

DARBA SAMAKSAS ATŠĶIRĪBU IZPĒTE DZIMUMU GRIEZUMĀ LATVIJĀ STUDY ON WAGE DIFFERENCES BY GENDERS IN LATVIA

Iļona Romanūka

Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija, id09009@edu.rta.lv, Rēzekne, Latvija

Zinātniskā vadītāja Dr.oec. **Iveta Mietule**

Abstract. Wage is one of the indicators that can be used to evaluate the observance of gender equality. Wage is also one of the factors that determine the level of well-being of the society, the quality of the labor force and the overall purchasing power in the country. The article provides a general description of wages as an indicator and conducts a study of the indicators characterizing wages in the regions. Latgale is the only region in which the gross salary of women was 0.2 % higher than the average gross salary of men in the first quarter of 2021.

Keywords: gender equality, men, regions, wage, women.

Ievads

Darba samaksa kā dzimumu līdztiesību ietekmējošais faktors ir būtisks, jo tieši ietekmē gan sievietes, gan vīriešu finansiālo stāvokli un dzīves labklājības līmeni kopumā. Dzimumu nedrīkst ņemt vērā kā pazīmi pēc kuras var tikt vērsta diskriminācija izvērtējot personas darba samaksu. Sabiedrības labklājības līmeņa celšana ir bijusi aktuāla vienmēr un uz to tiecas visa sabiedrība kopumā, tāpēc ir būtiski, lai abiem dzimumiem būtu vienādas tiesības un iespējas saņemt vienlīdzīgu darba samaksu. Sievietes saņem zemāku atalgojumu, nekā vīrieši un šī darba samaksas atšķirība svārstās vidēji no 12 % līdz pat 37 %, kas rada ievērojamu atšķirību darba samaksā. Vienlīdzīgs atalgojums ir ne tikai taisnīguma jautājums, tas veicina arī ekonomisko izaugsmi, jo saņemot lielāku darba samaksu sievietes varētu tērēt vairāk, kas savukārt stimulētu ekonomisko izaugsmi kopumā.

Pētījuma mērķis - apkopot un analizēt darba samaksas raksturojošos rādītājus, lai pārbaudītu sākotnēji izvirzīto hipotēzi.

Pētījuma uzdevumi:

1. Izpētīt darba samaksas kā rādītāja dzimumu līdztiesības izvērtēšanā saturu.
2. Veikt statistikas datu izpēti par sieviešu un vīriešu darba samaksu un nodarbinātību.
3. Veikt statistikas datu izpēti par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām reģionos.

Hipotēze - bruto darba samaksas atšķirība starp vīriešiem un sievietēm reģionos ir lielāka nekā Rīgā.

Pētījuma periods: 2014.-2023.gads.

Pētījumā izmantotas vispārpieņemtās ekonomiskās analīzes metodes, t.i., konstruktīvā, monogrāfiskā, zinātnisko publikāciju kontentanalīze, matemātiskās un datu grafiskās interpretācijas metodes.

Darba samaksa kā rādītājs dzimumu līdztiesības izvērtēšanā

Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu (*Darba likums, 2001*).

Darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Ja darba devējs pārkāpis šā panta pirmās daļas noteikumus, darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Darbinieks var celt šā panta otrajā daļā paredzēto prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par šā panta pirmās daļas noteikumu pārkāpumu (*Darba likums, 2001*).

Darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Ar tāda paša darba veikšanu saprotams, ka darbinieki veic pēc satura vienādus darbus. Lai noteiktu, vai darbinieki atrodas salīdzināmā situācijā un veic vienādas vērtības darbu, jāņem vērā tādi faktori kā darba būtība, darba faktiskie pienākumi, izglītība, profesionālā kvalifikācija, darba apstākļi, kā arī iemaņas, kas nepieciešamas darba veikšanai. Katrā uzņēmumā darba devējs var noteikt objektīvus kritērijus, uz kuru pamata tiek noteikta darba samaksa, nepieļaujot atšķirīgu attieksmi un nodrošinot vienlīdzīgu tiesību principa ievērošanu.

