



Europos  
Komisija



Kova su  
**moterų ir vyrų darbo  
užmokesčio skirtumu**

Europos Sąjungoje

*Teisingumas*

„Europe Direct“ – tarnyba, padedanti rasti atsakymus  
į klausimus apie Europos Sąjungą.

**Nemokamas tel. Nr. (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Kai kurie mobiliojo ryšio operatoriai neleidžia skambinti numeriu 00 800 arba skambučiai šiuo numeriu yra mokami.

Daugiau informacijos apie Europos Sąjungą pateikta internete  
(<http://europa.eu>).

Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2014

ISBN 978-92-79-36101-2

doi:10.2838/50473

© Europos Sąjunga, 2014

Leidžiama dauginti nurodžius šaltinį.

*Printed in Belgium*

# Turinys

Kas yra moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas?	2
Kokios yra moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo priežastys?	5
Kokia moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo sumažinimo nauda?	8
Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo 28 ES šalyse žemėlapis	10
Kas daroma ES?	13
Kaip panaikinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą nacionaliniu lygmeniu?	17
Nuorodos ir papildoma informacija	23

## Kas yra moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas?

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas – tai visų dirbančių vyrų ir moterų vidutinio valandinio atlygio skirtumas.

Vidutiniškai Europos Sąjungoje moterys per valandą uždirba maždaug 16 proc. mažiau nei vyrai<sup>1</sup>. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas Europos šalyse nėra vienodas. Slovėnijoje, Maltoje, Lenkijoje, Italijoje, Liuksemburge ir Rumunijoje jis yra mažesnis nei 10 proc., o Vengrijoje, Slovakijoje, Čekijoje, Vokietijoje, Austrijoje ir Estijoje – didesnis nei 20 proc.<sup>2</sup>. Nors apskritai per pastarąjį dešimtmetį šis skirtumas sumažėjo, kai kuriose šalyse, pavyzdžiui, Vengrijoje ir Portugalijoje, jis didėjo.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas išlieka, nors moterys vidurinėse ir aukštesiose mokyklose pasiekia geresnių rezultatų nei vyrai. ES 2012 m. vidutiniškai 83 proc. jaunų moterų buvo įgijusios bent vidurinį išsilavinimą. Tokį išsilavinimą įgijusių vyrų buvo 77,6 proc. Be to, 60 proc. visų ES aukštųjų mokyklų absolventų yra moterys<sup>3</sup>.

### Kokį poveikį moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas daro visą gyvenimą?

Dėl moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo moterys per visą gyvenimą uždirba mažiau, todėl jų pensijos mažesnės, o pavojus skursti senatvėje didesnis. 2012 m. skurdas grėsė 21,7 proc. 65 m. ir vyresnių moterų bei 16,3 proc. tokio paties amžiaus vyrų<sup>4</sup>.

### Kokie yra moterų ir vyrų darbo skirtumai?

Bendras 20-64 m. moterų užimtumo lygis Europoje yra 63 proc., vyrų – 75 proc.

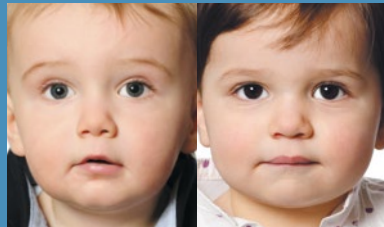
Didžioji dalis ne visą darbo dieną dirbančių ES darbuotojų – moterys. Jų ne visą darbo dieną dirba 34,9 proc., vyrų – tik 8,6 proc.<sup>5</sup>. Tai neigiamai veikia karjeros perspektyvas, mokymosi galimybes, teises į pensiją ir nedarbingumo pašalpas, o visi šie veiksniai turi įtakos moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumui.

## **Kaip ES matuojamas moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas?**

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas išreiškiamas procentine vyrų pajamų dalimi ir rodo vidutinį bendrojo valandinio abiejų lyčių darbuotojų darbo užmokesčio skirtumą. Darbo užmokestis neatskaičius mokesčių – tai tiesiogiai darbuotojui mokamas darbo užmokestis ar atlyginimas neatėmus pajamų mokesčio ir socialinio draudimo įmokų. Europos Sąjungoje moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo duomenys grindžiami darbo užmokesčio struktūros tyrimo (SES) metodologija.

ES moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas oficialiai vadinamas nekoreguotuoju moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu, nes jį apskaičiuojant neatsižvelgiama į visus jam įtaką darančius veiksnius, pavyzdžiui, išsilavinimo skirtumus, profesinę patirtį, išdirbtas valandas, darbo pobūdį ir kt.

Skaičiuojant moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą remiamasi valandiniu užmokesčiu, todėl lieka neužfiksuoti tam tikri užmokesčio skirtumai, pavyzdžiui, premijos, nuo darbo rezultatų priklausantis užmokestis ar sezoninis uždarbis.



# BERNIUKAS AR MERGAITĖ – LYGIOS GALIMYBĖS?

Šie kūdikiai gimė turėdami vienodas galimybes, tačiau tikėtinas berniukų ir mergaičių išsilavinimas bei karjeros perspektyvos nėra vienodi. Kai užaugs, berniukas uždirbs vidutiniškai 16 proc. daugiau nei mergaitė.

# Kokios yra moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo priežastys?

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas yra sudėtinga, įvairių tarpusavyje susijusių veiksnių lemiamą problema. Šiandien ji tebeegzistuoja dėl ekonominės ir visuomeninės lyčių nelygybės.

## Diskriminacija darbo vietoje

Tam tikrais atvejais moterims ir vyrams mokamas skirtingas atlyginimas, nors jie atlieka tokį patį arba lygiavertį darbą. Tai gali būti vadinamosios tiesioginės diskriminacijos, kai vyrai vertinami palankiau nei moterys, padarinys. Be to, tokį skirtumą gali lemti politikos priemonės ar praktika, kurios iš esmės nėra diskriminacinės, tačiau skatina nevienodą požiūrį į vyrus ir moteris. Abiejų šių tipų diskriminacija yra uždrausta ES teisės aktais, deja, kai kuriose darbo vietose vis dar yra jos apraiškų.

