

Dzimumu līdztiesības komitejas 30.sēde

PROTOKOLS

Rīgā, Zoom platformā

2021. gada 21.aprīlī

Sēdi vada:

Ingus Alliks, Labklājības ministrijas (turpmāk – LM) valsts sekretārs, Dzimumu līdztiesības komitejas (Komiteja) vadītājs

Sēdē piedalās:

Undīne Andersone, Ārlietu ministrijas Starptautisko organizāciju un humanitāro jautājumu departamenta Humanitāro jautājumu nodaļas vecākā referente

Laila Balga, biedrības “Sieviešu tiesību institūts” valdes priekšsēdētāja

Inga Birzniece, Veselības ministrijas Sabiedrības veselības departamenta Veselības veicināšanas un atkarību profilakses nodaļas vadītāja

Lauris Bokišs, Biedrības ģimenes atbalstam ”Tēvi” loceklis

Agnese Gaile, LM Sociālās politikas plānošanas un attīstības departamenta vecākā eksperte, Komitejas vadītāja vietniece

Guna Gavrilko, Aizsardzības ministrijas Aizsardzības plānošanas un analīzes departamenta Struktūras un militārā personāla attīstības plānošanas nodaļas vadītāja

Dace Helmane, biedrības “Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts” izpilddirektore

Inete Ielīte, biedrības “Latvijas Bērnu forums” valdes priekšsēdētāja

Edīte Kalniņa, biedrības “Latvijas Sieviešu nevalstisko organizāciju sadarbības tīkls” valdes locekle

Pēteris Leiškalns, biedrības “Latvijas Darba devēju konfederācija” sociālās drošības eksperts

Irina Mazurika, biedrības “Centrs MARTA” speciālistu komandas vadītāja (biedrības “Centrs MARTA” politikas koordinatore Līvas Matuzeles vietā)

Daina Mežecka, Ziemeļvalstu Ministru padomes biroja Latvijā padomniece sociālajos jautājumos

Kristīne Pakārkle, Tiesībsarga biroja Pilsonisko un politisko tiesību nodaļas juridiskā padomniece

Konstance Pīlēna, Valsts kancelejas Valsts pārvaldes politikas departamenta Cilvēkresursu nodaļas konsultante cilvēkresursu jautājumos

Natalja Preisa, biedrības “Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība” (LBAS) Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu eksperte

Sandris Rāgs, Tieslietu ministrijas Cilvēktiesību departamenta Vispārējo cilvēktiesību nodaļas jurists

Ize Slokenberga, Zemkopības ministrijas Starptautisko lietu un stratēģijas analīzes departamenta Stratēģijas analīzes nodaļas vadītāja vietniece

Agnese Zarīte, Latvijas pārstāvja starptautiskajās cilvēktiesību institūcijās biroja konsultante

Agnese Zīle-Veisberga, Iekšlietu ministrijas Nozares politikas departamenta Politikas izstrādes nodaļas vecākā referente

Uzaicinātie dalībnieki:

Māris Badovskis, LM Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamenta direktors

Ina Elksne, LM Starptautiskās sadarbības un Eiropas Savienības politikas departamenta direktores vietniece

Zane Fridrihsberga, LM Sociālās politikas plānošanas un attīstības departamenta vecākā eksperte, projekta "Līdzsvars visiem (B4A)" vadītāja

Ērika Gromule, Valsts kancelejas Valsts pārvaldes politikas departamenta Cilvēkresursu politikas nodaļas vadītāja

Diāna Jakaite, LM Sociālās politikas plānošanas un attīstības departamenta direktore

Karīna Javtušenko, biedrības "Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts" korporatīvo attiecību vadītāja

Astra Pilsuma, LM Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamenta vecākā eksperte

Laila Ruškule, Valsts kancelejas Valsts pārvaldes politikas departamenta konsultante – atlīdzības politikas grupas vadītāja

Maija Strazdiņa, Aizsardzības ministrijas Aizsardzības plānošanas un analīzes departamenta Struktūras un militārā personāla attīstības plānošanas nodaļas vecākā referente

Sēdē nepiedalās:

Māris Bērziņš, Neatkarīgās policistu arodbiedrības valdes priekšsēdētājs

Elita Kresse, biedrības "Latvijas Pašvaldību savienība" padomniece ārējo sakaru jautājumos

Dainis Papāns, Izglītības un zinātnes ministrijas Politikas iniciatīvu un attīstības departamenta juriskonsults

Sanita Rancāne-Delekolē, Kultūras ministrijas Iekšējā audita nodaļas direktora p.i.

