

Latvija pēdējā vietā ES dzimumu atalgojuma vienlīdzības ziņā 2/18/25



Projektu vadītāja nodokļu konsultāciju nodaļā, PwC Latvija
Viktorija Volta



Konsultants nodokļu konsultāciju nodaļā, PwC Latvija
Aleksandrs Afanasjevs

Latvijā bieži runā par dzimumu līdztiesības progresu, tomēr realitāte ir skarbāka. Latvija ir pēdējā vietā Eiropas Savienībā dzimumu atalgojuma vienlīdzības ziņā, un plaša starp vīriešu un sieviešu algām diemžēl pieaug. Kamēr ES vidējā dzimumu atalgojuma plaša 2023. gadā bija 12%, Latvijā šis rādītājs sasniedza 19%, pasliktinot valsts pozīciju (2022. gadā - 17,1%) un ierindojoties pēdējā vietā starp visām 27 dalībvalstīm¹. Citiem vārdiem sakot, par katru eiro, ko Latvijā nopelna vīrietis, sieviete saņem tikai 81 centu.

Šī realitāte atklāj dziļas strukturālas problēmas: sievietes biežāk strādā mazāk atalgotās nozarēs, ģimenes apstākļu dēļ biežāk izvēlas pusslodzes darbu, un viņu profesionālo izaugsmi vēl joprojām ietekmē sabiedrības stereotipi.

Vairāk statistikas

Atalgojuma plaša nav vienkārši rādītājs, bet gan iesakņojušos problēmu simptoms. Pētījumi liecina, ka sievietes biežāk izvēlas pusslodzes darbu, galvenokārt, ģimenes un bērnu audzināšanas dēļ - 28% sieviešu strādā pusslodzi, kamēr vīrieši - tikai 8%².

Turklāt, lai gan ES līmenī sievietes biežāk iegūst augstāko izglītību, bieži vien viņas ir “iestrēgušas” mazāk atalgotās nozarēs, piemēram, izglītības un veselības aprūpes nozarē. Katra trešā sieviete ir nodarbināta šajās jomās, savukārt vīrieši biežāk strādā zinātnes, tehnoloģiju, inženierzinātņu un matemātikas (STEM) nozarēs, kas parasti ir labāk atalgotas³.

Arī sieviešu pārstāvības vadošos amatos līmenis ir zems. 2021. gadā sievietes ieņēma tikai 34,7% vadības amatu ES, un atalgojuma plaša šajā jomā ir īpaši izteikta – vadītājas pelna vidēji par 23% mazāk⁴.

Vienlaikus dzimumu atalgojuma plaisas samazināšana nav pareiza tikai no vienlīdzības principa viedokļa, bet arī no ekonomiskās perspektīvas. EP secināja, ka lielāka atalgojuma vienlīdzība veicinātu ne tikai dzimumu līdztiesību un samazinātu nabadzības risku, bet arī palielinātu nodokļu ieņēmumus un samazinātu slogu uz sociālo sistēmu, jo lielāka sieviešu finanšu labklājība nozīmē lielāku patēriņu⁵. Tas saskan ar pētījumiem, ka dzimumu atalgojuma plaisas samazināšana par 1% var palielināt valsts kopproduktu par 0.1%⁶. Arī pēc Pasaules Ekonomikas foruma datiem uzņēmumi, kas aktīvi veicina atalgojuma vienlīdzību, ir par iespaidīgiem 22% produktīvāki⁷.

Direktīva – iespēja mainīt situāciju

Lai mazinātu atalgojuma nevienlīdzību, Eiropas Savienībā pieņemta Darba samaksas pārredzamības direktīva (“Direktīva”), kas stāsies spēkā visās dalībvalstīs 2026. gada jūnijā. Tā uzliks darba devējiem par pienākumu nodrošināt caurskatāmu un objektīvi pamatotu darba samaksas politiku, kas novērsīs diskriminācijas riskus.

Latvijas darba devējiem jārikojas nekavējoties, lai izpildītu jaunās prasības. Uzņēmumiem būs jānodrošina:

- atalgojuma politika, kas balstīta uz dzimumneitrāliem un objektīviem kritērijiem;
- pilnīga caurredzamība attiecībā uz darba samaksas veidošanos;
- regulāri atalgojuma auditi, lai identificētu un novērstu atbaidības nevienlīdzību starp dzimumiem, un daudzi citi aspekti.

PwC Latvija palīdzēs sagatavoties pārmaiņām

PwC Latvija sniedz praktisku atbalstu uzņēmumiem, palīdzot veikt detalizētu darba samaksas analīzi, identificēt iespējamās nevienlīdzības un izstrādāt efektīvu politiku, kas atbilst Direktīvas prasībām. Mēs arī esam gatavi pārskatīt uzņēmumu personālvadības politikas, lai identificētu trūkstošus vai nepilnīgus elementus un palīdzētu nodrošināt atbilstību Direktīvas prasībām.

Palīdzot uzņēmumiem saistībā ar četriem Direktīvas ietvariem, mūsu ekspertu komanda palīdzēs:

Direktīvas ietvari

Konfidencialitāte

PwC palīdzība

Veikt nepieciešamās izmaiņas uzņēmuma ar nodarbinātību saistītajos dokumentos, tostarp darba līgumos, amata aprakstos un uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumos vai sagatavot tos no jauna.

Darba vērtības analīze

Kartēt uzņēmuma struktūrvienības; izvērtēt amatus un, ja nepieciešams, pārskatīt tos; sadalīt darbiniekus kategorijās pa struktūrvienībām un amatiem; leviest iekšējo procesu, pievienojot jaunus amatus vai amatus, lai nodrošinātu skaidrus principus vienlīdzīga atalgojuma noteikšanā.

Piekļuve informācijai

leviest iekšējos procesus, lai izskatītu darbinieku pieprasījumus;

Ziņošana

Nodrošināt piekļuvi kvalitatīviem datiem.

Tiklīdz vietējās vadlīnijas / normatīvais regulējums būs pieejams, sagatavoties ziņošanas pienākumiem.

Šīs izmaiņas nav tikai juridiska prasība – tās ir būtisks solis Latvijas ekonomikas izaugsmei un sociālajai attīstībai. Jo ātrāk uzņēmumi rīkosies, jo ātrāk samazināsies Latvijai neglaimojošā plaša un vienlīdzīgas darba samaksas principi tiks nostiprināti praksē.

¹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

² https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

³ <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-facts-and-causes>

⁴ <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-facts-and-causes>

⁵ <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-facts-and-causes>

⁶ <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-facts-and-causes>

⁷ [https://humansmart.com.mx/en/blogs/blog-what-impact-does-the-gender-pay-gap-have-on-productivity-and-employee-morale-56000?u](https://humansmart.com.mx/en/blogs/blog-what-impact-does-the-gender-pay-gap-have-on-productivity-and-employee-morale-56000?utm)
tm