



Latvijas darba devēju labā prakse darba un privātās dzīves līdzsvaram

Nav noslēpums, ka darba un privātās dzīves līdzsvars, tostarp darbinieku labbūtība, ir priekšnoteikums jebkura veiksmīga uzņēmuma darbībai. Tas, cik darbinieki ir profesionāli, motivēti un apmierināti, tiešā veidā ietekmē organizācijas panākumus nozarē, attiecības ar klientiem un arī citus faktoros. Vairākas izmaiņas, kas jau drīzumā varētu veicināt līdzsvaru starp darba un privāto dzīvi, nesīs Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem.

Līdz šim viens no būtiskākajiem darbinieku motivējošajiem faktoriem ir bijis atalgojums, taču pandēmijas un citu faktoru dēļ prioritātes ir mainījušās. Pēdējo gadu laikā darba devēji ir pievērsuši lielāku uzmanību dažādiem privātās un darba dzīves līdzsvarošanas pasākumiem – papildu brīvdienu piešķiršanai, labbūtību veicinošu pasākumu organizēšanai, elastīga darba laika piemērošanai un citiem, turklāt pandēmija šo vajadzību tikai pastiprinājusi.

“Latvijas tiesību aktos ar nākamo gadu būs jāpārņem minimālās direktīvas prasības, kas paredz tiesības bērna tēvam vai otram vecākam izmantot ne mazāk kā 10 darba dienu ilgu paternitātes atvaļinājumu, kā arī individuālas tiesības darbiniekam uz četrus mēnešus ilgu apmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju. Vienlaikus tas paredzēs arī vēl līdz šim nebijušu risinājumu – darba ņēmēja tiesības uz piecu darba dienu ilgu aprūpētāja atvaļinājumu kalendārajā gadā,” komentē Inese Stepīņa, Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) ģenerāldirektore vietniece starptautiskajos, Eiropas Savienības un projektu vadības jautājumos. Kā atzīst LDDK pārstāve, līdz ar sabiedrības novecošanos aprūpes jautājumi kļūs aizvien aktuālāki kā iedzīvotāju vidū, tā arī darba tirgū.

Eksperti un darba devēji uzskata, ka direktīvas par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem prasību ieviešanai Latvijas tiesību aktos būs nozīmīgi ieguvumi, kas galvenokārt saistīti ar darba ražīguma uzlabošanu un darbinieka lojalitātes veicināšanu. “Manuprāt, viens no būtiskākajiem ieguvumiem būs tas, ka gan šo, gan citu pasākumu rezultātā palielināsies cilvēku apmierinātība ar dzīvi, kas ir tieši saistīta ar darba un privātās dzīves līdzsvaru,” komentē Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūta vadītāja Dace Helmane.

Taču, kā atzīst Inese Stepīņa, lai arī tiks piedāvāti dažādi līdzsvara veicināšanas pasākumi, risinājumi to ieviešanai katrā konkrētajā uzņēmumā jāmeklē atkarībā no darba specifikas, darbinieka profesijas un darbības jomas. “Darba devēju vēlme rūpēties par savu darbinieku liecina par zināmu sabiedrības briedumu. Tas nozīmē, ka darba devējs domā ne tikai par to, ka darbs ir padarīts un alga samaksāta. Mēs vairs nevaram vienkārši domāt par to, ka tikai izdarītais darbs un samaksātā alga nozīmē

labas darba attiecības, – tās ir rūpes par cilvēkiem,” papildina “HR podcast” vadītāja Ilze Medne.

Viens no veiksmīgajiem piemēriem Latvijas darba tirgū ir AAS “BALTA”. Uzņēmuma personāla direktore Viktorija Puzo stāsta, ka uzņēmums jau šobrīd īsteno dažādas aktivitātes darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanai. Darbiniekiem, piemēram, tiek piedāvātas elastīgas darba stundas, kā arī vecākiem, kas atgriežas no bērna kopšanas atvaļinājuma, pirmo nedēļu iespējams strādāt nepilnu darba laiku jeb pusslodzē, algu saņemot pilnā apmērā. “Ja mēs iekšēji un ilgtermiņā vēlamies sasniegt ļoti augstus darbinieku rezultātus, sniegt izcilu klientu servisu un parūpēties, ka mūsu darbinieki nepāriet strādāt pie kāda no mūsu konkurentiem. Darba devēja uzdevums ir darīt labāko, ko vien viņš var,” norāda AAS “BALTA” pārstāve. Viņa piebilst, ka jaunās pārmaiņas, kuru spēkā stāšanās plānota ar nākamā gada 2. augustu, negaida ar lielām bažām. Gluži otrādi – uzņēmums uz to raugās kā pozitīvu pamudinājumu vīriešiem aktīvāk iesaistīties ģimenes sadzīvē.

Raksts sagatavots, balstoties uz Labklājības ministrijas un sociālo partneru – biedrību “Latvijas Darba devēju konfederācija” un “Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība” – diskusiju cikla #dzīvolīdzsvarā diskusijā “Līdzsvars privātajā un profesionālajā dzīvē – sociālā vēlamība vai reāla rīcība?” izskanējušajām atziņām. Diskusijā piedalījās eksperti Inese Stepiņa, Dace Helmane, Ilze Medne, Viktorija Puzo un Jānis Šiliņš. 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.