Vilnius, 2021 m. 23 d.

**Moterų ir vyrų atlygio kontrastas Lietuvoje: atsižvelgus į užimamas pareigas, skirtumas** – **minimalus**

**Lyčių lygybė atlyginimų atžvilgiu – vienas svarbiausių veiksnių, atspindinčių modernėjantį pasaulį ir pažangią visuomenę. Tačiau lyginant moterų ir vyrų darbo užmokesčius, būtina atsižvelgti į jų užimamas pareigas, nes analizuojant bendrus atlygių vidurkius, rezultatai gali neatspindėti tikrovės. Ekspertai papasakojo, kaip Lietuvos įmonėms sekasi užtikrinti vienodus atlygius vyrams ir moterims ir koks iš tiesų yra skirtumas tarp vyrų ir moterų algų.**

Remiantis Statistikos departamento duomenimis, 2019 metais Lietuvoje moterys vidutiniškai gaudavo 12,4 proc. mažesnį atlygį už vyrus. Nors skirtumas ryškus, ekspertų teigimu, tai nebūtinai reiškia, kad moterys yra diskriminuojamos. Šis skirtumai dažnai atsiranda dėl netolygaus vyrų ir moterų pasiskirstymo tarp skirtingų profesijų bei pareigų.

Šalies darbo rinką tiriančios konsultacijų bendrovės „Korn Ferry“ vyresniosios konsultantės Renatos Vėbrienės teigimu,

kai yra lyginami vyrų ir moterų užmokesčiai, tačiau ignoruojamos darbuotojų užimamos pareigos, statistika yra iškreipiama.

„Mes negalime lyginti vidutinio tiek šalyje, tiek verslo sektoriuje ar net toje pačioje organizacijoje uždirbamo skirtingų lyčių atstovų darbo užmokesčio, nes tokiu būdu neturime atspirties taško, pro pirštus praleidžiame gaunamo rezultato problematiką“, – aiškina R. Vėbrienė.

**Tikrasis skirtumas Lietuvoje – vos 6 proc.**

Siekdami tiksliai įvertinti vyrų ir moterų atlygio lygybę, „Korn Ferry“ naudoja specialią savo metodologiją. Ši vertina žmogaus užimamos pareigybės svorį pagal atliekamas funkcijas organizacijos ir rinkos kontekste bei padeda objektyviai nustatyti vyraujančius lyčių atlyginimų skirtumus.

„Mūsų tyrimuose dalyvauja daugybė organizacijų, suteikiančių nuasmenintus duomenis apie darbuotojams mokamus atlyginimus, jų užimamas pareigas, lytį. Gavę šią informaciją, ją analizuojame pagal metodologiškai suklasifikuotas pareigybes, kas leidžia pamatyti, kaip pasiskirsto moterų ir vyrų santykis kiekviename lygyje. Tokiu būdu išsiaiškiname, kiek uždirba tas pačias ar panašias funkcijas, priklausomai nuo sukuriamos pridėtinės vertės įmonei, bei atsakomybes turintys skirtingų lyčių atstovai“, – sako R. Vėbrienė.

Taikant šią metodologiją nustatyta, kad šiemet tas pačias pareigas einančių vyrų atlygis buvo vidutiniškai 6 proc. didesnis už moterų.

„Tai – teigiama tendencija, nes dar praėjusiais metais šis skirtumas siekė 9 proc. Šia linkme dirbama ne tik organizacijų, bet ir Europos Sąjungos bei valstybiniu lygmeniu, tad tikėtina, jog ateityje šis skirtumas dar mažės“, – teigia R. Vėbrienė.

**Skirtingi profesijų pasirinkimai**

„Korn Ferry“ atliekami tyrimai rodo, kad bendrų atlygių skirtumus tarp lyčių gali lemti skirtingas lyčių pasiskirstymas tarp pareigybės lygių.

„Kylant „Korn Ferry Hay“ metodologijos pareigybių lygiais aukštyn, matome, kad kiekybinė lyčių proporcija kinta vyrų naudai. Tai reiškia, kad moterų vadovaujančiose ar aukštesnėse specialistų pozicijose yra mažiau, o vyrų – daugiau“, – sako R. Vėbrienė.

Taip pat „Korn Ferry“ duomenys atskleidžia, kad vyrai ir moterys dominuoja skirtingose darbo srityse. Vyrai daugiau dirba inžinerijos, informacinių technologijų, vadovavimo, gamybos, logistikos pareigybių šeimose, o didesnis moterų skaičius sutinkamas žmogiškųjų išteklių, finansų, mažmeninių operacijų, klientų aptarnavimo, administravimo, teisės ir marketingo srityse.

**Susidaryti klaidingą įspūdį – itin paprasta**

Tai, kad moterys ir vyrai yra linkę rinktis skirtingas pozicijas, pastebi ir „Lidl Lietuva“ personalo vadovė ir valdybos narė Sandra Savickienė. Pavyzdžiui, moterys dažniau renkasi darbą „Lidl“ parduotuvėse, o vyrai – įmonės logistikos sandėlyje. Taip pat reikšminga dalis šios lyties atstovų dirba ir IT sektoriuje, kur atlygis dėl šių specialistų trūkumo rinkoje – didesnis.

„Mes suprantame ir siekiame, kad moterys ir vyrai turėtų lygias galimybes atsidurti aukščiausiose ar vadovaujančiose pozicijose, o dirbant tokiose pačiose pareigose – gauti identišką atlygį. Tai yra itin svarbi „Lidl“ strategijos dalis, padedanti užtikrinti finansinį saugumą ir atitinkamai įvertinti kiekvieną prekybos tinklo darbuotoją“, - sako . S. Savickienė.

Pasak jos, toje pačioje pozicijoje, tą patį darbą atliekančiam personalui, turinčiam tokią pačią patirtį ir gebėjimus, įmonėje yra mokamas vienodas atlyginimas, nepriklausomai nuo lyties, amžiaus ar kitų veiksnių.

S. Savickienė pastebi, kad algų skirtumai atsiranda ir dėl bendro lyčių santykio įmonėje. Pavyzdžiui, „Lidl Lietuva“ įmonėje moterys sudaro net 77 proc. darbuotojų.

**Daugiau informacijos:**
Lina Skersytė
Korporatyvinių reikalų ir komunikacijos departamentas
UAB „Lidl Lietuva“
Tel. +370 5 267 3228, mob. tel. +370 680 53556
lina.skersyte@lidl.lt