## Skirtingi darbai, skirtingi sektoriai

Moterys ir vyrai dirba skirtingus darbus ir dažnai skirtinguose sektoriuose. Sveikatos apsaugos sektoriuje moterys sudaro 80 proc. visų darbuotojų. Dauguma moterų dirba tokiuose sektoriuose, kur darbo užmokestis paprastai mažesnis nei sektoriuose, kuriuose dominuoja vyrai.

Moterys dirba įvairius nemokamus darbus ir prižiūri vaikus, todėl neretai jos dirba trumpesnę darbo dieną. Be to, jos paprastai renkasi tokius sektorius, tokias profesijas, kurias galima suderinti su šeimos pareigomis. Dėl šių priežasčių moterys dažniau dirba ne visą darbo dieną, menkai atlyginamą darbą ir retai eina vadovaujamasias pareigas.

## Veikla darbo vietoje ir užmokesčio sistemos

Moterų ir vyrų galimybės, pavyzdžiui, siekti karjeros ar mokytis, darbo vietoje dažnai skiriasi. Dėl skirtingų darbuotojų skatinimo metodų, pavyzdžiui, įvairių premijų, išmokų, nuo darbo rezultatų priklausančio užmokesčio, ir pačios užmokesčio sistemų struktūros gali skirtis ir abiejų lyčių darbuotojų darbo užmokestis. Dažnai ši diskriminacija atsiranda dėl istorinių ir kultūrinių veiksnių, turėjusių įtakos nustatant darbo užmokesčio dydį. Vadinamosios „stiklinės lubos“ neleidžia moterims užimti geriausiai atlyginamų pareigų.

## Nepakankamas moterų darbo ir įgūdžių vertinimas

Moterų gebėjimai ir kompetencija dažnai nuvertinami, ypač tose srityse, kuriose dirba daugiau moterų. Tai lemia mažesnį moterų darbo užmokestį. Pavyzdžiui, fizinis darbas, kurį paprastai atlieka vyrai, dažnai vertinamas labiau nei moterų atliekami darbai. Todėl neretai prekybos centre kasininke dirbanti moteris uždirba mažiau nei sandėlyje dirbantis vyras.

Jei moterys sudaro daugumą tam tikros profesijos atstovų, jos gauna mažesnius atlyginimus. Vyrų atveju atvirkščiai – kuo jų daugiau tarp kokios nors profesijos atstovų, tuo didesnis jų atlyginimas. Pavyzdžiui, moterys, pasirinkusios moterų dominuojamas profesijas, tarkime, valytojos, paprastai uždirba mažiau nei vyrai, dirbantys panašų vyrų dominuojamą darbą, kaip antai šiukšlių surinkėjo.

Moterų gebėjimai dažnai nepakankamai įvertinami, nes jie laikomi įgimtomis moters savybėmis, o ne įgytais įgūdžiais ir kompetencija. Pavyzdžiui, slaugytoja uždirba mažiau nei medicinos technikas, nors jų kvalifikacija yra labai panaši. Dėl to moterų atlyginimas gali būti nustatomas ir jų atliekamas darbas gali būti vertinamas šališkai.

## Mažai moterų eina aukštas ir vadovaujamasias pareigas

Tokiose srityse kaip politika ir ekonomika moterų dalis per maža. Vos trečdalis Europos mokslininkų ir inžinierių yra moterys. Netgi tuose sektoriuose, kuriuose moterys dominuoja, jos retai kada užima aukštas pareigas. 2013 m. didžiausiose biržinėse ES bendrovėse moterys sudarė tik 17,8 proc. valdybos narių ir tik 4,8 proc. užėmė valdybų pirmininkų pareigas. Moterų, užimančių vykdomųjų vadovių (CEO) pareigas, santykis vis tiek buvo labai mažas – 2,8 proc.<sup>6</sup>

## Lyčių vaidmenys ir tradicijos

Lyčių vaidmenys ir tradicijos formuoja moterų ir vyrų įvaizdį visuomenėje nuo jaunumės. Pavyzdžiui, tradicijos ir lyčių vaidmenys gali turėti įtakos jaunuolio ar jaunuolės pasirinkimui studijų kryptims. Šiems sprendimams poveikį daro ir tradicinės vertybės bei nuostatos dėl darbo modelio. Tyrimai rodo, kad tradiciškai moteriškų profesijų aukštas pareigas einančios moterys uždirba gerokai mažiau nei analogiškas pareigas tradiciškai vyriškose srityse einančios moterys<sup>7</sup>.



## Profesinės veiklos ir šeiminio gyvenimo derinimas

Kad suderintų apmokamą darbą ir pareigas šeimai, moterys dirba mažiau valandų ir dažnai ne visą darbo dieną.

Moterų šeiminės pareigos daro poveikį jų galimybėms daryti profesinę pažangą ir gauti didesnę darbo užmokesčių. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas dar didesnis, jei moterys turi vaikų ir jei dirba ne visą darbo dieną.

Moterys daugiau laiko nei vyrai skiria namų ruošai ir vaikų priežiūrai. Tik nedaugelis vyrų ima tėvystės atostogas ar dirba ne visą darbo dieną. Nors vyrai darbo vietoje praleidžia daugiau valandų nei moterys, sudėjus moters apmokamo ir neapmokamo darbo valandas, jų būtų gerokai daugiau nei vyro darbo valandų.

# Kokia moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo sumažinimo nauda?

## Teisingesnės ir lygesnės visuomenės kūrimas

Didesnė vyrų ir moterų lygybė atneštų naudos tiek ekonomikai, tiek visuomenei. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimas gali padėti sumažinti skurdo lygį ir padidinti moterų viso gyvenimo pajamas. Dėl to ne tik sumažėtų darbingo amžiaus moterų skurdo pavojus, bet ir būtų išvengta skurdžios senatvės.

