Algu noslēpumu beigas - Kamēr Lietuva un Somija jau rīkojas, Latvija vēl tikai strādā pie likuma

Zemeunvalsts.lv

Kopš 2026. gada 7. jūnija, kad noslēdzās oficiālais termiņš Eiropas Savienības (ES) Darba samaksas pārredzamības direktīvas (2023/970) pārņemšanai nacionālajos likumos, ir pagājuši aptuveni četri mēneši. Šis periods ir skaidri izgaismojis atšķirīgos ātrumus, kādos Eiropas valstis virzās pretī algu caurspīdīgumam, kā arī atklājis nopietnus izaicinājumus uzņēmumu gatavībā jaunajiem noteikumiem. Kamēr direktīvas mērķis ir tiesiski novērst dzimumu darba samaksas atšķirības, realitāte rāda, ka lielākā daļa Eiropas darba devēju joprojām atrodas tikai ceļa sākumā.

Kopējā situācija Eiropā

Pirmie četri mēneši pēc noteiktā termiņa liecina par izteiktu tiesību aktu iestrēgšanu nacionālajos līmeņos. Tikai dažas valstis, tostarp Itālija, Slovākija, Malta un viena no Baltijas valstīm – Lietuva, spēja pilnībā pieņemt nepieciešamos likumus līdz noteiktajam datumam. Lielākās Eiropas ekonomikas, kā arī virkne citu dalībvalstu, tiesību aktu pilnīgu ieviešanu ir pārcēlušas uz 2027. gadu vai pat vēlāk.
Starptautiskie pētījumi tikmēr zīmē satraucošu ainu par biznesa sektora tehnisko un stratēģisko gatavību. *Mercer* veiktā aptauja liecina, ka tikai 9% Eiropas darba devēju ir izstrādāta pilnīga darba samaksas pārredzamības stratēģija. Savukārt, *Aon* pētījums atklāj, ka gatavība ziņošanas prasībām ir vien 19% organizāciju. Tas pats pētījums iezīmē būtisku cilvēkkapitāla risku – 84% aptaujāto kā lielāko draudu min pašu vadītāju un menedžeru negatavību un nespēju argumentēti runāt par algu jautājumiem.

Eiropas Komisijas skaidrojumi uzsver, ka "darba samaksa" tiks interpretēta ļoti plaši – tajā ietilpst ne vien pamatalga, bet arī prēmijas, mainīgās daļas un pat darbinieku labumi, pabalsti un iemaksas pensiju plānos, kas uzņēmumiem datu apkopošanu padara vēl sarežģītāku.

Situācija Baltijas valstīs

Lietuvu šobrīd var uzskatīt par līderi, bet Latvija un Igaunija vēl atrodas procesā un Baltijas reģionā vērojama fragmentēta pieeja, kur kaimiņvalstis demonstrē atšķirīgu birokrātisko un tiesisko tempu. Lietuva ir viena no retajām valstīm visā Eiropā, kas direktīvas prasības nacionālajā likumdošanā paspēja integrēt laikā. Tas nozīmē, ka Lietuvas uzņēmumi jau šobrīd adaptējas jaunajai realitātei, kurā aizliegts darba intervijās taujāt par kandidāta iepriekšējo algu un kur darba sludinājumos skaidri jānorāda amata atalgojuma diapazons.
Latvijā situācija ir “bremzēta” – jaunais "Darba samaksas pārredzamības likums" joprojām atrodas izstrādes un saskaņošanas stadijā. Kārtējā “gumijas vilkšana” un attaisnojumi tam pie mums Latvijā ir parasta lieta...Likumprojekts 2026. gada vasarā tika nodots starpinstitūciju saskaņošanai, un Labklājības ministrija turpina tā pilnveidošanu, plānojot atkārtotu apspriešanu ar sociālajiem partneriem. Eksperti brīdina - lai gan likums vēl nav stājies spēkā, uzņēmumiem ar 250 un vairāk darbiniekiem pirmie ziņojumi būs jāsniedz līdz 2027. gada jūnijam, balstoties uz datiem, kas reāli veidojas jau tagad. Tāpēc nogaidīšanas stratēģija Latvijas uzņēmumiem var izrādīties dārga un ļoti nepatīkama kļūda.