Ilze Vārpiņa, Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas Reģionālās politikas departamenta Reģionālās attīstības plānošanas vecākā eksperte

Baiba Vīlpa, Satiksmes ministrijas Attīstības un finanšu plānošanas departamenta direktore

Sēdi protokolē:

Natālija Pīlpa, LM Sociālās politikas plānošanas un attīstības departamenta vecākā eksperte

Sēdi sāk plkst. 15:00

1. Darba kārtības apspriešana

I. Alliks iepazīstina ar sēdes darba kārtību un jautā, vai dalībnieki vēlas pieteikt apspriešanai kādus papildu jautājumus.

Vienojas:

1.1. apstiprināt darba kārtību.

2. LM, LBAS un LDDK īstenotā projekta “Līdzsvars visiem (B4A)” aktualitātes

Z. Fridrihsberga: iepazīstina ar projekta aktualitātēm, pēdējā pusgada laikā paveikto, kā arī plānotajām aktivitātēm laikā līdz 2022. gada 22. februārim, kad projekta īstenošana noslēgsies.¹ Tuvākā plānotā aktivitāte – komunikācijas kampaņa par darba un privātās dzīves līdzsvaru, par kuras īstenošanu tuvākajās nedēļās tiks izsludināts atklāts konkurss.

Vienojas:

2.1. sniegto informāciju pieņemt zināšanai.

3. Nacionālā pozīcija par Eiropas Komisijas priekšlikumu direktīvai par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu palīdzību nostiprinātu principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, piemērošanu (turpmāk - direktīvas priekšlikums).

I. Elksne: informē par direktīvas priekšlikuma saturu un virzības procesu un nacionālās pozīcijas izstrādes procesu.² Uzsver, ka nacionālās pozīcijas sagatavošanā būtiska loma ir sociālo partneru un nevalstisko organizāciju, kā arī citu valsts pārvaldes iestāžu viedoklim.

Vienojas:

3.1. sniegto informāciju pieņemt zināšanai.

4. Diskusija par direktīvas priekšlikumu

I. Alliks: aicina Komitejas locekļus informēt par pārstāvētās iestādes vai organizācijas viedokli par direktīvas priekšlikumu, aicinot sniegt atbildes uz šādiem jautājumiem:

- 1) Vai un kāpēc šobrīd saskatāt vai nesaskatāt nepieciešamību pēc šādas direktīvas?
- 2) Kuras no priekšlikumā ietvertajām prasībām vērtējat kā pozitīvas? Ja iespējams, norādiet tās prasības, kuras Jūsu nozarē vērtējamas kā īpaši apsveicamas.
- 3) Kuras no priekšlikumā ietvertajām prasībām Jūsu nozarē uzskatāmas par būtiskākajiem izaicinājumiem? Vai kāda no tām uzskatāma par īpaši apgrūtinošu vai praktiski neīstenojamu?

G. Gavrilko: Aizsardzības ministrija iniciatīvu atbalsta. Vienlaikus nesaredz priekšlikuma tiešu ietekmi uz aizsardzības nozari, jo atalgojuma sistēma karavīriem ir strikti regulēta. Karavīriem atalgojums tiek izmaksāts, balstoties uz izdienas gadiem, uz militāro pakāpi un citiem konkrēti definētiem koeficientiem, kuru starpā nav dzimuma vai citu pazīmju, kas varētu būt par pamatu diskriminācijai. Aizsardzības ministrija nav veikusi padziļinātu izpēti par sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirībām karavīru vidū, taču pauž pārliecību, ka objektīvi nav iemeslu šādām atšķirībām, kas balstās tieši uz dzimumu, pastāvēt. Atzinīgi vērtē priekšlikumā ietvertās darbinieka tiesības uzzināt par citu uzņēmumā vai iestādē nodarbināto darbinieku atalgojumu. Norāda, ka šobrīd karavīriem šādas tiesības jau tiek nodrošinātas, kā jebkuram citam publiskajā sektorā nodarbinātajam iepazīstoties ar valsts amatpersonu deklarācijās norādīto atalgojumu. Priekšlikums vairāk varētu ietekmēt privāto sektoru. Aizsardzības nozarē lielākā daļa priekšlikumā ietvertu prasību jau tiek nodrošinātas. Kā izaicinājumu min prasību uzņēmumiem, kuri nodarbina vairāk nekā 250 darbiniekus, sniegt ziņojumu par izmaksāto atalgojumu, minot, ka šāda ziņojuma sagatavošana varētu radīt