## Kokybiškų darbo vietų kūrimas

Moterų karjeros lūkesčiai auga. Jei bendrovės nori pritraukti geriausius darbuotojus, būtina užtikrinti lyčių lygybę. Svarbu kurti kokybiškas darbo vietas ir motyvuoti darbuotojus. Be to, kokybiškos darbo vietos yra labai svarbios norint sukurti teigiamą darbo aplinką, kur visi darbuotojai vertinami už jų atliekamą darbą.

## Naudinga verslui, darbuotojams ir ekonomikai

Darbdaviai gali efektyviau pasinaudoti moterų talentu ir gebėjimais, pavyzdžiui: labiau brangiinti moterų kompetenciją, pasirūpinti, kad moterims būtų sudarytos geresnės sąlygos derinti profesinę veiklą ir šeimos gyvenimą, diegti mokymo ir karjeros perspektyvų skatinimo priemonės.

Moterys turi gebėjimų ir talentų, kurie darbe nepakankamai išnaudojami. Jei bendrovės šį moterų potencialą išnaudotų, tai galėtų padėti atsverti gebėjimų stoką, jei jos deramai vertintų moterų atliekamą darbą, jų gebėjimus ir potencialą, tai galėtų padidinti verslo efektyvumą, be to, taip būtų skatinama pritraukti ir darbo vietoje išlaikyti geriausius bei talentingiausius darbuotojus, formuoti teigiamą įvaizdį visuomenėje.

Bendrovės, įgyvendinančios lyčių lygybės darbo vietoje planus ir strategijas, užtikrina geriausias darbo vietas tiek vyrams, tiek moterims. O teigiama darbo aplinka padeda pritraukti klientų, didina našumą ir verslo konkurencingumą. Darbuotojai, kurie labiau pasitiki savimi ir jaučiasi vertinami už atliekamą darbą, dažnai būna atviresni naujovėms ir dirba produktyviau.

## Teismo bylų ir skundų išvengimas

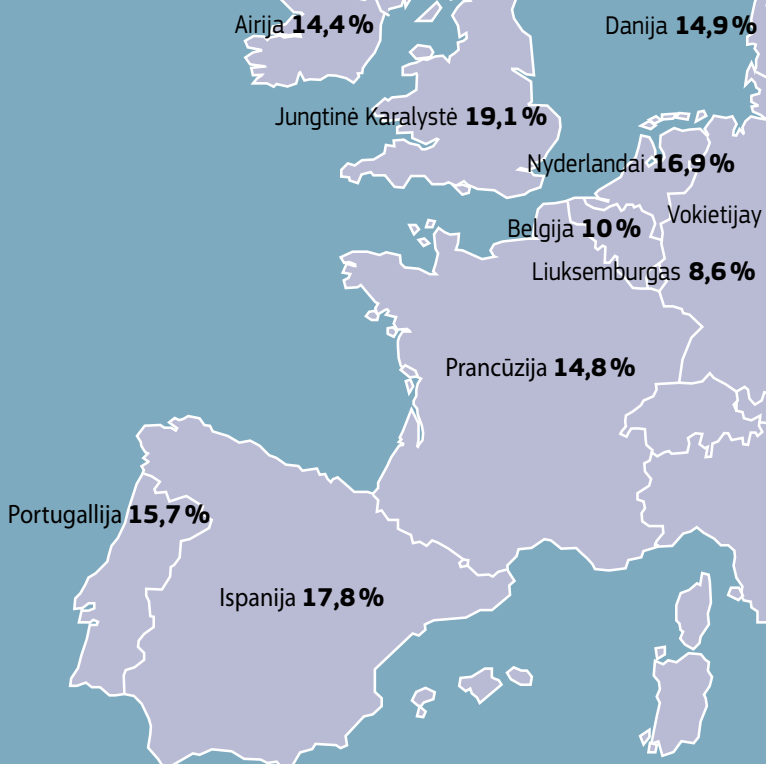
Užtikrindami abiejų lyčių darbuotojams vienodą užmokestį už darbą, kuris organizacijai teikia tokios pačios naudos, darbdaviai gali išvengti skundų dėl diskriminacijos ir nesąžiningo elgesio darbe. Taip darbdaviai sutaupytų laiko ir pinigų, kuriuos reikėtų išleisti skundams ir bylinėjimuisi.

