

Pēdējais laiks novērtēt “darba vērtību” atbilstoši direktīvai 1/13/25



Vecākais jurists, PwC Legal
Edgars Rīnķis

Saskaņā ar Vienlīdzīgas samaksas direktīvu (2023/970) vienādi vērtīga darba jēdziens ietver četrus aspektus: prasmes, atbildību, nepieciešamo piepūli un darba apstākļus. Tā kā direktīva ir jāievieš līdz 2026. gada jūnijam, ir aktualizējies jautājums par minētajiem aspektiem. Šajā rakstā aplūkotas likumdevēja norādes.

Darba vērtība

Darba vērtības jēdziens Latvijas normatīvajos aktos tika ieviests jau 2002. gadā, kad stājās spēkā Darba likums. Eiropas Savienības (ES) regulējumā šis jēdziens ir bijis aktuāls jau kopš pagājušā gadsimta septiņdesmitajiem gadiem¹, un ir pietiekami plaši vērtēts arī ES tiesu praksē².

Lai gan jēdziens “darba vērtība” nav jauns, darba devēji to analizē tikai tagad, nesmot vērā Vienlīdzīgas samaksas direktīvas spēkā stāšanās termiņa tuvošanos. Spriežot par darba vērtību, ne viens vien uzņēmums nonācis pie atziņas, ka īsti nesaprot, kā tā jāaprēķina. To var saprast, jo darba vērtības aprēķini iepriekš nav bijuši darba devēju prioritāšu saraksta augšgalā. ES likumdevējs gan šo jautājumu ir vērtējis diezgan plaši³, ļaujot ieskatīties nākotnē un pietiekami ticami prognozēt, kādi aspekti būs jāņem vērā.

1. Prasmes

Prasmes ietver darba veikšanai nepieciešamās zināšanas, spējas un attieksmes. Trīs galvenās spējas attiecas uz mācīšanos, proti:

- kognitīvās prasmes (zināšanas par to, kā mācīties);
- psihomotorās prasmes (zinātība, jeb “know-how”) un
- uzvedības prasmes (zināšanas, kā jāuzvedas).

Starptautiskā nodarbinātības organizācija⁴ norāda, ka šīs prasmes var novērtēt, analizējot:

- akadēmisko vai profesionālo izglītību, ko apliecina diploms;
- algota darba pieredzi darba tirgū;
- iegūto neformālo izglītību;
- brīvprātīgo darbu.

1. Atbildība

Ir formālā un neformālā atbildība, un ir jāvērtē abi veidi, jo nereti atbildību ne vienmēr uzņemas formāli atbildīgā persona. Faktiskajai atbildībai ir nepieciešamas zināšanas par uzdevuma veikšanas veidu, un bieži vien tā ir saistīta ar fizisku iesaistīšanos vai aktivitāti.

Var būt dažāda veida atbildība par:

- cilvēkiem - piemēram, veselība un drošība, koordinācija, uzraudzība, sadarbība un darba

organizācija;

- precēm un iekārtām - dažādos darba procesa posmos izmantotās iekārtas, priekšmeti;
- informāciju;
- finanšu resursiem.

1. Piepūle

Piepūle ir darbinieka reakcija uz viņam piešķirto darba slodzi. Ar terminu "slodze" saprot visas ietekmes, kurām cilvēki ir pakļauti darbavietā. Jāvērtē ir ne tikai fiziskā slodze, bet arī garīgā un emocionālā slodze.

1. Darba apstākļi

Šis kritērijs attiecas uz visām darba procesa pazīmēm (piemēram, veicamais uzdevums, darba veikšanai nepieciešamie līdzekļi, darba rezultāti u.c.), kā arī vides ietekmēm uz personu, kura veic uzdevumu. Papildus jāņem vērā darba radītais diskomforts, fiziskā, psiholoģiskā, sociālā vide, kā arī traumu gūšanas un saslimšanas risks, ko veicina uzdevumi vai darba vide, kā arī šo faktoru ietekmes ilgums, pieņemot, ka darbinieki ievēro esošos darba aizsardzības un veselības noteikumus.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1975/117/oj/eng>

² Piemēram: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61993CJ0400>; sk. arī <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61985CJ0237>

³ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2013:0512:FIN:EN:PDF>

⁴ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf