

# ES skaidraus atlygio direktyva – kam ruoštis?

Lietuva, kaip ir kitos Europos Sąjungos valstybės narės, privalo perkelti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2023/970 nuostatas į nacionalinę teisę iki 2026 m. birželio 7 d.

## ◆ Koks yra direktyvos tikslas?

Už vienodą arba vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokamas vienodas darbo užmokestis ir sudaromos sąlygos diskriminacijos aukoms naudotis savo teise į vienodą darbo užmokestį:

- Vienodas užmokestis už vienodą/panašų darbą – lygina dviejų tą patį arba panašų darbą atliekančių darbuotojų atlyginimus.
- Vienodas užmokestis už vienodą sukurtą vertę – lygina dviejų skirtingą, bet to paties lygio darbą atliekančių darbuotojų atlyginimus (gali būti pareigybės skirtinguose skyriuose, bet to pačio lygio darbas).
- Užmokesčio skirtumas pagal lytį – vidutinis visų organizacijos vyrų ir moterų atlyginimų skirtumas.

Į direktyvos taikymo apimtį pateks tiek dirbantieji, tiek ir dalyvaujantys įsidarbinimo procedūrose asmenys.

## ◆ Direktyvos taikymas:

**1. Bendras taikymas visoms organizacijoms:** Direktyva taikoma visiems darbdaviams, nepriklausomai nuo organizacijos dydžio, darbo pobūdžio ar sektoriaus.

**2. Specialūs reikalavimai didesnėms organizacijoms. Organizacijos, turinčios 100 ir daugiau darbuotojų, turi papildomų pareigų, tokių kaip:**

- Reguliarus darbo užmokesčio ataskaitų teikimas.
- Darbo užmokesčio skirtumų analizė.
- Jei nustatomi vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai (didesni nei 5%), darbdavys turi atlikti bendrą darbo užmokesčio vertinimą kartu su darbuotojų atstovais ir imtis priemonių nelygybei pašalinti.

**3. Lankstumas.** Labai mažos įmonės ir įmonės, turinčios mažiau nei 100 darbuotojų, nėra įpareigosotos teikti reguliarių darbo užmokesčio ataskaitų. Tačiau jos vis tiek privalo užtikrinti vienodo darbo užmokesčio principą ir darbuotojų teisę gauti informaciją apie savo atlyginimą bei vidutinius atlyginimus toje pačioje kategorijoje pagal lytį.

**4. Teisės į informavimą taikymas visiems darbdaviams.**

Kiekvienas darbuotojas, nepriklausomai nuo organizacijos dydžio, turi teisę paprašyti informacijos apie savo atlyginimą ir vidutinį tos pačios kategorijos atlyginimą pagal lytį.