¹ Vairāk skat.: https://www.lm.gov.lv/sites/lm/files/content/B4A_Dzimumu_lidztiesibas_komiteja_2021

² Vairāk skat.: https://www.lm.gov.lv/sites/lm/files/content/Prezentacija_DSP_210421

nesamērīgu administratīvo vai birokrātisko slogu no finanšu un cilvēkresursu viedokļa.

U. Andersone informē, ka Ārlietu ministrija uz direktīvas priekšlikumu raugās no starptautisko cilvēktiesību aizsardzības organizāciju skatupunkta. Priekšlikumu atbalsta, piebilstot, ka līdz ar direktīvas priekšlikumu tiek izpildītas arī Latvijas starptautiskās saistības, piemēram, Apvienoto Nāciju Organizācijas (ANO) Vispārējā pārskata II cikla ietvaros no citām valstīm saņemtās rekomendācijas vienlīdzīgas darba samaksas nodrošināšanai. Tāpat tiek izpildītas 2020.gada februārī saņemtās rekomendācijas no ANO Diskriminācijas pret sievietēm novēršanas komitejas.

A. Zīle-Veisberga: Iekšlietu ministrija direktīvas priekšlikumu atbalsta. Lai novērtētu izaicinājumus, būtu svarīgi iepazīties ar metodoloģiju, kas tiks izmantota vienlīdzīgas darba samaksas principa ieviešanas uzraudzībai. Izsaka bažas par administratīvā sloga pieaugumu, kas varētu rasties priekšlikuma ieviešanā. Jautā, vai direktīvas priekšlikums ilgtermiņā varētu veicināt arī iniciatīvas par proporcionālu sieviešu un vīriešu pārstāvniecību iestādē.

I. Alliks: nē, šajā priekšlikumā ir runa tikai par vienlīdzīgu sieviešu un vīriešu darba samaksu.

I. Slokenberga: Zemkopības ministrijai nav zināmi gadījumi, kad lauksaimniecības, pārtikas, mežsaimniecības, veterinārmedicīnas un saistītajās jomās par vienāda apjoma un kvalitātes darbu tiktu maksāts atšķirīgs atalgojums, līdz ar to nevar atbildēt apstiprinoši, ka direktīva nozarē būtu aktuāla. Uzskata, ka valsts pārvaldē tas nav iespējams, bet uzņēmējdarbības jomā ministrija neiejaucas un uzņēmējiem nenorāda cik, kam būtu jāmaksā. Piekrīt, ka par vienāda apjoma un kvalitātes darbu jāmaksā vienādi, neatkarīgi no dzimuma. Izsaka bažas par iespējamu administratīvā sloga pieaugumu, gatavojot pārskatus un ziņojumus par darbiniekiem izmaksāto atalgojumu. Īpaši tas ir svarīgi šobrīd, pandēmijas apstākļos, kad uzņēmumiem jau tā ir liela slodze, pārvarot dažādus nozarei būtiskus izaicinājumus. Noteikti vēlas apspriest direktīvas priekšlikumu un nacionālo pozīciju ar nozares uzņēmumiem un sadarbības partneriem, piemēram, biedrībām "Lauksaimniecības organizāciju sadarbības padome," "Zemnieku Saeima," "Latvijas Kokrūpniecības federācija" un "Latvijas Meža īpašnieku biedrība," tādējādi nodrošinot, ka nacionālajā pozīcijā ir aptverts arī nozares nevalstiskā sektora viedoklis.

