



Ar mūsų darbas vertinamas vienodai?

Svarbiausi moterų ir vyrų lygybės skaičiai, susiję su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu

	Moterys	Vyrai
Užimtumo lygis (%)	58,3	72,5
Ne visu etatu dirbančių darbuotojų pasiskirstymas (%)	31,2	7,7
Per savaitę dirbant buities ir šeimos darbus praleistas vidutinis laikas (valandomis)**	25,5	7,8
Per savaitę dirbant apmokamą darbą praleistas vidutinis laikas, įskaitant kelionės į darbą laiką (valandomis)**	38,1	45,5
20–24 m. asmenų įgytas išsilavinimas (mažiausiai aukštesnysis vidurinis išsilavinimas) (%)	80,8	75,5
Vyrų ir moterų pasiskirstymas tarp universitetų absolventų (%)*	59	41
Dirbančiųjų pasiskirstymas „Gamybos, statybos, transporto ir ryšių“ sektoriuose	17,4	44,3
Dirbančiųjų pasiskirstymas „Viešojo administravimo, švietimo, sveikatos ir socialinio darbo bei kitose viešųjų darbų“ sektoriuose	40,5	18,1
Skurdo rizikos santykis tarp 65 metų ir vyresnių žmonių (%)*	21	16

Šaltinis: Eurostatas, 2007 m., išskyrus *, 2006 m.

** Europos darbo sąlygų tyrimas (EWCS)

Nei Europos Komisija, nei jokie Komisijos vardu veikiantys asmenys negali būti atsakingi už šiame informaciniame lapelyje esančios informacijos naudojimo pasekmes.
Iliustracijos: © Europos Komisija/Thierry Maroit

Ką yra nuveikusi ES?

Vienodas užmokestis už vienodą darbą yra vienas pagrindinių Europos Sąjungos principų. Įtrauktas į Romos sutartį 1957 metais, jis buvo įtvirtintas 1975 metų direktyvoje, kuri draudė bet kokią diskriminaciją visais vyrų ir moterų darbo užmokesčio **už tą patį darbą arba tokios pat vertės darbą** aspektais.

ES toliau dirba mažindama nepagrįstus vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus. Tai yra vienas svarbiausių tikslų **Moterų ir vyrų lygybės gairėse 2006-2010 metams**. Savo 2007 metų pranešime **Kova prieš moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą** Europos Komisija analizuoja moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų priežastis ir nurodo būdus jiems panaikinti.

Komisija **analizuoja, kiek efektyvūs yra Bendrijos įstatymai**, susiję su vienodu darbo užmokesčiu ir, jei reikia, pateikia naujus įstatyminius aktus šiuo klausimu.

Kovai su darbo užmokesčio skirtumu reikalinga daugelio įvairių institucijų veikla. Papildydamas Europos Komisijos veiksmus, **Europos Parlamentas** taip pat neseniai patvirtino ataskaitą, pabrėžiančią šios problemos svarbą.

Ir, išleisdami 2006 metų **Europos lyčių lygybės paktą**, ES vadovai suteikė aukščiausią prioritetą kovai dėl moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo.

Kova dėl moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo taip pat yra pagrindinis veiksmas „Veiksmų programoje dėl lyčių lygybės“, priimtoje **Europos socialinių partnerių** 2005 metais.

Ši kampanija yra dalis Komisijos pastangų siekiant atkreipti dėmesį į moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą ir rasti būdus, kaip su tuo kovoti.



Daugiau informacijos apie moterų
ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus žr.:
<http://ec.europa.eu/equalpay>

KE31-09-257-LTD



Panaikinkite moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą Tai svarbu kiekvienam





**Berniukas ar mergaitė
– lygios galimybės?**

**Ar vaikas netrukdys
mano karjerai?**

**Tas pats darbas
– ta pati pensija?**

Kas yra moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas?

Vidutiniškai moterys ES uždirba 17 proc.* mažiau nei vyrai. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas skaičiuojamas kaip vidutinis visos ekonomikos valandos atlyginimo skirtumas tarp vyrų ir moterų už apmokamą darbą.

Kodėl moterys vis dar uždirba mažiau nei vyrai, gaunantys vidutinio dydžio atlyginimą?

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas yra sudėtinga problema su daugybe dažnai tarpusavyje susijusių priežasčių:

- **Tiesioginė diskriminacija:** kartais moterys vis dar uždirba mažiau nei vyrai už tą patį darbą. Kadangi pastaraisiais metais buvo pasiektas toks didelis progresas, ir dabar turime efektyvius Europos bei nacionalinius teisinius aktus, šis faktorius paaiškina tik nedidelę moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo dalį.
- **Moterų kompetencija ir įgūdžiai yra nepakankamai įvertinami:** moterys dažniau uždirba mažiau nei vyrai už tokios pat vertės darbus. Nors moterys faktiškai sudaro 59 proc. visų naujų universitetų absolventų, moterų darbas vis dar dažnai yra mažiau vertinamas nei vyrų atliekamas darbas, nors visos kitos sąlygos yra lygios. Užmokesčio tarifai už darbus, kuriems atlikti reikalingi panašūs įgūdžiai, kvalifikacija arba patirtis, dažniausiai būna mažesni, kai

tokius darbus paprastai atlieka moterys. Pavyzdžiui, prekybos centruose moterys kasininkės paprastai uždirba mažiau nei sandėlyje dirbantys vyrai.

- **Darbo rinkos segregacija:** moterys ir vyrai vis dar yra linkę dirbti skirtingus darbus. Moterys dažnai dirba tokiuose sektoriuose, kur atlyginimai yra vidutiniškai mažesni nei srityse, kuriose dominuoja vyrai. Daugiau nei 40 proc. moterų dirba sveikatos, švietimo ir viešojo administravimo srityse – du kartus daugiau nei vyrų (žr. pateiktą lentelę). Tik 29 proc. Europos Sąjungos mokslininkų ir inžinierių yra moterys. Be to, moterys dažniausiai dirba administratorių padėjėjomis, pardavėjomis arba žemos kvalifikacijos ar nekvalifikuotomis darbuotojomis su atitinkamai mažesniais atlyginimais.
- **Tradicijos ir stereotipai:** nors tai gali atspindėti asmenines nuostatas, tradicijos ir stereotipai taip pat gali turėti įtakos, pavyzdžiui, pasirenkant švietimo kryptis ir darbo pobūdį.
- **Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas:** darbo užmokesčio skirtumas taip pat atspindi struktūrinės darbinės veiklos kliūtis, kurios moterims vis dar daro didesnę įtaką. Moterys dažniau turi karjeros pertraukų, kurios neigiamai veikia jų profesinį tobulėjimą. Tai taip pat reiškia mažiau pelningą karjerą.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas sumažina moterų viso gyvenimo pajamas ir pensijas, todėl lemia skurdesnį vyresnio amžiaus moterų gyvenimą.

Kodėl tai svarbu?

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimas sukuria gero verslo sprendimus ir lygesnių galimybių visuomenę.

Įmonės, kurios formuoja lygybę savo darbo vietose, sukuria **geresnes darbo vietas** visiems darbuotojams. Mokant moterims ir vyrams už jų tikruosius įgūdžius ir įvertinant jų indėlį lygiateisiais pagrindais galima surinkti ir išlaikyti geresnį ir **talentingesnį darbuotojų kolektyvą**. Darbdaviai išlošia efektyviau išnaudodami moterų sugebėjimus ir talentus, užtikrindami, kad moterys turėtų naudos iš mokymų bei karjeros siekimo iniciatyvų.

Tai svarbu didinant darbo našumą ir konkurencingumą. Vis daugiau tyrimų nustato koreliaciją tarp geriau suderintos lyčių lygybės ir pelningumo, ypač aukščiausios vadovybės pareigybėse. Kiti tyrimai parodo sąsajas tarp lyčių subalansavimo vadovybės kolektyvuose ir imlumo naujovėms.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimas gali padėti sukurti **lygesnę ir darnesnę visuomenę**. Tai leidžia suteikti daugiau galimybių moterims ir **padidinti jų finansinę nepriklausomybę**. Tai gali padidinti moterų pajamas visu jų darbingo gyvenimo laikotarpiu ir sumažinti jų skurdo lygį, ypač išėjus į pensiją.

* Šis skaičius pagrįstas nauju ES suderintu šaltiniu (SES). Žymus padidėjimas nuo 15 proc. 2006 metais iki 17 proc. šiuo metu atsirado tik dėl pasikeitusios skaičiavimo metodikos.