

Kāda alga ir adekvāta uzņēmuma ilgtspējai?

Madara Hmeļevska, SIA "PricewaterhouseCoopers", Nodokļu nodaļas vecākā konsultante;

Tatjana Kļimoviča, SIA "PricewaterhouseCoopers", Nodokļu nodaļas vecākā konsultante

Ilgspējas kontekstā tiek minēts jēdziens “adekvāta alga”. Ja atsevišķi šie vārdi ir saprotami, tad ar jēdziena izpratni neveicas tik vienkārši. Kas īsti ir adekvāta alga, kā uzņēmumam pārlicināties, ka atalgojuma politika patiesi ir adekvāta ilgtspējīgai izaugsmei, un vai minimālā alga ir uzskatāma par atbilstošu?

Mūsdienu dinamiskajā pasaulē uzņēmumi arvien biežāk fokusējas ne tikai uz peļņas gūšanu, bet arvien lielāka nozīme tiek piešķirta arī ilgtspējas jautājumiem. Ilgtspēja aptver plašu tēmu loku – no klimata pārmaiņām un resursu patēriņa līdz cilvēktiesībām un sociālajai vienlīdzībai. Sociālās vienlīdzības kontekstā bieži tiek minēts jēdziens “adekvāta alga”, kas ir ne tikai juridisks pienākums, bet arī būtisks priekšnoteikums ilgtspējīgai un atbildīgai uzņēmējdarbībai. Šis jautājums kļūst īpaši aktuāls arī saistībā ar Korporatīvās ilgtspējas ziņošanas direktīvu (direktīva 2022/2464, ar ko attiecībā uz korporatīvo ilgtspējas ziņu sniegšanu groza regulu 537/2014, direktīvu 2004/109/EK, direktīvu 2006/43/EK un direktīvu 2013/34/ES), kas uzliek uzņēmumiem pienākumu sniegt informāciju par savu darbību sociālajā un vides jomā.

Jēdziens nav tieši definēts

Latvijas normatīvajos aktos jēdziens “adekvāta alga” nav tiešā veidā definēts kā atsevišķs juridisks termins. Tomēr tas tiek netieši interpretēts dažādos tiesību aktos, īpaši saistībā ar darba samaksas taisnīgumu, minimālās algas noteikšanu un sociālās aizsardzības principiem.

Piemēram, Darba likuma 7.pantā noteikts, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz taisnīgu darba samaksu. Likumā arī paredzēts, ka darba samaksa nedrīkst būt mazāka par valstī noteikto minimālo algu. Taču praksē minimālā alga ne vienmēr nodrošina pietiekamu dzīves līmeni un līdz ar to ne vienmēr ir uzskatāma par adekvātu. Ņemot vērā šo problemātiku, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība ir paudusi nostāju, ka, lai minimālā alga būtu uzskatāma par sociāli taisnīgu un ekonomiski pietiekamu, tai būtu jāatbilst vismaz 50% no valstī noteiktās vidējās darba samaksas.

Minimālā alga tiek aprēķināta, balstoties uz viena cilvēka iztikas minimumu, neņemot vērā mājsaimniecības faktisko statusu, tostarp apgādājamo skaitu

Plašāku izpratni par adekvātas algas jēdzienu sniedz arī Eiropas Savienības (ES) un Apvienoto Nāciju Organizācijas (ANO) dokumenti. Piemēram, direktīvā 2022/2041 par adekvātām minimālajām algām ES ir uzsvērts, ka darba samaksai jābūt pietiekamai, lai nodrošinātu darbiniekiem pienācīgu dzīves līmeni, ņemot vērā dzīves dārdzību, darba ražīgumu un ienākumu sadalījumu. Tātad papildus tādām materiālām vajadzībām kā pārtika, apģērbs un mājoklis varētu ņemt vērā arī nepieciešamību piedalīties kultūras, izglītības un sabiedriskajās aktivitātēs. Tomēr arī direktīvā norādīts, ka minimālo algu adekvātumu nosaka un novērtē katra dalībvalsts atsevišķi, ņemot vērā attiecīgās valsts sociālekonomiskos apstākļus, tostarp nodarbinātības pieaugumu, konkurētspēju un reģionu un nozaru attīstību.