L. Ruškule: jau šobrīd normatīvie akti diezgan skaidri nosaka, ka publiskajā sektorā strādājošajiem par vienādu vai vienādas vērtības darbu tiek izmaksāts vienāds atalgojums. Tas ir iestrādāts jau amata klasifikācijā pēc būtības, līdz ar to ir izslēgta iespēja, ka par vienādu vai vienādas vērtības darbu tiek izmaksāts atšķirīgs atalgojums. Vienlaikus, ja raugās nevis vienas, bet divu vai vairāku iestāžu salīdzinājumā, situācija varētu atšķirties, jo iestāžu atalgojumu fondi ir atšķirīgi. Direktīvas priekšlikuma publicēšanas un līdz ar to arī diskusiju norises laiks ir samērā neveiksmīgs, jo šobrīd uzņēmējiem ir daudz aktuālāk domāt kā iziet no pandēmijas un iespējami ietaupīt, nevis ieviest jaunus pasākumus, kas nenoliedzami prasa arī finanšu resursus. Atsaucas uz direktīvas priekšlikuma 4. pantu, kas rada neskaidrību par tajā lietotu jēdzienu "viens avots" – vai tā ir domāta kā valsts pārvalde kopumā vai katrs resors atsevišķi. Kā pozitīvu vērtē direktīvas priekšlikuma 6. pantu attiecībā uz informācijas pieejamību, kas veicinās labāku izpratni par to, kā valsts pārvaldē nodarbinātajiem tiek noteikts atalgojums, kā arī nodrošinās precīzāku darba samaksas noteikumu izstrādi iestādēs. Pozitīvi vērtē arī direktīvas priekšlikuma 5. panta 1. punktu, kas valsts pārvaldē jau tiek īstenots gan normatīvā līmenī, gan praktiski. Izaicinājums ir vienādas vērtības darba novērtēšanas metodoloģija, tai skaitā, vai tiek vērtēta tikai mēnešalga vai darba samaksa kopumā. To ir būtiski uzsvērt, jo darba samaksa ietver arī citus elementus, piemēram, piemaksu par darbinieka aizvietošanu prombūtnes laikā vai piemaksu par papildu darbu. Kā praktiski neīstenojamu uzskata direktīvas priekšlikuma 4. panta 4. punktu, jo no direktīvas priekšlikuma nav skaidrs, vai attiecībā uz valsts pārvaldi būtu jāvērtē valsts pārvalde kopumā, atsevišķi iestādes un atsevišķi padotības iestādes vai kā citādi. Šobrīd nav arī skaidrs, kā šajā novērtējumā ietilptu iestādes, kurās nodarbināto atalgojums tiek noteikts, piemērojot dažādus koeficientus (netiek piemērota valsts

pārvaldei noteiktā atalgojuma skala, bet gan iestādei kopumā ir noteikts maksimālais atalgojuma koeficients pret bāzes algu). Tāpat diskutabls jautājums ir neatkarīgo iestāžu darbinieku atalgojuma vērtēšana, jo arī tajās atalgojuma sistēma ir atšķirīga. Izsaka bažas par papildu administratīvo slogu iestādēm, kurās ir 250 vai vairāk nodarbināto – vai tas ir domāts par katru iestādi atsevišķi vai visu valsts pārvaldi kopumā. Izsaka bažas arī par informācijas publiskošanu un datu aizsardzības nosacījumiem situācijās, kad nodarbinātos ir viegli identificēt. Piemēram, starp komunikācijas ekspertiem ministriju līmenī ir viens vīrietis, pārējās sievietes, līdz ar to, publicējot atalgojuma datus dalījumā pēc dzimuma, šis vīrietis ir uzreiz identificējams. Savukārt iestāžu līmenī var būt situācija, kad noteiktu amatu veic divi nodarbinātie, no kuriem viens vīrietis un viena sieviete; arī šādās situācijās nodarbinātie ir viegli identificējami. Būtu nepieciešama atruna attiecībā uz šādām situācijām.

S. Rāgs: Tieslietu ministrija savu viedokli LM jau nosūtījusi. Viens no izaicinājumiem ir Administratīvās atbildības likuma regulējuma neatbilstība direktīvas priekšlikuma 20. pantam. Atsaucas uz Direktīvas priekšlikuma 30. pantā ietverto, kas paredz, ka direktīvas priekšlikuma ieviešanu var deleģēt sociālajiem partneriem, norādot, ka tas varētu būt vienkāršs un ērts risinājums direktīvas prasību pārņemšanai.

M. Badovskis: informē, ka tradicionāli direktīvas tiek pārņemtas likuma vai Ministru kabineta noteikumu veidā, attiecinot direktīvas prasības uz visām nozarēm un tautsaimniecību kopumā. Direktīvas priekšlikuma 30. pants vairāk attiecināms uz tām dalībvalstīm, kurās sociālā dialoga elements ir īpaši spēcīgs un ir ieviesusies prakse, kad sociālie partneri pēc savas iniciatīvas paši pārņem direktīvu prasības. Līdz ar to Latvija direktīvas priekšlikumu pārņems vai nu veidojot jaunu normatīvo aktu, vai nu integrējot Darba likumā vai kādā citā piemērotā normatīvā aktā.