Darba samaksa atbilstoši Darba likuma 59. pantam ietver:

- darba algu;
- piemaksas;
- prēmijas;
- jebkura cita veida atlīdzību saistībā ar darbu (*Valsts darba inspekcija, 2020*).

Darba samaksa ir rādītājs ar kura palīdzību var izvērtēt dzimumu līdztiesības ievērošanu. Lai izvērtētu vai tiek ievērota dzimumu līdztiesība ņemot vērā darba samaksas apmēru, to var izdarīt salīdzinot algas apmēru, piemaksas un prēmijas, par vienu un to pašu darbu vīriešiem un sievietēm. Taču salīdzinot šos rādītājus ir jāņem vērā arī iespējamie ietekmējošie faktori kā izglītības līmenis, profesionālā kvalifikācija, darba iemaņas. Šiem atalgojumu ietekmējošajiem faktoriem ir jābūt objektīviem, lai nepieļautu dzimumu diskrimināciju.

Eiropas Parlaments 2023. gada 30. martā ar savu balsojumu pieņēma “Darba samaksas pārredzamības direktīvu”, kuras pamata mērķi ir nostiprināt diskriminācijas aizlieguma principu un veicināt to, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu. Līguma par Eiropas Savienību 2. pantā un 3. panta 3. punktā ir paredzētas tiesības uz vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem kā vienu no Savienības pamatvērtībām. Līguma par Eiropas Savienības darbību (turpmāk - LESD) 8. un 10. pantā noteikts, ka Savienības mērķis ir novērst nevienlīdzību, veicināt vīriešu un sieviešu līdztiesību un visās tās politikās un darbībās apkarot diskrimināciju dzimuma dēļ. LESD 157. panta 1. punkts uzliek par pienākumu katrai dalībvalstij nodrošināt vienlīdzīgas darba samaksas principa ievērošanu darbiniekiem vīriešiem un sievietēm par vienādu vai līdzvērtīgu darbu. LESD 157. panta 3. punktā ir paredzēts, ka Savienība pieņem pasākumus, lai nodrošinātu vienlīdzīgu iespēju un vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principa piemērošanu nodarbinātības un nodarbošanās jautājumos, tostarp par vienādu atalgojuma principa darbu vai līdzvērtīgu darbu (“vienāda atalgojuma princips”), (*To strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms, 2023*).

Darba samaksas pārredzamības direktīva ir kā vēl viens dzimumu līdztiesības ievērošanas ietekmējošais dokuments. Latvijā direktīvas principi jau iepriekš ir tikuši nodrošināti ar spēkā esošajām tiesību normām, piemēram, Darba likumu. Arī pirms šīs direktīvas Latvijā bija aizliegta diskriminācija starp dzimumiem attiecībā uz darba atalgojumu un vienlīdzīgu iespēju, un attieksmes nodrošināšanu nodarbinātības jautājumos.

Dzimumu atšķirības darba vietā ir viena no galvenajām sociālajām problēmām. Mūsdienu politikas veidotāji, organizācijas un pētnieki vēlas saprast un uzlabot šo situāciju. Atalgojuma atšķirības ir uzmanības centrā kā vienkāršs, bet spēcīgs indikators tam, ka sieviete pelna tikai aptuveni 85 % no tā, ko pelna vīrieši (*Lee & Kray, 2021*).

Balstoties uz M. Lee pētījumu, ka sievietes pelna par 15 % mazāk nekā vīrieši ir liela atšķirība. Šī atšķirība atalgojuma ziņā rada nevienlīdzību darba vidē un mazina sievietes vērtību darba tirgū. Saņemot mazāku atalgojumu rodas jautājums kāpēc ir šāda situācija un kas tieši to ietekmē. Mazāka atalgojuma saņemšana nevar būt tikai dzimuma atšķirību jautājums.

