

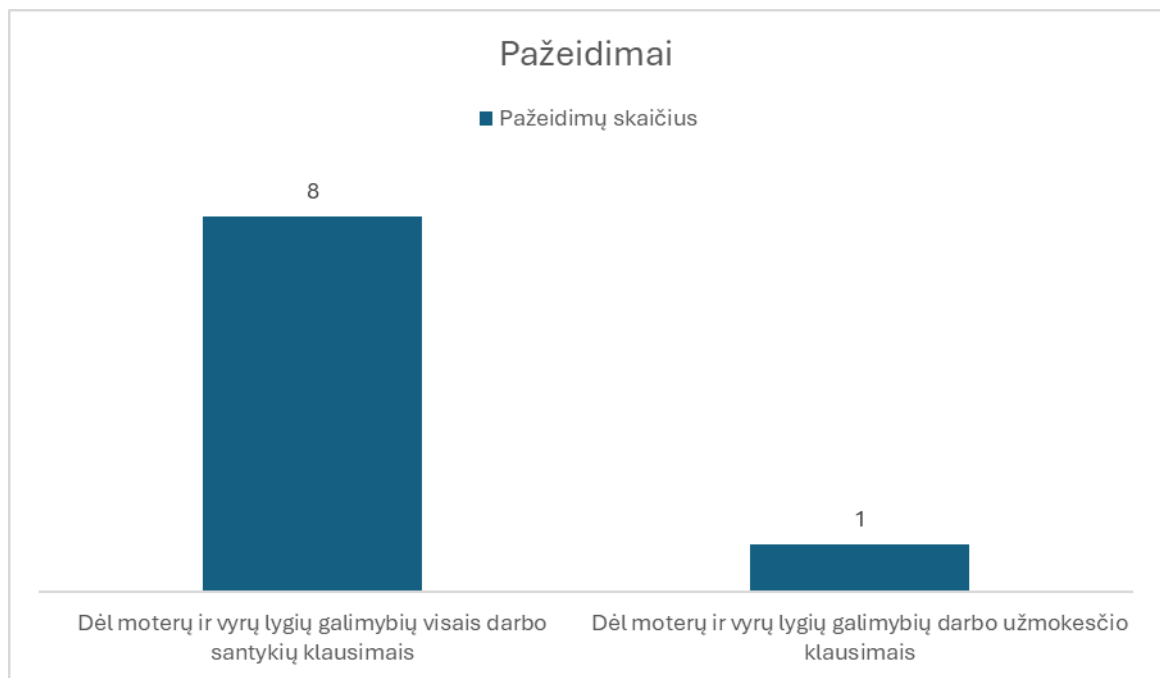
**INFORMACIJA APIE LYGIŲ GALIMYBIŲ IR NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPŲ  
LAIKYMOSI PRIEŽIŪROS REZULTATUS**

**2025-12-16**

VDI<sup>1</sup> teikia lygių galimybių ir nediskriminavimo principų laikymosi priežiūros 2025 m. sausio–spalio mėn. rezultatus.

**1. Bendroji statistika ir priežiūros apimtis**

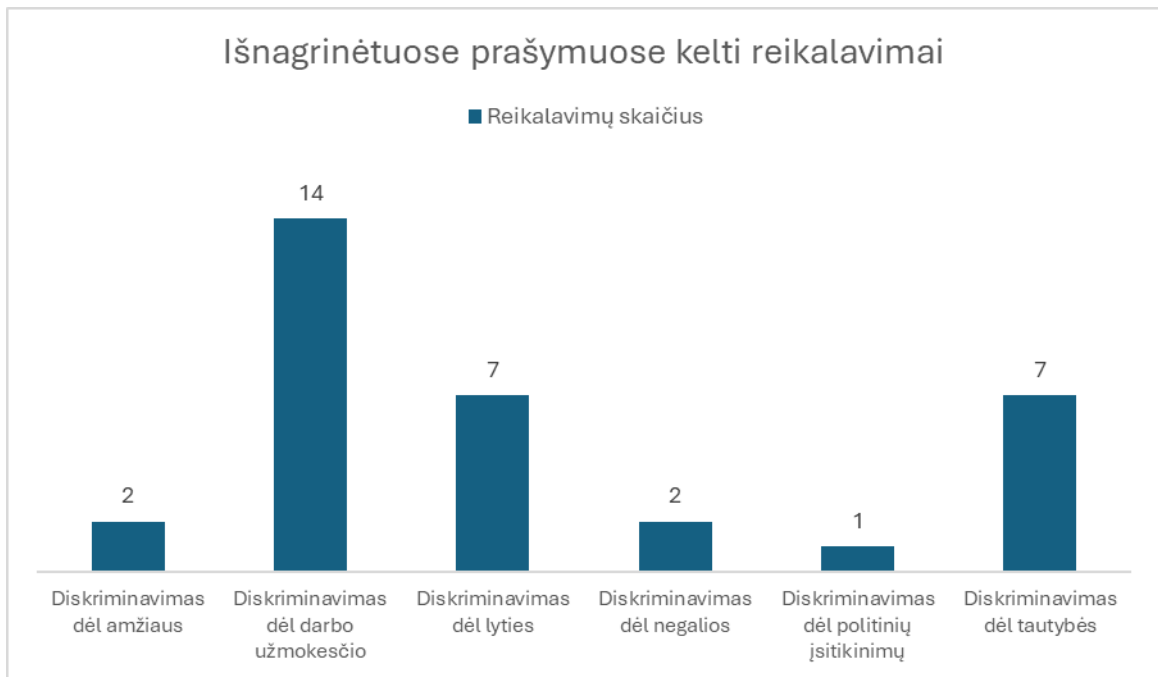
Per 2025 m. sausio–spalio mėnesius VDI atliko **682 patikrinimus** ir kitus inspekcinis veiksmus lygių galimybių klausimais, kurių metu buvo fiksuoti **9 pažeidimai** ir surašyta atitinkamai tiek pat reikalavimų jiems pašalinti.



