

PATIKRINIMŲ DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ IR NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPŲ LAIKYMOSI ĮMONĖSE, KURIOSE STEBIMAS DIDŽIAUSIAS VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO ATOTRŪKIS, APIBENDRINIMAS

Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) 2022 m. I–II ketv. atliko trisdešimt planinių tyrimų dėl lygių galimybių ir nediskriminavimo principų laikymosi įmonėse, kuriose stebimas didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčių atotrūkis (toliau – planiniai tyrimai). Ypatingas dėmesys buvo skiriamas darbo apmokėjimo sistemoms ir lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių klausimams, siekiant nustatyti vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio priežastis.

Planinių tyrimų metu buvo pildomos teminės ataskaitos „Didelio darbo užmokesčio atotrūkio tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio finansų ir draudimo įstaigose priežastims nustatyti“ (30 ataskaitų), „Darbo apmokėjimo sistema“ (16 ataskaitų), „Ūkio subjekto patikrinimo kontrolinis klausymas. Darbo teisė“ (3 ataskaitos), „Psichologinio smurto darbe prevencija“ (1 ataskaita), „Lygių galimybių įgyvendinimo darbo teisinių santykių srityje kontrolinis klausymas“ (1 ataskaita).

Planinių tyrimų metu pagal tikrinamų ūkio subjektų pateiktus dokumentus nustatyti 6 darbo teisės normų pažeidimai, iš jų: 1 pažeidimas dėl bendrųjų Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) nuostatų nesilaikymo, 5 pažeidimai dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo. Atsižvelgiant į tai, 5 patikrintoms įmonėms buvo teiktos rekomendacijos ir surašyti reikalavimai pašalinti nustatytus pažeidimus.

Toliau pateikiamas planinių tyrimų apibendrinimas pagal teminės ataskaitos „Didelio darbo užmokesčio atotrūkio tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio finansų ir draudimo įstaigose priežastims nustatyti“ klausimus.

Ar įmonėje patvirtinta darbo apmokėjimo sistema?

Planinių tyrimų metu nustatyta, kad darbo apmokėjimo sistemos patvirtintos 15-oje tikrintų įmonių, 4-iose įmonėse patvirtintų darbo apmokėjimo sistemų nebuvo arba jos buvo patvirtintos nesilaikant DK reikalavimų, tad šioms įmonėms surašyti reikalavimai pašalinti pažeidimus iki numatyto termino, 11-oje tikrintų įmonių darbo apmokėjimo sistemos patvirtinimas neaktualus, kadangi įmonėse vidutinis darbuotojų skaičius nesiekė dvidešimties. Analizuojant įmonių patvirtintų darbo apmokėjimo sistemų turinį, buvo konstatuota, kad 15-os sistemų nuostatos atitinka DK reikalavimus. Pastebėtina, kad 2 įmonėse darbo apmokėjimo sistemos buvo patvirtintos nesilaikant reglamentuotos procedūros, t. y. privalomai nebuvo įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros. Be to, darbo apmokėjimo sistemose nebuvo nurodytos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), nebuvo išgryninti kriterijai, kuriais vadovaujantis nustatomas konkretus darbo užmokesčio dydis, papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka.

Jeigu darbovietėje patvirtinta darbo apmokėjimo sistema, ar ji sudaryta taip, kad nebūtų diskriminacijos lyties pagrindu?

Planinių tyrimų metu ištirta, jog įmonių patvirtintos darbo apmokėjimo sistemos nesudaro prielaidų tiesiogiai diskriminuoti lyties pagrindu. Vis dėlto, nors tiesioginės diskriminacijos lyties pagrindu nenustatyta, tačiau pastebimos situacijos, kai tam tikrose darbo apmokėjimo sistemose nustatyti pakankamai dideli darbo užmokesčio dydžiai tarp minimalaus ir maksimalaus darbo užmokesčio (darbo užmokesčio režiai) tai pačiai darbuotojų kategorijai. Taip pat darbo

