



Līdzsvara meklējumos darba tirgū: vairāk iespēju vecākiem, papildu brīvdienas aprūpei darbiniekiem

Ar mērķi līdzsvarot sieviešu un vīriešu iespējas darba tirgū, iespējami līdzvērtīgāk iesaistīt bērnu audzināšanā abus vecākus, kā arī piedāvāt darbiniekiem elastīgāku darba režīmu pieņemta Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem. Plānots, ka izmaiņas stāsies spēkā 2022. gada augustā. Kāpēc šādas izmaiņas un ko tās nozīmēs darbiniekiem?

Rūpēs par bērnu jāiesaistās abiem vecākiem

“Statistika liecina, ka Latvijā 63% gadījumu bērna kopšanas atvaļinājumu izmanto sievietes. Vīrieši šo iespēju pagaidām izmanto salīdzinoši maz, bet ceram, ka tas mainīsies līdz ar jaunās direktīvas nosacījumu ieviešanu Latvijas tiesību aktos. Viens no mērķiem ir panākt, lai sieviete ātrāk un pilnvērtīgi varētu atgriezties darba tirgū, jo tas skar gan karjeras iespējas, gan no tā izrietošo – atlīdzības un pensijas apmēru. Otrs mērķis ir bērna audzināšanā jau no mazotnes iesaistīt abus vecākus,” diskusijā par gaidāmajām pārmaiņām norādīja Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības eksperte Natalja Preisa.

Viens no jaunumiem – direktīva paredz individuālas tiesības uz vismaz divu mēnešu ilgu apmaksātu nenododamu bērna kopšanas atvaļinājuma daļu. Tas nozīmē, ja lielāko bērna kopšanas atvaļinājuma laiku izmantos mamma, tad vismaz divi mēneši būs jāizmanto arī tētim, proti, gan mātei, gan tēvam vismaz divus mēnešus būs jābūt bērna galvenajam aprūpētājam. Jāuzsver, ka par šo periodu tiks maksāts vecāku pabalsts tam vecākam, kurš atradīsies bērna kopšanas atvaļinājumā. Vienlaikus tiek plānots, ka apmaksāto, nenododamo daļu vecāki varēs izmantot vienlaicīgi un elastīgi pa daļām līdz bērna astoņu gadu vecumam.

Tāpat direktīva paredz tiesības bērna tēvam izmantot ne mazāk kā desmit darba dienu ilgu paternitātes atvaļinājumu saistībā ar bērna dzimšanu (šobrīd Latvijā šis atvaļinājums ir desmit kalendārās dienas). Vecākiem, kuriem ir bērns līdz astoņu gadu vecumam, būs tiesības prasīt darba laika organizācijas pielāgojumu.

Minētie nosacījumi vēl jāievieš Latvijas tiesību aktos, un plānots, ka tie attieksies uz vecākiem, kuriem bērni piedzims pēc 2022. gada 2. augusta.

Likumi seko uzskatu maiņai

Viens no izplatītiem stereotipiem ir par mammu kā galveno bērna audzinātāju, bet tēvu kā naudas pelnītāju. Sieviešu un vīriešu profesionālās izaugsmes iespēju līdzsvarošana nozīmē arī pārmaiņas sabiedrības attieksmē.

“Jāapzinās, ka, runājot par mazu bērnu, mēs runājam par bērna un pieauguša cilvēka kopābūšanu. Sākotnēji bērņā veidojas dabiska piesaiste vecākam, kas saistīta ar cilvēka izdzīvošanu un vēlāk kļūst par pamatu personības attīstībai. Tā ir universāla, visaptveroša bioloģiskā sistēma, kas ir fundamentāli nozīmīga cilvēka pieaugšanā šī jēdziena visplašākajā izpratnē. Tāpēc tieši pirmajos dzīves gados vitāli svarīga ir bērna un pieaugušā mijiedarbe nepārtraukti, visas diennakts garumā. Pasaule ir būtiski mainījies – gan priekšstats par vīriešu un sieviešu iesaisti karjerā, sociālajos procesos, gan bērna aprūpē, kur aktuāla ir abu vecāku iesaiste audzināšanā jau no bērna piedzimšanas brīža. Tas nav “uzdevums”, kuru pilda tikai mammas, jo ir pierādīts – bērna pieaugšanā vissvarīgākais ir izpildīt šo nosacīto “audzinātāja” funkciju. To var pildīt gan abi vecāki, gan vecvecāki un cits pieaugušais, kurš mīl bērnu,” diskusijā norādīja Bērnu klīniskās universitātes slimnīcas (BKUS) Bērnu psihiatrijas klīnikas vadītājs Ņikita Bezborodovs. Viņaprāt, ir pamatoti, ka ES tiesību aktu līmenī reaģē uz sabiedrībā notikušajām pārmaiņām un tiesiski nostiprina sieviešu un vīriešu vienlīdzīguma principus.

Bērna kopšanas atvaļinājums – iespēja izveidot īpašu saikni ar bērnu

“Ir svarīgi, ka iespēju robežās abi vecāki piedalās bērna audzināšanā jau no pašas dzimšanas. Būtu ļoti vēlams, ja bērna tēvs pirmajos mēnešos varētu vairāk būt kopā ar ģimeni,” diskusijā norādīja pirmās emocionālās palīdzības (PEP) mamma Anita Krišjāne. Savukārt ārsts Māris Rinkulis, atceroties savu pieredzi bērna kopšanas atvaļinājumā, uzsvēra, ka neatsverami nozīmīga ir emocionālā saikne, kas izveidojas, ikdienā esot kopā ar bērnu. “Tas bija ļoti skaists laiks, grūts, bet man nozīmīgs. Šajos deviņos mēnešos es iepazinu savu meitu daudz labāk, nekā tas būtu iespējams tad, ja mēs tiktos tikai vakaros pēc darba. Domāju, ka manas agrīnās iesaistes dēļ tagad esmu intensīvāk, dziļāk iesaistīts savas meitas audzināšanā.”

Tas, ka vīrieši izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, Latvijā nav jaunums, un daudzos uzņēmumos ir ieviesta arī virkne citu darbinieka atbalsta veidu, ņemot vērā konkurenci darba tirgū. “Pēdējo divu gadu laikā mūsu uzņēmumā bērna kopšanas atvaļinājumā bijuši 12 cilvēki, un četri no tiem bija vīrieši. Protams, mūsu darbiniekiem pienākas gan 10 likumā paredzētās atvaļinājuma dienas saistībā ar bērna piedzimšanu, gan vēl piecas papildu brīvdienas. Tāpēc varam teikt, ka esam ES direktīvu “apsteiguši,” sacīja AS “Rīgas Siltums” valdes locekle Birute Krūze.

Piecas darba dienas ilgs aprūpētāja atvaļinājums

Vēl viens būtisks jaunums darba tiesību regulējumā, ko nesīs ES direktīva – darbiniekam būs tiesības uz piecu darba dienu ilgu aprūpētāja atvaļinājumu kalendārajā gadā, ja šis cilvēks aprūpē vai atbalsta savu tuvinieku vai kādu citu cilvēku, ar kuru dzīvo kopā un kuram medicīniska iemesla dēļ šāda aprūpe vai atbalsts ir nepieciešams. Kā norādīja B. Krūze, AS “Rīgas Siltums” darba koplīgumā jau šobrīd ir nostiprināta iespēja saņemt papildu piecas brīvdienas gadā, īpaši nenorādot, kādam mērķim šīs dienas ir nepieciešamas. Stājoties spēkā ES direktīvā noteiktajam, uzņēmums saviem darbiniekiem piešķirs vēl papildu piecas dienas, kas būs izmantojamas tuvinieku aprūpei.

“Šis ir pilnībā jauns darba attiecību instruments. Piecas dienas nav daudz, taču šis ir simboliski nozīmīgs solis. Uzskatām, ka šīm papildu brīvdienām obligāti ir jābūt apmaksātām,” uzsvēra N. Preisa.

Diskusiju sērijā, kas veltīta tēmai par darba un privātās dzīves līdzsvaru, arī citi eksperti vairākkārt norādījuši, ka ES direktīva sekmē ne vien sieviešu un vīriešu iespēju līdzsvarošanu darba tirgū, bet arī darbinieku labbūtību, kas ir tieši saistīta ar produktivitāti, motivāciju un piesaisti konkrētajam uzņēmumam vai organizācijai. Daudzu nozaru uzņēmumi Latvijā jau ir ieviesuši virkni iniciatīvu šajā virzienā, kas pārsniedz ES direktīvā ietvertu prasību minimumu. Taču būtiski, ka no nākamā gada augusta plānots, ka šīs prasības būs saistošas visiem.

Raksts sagatavots, balstoties uz Labklājības ministrijas un sociālo partneru – biedrību “Latvijas Darba devēju konfederācija” un “Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība” – diskusiju cikla #dzīvolīdzsvarā diskusijā “Paternitātes, bērna kopšanas un aprūpētāja atvaļinājums – kādas izmaiņas gaidāmas?” izskanējušajām atziņām. Diskusijā piedalījās eksperti Natalja Preisa, Nikita Bezborodovs, Anita Krišjāne, Birute Krūze un Māris Rinkulis.