

MOTERŲ IR VYRŲ DARBO
UŽMOKESČIO IR PENSIJŲ
ATOTRŪKIS IR JO MAŽINIMO
PRIEMONĖS –
PRAKTINIS INFORMACINIS
VADOVAS DARBDAVIAMS

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 DARBDAVIAMS

I. Įvadas

Moterų ir vyrų atlyginimų skirtumai ir su tuo susiję pensijų skirtumai – tai problema, sąlygojama daugelio priežasčių. Socialiniai partneriai, darbdaviai, profesinės sąjungos, Darbo tarybos gali daug prisidėti mažinant moterų ir vyrų atlyginimų skirtumus įmonės, įstaigos, organizacijos, bendrovės lygiu, tuo pačiu prisidedant ir prie moterų ir vyrų pensijų skirtumo mažinimo, bei – žvelgiant globaliau – prie moterų ir vyrų ekonominės padėties gerinimo.

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 – patobulinti žinias apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumų priežastis, pasiūlyti konkrečius veiksmus darbdaviams, siekiant mažinti moterų ir vyrų pajamų atotrūkį, taip prisidedant prie skurdo rizikos mažinimo ir siekiant vienodos moterų ir vyrų ekonominės padėties.

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. Vienodo darbo užmokesčio moterims ir vyrams už vienodą ir vienodos vertės darbą principas *de jure* ir padėtis *de facto*

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 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

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 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>

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

Visgi, nepaisant teisinio reguliavimo, moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkis išlieka tiek privataus, tiek ir viešojo sektoriaus įmonėse ir įstaigose. 2019 metais Mykolo Romerio universiteto mokslininkai atliko tyrimą pasirinktose viešojo ir privataus sektoriaus įmonėse ir įstaigose, kuriose buvo vertinamas moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas, panaudojant savikontrolės instrumentą LOGIB. Tyrimas parodė, kad tik venoje iš 5 privataus sektoriaus įmonių moterų, dirbančių vienodą ir vienodos vertės darbą, uždirbo 2,7 proc. mažiau nei vyrai; tuo tarpu viešajame sektoriuje net 3-ose iš 5 vertinime dalyvavusių įstaigų, šis skirtumas moterų nenaudai buvo didesnis – 2,9 proc., 3,7 proc., ir net 7 proc.

Tyrimo autoriai nustatė, kad bendram moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkiui įtaką daro tokie veiksniai, kaip vadovaujama pareigų užėmimas, užimtumas geriau apmokamoje ekonominės veiklos srityje, darbas ne visą darbo dieną, šeiminių ir profesinių pareigų derinimas ir kiti veiksniai. Ir tik dalį iš bendrojo atotrūkio sudaro diskriminacinis atlyginimas, t. y. mažesnis darbo užmokestis už vienodos vertės darbą.

III. Galimi darbdavių veiksmai mažinant moterų ir vyrų atlyginimo skirtumą

- Įvertinti padėtį savo pačių įmonėje, įstaigoje, organizacijoje moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų aspektu, pasitelkiant internetinę laisvai prieinamą LOGIB savikontrolės priemonę; nustatyti vienodą ar vienodos vertės darbą atliekančių moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų priežastis, identifikuoti pagrįstas ir nepagrįstas darbo užmokesčio skirtumų priežastis.

- Lygių galimybių politikos veiksnių planuose (toliau – Planai) numatyti konkrečias priemones nepagrįstoms, diskriminacinėms moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų priežastims šalinti, nustatyti konkrečius įgyvendinimo terminus ir įvykdymo rodiklius, paskirti už šių priemonių įgyvendinimą atsakingus asmenis.

- Nustatyti periodinę atskaitomybę už Planų priemonių įgyvendinimą ir užtikrinti ataskaitų viešinimą.

- Didinti darbo užmokesčio sistemos skaidrumą – periodiškai viešinti moterų ir vyrų atlyginimų skirtumą procentine išraiška pagal darbuotojų kategorijas ir užimamas pareigas, identifikuoti ir viešinti vienodos vertės darbą atliekančių moterų ir vyrų atlyginimų skirtumus procentine išraiška.

- Priimant į darbą taikyti nediskriminacinius, nešališkus atrankos kriterijus, vengti subjektyvaus požiūrio, kad vadinamuosius „moteriškus“ ar „vyriškus“ darbus tinkamai gali atlikti tik tam tikros lyties asmuo. Prireikus pasitelkti ekspertus, norint įvertinti atrankos kriterijus nešališkumo lyties aspektu. Tokiu būdu būtų mažinama horizontalioji (profesinė, sektorinė) segregacija pagal lytį ir taip prisidedama prie moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų mažinimo.

- Vertinant darbuotojų veiklą, taikyti objektyvius, nešališkus, nediskriminacinius kriterijus, sudaryti vienodas galimybes, nepriklausomai nuo lyties, siekti karjeros, būti perkeltam į aukštesnes pareigas. Vengti stereotipinio požiūrio, kad vadovų pareigoms labiau tinka vyrai, ypač tradiciškai „vyriškose“ srityse. Tokiu būdu būtų mažinama vertikalioji segregacija pagal lytį, ir taip prisidedama prie moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų mažinimo.

- Užtikrinti vienodas galimybes moterims ir vyrams, turintiems šeimos įsipareigojimų, pasinaudoti Lietuvos Respublikos Darbo kodekse numatytomis šeimos ir darbo derinimo priemonėmis (lanksčios darbo valandos, nuotolinis darbas, „mamadieniai/tėvadieniai“ ir kt.). Šios

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 punktą (suvestinė redakcija nuo 2017-01-01) <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69453/asr>

priemonės padeda sukurti įmonėje ar įstaigoje gerą mikroklimatą, o tai teikia darbuotojams svarbios motyvacijos siekti geresnių darbo rezultatų.

- Užtikrinti, kad nei lytis, nei amžius nebūtų atleidimo iš darbo pagrindas ne tik *de jure*, bet ir *de facto*. Dėl darbuotojo atleidimo turėtų būti sprendžiama pagal veiklos rezultatus, metinius vertinimus, indėlį į įmonės veiklą, kompetencijas, profesionalumą, darbo kokybę.