**Pranešimas žiniasklaidai**

2024 spalio 4 d.

**Lietuvos laukia pokyčiai: netrukus galėsite sužinoti, kiek uždirba kolega**

**Taip lengviau: greitasis skaitymas**

|  |
| --- |
| * **Kalbėti apie darbo užmokesčio dydį buvo tabu iki tol, kol darbdaviai nebuvo įpareigoti darbo skelbimuose nurodyti darbo užmokestį** * **Situaciją darbo rinkoje turėtų dar labiau pakeisti 2026 m. Lietuvoje įsigaliosianti Darbo užmokesčio skaidrumo direktyva** * **Darbuotojo atlygis ir toliau liks konfidencialia informacija, bet bus galima reikalauti atskleisti, koks atlygis mokamas toje pačioje pozicijoje dirbantiems kolegoms** * **Deklaruojama, neva tai leis užtriktinti lygias teises darbo vietoje, bet reikėtų įvertinti, ar visada galima palyginti skirtingų žmonių atliekamą darbą** |

**Situaciją darbo rinkoje turėtų sudrebinti bemaž po metų Lietuvoje įsigaliosianti Darbo užmokesčio skaidrumo direktyva. Naujos taisyklės leis atidžiau pažvelgti į kolegų pinigines. Vis dėlto, personalo specialistė atkreipia dėmesį – darbuotojo atlygis yra laikomas konfidencialia informacija, tad ne visais atvejais pavyks patenkinti smalsumą, rašoma pranešime žiniasklaidai.**

„Viešai kalbėti apie darbo užmokesčio dydį ilgą laiką buvo tabu. Iš principo, ką susitarė įmonės ar organizacijos vadovas su į darbą priimtu specialistu, žinojo tik buhalterė, „Sodra“, Valstybinė mokesčių inspekcija, bankas ir darbo sutartį ruošiantis darbuotojas“, – sako Eglė Staniulionė, „Bitė Lietuva“ žmonių ambasados vadovė.

Specialistė pripažįsta, jog noras sužinoti, kiek uždirba kolegos – žmogiškas. Ypač tada, kai susitinka identiškas pareigas užimantys skirtingų kompetencijų ir patirčių specialistai.

Vis tik Darbo kodekse atlygio viešinimo klausimas nėra nagrinėjamas. Tik apibrėžiama, kas yra darbo užmokestis ir kad darbuotojai turi teisę laiku gauti teisingai apskaičiuotą atlygį, kuris turi būti mokamas pinigine išraiška.

Situacija pradėjo keistis, kai Lietuvos darbdaviai buvo įpareigoti darbo skelbimuose nurodyti konkrečiai darbo pozicijai mokamo darbo užmokesčio rėžį, o atlyginimų vidurkis pradėtas skelbti viešai.

Ekspertė atkreipia dėmesį, kad netrukus Europos darbdavių ir darbuotojų laukia daugiau pokyčių darbo užmokesčio skaidrumo atžvilgiu.

**Direktyva neva įneš skaidrumo**

Nuo 2026-ųjų pradės veikti Europos Komisijos priimta Darbo užmokesčio skaidrumo direktyva. Direktyvai pritarta prieš keletą metų, o deklaruojamas jos tikslas – suteikti darbuotojams galimybę reikalauti vienodo darbo užmokesčio už vienodą ar panašios vertės darbą.

Tai reiškia, kad darbuotojai galės reikalauti darbdavio atskleisti, koks atlygis mokamas toje pačioje pozicijoje dirbantiems kolegoms. Informacija turės būti nuasmeninta, kad darbuotojai negalėtų identifikuoti konkrečių žmonių.

„Iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, kad direktyva įneš skaidrumo. Vis tik įsigilinę pamatysime, kad bus nemažai ir painiavos. Pavyzdžiui, jei įmonėje dirba 100 pardavimų vadybininkų, sužinojus vidutinį atlyginimą tikrai bus sunku įvertinti, kas uždirba daugiau ar mažiau. Tačiau, jei įmonėje toje pačioje pozicijoje tėra vos 2-3 darbuotojai, toks informacijos atskleidimas leis pasidaryti aiškias išvadas apie kolegų atlygį“, – aiškina E. Staniulionė.