Neraugoties uz gadu desmitiem ilgušo progresu darba tirgū, darba samaksas atšķirības starp dzimumiem ir kopīga iezīme vairākās jurisdikcijās, tostarp ASV, Apvienotajā Karalistē

un Zviedrijā. Vadītājas sievietes nopelna ievērojami mazāk nekā viņu kolēģi vīrieši un liela daļa no tā ir izskaidrojama ar sieviešu vadītāju relatīvo pieredzes trūkumu. Ir izveidota virkne valsts politiku, lai novērstu dzimumu nevienlīdzību uzņēmumu vadībā. Viens politiku kopums, piemēram, valdes dzimumu kvotas, kuru mērķis ir novērst dzimumu atšķirības, palielinot pieprasījumu pēc sieviešu kārtas vadītājām. Cits politiku kopums, piemēram, dalīta bērna kopšanas atvaļinājuma noteikumi un valsts finansēti bērnu aprūpes pasākumi, mēģina risināt dzimumu nevienlīdzības jautājumus saistībā ar sieviešu darbaspēka piedāvājumu (*Homroy & Mukherjee, 2021*).

Dzimumu nevienlīdzība atalgojuma jomā, īpaši vadošajos amatos, var spēcīgi ietekmēt konkrētos uzņēmumus. Nav pieļaujams, ka rodas situācijas, ka vadošajos amatos sievietes saņem mazāku atalgojumu, nekā vīrieši par tādu pašu amatu. Ja šāda situācija ir, tad tai ir jābūt objektīvi pamatotai un jāsaprot kā to risināt. S. Homrojs & S. Mukherdži (2021) rakstā min sieviešu vadītāju pieredzes trūkumu, taču to var izraisīt, piemēram, lielāka sieviešu iesaiste ģimenes plānošanā un būšanā bērnu kopšanas atvaļinājumos, kas liedz iegūt šo pieredzi, kas nepieciešama darba tirgum. Valstu politikām būtu jāatbalsta sievietes šādos jautājumos, ja ir bijušas situācijas, kas objektīvu iemeslu dēļ liegušas iegūt lielāku pieredzi.

Sieviešu un vīriešu darba samaksa un nodarbinātība

Sieviešu stundas vidējā bruto darba samaksa 2022. gadā bija par 17,1 % mazāka nekā vīriešu, liecina Centrālās statistikas pārvaldes (turpmāk – CSP) provizorisko datu aprēķins. Salīdzinot ar iepriekšējo gadu, plaisa starp sieviešu un vīriešu stundas vidējo atalgojumu pieauga par 2,5 procentpunktiem. Saskaņā ar Eiropas Savienības metodoloģiju rādītājs tiek aprēķināts no darba samaksas struktūras apsekojuma, kas notiek reizi četros gados (pēdējais – par 2018. gadu). Par gadiem, kad apsekojums netiek veikts, provizoriskais rādītājs tiek aprēķināts, izmantojot datus par 1. ceturksni no statistikas pārskata par darbu. Darba samaksas atšķirību starp dzimumiem ietekmē dažādi sociālie un ekonomiskie faktori – vīriešu un sieviešu profesija un amata pienākumi, iegūtā izglītība, vecums, darba pieredze, nostrādāto stundu skaits, kā arī darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma tendences darba tirgū un tā strukturālās izmaiņas. Rādītājs tiek aprēķināts, neizslēdzot minēto faktoru ietekmi, kas varētu skaidrot atšķirību iemeslus (*Oficiālās statistikas portāls, 2023b*).

Turpmāk rakstā tiks izvērtēti CSP datu bāzēs pieejamie dati par dzimumu darba samaksas atšķirībām. 1.tabulā tiek attēloti dati par sieviešu un vīriešu vidējo bruto darba samaksas atšķirību stundā pa vecuma grupām, šie dati ir apkopoti par 2014 - 2022 gadu par oktobra mēnešiem.

1.tabula

Sieviešu un vīriešu vidējās bruto darba samaksas stundā atšķirības pa vecumu grupām Latvijā 2014. – 2022.gada oktobrī (*Oficiālās statistikas portāls, 2023a*)

(%)

| Vecums | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| mazāk par 25 gadiem | 14,0 | 12,2 | 11,6 | 11,5 | 10,3 | 10,6 | 11,8 | 8,4 | 11,1 |
| 25–34 gadi | 14,7 | 16,4 | 17,2 | 18,8 | 18,7 | 19,8 | 21,2 | 19,1 | 20,9 |
| 35–44 gadi | 22,7 | 24,0 | 23,5 | 22,9 | 21,8 | 23,1 | 23,8 | 22,3 | 24,8 |
| 45 -54 gadi | 14,6 | 17,1 | 17,2 | 18,1 | 17,5 | 17,8 | 19,0 | 16,4 | 19,5 |
| 55–64 gadi | 14,4 | 16,2 | 16,2 | 16,4 | 15,4 | 15,5 | 15,9 | 12,1 | 14,4 |
| 65 gadi un vairāk | 15,7 | 17,8 | 19,1 | 18,1 | 15,2 | 14,0 | 13,1 | 9,3 | 11,0 |

Analizējot datus, kuros attēlota vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība vecuma posmā līdz 25 gadiem vislielākā tā bija 2014. gadā 14 %. Vecumā posmā 25-34 gadi visaugstākā

darba samaksas atšķirība vērojama 2020. gadā, kas sasniedza 21,2 %. Vecuma posmā no 35-44 gadiem visaugstākā darba samaksas atšķirība vērojama 2022. gadā, kas sasniedza 24,8 %. Vecuma posmā 45-54 gadiem vislielākā darba samaksas atšķirība vērojama 2022. gadā, kad tā sasniedza 19,5 %. Darba samaksas atšķirība vecuma posmā no 55-64 gadiem vislielākā darba samaksas atšķirība vērojama 2014. gadā, kad tā sasniedza 16,4 %. Vecuma posmā no 65 gadiem vislielākā darba samaksas atšķirība vēroja 2016. gadā, kad tā sasniedza 19,1 %.

Pēc 2022. gada CSP datiem tika aprēķināts, ka vidējais nodarbinātības līmenis vecuma posmā no 25-54 gadiem sasniedz 83,9 % vīriešiem un 79,4 % sievietēm un tieši šajos vecuma posmos 2020. un 2022. gadā ir vērojama vislielākā darba samaksas atšķirība starp vīriešiem un sievietēm, kas tuvojas 25 % atzīmei, kas ir ļoti liela atšķirība. Skatoties pēc CSP 2021. gada datiem vidēji Eiropā atšķirība starp vīriešu un sieviešu vidējo bruto darba samaksu stundā tā ir 12,7 %, kamēr Latvijā tā sasniedz 14,6 %, kas ir par 1,9 procentpunktiem vairāk nekā vidēji Eiropā. Pēc šiem datiem var secināt, ka darba samaksas atšķirība starp vīriešiem un sievietēm visaugstākajā nodarbinātības vecuma posmā ir vislielākā, kas norāda uz nevienlīdzīgu konkurenci darba tirgū un tā ir viena no dzimumu diskriminācijas pazīmēm.

Vidējā bruto darba samaksas atšķirība pa vecuma posmiem uzskatāmi parāda, kuros vecuma posmos tā ir vislielākā un kuros ir mazāka (sk. 2. tabulu).

2.tabula

Sieviešu un vīriešu vidējās bruto darba samaksas stundā atšķirības Latvijā pa vecumu grupām 2014-2022 gadā oktobrī (*Oficiālās statistikas portāls, 2023a*)

| Vecums | Vidējā bruto darba samaksas atšķirība, % |
|---------------------|--|
| mazāk par 25 gadiem | 11,2 |
| 25–34 gadi | 18,5 |
| 35–44 gadi | 23,2 |
| 45 -54 gadi | 17,4 |
| 55–64 gadi | 15,1 |
| 65 gadi un vairāk | 14,8 |

Vecuma posmā līdz 25 gadiem šī darba samaksas atšķirība starp vīriešiem un sievietēm ir vismazākā, salīdzinot ar citiem vecuma posmiem, kas var būt saistīts ar zemāku izglītības līmeni, studentiem, kas vēl nav beiguši studijas un atrodas vienlīdzīgākā situācijā, neskatoties uz dzimumu. Visbūtiskākā atšķirība parādās vecuma posmā no 35-44 gadiem, kas ir ļoti liela jau tuvojoties ¼ daļai, kas ir nepieņemami daudz un būtiski ietekmē sievietes konkurētspēju un labklājības līmeni. Vidēji pa visiem vecuma posmiem 2014.-2022. gadā darba bruto darba samaksas atšķirība stundā starp vīriešiem un sievietēm ir 16,7 %.

Analizējot bruto darba samaksas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm pēc saimnieciskās darbības veida (sk. 1.attēlu) var secināt, ka vislielākā darba samaksas atšķirība ir mākslas, izklaides un atpūtas sektorā, kas sasniedz 37 %, kas ir par 20 procentpunktiem vairāk nekā vidējā bruto darba samaksas atšķirība Latvijā 2022. gadā. Informācijas un komunikācijas sektorā arī ir būtiski augsts darba samaksas atšķirības līmenis – 34 %. Vidējais 2022. gada bruto darba samaksas līmeņa atšķirībai – 17 % atbilst izglītības nozarei.



1.attēls. Bruto darba samaksas atšķirības starp dzimumiem pēc saimnieciskās darbības veida Latvijā 2022.gadā, % (Oficiālās statistikas portāls, 2022)

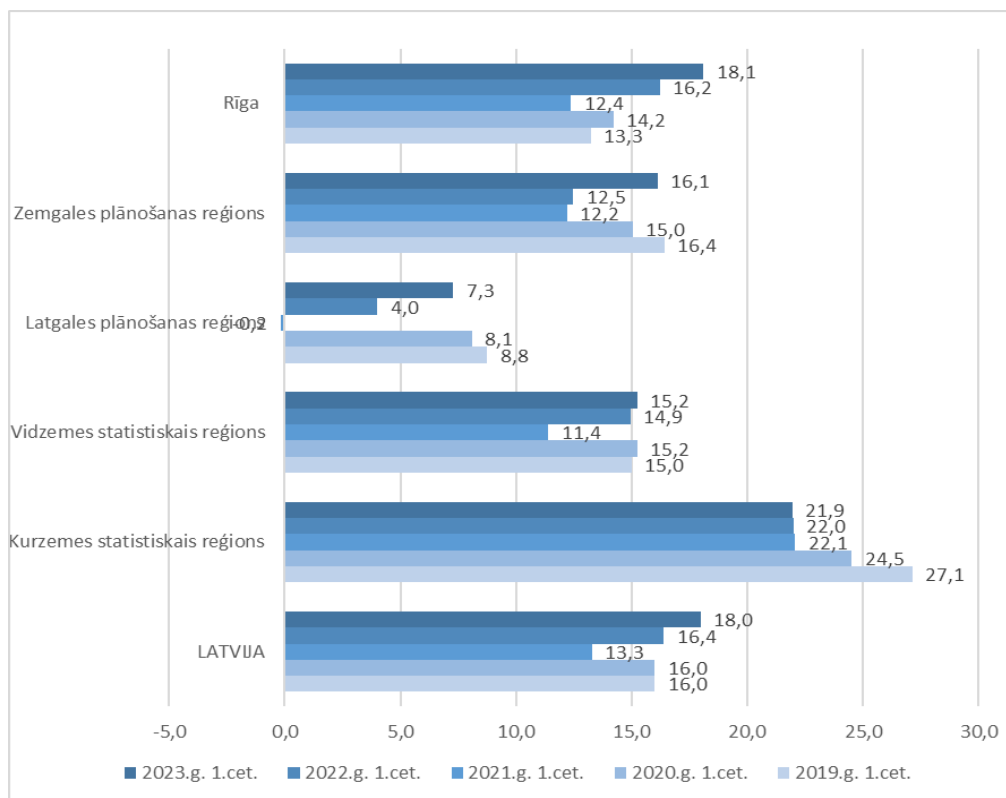
Nozares, kur šī bruto darba samaksas atšķirība ir zem vidējā 2022. gada līmeņa ir nekustamā īpašuma nozare, būvniecība, ūdensapgādes un transporta nozares. Šīs ir tās nozares, kurās ir vislielākais nodarbināto vīriešu īpatsvars, kas arī izskaidro šo zemāko bruto darba samaksas atšķirību.