Arī citi normatīvie akti un tiesiskie dokumenti netieši veicina adekvātas atlīdzības principa nostiprināšanu. 2023.gada maijā spēkā ir stājusies direktīva 2023/970 par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu stiprinātu to, kā tiek piemērots princips par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu. Kaut gan tās mērķis ir dzimumu līdztiesība, ietvertās prasības netieši veicina

godīgāku un līdz ar to adekvātāku algu noteikšanu visiem darbiniekiem. Savukārt ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķi aicina nodrošināt pienācīgu darbu un taisnīgu atalgojumu visiem, kā pamatu ekonomiskajai izaugsmei un nevienlīdzības mazināšanai.

Apkopojot iepriekš minēto, adekvātu algu Latvijas kontekstā var definēt kā darba samaksu, kas nodrošina darbiniekam ekonomiski un sociāli pieņemamu dzīves līmeni, atbilst viņa darba ieguldījumam un kvalifikācijai, un tiek noteikta, ņemot vērā valsts vidējo darba samaksu, dzīves dārdzību, darba ražīgumu, kā arī starptautiskos sociālās aizsardzības un cilvēktiesību standartus.

No tā izriet, ka adekvāta alga nav pielīdzināma izdzīvošanas algai, bet atbilst labklājības algai, kas nodrošina iespēju dzīvot bez pārmērīgas finansiālas spriedzes un piedalīties sabiedrības dzīvē. Šis jēdziens pēc savas būtības ir līdzīgs “dzīvojamās algas” (*living wage*) konceptam, kas definē minimālo nepieciešamo atalgojumu pamata iztikas izdevumu segšanai konkrētā reģionā. Tādējādi adekvātas algas definīciju var skatīt arī no dzīvojamās algas perspektīvas.

Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) konstitūcija nosaka, ka “dzīvojamā alga” tiek definēta kā minimālais darba samaksas līmenis, kas darbiniekam un viņa ģimenei nodrošina pienācīgu dzīves līmeni, ņemot vērā konkrētās valsts ekonomiskos apstākļus, kas tiek aprēķināts par darbu, kas veikts normālā darba laikā (neiekļaujot virsstundas).

Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas skaidrojums ir līdzīgs SDO sniegtajai definīcijai, proti, ka “dzīvojamā alga” ir ienākumu līmenis, kas ļauj darba ņēmējam un viņa ģimenei dzīvot pienācīgu dzīvi, apmierinot pamatvajadzības un saglabājot cieņu. Tā ne tikai nodrošina iztiku, bet arī veicina finansiālu noturību un sociālo taisnīgumu.

Minimālā alga ir adekvāta – mīts vai realitāte?

Raugoties no juridiskās perspektīvas, Latvijas kontekstā adekvāta alga netiek definēta un minimālā alga ir vienīgā juridiskā prasība,

kas tiek izvirzīta uzņēmējiem. Var šķist, ka, maksājot valstī noteikto minimālo algu, uzņēmums rīkojas “adekvāti” un tas ir pietiekami, jo no juridiskā viedokļa tas atbilst likuma burtam un prasības ir izpildītas. Tomēr, vērtējot šo jautājumu no ilgtspējīgas uzņēmējdarbības, sociālās atbildības un datu skatpunkta, jāuzsver vairāki svarīgi aspekti, kurus nedrīkst ignorēt.

Dzīves dārdzības pieaugums

Pēdējos gados dzīves izmaksas Latvijā un citās ES valstīs ir būtiski pieaugušas. Īpaši strauji augušas mājokļa uzturēšanas, pārtikas un enerģijas resursu cenas, kas tieši ietekmē mājsaimniecību ikdienas izdevumus. Vienlaikus “Eurostat” norāda, ka Latvija 2025.gada jūlijā bija starp valstīm ar zemāko minimālo algu ES – 740 eiro mēnesī, kas ir ievērojami zem ES vidējā līmeņa. **Turklāt, ja minimālo algu izsaka pirkšanas spējas standartos (*purchase power standards (PPS)*), Latvija joprojām atrodas zemākajā grupā – zem PPS 1000, kas norāda uz zemāku reālo pirktspēju salīdzinājumā ar Rietumvalstīm.**

Ilgstoši nepietiekams atalgojums rada nemītīgu finansiālo spriedzi, kas pasliktina darbinieku garīgo veselību, motivāciju un kopējo dzīves kvalitāti

Tāpat Eiropas Komisijas 2023.gada ziņojumā tiek norādīts, ka minimālā alga Latvijā bieži vien nespēj sekot dzīves dārdzības pieaugumam, īpaši skarot mājsaimniecības ar bērniem vai apgādājamajiem.

