



Nākamajā gadā paredzēts ieviest piecu darba dienu ilgu aprūpētāja atvaļinājumu darbiniekam

Plānots, ka no nākamā gada 2. augusta Latvijā, pārņemot Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvas prasības par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, darbiniekam būs tiesības uz piecu darba dienu ilgu aprūpētāja atvaļinājumu kalendārā gada laikā. Atvaļinājums darbiniekam paredzēts, lai personīgi aprūpētu vai atbalstītu savu tuvinieku vai citu cilvēku, kurš dzīvo vienā mājsaimniecībā ar darbinieku un kuram nopietna medicīniska iemesla dēļ ir nepieciešama šāda palīdzība.

“Šāda veida atbalsta sistēma vai atvaļinājumi līdz šim nav bijuši, tādēļ šis ir būtisks solis, kā darbiniekos un sabiedrībā kopumā veidot drošības sajūtu tajās situācijās, kad kādu viņa tuvinieku nepieciešams aizvest uz ārstniecības iestādi vai aprūpēt kādos citos veidos. Tikpat svarīgi ir atzīmēt arī to, ka direktīva paredz, ka aprūpējamais var būt ikviens – laulātais, vecāks, vecvecāks vai kāds cits tuvs cilvēks, ar ko darbinieks dzīvo vienā mājsaimniecībā,” gaidāmās pārmaiņas skaidro Pēteris Leiškalns, Latvijas Darba devēju konfederācijas drošības un veselības aprūpes eksperts. Aprūpētāja atvaļinājums darbiniekam dos tiesības saņemt atvaļinājuma dienu arī tādā gadījumā, ja, piemēram, nokārtojamas ar tuvinieka aprūpi saistītas formalitātes vai pie ārsta nepieciešams aizvest tuvinieku, kas neveiksmīgi paslīdējis un lauzis kāju.

Ieguvumi no šāda veida atvaļinājuma ieviešanas Latvijā būs vairāki. Kā atzīst Elīna Kļaviņa, kura ikdienā aprūpē savu vecmammu, vispildītāk tie atspoguļosies tajā, ka darbiniekiem radīsies drošības sajūta, kā arī mazināsies vainas izjūta pret savu darba devēju: “Līdz ar aprūpētāja atvaļinājuma ieviešanu darbinieki zinās, ka darba devējs viņu atbalstīs un sapratīs. Tas nenozīmē, ka šo atvaļinājumu izmantos visi, taču ir labi apzināties, ka tad, ja kas notiek, esi pasargāts un neradīsies konfliktsituācija ar darba devēju.” Arī sociālantropoloģe Anna Žabicka norāda, ka aprūpētāja atvaļinājuma ieviešana kalpos kā būtisks signāls no valsts puses, sekmējot sabiedrības uzticēšanos pieņemtajiem lēmumiem un valdībai kopumā.

Latvijas Darba devēju konfederācijas 2020. gadā veiktās darba devēju aptaujas rezultāti liecina, ka darbiniekiem, kuriem ir nepieciešams aprūpēt kādu citu ģimenes locekli, visbiežāk tiek piedāvāts elastīgs darba grafiks (35%), attālināta darba iespējas (25%), samazināts darba stundu skaits (13%), kā arī dažādi citi atbalsta veidi. Taču trešdaļa aptaujāto (34%) uzņēmumu atzina, ka viņu darbiniekiem ar aprūpes pienākumiem netiek piemēroti nekādi atbalsta veidi.

Neskatoties uz to, ir vairāki labi piemēri, kas liecina, ka uzņēmumi atbalsta savus darbiniekus ar dažādiem risinājumiem. SIA “Latvijas Mobilais Telefons” viceprezidente Laura Keršule stāsta, ka līdz šim uzņēmumā, ja darbiniekam ir bijusi

nepieciešamība aprūpēt kādu tuvinieku, viņš varējis vērsties pie sava tiešā vadītāja, vienlaikus vienojoties par veidu, kā kompensēt nenostādāto dienu: “SIA ”Latvijas Mobilais Telefons” uz šādām situācijām skatāmieš ļoti toleranti un nekad neesam iebilduši, ja darbiniekam ir bijusi tāda nepieciešamība.”

Labās prakses piemērs ir arī SIA “Liepājas RAS”, kas no šī gada rudens dod iespēju saviem darbiniekiem nepieciešamības gadījumā izmantot trīs apmaksātas papildatvaļinājuma dienas, lai aprūpētu savu tuvinieku. Kā norāda uzņēmuma valdes loceklis Normunds Niedols, lai noskaidrotu, cik vitāls ir šāda veida darba devēja atbalsts, SIA “Liepājas RAS” tika veikta darbinieku aptauja. Tajā tika secināts, ka tāda nepieciešamība ikdienā ir aptuveni 15% darbinieku, turpretim 55% darbinieku nojauš, ka šādā situācijā varētu nonākt jau drīzumā.

Iepriekš veikti pētījumi rāda, ka personas, kurām ir nepieciešams rūpēties par kādu citu ģimenes locekli, šo situāciju mēģina risināt, mainot savu nodarbinātības statusu. Strādājošajiem ir raksturīgi izvēlēties tādu nodarbinātības formu vai darba slodzi, kuru būtu iespējams savienot ar aprūpes pienākumiem (pašnodarbinātību, gadījuma darbus, elastīgu darba laiku vai maiņu darbu, saskaņojot darba grafiku ar kāda cita ģimenes locekļa vai cilvēka, ar kuru kopīgi veic aprūpes pienākumus, darbu. Savukārt nespēja atrast tādu darbu, kuru iespējams savienot ar aprūpes pienākumiem, ir biežāk minētais bezdarba iemesls.

Visbiežāk šīs problēmas skar sievietes, jo tieši viņas ir tās, kas pārsvarā uzņemas rūpes par tuvinieku. Kā skaidro Latvijas Darba devēju konfederācijas pārstāvis Pēteris Leiškalns – Eiropā to mēdz dēvēt par “gādīgās meitas slogu” vai “labās meitas sodu”. Bieži, kļūstot par tuvinieka aprūpētāju, sievietes maina savu nodarbinātības statusu vai aiziet no darba tirgus, kurā pēc tam ir grūti atgriezties – šī iemesla dēļ sievietes ir spiestas pāriet uz gadījuma darbiem. Līdz ar to aprūpētāja atvaļinājuma ieviešana Latvijā būtu viens no risinājumiem, kā šo problēmu mazināt, vienlaikus veicinot līdzsvaru darba tirgū kā vīriešiem, tā sievietēm.

Raksts sagatavots, balstoties uz Labklājības ministrijas un sociālo partneru – biedrību “Latvijas Darba devēju konfederācija” un “Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība” – diskusiju cikla #dzīvotiesvarā diskusijā “Iespēja īslaicīgi aprūpēt vai atbalstīt tuvinieku – kas jāzina par aprūpētāja atvaļinājumu?” izskanējušajām atziņām. Diskusijā piedalījās eksperti Pēteris Leiškalns, Laura Keršule, Normunds Niedols, Anna Žabicka un Elīna Kļaviņa. Diskusiju var noskatīties Labklājības ministrijas un portāla TVNET Facebook kontos.

Diskusiju ciklu finansē Eiropas Savienības programma "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" (2014–2020) projekta Nr. 881676-B4A "Līdzsvars visiem (B4A)" ietvaros.