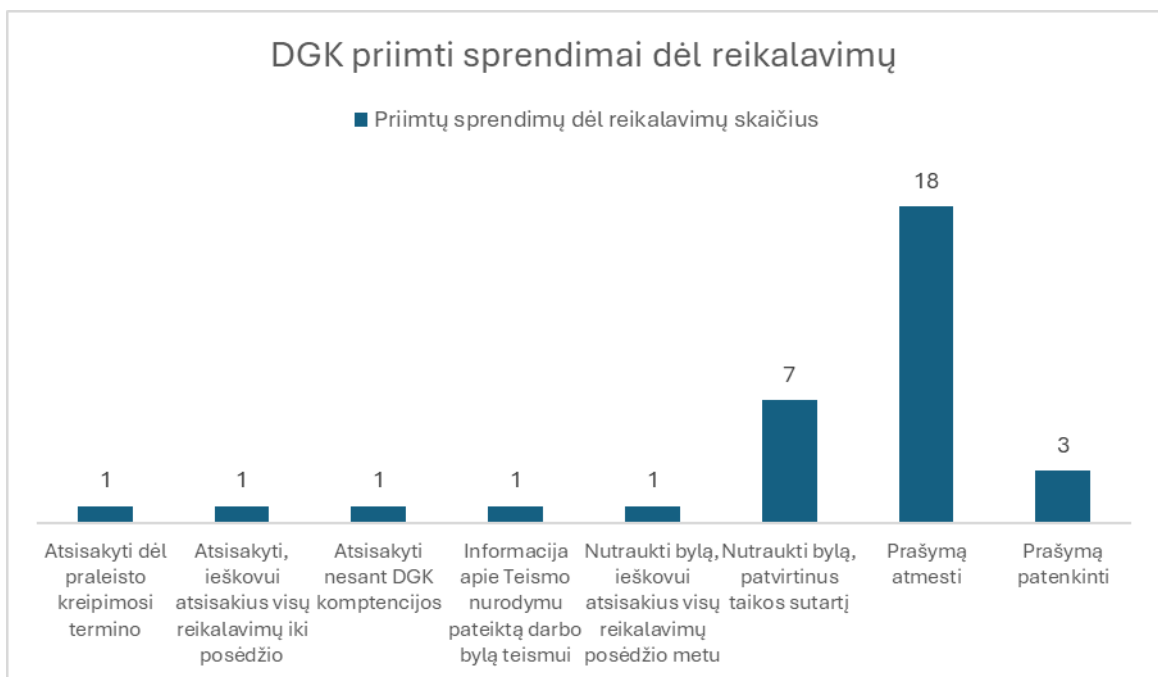
DGK<sup>2</sup> šiuo laikotarpiu išnagrinėjo **29 pareiškėjų prašymus** lygių galimybių klausimais, kuriuose buvo iškelti 33 reikalavimai.

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

<sup>2</sup> Darbo ginčų komisijos.



Iš pateiktų prašymų daugiausia sprendimų buvo prašymus atmesti, rečiau - patvirtinti taikos sutartį. Likusiais atvejais buvo atsisakyta nagrinėti dėl įvairių procedūrinių priežasčių.



