

Parlaments atbalsta noteikumus par vienlīdzīgu atalgojumu un algu pārredzamību

- Eiropas Savienībā par līdzvērtīgu darbu sievietes pelna par 13 % mazāk nekā vīrieši
- Darbinieki varēs saņemt informāciju par atalgojumiem darbavietā
- Ieviests sankcijas un sodus, lai uzņēmumus atturētu no noteikumu pārkāpšanas
- Uzņēmumiem būs jāveic pasākumi, ja dzimumu atalgojumu atšķirība pārsniegs 5 %



Jauni noteikumi par vienlīdzīgu atalgojumu un algu pārredzamību © AdobeStock_JBettencourt_peopleimage

Ar jaunajiem noteikumiem ES uzņēmumiem būs pienākums atklāt informāciju, ļaujot skaidrāk apzināt atšķirības vīriešu un sieviešu darba samaksā un ļaujot darbiniekiem vieglāk salīdzināt algas.

Ceturtdien plenārsēdē Parlaments ar 427 balsīm “par”, 79 — “pret” un 76 deputātiem atturoties pieņēma jaunus noteikumus, saskaņā ar kuriem atalgojuma noteikšanā turpmāk būs jāievēro dzimumneitrāli kritēriji un jāizmanto dzimumneitrālas darba novērtēšanas un klasifikācijas sistēmas. Šāda pieeja atvieglos atalgojuma līmeņu salīdzināšanu. Amatu nosaukumos un vakanču paziņojumos būs jāizmanto dzimumneitrāla valoda un, pieņemot cilvēkus darbā, būs jāraugās, lai šis process norisinātos nediskriminējoši.

Ja uzņēmuma algu pārskats parādīs, ka vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība sasniedz vai pārsniedz 5 %, darba devējam sadarbībā ar darbinieku pārstāvjiem būs kopīgi jāizvērtē uzņēmuma algas. Dalībvalstīm būs pienākums darba devējiem, kas noteikumus neievēros, piemērot iedarbīgas, samērīgas un atturošas sankcijas, piemēram, naudas sodus. Darba ņēmējam, kam pārkāpuma rezultātā būs nodarīts kaitējums, būs tiesības pieprasīt kompensāciju. Pirmo reizi jaunajos noteikumos ir iekļautas nebināro personu tiesības un interseksionālā diskriminācija jeb diskriminācija vairāku vienlaicīgu faktoru dēļ.

Algu slepenības beigas

Noteikumos teikts, ka darba ņēmējiem un darbinieku pārstāvjiem būs tiesības saņemt skaidru un pilnīgu informāciju par individuālo un vidējo darba samaksas līmeni pa dzimumiem. Atalgojums vairs nedrīkstēs būt slepens. Darba līgumos vairs nevarēs būt nosacījumi, kas aizliedz darba ņēmējiem atklāt savas algas lielumu vai pieprasīt informāciju par citu darbinieku algām tajā pašā vai citā amata kategorijā.

Pierādīšanas pienākums darba devējam

Risinot ar darba samaksu saistītas sūdzības, pierādīšanas pienākums gulsies ne vairs uz darba ņēmēja, bet gan uz darba devēja pleciem. Dalībvalstu likumos būs jāiestrādā jauna norma: ja darba ņēmējs vērsīsies tiesā ar sūdzību par vienlīdzīgas darba samaksas principa neievērošanu, pienākums pierādīt to, ka šāda diskriminācija nav notikusi, gulsies uz darba devēja pleciem.

Ziņotāju citāti

Samira Rafaela (“Renew Europe”, Nīderlande) no Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas sacīja: “Mana prioritāte bija garantēt darba ņēmējiem visiekļaujošākos un iedarbīgākos darba samaksas pārredzamības pasākumus. Tagad mums ir ne vien saistoši pasākumi, kas palīdzēs novērst vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, bet arī garantija, ka aizsargāti ir visi ES iedzīvotāji un ka viņiem ir tiesības vērsties pret diskrimināciju darba samaksas jomā. Nebinārām personām ir tādas pašas tiesības uz informāciju kā vīriešiem un sievietēm. Es lepojos, ka ar šo direktīvu mēs pirmo reizi Eiropas tiesību aktos esam

definējuši intersekcionalo diskrimināciju un iekļāvuši to kā atbildību pastiprinošu apstākli sodu noteikšanā.”

[Kīra Marija Pētera Hansena](#) (Verts/ALE, Dānija) no Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas sacīja: “Šis tiesību akts skaidri parāda, ka mēs Eiropas Savienībā neakceptējam dzimumu diskrimināciju darba samaksas jomā. Vēsturiski sievietes darbs ir bijis nepietiekami novērtēts un nepietiekami apmaksāts, un ar šo direktīvu mēs speram svarīgu soli uz to, lai nodrošinātu vienādu darba samaksu par līdzvērtīgu darbu.

Es ļoti lepojos, ka Parlamentam izdevās paplašināt noteikumu darbības jomu, stiprināt sociālo partneru lomu un nodrošināt stipras individuālās un kolektīvās tiesības.”

Turpmākie soļi

Saskaņotais noteikumu teksts vēl oficiāli jāapstiprina Padomei. Tad tas tiks publicēts *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī* un stāsies spēkā 20 dienas pēc publicēšanas.

Vispārēja informācija

Vienādas darba samaksas princips ir noteikts [Līguma par Eiropas Savienības darbību 157. pantā](#). Tomēr visā Eiropas Savienībā dzimumu atalgojumu atšķirība joprojām ir aktuāla problēma un sievietes par līdzvērtīgu darbu saņem vidēji par 13 % mazāk nekā vīrieši. [Situācija dažādās dalībvalstīs ir atšķirīga](#), taču ES vidējais rādītājs pēdējo desmit gadu laikā ir samazinājies tikai pavisam nedaudz.

Papildu informācija

[Debašu videoieraksts \(30.03.2023.\)](#)

[Procedūras dokumentācija](#)

[Paziņojums presei pēc Parlamenta un Padomes sarunu vedēju panāktās vienošanās \(15.12.2022.\)](#)

[Likumdošanas procesa grafiks](#)


[“Equal pay for equal work between men and women” \(2022. gada maijs\), Eiropas Parlamenta domnīca](#)


[Brīvi lietojami foto, video un audiomateriāli par darba samaksas pārredzamību](#)

Kontakti

Natalie Kate KONTOULIS

Press Officer

 (+32) 2 28 43562 (BXL)

 (+32) 470 88 37 82

 natalie.kontoulis@europarl.europa.eu

Agnese KRIVADE

Press Officer

☎ (+32) 228 46 718 (BXL)

☎ (+32) 470 89 01 46

✉ agnese.krivade@europarl.europa.eu

Jānis KRASTIŅŠ

Press Officer in Latvia

☎ (+371) 6708 5461

☎ (+371) 26 542 369

✉ janis.krastins@europarl.europa.eu