apmokėjimo sistemoje nesant nustatytų objektyvių kriterijų, kuriais vadovaujantis darbuotojui nustatomas konkretus darbo užmokesčio dydis, papildomo apmokėjimo skyrimo pagrindai ir tvarka, sprendimus dėl darbo užmokesčio nustatymo, priedų ir priemonių skyrimo priima tiesioginis darbuotojo vadovas arba juridinio asmens vadovas. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, gali būti sudaromos prielaidos diskriminuoti lyties ir (arba) kitais pagrindais. Tačiau atkreipiame dėmesį, kad konkreta darbo užmokesčio dydžio nustatymas, papildomo apmokėjimo skyrimas nesilaikant teisingo apmokėjimo ir nediskriminavimo lyties ir (arba) kitais pagrindais principų sudaro individualaus darbo ginčo dalyką. Pažymime, kad konkrečių faktinių aplinkybių konstatavimas ir vertinimas deleguotas darbo ginčus nagrinėjantiems organams.

Ar darbuotojams už tokį patį arba vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis, įskaitant visus papildomus uždarbius bet koku būdu darbdavio arba darbdavio atstovo išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą?

Patikrinimų metu didžioji dalis įmonių pateikė dokumentus bei paaiškinimus, jog darbuotojams už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis, įskaitant visus papildomus uždarbius bet koku būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Iš įmonių pateiktų statistinių duomenų apie vidutinio darbo užmokesčio skirtumus pagal profesijų grupes ir lytį nustatyta, kad darbo užmokesčio skirtumas pagal lytį tose pačiose pozicijose susidaro dėl objektyvių priežasčių. Darbo užmokesčio dydžio diferenciaciją konkrečiose pareigybėse lemia skirtinga darbuotojų kvalifikacija, išsilavinimas, profesinio darbo patirtis, pareigybei priskiriamų užduočių pobūdis ir apimtis, priskiriamų atsakomybių laipsnis, darbuotojo ir (arba) įmonės veiklos rezultatai ir darbuotojo indėlis į šiuos rezultatus, darbo trukmė darbovietėje, darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje konkrečiu laikotarpiu ar kitos objektyvios priežastys. Akcentuotina, kad nepaisant to, jog patikrinimai buvo atliekami įmonėse, kuriose pagal Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenis stebimas didžiausias vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis, daugelyje patikrintų įmonių darbo užmokesčio tose pačiose pareigybėse skirtumai pagal lytį nėra dideli, be to, skirtumai svyruoja tiek vyrų, tiek moterų naudai. Pažymėtina, jog didžiausias atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio stebimas ne konkrečiose tapačiose pareigybėse, bet įmonėje apskritai, t. y. bendrai vertinant visas įmonėje esančias pareigybes ir jas užimančių darbuotojų darbo užmokesčius.

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis 2021 m. sudarė 11,1 proc., 2020 m. buvo 12,1 proc., taigi atotrūkis sumažėjo 1 procentiniu punktu¹. Tačiau šie statistiniai duomenys tiesiogiai neatspindi atotrūkio tarp skirtingos lyties darbuotojų, užimančių tokias pačias pareigas. Manytina, kad aukštas darbo užmokesčio atotrūkis tarp lyčių rodiklis galėjo būti nustatytas neatsižvelgiant į darbuotojų užimamų pareigybių turinį, o tyrimo metu vertinant tik darbuotojo lyties ir gaunamo darbo užmokesčio rodiklius. Be to, atsižvelgiant į planinių tyrimų metu nustatytas aplinkybes, darytina išvada, kad tokį darbo užmokesčio pasiskirstymą galimai lemia abiejų lyčių atstovų polinkiai renkantis specialybę ar pagal darbo specifiką. Tikrintose įmonėse pastebima, kad vyrai dažniau užima pareigas, susijusias su informacinėmis technologijomis, programavimu, kurios apmokamos kur kas geriau, palyginti su vidurinėsios ar žemiausios grandies specialistų darbo pozicijomis (pavyzdžiui, klientų aptarnavimo specialistai, vadybininkai, administracijos darbuotojai), kurias dažniausiai renkasi moterys. Darbo užmokesčio dydžiai, priklausomai nuo lyginamų pareigybių, gali skirtis net iki šešių kartų.

Ar darbdaviai, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50, priėmė ir įprastais darbovietėse būdais paskelbė lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones?