“Strādājošo nabadzība” (“in-work poverty”)

“Eurostat” dati liecina, ka ievērojama daļa cilvēku ES, tostarp Latvijā, strādā pilnu slodzi, tomēr joprojām ir pakļauti nabadzības riskam. Tas nozīmē, ka viņu ienākumi nesasniedz minimālo iztikas līmeni, un viņi ir spiesti paļauties uz sociālajiem pabalstiem vai arī nespēj apmierināt visas pamatvajadzības. Ja minimālā alga būtu adekvāta, šī parādība būtu reti sastopama vai nebūtu vispār.

Atšķirības starp individuālām un mājsaimniecības vajadzībām

Minimālā alga tiek aprēķināta, balstoties uz viena cilvēka iztikas minimumu, neņemot vērā mājsaimniecības faktisko statusu, tostarp apgādājamo skaitu. Tādēļ darbiniekiem ar ģimeni, kurā ir vairāki apgādājamie un/vai nestrādājošs dzīvesbiedrs, minimālā alga praktiski nekad nav pietiekama, lai nodrošinātu visiem mājsaimniecības locekļiem pienācīgu dzīves līmeni.

Uzkrājumu un izaugsmes iespēju trūkums

Alga, kas sedz tikai pamatvajadzības, neļauj veidot uzkrājumus neparedzētiem gadījumiem vai ieguldīt izglītībā, profesionālajā attīstībā vai mājokļa uzlabošanā. Tas bremzē gan indivīda, gan sabiedrības izaugsmi un noturību. Bez pietiekamiem iekrājumiem cilvēks ir ievērojami neaizsargātāks pret dzīves pavērsieniem, piemēram, negaidītām slimībām vai darba zaudējumu.

Psiholoģiskā un sociālā ietekme

Ilgstoši nepietiekams atalgojums rada nemitīgu finansiālo spriedzi, kas pasliktina darbinieku garīgo veselību, motivāciju un kopējo dzīves kvalitāti. Tas var veicināt izdegšanu, motivācijas zudumu vai pat sociālo atsvešināšanos. Šāda situācija bieži noved pie pastāvīgas trauksmes un stresa, jo cilvēks nespēj segt savas un ģimenes pamatvajadzības, kas atstāj smagu nospiedumu uz psiholoģisko labsajūtu. Darbiniekiem, kuriem jādomā par to, kā apmaksāt rēķinus vai iegādāties pārtiku, ir grūtāk koncentrēties darbā, kas savukārt ietekmē darba rezultātus un attiecības ar kolēģiem. Laika gaitā var veidoties bezcerības sajūta, kas var mudināt uz aiziešanu no darba, ilgstošu prombūtni vai pat veselības traucējumiem – sākot no depresijas līdz fiziskām saslimšanām, kas saistītas ar stresu. Tas savukārt rada papildu slogu gan pašiem darbiniekiem, gan uzņēmumam un plašākai sabiedrībai, jo jāiegulda vairāk resursu veselības aprūpē un sociālajā atbalstā.

Ekonomiskā ietekme uz valsti

Zemas algas ierobežo iekšējā patēriņa pieaugumu – būtisku ekonomikas attīstības virzītāju. Tā vietā, lai nauda tiktu ieguldīta

ekonomikā, liela daļa minimālās algas saņēmēju spiesti koncentrēties tikai uz pamatvajadzību apmierināšanu. Tas savukārt kavē uzņēmumu attīstību, jo samazinās pieprasījums pēc precēm un pakalpojumiem. Mazāk aktīva naudas aprīte noved pie lēnākas ekonomiskās izaugsmes, kas ilgtermiņā var mazināt valsts konkurētspēju.

