**Vienodo darbo užmokesčio dienos minėjimo formų aprašas**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkis yra vienas pagrindinių indikatorių, rodančių lyčių lygybės visuomenėje būklę. Šis skirtumas negali būti ignoruojamos, nes išryškėjęs darbo rinkoje, vėliau jis persikelia į moterų ir vyrų pensijas. Svarbu pabrėžti, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis atspindi diskriminaciją ir nelygybę darbo rinkoje, kuri gyvenime daugiausia įtakos turi moterims. Todėl Europos Komisija daug dėmesio skiria vyrų ir moterų atlyginimo, pajamų ir pensijų atotrūkio mažinimui, taip kovodama su moterų skurdu.[[1]](#footnote-2) | |

**Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas yra sudėtinga, įvairių susijusių veiksnių lemiama problema.** Ji egzistuoja dėl ekonominės ir visuomeninės lyčių nelygybės. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus gali lemti diskriminacija darbo vietoje ar praktika, skatinanti nevienodą požiūrį į vyrus ir moteris. Moterys ir vyrai dažnai dirba skirtinguose sektoriuose ir skirtingus darbus, kurie vertinami skirtingai. Dauguma moterų dirba srityse, kur darbo užmokestis paprastai yra mažesnis nei sektoriuose, kuriuose dominuoja vyrai. Tokį jų pasirinkimą dažnai lemia galimybė lanksčiau derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Moterys atlieka įvairius nemokamus darbus ir prižiūri vaikus, dėl šių priežasčių dažniau dirba ne visą darbo dieną, menkai atlyginamą darbą ir retai eina vadovaujamąsias pareigas. Moterų gebėjimai dažnai nepakankamai įvertinami, nes laikomi įgimtomis savybėmis, ypač tose srityse, kur jos dominuoja. Vyrų atvejis kitoks – kuo jų daugiau tarp kokios nors profesijos atstovų, tuo didesnis atlyginimas mokamas toje srityje.

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Vyrai darbo vietoje praleidžia daugiau valandų nei moterys, tačiau sudėjus moters apmokamo ir neapmokamo darbo valandas, jų būtų gerokai daugiau nei vyro darbo valandų.** | |

**Kodėl svarbu naikinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus?** Tai padėtų kurti teisingesnę visuomenę ir atneštų ekonominės naudos:

Panaikinus moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus didėtų moterų viso gyvenimo pajamos, taigi skurdo lygis mažėtų ne tik darbingame amžiuje, bet ir senatvėje.

Moterų karjeros lūkesčiai auga, todėl norėdamos pritraukti geriausius darbuotojus, bendrovės turi juos motyvuoti ir užtikrinti lyčių lygybę. Kai moterų atliekamas darbas, gebėjimai ir potencialas yra deramai vertinamas, verslo efektyvumas didėja, nes auga galimybės pritraukti ir darbo vietoje išlaikyti geriausius bei talentingiausius darbuotojus. Darbuotojai, kurie labiau pasitiki savimi ir jaučiasi vertinami už atliekamą darbą, dažnai būna atviresni naujovėms ir dirba produktyviau. Be to formuojamas teigiamas įmonės įvaizdis visuomenėje.

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 sutaupydami laiko ir pinigų, kuriuos reikėtų išleisti skundams ir bylinėjimuisi.

Per finansinę ir ekonomikos krizę moterų vaidmuo ekonomikoje ir jų indėlis į šeimos finansus padidėjo. Jos padeda užtikrinti darbo jėgos didėjimą, konkurencingumą ir ekonomikos atsigavimą, todėl lygybės bei moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimo klausimai išlieka yra ypač svarbūs.

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas rodo visų dirbančių vyrų ir moterų vidutinio valandinio atlygio skirtumas.** Jis išreiškiamas procentine vyrų pajamų dalimi ir rodo vidutinį bendrojo valandinio abiejų lyčių darbuotojų darbo užmokesčio skirtumą.  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. | |

**Kaip mažinti moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkį?** Svarbu nepamiršti, kad šis atotrūkis yra struktūrinė problema ir be rimtų struktūrinių pokyčių, konkrečios iniciatyvos turės tik dalinį poveikį.

Greta bendrųjų priemonių konkrečiuose sektoriuose būtinos ir specialios iniciatyvos, pavyzdžiui:

* sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityse svarbu persvarstyti atliekamo darbo vertę, kuri siejasi, bet neapsiriboja vien tik didesniu atlyginimu.
* finansų ir draudimo sektoriuose dėmesys turėtų būti atkreiptas į lanksčias ir nepakankamai skaidrias mokėjimo ir premijavimo sistemas, kurios dažnai yra nepalankios moterims. Šiame sektoriuje svarbu spręsti ir ypač ryškią vertikalios segregacijos problemą.

Pastebima, kad lankstumas, nesaugumas, nestabilios užimtumo formos ir darbuotojų teisių blogėjimas tampa visoje Europos Sąjungoje vis labiau plintančia problema. Atsižvelgiant į tai, svarbu palaikyti stiprius ryšius su socialiniais partneriais (pavyzdžiui, profesinėmis sąjungomis ir darbdavių asociacijomis), vyriausybinėmis įstaigomis ir lyčių lygybės institucijomis.

Kampanijas ir iniciatyvas, atkreipiančias dėmesį į moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, svarbu vykdyti visose šalyse, siekiant geriau informuoti visuomenę ir sukurti teisinių ir / ar kolektyvinių priemonių instrumentus, suteikiančius pagrindą mokėti vienodą užmokestį.

Yra ir bendrų viešosios politikos priemonių, galinčių padėti mažinti darbo pa(si)dalijimo ir jo (nevienodos) vertės nustatymo sąsajas su lytimi. Tai galėtų būti:

* Lygios, neperduodamos ir pilnai apmokamos vaiko priežiūros atostogos. (Priklausomai nuo nacionalinio konteksto, tai reiškia, kad tėvystės atostogos yra prilyginamos motinystės atostogoms ir abiejų tėvų teisės yra individualios, neperduodamas kitiems šeimos nariams, ar kad esamos vaiko priežiūros atostogos tampa lygios abiems tėvams ir negali būti perduodamos).
* Visuotinai prieinamos nemokamos vaiko ugdymo paslaugos pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms iki amžiaus, kai vaikų mokslas yra privalomas.
* Nauji standartai visos darbo dienos užimtumui.

Siekiant susiaurinti moterų ir vyrų pensijos išmokų atotrūkį svarbu įtvirtinti nuostatas apie minimalias pajamas. Moterys yra labiau linkusios remtis valstybės, o ne profesinėmis ar privačiomis pensijų schemomis, todėl svarbu turėti patikimą, įstatymų nustatytą pensijų tvarką. Minimalios pensijos išmokos yra veiksminga priemonė siekiant užkirsti kelią moterų skurdui.

Dažnai rekomenduojama priimti teisės aktus dėl darbo užmokesčio skirtumo moterims ir vyrams panaikinimo, tačiau tokio įstatymo egzistavimas savaime nėra pakankamas. Jis turi būti sąžiningai įgyvendinamas, atidžiai stebint visuomenės procesus.

**Priemonės didinti visuomenės informuotumą ir skatinti sąmoningumą**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Siekiant atkreipti visuomenės dėmesį į moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį pasaulyje aktyvistai taiko skirtingas strategijas. Vienose valstybėse minima diena, nurodanti, kiek papildomai tenka dirbti moterims, norint gauti metinį vyrų atlyginimą. Kitose pabrėžiama, kad moterims tik iš dalies apmokama kiekviena darbo diena. | |

**Belgija** buvo pirmoji šalis Europoje 2005 m. organizavusi Vienodo darbo užmokesčio dienos (VDUD) kampaniją, skirtą atkreipti visuomenės ir politikos formuotojų dėmesį į moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį. Dienos minėjimas vyksta pasitelkiant plakatus ir vaizdo klipus.

**Austrijoje** ši diena nuo 2009 m. švenčiama balandžio mėnesį. Moterys skatinamos teirautis apie darbo užmokestį, o įmonės kviečiamos analizuoti darbo užmokesčio struktūrą ir išsiaiškinti, kokios yra vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio priežastys. Nuo 2013 m. spalio 8-sios VDUD pradėta minėti ir rudenį, pažymint datą, kai vyrams už darbą jau sumokėta suma, kurią moterys gaus tik pasibaigus metams. Tuomet vyksta informacinio pobūdžio iniciatyvos, organizuojami flashmobai.

**Estijoje** nacionalinė VDUD minima balandžio 11 d. nuo 2013 m. Tradiciškai lašišos patiekalai patiekiami su arba be krapų už skirtingą, darbo užmokesčio atotrūkį lyčių požiūriu parodančią kainą. Taip pat renkamos žmonių patirtys ir nuomones, ypatingą dėmesį skiriant skaidrioms ir sąžiningoms darbo užmokesčio sistemoms, kurios yra pagrindinė kampanijos žinia.

**Portugalijoje** VDUD pirmą kartą buvo minima 2013 m kovo 6-ąja. Siekiant didinti informuotumą apie lyčių darbo užmokesčio skirtumus, buvo įgyvendinta kampanija viešame transporte. Profesinės sąjungos surengė seminarą apie darbo užmokesčio skirtumus, plakatai taip pat buvo dalinami visoje šalyje.

**Šveicarijoje** įmonėms gali būti suteiktas Vienodo darbo užmokesčio ženklas, jei jos diegia teisingo darbo užmokesčio politiką moterims ir vyrams. Norėdama pelnyti šį ženklą kiekviena įmonė turi atlikti darbo užmokesčio vertinimą, parodantį, kad darbuotojai gauna vienodą atlyginimą. Po to atliekamas auditas, dėmesį sutelkiantis į bendrovės valdymo ir žmogiškųjų išteklių sistemas. Jei abu auditai sėkmingi, bendrovei suteikiamas vienodo darbo užmokesčio ženklas ir logotipas, kuris gali būti naudojamas įmonės interneto svetainėje ir įdarbinimo skelbimuose.

**Švedijoje sutelktas judėjimas *15:57***.

|  |
| --- |
| **Kodėl** ***15:57?*** Darbo diena trunka 8 valandas. Jos sudaro 480 minučių. (8x60). Darbo diena prasideda 8:00 ir baigiasi 17:00. Jei moterys uždirba 13,2 proc. mažiau, 13,2 proc. nuo 480 sudaro 63,36 minutes. 63 minutes atėmus iš 17:00 (darbo dienos pabaigos) gaunama, kad moterys po 15:57 dirba negaudamos atlyginimo, o vyrams už darbą mokama iki 17:00. |

Organizacijų judėjimas *15:57* taiko skirtingas informavimo ir sąmojingumo ugdymo priemones:

* Dalyvaujama Kovo 8-sios eitynės su šūkiu “After 15:57 women work for free – every day. It is time for #PayAllDay!” („Po 15:57 moterys dirba neatlygintinai – kiekvieną dieną. Laikas #MokekVisaDiena!“);
* Platinamos žinutės kampanija socialiniuose tinkluose (Facebook, Twitter, Instagram);
* Įdiegiama žinutė apie nebuvimą darbe („Man moka tik iki 15:57“) elektroniniame pašte;
* Demonstruojami filmukai, aiškinantys statistiką, sąsajas ir tendencijas;
* Publikuojami straipsniai pagrindiniuose nacionaliniuose laikraščiuose;
* Organizuojamas seminaras su politikos, profesinių sąjungų lyderiais, ekspertais, tyrėjais;
* Platinami judėjimo ženkliukai;
* Akcijos organizuojamos ne tik didmiesčiuose, bet ir provincijoje.

Judėjimui15:57 priklausančios organizacijos sutaria, kad (1) moterų darbas ir moterų dominuojamos profesijos yra sistemingai mažiau vertinamos visoje darbo rinkoje; (2) atlyginimų atotrūkis sukurtas struktūriškai, todėl ir pašalintas turi būti pasitelkiant struktūrines reformas, todėl kelia keturi reikalavimus:

* Lyčių požiūriu lygios vaiko priežiūros atostogos.
* Vienodos teisės į pilnos darbo dienos darbą ir saugios įdarbinimo formos.
* Kasmetinis atlyginimų stebėjimas įmonėse, turinčiose 10 ir daugiau darbuotojų.
* Struktūriniai moterų ir vyrų atlyginimų skirtumai turi būti matomi ir taisomi.

Kompleksiška sąmoningumo kėlimo programa vykdoma tik Kovo 8-osios proga (o ne visus metus) siekiant atkreipti dėmesį ir padidinti matomumą. Kiekvienais metais pasitelkiami tie patys metodai ir koncepcija, kad stilius būtų atpažįstamas.

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Forumo „Vienodas atlygis už vienodą darbą: kodėl ne?“  **Įžvalgos** | |

Įvertinę Forumo metu pristatytą užsienio šalių patirtį ir situaciją mūsų šalyje, diskusijos dalyviai išskyrė kelis svarbesnius Vienodo atlyginimo dienos minėjimo Lietuvoje aspektus:

Atkreiptas dėmesys, kad organizuojant Vienodo darbo užmokesčio dienos (VDUD) renginius svarbu kruopščiau identifikuoti tikslines grupes ir, atsižvelgus į jų specifiką, parinkti komunikacijos kanalus ir priemones. Ypatingą dėmesį siūloma atkreipti į jaunas merginas (studentes arba ką tik studijas baigusias specialistes) ir aukštą profesinį statusą jau turinčias moteris. Abi šios grupės buvo įvertintos kaip „sudėtingos“, nes jaunos merginos atlyginimų atotrūkio dažnai dar nesieja su savo asmenine patirtimi (viena iš priežasčių ta, kad jaunesnių nei 25 metai amžiaus žmonių grupėje moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkis yra vienas mažiausių ir siekia 9 proc.) ir gali būti nepakankamai imlios bendro pobūdžio informacinėms žinutėms.

Aukštą profesinį statusą įgijusios moterys, tuo tarpu, gali nepastebėti sisteminių moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkio priežasčių ir savo profesinę sėkmę būti linkusios vertinti kaip išskirtinai asmeninių pastangų rezultatą, nepakankamai giliai suvokdamos struktūrines lyčių nelygybės problemas. Tačiau aktyvesnis būtent šių dviejų tikslinių grupių įsitraukimas aptariant atlyginimų atotrūkio problemas, forumo dalyvių nuomone, suteiktų reikšmingą postūmį formuojant tiek viešą diskursą, tiek teisingumo principus pagrįstas praktikas darbo rinkoje.

Lietuvoje VDUD dar nebuvo plačiau minima, todėl prieš startuojant svarbu būtų visuomenę parengti jos minėjimui. Tam puikiai tiktų teminių straipsnių, aptariančių moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkio ištakas, priežastis ir problemos sprendimo būdus, ciklas ar kitokio pobūdžio informacinės žinutės, kurios galimai paskatintų platesnes viešas diskusijas visuomenėje.

Būtina suformuoti vieningą ir gerai atpažįstamą VDUD simboliką, kuri bėgant metams neturėtų keistis. Ji galėtų remtis kitų Europos valstybių patirtimi (raudoni aukštakulniai, raudona rankinė / piniginė), arba išplėtota savarankiškai (pritaikyta Lietuvos kontekstui).

VDUD minėjimui svarbu pasitelkti socialinių tinklų ir elektroninės erdvės teikiamas galimybes, ypač mėginant pritraukti jaunimą. Svarbu, kad renginiai vyktų atvirose, laisvai prieinamose erdvėse, nestokotų pramoginio elemento.

Organizuojant viešinimo kampanijas svarbu išvengti lyčių stereotipų reprodukavimo vaizdais ir tekstais (pavyzdžiui, įvardinant problemą būtų svarbu kalbėti ne apie tai, kad moterys „uždirba mažiau“, o apie tai, kad joms už darbą yra mažiau sumokama).

Kuriant viešinimo kampanijų žinutę (-es) būtina pabrėžti, kad vienodo atlyginimo už darbą problema yra tiesiogiai susijusi su atlyginimo, užmokesčio ir skatinimo sistemų teisingumo ir skaidrumo stoka.

Forumo dalyviai taip pat išsakė nuomonę, kad būtų svarbu atrasti argumentus, kodėl vienodo atlyginimo už darbą principo įtvirtinimas yra aktualus vyrams. Tai padėtų įtvirtinti suvokimą, kad VDUD sprendžia ne lokalią, tik vienai visuomenės grupei ar jos daliai rūpimą klausimą, o visai visuomenei aktualią problemą.

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Kada Lietuvoje galima būtų minėti Vienodo darbo užmokesčio diena?**  Priklausomai nuo koncepcijos, VDUD minėjimui galima pasirinkti kelis būdus:   * Pabrėžti, kad moterys Lietuvoje kiekvieną dieną nuo 15:47 dirba neatlygintinai. * Pažymint, kiek dienų metuose moterims tenka dirbti ilgiau nei vyrams, kad gautų vyrams sumokamą metinį atlyginimą, VDUD minėti vasario pabaigoje; * Pažymint, nuo kada moterys turi dirbti neatlygintinai, VDUD minėti lapkričio pradžioje. | |

1. Aprašas parengtas, naudojantis Europos Komisijos skelbiama informacija: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Context>; <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/raise-awareness/index_en.htm> ir apibendrinus 2016 m. lapkričio 9d. forumo “Vienodas atlygisas už darbą: kodėl ne?” diskusijos rezultatus. [↑](#footnote-ref-2)