VDI taip pat išnagrinėjo **3 skundus-pranešimus dėl viešo intereso** lygių galimybių klausimais, iš kurių 1 pasitvirtino ar pasitvirtino iš dalies, o 2 nepasitvirtino. Taip pat buvo išnagrinėti 7 individualūs paklausimai.

VDI organizavo 4 konsultacinius renginius lygių galimybių klausimais, kuriuose dalyvavo 155 dalyviai.

## 2. Planiniai tyrimai dėl darbo užmokesčio atotrūkio

VDI 2025 m. sausio-spalio mėnesiais atliko **100 planinių tyrimų** dėl lygių galimybių ir nediskriminavimo principų laikymosi įmonėse, kuriose stebimas didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis, siekiant nustatyti atotrūkio priežastis. Ypatingas dėmesys buvo skiriamas darbo apmokėjimo sistemų ir lygių galimybių politikos bei vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių klausimams, siekiant nustatyti vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio priežastis.

## **2.1. Darbo užmokesčio skirtumo priežastys**

Apibendrinus planinius tyrimus, **tiesioginės diskriminacijos požymių dėl atotrūkio nenustatyta.**

Pagrindinės vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio priežastys, nustatytos atliekant planinius tyrimus įmonėse, kuriose stebimas didžiausias atotrūkis, yra šios:

### **2.1.1. Lyčių pasiskirstymas skirtingose pareigybėse (profesijų segregacija):**

Didžiausias darbo užmokesčio atotrūkis tarp vyrų ir moterų yra stebimas įmonėje bendrai, o ne tapačiose (vienodose) ar lygiavertėse pareigybėse. Atotrūkį iš esmės lemia nusistovėjusios moterų ir vyrų profesijų pasirinkimo tendencijos. Moterys paprastai linkusios užimti žemesnės kvalifikacijos, mažiau atsakomybės reikalaujančias, prasčiau apmokamas pareigybes lyginant su vyrais. Darbo rinkoje aiški lyčių pasiskirstymo tendencija: moterys dažnai užima buhalterių, administratorių, valytojų pareigybes, o vyrai dominuoja tokiose pareigose kaip IT specialistai, inžinieriai, dantų technikai ar tolimųjų reisų vairuotojai. Be to, absoliučioje daugumoje tikrintų įmonių direktoriaus/vadovo pareigas užima vyrai.

### **2.1.2. Objektivos priežastys tose pačiose pozicijose:**

Nors atotrūkis įmonėje bendrai yra ryškus, patikrinimų metu nustatyta, kad net ir tais atvejais, kai darbuotojams už tas pačias pareigas mokamas skirtingas darbo užmokestis, tai yra nulemta objektyvių priežasčių. Šios objektyvios priežastys, lemiančios darbo užmokesčio dydžio diferenciaciją konkrečiose pareigybėse, yra:

- Skirtinga darbuotojų kvalifikacija.
- Išsilavinimas.
- Profesinio darbo patirtis.
- Pareigybei priskiriamų užduočių pobūdis ir apimtis.
- Dalykinės savybės ir elgsena, darbo kiekis ar kitos objektyvios aplinkybės.

## **2.2. Rizikos veiksniai (galimos prielaidos diskriminacijai):**

Nors tiesioginės diskriminacijos požymių dėl atotrūkio fiksuota nebuvo, nustatytos

tam tikros rizikos, kurios gali sudaryti prielaidas subjektyviam vertinimui ir diskriminacijos rizikai:

- **Kriterijų nebuvimas:** Didžioji dalis įmonių nėra patvirtinusios rašytinių darbuotojų atrankos/įdarbinimo kriterijų, o taip pat dažnu atveju neturi raštu įtvirtintų darbuotojų darbo vertinimo kriterijų. Nesant raštu įtvirtintų kriterijų, išlieka rizika galimoms diskriminacijos apraiškoms dėl galimai subjektyvaus darbuotojo vertinimo.
- **Darbo apmokėjimo sistemos trūkumai:** Nustatyti pavieniai pažeidimai, kai įmonės neturėjo darbo apmokėjimo sistemos (kai privalo jas turėti) arba esamos sistemos turinys neatitiko DK reikalavimų (pvz., nebuvo nurodyta apmokėjimo forma su minimaliais ir maksimaliais darbo užmokesčio dydžiais pagal pareigybes ir kvalifikaciją, taip pat neapibrėžta priedų ir priemokų skyrimo ar darbo užmokesčio indeksavimo tvarka).
- **Kvalifikacijos kėlimas:** Daugelyje įmonių nėra reglamentuota darbuotojų kvalifikacijos kėlimo tvarka.

