



**Lai nodrošinātu
vienlīdzīgu darba
samaksu sievietēm
un vīriešiem,
DIREKTĪVA**
par darba samaksas
pārredzamību paredz:

DARBINIEKAM



saprotamākus darbā
pieņemšanas kritērijus



tiesības saņemt
informāciju par kritērijiem
darba samaksas noteikšanā

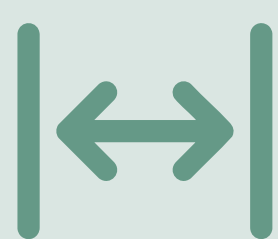


tiesības prasīt darba devējam
informāciju par individuālo un
vidējo darba samaksas līmeni
par tādas pašas vērtības
darbu



tiesības prasīt darba
devējam paskaidrojumus
par sieviešu un vīriešu
darba samaksas atšķirībām
uzņēmumā

DARBA DEVĒJAM



informācijā par amata vakanci
jānorāda darba samaksas
diapazonu, kas balstīts uz
objektīviem un
dzimumneitrāliem kritērijiem



nav atļauts potenciālajam
darbiniekam uzdot
jautājumus par pagātnē
saņemto darba samaksu



jāskaidro darbiniekam, kādi
kritēriji tiek ņemti vērā,
nosakot darba samaksu, un
tiem ir jābūt pieejamiem
darbiniekiem



jāveic pasākumus, lai novērstu
darba samaksas atšķirības starp
sievietēm un vīriešiem, ja tās
pārsniedz 5% kādā no amatu
kategorijām



**Direktīva paredz pienākumu darba devējiem ziņot par sieviešu
un vīriešu darba samaksas atšķirībām savā uzņēmumā**

Sākot ar

2027. gada 7. jūniju

un turpmāk

KATRU GADU,
ja uzņēmumā strādā
vairāk nekā 250 darbinieki

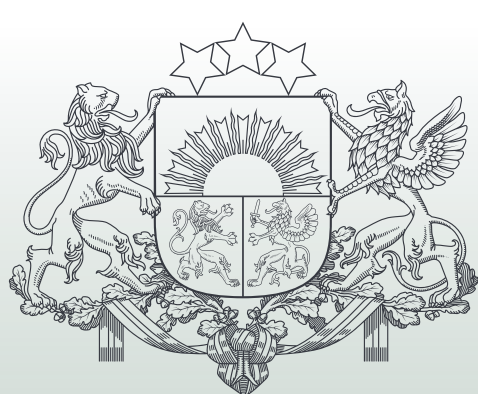
VIENU REIZI TRIJOS GADOS,
ja uzņēmumā strādā **149–249 darbinieki**

Sākot ar

2031. gada 7. jūniju

un turpmāk

VIENU REIZI TRIJOS GADOS,
ja uzņēmumā strādā **100–149 darbinieki**



Labklājības ministrija