Patikrinimų metu nustatyta, kad 5 iš 6 įmonių, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50, priėmė ir įprastais darbovietėse būdais paskelbė lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones (toliau – lygių galimybių politika). Įmonės lygių galimybių politikoje įtvirtina lygių galimybių principus ir jų įgyvendinimo priemones: taikomi vienodi atrankos ir priėmimo į darbą, atleidimo iš darbo, darbo veiklos

¹ Duomenys iš <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=10153074>

vertinimo kriterijai, sudaromos visiems darbuotojams vienodos darbo sąlygos, galimybės mokytis, taikoma vienoda atlygio sistema, vienodos lengvatos, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ir kitus DK 26 straipsnyje nurodytus pagrindus. Visgi viena įmonė, kurios vidutinis darbuotojų skaičius yra gerokai virš 50 (t. y. apie 150), lygių galimybių politikos (taip pat ir darbo apmokėjimo sistemos) patvirtinusi ir paskelbusi nebuvo. Įmonei surašytas reikalavimas pašalinti pažeidimus iki numatyto termino.

Atkreiptinas dėmesys, kad palyginti su 2020 ir 2021 metais atliktais analogiškais patikrinimais, pastebėtina teigiama tendencija: keliose įmonėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius neviršija 50 (4 iš 24 įmonių), darbdaviai priėmė ir paskelbė lygių galimybių politiką, nors įstatymas nenustato joms tokios prievolės. Lygių galimybių politikos priėmimas ir paskelbimas pats savaime neužtikrina, kad įmonės *de facto* laikosi ir tinkamai įgyvendina darbuotojų lygių galimybių politiką, tačiau manytina, kad savanoriškas įsipareigojimas vykdyti šią nuostatą liudija apie didėjančią darbdavių supratimą apie lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir jos vykdymo priežiūros svarbą ir naudą darbuotojų bei pačios įmonės gerovei.

Keletas įmonių, kurios nėra priėmusios lygių galimybių politikos (kurių vidutinis darbuotojų skaičius neviršija 50), pažymėjo, kad nepaisant to, jog jos formaliai nėra patvirtinuosios rašytinio dokumento, nuolat rūpinasi ir deda visas pastangas, kad įmonėje būtų sudarytos vienodos darbo sąlygos visiems darbuotojams neskirstant jų pagal lytį, amžių, rasę ar kitus aspektus. Viena įmonė akcentavo, kad darbuotojų įvairovė ir pasitenkinimas darbine veikla yra laikomi vienomis esminių įmonės vertybių.

Gerąją praktika laikytini atvejai, kai įmonės lygių galimybių politikoje apibrėžia ir paaiškina, kokie diskriminacijos atvejai būtų vertinami kaip šurkštus darbo pareigų pažeidimas. Taip pat gerąją praktika laikytinas darbuotojų pranešimų apie diskriminacinius įvykius ir aiškios tyrimų procedūros nustatymas, pranešėjų konfidencialumo užtikrinimas.

Ar darbdavys ėmėsi priemonių, kad darbuotojai, darbuotojų atstovai, darbuotojai, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus, būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio, neigiamų pasekmių ir kitokio persekiojimo, kai reaguojama į skundą arba į kitą teisinę procedūrą dėl diskriminacijos?

Tikrintos įmonės nurodė, kad nebuvo gavusios darbuotojų ar jų atstovų skundų dėl diskriminacijos. Didžioji dalis patikrintų įmonių (19 iš 30) pažymėjo, kad jei būtų gautas toks skundas, jos imtųsi visų įmanomų priemonių apsaugoti darbuotoją, darbuotojo atstovą ir liudytojus nuo neigiamų pasekmių ar reakcijų į skundą, liudijimus ar paaiškinimus.