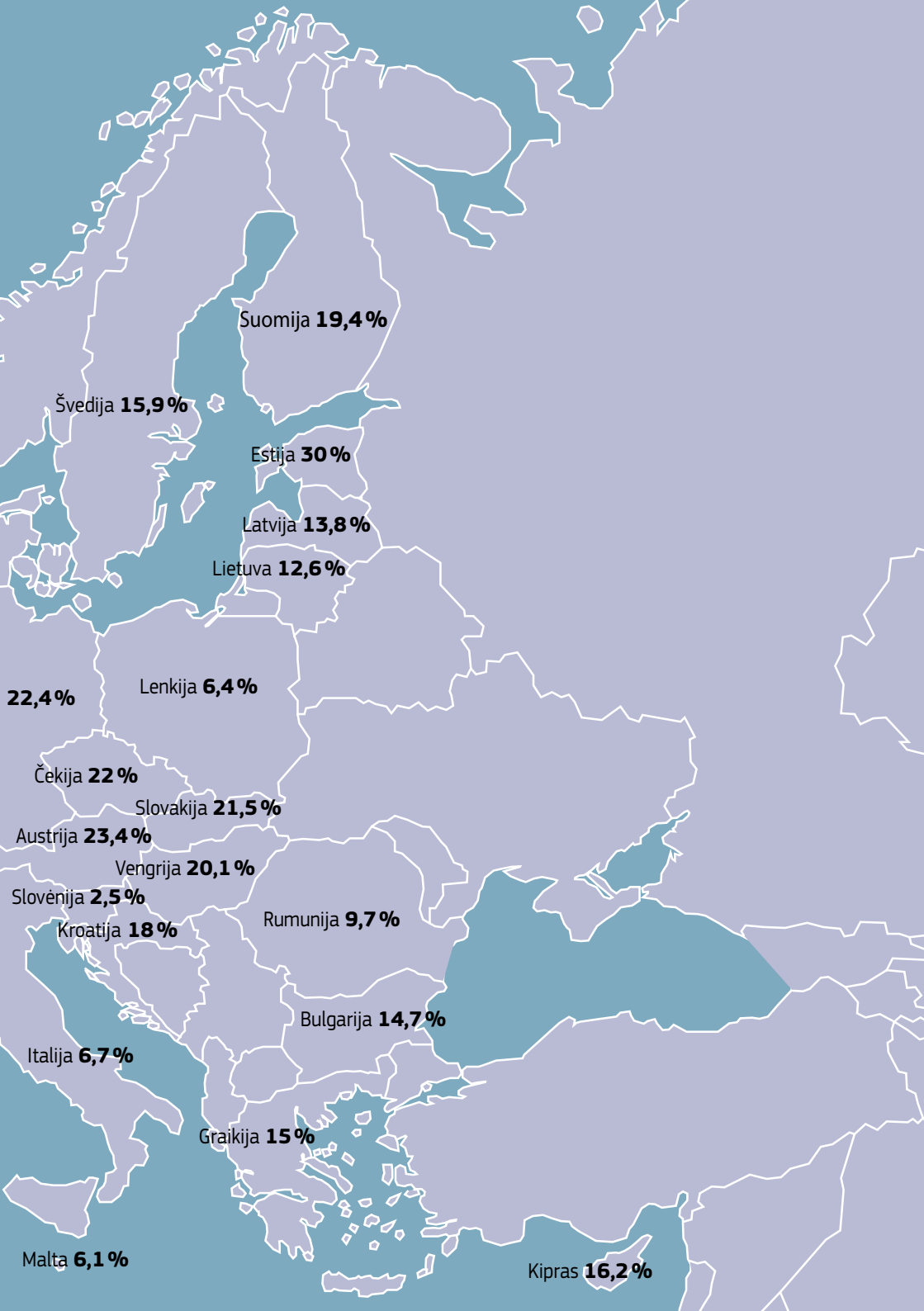
## Ekonomikos augimo ir atsigavimo pagrindas

Per finansinę ir ekonomikos krizę moterų vaidmuo ekonomikoje ir jų indėlis į šeimos finansus padidėjo. Todėl svarbu, kad lygybės bei moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimo klausimas išliktų aktualus, nes moterys padeda užtikrinti užimtumo didėjimą, konkurencingumą ir ekonomikos atsigavimą.

# Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo 28 ES šalyse žemėlapis

ES ekonomikoje moterys uždirba vidutiniškai 16,4 proc. mažiau nei vyrai.







## AR MŪSŲ DARBAS VERTINAMAS VIENODAI?

Moterų kvalifikacija paprastai yra ne žemesnė nei vyrų, o kartais ir aukštesnė, tačiau dažnai jų įgūdžiai vertinami menčiau. Be to, jos lėčiau kyla karjeros laiptais. Tai lemia vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, Europos Sąjungoje vidutiniškai siekiantį apie 16 proc.

## Kas daroma ES?

Panaikinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus jau seniai yra ES prioritetas: tai įsipareigota padaryti dar 1957 m. Romos sutartyje. Šiuolaikinis ES veiklos teisinis pagrindas yra Lisabonos sutartis ir Pagrindinių teisių chartijoje nurodytas įsipareigojimas siekti lyčių lygybės. Tačiau ES taip pat siekia pakeisti požiūrį į lyčių vaidmenis mokykloje, namuose, darbo vietoje ir apskritai visuomenėje.

Lyčių lygybė ir geresnis moterų talentų bei gebėjimų panaudojimas yra svarbiausi veiksniai norint panaikinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą ir pasiekti strategijos „Europa 2020“ – šio dešimtmečio ES ekonomikos augimo strategijos – tikslus. Pagal šią strategiją siekiama sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų, padidinti 20-64 m. moterų užimtumą iki 75 proc. ir iki 2020 metų žmonių, kuriems gresia skurdas ir socialinė atskirtis, skaičių sumažinti 20 mln.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimas – tai įvairių politikos sričių prioritetas. Pavyzdžiui:

- 2011 m. ES vadovų priimtas Europos lyčių lygybės paktas.
- Lyčių lygybės veiksmų programa, dėl kurios 2005 m. susitarė Europos socialiniai partneriai.

### 2007 m. komunikatas dėl moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo

Europos Komisijos 2007 m. komunikate dėl moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo buvo pasiūlyta įvairių kovos su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu veiksmų, pavyzdžiui: geriau taikyti esamus įstatymus, spręsti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo klausimus formuojant užimtumo politiką, skatinti darbdavius užtikrinti vienodą darbuotojų užmokestį, plėtoti socialinę partnerystę, skleisti gerąją patirtį ES.

### 2010-2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimas teisėkūros ir ne teisėkūros priemonėmis yra pagrindinis Europos Komisijos priimtos 2010-2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategijos tikslas. Šioje strategijoje numatyta imtis veiksmų penkiose srityse: ekonomikos ir darbo rinkos, vienodo darbo užmokesčio, aukštas pareigas einančių vyrų ir moterų lygybės, kovos su smurtu dėl lyties ir lygybės skatinimo už ES ribų.

## Direktyva dėl vienodo užmokesčio už vienodos vertės darbą<sup>8</sup>

Vienodo užmokesčio už vienodos vertės darbą principas įtvirtintas sutartyse dar 1957 m. Jis taip pat integruotas į naują redakciją išdėstyta Direktyvą 2006/54/EB.

Vienas iš Komisijos artimiausių metų prioritetų – stebėti, ar su vienodu darbo užmokesčiu susijusios Direktyvos 2006/54/EB nuostatos yra tinkamai taikomos ir įgyvendinamos, ir padėti darbdaviams, valstybėms narėms ir kitoms suinteresuotosioms šalims tinkamai laikytis dabartinių taisyklių. Šiuo metu Komisija 2013 m. gruodžio mėn. paskelbė Direktyvos 2006/54/EB taikymo ataskaitą<sup>9</sup>.

Ataskaitoje daugiausiai dėmesio skiriama nuostatų dėl vienodo užmokesčio praktinio taikymo vertinimui. Joje taip pat apžvelgta geriausia ES Teisingumo Teismo praktika vienodo užmokesčio srityje. Be to, pateiktas skyrius apie pareigybių klasifikavimo sistemas ir nacionalinių veiksmų pavyzdžiai<sup>10</sup>.

2014 m. kovo mėn. Komisija išleido rekomendaciją, kurioje dėmesys sutelkiamas į darbo užmokesčio skaidrumą. Rekomendacija siekiama valstybėms narėms pasiūlyti priemonių, kurios užtikrintų atlyginimų apskaičiavimo skaidrumą bendrovėse, pavyzdžiui, darbuotojams sudaryti sąlygas gauti informacijos apie darbo užmokestį arba sukurti darbo užmokesčių ataskaitų arba nuo lyties nepriklausančias pareigybių klasifikacijos sistemas bendrovėse ir pan.

## Lygybė apsimoka

Siekdama palaikyti darbuotojus, kurie stengiasi sumažinti darbo užmokesčio skirtumą, 2012 m. ir 2013 m. Europos Komisija vykdė projektą „Lygybė apsimoka“. Taip bendrovėms padedama geriau suvokti lyčių lygybės ir vienodo darbo užmokesčio naudą verslui, t. y. sudaryti palankesnes sąlygas išnaudoti moterų potencialą kintant demografiniai padėčiai ir vis labiau trūkstant tam tikrų gebėjimų.

Iš viso buvo suorganizuoti 39 renginiai (nacionalinės dirbtuvės 34 šalyse, verslo forumas 2013 m. kovo 21 d., 4 pratybos vienodo darbo užmokesčio tema). Taip pat parengta papildomos medžiagos (mokymo vadovų, geros praktikos vadovėlių, informacinės medžiagos). Didelės bendrovės ir suinteresuotosios šalys (Europos ir nacionaliniai socialiniai partneriai, verslo asociacijos, nacionalinės institucijos ir ekspertai) dalyvavo įvairiuose renginiuose.

Daugiau informacijos apie šią iniciatyvą galima rasti interneto svetainėje<sup>11</sup>.



## **Europos vienodo darbo užmokesčio diena**

2011 m. kovo 5 d. Europos Komisija pirmą kartą paminėjo Europos vienodo darbo užmokesčio dieną. Antrą kartą ši diena minėta 2012 m. kovo 2 d., trečią – 2013 m. vasario 28 d. 2014 m. Europos vienodo darbo užmokesčio diena numatyta vasario 28 d. Kasmet minima Europos vienodo darbo užmokesčio diena skirta visuomenei geriau informuoti apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą ir apie tai, kad moterims tenka dirbti ilgiau, kad uždirbtų tą patį, ką vyrai. Tiksliai Vienodo darbo užmokesčio dienos data priklauso nuo tų metų vidutinio moterų ir vyrų užmokesčio skirtumo. Ji atitinka skaičių dienų, kurias papildomai turi dirbti moterys per visus darbo metus, kad uždirbtų tiek, kiek vyrai.



## AR VAIKAS NEKLIUDYS MANO KARJERAI?

Kadangi šeimos pareigomis dalijamasi nevienodai, moterys dažniau daro karjeros pertrauką ir dirba mažiau valandų nei vyrai.

Dėl to jos eina prasčiau apmokamas pareigas: moterys uždirba vidutiniškai 16 proc. mažiau nei vyrai.

## Kaip panaikinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą nacionaliniu lygmeniu?

Sprendimų, kaip sumažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą, visų pirma turi ieškoti nacionalinės vyriausybės ir socialiniai partneriai. ES gali padėti, tačiau iš esmės problema turėtų būti sprendžiama valstybių narių lygmeniu. Taip pat svarbu atsižvelgti į visuomenės nuomonę. Nacionalinės vyriausybės ir socialiniai partneriai ėmėsi įvairių priemonių moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumui panaikinti. Toliau pateikiami keli pavyzdžiai.

### Lyčių lygybės ir vienodo užmokesčio strategijos

Ne viena šalis yra parengusi lyčių lygybės skatinimo strategijų, į kurias įtraukta moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo mažinimo nuostatų:

- Estijoje 2012 m. patvirtintas veikslių planas, kurio tikslas – sumažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį. Veikslių imamasi penkiose srityse: 1) gerinamas dabartinio Lyčių lygybės akto įgyvendinimas (pavyzdžiui, geriau renkami statistikos duomenys, didinamas informuotumas, remiama lyčių lygybės ir vienodo požiūrio pareigūno veikla ir t. t.), 2) sudaromos palankesnės sąlygos derinti šeimos, profesinį ir asmeninį gyvenimą (pavyzdžiui, bendradarbiaujant su darbdaviais); 3) skatinamas lyčių aspekto integravimas, visų pirma švietimo srityje; 4) mažinama lyčių atskirtis; 5) analizuojama tarptautinė praktika bei viešojo sektoriaus mokėjimo sistemos ir prireikus imamasi veikslių padėčiai pagerinti. Pabrėžiama, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas yra sudėtinga problema ir ją sprendžiant reikia imtis kompleksinių priemonių įvairiose srityse<sup>12</sup>.
- Suomijoje įgyvendinant trišalę 2006–2015 m.<sup>13</sup> vienodo užmokesčio programą siekiama darbo užmokesčio skirtumą sumažinti nuo 20 iki 15 proc. ir užtikrinti, kad būtų laikomasi vienodo užmokesčio už vienodos vertės darbą principo. Pagal šią programą imamasi veikslių atskirčiai mažinti ir mokėjimo sistemoms plėtoti, priemonių moterų karjerai paremti, o socialiniai partneriai raginami sudaryti susitarimus, kuriais būtų mažinamas darbo užmokesčio skirtumas.
- Portugalijoje vykdomas 4-asis lygybės planas, kurio vienas iš tikslų – sumažinti abiejų lyčių darbo užmokesčio skirtumą ir įmonėse įvesti lygybės planus<sup>14</sup>.
- Lietuvoje lyčių lygybės politika išdėstyta Valstybinėje moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 m. programoje. Čia imtasi ne vienos tikslinės priemonės moterų ir vyrų padėčiai

