

# Līdzvērtīgs atalgojums par līdzvērtīgu darbu

## 1/30/23



Nodokļu nodaļas konsultants, PwC Latvija  
Aleksandrs Afanasjevs



Nodokļu nodaļas direktore, Baltijas  
personāla un organizāciju pārveides  
pakalpojumu vadītāja, PwC Latvija  
Irēna Arbidāne

Pēdējos 100 gados pasaule ir krasi mainījusies, jo sabiedrību ir ietekmējis gan tehnoloģiskais progress, gan demokrātijas principi, padarot to atvērtāku, iecietīgāku un līdztiesīgāku. Lai gan šīs lietas virzās uz priekšu, joprojām pastāv sociāli izaicinājumi, kas mums jārisina. Dzimumu līdztiesības trūkums vēl aizvien ir relatīvi stabila parādība, lai gan sievietes ir ieguvušas tādas pašas tiesības kā vīrieši. Lai cīnītos par līdzvērtīgu darba samaksu visā pasaulē, sociālie uzņēmēji 2010. gadā nodibināja *EQUAL-SALARY Foundation*. Viegli saprotamā valodā šī bezpeļņas organizācija prezentē datus no Starptautiskās darba organizācijas globālā atalgojuma pārskata par 2018./2019. gadu,<sup>1</sup> kurā norādīts, ka pasaulē sievietes par savu darbu saņem vidēji par 20% mazāk nekā vīrieši. Ņemot vērā *EQUAL-SALARY Foundation* gada pārskata publicēšanu, šajā rakstā apkopotas galvenās atziņas.

### Kāpēc līdzvērtīga darba samaksa mūsdienās ir svarīga?

Nav šaubu, ka par līdzvērtīgu darbu ikvienam jāsaņem līdzvērtīgs atalgojums neatkarīgi no dzimuma, pilsonības un vecuma. Šī atziņa ir cilvēktiesību aizsardzības un līdztiesīgas sabiedrības būtiska sastāvdaļa. Var šķist, ka to panākt ir vienkārši, taču reālā situācija liecina, ka tā tas nav. Saskaņā ar [statistikas datiem](#) sievietes Eiropas Savienībā par nostrādātu stundu visos darba veidos saņem gandrīz par 16,2% (Latvijā par 14,6%) mazāk nekā vīrieši.

Situāciju Latvijā precīzi raksturo Latvijas sieviešu tiesību organizācijas “Novatore” līdzdibinātāja Dagnija Lejiņa:

“Latvijā uz katru vīrieša nopelnīto eiro sieviete nopelna tikai 85 centus. Lai gan sievietēm bieži vien ir labāka izglītība un kvalifikācija, viņu darbs ir zemāk apmaksāts, turklāt sievietes veic arī tādas pienākumus, kuri vispār netiek apmaksāti, piemēram, māsainniecības darbi, bērnu un vecāku aprūpe.”

2022. gada pētījumā “[Novatore Baltijas dzimumu līdztiesības barometrs](#)” secināts, ka sievietes mazāk sliecas ticēt līdzvērtīgai samaksai par līdzvērtīgu darbu. Atšķiras arī sieviešu un vīriešu atalgojuma vēlmes – starpība ir gandrīz 200 eiro. Ņemot to visu vērā, top skaidrs, ka sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības rodas no netaisnīgiem stereotipiem attiecībā uz dažādām cilvēku grupām un kultūrām, kuru rezultātā darba devēji par vienādu darbu nemaksā sievietēm tikpat cik vīriešiem.

