



Nodevums D1.3

Projekta "Līdzsvars visiem (B4A)" (Nr. 881676-B4A) noslēguma ziņojums*

* Šis nav Projekta gala ziņojums Granta līguma Nr. 881676-B4A 15. panta ceturrtās daļas izpratnē, kas sagatavojams 60 dienu laikā pēc Projekta noslēguma.

Šis ziņojums var tikt precizēts Projekta gala ziņojuma izstrādes procesā.

Ziņojumu finansēja Eiropas Savienības programma
"Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" (2014–2020)

Ziņojuma saturs atspoguļo vienīgi tā autora uzskatus un ir viņa individuāla atbildība.
Eiropas Komisija neuzņemas nekādu atbildību par ziņojumā ietvertās informācijas saturu.



PROJEKTS	
Projekta numurs:	881676-B4A
Nosaukums:	Līdzsvars visiem (B4A)
Akronīms:	B4A
Kontaktinformācija:	Zane FRIDRIHSBERGA, projekta vadītāja
Projekta sākuma datums:	01/03/2020
Projekta ilgums:	24 mēneši
Grozījumi:	Nav attiecināms
Projekta tīmekļvietne:	https://www.lm.gov.lv/lv/projekts/lidzsvars-visiem-b4a

Ziņojumā lietotie termini un saīsinājumi

Direktīva par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem vai **Direktīva** – Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva (ES) 2019/1158 ((2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES

EK – Eiropas Komisija

ES – Eiropas Savienība

Granta līgums –2020. gada 27. februārī starp Eiropas Komisiju un Labklājības ministriju noslēgtais līgums Nr. 881676–B4A par Eiropas Savienības programmas "Tiesības, vienlīdzība, pilsonība" līdzfinansētā projekta "Līdzsvars visiem (B4A)" ("*Balance for all* – B4A") īstenošanu

LBAS – biedrība "Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība"

LDDK – biedrība "Latvijas Darba devēju konfederācija"

Ministrija – Labklājības ministrija

Projekts – Eiropas Savienības programmas "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" (2014–2020) līdzfinansētais projekts Nr. 881676–B4A "Līdzsvars visiem (B4A)"

Ievads un situācijas apraksts

Darba un privātās dzīves līdzsvara rašana ir problēma, ar ko visā ES saskaras ģimenes, kurās ir bērni, slimi vai gados vecāki tuvinieki. Valstīm ir atšķirīga izpratne par to, kas ir veselīgs darba un privātās dzīves līdzsvars un optimāla darba nedēļa. Apmaksāto vai neapmaksāto atvaļinājuma dienu skaits, kas pienākas vecākiem un aprūpētājiem, un darba režīma elastīgums dažādās valstīs ļoti atšķiras. ES tiesību akti un finansējums palīdz dalībvalstīm atteikties no veciem modeļiem un dzimumu stereotipiem un aktīvi veicina dzimumu līdztiesību, paver lielākas iespējas sievietēm un padara darba tirgus iekļaujošākus.¹

2019. gadā ES Padome pieņēma Direktīvu par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, kuras vispārējais mērķis ir nodrošināt vīriešu un sieviešu vienlīdzīgas iespējas darba tirgū un vienlīdzīgu attieksmi darbā, savukārt specifiskāk tā vērsta uz piekļuves darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējām uzlabošanu un ar ģimenes pienākumiem saistītu atvaļinājumu un elastīga darba nosacījumu izmantošanas veicināšanu. Direktīvā noteiktas minimālās prasības paternitātes, vecāku un aprūpētāja atvaļinājumam un ar tiem saistīto pabalstu nodrošināšanai, kā arī nostiprinātas tiesības uz elastīgu darba režīmu sievietēm un vīriešiem, kuri ir vecāki vai kuru aprūpē ir persona, kurai nopietna medicīniska iemesla dēļ ir nepieciešama būtiska aprūpe vai atbalsts.

Direktīva paredz šādus pasākumus:

- tiesības bērna tēvam vai otram vecākam pielīdzināmāi personai izmantot ne mazāk kā 10 darba dienu ilgu paternitātes atvaļinājumu ap bērna dzimšanas laiku. Paternitātes pabalsts nedrīkst būt zemāks par slimības pabalstu, kāds tiktu saņemts par tādu pašu periodu slimības gadījumā. Tiesībām uz paternitātes atvaļinājumu nepiemēro iepriekšējas nodarbinātības prasību, tomēr samaksai par paternitātes atvaļinājumu var piemērot sešus mēnešus ilgas iepriekšējas nodarbinātības prasību;
- individuālas tiesības uz četrus mēnešus ilgu apmaksātu vecāku (bērna kopšanas) atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju. Divus no atvaļinājuma mēnešiem vecāki nevar nodot otram, un gadījumā, ja otrs vecāks tos nevēlas izmantot, tie tiek zaudēti. Pabalsta apmēru un bērna vecumu, līdz kura sasniegšanai atvaļinājums jāizmanto, katra dalībvalsts nosaka individuāli;
- darbinieka tiesības uz piecu darba dienu ilgu aprūpētāja atvaļinājumu kalendārā gada laikā, lai personīgi aprūpētu vai atbalstītu savu tuvinieku vai citu personu, kura dzīvo vienā mājāsaimniecībā ar darbinieku un kurai nopietna medicīniska iemesla dēļ ir nepieciešama būtiska aprūpe vai atbalsts. Dalībvalstis, ieviešot šādu atvaļinājumu, var izmantot arī citu atskaites periodu, katru gadījumu izskatot atsevišķi, kā arī tās var ieviest papildu nosacījumus šo tiesību izmantošanai. Tāpat dalībvalstis ir tiesīgas izvēlēties, vai un kādā apmērā atvaļinājums tiek apmaksāts;
- vecāku tiesības pieprasīt elastīgu darba režīmu, nodrošinot, ka vecākiem ir šādas tiesības vismaz līdz bērna astoņu gadu vecumam.

¹ Darba un privātās dzīves līdzsvars vecākiem un aprūpētājiem https://what-europe-does-for-me.eu/lv/portal/2/X01_07801

Direktīvas prasības nacionālajos tiesību aktos jāpārņem līdz 2022. gada 2. augustam.

Lai atbalstītu Direktīvas prasību ieviešanu, ministrija sadarbībā ar sociālajiem partneriem – LBAS un LDDK – 2020. gada 1. martā uzsāka Projekta īstenošanu. Tas, vai un kā darbinieki spēj līdzsvarot savu darba un privāto dzīvi, ir atkarīgs no dažādiem faktoriem. Tie ietver gan juridiskos un sociālos aspektus un sabiedrības uzskatus, gan nosacījumus uzņēmumos un organizācijās, gan arī pašu darbinieku personiskās vēlmes un izvēles. Lai, pārņemot Direktīvas prasības, virzītos uz sabiedrības interesēm vispieņemamāko risinājumu ieviešanu, veikta politikas analīze, piemēru un labās prakse izpēte, un kā svarīga daļa īstenoti dažādi izpratnes veicināšanas, informēšanas un skaidrošanas pasākumi dažādās platformās, tostarp ietverot arī metodisko atbalstu.

Projekta īstenošanas periods: no 2020. gada 1. marta līdz 2022. gada 28. februārim.

Projekta kopējais finansējums: 533 045,11 eiro (80% ir ES programmas "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" (2014–2020) finansējums un 20% – Latvijas valsts budžeta finansējums).²

Projekta tīmekļvietnes adrese: <https://www.lm.gov.lv/lv/projekts/lidzsvars-visiem-b4a>

Projekta īstenošanu ietekmējošie faktori

Ņemot vērā Pasaules veselības organizācijas 2020. gada 11. marta paziņojumu, ka Covid-19 ir sasniegusi pandēmijas apmērus, un pamatojoties uz Civilās aizsardzības un katastrofu pārvaldīšanas likumu, likumu "Par ārkārtējo situāciju un izņēmuma stāvokli", kā arī Epidemioloģiskās drošības likumu, lai noteiktu epidemioloģiskās drošības un citus pasākumus, 2020. gada 12. martā Ministru kabinets izdeva rīkojumu Nr. 103 "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu", nosakot virkni ierobežojumu, tostarp pulcēšanās ierobežojumus, kas, pandēmijai pieņemoties spēkā, tika gan pastiprināti, gan nedaudz atviegloti. Tā kā Projekta īstenošana uzsākās 2020. gada 1. martā faktiski vienlaikus ar valstī izsludināto ārkārtējo situāciju COVID-19 izraisītās pandēmijas dēļ, līdz ar to viss Projekta īstenošanas periods sakrita ar pandēmijas laiku, un Covid-19 dēļ noteiktie ierobežojumi dažādās stingrības pakāpēs bija spēkā visu Projekta īstenošanas laiku, ietekmējot Projekta aktivitāšu īstenošanu. Šī iemesla dēļ gan ministrijai, gan partneriem – LBAS un LDDK – bija elastīgi jāreaģē un jāmaina Projekta ietvaros plānoto pasākumu norises formāts, pārejot no klātienē uz sanāksmēm, konferencēm un diskusijām vai sadarbības ar ekspertiem tiešsaistē. Minētie Covid-19 pandēmijas izraisītie apstākļi ietekmēja arī plānoto aktivitāšu laika grafiku, jo atsevišķu aktivitāšu norises pielāgošana skāra izrietošo aktivitāšu rezultātu sasniegšanas iespējas, vai arī bija jāpārplāno aktivitāšu īstenošanas laiks, cerot uz iespējam pasākuma norisei klātienē, vai lai novērstu aktivitāšu pārklāšanos.

Projekta aktivitātes "Sākotnējā izpēte" īstenošanu ietekmēja 2020. gada 21. augustā starp ministriju un personu apvienību "AS "Norstat Latvija" un SIA "Jaunrades laboratorija"" noslēgtā līguma Nr. LM2020/24-1-1337/33e "Par socioloģiskās aptaujas par iedzīvotāju informētību, izpratni un pieredzi par darba un privātās dzīves līdzsvaru, jo īpaši saistībā ar bērnu un citu ģimenes locekļu aprūpi veikšanu" pirmstermiņa izbeigšana. Ministrija pieņēma lēmumu pārtraukt minēto

² Projektā izmantotā finansējuma apmērs tiks precizēts atbilstoši Projekta gala ziņojumam un noslēguma maksājumam.

līgumu pirms tā izpildes, jo nodevuma "Aptaujas analītiskā atskaite par 2020. gadā veiktās aptaujas datiem" kvalitāte nebija pieņemama, un sarunu ceļā ar izpildītāju uzlabojumi netika panākti. Šis faktors, kā arī pandēmijas dēļ noteiktie ierobežojumi ietekmēja Projekta īstenošanas laika grafiku, kā rezultātā ziņojums par 2020. gadā veiktās aptaujas datiem tika pieņemts vienlaikus ar nodevumu Projekta aktivitātē "Novērtējuma pētījums".

Kā vēl viens būtisks Projekta īstenošanu ietekmējošs faktors minams ministrijas rīkotā iepirkuma "Komunikācijas kampaņas par darba un privātās dzīves līdzsvaru īstenošana" (iepirkuma ID Nr. LRLM2021/28-3-04/9) pārtraukšana. Viens no diviem pretendentiem, kuriem netika piešķirtas līguma slēgšanas tiesības, apstrīdēja iepirkuma rezultātu. Ņemot vērā, ka Publisko iepirkumu likums paredz noteiktu termiņu pretendenta iesnieguma izskatīšanai, kā arī termiņu Iepirkumu uzraudzības biroja lēmumā norādīto trūkumu novēršanai, ministrija konstatēja, ka nav iespējams īstenot komunikācijas kampaņas pakalpojumu iepirkuma dokumentācijā paredzētajā apjomā laika trūkuma dēļ, līdz ar to, izvērtējot visus aspektus, ministrijas izveidotā iepirkuma komisija pieņēma lēmumu pārtraukt iepirkumu.

Projekta rezultāti

Ministrijas īstenotās aktivitātes

1.1. Projekta uzraudzības grupa

Lai sekmīgāk nodrošinātu Projekta partneru sadarbību, uzraudzītu projekta aktivitāšu mērķu izvirzīšanas un rezultātu sasniegšanas procesu, izveidota Projekta uzraudzības grupa. Atbilstoši projektā paredzētajam aprakstam tās sastāvā iekļauti ministrijas un abu partneru pārstāvji, kā arī pieaicināti ārējie jomas eksperti, tostarp Valsts kancelejas pārstāvis.

Kopumā nodrošināta četru Projektā paredzēto Projekta uzraudzības grupas sanāksmju norise:

- pirmā sanāksme 2020. gada 22. aprīlī, 15 dalībnieki;
- otrā sanāksme 2020. gada 27. novembrī, 19 dalībnieki;
- trešā sanāksme 2021. gada 2. septembrī, 15 dalībnieki;
- ceturta sanāksme 2022. gada 25. februārī, 19 dalībnieki.

Covid-19 pandēmijas ierobežojumu dēļ tika mainīts norises formāts, attiecīgi visas četras sanāksmes notika attālināti (Ministrijas kontā tiešsaistes platformā *Zoom*).

Sasniegts Projektā plānotais rezultāts: 4 sanāksmes, un sagatavoti un EK iesniegti abi paredzētie nodevumi: nodevums D1.1 "Pirmās un otrās sanāksmes protokols" un nodevums D1.2 "Trešās un ceturta sanāksmes protokols".

1.2. Projekta vadība

Atbilstoši Granta līgumā noteiktajam, Projekta vadības grupā darbojās Projekta vadītājs, Projekta koordinators, Projekta grāmatvedis, Projekta finansists un Projekta iepirkumu speciālists. