

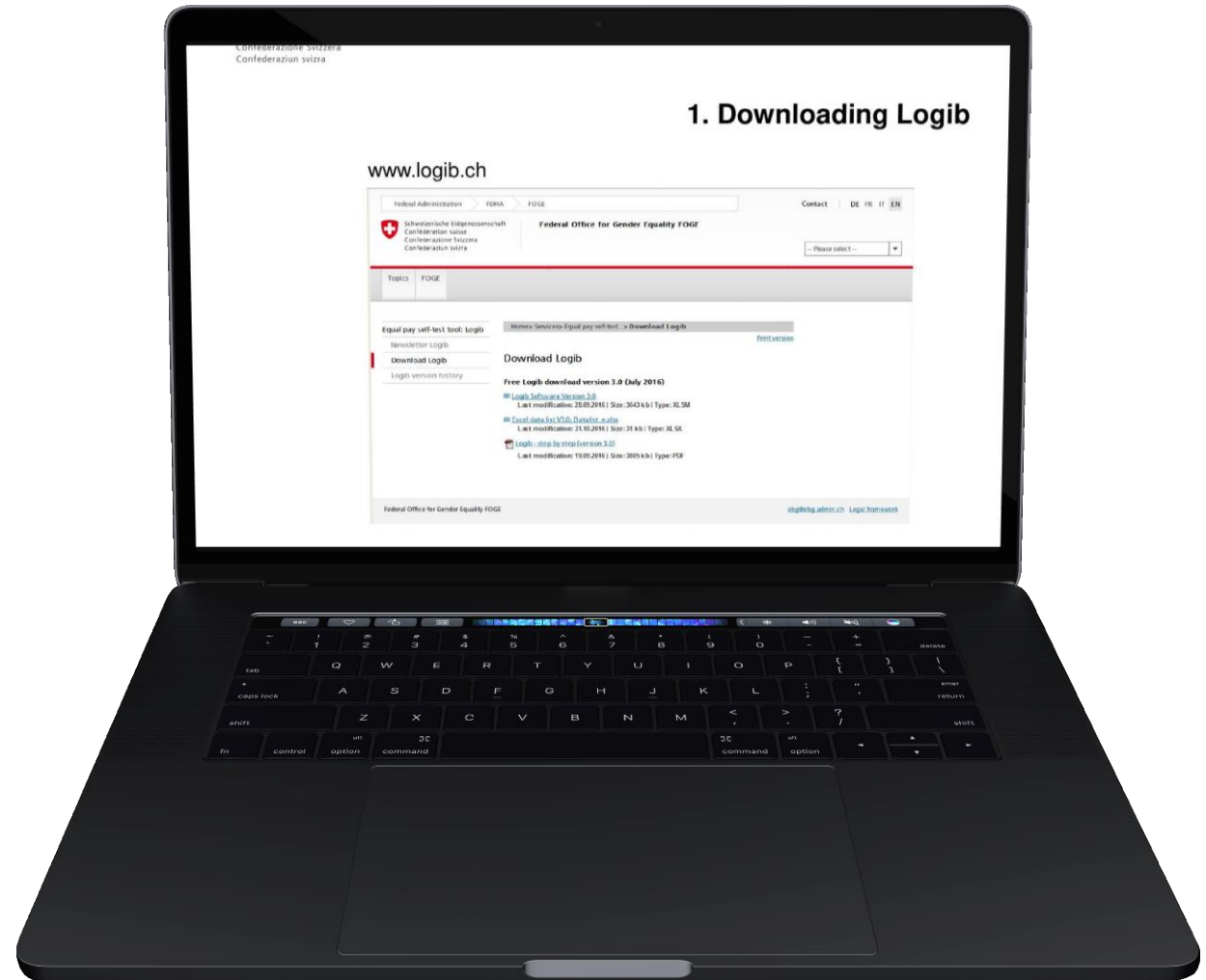
Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai ir atotrūkis dėl lyties, taikant LOGIB metodą

dr. Vaida Servetkienė
MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS,
LYČIŲ EKONOMIKOS LABORATORIJA

2020 m. rugsėjo 24 d.

LOGIB – vienodo darbo užmokesčio pagal lytį praktikos patikrinimo priemonė

Tai 2006 m. Šveicarijos federalinio lyčių lygybės biuro parengta savikontrolės priemonė, leidžianti susidaryti pirminį vaizdą apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį (*Gender Pay Gap*) įmonėje. Jei lyties poveikis darbo užmokesčio atotrūkiui yra statistiškai reikšmingas, yra įtarimų dėl darbo užmokesčio diskriminacijos pagal lytį.



Darbo užmokesčio skirtumų tyrimas LOGIB priemone

- Tyrime dalyvavo 10 įmonių ir įstaigų; iš viso tyrime dalyvavo 1 147 darbuotojai. Tyrimas atliktas 2019 m. rugsėjo-spalio mėn.

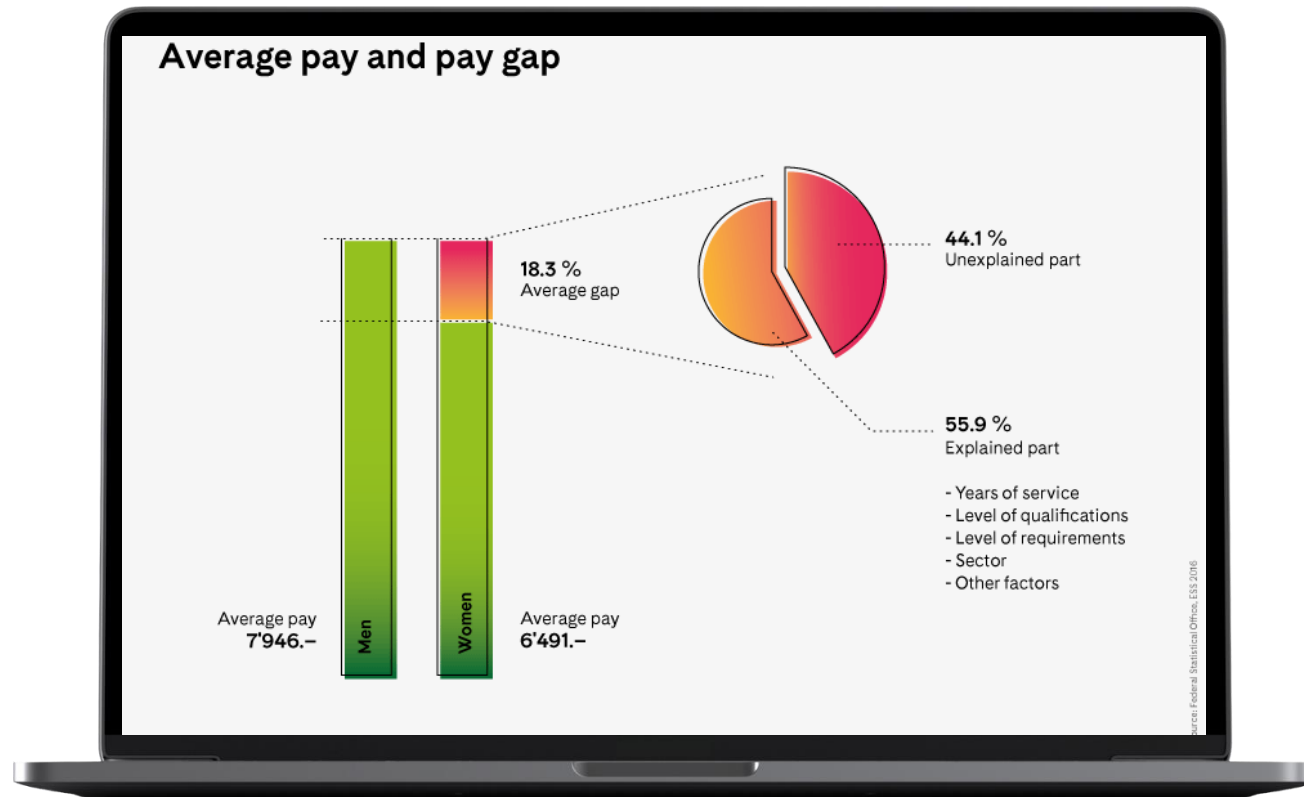
- Buvo renkami nuasmeninti įmonės ar įstaigos darbuotojų duomenys apie išsilavinimą, užimamas pareigas, darbo patirtį, kompetenciją, reikalavimų pareigybei lygį ir darbo užmokestį



Tyrimas buvo atliekamas įmonėse ar įstaigose, kuriose dirba ne mažiau kaip 50 darbuotojų, iš kurių bent 20 proc. – skirtingos lyties

Tyrimo tikslas – išsiaiškinti, ar įmonėse ir įstaigose lyčių aspektu laikomasi vienodo darbo užmokesčio už vienodos vertės darbą politikos, ar yra darbo užmokesčio diskriminacijos dėl lyties apraiškų.

Tyrimo rezultatai



Tyrimo metu nustatyta:

- ar įmonėje yra moterų ir vyrų vidutinio darbo užmokesčio skirtumas (jei taip, tai koks proc.), įvertinant išsilavinimo lygį, darbo patirtį, gebėjimus, atsakomybės ir reikalavimų pareigybei lygį, profesinį statusą (t. y. atsižvelgiant į pateisinamus / nepateisinamus kintamuosius);
- koks moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas yra dėl lyties (proc.), t. y. eliminavus minėtus pateisinamus kintamuosius.

Darbo užmokesčio diskriminacija yra tada, kai turint tuos pačius įgūdžius, dirbant tokio paties sudėtingumo ir atsakomybės darbą, įdedant analogiškas pastangas, bet esant kitoms su darbo užmokesčiu nesusijusioms charakteristikoms (pvz., lytis ar kilmė), gaunamas skirtingas darbo užmokestis.

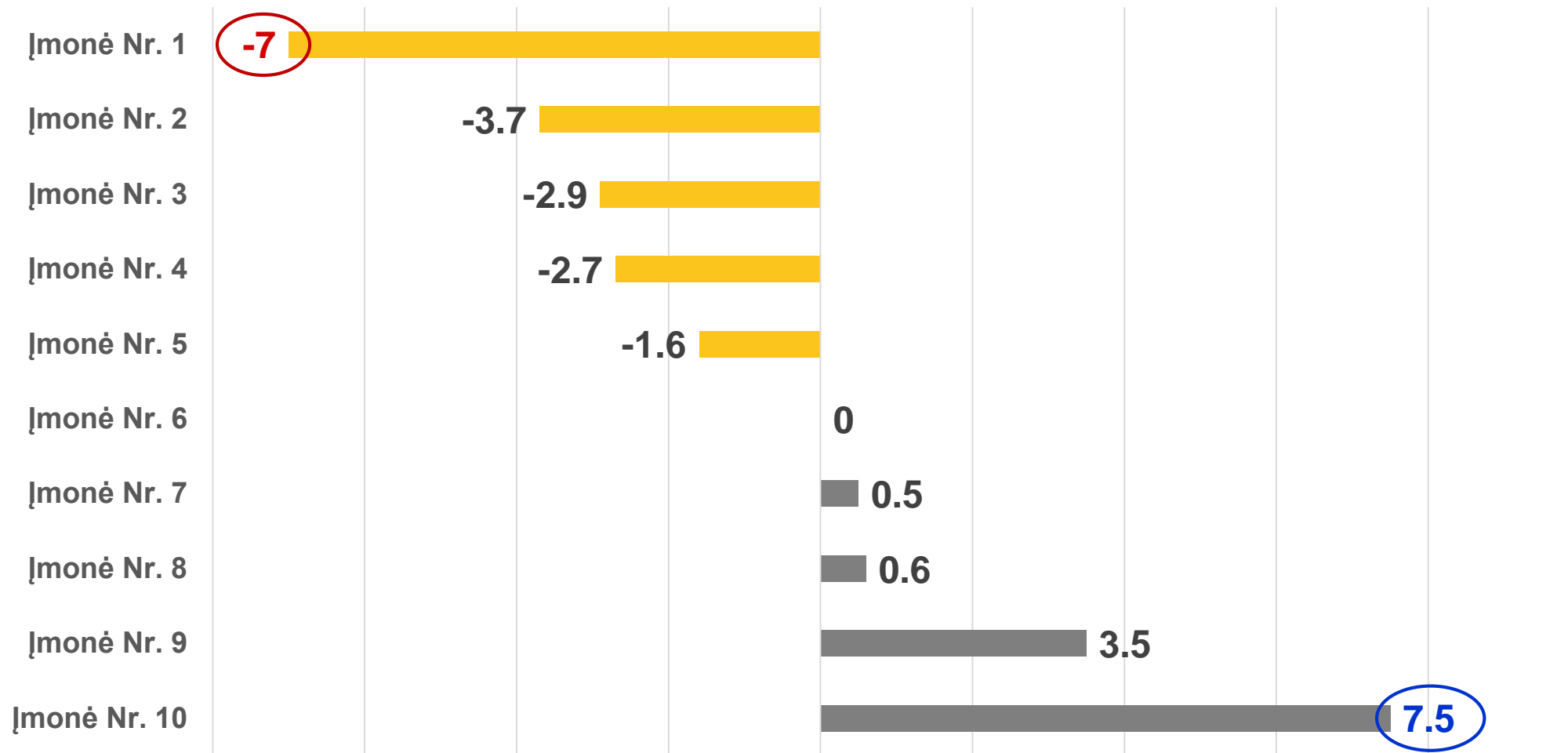
Tyrimė dalyvavusių įmonių ir įstaigų darbuotojų – moterų ir vyrų – darbo užmokesčio skirtumai ir atotrūkis dėl lyties

Eil. Nr.	Įmonės / įstaigos veiklos sritis; viešasis / privatus sektorius	Bendras moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis, proc. (- reiškia, kad tiek proc. bendrai moterys uždirba mažiau)	Darbo užmokesčio atotrūkis dėl lyties, proc. (t. y., moterys tomis pačiomis sąlygomis uždirba x proc. daugiau / (-) mažiau)
1.	Viešasis valdymas	2,7	(-)7 proc. mažiau
2.	Viešasis valdymas	-12,5	(-)3,7 proc. mažiau
3.	Viešasis valdymas	-0,9	(-)2,9 proc. mažiau
4.	Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla; privatus sektorius	-6,5	(-)2,7 proc. mažiau
5.	Žemės ūkis; privatus sektorius	-15,5	(-)1,6 proc. mažiau
6.	Finansinis tarpininkavimas; privatus sektorius	-11,6	0 proc.
7.	Apdirbamoji gamyba; privatus sektorius	14,6	0,5 proc. daugiau
8.	Viešasis valdymas	9,1	0,6 proc. daugiau
9.	Viešasis valdymas	-4,2	3,5 proc. daugiau
10.	Apdirbamoji gamyba; privatus sektorius	6,1	7,5 proc. daugiau

LOGIB tyrime dalyvavusiose įmonėse ir įstaigose **bendras moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas** varijuoja nuo **-15,5 proc. iki 14,6 proc.**

DU atotrūkis **dėl lyties** neviršija 7,5 proc. ir yra maždaug perpus mažesnis, nei bendras moterų ir vyrų DU skirtumas. Iš tyrimė dalyvavusių 10 įmonių ir įstaigų, 8 DU atotrūkiu dėl lyties rodikliai nėra tokie žymūs, kad būtų galima teigti, jog darbo užmokesčio politika šiose įmonėse ar įstaigose yra lyties atžvilgiu diskriminuojanti ir vykdoma sistemingai (svyruoja nuo -3,7 iki 3,5 proc.). Tik dviejose iš jų nustatyti žymesni skirtumai, tačiau jie – diskriminuojantys ne tik moteris, bet ir vyrus

Tyrime dalyvavusių įmonių ir įstaigų darbuotojų – moterų ir vyrų – darbo užmokesčio atotrūkis dėl lyties, proc.



Rekomendacija įmonėms / įstaigoms



www.logib.ch

Helpline

0800 55 99 00

- LOGIB pagalba galima nustatyti, ar tikrai yra diskriminacijos dėl lyties požymių darbo užmokesčio (DU) politikoje. LOGIB tyrimo metu konkrečioje įmonėje nustatomas bendras moterų ir vyrų VDU atotrūkis ir tikslesnis rodiklis – DU atotrūkis dėl galimo diskriminavimo pagal lytį, kai už vienodos vertės darbą moteriai ar vyrui yra mokamas skirtingas DU. Būtent LOGIB vertinimo priemonė, į skaičiavimus įtraukianti ir kitus objektyvius kvalifikacijos ir profesinės veiklos kriterijus, leidžia pagrįstai teigti, kad ne visais atvejais aritmetiškai apskaičiuotas moterų ir vyrų VDU skirtumas iš tiesų jau yra diskriminacijos pagal lytį požymis.
- LR darbo kodeksui įpareigojus moterims ir vyrams už tą patį arba lygiavertį darbą mokėti vienodą atlygį, Lietuvos įmonėms ir įstaigoms rekomenduotume pasitelkti į pagalbą laisvai prieinamą LOGIB savikontrolės priemonę ir periodiškai pasitikrinti, ar įmonės DU politika neskatina moterų ar vyrų diskriminacijos.

 **verti po lygiai**

AČIŪ UŽ DĖMESĮ

www.mruni.eu
www.polygiai.lt