Daugiau nei trečdalis įmonių (13 iš 30) nurodė, kad ėmėsi priemonių, jog darbuotojai, darbuotojų atstovai, darbuotojai, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus, būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio, neigiamų pasekmių ir kitokio persekiojimo, kai reaguojama į skundą arba į kitą teisinę procedūrą dėl diskriminacijos. Kai kurios įmonės vietiniuose norminiuose teisės aktuose (darbo tvarkos taisyklėse, lygių galimybių politikoje ir kt.) yra įtvirtinuosios DK 26 straipsnio 2 dalies 5 punkto nuostatą, kad jei darbuotojas pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos, darbdavys imasi visų priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų jokios formos priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių. Kelios įmonės savo vietiniuose norminiuose teisės aktuose yra nustačiusios ir aprašiusios skundų ir pranešimų dėl diskriminacijos teikimo bei pranešėjų apsaugos tvarką. Pavyzdžiui, vienoje tikrintoje įmonėje patvirtinta Sudėtingų situacijų programa, kurioje yra detalčiai aprašoma, ką daryti ir į ką kreiptis diskriminacijos ar kitais sudėtingais atvejais. Darbuotojams yra suteikiama galimybė pasirinkti, koku jiems priimtiniu būdu informuoti apie situaciją (skundą ar pranešimą galima pateikti įvairiais nurodytais būdais) ir kiek jie nori atskleisti informacijos apie save.

Kaip minėta, įmonės nurodė, kad nėra gavusios darbuotojų skundų ar pranešimų dėl diskriminacijos, bet, žinoma, tai nereiškia, kad diskriminacijos atvejų šiose įmonėse nėra buvę. Manytina, kad aiškios ir skaidrios skundų ir pranešimų dėl diskriminacijos teikimo, tyrimo ir pranešėjų apsaugojimo tvarkos reglamentavimas darbdavio vietiniuose norminiuose teisės aktuose

bei šios tvarkos aktyvus iškomunikavimas darbuotojams paskatintų darbuotojus drąsiau teikti skundus ir pranešimus, susidūrus su diskriminacija.

Ar darbdavys yra sudaręs vienodas sąlygas darbuotojams kelti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties ir teikia vienodas lengvatas?

Pagal tikrintų įmonių nurodytus duomenis darytina prielaida, kad įmonės yra sudariusios vienodas sąlygas darbuotojams kelti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties ir teikia vienodas lengvatas. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad daugumoje įmonių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas nėra reglamentuotas vidiniais norminiais teisės aktais, nėra sudaromi kvalifikacijos tobulinimo planai, o darbuotojai siunčiami kelti kvalifikaciją epizodiškai, atsižvelgiant į tuomečius darbdavio poreikius ar darbuotojų pageidavimus, todėl vienareikšmiškai teigti, kad tikrintose įmonėse visiems darbuotojams *de facto* sudarytos vienodos sąlygos kelti kvalifikaciją, negalime.

Pastebėtina teigiama kai kurių įmonių praktika iš anksto nustatytu periodiškumu siųsti darbuotojus į jų pačių pasirinktus mokymus ir kvalifikacijos kėlimo kursus arba nustatyti tam tikrą pinigų sumą per kalendorinius metus, kuria yra apmokami darbuotojo pasirinkti mokymai. Sektinas kai kurių įmonių pavyzdys yra metinio kvalifikacijos tobulinimo plano sudarymas, kai atsižvelgiama į darbuotojų veiklos vertinimo rezultatus bei pačių darbuotojų įsivertinimą, kurioje srityje pageidautų tobulinti žinias bei praktinius įgūdžius, bei nustatomos metinės mokymams skirtos lėšos.

Taip pat paminėtina vienos įmonės pažangi praktika, kai įmonėje naudojama unifikuota kvalifikacijos kėlimo ir profesinio tobulėjimo sistema – priklausomai nuo pareigybės, darbuotojams įmonės e. mokymų platformoje automatiškai priskiriamas tam tikras krepšelis mokymų, kuriuos darbuotojai privalo išklausti per tam tikrą laikotarpį. Papildomai šioje mokymų platformoje darbuotojai, nepriklausomai nuo užimamos pareigybės, gali savarankiškai pasirinkti bet kuriuos mokymus, kuriuos jie pageidauja išklausti. Įmonėje taip pat skatinamas darbuotojų profesinis tobulėjimas ir augimas, suteikiant galimybę jiems (jų pageidavimu) rotacijos principu išbandyti save praktiškai atliekant kitos srities užduotis.

