
Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība un darba novērtējums

Sophie Latraverse

ERA — 2023. gada maijs



Funded under the 'Citizens, Equality, Rights and Values programme 2021-2027' of the European Commission

Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība Eiropā

- Vīriešu un sieviešu vidējā darba samaksas atšķirība Eiropā: **12,7%** (2021)
 - Pensiju atšķirība: **29%** (2019)
 - Vīriešu un sieviešu stundas samaksas pamatlikmes atšķirība (pamatojoties uz ieņemamo amatu): **14%**
 - Vīriešu un sieviešu bruto gada atalgojuma atšķirība Latvijā 22%, Vācijā 17,6% un Francijā 15%.
 - Vīrieši un sievietes neieņem tos pašus amatus
 - Vīriešiem un sievietēm nav tādas pašas karjeras
 - Ir novirzes parametrs, ko izmanto, lai noteiktu vērtību darbavietām un darba ņēmējiem
-

- Šie rādītāji liecina par vispārējām nodarbinātības atšķirībām starp vīriešiem un sievietēm:

- Diploms un darba veids (horizontāli)
- Uzņēmumu veids
- Darba līgums
- Ģimenes un maternitātes ietekme
- Darba laiks
- Stereotipi un tradīcijas
- Karjera un vertikālais pozicionējums

- Atšķirība pieaug līdz ar diplomiem un pieredzi
-

Atalgojuma atšķirības sadalījums trīs komponentos:

1. Strukturālā atšķirība, kas skaidrojama ar atšķirībām vidējās individuālajās iezīmēs vai nodarbinātībā (diploms, darbs, darbības joma, uzņēmumu veidi...): 24%
 2. Zemāka samaksa, "kad viss cits ir tāds pats": 23%
 3. Neizskaidrojama atšķirība: 53%
-

Starptautiskie un Eiropas tiesību akti

- Starptautiskās darba organizācijas Konvencijas Nr. 100 (1951) 2. pants
- LESD 157. pants (Eiropas Ekonomikas kopienas dibināšanas līguma (1957) 119. pants, tagad Līguma par Eiropas Savienību 141. pants)
- Direktīva 75/117 par vienlīdzīgu atalgojumu
- Direktīva 2006/54 (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija)

Direktīva 2006/54, 8. apsvērumu punkts:

Vienādas darba samaksas princips par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu, kā noteikts Līguma 141. pantā un atbilstīgi Tiesas judikatūrai, ir būtisks tā principa aspekts, kas nosaka vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, kā arī būtiska un neizstājama *acquis communautaire* daļa, tostarp Tiesas prakses daļa attiecībā uz diskrimināciju dzimuma dēļ. Tādēļ ir lietderīgi joprojām nodrošināt tā īstenošanu.

Darba samaksas jēdziens

Direktīva 2006/54

- 2. panta 1. punkta e) apakšpunkts:

“darba samaksa”: parasta pamatalga vai minimālā alga, kā arī jebkāda cita atlīdzība naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs/-a par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja;

Tiešas diskriminācijas definīcija:

Direktīva 2006/54

- 2. panta 1. punkta a) apakšpunkts:

ja attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga dzimuma dēļ, nekā attieksme pret kādu citu ir, ir bijusi vai būtu bijusi līdzīgā situācijā;

Netiešas diskriminācijas definīcija:

2. panta 1. punkta b) apakšpunkts:

ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai

4. pants — pozitīvs pienākums

Tieša un netieša dzimuma diskriminācija attiecībā uz visiem atbildības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par vienādas vērtības darbu ir likvidējama.

Ja darba samaksas noteikšanai izmanto profesiju klasifikācijas sistēmu, tās pamatā ir tie paši kritēriji vīriešiem un sievietēm, un tā ir veidota tā, lai nepieļautu nekādu dzimuma diskrimināciju.

Direktīva 2006/54, 9. apsvērumu punkts

- Saskaņā ar pastāvīgo Tiesas judikatūru, lai novērtētu to, vai darba ņēmēji veic vienu un to pašu darbu ar vienādas vērtības darbu, būtu jānosaka, vai, ņemot vērā daudzus faktorus, tādus kā darba veids, kvalifikācija un darba apstākļi, darba ņēmējus var uzskatīt par tādiem, kas ir salīdzināmā situācijā.