darbo rinkoje pagerinti. Vienas iš prioritetų – sumažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą, be kita ko, didinant atlyginimą moterų dominuojamuose sektoriuose, kaip antai švietimo, meno, kultūros ir socialinio darbo<sup>15</sup>.

## Lyčių lygybės ataskaitos

Daugelyje šalių atlikti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo tyrimai.

- Nuo 2007 m. Belgijos vyriausybė kasmet skelbia ataskaitą „Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas Belgijoje“<sup>16</sup>, kurią rengia Lyčių lygybės institutas ir kurioje Belgijos statistikos duomenys palyginami su oficialiais Europos rodikliais.

## Įmonių lyčių lygybės planai ir auditas

Rengdamos lyčių lygybės planus ir atlikdamos auditą įmonės gali įvertinti pažangą, padarytą siekiant lyčių lygybės ir vienodo užmokesčio. Kai kuriais atvejais vykdyti šiuos planus reikalaujama pagal įstatymus, o kitais atvejais tai atliekama savanoriškai.

- Švedijoje 2009 m. Kovos su diskriminacija aktu<sup>17</sup> reikalaujama, kad darbdaviai ir darbuotojai naikintų lygiavertį darbą dirbančių moterų ir vyrų lyčių darbo užmokesčio ir kitų užimtumo aspektų skirtumus ir užkirstų jiems kelią. Juo taip pat raginama skatinti vienodas moterų ir vyrų darbo užmokesčio augimo galimybes. Galiausiai pagal šį aktą darbdaviai, kuriems dirba ne mažiau kaip 25 darbuotojai, kas trejus metus privalo atlikti atlyginimų patikrą, ar nėra nepateisinamų moterų ir vyrų užmokesčio bei darbo sutarties sąlygų skirtumų, rastus skirtumus pašalinti ir pasirūpinti, kad jų neatsirastų ateityje, taip pat parengti vienodo užmokesčio užtikrinimo veiksmų planą.
- Austrijoje į Nacionalinį lyčių lygybės darbo rinkoje veiksmų planą<sup>18</sup> įtrauktas reikalavimas bendrovėms skelbti darbo užmokesčio skirtumų ataskaitas. Bendrovės kas dvejus metus turi parengti darbuotojų pajamų ataskaitas. Šiose ataskaitose turi būti nurodytas pagal įvairias kategorijas suskirstytų vyrų ir moterų skaičius ir vidutinės jų pajamos pajamas, suskaičiuotos pagal išdirbtą darbo laiką. Taip siekiama viešinti informaciją apie skirtumus ir imtis priemonių šiems skirtumams sumažinti. Nuo 2011 m. darbo užmokesčio lygybės ataskaitos yra privalomos bendrovėms, kuriose dirba per 1 000 darbuotojų, nuo 2012 m. – bendrovėms, kuriose dirba daugiau kaip 500 darbuotojų, nuo 2013 m. – bendrovėms, kuriose dirba daugiau kaip 250 darbuotojų, o nuo 2014 m. bus privalomos bendrovėms, kuriose dirba daugiau kaip 150 darbuotojų<sup>19</sup>.
- 2012 m. balandžio 22 d. Belgija priėmė abiejų lyčių darbo užmokesčių skirtumų mažinimo teisės aktą. Pagal šį teisės aktą informaciją apie moterų ir vyrų užmokesčio ir darbo sąnaudų skirtumus bendrovės turi teikti metinėse audito ataskaitose (vadinamasis socialinis balansas). Metinės audito ataskaitos bus perduodamos nacionaliniam

bankui, o informacija viešinama. Be to, šiame teisės akte nustatyta, kad daugiau kaip 50 darbuotojų turinčios įmonės kas dvejus metus turėtų atlikti lyginamąją abiejų lyčių darbuotojų darbo užmokesčio struktūros analizę. Jei analizės rezultatai parodys, kad moterys uždirba mažiau nei vyrai, bendrovė privalės parengti šios problemos sprendimo veiksmų planą. Galiausiai, diskriminaciją patiriančios moterys gali kreiptis į bendrovės darbuotojų patarėją, kuris ištirs, ar darbo užmokestis išties skiriasi ir, jei tikrai taip, bandys ieškoti kompromiso su darbdaviu<sup>20</sup>.

## Specifiniai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys

Kai kurios šalys parengė nuostatų, susijusių su darbo užmokesčio skaidrumu ar kolektyvinėmis sutartimis bei vienodu užmokesčiu.

- Portugalijoje beveik visi darbdaviai privalo už darbo reikalus ir užimtumą atsakingai ministerijai kasmet teikti informaciją apie darbuotojų duomenis, susijusius su tam tikrais darbo sąlygų aspektais, taip pat ir apie darbo užmokestį. Ši informacija perduodama darbo inspekcijoms, profesinėms sąjungoms ar darbuotojų komitetams (jų prašymu), taip pat darbdavių atstovams Nuolatiniam socialinio dialogo komitete. Prieš perduodant informacija pavišinama visiems darbuotojams. 2013 m. kovo 8 d. Ministrų taryba patvirtino rezoliuciją<sup>21</sup>, pagal kurią nuspręsta taikyti tam tikras priemones, norint užtikrinti ir palaikyti lygias galimybes ir vienodus vyrų bei moterų rezultatus darbo rinkoje, įskaitant klausimus, susijusius su darbo užmokesčio skirtumo panaikinimu. Tarp šių priemonių yra ataskaitų apie darbo užmokesčio skirtumus pramonėje kūrimas ir platinimas.
- Prancūzijos 2006 m. Vienodo moterų ir vyrų darbo užmokesčio akte<sup>22</sup> yra nuostatų dėl privalomų kolektyvinių derybų lyčių lygybės klausimais. Akte reikalaujama, kad įmonės praneštų apie mokamą atlyginimą ir planus panaikinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą. Prancūzijos vyriausybė sugriežtino esamas sankcijas, taikomas bendrovėms, kuriose dirba 50 ir daugiau darbuotojų ir kurios nesilaiko savo įsipareigojimų, susijusių su lyčių lygybe<sup>23</sup>. 2013 m. balandžio mėn. pirmą kartą dvi bendrovės buvo nubaustos už tai, kad nesilaiko teisės aktų dėl vienodo darbo užmokesčio.

## Užmokesčio sistemų skaidrumo užtikrinimo ir darbo užmokesčio skirtumo nustatymo priemonės

Skaidrios užmokesčio sistemos yra pagrindinis veiksnys siekiant vienodo užmokesčio. Tam sukurta specialių priemonių.

- Vokietijoje<sup>24</sup>, Liuksemburge<sup>25</sup> ir Šveicarijoje<sup>26</sup> sukurta internetinė priemonė „Logib“, kuria naudojamosi įmonės gali analizuoti užmokesčio bei darbuotojų struktūras ir patikrinti, ar abiejų lyčių darbuotojai gauna vienodą užmokestį. Pagal šią priemonę

taip pat numatyta rengti ataskaitas, kuriose būtų analizuojamos šių tendencijų priežastys, ir pasiūlyti problemos sprendimo būdų.

- Austrijoje sukurta darbo užmokesčio skaičiuoklė, kuria naudojantis nesunkiai galima gauti naujausios informacijos apie įprastinį sektorius ir (arba) darbo vietos atlyginimą. Ši skaičiuoklė pradėjo veikti 2011 m. spalio mėn.<sup>27</sup>. Tai – Nacionalinio lyčių lygybės darbo rinkoje veiksmų plano dalis.

## Vienodo darbo užmokesčio dienos<sup>28</sup>

Vienodo darbo užmokesčio diena reguliariai minima daugelyje šalių. Ne vieną iš šios dienos minėjimo renginių organizuoja Verslininkų ir specialistų asociacija<sup>29</sup>. Be kitos veiklos, asociacija skleidžia informaciją apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, organizuoja įvairius renginius ir susitikimus su valdžios atstovais.

- Pirmoji Europoje Vienodo darbo užmokesčio dieną 2005 m. paminėjo Belgija. Pastaraisiais metais Vienodo darbo užmokesčio dieną organizuoja trys didžiausios profesinės sąjungos. Jos naudoja humoristinių plakatų kampanijas, radijo ir televizijos reklamas, reklamjuostes, ženklukus, skrajutes, specialią svetainę, socialinės medijos priemones, vaizdo siužetus ir kt. 2013 m. Vienodo darbo užmokesčio diena minėta jau devintą kartą<sup>30</sup>.
- Čekijoje Vienodo darbo užmokesčio dieną nuo 2010 m. rengia Verslininkų ir specialistų asociacija. 2013 m. balandžio 24 d. paminėta ketvirtoji Vienodo užmokesčio diena. Vyko ekspertų konferencija ir mokomasis renginys, kurio metu 31 verslininkas ir vadovas pasidalijo savo patirtimi su maždaug 600 jaunų moterų. Visą dieną buvo dalijamas tradicinis raudonas maišelis su renginio logotipu<sup>31</sup>.
- Estijoje 2013 m. Vienodo darbo užmokesčio diena paminėta balandžio 11 d. Vienas pagrindinių rengėjų – Verslininkų ir specialistų asociacijos Estijos skyrius. Bus surengta jau tradicine tapusi akcija, kuria siekiama vaizdžiai parodyti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo problemą – siūloma už skirtingą kainą įsigyti krapais pagardintos lašišos ir lašišos be jokių prieskonių. Itin daug dėmesio bus skiriama jaunimui ir darbdaviams. Verslininkų ir specialistų asociacija taip pat ketina toliau kaupti informaciją apie žmonių patirtį šioje srityje ir jų nuomones, taip pat skirti dėmesio skaidrioms ir sąžiningoms darbo užmokesčio sistemoms, kurios yra svarbiausias 2013 m. kampanijos aspektas<sup>32</sup>.
- Ispanijoje Vienodo darbo užmokesčio diena minima vasario 22 d. Už lygybę ir kovą su diskriminacija atsakinga ministerija sukūrė specialų logotipą, kuriuo buvo pažymėti šia proga išleisti specialūs loterijos bilietai. Be to, vasario 22 d. išleisti specialūs pašto ženklai Vienodo darbo užmokesčio dienai paminėti<sup>33</sup>.

## Vienodo užmokesčio principo gairės Darbo įvertinimas ir darbo vietų klasifikavimas neatsižvelgiant į lytį

Darbo įvertinimas neatsižvelgiant į lytį yra svarbus norint užtikrinti, kad moterų ir vyrų atliekamas darbas būtų laikomas vienodos vertės.

- Portugalijoje, įgyvendinant projektą „Naujas darbo įvertinimas skatinant lyčių lygybę“, darbo įvertinimo neatsižvelgiant į lytį metodiką imta taikyti viešbučių ir viešojo maitinimo sektoriuje. Pagal ją buvo galima įvertinti ir palyginti tradiciškai vyriškas bei tradiciškai moteriškas darbo vietas ir nustatyti, ar nevienodas darbo užmokestis yra nepakankamo moters darbo vertinimo ir diskriminacijos rezultatas. Buvo parengtos minėtos metodikos taikymo gairės<sup>34</sup> ir vadovėlis<sup>35</sup>.
- 2011 m. Jungtinėje Karalystėje paskelbtas Vienodo užmokesčio praktikos kodeksas<sup>36</sup> – techninis vadovas, iliustruojantis, kur ir kaip galima pasinaudoti šios srities teisės aktais konkrečiomis gyvenimiškoms aplinkybėmis. Šis kodeksas visų pirma skiriamas teisininkams, žmoniškųjų išteklių specialistams, teismams ir tribunolams.