Apibendrinant, didžiausias atotrūkis susidaro dėl socialinės ir profesinės segregacijos – moterų pasirinkimo žemesnės kvalifikacijos ir mažiau apmokamų profesijų, o ne dėl tiesioginės diskriminacijos tose pačiose pareigose. Nors atotrūkis egzistuoja dėl kitų sisteminių priešasčių (profesijų segregacijos), įmonės laikosi bazinių DK reikalavimų, susijusių su lygių galimybių politika ir šeimos įsipareigojimų derinimu.

### 2.3. Lygių galimybių politika:

Didelės įmonės (turinčios daugiau kaip 50 darbuotojų) yra patvirtinusios ir paskelbusios lygių galimybių politikos įgyvendinimo priemones. Visos įmonės deklaruoja, kad vadovaujasi Darbo kodekso (DK) nuostatomis ir įgyvendina darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus. Mažesnės įmonės (iki 50 darbuotojų), nors neturi formalių lygių galimybių politikos dokumentų (kai prievolės nėra), vis tiek deklaruoja, kad laikosi lyčių lygybės ir nediskriminavimo reikalavimų, o atitinkamos nuostatos yra išdėstytos kituose vidaus dokumentuose.

### 2.4. Darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimas:

Nenustatyta atvejų, kad įmonės nevykdytų DK nuostatų, įpareigojančių padėti darbuotojams vykdyti šeiminius įsipareigojimus, suteikiant papildomas garantijas, tokias kaip papildomos poilsio dienos, nuotolinis darbas ar lankstus grafikas, kai tai objektyviai įmanoma.

## 3. Išvados ir rekomendacijos

### **3.1. Išvados apie pažeidimų statistiką:**

Statistiniai duomenys apie gaunamus prašymus dėl darbo ginčų lygių galimybių klausimais, skundus bei paklausimus suponuoja, jog darbuotojai su šios rūšies pažeidimais susiduria gana retai. VDI nuomone, šie duomenys galimai atspindi išliekantį darbuotojų žinių trūkumą, reikalingą identifikuoti pažeidimus bei tinkamai apginti savo teises.

Dėl to VDI planuoja tęsti aktyvų dalyvavimą švietėjiškoje veikloje lygių galimybių bei nediskriminavimo klausimais organizuojant mokymus bei seminarus, teikiant individualias konsultacijas, bei vykdant informacijos sklaidą.

### **3.2. Atotrūkio sprendimo priemonės:**

Darbo užmokesčio atotrūkio tarp vyrų ir moterų klausimo sprendimas peržengia vien darbo teisės ribas. Kadangi atotrūkis stebimas dėl susiformavusių „vyriškų“ ir „moteriškų“ profesijų, efektyviausias sprendimas yra švietėjiška veikla, skatinanti profesijų etikečių naikinimą, įgalinanti moteris rinktis brangiau apmokamas profesijas ar užimti aukštesnes pareigas. Svarbus ir moterų verslumo skatinimas.

### **3.3. Diskriminacijos prevencija ir socialinis dialogas:**

DK neįpareigoja darbdavio patvirtinti atskirų darbuotojų atrankos, įdarbinimo ar darbo vertinimo kriterijų dokumentų. Vis dėlto, nesant raštu reglamentuotų tvarkų, gali atsirasti prielaidos subjektyviam vertinimui ir diskriminacijai lyties ir (ar) kitais pagrindais. VDI nuomone, nepaisant galimos administracinės naštos, šių dokumentų patvirtinimo reikalavimas, įtvirtintas teisės aktuose, turėtų teigiamą poveikį diskriminavimo prevencijai ir ginčų sprendimui.

Taip pat akcentuotina darbuotojų atstovų svarba, nes jie atstovauja darbuotojų interesams ir padeda kontroliuoti darbdavio veiksmus darbo santykiuose. Darbuotojų atstovų nebuvimas ar tik formalus jų įtraukimas gali prisidėti prie vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio. Todėl socialinio dialogo plėtojimas laikytinas itin svarbiu diskriminacijos prevencijai.

Atsižvelgiant į rezultatus bei į tai, jog Lietuvos Respublika iki 2026 m. birželio 7 d. yra įpareigota perkelti 2023 m. gegužės 10 d. priimtą Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2023/970 „Dėl darbo užmokesčio skaidrumo stiprinimo, siekiant užtikrinti vienodą atlygį už vienodą ar vienodos vertės darbą“, 2026 m. VDI planuoja skirti ypatingai didelį dėmesį darbdavių ir darbuotojų švietimui darbo užmokesčio skaidrumo bei vienodo darbo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą naujo teisinio reguliavimo klausimais.