EST 1976. gada 8. aprīļa spriedums lietā *Defrenne* C-43/75

- 119. pantā paredzētais vienādas darba samaksas princips var tikt izmantots valstu jurisdikcijās, un tas ir jāpiemēro, lai sodītu par diskrimināciju saistībā ar valstu tiesību aktiem un arī koplīgumiem
- Direktīvā 75/117 ir sniegti precizējumi par 119. panta materiālo piemērošanu, taču tā neierobežo 119. panta tiešo ietekmi
- Valstu likumdevējiem nav ekskluzīvas kompetences ieviest vienādas darba samaksas principu

Izsvērta pieceja:

EST lieta *Starjakob* C-417/13

■ Tiesa norāda (46. punkts):

Tam esot šādi, saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, ja valsts tiesiskajā regulējumā ir konstatēta Savienības tiesībām pretēja atšķirīga attieksme un kamēr nav veikti pasākumi, kas atjaunotu vienlīdzīgu attieksmi, vienlīdzības principa ievērošanu var nodrošināt vienīgi, piešķirot mazāk labvēlīgu attieksmi saņēmušās kategorijas personām tās pašas priekšrocības, kādas ir privileģētajai kategorijai piederīgajām personām, un šai pēdējai kategorijai piederīgajām personām piemērojamais režīms ir vienīgā vērā ņemamā atsauces sistēma.

Skat.: EST lietu *Jonkman* C-231/06; *Cresco Investigation* C-193/17; *Egenberger* C-414/16; *Milkova* C-406/15

EST 1989. gada 17. oktobra spriedums lietā *Danfoss* C-109/88

Darba koplīgums paredz atalgojumu pēc kategorijām

Darba devējs var mainīt skalas, pamatojoties uz:

- elastīgumu;
- profesionālo apmācību; un
- amata stāžu
- Vīriešu vidējais atalgojums ir par 6,85% lielāks
- Nav informācijas par to, kā šie noteikumi tiek īstenoti

Danfoss

- Atalgojuma sistēma, kurai raksturīgs pārredzamības trūkums, kā rezultātā sieviešu vidējā darba samaksa ir mazāka, ir uzskatāma par diskriminējošu
- Pārredzamības trūkums neļauj piekļūt pierādījumiem
- Uz darba devēju gulstas pierādīšanas pienākums, ka viņa piekoptā prakse nav diskriminējoša
- Jānosaka, kā ticis piemērots pamatojums:
 - objektīvi
 - nediskriminējoši
 - samērīgi

Danfoss

□ Elastīgums

- Ja tas atbilst tādas **iezīmes** vērtēšanai, kura nav labvēlīga sievietēm, tas ir ļaunprātīgs
- Ja tas atbilst grafiku un darba vietu **pielāgojamībai**:
 - darba devējam ir turpmāk **jānosaka**
 - Konkrētā vērtība attiecīgajam darbam, ko veic darba ņēmējs

Danfoss

- Profesionālā apmācība
- Tai var būt vērtība, ja darba devējs nosaka, ka konkrētā apmācība ir īpaši vērtīga darba ņēmēja funkciju izpildei.

EST 1993. gada 27. oktobra spriedums lietā *Enderby C-127/92*

- Atalgojuma atšķirības divos salīdzināmas vērtības darbos saistībā ar algu līmeņiem un klasifikācijām ar sabiedrības veselības pakalpojumiem saistītā koplīgumā:
 - Logopēds (sieviete)
 - Farmaceits (vīrietis)
- Acīmredzama diskriminācija, balstoties statistikā par vīriešu un sieviešu īpatsvaru katrā no darba kategorijām, pieņemot, ka tām ir vienlīdzīga vērtība

Enderby — koplīguma sarunas

- Darba devējam ir jāpierāda, ka atšķirības atalgojumā ir pamatojamas ar objektīviem iemesliem
- Tas, ka šīs atšķirības ir rezultāts koplīguma sarunām, nav uzskatāms par pamatojumu, jo koplīgumos ir jāievēro vienlīdzīgas attieksmes princips
- Tas, ka katrā sarunu procesā netika ņemti vērā apsvērumi par diskrimināciju, arī nav uzskatāms par pamatojumu

Enderby — saspringta situācija darba tirgū

- Nepietiekamo speciālistu skaitu, ar ko skaidrot viņu augsto vērtību tirgū, nevar uztvert kā pašsaprotamu
- Darba devējam ir pienākums pierādīt darba tirgus saspīlētās situācijas realitāti, un tiesai ir jāvērtē tās ietekmes samērīgums katrā situācijā

EST 1998. gada 17. jūnija spriedums lietā
Hill & Stapelton C-243/95

- Lietā, kur karjeras izaugsme bija lēnāka nepilnas slodzes darbiniekiem, kuru vairākums bija sievietes, tiesa uz darba devēja ekonomiskajiem argumentiem atbildēja, ka:
- vienlīdzīgas attieksmes ieviešanas izmaksas un ekonomiski apsvērumi kā tādi nevar darba devējam kalpot par pamatojumu, lai turpinātu piekopt nevienlīdzīgu attieksmi

EST 2019. gada 20. jūnija spriedums lietā
Arostegui C-72/18

- Vienlīdzīga attieksme ir ES tiesību pamatprincips
- Atalgojuma atšķirība ir balstīta nodarbinātības statusa atšķirībā starp ierēdņiem un administratīvu līgumdarbinieku, kurš veic to pašu darbu
- Juridiskā statusa atšķirības un dažādie apstākļi, stājoties valsts administratīvā darbā, nevar kalpot par pamatojumu atalgojuma un darba nosacījumu atšķirībām starp divām personām, kuras veic to pašu darbu.

EST 2001. gada 26. jūnija spriedums lietā
Brunnhofer C-381/99

- Prasītāja iebilst pret to, ka kolēģim vīrietim, kurš tāda paša līmeņa darbā pieņemts gadu vēlāk nekā viņa, ir piešķirta lielāka piemaksa, par ko viņš ir vienojies, stājoties darba attiecībās.
- Viņa tikusi atbrīvota no darba pēc 4 gadiem problēmu dēļ, kas radušās, pirms viņas kolēģis ticis pieņemts darbā
- Banka to pamato ar prasītājas darba kvalitāti

Brunnhofer

- Banka nevar atsaukties uz prasītājas darba kvalitāti vai elementiem, kas saistīti ar darba līguma izpildi, lai pamatotu nevienlīdzīgu darba samaksu, kas noteikta darbā pieņemšanas brīdī
- Ar to, ka personas ir pieņemtas darbā vienā klasifikācijas līmenī, nepietiek, lai konstatētu, ka abi darba ņēmēji veic salīdzināmu darbu.
- Elementus, kas nav ņemti vērā koplīgumā, varētu ņemt vērā, ja tie būtu objektīvi, nediskriminējoši un samērīgi

Brunnhofer §43

- Salīdzināmu situāciju definīcijas:

Tests: ņemot vērā virkni faktoru, piemēram, darba būtību, prasības saistībā ar apmācību un darba nosacījumus, attiecībā uz to, vai konkrētās personas ir uzskatāmas par tādām, kuru situācijas ir salīdzināmas

EST 1986. gada 1. jūlija spriedums lietā Gisela Rummler C-237/85

- Klasifikācijas sistēma, kuras pamatā ir fiziskas pūles, ņemot vērā muskuļu nogurumu un fizisku slodzi
- Faktori, ar ko nosaka darba vērtību saistībā ar viena dzimuma darbinieku vidējo darba sniegumu ārpus jebkāda vispārīga konteksta, ir diskriminējoši dzimuma dēļ
- Lai veiktu darba novērtēšanu, klasifikācijas sistēma ir jāveido tā, lai tajā tiktu ņemti vērā faktori, kuri atspoguļo abiem dzimumiem kopīgas iezīmes ikvienā līmenī.

EST 2002. gada 17. septembra spriedums lietā *Lawrence C-320/00*

- Pamatojoties uz pētījumu par darba vērtēšanu, Lordu palāta lēma, ka prasītāju darbs ir salīdzināms ar viņu vīriešu kārtas kolēģu — dārznieku — darbu.
- Pašvaldības padome uzticēja šos pienākumus trim dažādiem ārējiem uzņēmumiem, kas no jauna pieņēma darbā dažas no sievietēm, pieņēma darbā vēl citas un samazināja viņu algas.
- Prasītājas ķērās pie juridiskiem līdzekļiem, pieprasot nodu pašu darba samaksu kā kolēģiem vīriešiem, kurus joprojām nodarbināja pašvaldības padome un kuru darbs bija uzskatāms par salīdzināmu.
- Vienādas darba samaksas princips var attiekties uz situācijām, kad ir vairāki darba devēji, piemēram, ja ir noslēgts koplīgums, taču tie ir jāpārvalda ar vienotu struktūru, lai gādātu, ka kāds ir atbildīgs par atalgojumu skalu, konstatē nevienlīdzīgu atalgojuma gadījumus un atjauno vienlīdzīgu attieksmi. Ja tā nav, tad situācija nav salīdzināma 141. panta izpratnē.

EK — Priekšlikums direktīvai par vienādas darba samaksas un samaksas pārredzamības stiprināšanu

- Sabiedriska apspriešana 2019. gadā, lai apkopotu informāciju, viedokļus un pieredzi no plaša ieinteresēto personu loka saistībā ar darba samaksas pārredzamību un piemērošanas pasākumiem:
 - valsts sektora iestādes un administrācijas, profesionālās un uzņēmēju asociācijas, arodbiedrības un arodbiedrību asociācijas, uzņēmumi, sieviešu biedrības, valstu līdztiesības iestādes, darba inspekcijas, citas valstu iestādes, pilsoni, pilsoniskā sabiedrība un nevalstiskās organizācijas, akadēmiķi, pētniecības un pētniecības finansēšanas organizācijas, tostarp universitātes.
- 2019. gada jūlijā tika publicēts ziņojums, kurā bija apkopoti secinājumi:
 - 44% respondentu uzskata, ka vīrieši un sievietes savās valstīs nesaņem vienādu atalgojumu par vienu un to pašu darbu vai vienādas vērtības darbu;
 - 23% respondentu domā, ka vīriešiem un sievietēm maksā vienādi.
 - Atturošu sodu neesamība, ko piemērot darba devējiem, informētības trūkums darba devēju vidū par vienādas darba samaksas noteikumiem un darba novērtēšanas sistēmu un to efektīvas piemērošanas trūkums tika norādīti kā galvenie šķēršļi, lai īstenotu vienādas darba samaksas principu vīriešiem un sievietēm.
 - Vairums respondentu uzskatīja, ka lielāka darba samaksas pārredzamība sekmētu atšķirību mazināšanos starp vīriešu un sieviešu atalgojumiem.
 - Eiropas Komisija (2019), "Evaluation of the EU legal framework on "equal pay for equal work or work of equal value" – public consultation", 2019. gada jūlijs, dokuments pieejams: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay/-/public-consultation>
- Direktīvas priekšlikums par darba samaksas pārredzamību nodots apspriešanai Padomē 2021. gada aprīlī

Priekšlikums direktīvai par vienādas darba samaksas un samaksas pārredzamības piemērošanas stiprināšanu

■ Balsojums Eiropas Parlamentā 2023. gada 30. martā

- Ietver intersekcionalo diskrimināciju (2^e pants)
- 4. pants: Vienādi vērtīgs darbs: darba samaksas struktūra un darba vērtības noteikšana
- 5. pants: Tiesības uz darba samaksas pārredzamību pirms darba attiecību sākšanas
- 6. pants: Darba samaksas noteikšanas un karjeras attīstības politikas pārredzamība
- 7. un 8. pants: Tiesības uz informāciju un piekļuve tai
- 9. pants: Ziņošana par darba samaksas atšķirību — vairāk nekā 100 darbinieku
- 10. pants: Kopīgi darba samaksas novērtējumi un korekcija, ja atšķirība 5% un vairāk
- 11. pants: Atbalsts darba devējiem, kas nodarbina ne vairāk kā 250 darbinieku
- 16. pants: Pilna apjoma kompensācija
- 17. pants: Tiesas priekšraksts
- 18. pants: Pierādīšanas pienākuma pāreja, ja darba devējs neīsteno darba samaksas pārredzamību

