



Direktīvas mērķis ir veicināt vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādas vērtības darbu. Direktīvas regulējums ir jāievieš līdz 2026.gada 7.jūnijam, taču ir būtiski to ņemt vērā jau tagad.



Latvijā pašreiz ir spēkā galvenais Direktīvas princips – darba devēju pienākums nodrošināt vienlīdzīgu samaksu par vienādu vai vienādas vērtības darbu (Darba likuma 60.pants). Ar Direktīvas spēkā stāšanos visiem darba devējiem būs noteikti konkrēti pienākumi – jāvērtē kā tiek noteikts atalgojums un informācija par samaksu būs obligāti jādara pieejama darbiniekiem.



Ja uzņēmumā tiks konstatēts, ka samaksa netiek nodrošināta vienlīdzīgi, darbiniekam būs pamats vērsties pie darba devēja un/vai tiesā un pieprasīt kompensāciju, proti, samaksas starpību par visu periodu no pārkāpuma sākuma, kā arī morālā kaitējuma kompensāciju un nokavējuma procentus. Jo ilgāks pārkāpums, jo lielāka kompensācija, tādēļ ir būtiski savlaicīgi novērst neatbilstības, lai mazinātu to finansiālo ietekmi nākotnē. Lai novērstu potenciālo pārkāpumu un ar to saistītos riskus, esam sagatavojuši darba devēja rīcības plānu:

1 Amatu struktūras pārskatīšana/izveidošana

- › Veikt uzņēmuma struktūrvienību kartēšanu;
- › Apzināt un nepieciešamības gadījumā pārskatīt esošo darbinieku amatus un padotību;
- › Veikt darbinieku iedalīšanu atbilstoši struktūrvienībai un amatam;
- › Iekšējā procesa izstrāde, pievienojot jaunus amatus vai pozīcijas, lai nodrošinātu konsekventus principus vienlīdzīga atalgojuma noteikšanā.

2 Atlīdzības izvērtēšana

- › Apzināt darbinieku samaksu, ņemot vērā uzņēmuma struktūru;
- › Veikt darbinieku samaksas salīdzināšanu, ņemot vērā darba amata un funkciju svarīgumu un pievienoto vērtību;
- › Identificēt samaksas neatbilstības un izņēmuma gadījumus;
- › Apzināt nevienlīdzīgās samaksas pamatojumu.

3 Nodarbinātības dokumentācijas pilnveidošana

- › Izskatīt iekšējos dokumentus (iekšējos kārtības noteikumus; atalgojuma un prēmēšanas politikas; novērtēšanas sistēmas; darbinieku pieņemšanas procedūras);
- › Veikt nepieciešamos grozījumus nodarbinātības dokumentos, tajā skaitā darba līgumos, amata aprakstos, iekšējās kārtības noteikumos.

4 Izpratnes un zināšanu veicināšana

- › Procesa izstrāde, lai uzņēmums veiksmīgi varētu izpildīt prasības attiecībā uz informāciju, ko nepieciešams publicēt par darba samaksas secinājumiem uzņēmumā;
- › Apmācīt uzņēmuma vadību un cilvēkresursu personālu par Direktīvas prasībām;
- › Konsultēties ar darbinieku pārstāvjiem/arodbiedrību par veicamajiem uzlabojumiem un Direktīvas nosacījumu iekļaušanu uzņēmuma procesos.

5 EQUAL-SALARY sertifikācijas iegūšana

- › Pieteikšanās EQUAL-SALARY sertifikāta iegūšanai EQUAL-SALARY Foundation, kas apstiprina taisnīga atalgojuma politiku uzņēmumos visā pasaulē;
- › Atalgojuma datu analīze un iekšējā audita veikšana;
- › Sertifikāta izsniegšana un turpmākā uzraudzība sertifikāta spēkā esamības laikā.



Jebkurā no plāna stadijām Jums var palīdzēt PwC un PwC Legal speciālistu komanda, kurā apvienota zinātība darbinieku atalgošanas, nodokļu un nodarbinātības juridiskajos aspektos.



Irēna Arbidāne

Direktore
Personāla un organizāciju pārveides
pakalpojumu vadītāja Baltijā



Viktorija Volta

Projektu vadītāja
Nodokļu konsultāciju nodaļa