Darba samaksas atšķirības reģionos.

Balstoties uz Centrālajai statistikas pārvaldei pieprasītajiem datiem autore ir izveidojusi attēlu, kurā uzskatāmi parādīti dati par sieviešu un vīriešu atalgojuma atšķirībām. Sieviešu un vīriešu mēneša vidējās bruto darba samaksas atšķirības rādītājs ir vīriešu un sieviešu mēneša vidējās bruto darba samaksas starpības attiecība procentos pret vīriešu vidējo bruto darba samaksu. Piemēram, 8,7 % nozīmē, ka sieviešu darba samaksa ir vidēji par 8,7 % mazāka par vīriešu.

2.attēlā redzamas mēneša vidējās bruto darba samaksas atšķirības Latvijas reģionos. Centrālajai statistikas pārvaldei bija pieejami dati tikai par katra gada pirmo ceturksni. Analizējot datus redzams, ka Kurzemes statistiskajā reģionā ir visizteiktākā algu atšķirība starp dzimumiem, kas 2023. gada 1. ceturksnī ir 21,9 %, bet 2019. gada 1. ceturksnī pat 27,1 %. Vismazākā vidējās bruto darba samaksas atšķirība vērojama Latgales plānošanas reģionā, kas ir no 0,2 % 2021. gada 1. ceturksnī līdz 8,8 % 2019. gada 1. ceturksnī.

2019.gadā vislielākā bruto darba samaksas atšķirība vērojama Kurzemes reģionā, kur tā sasniedz 27,1 %, savukārt viszemākā bruto darba samaksas atšķirība vērojama Latgales reģionā, kas ir 8,8 %. Būtiski vislielākā bruto darba samaksas atšķirība 2019. – 2023. gadu 1. ceturksņos ir vērojama Kurzemes reģionā. 2019. gadā bruto darba samaksas atšķirība Kurzemes reģionā no vidējā bruto darba samaksas atšķirības rādītāja Latvijā atšķiras par 11 procentpunktiem.



2.attēls. Sieviešu un vīriešu vidējās bruto darba samaksas atšķirības Latvijā 2019.-2023. gada 1. ceturksnī, % (Centrālā statistikas pārvalde, 2024)

Latgale ir vienīgais no reģioniem, kurā 2021. gada 1. ceturksnī šajos analizētajos datos parādās dati, ka sieviešu bruto darba samaksa ir bijusi par 0,2 % lielāka nekā vīriešu vidējā bruto darba samaksa.