Piemērošana

Piemēri

“Vienāda samaksa par līdzīgas vērtības darbu: Definīcija”

Francijas Darba kodeksa L. 3221 - 4 pants

- Par vienādas vērtības darbiem ir uzskatāmi tādi darbi, kuru veikšanai ir nepieciešams līdzīgs profesionālo zināšanu kopums, prasmes, kas radušās no pieredzes, pienākumiem un noteiktām fiziskām vai psiholoģiskām slodzēm. (1972)

Mērķi pārvarēt profesionālās segregācijas izraisītās problēmas.

Individuāla situācija

B. kundze

Kasācijas tiesas Sociālo jautājumu palāta, 2010. gada
6. jūlijs

Personāla vadītāja un atbildīgā par juridiskajiem
pakalpojumiem

pret

Finanšu, komerclietu un informācijas sistēmu
vadītājiem

B. kundze

Tāda pati vērtība darbam, kas tiek uzskatīts
par sieviešu

Raugoties plašāk par amata nosaukumu un
tirgu:

amata satura analīze

B. kundze

Raugoties plašāk par “tirgus vērtību” un
“amata nosaukumu”

Līmenis hierarhijā (visi direktoru līmenī)

Klasifikācija

Pienākumi (dalība direktoru komitejā)

Svarīgums (apvieno virkni stratēģisku funkciju)

Spējas

Izglītības līmenis

Pieredze

Amata stāža devums nodaļai

Stress

5 sieviešu un vīriešu darbi

■ Piemēram:

- Medicīniskās aprūpes darbinieks un tehniskais vadītājs slimnīcā;
- palīgs un apkopes tehniķis;
- IT inženieris un tirdzniecības pārstāvis.

Vīriešu darbi:

- izteikta profesionālā kultūra;
- precīzs darba apraksts;
- svarīgi tehniskie aspekti;
- skaidra loma organizācijā;
- iepriekš definēta karjera;
- tehniskā leģitimitāte;
- spēcīgs atbalsts kopienas vērtību kontekstā...

Sieviešu darbi:

- ❑ viens amata nosaukums ietver dažādas funkcijas (piem., administratīvā asistente);
- ❑ neskaidra definīcija, nekonkrēts darba apraksts;
- ❑ personalizētāks saturs;
- ❑ neredzamas un iepriekš neparedzētas prasmes;
- ❑ asistenta darbs (ar pacientiem, neaizsargātām personām, vadītājiem, kolēģiem);
- ❑ prasmes, kas definētas kā netehniskas...

Dzimumu aizspriedumi darba novērtēšanas kritērijos.

Vairākuzdevumu režīma definīcija:

spēja strādāt vairākus dažādus darbus
(vīriešu darbiem)

pret

dažādām lomām un izpildāmajām prasībām
vienā un tai pašā darbā (sieviešu darbiem)

Saskarsmes prasmju vērtība profesionālo prasmju kontekstā

Ar cilvēkiem saistītas problēmas risināšana (piemēram, ja gadās krīze saistībā ar pacientu vai klientu) ir ne vien saskarsmes spēja, bet arī tehniska prasme.

Pienākumi:

Pienākumiem, par ko ir jāsaņem atlīdzība, ir vērtība, kas nav tikai finansiāla vai ekonomiska.

Kāda ir vērtība pienākumiem, kas ir saistīti ar cilvēkiem, konfidencialitāti, komunikāciju...?

Pienesums savas nodaļas darbā

Vērtība, kas piešķirta darba apstākļiem:

Ir jāņem vērā:

- emocionālais slogs;
- darba cilvēkvide utt.

Vērtība ir nosakāma ne tikai industriāla darba kontekstā.