A. Zarīte: Latvijas pārstāvja starptautiskajās cilvēktiesību institūcijās birojs pievienojas Ārlietu ministrijas paustajam viedoklim. Īpaši pozitīvi vērtē direktīvas priekšlikuma 4. un 26. pantu.

I. Mazurika: direktīvas priekšlikumu atbalsta. Biedrības “Centrs MARTA” prakse darbā ar no vardarbības cietušām personām un dažādi starptautiski pētījumi norāda, ka Latvijā nevienlīdzīga darba samaksa sievietēm un vīriešiem patiešām pastāv. Sievietes joprojām daudz biežāk ir pakļautas nabadzības riskam, uz to norāda arī Eiropas Dzimumu līdztiesības indeksa 2020. gada ziņojums. Atbilstoši ziņojumam Latvijā sievietēm ir par 18% zemāki ienākumi nekā vīriešiem. Īpaši nabadzības riskam pakļautas atsevišķi dzīvojošas sievietes virs 65 gadiem un sievietes ar zemāku izglītību. Ģimenēs, kuras veido pāris ar vienu bērnu, sieviešu ienākumi ir par 30% zemāki nekā vīriešiem, savukārt sievietēm ar zemu izglītības līmeni ienākumi ir par 35% zemāki nekā vīriešiem ar zemu izglītības līmeni. Vairums no direktīvas priekšlikumiem vērtējami pozitīvi, īpaši attiecībā uz informācijas pieejamību par darbiniekiem izmaksāto atalgojumu. Ieteikums virzīties uz to, lai šāda informācija tiktu izsniegta nevis pēc pieprasījuma, bet gan būtu publiski pieejama ikvienam darbiniekam. Augstu vērtē direktīvas priekšlikumā ietverto darba devēja pienākumu strīdus gadījumā pierādīt diskriminācijas neesamību. Nevalstiskajā sektorā nevarētu būt būtisku izaicinājumu, jo organizāciju ar 250 vai vairāk darbiniekiem ir salīdzinoši maz, savukārt darba pienākumi bieži pārklājas un pēc būtības dažādu līmeņu darbinieku pienākumi ir ļoti līdzīgi un visi tāpat dara vienādas vērtības darbu.

D. Helmane: direktīvas priekšlikumu atbalsta. Veicot Ilgtspējas indeksa novērtējumus, regulāri tiek novērotas arī sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības. Lai arī direktīvas priekšlikums primāri vērsts uz sieviešu tiesību veicināšanu, ieguvēji būtu visi, jo uzņēmumi aktīvi meklē iespējas, kā ikvienam darbiniekam ērti nodrošināt informācijas pieejamību par atalgojuma praksi uzņēmumā. Atbalsta ziņojumu gatavošanas vai cita veida prakses ieviešanu informācijas par atalgojumu dažādos amata līmeņos publiskošanai, papildinot, ka šāda tendence jau ilgāku laiku pakāpeniski tiek ieviesta vairākās Eiropas valstīs. Grūti iedomāties, kādu papildus slogu varētu radīt šāda ziņojuma sagatavošana uzņēmumiem, kuros ir nodarbināti 250 vai vairāk darbinieku, ņemot vērā, ka visa ziņojuma sagatavošanai nepieciešamā informācija uzņēmumiem ir pieejama un lielākoties tiek arī apkopota. Kā izaicinājumu min tieši praktisko

informācijas publiskošanas pusi, jo, piemēram, ja informācija par atalgojumu tiek iekļauta ikgadējā pārskatā, visticamāk neviens šo informāciju nemaz neieraudzīs. Būtu jāvirzās uz to, lai informācija par izmaksāto atalgojumu būtu pieejama publiski un bez pieprasījuma, piemēram, uzņēmuma tīmekļvietnē. Vēl viens izaicinājums ir dažādā izpratne par vienāda vai vienādas vērtības darba konceptu, piemēram, ir divi valdes locekļi, no kuriem viens ir atbildīgs par personālvadībā, bet otrs par finansēm – vai abi veic vienādas vērtības darbu vai tomēr atšķirīgu?

