

MOTERŲ IR VYRŲ DARBO
UŽMOKESČIO IR PENSIJŲ
ATOTRŪKIS IR JO MAŽINIMO
PRIEMONĖS –
PRAKTINIS INFORMACINIS
VADOVAS ESAMIEMS IR
BŪSIMIEMS DARBUOTOJAMS

Mykolo Romerio universitetas,
Lyčių tyrimų laboratorija
2020

Ona Gražina
Rakauskienė,
Eglė Krinickienė,
Vaida Servetkienė,
Lina Volodzkienė

Ši ataskaita buvo parengta vykdant Europos Sąjungos Teisių, lygybės ir pilietiškumo programos iš dalies remiamą projektą „*Pajamų atotrūkio tarp moterų ir vyrų skirtumo mažinimas*“ Nr.820731 (REC-RGEN-PENS-AG-2017). Projekto vykdytojai: LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Mykolo Romerio universitetas, Moterų informacijos centras. Už šio leidinio turinį visapusiškai atsako leidinio autoriai. Leidinyje pateikiama informacija nebūtinai sutampa su oficialia Europos Komisijos pozicija.

Daugiau informacijos apie projektą: www.polygiai.lt



Iš dalies finansuoja Europos Sąjungos Teisių,
lygybės ir pilietiškumo programa

© Mykolo Romerio universiteto Lyčių tyrimų laboratorija, 2020 m. Visos teisės saugomos

MOTERŲ IR VYRŲ DARBO UŽMOKESČIO IR PENSIJŲ ATOTRŪKIS IR JO MAŽINIMO PRIEMONĖS

PRAKTINIS INFORMACINIS VADOVAS ESAMIEMS IR BŪSIMIEMS DARBUOTOJAMS

I. Įvadas

Praktinis informacinis vadovas darbdaviams (toliau – Informacinis vadovas) parengtas įgyvendinant projekto „Pajamų atotrūkio tarp moterų ir vyrų skirtumo mažinimas“ Nr. REC-RGEN-PENS-AG-2017 iš dalies remiamo Europos Sąjungos Teisių, lygybės ir pilietiškumo programos, veiklas.

Informacinio vadovo tikslas – pagerinti esamų ir būsimų darbuotojų žinias apie moterų ir vyrų atlyginimų skirtumų priežastis ir pasekmes būsimoms pensijoms.

Informacinis vadovas parengtas remiantis Lietuvos įmonių ir įstaigų darbuotojų ir darbdavių tyrimo, atlikto Mykolo Romerio Universiteto mokslininkų 2019 metais, išvadamis ir rekomendacijomis, Europos Sąjungos šalių gerosios praktikos pavyzdžiais, Europos Komisijos Lyčių atlyginimų atotrūkio mažinimo veiksmų planu 2017–2019 metams, Tarptautinės darbo organizacijos gairėmis dėl lyčių lygybės užimtumo politikoje ir kt.

II. Moterų ir vyrų atlyginimų ir pensijų atotrūkio priežastys

Moterų ir vyrų atlyginimų skirtumai ir su tuo susiję pensijų skirtumai – tai problema, sąlygojama daugelio priežasčių. Pagrindinės darbo užmokesčio atotrūkio tarp moterų ir vyrų priežastys Lietuvoje yra šios:

- moterų dvigubas užimtumas rinkos ekonomikoje ir šeimos rūpybos ekonomikoje; profesinės karjeros ir šeiminio gyvenimo derinimo sunkumai ir darbas nepilną darbo dieną;
- horizontalioji (profesinė ir sektorinė) darbo rinkos segregacija pagal lytį;
- vertikalioji darbo rinkos segregacija pagal lytį, t. y. lyčių balanso stoka sprendimų priėmimo srityje ir valdyme;
- moterų diskriminacija priimant į darbą;
- moterims ir vyrams neefektyviai taikomas vienodo darbo užmokesčio už vienodą ir vienodos vertės darbą principas ir teisinis reikalavimas;
- stereotipinis požiūris į „tradiciškai moteriškas“ ir „tradiciškai vyriškas“ specialybes, profesijas, darbus ir jų vertinimas;
- pažeidžiamų grupių moterų (vyresnio amžiaus, neįgaliųjų, vienišų mamų ir kt.) diskriminacija darbo rinkoje priėmimo į darbą, karjeros, vertinimo, darbo užmokesčio, darbo aplinkos ir kitose srityse;
- mažas moterų skaičius vidutiniame ir stambiajame versle, ypač mažas verslo vadovių-moterų skaičius.

III. Ką turi žinoti esami darbuotojai

- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas nustato darbdavio pareigą moterims ir vyrams mokėti vienodą darbo užmokestį už vienodą ir vienodos vertės darbą¹. Atlyginimu už darbą laikomas darbo užmokestis ar bet koks

¹ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 26 str. 2 dalies 4 punktas (suvestinė redakcija nuo 2020-01-01 iki 2020-06-30) <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr> ir Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų

kitas atlygis, įskaitant atlygį grynaisiais pinigais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą², bei įskaitant visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio arba darbdavio atstovo išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą³.

- Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.⁴

- Darbuotojo darbo užmokestis be diskriminavimo reiškia nediskriminacinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius pinigais arba natūra, kuriuos darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.⁵

- Darbdavio arba darbdavio atstovo veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu jis dėl asmens lyties taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias apmokėjimo už tokį patį ar vienodos vertės darbą sąlygas.⁶

IV. Ką turi žinoti būsimi darbuotojai

- Renkantis profesiją, specialybę, būsimą darbą, vadovaukitės savo kompetencijomis, gebėjimais, savirealizacijos poreikiais, žmogiškosiomis savybėmis, talentais, pomėgiais, o ne tradiciniais stereotipais, pagal kuriuos tam tikri darbai yra laikomi tradiciškai moteriškais ar tradiciškai vyriškais.

- Įvertinkite tai, kad vadinamosiose „moteriškose“ srityse (žmonių sveikatos priežiūra, socialinis darbas, švietimas, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla, meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla ir kt.) atlyginimai yra mažesni, nei vadinamosiose „vyriškose“ srityse (statyba, pramonė, gamyba, nekilnojamojo turto operacijos ir kt.). Mažesnis darbo užmokestis ateityje lems ir mažesnes pensijas.

- Priimant į darbą, darbdavys privalo taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas moterims ir vyrams, įskaitant būsimą atlyginimą, bei užtikrinti, kad siekiantis įsidarbinti asmuo nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo. Bet kurie klausimai, nesusiję su būsimo darbo funkcijomis, gali būti pripažinti diskriminaciniais.

- Jei manote, kad atrankos procese susidūrėte su moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimais, kreipkitės konsultacijos į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą arba pateikite skundą. Atminkite, kad nagrinėjant diskriminacijos dėl lyties atvejus, įrodyti, kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas, turės skundžiamas asmuo.

- Teisinę apsaugą nuo diskriminacijos dėl lyties suteikia Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas bei Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.

lygių galimybių įstatymo 6 str. 3 punktas (suvestinė redakcija nuo 2017-01-01) <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69453/asr>

² Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 26 str. 4 dalis (suvestinė redakcija nuo 2020-01-01 iki 2020-06-30) <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>

³ Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 3 punktas (suvestinė redakcija nuo 2017-01-01) <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69453/asr>

⁴ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 140 str. 5 dalis (suvestinė redakcija nuo 2020-01-01 iki 2020-06-30) <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>

⁵ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 140 str. 6 dalis (suvestinė redakcija nuo 2020-01-01 iki 2020-06-30) <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>

⁶ Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 str. 1 punktas (suvestinė redakcija nuo 2017-01-01) <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69453/asr>