## Lygybės ženklas, chartijos ir apdovanojimai

2010 m. Europos Komisija paskelbė tyrimo ataskaitą, kurioje pateikė įvairių minėtų neteisinių priemonių, kuriomis skatinama lyčių lygybė Europos įmonėse, sąrašą<sup>37</sup>. Kai kurios iš šių priemonių apima ir nevienodo darbo užmokesčio aspektą. Vieną geriausių pavyzdžių, kaip galima skatinti įmones spręsti nevienodo užmokesčio problemą, rodo Šveicarija.

- Šveicarijos įmonėms, įrodžiusioms, kad vykdo sąžiningą moterų ir vyrų atlyginimo politiką, suteikiamas vienodo darbo užmokesčio ženklas<sup>38</sup>.



## **TAS PATS DARBAS – TA PATI PENSISIJA?**

Moterų valandinis uždarbis yra vidutiniškai 16 proc. mažesnis nei vyrų. Šis mažesnis uždarbis bei kitos priežastys turi įtakos pensijai, kuri bus gaunama ateityje, todėl vyresnio amžiaus moterys gali dažniau patirti skurdą nei vyrai.



## Nuorodos ir papildoma informacija

- 1 ES moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas 2008 m. buvo 17,3 proc. Paskutiniiais, 2011 metų, duomenimis jis yra 16,2 proc.
- 2 Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas skaičiuojamas naudojant darbo užmokesčio struktūros tyrimo (SES), kurį Eurostatas atlieka kas ketverius metus, metodiką.  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_SDDS/en/earn\\_grpgg2\\_esms.htm](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/earn_grpgg2_esms.htm)
- 3 Eurostatas, 2010 m.
- 4 Eurostatas, 2012 m.
- 5 Eurostatas, 2012 m.
- 6 Europos Komisijos duomenų apie moteris ir vyrus, dalyvaujančius sprendimo priėmimo procese, bazė  
[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm)
- 7 Busch A. ir Holst E., 2011 m., „Gender Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects and Earnings in Managerial Positions“, Vokietijos ekonominių tyrimų institutas.
- 8 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija), OL L 204, 2006 7 26, p. 23–36.
- 9 COM (2013) 861 final.
- 10 SWD (2013) 512 final.
- 11 <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/>
- 12 <http://www.sm.ee/tegevus/sooline-vordoiguslikkus/tooelu/palgalohe-tegevuskava.html>
- 13 <http://www.stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus;jsessionid=74f5cb85735614e13d29dca0d60c>
- 14 [http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/IV\\_PNI\\_2011\\_2013.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/IV_PNI_2011_2013.pdf)
- 15 [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=372298&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=372298&p_query=&p_tr2=)
- 16 Belgijos moterų ir vyrų lygybės institutas, <http://igvm-iefh.belgium.be/>
- 17 <http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/59/03/b463d1e1.pdf>
- 18 <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42528>
- 19 <http://www.frauen.bka.gv.at>
- 20 [http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2012/08/28\\_1.pdf](http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2012/08/28_1.pdf)
- 21 <https://dre.pt/pdfgratis/2013/03/04800.pdf>
- 22 <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000816849&dateTexte=&categorieLien=id>

- 23 <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026792583&categorieLien=od>
- 24 Vokietijos priemonė „Logib-d“, <http://www.logib-d.de>
- 25 Liuksemburgo priemonė „Logib-d“, [http://www.mega.public.lu/actions\\_projets/ecart\\_salaire/](http://www.mega.public.lu/actions_projets/ecart_salaire/)
- 26 Šveicarijos priemonė „Logib-d“, <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=en>
- 27 <http://www.gehaltsrechner.gv.at>
- 28 Vienodo užmokesčio dienos ES  
<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/equal-pay-days>
- 29 <http://www.bpw-europe.org/equal-pay-day>
- 30 Belgija <http://www.equalpayday.be/>
- 31 Čekija <http://www.equalpayday.cz/>
- 32 Estija <http://www.bpw-estonia.ee/tilliga-ja-tillita>
- 33 Ispanija [http://www.msssi.gob.es/novedades/docs/2013\\_02\\_22\\_Nota\\_informativa.pdf](http://www.msssi.gob.es/novedades/docs/2013_02_22_Nota_informativa.pdf)
- 34 [http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia\\_revalorizar\\_en.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_en.pdf)
- 35 [http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/referencial\\_revalorizar\\_en.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/referencial_revalorizar_en.pdf)
- 36 [http://www.equalityhumanrights.com/uploaded\\_files/EqualityAct/equalpaycode.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/equalpaycode.pdf)
- 37 „Study on non-legislative initiatives for companies to promote gender equality at the workplace“,  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5364&langId=en>  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5366&langId=en>  
[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/database\\_version2\\_en.mdb](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/database_version2_en.mdb)
- 38 Šveicarija <http://www.equalsalary.org/>

Europos Komisija – Teisingumo generalinis direktoratas

**Kova su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu**

Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras

2014 — 24 p. — 14,8 × 21 cm

ISBN 978-92-79-36101-2

doi:10.2838/50473

Kovos su moterų ir vyrų darbo  
užmokesčio skirtumu svetainė

**[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/  
gender-pay-gap/index\\_lt.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_lt.htm)**

Kovos su moterų ir vyrų darbo  
užmokesčio skirtumu svetainė

**[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/  
gender-pay-gap/index\\_lt.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_lt.htm)**



Leidinių biuras

ISBN 978-92-79-36077-0  
doi:10.2838/44217