

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

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 VALSTYBĖS INSTITUCIJOMS

I. Įvadas

Moterų ir vyrų atlyginimų skirtumai ir su tuo susiję pensijų skirtumai – tai problema, sąlygojama daugelio priežasčių. Būtinios įvairių valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų, įskaitant Valstybinę darbo inspekciją bei Valstybinį socialinio draudimo fondą, taip pat socialinių partnerių, nevyriausybinių organizacijų tikslinės sutelktos pastangos, siekiant sumažinti moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkį, jo sąlygojamą moterų ir vyrų pensijų skirtumą bei – vertinant globaliau – skirtingą moterų ir vyrų ekonominę padėtį.

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 ir papildyti žinias apie moterų ir vyrų atlyginimų bei pensijų skirtumų priežastis, pasiūlyti konkrečius veiksmus valstybės institucijoms, siekiant mažinti moterų ir vyrų pajamų atotrūkį, taip prisidedant prie skurdo rizikos mažinimo, 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. Moterų ir vyrų atlyginimų ir pensijų atotrūkio priežastys

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.

Nors yra sudarytos teisinės prielaidos vadovautis lyčiai neutraliais kriterijais priimant asmenis į darbą, nustatant darbo užmokestį, vertinant darbinę veiklą, kylant karjeros laiptais, tačiau įdarbinant moterį dažnai vis dar atsižvelgiama į tai, ar ji turi vaikų, į jos lankstumą darbo valandų atžvilgiu ir

net išvaizdą. Tuo tarpu įdarbinant vyrą, dažniausiai vadovaujamasi kriterijais, rodančiais darbuotojo tinkamumą integruotis į darbo rinką: tai profesinė patirtis, kvalifikacijos lygis ir mobilumo galimybės. Lietuvoje įdarbinant moteris, į jų kvalifikaciją ir profesinius sugebėjimus vis dar kreipiamas nepakankamas dėmesys, todėl aukštą kvalifikacijos lygį ir kompetencijas turinčios moterys kartais yra priverstos rinktis mažiau kvalifikuotą darbą ir gauti mažesnę atlyginimą.

III. Galimi valstybės institucijų veiksmai mažinant moterų ir vyrų atlyginimų skirtumą ir su tuo susijusį pensijų skirtumą

Teisinės prielaidos lyčių lygybei užimtumo ir darbo srityje yra būtinas, tačiau nepakankamas veiksnys moterų ir vyrų atlyginimų skirtumui eliminuoti. Reikalingas efektyvus Lietuvos Respublikos Darbo kodekso nuostatų, draudžiančių diskriminaciją dėl lyties ir reikalaujančių vienodo atlyginimo moterims ir vyrams už vienodą ir vienodos vertės darbą, Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatų efektyvus ir rezultatyvus įgyvendinimas, informavimas, viešumas ir skaidrumas.

Vienodo darbo užmokesčio moterims ir vyrams už vienodą ir vienodos vertės darbą užtikrinimui būtinas sisteminis požiūris į problemos sprendimą ir rezultatą, kompleksinis veikslių planas arba atskiras nuoseklių tęstinių veikslių kompleksas lyčių lygybės strategijoje. Konkretūs veiksmai turėtų būti nukreipti į šio Informacinio vadovo II dalyje įvardintų priežasčių šalinimą ir lydimi kruopščiai parengtos kiekybinių ir kokybinių rodiklių sistemos, kuri padėtų įvertinti veikslių efektyvumą, rezultatyvumą, konkretų poveikį moterų ir vyrų atlyginimų skirtumo ir su juo susijusių pensijų skirtumo problemos sprendimui.

Veiksmai, siekiant šalinti moterų ir vyrų atlyginimų ir pensijų atotrūkio priežastis:

- Parengti teisės aktų nuostatų dėl vienodo atlyginimo moterims ir vyrams už vienodą ir vienodos vertės darbą įgyvendinimo efektyvumo stebėsenos ir vertinimo modelį, atlikti jo testavimą ir pritaikymą ilgalaikiai periodinei stebėsenai ir vertinimui, kaip laikomasi vienodo darbo užmokesčio principo.

- Teikti darbdaviams informacinę ir konsultacinę ekspertinę pagalbą dėl Lygių galimybių planų sudarymo ir konkrečių veikslių, skirtų užtikrinti moterims ir vyrams vienodą darbo užmokesčių už vienodą ir vienodos vertės darbą.

- Nustatyti privalomą periodinę atskaitomybę už Lygių galimybių planų darbovietėse įgyvendinimo rezultatus, prireikus – atitinkamai tobulinti Darbo kodekso nuostatas. Privalomos ataskaitos neturėtų sudaryti perteklinės administracinės naštos darbdaviams, todėl rekomenduotina atitinkamai parengta elektroninė ataskaitos forma, apimanti keletą konkrečių tikslinių rodiklių. Informacinių technologijų pagalba apdorotos ir apibendrintos visų darboviečių ataskaitos pateiktų bendrą vaizdą apie nustatytu ataskaitiniu periodu pasiektus rezultatus ir padėtų valstybės institucijoms tikslingai orientuoti lyčių lygybės politikos prioritetus.

- Skatinti socialinius partnerius (darbdavius, profesines sąjungas, Darbo tarybas) periodiškai įvertinti savo darbovietėse moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio padėtį, identifikuoti niekuo nepagrįstus atlyginimų skirtumus ir Lygių galimybių planuose numatyti bei įgyvendinti priemones, leidžiančias tokių skirtumų išvengti.

- Siekiant, kad darbo krūvio ar minimalios mėnesio algos (MMA) didinimas nebebūtų pagrindinėmis moterų pajamų didėjimo priežastimis ir galimybėmis, tikslinga būtų įgyvendinti priemones, skirtas ugdyti moterų lyderių savybes, stiprinti jų savivertę ir kartu keisti diskriminuojančią darbdavių požiūrį į moterį-darbuotoją, patikint joms sudėtingesnes užduotis, sudarant galimybes siekti karjeros.

- Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo politikoje siekti tolygaus šeiminių ir namų ūkio darbų pasiskirstymo tarp sutuoktinių/partnerių, skatinti vyrus daugiau laiko skirti šeimos įsipareigojimams vykdyti, keisti tradicinį požiūrį į „moteriškus“ ir „vyrishkus“ darbus namuose. Tolygus ir subalansuotas namų ūkio darbų ir kitų šeiminių įsipareigojimų pasiskirstymas tarp moterų

ir vyrų sąlygoja lygias galimybes dirbti ir gauti pajamas – tuo pačiu tai prisideda prie moterų ir vyrų pajamų ir būsimų pensijų skirtumo mažinimo.

- Siekiant padidinti moterų pajamas iš kitų nei darbo užmokestis šaltinių, skatinti moterų investavimą, didinant kokybiškos ir aiškios informacijos sklaidą: pateikti informaciją apie taupymo ir investavimo galimybes aiškia, suprantama kalba, viešinti investavusių moterų sėkmės atvejus, konsultuoti moteris, pateikiant konkrečius pavyzdžius.

- Didinti moterų finansinį raštingumą skirtingose amžiaus grupėse, ugdyti įgūdžius tvarkyti savo finansus, planuoti ir investuoti. Komunikuojant, konsultuojant ar keliant kvalifikaciją, formuoti įvairialypes komandas lyties, amžiaus, tautybės prasme (tyrimais įrodyta, kad diegiant inovacijas, priimant sprendimus tokios mišrios komandos veikia efektyviau nei homogeniškos).

- Skirti pirmąjį dėmesį vidutinio ir vyresnio amžiaus moterų diskriminacijai darbo rinkoje mažinti. Būtina atsižvelgti ne tik į lytį ir amžių, bet ir į profesines moterų savybes. Plėtoti tikslingą diferencijuotą požiūrį į aukštos kvalifikacijos, išsilavinusių moterų, pasiekusių profesinės karjeros aukštumas, ambicijas ir žemesnės kvalifikacijos moterų profesines savybes ir gebėjimus, nes tai leistų efektyviau panaudoti turimus žmogiškuosius išteklius (ypač kai didelė dalis jaunimo emigruoja) ir kurti visuomenės gerovę.

- Nuosekliai ir sistemingai įgyvendinti švietėjiškas priemones, skirtas keisti visuomenės požiūrį į „moteriškus“ ir „vyriškus“ darbus, profesijas, specialybes, informuoti moksleivius apie profesijų pasirinkimo pasekmes būsimiems atlyginimams, o darbo ieškančius asmenis skatinti rinktis darbą nesivadovaujant tradiciniais stereotipais.

- Viešinti gerosios praktikos pavyzdžius, kai moterys sėkmingai vadovauja tradiciškai vyriškoms sritims, o vyrai sėkmingai dirba tradiciškai moteriškose srityse. Skatinti požiūrį, kad vadovo darbui svarbu ne lytis, o kompetencijos, gebėjimai ir pasiruošimas vadovavimo funkcijoms. Tik vyriškų, ir tik moteriškų darbų lieka vis mažiau – abiejų lyčių atstovai vienodai sėkmingai gali dirbti įvairius darbus, nebent tai būtų darbai, reikalaujantys didesnės fizinės jėgos. Tačiau, besivystant technologijoms, robotizacijai, tokių darbų lieka vis mažiau. Darbuotojai turi būti vertinami ne dėl jų lyties, o dėl darbo rezultatų.

- Užtikrinti viešą duomenų apie moterų ir vyrų atlyginimų procentinį skirtumą įmonėse ir įstaigose skelbimą, analizuoti moterų ir vyrų darbo užmokesčio pokyčius, jų priežastis, o prireikus atlikti priežasčių vertinimą ir identifikuoti būdus šioms priežastims šalinti.