Jeigu darbovietėse patvirtinti darbuotojų atrankos / įdarbinimo kriterijai, ar jie sudaryti taip, kad nebūtų diskriminacijos lyties pagrindu?

Pusė patikrintų įmonių (16 iš 30) yra patvirtinusios darbuotojų atrankos / įdarbinimo kriterijus, sudarytus taip, kad nebūtų diskriminacijos lyties pagrindu (toliau – atrankos kriterijai). Darbuotojų atrankos kriterijai nustatyti įmonių vietiniuose norminiuose teisės aktuose: darbuotojų pareigybių aprašymuose, lygių galimybių politikoje ar kituose dokumentuose. Informacija apie laisvas darbo vietas ir atrankos kriterijus viešai skelbiama darbo skelbimuose (darbo skelbimų portaluose, socialiniuose tinkluose ir pan.).

Įmonės, kurios nėra vietiniais norminiais teisės aktais patvirtinusios darbuotojų atrankos kriterijų, pažymėjo, kad vadovaujasi DK 26 straipsnio 2 dalies 1 punkto nuostata ir visiems kandidatams faktiškai taiko vienodus kriterijus, neatsižvelgiant į kandidatų lytį (ar kitus aspektus, nesusijusius su kandidatų dalykinėmis savybėmis). Darbdaviai nurodė, kad kandidatus renka vertindami ir (arba) atsižvelgdami į jų išsilavinimą, darbo patirtį, profesinę kvalifikaciją, teorines žinias ir praktinius įgūdžius, užsienio kalbų, reikalingų darbo funkcijoms atlikti, mokėjimą, kandidatų motyvaciją dirbti konkretų darbą, dalykines savybes ir kt. Atkreiptinas dėmesys, kad VDI specialistai tikrintų įmonių darbuotojų atrankose nedalyvavo ir faktinės situacijos (pavyzdžiui, ar atrankos metu kandidatams nėra užduodami diskriminacijos elementų turintys klausimai) įvertinti negali. Išvados daromos remiantis tik atliktų patikrinimų dokumentų analize.

Pastebėtinas vienos įmonės sektinas pavyzdys, kai darbuotojus samdantiems vadovams privalomai organizuojami specialūs atrankų mokymai, kurių metu vadovai yra apmokomi, kaip, remiantis įmonės patvirtintais atrankos kriterijais, objektyviai įvertinti kandidato tinkamumą konkrečiai pareigybei. Samdantys vadovai, kurie dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (pavyzdžiui, neseniai patys įsidarbino, sirgo ir pan.) nėra pabaigę atrankų mokymų, atrankas gali vykdyti tik su kitu vadovu ar personalo specialistu, kurie yra pabaigę šiuos mokymus.

Jeigu darbovietėse patvirtinti darbuotojų darbo vertinimo kriterijai, ar jie sudaryti taip, kad nebūtų diskriminacijos lyties pagrindu?

Patikrinimų metu nustatyta, kad 15 iš 30 įmonių turi patvirtintus vertinimo kriterijus. Įmonėse, kuriose buvo patvirtinti darbuotojų darbo vertinimo kriterijai, prielaidų tiesioginei diskriminacijai lyties ar kitais pagrindais nenustatyta. Dažniausia darbuotojų vertinimo praktika – metiniai pokalbiai, kurių metu aptariami išskelti uždaviniai, įvykdytos užduotys.

Paminėtina vienos iš įmonių praktika, kai darbuotojų vertinimui taikoma speciali elektroninė sistema „Workday“, kur kiekvienais metais darbuotojai asmeniškai save įsivertina, taip pat pateikia pastabas nurodydami, kur, jų manymu, jiems reikėtų ir (arba) kur jie norėtų tobulėti. Ši informacija pasiekia tiesioginį vadovą ir yra aptariama metinio pokalbio metu, taip pat į ją atsižvelgiama formuojant mokymų planą pagal tam skirtą biudžetą.

Pažymėtina, kad įmonės, kuriose nėra konkrečiai apibrėžtų darbuotojų darbo vertinimo kriterijų, patenka į rizikos grupę, ypač tais atvejais, kai darbuotojų darbo vertinimas išimtinai priklauso nuo tiesioginio ar įmonės vadovo. Toks galimai subjektyvus tiesioginio ar įmonės vadovo vertinimas gali sudaryti prielaidas vertinimo metu darbuotojus diskriminuoti lyties ir (arba) kitais pagrindais. Patikrinimų metu pažeidimų ar darbuotojų nusiskundimų šiuo aspektu nenustatyta.