Igaunija tradicionāli paļaujas uz augstu digitalizācijas līmeni, taču arī šeit tiesiskā regulējuma pilnīga iedarbināšana norit pakāpeniski, uzņēmumiem fokusējoties uz amatu vērtēšanas sistēmu sakārtošanu pēc objektīviem, dzimumneitrāliem kritērijiem.

Somijas pieejas galvenie akcenti un atšķirības

Somijā ir mērķtiecīgs plāns uz 2027. gadu un arī stingrākas prasības. Jāuzsver, ka Somija nokavēja sākotnējo jūnija termiņu, taču tās valdība ir izvēlējusies ļoti strukturētu un pat stingrāku pieeju nekā Eiropā noteiktais bāzes līmenis. Somijas valdība 2026. gada 9. jūlijā iesniedza parlamentā likumprojekti paketi, kas paredz grozījumus Likumā par sieviešu un vīriešu līdztiesību. Plānots, ka jaunie noteikumi spēkā stāsies 2027. gada 1. janvārī. Nesen, 2026. gada 22. oktobrī, parlamentārā komiteja pabeidza likumprojekta izskatīšanu un rekomendēja to pieņemt.

Prasības stāsies spēkā 2027. gada 1. janvārī, liekot uzņēmumiem obligāti iekļaut algu diapazonus darba sludinājumos un pilnībā aizliedzot jautāt par kandidāta iepriekšējo peļņu.
Somijā jau vēsturiski pastāv sistēma, kas uzņēmumiem ar vismaz 30 darbiniekiem uzliek par pienākumu veikt regulāru algu aptauju. Jaunajā regulējumā uzņēmumiem ar 100 un vairāk darbiniekiem būs jāziņo par dzimumu darba samaksas atšķirībām. Ja tiks konstatēta nepamatota atšķirība virs 5%, darba devējam būs obligāti jāveic padziļināts novērtējums sadarbībā ar darbinieku pārstāvjiem. Likumprojekts paredz stingrus finansiālos sodus par direktīvas pārkāpumiem – plānotie naudas sodi uzņēmumiem variē no 5000 līdz pat 80 000 eiro. Turklāt pierādīšanas pienākums tiesvedības gadījumā automātiski pāriet uz darba devēju.

No datiem līdz komunikācijai

Pirmie četri mēneši rāda, ka direktīvas lielākais izaicinājums nav tehniska datu tabulu aizpildīšana. Saskaņā ar *PwC* un citu vadošo konsultāciju uzņēmumu pētījumiem, kritiskais lūzuma punkts būs iekšējā komunikācija.
Tirgus situācija vien, piemēram, "šim darbiniekam maksājam vairāk, jo tirgū trūkst šādu speciālistu", pēc jaunajām vadlīnijām vairs nevarēs būt vienīgais arguments algu atšķirībām. Atalgojumam jābūt pamatotam ar objektīviem amatu vērtēšanas kritērijiem – atbildību, izglītību, piepūli un darba apstākļiem. Līdz ar to uzņēmumu vadītājiem Baltijā un Somijā tuvākajā laikā būs jāapgūst jaunas prasmes - spēja atklāti un juridiski korekti paskaidrot jebkuram darbiniekam pēc pieprasījuma, kāpēc viņa alga atšķiras no kolēģu vidējā līmeņa, vienlaikus nepārkāpjot fizisko personu datu aizsardzības un konfidencialitātes normas.

Avoti: Baltijas valstu un Somijas konsultāciju uzņēmumu un institūciju informācijas vietnes