

# Latvijas un ārvalstu pieredze darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanā darba koplīgumos

Lai diskutētu par instrumentiem, kuri var palīdzēt darbiniekiem līdzsvarot darbu un privāto dzīvi, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) Darba un dzīves nedēļas ietvaros 2020.gada 5.oktobrī rīkoja konferenci „Instrumenti darba un privātās dzīves līdzsvarošanai.”

Savukārt, lai noskaidrotu, kādi labās prakses piemēri šajā jomā ir uzņēmumos, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība veic pētījumu “Darba un privātās dzīves līdzsvarošanas praktiskie risinājumi”. Tā autore Oksana Žabko konferencē prezentēja Latvijas pieredzi un ārvalstu arodbiedrību piemērus par darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanu darba koplīgumos.

Pētniece konferencē informēja, ka LBAS septembrī veica 11 dažādu lielo uzņēmumu, kuros ir noslēgts koplīgums, aptauju par to pieredzi darba un privātās dzīves saskaņošanā. Turklāt – nevis tikai par tādām praksēm, kuras ir jaunas, bet arī par tādām, kuras jau ir sen iedibinātas un uzņēmumos pastāv ilgus gadus.

Eksperte pastāstīja, kuras prakses ir vairāk un kurās mazāk izplatītas, kā arī uzņēmumu arodbiedri-

bu pārstāvju viedokli par to, kādas būtu vēlamākās.

Latvijā biežāk sastopamā prakse ir atpūtas laika organizēšana ir, kuru aptaujā minēja visi 11 uzņēmumi. Taču šis process ļoti atšķiras administratīvajiem darbiniekiem un tehniskajiem darbiniekiem, īpaši vēl, ja uzņēmumam ir jānodrošina nepārtraukta pakalpojuma sniegšana. Latvijas uzņēmumos nepastāv īpašs regulējums uz tiesībām atslēgties no e-pastiem, no darba pienākumu pildīšanas ārpus darba laika.

Kā otrā populārākā prakse darba un privātās dzīves saskaņošanā tiek minēts apmaksāts mācību laiks. Papildu atvaļinājums citās situācijās (bez bērnu un ģimenes locekļu aprūpes), – tas parasti tiek piešķirts par kaitīgu darbu, par nakts darbu, par darbu īpašos apstākļos, piemēram, augstumā vai aukstumā, arī par uzņēmumā nostrādāto gadu skaitu – jo tas lielāks, jo vairāk dienu. Kā rāda aptaujas rezultāti - uzņēmumu koplīgumos ir atregulēts, cik papildu dienas darbinieks var saņemt pie atvaļinājuma.

Kā ierasta prakse Latvijas uzņēmumos darbojas arī finansiālā palīdzība/ atbalsts bērnu aprūpei, – pa-



5.–9.oktobris

**DARBA & DZĪVES  
NEDĒĻA**

#arodbiedrības

## Visefektīvākās prakses: uzņēmumu pārstāvju viedoklis



Pasākumi tiek īstenoti ar Eiropas Savienības programmas "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" 2014.-2020.gadam atbalstu.



rasti tie ir vecākiem ar bērniem izmaksāti pabalsti vismaz vienreiz gadā noteiktos laikos. Tāpat Latvijas uzņēmumu darbinieki strādā no mājām normālajā darba laikā, kas ir attālinātais darbs. Samērā bieži ir izplatītas tādas prakses kā elastīgs darba laiks, iespējas pāriet no pilnas slodzes uz nepilnu slodzi, arī ģimeņu pasākumi un papildus vēl apmaksātas brīvdienas īpašos gadījumos.

Savukārt Latvijā retāk sastopamās prakses darba un privātās dzīves saskaņošanā, ko parāda uzņēmumu aptaujas rezultāti, ir bērnudārzs darba vietā vai bērnudārzs, kas piesaistīts darbavietai, arī iespēja vecākiem strādāt tikai skolēnu mācību semestra laikā. Tāpat reti tiek pielietots papildu atvaļinājums tiem, kas rūpējas par ģimenes locekļiem ar hroniskām saslimšanām (papildus iespējai saņemt atbrīvojumu no darba neparedzētā situācijā). Reta prakse ir arī iespēja dalīt pilnu darba slodzi ar citu darbinieku, finansiāla palīdzība/ atbalsts ģimenes locekļu aprūpei mājās, kā arī papildu bērna kopšanas atvaļinājuma periods/ brīvdienas.

**Oksana Žabko, turpinot informēt par ārvalstu praksi, norādīja, ka ir jānošķir vairākas atbalsta formas, kas ir domātas ģimenes locekļu aprūpei kā apmaksāts neparedzētas situācijas atbrīvojums no darba.** Ir atsevišķas situācijas ar dažādiem definējumiem.

Ārvalstu tiesību aktos par šo jomu lielākoties ir noteikti tikai vispārējie principi. Tā pamatā ir vienošanās starp darba devēju un darbiniekiem, un tajā liela loma ir arodbiedrībām. Viens no apmaksājamiem neparedzētas situācijas atbrīvojumiem no darba ir tad, ja no darbinieka atkarīgajai vai apgādājamaī personai konstatēta saslimšana, negadījums, nāve vai dzemdības. Šajos gadījumos tas var būt ne tikai partneris, bērni, vecāki vai citas aprūpējamas personas, bet, piemēram, arī kaimiņš, ja ar viņu ir tuvas emocionālas attiecības.

Lielbritānijas normatīvajos aktos šī apmaksātā perioda ilgums norādīts kā 'samērīgs', kas atkal nozīmē uzņēmuma arodbiedrības iesaisti šo jautājumu regulēšanā. Apmaksa atkarīga no darba devēja: parasti tas ir konkrēts (10-20) dienu skaits gadā, bet papildus tam var saņemt arī atsevišķu atbrīvojumu, piemēram, atkarīgas personas pavadīšanai.

Diezgan niansēti ir to pabalstu veidi, ko var saņemt, ja kaut kas notiek ar ģimenes locekļiem. Kā norma ārvalstu praksē jau ir ieviesusies papildu atvaļinājums rūpēm par ģimenes locekļiem ar hroniskām saslimšanām. Taču tiek atzīts, ka šī ir grūti atpazīstama vajadzība uzņēmuma iekšienē. Pētniece norāda, ka konferences diskusijās jau izskanējušā doma sakrīt ar jau agrāk veiktajiem pētījumiem, - ģimenes locekļi, lai aprūpētu slimo radnieku, bieži vien iet projām no darba, jo viņi nevar savienot darbu ar aprūpes pienākumiem, un pēc tam viņiem ir grūti atgriezties darba tirgū.

Lielbritānijā, lai atzītu šo problēmu sabiedrībā un pievērstu tai nepieciešamo uzmanību valsts un pašvaldību līmenī tiek organizētas speciālas «aprūpes» dienas. To laikā dažādas NVO stāsta par saviem pakalpojumiem, tiek vairota sabiedrības izpratne, iesaistās arī darba devēji. Tas ir ļoti svarīgi, - lai noņemtu darbiniekiem to stigmatu, lai viņi nedomātu, ka ir sliktāki darbinieki, ka darba devējs gribēs no viņiem atbrīvoties, ja zinās, ka viņiem ir vajadzīgs laiks, lai aprūpētu savus vecākus. Dažādām valstīm šajā jomā politikas ir dažādas, un šis papildu atvaļinājums var būt gan apmaksāts, gan neapmaksāts. Apmaksāto dienu skaits būtiski variē valstu starpā: Austrālijā tās ir 10 dienas gadā, neizmantotais atvaļinājums uzkrājas tāpat kā ikgadējais; Beļģija – tās var būt līdz 12 mēnešiem, sadalīts daļās, apmaksāts kā bērnu kopšanas pabalsts + paliatīvās aprūpes papildu atvaļinājums (1 mēnesis); Vācijā tas ir neapmaksāts atvaļinājums līdz 6 mēnešiem.

Ārvalstu pieredze darba slodzes dalīšanā ar citu darbinieku rāda, ka šai praksei ir pieaugoša popularitāte, - tā ir saistīta ar rūpēm par ģimenes locekļiem, mācībām u.tml. Zināmas problēmas saistās ar darba organizēšanu, jo ir nepieciešams konkrēts darba dalīšanas «partneris», ar ko savukārt ir svarīgs kontakts, sadarbība, savstarpēja uzticēšanās. Parasti šī prakse var tikt piekopta biroja darbā un dažādās pakalpojuma jomās.

Izaicinājumu darba slodzes dalīšanā netrūkst: ir vairāk administratīvas plānošanas, komunikācijas izaicinājumi, nepieciešami kompromisi iesaistīto darbinieku starpā, iespējama neapmierinātība citu darbinieku vidū, prasmju/ kompetenču neatbilstības šo 2 darbinieku starpā, un iespējami arī zemāki darbinieka ienākumi.

Savukārt ieguvumi no šīs prakses tomēr ir ievērojami: samazināta darbinieku prombūtne, palielināta vērtīgo darbinieku noturēšana, ir iespēja vairāk saļiedēt darbiniekus, paaugstinās produktivitāte un dēļ visiem redzamām rūpēm par darbiniekiem uzlabojas uzņēmuma tēls.

Oksanas Žabko prezentāciju "Darba un privātās dzīves saskaņošana: Latvijas pieredze un ārvalstu piemēri" skatiet šeit: <https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2020/10/Oksana-Zabko.pdf>

Visas konferences "Instrumenti darba un privātās dzīves līdzsvarošanai" prezentācijas un video ierakstu skatiet šeit: <https://arodbiedribas.lv/projects/eiropas-komisijas-programmas-tiesibas-vienlidziba-un-pilsoniba-2014-2020-gadam-projekts-balance-for-all-b4a/aktualitates/>

**Pētījuma izdošanu atbalsta Labklājības ministrija, un tas tiek finansēts ar Eiropas Savienības programmas "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" 2014.-2020. gadam atbalstu.**