Ar darbdaviai, priimdami į darbą ar perkeldami į aukštesnes pareigas, taiko vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas? Ar darbovietės laikosi draudimų lyčių užimtumo segregacijos (tendencija įdarbinti tik vyrus ar tik moteris) klausimais?

Patikrinimų metu nustatyta, kad galimybės įsidarbinti ir keisti pozicijas įmonėse yra sudarytos vienodai, nepriklausomai nuo lyties. Nepaisant to, patikrinimų metu pastebėta tendencija, kad kai kuriose įmonėse yra padaliniai, kuriuose darbuotojų daugumą sudaro vyrai arba moterys. Pavyzdžiui, dažniausiai pastebima tendencija, jog klientų aptarnavimo (apskritai aptarnavimo paslaugų) padaliniuose didžiąją daugumą darbuotojų sudaro moterys, o informacinių technologijų (toliau – IT) ar su inžinerija susijusiuose – vyrai. Atkreiptinas dėmesys, jog trečdalis tikrintų įmonių vidutinis darbuotojų skaičius nesiekia 20 darbuotojų ir net dviejų trečdalių – 50 darbuotojų. Pastebėta tendencija, kad tokiose nedidelėse įmonėse nėra darbuotojų, kurie užimtų tapačias pareigybes, vienoje pareigybėje dirba vienas darbuotojas.

Darbuotojai į darbą įmonėse priimami ar perkeltami į kitas pareigas ne vienašališko paskyrimo, o šalių susitarimo pagrindu, tad minėtą lyčių pasiskirstymą ar jo kaitą daugiausia lemia pačių darbuotojų motyvacija, kompetencija ir darbo specifiška. Kaip minėta anksčiau, akivaizdžiai išryškėja sritys / pareigybės, kuriose vyrauja vyrai, o kuriose – moterys: tai tikrintų įmonių atstovai įvardija kaip įprastas tendencijas darbo rinkoje, kurias suponuoja nusistovėję vyrų ir moterų profesijų pasirinkimo įpročiai.

Tiek naujų darbuotojų, tiek jau dirbančių darbuotojų karjeros galimybės įmonėse priklauso nuo objektyvių kriterijų, tokių kaip darbuotojų motyvacija, kompetencija, kvalifikacija, turima patirtis ir žinios, pasiekti darbo rezultatai, darbo kokybė ir objektyvios įmonės galimybės suteikti darbuotojams aukštesnes pozicijas. Jokie diskriminuojantys kriterijai (įskaitant darbuotojo amžių, lytį, tautybę ar kt.) tam nėra taikomi. Pastebėtina, jog vykdytų patikrinimų metu tiesioginės diskriminacijos aptariamam klausimui nustatyta nebuvo, taip pat nebuvo nustatyta atvejų, kai darbuotojai dėl šių klausimų kreipėsi į personalo skyrių, tiesioginį vadovą ar kitą tam deleguotą asmenį. Siekiant atlikti išsamią analizę darbuotojų priėmimo į darbą ir (arba) perkėlimo į kitas pareigas klausimui, būtinas kiekvieno individualaus įdarbinimo ir (arba) perkėlimo atvejo nagrinėjimas, kurį atliekant būtina įvertinti visas konkrečiam atvejui reikšmingas aplinkybes, o tai padaryti iš esmės priskirta darbo ginčus nagrinėjantiems organams, tad šių patikrinimų metu tokia analizė nebuvo vykdoma.

Ar darbdaviai padeda darbuotojams vykdyti darbo ir šeimos išsipareigojimų derinimą? Ar darbdaviai apsvarsto ir motyvuotai atsako raštu į teisės aktuose nustatytus atvejais darbuotojų pateiktus prašymus, susijusius su šeiminių išsipareigojimų vykdymu?