## Pagrindiniai principai / reikalavimai:

- **Atlyginimų rėžiai ir neutralumas atrankos metu:** atlygio intervalai laisvų darbo vietų skelbimuose ir neutralumas lyties atžvilgiu (jau LT tas taikoma).
- **Atrankų vykdymas.** Darbdaviams bus draudžiama, darbo pokalbio metu ar vėlesnėje įsidarbinimo procedūroje, klausti kandidatų apie jų darbo užmokestį ankstesnėse darbovietėse.
- **Darbo apmokėjimo sistema.** Sistema turės būti grindžiama objektyviais ir lyčiai neutraliais kriterijais, įskaitant įgūdžius, pastangas, atsakomybę ir darbo sąlygas ir, jei tikslinga, visus kitus veiksnius, kurie yra aktualūs konkrečiai darbo vietai ar pareigoms.
- **Atlygio komunikacija įmonėje.** Darbuotojai turės teisę gauti informaciją apie vidutinius darbo užmokesčio dydžius pagal lytį ir vienodą arba vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų kategorijas bei kriterijus, taikomus nustatant darbo užmokestį ir karjeros raidą.
- **Konfidencialumo norma dėl atlygio.** Darbuotojams, bus suteikiama galimybė atskleisti informaciją apie savo darbo užmokestį kitiems, siekiant užtikrinti vienodo darbo užmokesčio principo laikymąsi.
- **Ataskaitos.** Darbdaviai, turintys bent 100 darbuotojų, privalės reguliariai teikti ataskaitas atitinkamai nacionalinei institucijai apie darbo užmokesčio skirtumą/atotrūkį tarp moterų ir vyrų:
  1. 250 ar daugiau darbuotojų, šiuos pranešimus teiks ne vėliau kaip nuo 2027 m. birželio 7 d., o po to – kasmet;
  2. 150–249 darbuotojų, šiuos pranešimus teiks ne vėliau kaip nuo 2027 m. birželio 7 d., o po to – kas trejus metus;
  3. 100–149 darbuotojų, šiuos pranešimus teiks ne vėliau kaip nuo 2031 m. birželio 7 d., o po to – kas trejus metus.
- **Atlygio vertinimas.** Jei darbo užmokesčio skirtumas tarp lyčių bent vienoje darbuotojų kategorijoje viršys 5 proc. ir negalės būti pateisinamas objektyviais veiksniais ir lyties požiriu neutraliais kriterijais bei neištaysis šio skirtumo per 6 mėnesius nuo pranešimo pateikimo dienos, darbdavys, bendradarbiaudamas su darbuotojų atstovais, turės atlikti bendrą darbo užmokesčio vertinimą, nustatyti priežastis bei parengti veiksmų planą joms pašalinti.
- **Nekaltumo principas.** Tariamą diskriminacijos atvejais įrodinėjimo pareiga perkeliama darbdaviui, kad jis įrodytų, kad jo išmokėtas darbo užmokestis buvo skaidrus, lyčiai neutralus ir nepažeidė kitų šios direktyvos reikalavimų.
- **Sankcijos ir baudos.** Valstybė bus įgaliota taikyti sankcijas, pavyzdžiui, baudas, darbdaviams, kurie pažeidžia direktyvos taisykles (Valstybės narės neturėtų iš anksto nustatyti viršutinės tokios kompensacijos ribos). Be finansinių nuobaudų, įmonėms taip pat gali būti uždrausta dalyvauti viešųjų pirkimų procedūrose.

- **Kompensacijos darbuotojams.** Numatyti kompensavimo ir žalos atlyginimo mechanizmai darbuotojams patyrušiams diskriminaciją. Tai apima visišką darbo užmokesčio skirtumų ir susijusių premijų kompensavimą, kompensaciją už prarastas galimybes, išankstinį nusistatymą ir bet kokią kitą padarytą žalą.
- **Darbuotojų apsauga.** Taikomos nuostatos, kuriomis siekiama apsaugoti darbuotojus nuo bet kokio priešiško elgesio ar pasekmių, atsirandančių dėl siekio įgyvendinti jų teisę į vienodą darbo užmokestį.

## Kokius veiksmus jau dabar turi atlikti organizacijos:

1. Peržiūrėti darbo apmokėjimo sistemas bei įvertinti realią darbo užmokesčių mokėjimo situaciją bei jos atitikimą Direktyvos reikalavimams.
2. Peržiūrėti bei susitvarkyti pareigybes ir jų aprašus.
3. Peržiūrėti arba sukurti pareigų struktūrą / pareigybės vertę (pareigybių lygiai) bei pareigybių atlygio rėžius. Jeigu tai jau yra, tačiau apie tai nekomunikuojama, pasiruošti atlygio komunikacijai.
4. Atlikti bazinę atlygio analizę lyčių atžvilgiu bei nustatyti galimus darbo užmokesčio skirtumus.
5. Peržiūrėti darbo sutarčių, konfidencialumo susitarimų, vidaus darbo tvarkos taisyklių ir kitų dokumentų šablonus, kuriuose buvo įtvirtintos nuostatos, kad darbo užmokestis yra konfidenciali informacija ir tokias nuostatas panaikinti (tačiau Darbdaviai gali reikalauti, kad darbuotojai, gavę informacijos pagal Direktyvos nuostatas, išskyrus informaciją apie savo darbo užmokestį ar darbo užmokesčio dydį, tos informacijos nenaudotų jokiais kitais tikslais, išskyrus naudojimosi savo teise į vienodą darbo užmokestį tikslais).

**Susisiekiame, jei galvojate, kad pasiruošimą ES skaidraus atlygio direktyvai bus greičiau ir saugiau atlikti su profesionalais.**

**Mūsų komanda pasiruošusi dirbti!**