**PRANEŠIMAS ŽINIASKLAIDAI**

2026-01-19

**Atlyginimų skaidrumui užtikrinti – nauji siūlymai: kiekvienas galės sužinoti savo algos atotrūkį**

**Siekiant užtikrinti darbo užmokesčio skaidrumą, mažinti vyrų ir moterų atlyginimų skirtumą už tokį patį ar vienodos vertės darbą, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (SADM) teikia Vyriausybei įstatymų projektus.**

**Jais numatoma įtvirtinti aiškius kriterijus darbo užmokesčiui nustatyti, darbdaviams – pareigą teikti informaciją apie atlyginimus savo darbuotojams, didelėms organizacijoms – pareigą teikti viešą informaciją apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, viršijant atotrūkio ribą, atlikti atlyginimų auditą kartu su darbuotojų atstovais.**

**Įstatymų projektams, kuriais įgyvendinama Europos Sąjungos direktyva dėl skaidraus darbo užmokesčio, dar turės pritarti Vyriausybė ir Seimas.**

**Pakeitimai įsigaliotų nuo 2026 m. birželio 7 d.**

„Šios direktyvos įgyvendinimas yra labai svarbus, nes vis dar išlieka vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis. Siūlomi įstatymų pakeitimai iš esmės prisidės ne tik prie teisingesnio darbo užmokesčio, bet ir prie vyrų ir moterų algų atotrūkio mažinimo“, - sako socialinės apsaugos ir darbo ministrė Jūratė Zailskienė.

**KAS KEIČIASI?**

**Informacijos teikimas.** Didelis dėmesys skiriamas informacijos apie darbo užmokestį sklaidai ir darbuotojo įgalinimui – darbdaviams numatoma pareigų teikiant informaciją tiek darbuotojui tiesiogiai, tiek ir pranešant valstybės institucijoms.

Siūloma viešai skelbti įmonių, kurios turi 100 ir daugiau darbuotojų darbo užmokesčio atotrūkio rodiklius, kurie leis identifikuoti sisteminius skirtumus tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio.

Numatoma, jog kiekvienas darbuotojas turėtų teisę bet kuriuo metu darbdavio raštu prašyti ir gauti informaciją apie jo paties darbo užmokesčio dydį (metinį ir valandinį) įskaitant atlygį natūrą ir vidutinio darbo užmokesčio dydžius (metinius ir valandinius) pagal darbuotojo lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskiriama jo pareigybė. Darbdaviai šią informaciją kiekvieną mėnesį galės matyti „Sodros“ sistemoje, kurioje iš gautų duomenų šie rodikliai bus apskaičiuojami automatiškai.

Siūloma numatyti, jog informacijos apie savo darbo užmokestį ir tos pačios kategorijos darbuotojų vidutinį darbo užmokestį pagal lytį darbuotojas taip pat galėtų prašyti ir per valstybės institucijas, t. y. teikti prašymą Valstybinei darbo inspekcijai (VDI) arba Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai (LGKT).

Organizacijos, turinčios daugiau kaip 100 darbuotojų, privalės reguliariai teikti informaciją apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, o viršijus tam tikrą atotrūkio ribą – atlikti išsamų atlyginimų auditą kartu su darbuotojų atstovais.

**Darbo apmokėjimo sistemos skaidrumas.** Įstatymų projektais siūloma didinti darbo apmokėjimo sistemų skaidrumą, įtvirtinami aiškūs kriterijai, kuriais remiantis, darbdaviai turi vertinti koks darbo užmokestis turi būti nustatomas konkrečiai pareigybei.

Siekiama, kad darbo užmokesčio politika būtų grindžiama vieningu reguliavimu, pavyzdžiui, bendromis kolektyvinėmis sutartimis, sektoriaus ar šakos lygmens derybomis, arba darbdavio nustatytais vidiniais standartais, kurie vienodai taikomi kelioms įmonėms ar padaliniams.

Svarbus diskriminacijos darbo užmokesčio srityje panaikinimo elementas yra darbo užmokesčio skaidrumas prieš įdarbinant, todėl siūloma numatyti, jog būsimas darbdavys atrinktiems kandidatams prieš pokalbį dėl darbo turėtų pateikti kolektyvinės sutarties nuostatas, kurios taikomos tai pareigybei (darbui), dėl kurios tariamasi.

Siūlomais pakeitimais taip pat siekiama paskatinti organizacijas sistemingai peržiūrėti savo darbo užmokesčio sistemas ir užtikrinti, kad už vienodą arba vienodos vertės darbą vyrams ir moterims būtų mokamas vienodas darbo užmokestis.

Lietuvoje vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis 2023 m. siekė 10,7 procentų ir per aštuonerius metus (nuo 2015 m., kuriais atotrūkis buvo 13 procentų) sumažėjo 2,3 procentais.