Patikrinimų metu nustatyta, kad visos įmonės vadovaujasi DK nuostatomis, įpareigojančiomis padėti darbuotojams vykdyti šeiminius įsipareigojimus. Visos įmonės, atsižvelgdamos į darbuotojų prašymus bei įstatymų numatytas papildomas garantijas, suteikia papildomas poilsio dienas (mėginimus, tėvadienius), leidžia darbuotojams dirbti nuotoliniu būdu ar pagal lankstų darbo grafiką, suteikia galimybę sulygti dėl ne viso darbo laiko ir kt. Patikrinimų metu fiksuotas atvejis, kai darbdavys darbuotojams suteikia papildomų garantijų, palyginti su DK nustatytomis. Konkrečiu atveju įmonė suteikia platesnę garantiją dėl laisvo laiko šeiminiams įsipareigojimams vykdyti, t. y. įmonė papildomai suteikia darbuotojams poilsio dienas, jei jie sudaro santuoką (viena darbo diena), taip pat mirus artimajam (trys darbo dienos) bei laisvą nuo darbo visą darbo dieną rugsėjo 1 d. Šios papildomos naudos įtvirtintos bei aprašytos įmonės papildomų naudų politikoje. Įmonė nurodė, kad taip siekiama, jog darbuotojai jaustų savo svarbą įmonėje, ir sudarytos sąlygos, kad jie visada galėtų švęsti šeimos šventes, pavyzdžiui, vestuves, mokyklos pradžia, bei jaustųsi saugūs ir palaikomi išgyvendami netekčiai.

Pastebėtina tendencija, jog įmonės, nepaisant to, jog tokia garantija įtvirtinta DK, kaip išskirtinį būdą derinti darbo bei šeiminius įsipareigojimus nurodo suteikiančios galimybes darbuotojams dirbti nuotoliniu būdu, kai tokį norą išreiškia darbuotojai, auginantys vaikus. Nurodytos konkrečios situacijos, pavyzdžiui, kai darbuotojai dirba nuotoliniu būdu susirgus vaikui.

Išvados

Apibendrinami atliktų patikrinimų rezultatus dėl didelio darbo užmokesčio atotrūkio tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio, pažymime, kad tiesioginės diskriminacijos požymių dėl atotrūkio tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio patikrinimų metu nustatyta nebuvo. Atkreiptinas dėmesys, jog patikrintose įmonėse vis dar vyrauja tam tikra vyrų ir moterų pasiskirstymo atskiruose įmonių padaliniuose tendencija, t. y. pastebėta, jog daugumoje tikrintų įstaigų darbuotojos moterys dominuoja klientų aptarnavimo sektoriuje, kuriame paprastai nustatytas žemiausias įmonėje darbo užmokestis, o darbuotojų vyrų skaičius dažniausiai gerokai lenkia moterų skaičių IT ar inžinerijos padaliniuose, kuriuose numatyti vieni didžiausių darbo užmokesčių įmonėse.

Kaip minėta anksčiau, aptariant atskirus teminės ataskaitos klausimus, patikrinimų metu nustatyta, kad ne visiems darbuotojams mokamas vienodas darbo užmokestis už tokį patį ar vienodos vertės darbą. Atlikus įmonių dokumentų analizę bei gavus įmonių paaiškinimus, nustatyta, kad darbo užmokesčių skirtumai susidaro tiek vyrų, tiek moterų naudai, o šio skirtumo susidarymą lemia objektyvios priežastys, tokios kaip darbuotojų kvalifikacija, išsilavinimas, profesinė patirtis, dalykinės savybės ir elgsena, darbo kiekis ir kokybė, užduočių ir darbo įrankių bei metodų sudėtingumas bei kompleksiskumas, atskaitingumas, įmonės veiklos rezultatai ir darbuotojų indėlis šiems rezultatams pasiekti bei kitos objektyvios aplinkybės.

Patikrinimų metu pastebėti atvejai, kai įmonėje nėra patvirtintų konkrečių darbuotojų vertinimo, darbo užmokesčio dydžio nustatymo kriterijų, o tai galėtų sudaryti prielaidas diskriminuoti lyties ir (arba) kitais pagrindais dėl galimai subjektyvaus darbuotojo vertinimo. Vis dėlto tiesioginės diskriminacijos šiuo klausimu patikrinimų metu nustatyta nebuvo, skundų tikrintose įmonėse šiuo klausimu taip pat neužfiksuota, tačiau minėtas subjektyvaus vertinimo elementas traktuotinas kaip rizika galimoms diskriminacijos apraiškoms. Atkreipiame dėmesį, jog siekiant nustatyti, ar konkrečiu individualiu atveju darbuotojui mokamas skirtingas darbo užmokestis už tokį patį ar vienodos vertės darbą turi diskriminacijos elementų, reikia vertinti visas konkrečios atvejo faktines aplinkybes, o tai padaryti iš esmės priskirta darbo ginčus nagrinėjantiems organams. Taigi konkretūs atvejai, kai darbuotojas mano esąs diskriminuojamas lyties ir (arba) kitais pagrindais, pagal kompetenciją galėtų būti išnagrinėjami ir įvertinami tik darbuotojui kreipusis į darbo ginčų komisiją.

Pastebėtina, jog DK numato darbdavio pareigą priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės, kai darbdavio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50. Vadovaujantis patikrinimų rezultatais, tik viena iš 30 įmonių nesilaikė DK reikalavimų. Pažymėtina, jog įmonė, nepaisant didesnio nei 50 vidutinio darbuotojų skaičiaus, neturėjo pasitvirtinusi lygių galimybių

politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių bei darbo apmokėjimo sistemos. Vertinant tai, jog teisinis reglamentavimas šiuo konkrečiu klausimu 2020–2022 m. nepakito, VDI, kaip ir ankstesniais metais, laikosi nuomonės, kad teisės aktuose neįtvirtinus konkrečių lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių turinio reikalavimų, tai gali sudaryti prielaidas įmonėms priimti deklaratyvaus pobūdžio dokumentus (įgyvendinimo priemones), kuriais *de jure* siekiama įgyvendinti imperatyvią DK normą formaliai atkartojant teisės aktų nuostatas, o tai kelia abejonių dėl jų turinio bei realių jame numatytų priemonių efektyvumo įgyvendinant darbuotojų lygių galimybių principą. Atsižvelgiant į tai, kas paminėta, manoma, jog būtų tikslinga DK 26 straipsnyje nustatyti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių turinio gaires / kriterijus. Toks turinio konkretizavimas atliktų pagalbines priemones darbdaviams rengiant minėtus dokumentus funkciją bei kontrolę vykdančioms institucijoms pasitarnautų kaip naudingas kokybinio vertinimo įrankis.

Pažymėtina, jog DK nuostatos reglamentuoja, kad darbdavys turi taikyti ir naudoti vienodus atrankos bei vertinimo kriterijus ir sąlygas, tačiau imperatyviai neįpareigoja darbdavio darbovietėje patvirtinti darbuotojų atrankos / įdarbinimo ir (arba) darbuotojų darbo vertinimo kriterijų, kaip atskirų dokumentų. Šias tvarkas reglamentuojančių dokumentų nebuvimas taip pat gali sudaryti prielaidas subjektyviam konkretaus atvejo vertinimui ir diskriminacijai lyties ir (arba) kitais pagrindais.

VDI nuomone, nepaisant galimai išaugiančios administracinės naštos, anksčiau minėtų dokumentų, būtent darbuotojų atrankos / įdarbinimo ir (arba) darbuotojų darbo vertinimo kriterijų, patvirtinimo įmonėse reikalavimas, įtvirtintas teisės aktuose, galimai turėtų teigiamą poveikį diskriminavimo lyties ir (arba) kitais pagrindais prevencijai bei ginčų sprendimui. Taip pat paminėtinas svarbus darbuotojų atstovų vaidmuo aptariamais klausimais, t. y. darbuotojų atstovai (darbo tarybos ar profesinės sąjungos) atstovauja darbuotojų interesams ir padeda bei tam tikra prasme kontroliuoja darbdavio veiksmus ar neveikimą darbo santykiuose. Darbuotojų atstovų nebuvimas ar tik formalus jų įtraukimas gali prisidėti prie vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio, tad socialinio dialogo plėtra taip pat yra itin svarbi, siekiant išvengti diskriminacijos.