Personalo specialistė atkreipia dėmesį, kad nauja direktyva galimai bus naudinga tuo, jog leis užtikrinti lygias teises darbo vietoje ir didins visuomenės supratimą apie vienodo atlygio svarbą. Vis tik direktyva palieka nemažai vietos interpretacijoms bei užprogramuoja konfliktus, nepageidaujamas įtampas kolektyve.

„Kai darbdaviams teko įvardinti atlyginimų rėžius darbo skelbimuose, efektas buvo dvejopas. Vienos įmonės ir organizacijos noriai to ėmėsi. Kiti pradėjo ieškoti galimybių, kaip darbo skelbimus skelbti ten, kur reguliavimas negalioja. Nemažai darbdavių pamėgo profesinį socialinį tinklą „LinkedIn“ ne tik dėl jame išaugusio Lietuvos kandidatų skaičiaus, bet ir galimybės darbo skelbime nenurodyti darbo užmokesčio“, – pastebi skaitmeninių paslaugų bendrovės „Bitė Lietuva“ žmonių ambasados vadovė.

Anot vienos „Bitės“ vadovių, panašus scenarijus greičiausiai nutiks ir įgyvendinant naująją direktyvą – dalis darbdavių ieškos būdų, kaip išvengti informacijos atskleidimo.

**Pataria vengti „pilkųjų zonų“**

Nors įstatymai įpareigoja darbdavius turėti darbo užmokesčio politiką, būdai, kaip ji įgyvendinama, – skiriasi. Kol vieni detaliai aprašo ne tik skirtingas darbuotojų kategorijas ir jiems taikomus atlygio rėžius, premijavimo sistemą, kiti linkę darbuotojams atskleisti tik dalį darbo užmokesčio aspektų.

„Svarbu suprasti, kad darbuotojo atlyginimą gali sudaryti fiksuotas darbo užmokestis ir kintama jo dalis, priklausanti nuo pasiektų rezultatų – į tai įtraukiamos ir premijos bei motyvacinės sistemos. Darbuotojams turi būti aišku, už ką jis gali gauti premijas, kaip jos apskaičiuojamos ir skiriamos. Kitu atveju, lieka „pilkoji zona“ – jei kyla ginčas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo užmokesčio ar premijos dydžio, darbuotojui gali būti sunku įrodyti, kad jam buvo sumokėta per mažai“, – aiškina E. Staniulionė.

Personalo specialistės teigimu, darbuotojams, norintiems pasilyginti su kolegomis, kas kiek uždirba, reikėtų įvertinti, ar visada galima korektiškai palyginti skirtingų žmonių atliekamą darbą.

„Šiuo metu turime dvi, viena kitai prieštaraujančias direktyvas. Viena numato, kad įmonėje negali būti vyrų ir moterų diskriminacijos užmokesčio atžvilgiu. Kita – kad lygybę reikėtų užtikrinti pagal užimamą darbo poziciją. Jei įmonėje dauguma vyrų – programuotojai, o dauguma moterų – pardavimų vadybininkės, faktas, kad darbo užmokesčio lygybė pagal lytį bus įgyvendinama sunkiau. Užtikrinti vienodą ar panašų atlyginimą gali būti sudėtinga ir dėl to, kad, pavyzdžiui, vienaip dirba naujokai, kitaip – jau patyrę specialistai. Skiriasi ne tik kompetencijos, bet ir darbo efektyvumas, rezultatai. Dar vienas aspektas – viešos diskusijos apie atlygio dydį gali pastūmėti ir į konfliktus tarp darbuotojų, tad kartais geriau kelti klausimą ne kiek uždirba kiti, o ką galiu padaryti, kad pats uždirbčiau daugiau“, – sako E. Staniulionė.

Kita problema, iki šiol nėra apibrėžta, kaip konkrečiai bus įvertinta, ar tos pačios pozicijos darbuotojų atlyginimai atitinka direktyvos nuostatas. Leidžiamas atlyginimų skirtumas gali būti įvardijamas kaip konkreti pinigų suma arba procentais.

**Daugiau informacijos:**

Jaunius Špakauskas

„Bitė Lietuva“ korporatyvinės komunikacijos vadovas

+370 682 66188, [Jaunius.Spakauskas@bite.lt](mailto:Jaunius.Spakauskas@bite.lt)