Minimālā alga valstī ir noteikta likumdošanā un kalpo par būtisku sociālās aizsardzības instrumentu, taču ir argumenti, kas liecina, ka tā bieži vien nav pietiekama, lai nodrošinātu darbiniekiem patiesi adekvātu un cieņpilnu dzīves līmeni, īpaši mainīgos ekonomiskos apstākļos. Tāpēc uzņēmumiem, kas vēlas būt ilgtspējīgi un sociāli atbildīgi, jācenšas nodrošināt atalgojumu, kas pārsniedz likumā noteiktās minimālās prasības un atbilst gan darbinieku, gan sabiedrības labklājības interesēm.

Adekvātas algas noteikšana

Adekvāta alga vairs nav tikai arodbiedrību prasība vai sociālo aktivistu ideāls. Mūsdienu uzņēmējdarbības vidē tā kļuvusi par neatņemamu korporatīvās atbildības sastāvdaļu, ilgtspējīgas attīstības priekšnoteikumu un pat konkurētspējas faktoru. ES normatīvie akti, tostarp direktīva 2022/2464, skaidri norāda, ka uzņēmumiem jāpievērš pastiprināta uzmanība savai sociālajai ietekmei, un atalgojuma politika ir šīs ietekmes centrālais elements.

Taisnīga un pārdomāta atalgojuma politika nav tikai ētisks pienākums – tā ir pamats ilgtspējīgai izaugsmei, inovācijām un ilgtermiņa konkurētspējai

Šajā kontekstā adekvāta alga kļūst par stratēģisku izvēli, nevis tikai izmaksu pozīciju. Tā atspoguļo uzņēmuma vērtības, attieksmi pret cilvēkkapitālu un spēju pielāgoties mūsdienu sabiedrības prasībām. Taisnīga un pārdomāta atalgojuma politika nav tikai ētisks pienākums – tā ir pamats ilgtspējīgai izaugsmei, inovācijām un ilgtermiņa konkurētspējai. Lai arī šobrīd atbilstoši normatīvajiem

aktiem prasība par noteiktu minimālo algu ir juridiski saistoša visiem uzņēmumiem, statistikas un sociālie dati liecina, ka tā bieži vien nav pietiekama, lai nodrošinātu patiesi adekvātu un cienīgu dzīves līmeni. Tādēļ ilgtspējīgam uzņēmumam ir jārīkojas proaktīvi un jātiecas nodrošināt adekvātu atalgojumu, raugoties plašāk un ņemot vērā dažādus iekšējus un ārējus izaicinājumus, ar ko darba ņēmēji saskaras.

Ilgspējīgas adekvātas algas ieviešana nav tikai sociāla iniciatīva – tā ir stratēģiska investīcija uzņēmuma ilgtspējā un reputācijā.

Uzņēmumiem, kas ievēro adekvātas algas principus:

- samazinās darbinieku mainība un palielinās lojalitāte;
- uzlabojas darba produktivitāte un kvalitāte;
- stiprinās zīmola uzticamība un atbilstība vides, sociālajiem un pārvaldības kritērijiem;
- mazinās juridiskie un reputācijas riski, kas saistīti ar nepietiekamu atalgojumu.

Personāla speciālistiem un finanšu vadītājiem ir būtiska loma adekvātas algas principu integrēšanā uzņēmuma atalgojuma politikā, nodrošinot līdzsvaru starp darbinieku labklājību un uzņēmuma finansiālo ilgtspēju.

Pamats stiprai sabiedrībai un uzņēmumam

Adekvāta alga ir tāda darba samaksa, kas nodrošina darbiniekam ne tikai iztikas minimumu, bet arī cieņpilnu dzīves līmeni un iespēju būt pilntiesīgam sabiedrības loceklim. Uzņēmumiem, kas ievēro taisnīgas atlīdzības principus, tas ir ieguldījums ilgtspējā, reputācijā un darbinieku lojalitātē. Tādējādi adekvātas algas nodrošināšana kļūst par būtisku priekšnoteikumu gan uzņēmuma ilgtermiņa izaugsmei, gan sociāli atbildīgas sabiedrības attīstībai.