I. Ielīte: pauž biedrību “Latvijas Bērnu forums” un “Latvijas Sieviešu nevalstisko organizāciju sadarbības tīkls” kopējo viedokli. Direktīvas priekšlikums ir savlaicīgs un būtisks, kas ir aktuāls daudzām Eiropas Savienības dalībvalstīm, tai skaitā Latvijai. Normatīvā līmenī Latvijā jau šobrīd ir noteiktas vairākas direktīvas priekšlikumā iekļautās prasības, tāpat arī dažādi uzņēmumi jau piekopj atklātību par darbiniekiem izmaksāto atalgojumu, līdz ar to nesaskata īpašus izaicinājumus attiecībā uz direktīvas priekšlikuma praktisku ieviešanu. Diskutabls vienīgi ir jautājums par to, kā darba samaksas novērtējumā tiek iekļautas dažādas piemaksas, prēmijas un citi bonusi, kas tiek izmaksāti darbiniekiem. Līdztekus direktīvas ieviešanai svarīgi būtu veikt darba devēju izglītošanu un skaidrojošo darbu attiecībā uz iesīkstējušos stereotipu, ka vīriešiem jāsaņem vairāk nekā sievietēm. Izaicinājums varētu būt datu aizsardzība.

L. Balga: informē, ka biedrība “Sieviešu tiesību institūts” pārstājusi aktīvo darbību un šobrīd iesaistās biedrību “Latvijas Sieviešu nevalstisko organizāciju sadarbības tīkls” un “EAPN-Latvia” īstenotajās iniciatīvās. Direktīvas priekšlikumu atbalsta, vienlaikus uzskata, ka tas nāk nedaudz par vēlu, jo Latvijā sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirība pastāv jau ilgu laiku un tā ir pārāk augsta. Aicina direktīvas priekšlikumu uzlūkot sasaistē ar vienlīdzīgu piekļuvi izglītībai, norādot, ka darba devējiem būtu jāvērtē iespējas nodrošināt darbiniekiem nepieciešamās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kas varētu darbinieku attiecīgi virzīt arī uz labāku atalgojumu. Šobrīd vidējā stundas likme darba tirgū ir pārāk zema, arī to būtu svarīgi paaugstināt. Papildus darba samaksas atšķirībai dzimuma dēļ būtu rūpīgi jāseko arvien pieaugošai tendencei izmaksāt zemāku atalgojumu gados vecākiem cilvēkiem. Aicina LM primāri vērtēt nevis to, kā direktīvas priekšlikums ietekmē publisko sektoru, bet gan raudzīties uz to no sieviešu tiesību skatupunkta un direktīvas priekšlikuma pienesumu sabiedrībai kopumā.

L. Bokišs: pievienojas jau iepriekš izskanējušiem nevalstiskā sektora pārstāvja viedokļiem. Direktīvas priekšlikumu atbalsta. Norāda, ka sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirība negatīvi ietekmē ne vien sievietes, bet arī vīriešus. Liela daļa vīriešu labprāt strādātu dažādās ar sociāliem jautājumiem saistītās profesijās, taču pastāvošie uzskati un tradīcijas, kas uzliek par pienākumu vīriešiem pelnīt vairāk nekā sievietēm, ir pietiekami spēcīgi un izšķiroši. Uzskata, ka vīrieši noteikti novērtētu līdzvērtīgu darba samaksu gan vertikālā, gan horizontālā amatu līmenī un ieguvēji līdz ar to būtu visa sabiedrība.

I. Ielīte: precizē iepriekš pausto informāciju, ka nevalstisko sektoru direktīvas priekšlikums neietekmē, norādot, ka ir arī organizācijas, uz kurām tā tomēr attiektos, piemēram, biedrībā “Latvijas Samariešu apvienība” nodarbināti 825 darbinieki. Šādu organizāciju šobrīd gan nav daudz, taču nav pamata uzskatīt, ka nākotne tādas nevarētu veidoties.