Secinājumi

1. Pēc 2022.gada CSP datiem tika aprēķināts, ka vidējais nodarbinātības līmenis vecuma posmā no 25-54 gadiem sasniedz 83,9 % vīriešiem un 79,4 % sievietēm un tieši šajos vecuma posmos 2020. un 2022. gadā ir vērojama vislielākā darba samaksas atšķirība starp vīriešiem un sievietēm, kas tuvojas 25 % atzīmei.
2. Pēc CSP 2021. gada datiem vidēji Eiropā atšķirība starp vīriešu un sieviešu vidējo bruto darba samaksu stundā ir 12,7 %, kamēr Latvijā tā sasniedz 14,6 %, kas ir par 1,9 procentpunktiem vairāk nekā vidēji Eiropā.
3. Vecuma posmā līdz 25 gadiem bruto darba samaksas atšķirība starp vīriešiem un sievietēm ir vismazākā, salīdzinot ar citiem vecuma posmiem, kas var būt saistīts ar zemāku izglītības līmeni, studentiem, kas vēl nav beiguši studijas un atrodas vienlīdzīgākā situācijā neskatoties uz dzimumu.
4. Visbūtiskākā bruto darba samaksas atšķirība starp vīriešiem un sievietēm parādās vecuma posmā no 35-44 gadiem, kas ir ļoti liela jau tuvojoties ¼ daļai no vidējiem vīriešu bruto ienākumiem, kas būtiski ietekmē sievietes konkurētspēju un labklājības līmeni.
5. Bruto darba samaksas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm pēc saimnieciskās darbības veida vislielākā darba samaksas atšķirība ir mākslas, izklaides un atpūtas sektorā, kas sasniedz 37 %, kas ir par 20 procentpunktiem vairāk nekā vidējā bruto darba samaksas atšķirība Latvijā 2022. gadā.
6. Nozares, kur bruto darba samaksas atšķirība ir zem vidējā 2022. gada līmeņa ir nekustamā īpašuma nozare, būvniecība, ūdensapgādes un transporta nozares. Šīs ir tās nozares, kurās ir

vislielākais nodarbināto vīriešu īpatsvars, kas izskaidro šo zemāko bruto darba samaksas atšķirību.

7. Latgale ir vienīgais no reģioniem, kurā 2021. gada 1. ceturksnī bruto darba samaksa ir bijusi par 0,2 % lielāka nekā vīriešu vidējā bruto darba samaksa.
8. Hipotēze, ka bruto darba samaksas atšķirība starp vīriešiem un sievietēm reģionos ir lielākas nekā Rīgas reģionā neapstiprinās, jo trijos no četriem Latvijas reģioniem vidējā bruto darba samaksas atšķirība ir zemākā nekā Rīgas reģionā.

Izmantotie avoti un literatūra

1. *Darba likums*. (20.06.2001). Latvijas Republikas likums. <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>
2. *To strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms*. (11.04.2023). Directive of the European Parliament and of the Council No. 2021/0050. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-81-2022-INIT/en/pdf>
3. Homroy, S., & Mukherjee, S. (2021). The Role of Employer Learning and Regulatory Interventions in Mitigating Executive Gender Pay Gap. *Journal of Corporate Finance*, 71, 101857. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101857>
4. Lee, M., & Kray, J. L. (2021). A Gender Gap in Managerial Span of Control Implications for the Gender Pay Gap. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 167, 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2021.06.001>
5. Oficiālās statistikas portāls. (19.06.2023a). *Sieviešu un vīriešu vidējās bruto darba samaksas stundā atšķirības pa vecumu grupām oktobrī (%) 2014 - 2022*. <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/darbs/alga/tabulas/dsa040-sieviesu-un-viriesu-videjas-bruto-darba-samaksas-stunda>
6. Oficiālās statistikas portāls. (19.06.2023b). *2022. gadā sievietes nopelnīja par 17,1 % mazāk nekā vīrieši*. <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlidzibas-raditaji/dzimumlidztiesiba/preses-relizes/12378?themeCode=DS>
7. Oficiālās statistikas portāls. (2022). *Dzimumu līdztiesība: nodarbinātība un darba samaksa*. <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlidzibas-raditaji/dzimumlidztiesiba/6300-dzimumu-lidztiesiba>
8. Valsts darba inspekcija. (31.08.2020). *Darba samaksa*. <https://www.vdi.gov.lv/lv/darba-samaksa>
9. Centrālā statistikas pārvalde. (2024). *Sieviešu un vīriešu vidējās bruto darba samaksas atšķirības (%), gada 1.ceturksnī*.