Vienlaikus atalgojums var atšķirties ne vien atkarībā no dzimuma, bet arī no darbinieka pieredzes, zināšanām un prasmēm. Ir vērojama tendence mazāk kvalificētiem darbiniekiem maksāt mazāku algu par vienādiem darba rezultātiem nekā viņu kvalificētājiem kolēģiem. Šāda prakse var mazināt diskriminēto darbinieku produktivitāti un lojalitāti, novedot pie vājiem darba izpildes rezultātiem vai pat darba līguma uzteikšanas. Līdzvērtīgas darba samaksas nozīmi nedrīkst novērtēt par zemu, jo tā ir svarīga personām, kuras izvērtē potenciālās darba iespējas. Piemēram, jaunās paaudzes – jaunie talanti – šo faktoru apsver rūpīgāk nekā pārējie. Turklāt tas ir svarīgs kritērijs, lai uzņēmums varētu sevi uzskatīt par mūsdienīgu darbavietu, jo darba samaksas diskriminācijas novēršana palīdz uzņēmumiem nodrošināt to, ka visi darbinieki jūtas respektēti un pilnībā novērtēti par veikto darbu. Tas uzlabo darba vidi, radot darbiniekiem

draudzīgāku, saprotamāku un pievilcīgāku atmosfēru.

## Kas ir *EQUAL-SALARY Foundation*?

Šīs bezpeļņas organizācijas dibinātāja ir sociālā uzņēmēja un līdzvērtīgas darba samaksas principa aizstāve Feronika Goja Fēnhausa (*Véronique Goy Veenhuys*). Šī organizācija sākotnēji piedāvāja darba devējiem praktiskus instrumentus un norādījumus, lai nodrošinātu līdzvērtīgu darba samaksu. Viena no galvenajām aktivitātēm ir *EQUAL-SALARY* sertifikācija, kas apstiprina taisnīga atalgojuma politiku uzņēmumos visā pasaulē. Šī sertifikācija nav tukšs papildpunkts darba devēja reputācijas uzlabošanai, bet tā kļūst par jaunu kvalitātes standartu mūsdienīgai darbavietai. Taču sertifikācijas process prasa apjomīgu sagatavošanos, jo tas sastāv no četriem posmiem:

1. tiek analizēti atalgojuma dati;
2. tiek izvērtēta vadības apņemšanās nodrošināt līdzvērtīgu darba samaksu;
3. tiek popularizēts sertifikāts;
4. darba devējs tiek trīs gadus novērots un tikai tad sertifikāts stājas spēkā.

*EQUAL-SALARY Foundation* ir sertificējis uzņēmumus visos kontinentos, tostarp *DHL Logistics UAE*, *Cartier International SNC* un *Ferrari North America Inc*, kā arī Šveices PwC uzņēmumu un Nīderlandes PwC uzņēmumu. Ikviens uzņēmums neatkarīgi no nozares, valsts un lieluma var pieteikties, lai pierādītu savu apņemšanos nodrošināt līdzvērtīgu darba samaksu visiem darbiniekiem.

## Kā mēs varam iesaistīties?

Līdz ar sertifikāciju ir iespēja kļūt par *EQUAL-SALARY Foundation* vēstnieku vai tā saukto "izlīdzinātāju" (*equaliser*). Izlīdzinātāja galvenie uzdevumi ir vairojot sabiedrības informētību par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām un popularizēt *EQUAL-SALARY Foundation* vērtības uzņēmumu vidū. Izlīdzinātājam kā brīvprātīgajam jāpiedalās sabiedriskās aktivitātēs, lai paustu šo ideju citiem cilvēkiem. Šo ceļu iet arī Latvijas PwC uzņēmums – mūsu vecākā nodokļu projektu vadītāja Irēna Arbidāne ir kļuvusi par *EQUAL-SALARY Foundation* vēstnieci. Mūsuprāt, ir ļoti svarīgi likt cilvēkiem atmet iesīkstējušos stereotipus, viņus mācot. Kopā mēs varam veidot taisnīgu sabiedrību, kura atbilst tādām mūsdienu vērtībām kā līdzvērtīga darba samaksa, kuras jau kļuvušas par pašsaprotamām. Kā atzinusi Starptautiskā darba organizācija – par to, ka steidzami jānovērš vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, vairs nav jādiskutē, drīzāk jautājums ir, kā to izdarīt.

Jums ir iespēja noskatīties PwC nesen organizētā vebināra "[Darba samaksas un papildu labumu daudzveidība: tagadne vai nākotne?](#)" videoierakstu.

Aicinām iepazīties ar [EQUAL-SALARY Foundation mājaslapu](#).

<sup>1</sup> Ir pieejams arī [2022./2023. gada pārskats](#)