N. Preisa: LBAS šādu direktīvas priekšlikumu gaida jau sen. Neskatoties uz to, ka Darba likumā un citos tiesību aktos vienlīdzīgas darba samaksas princips ir iestrādāts, LBAS pieredze, kā arī statistikas dati norāda, ka darba samaksas atšķirība Latvijā ir reāla. LBAS praksē ir vairāki gadījumi, kad atšķirīga darba samaksa ir konstatēta, taču ir sarežģīta tās pierādīšana. Pozitīvi vērtē tiesības saņemt informāciju par darbiniekiem izmaksāto atalgojumu, ziņojuma gatavošanas pienākumu, nacionālās metodoloģijas izstrādi, sociālo partneru lomas atzīšanu, kā arī virkni citu prasību. Neuzskata, ka šādas informācijas apkopošana varētu būt papildu slogs, turklāt ir vairāki ziņojumi, kurus uzņēmumi jau šobrīd gatavo un tajos ietvertā informācija daļēji aptver arī direktīvas priekšlikumā minēto. Uzsver, ka ja ir nozīmīgs mērķis, kā tas ir direktīvas

priekšlikuma gadījumā, tad neliela piepūle ir attaisnojama. Neatbalsta direktīvas priekšlikuma 8. un 9. pantā noteikto, kas paredz, ka ziņojuma sagatavošana jāveic uzņēmumiem, kuri nodarbina 250 vai vairāk darbinieku. Latvijas situācijā tie ir aptuveni 5% uzņēmumu, līdz ar to direktīvas priekšlikuma mērķis nacionālā līmenī nemaz netiktu sasniegts. Rosina noteikt šādu pienākumu visiem uzņēmumiem vai arī būtiski samazināt nodarbināto darbinieku sliekšni. Ar bažām raugās uz direktīvas priekšlikuma 10. pantu kontekstā ar datu aizsardzības noteikumiem. Pauž gatavību aktīvi iesaistīties diskusijās, kā arī praktiski iesaistīties nacionālās metodoloģijas izstrādē un dalīties ar ārvalstu praksi šādu jautājumu risināšanā.

P. Leiškalns: LDDK savu viedokli LM jau nosūtījusi. Norāda, ka Latvijā vēl arvien pastāv stereotipi attiecībā uz vīriešu pienākumu saņemt lielāku atalgojumu. LDDK veiktajā biedru aptaujā³ secināts, ka lai arī direktīvas priekšlikuma mērķis ir atbalstāms, ir vērojama virkne izaicinājumu prasību piemērošanā. Viens no izaicinājumiem ir papildu administratīvais slogs, kas varētu rasties daļai no uzņēmumu, ņemot vērā, ka jau šobrīd tiek gatavoti vairāki ziņojumi un pārskati. Būtu vērtīgi izstrādāt vienotas vadlīnijas, pēc kurām direktīvas priekšlikumā minēto ziņojumu uzņēmumi varētu sagatavot. Tāpat jāvērtē sodu un sankciju samērīgumu ar direktīvas priekšlikuma mērķi. Pievienojas jau iepriekš izskanējušiem viedokļiem par datu aizsardzības noteikumu ievērošanas izaicinājumiem kontekstā ar informācijas publicēšanu par izmaksāto atalgojumu. Jāņem vērā, ka privātā sektorā ir ļoti atšķirīgas darba formas, kas lielā mērā ietekmē arī darba samaksu, tāpēc ir svarīgi vērtēt, kā šāds aspekts atspoguļojas kopējā pārskatā par darbiniekiem izmaksāto atalgojumu. No informācijas publiskošanas varētu ciest uzņēmumi, kas saviem darbiniekiem nevar atļauties maksāt lielāku algu – piemēram, darbiniekam, redzot, ka kādā citā uzņēmumā par tādu pašu darbu maksā vairāk, samazinās motivācija un ir vēlme mainīt darba vietu. Izsaka bažas, vai privātajā sektorā patiešām ir tendence maksāt zemāku atalgojumu, balstoties uz dzimumu, vai drīzāk šī atšķirība, ko parāda statistika, veidojas citu iemeslu dēļ.

D. Mežeka: pateicas par šodienas diskusiju un pieņem informāciju zināšanai. Direktīvas priekšlikums atbilst būtiskām Ziemeļvalstu reģiona vērtībām. Pauž gatavību sadarboties ar iesaistītajām iestādēm, nevalstisko sektoru un sociālajiem partneriem, lai veicinātu pieredzes apmaiņu vienlīdzīgas darba samaksas sievietēm un vīriešiem nodrošināšanā.

Vienojas:

- 4.1. informāciju pieņemt zināšanai;
- 4.2. LM paustos viedokļus apkopotā veidā iekļaut nacionālajā pozīcijā;
- 4.3. Komitejas locekļiem pēc vēlēšanās iesniegt koncentrētu pārstāvētās institūcijas vai organizācijas viedokli rakstveidā, nosūtot to uz e-pasta adresi līdztiesiba.komiteja@lm.gov.lv līdz 2021. gada 28. aprīlim.

5. Citi jautājumi.

N. Pīlpa: informē par Plāna sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2018.-2020. gadam izpildi un Plāna sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.-2023. gadam projekta virzību.⁴ Paredzams, ka Plāna projekts tuvākās nedēļas laikā tiks virzīts oficiālai starp institūciju saskaņošanai.

A. Gaile: 23. aprīlī norisināsies LM un Eiropas Padomes organizēta tiešsaistes diskusija, kuras ietvaros tiks prezentēts ceļvedis specializētu atbalsta pakalpojumu no vardarbības ģimenē un ar dzimumu saistītas vardarbības cietušām sievietēm. Diskusijā piedalīsies nozares ministriju, Saeimas, kā arī ārvalstu institūciju eksperti. Papildus informē, ka Saeimā ir izveidota starp institūciju darba grupa, kuras uzdevums ir rast efektīvus risinājumus vardarbības ģimenē mazināšanai, kā arī stiprināt atbalsta pakalpojumus no vardarbības cietušām personām. Darba

³ Vairāk skat.: https://www.lm.gov.lv/sites/lm/files/content/LDDK_aptauja

⁴ Vairāk skat.: https://www.lm.gov.lv/sites/lm/files/content/Plāns_210421

grupa tapa kā loģisks turpinājums Latvijas Radio 5 2020.gada nogalē organizētā labdarības maratonam "Dod pieci!" Darba grupa tiekas reizi divās nedēļās un apvieno vardarbības ģimenē novēršanā un cietušo atbalsta sniegšanā iesaistītās institūcijas. Informē, ka š.g. 25. martā Saeima trešajā lasījumā pieņēmusi grozījumus Civilprocesa likumā⁵, nosakot, ka tiesa nepieciešamības gadījumā var noteikt pienākumu vardarbību veikušai personai apmeklēt sociālās rehabilitācijas kursus vardarbīgas uzvedības mazināšanai. Grozījumi stāsies spēkā š.g. 1. jūlijā. Šobrīd LM izstrādā grozījumus Ministru kabineta 2014.gada 23.decembra noteikumos Nr. 790 "Sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniegšanas kārtība no vardarbības cietušām un vardarbību veikušām pilngadīgām personām," cita starpā palielinot individuālo konsultāciju skaitu vardarbību veikušām personām, kā arī paaugstinot sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniegšanā iesaistīto speciālistu atalgojumu.

N. Pīlpa: informē par LM piedāvātajiem grozījumiem Komitejas nolikumā, paredzot, ka Komitejas sastāvs tiek pārskatīts reizi trīs gados.

I. Ielīte: informē, ka ir izsludināta nomināciju pieteikšana Dzimumu līdztiesības balvai pašvaldībām, nominācijas var pieteikt līdz š.g. 23. aprīlim. Balvu pasniegšana norisināsies š.g. 30. aprīlī plkst. 14:00; to varēs vērot tiešsaistē biedrības "Latvijas Sieviešu nevalstisko organizāciju sadarbības tīkls" lapā sociālajā tīklā Facebook. Papildus aicina klātesošos atbalstīt biedrību, pievienojoties tiešsaistes diskusijā, kas šajā pašā vietnē norisināsies š.g. 26.aprīlī plkst. 15:15, lai kopā ar ārstiem un tiesībsargu pārrunātu Latvijas krūts vēža pacienšu aktuālākās vajadzības.

Vienojas:

5.1. Komitejas nolikuma grozījumus apstiprināt rakstveida procedūrā, Komitejas locekļiem sniedzot saskaņojumus vai iebildumus līdz 2021. gada 5. maijam.

6.2. nākamo Komitejas sēdi organizēt 2021. gada jūnijā.

Sanāksmi slēdz plkst. 16:45

Sanāksmes vadītājs

*Dokuments parakstīts ar drošu elektronisko
parakstu un satur laika zīmogu*

I. Alliks

⁵ <https://likumi.lv/ta/id/322214-grozijumi-civilprocesa-likuma>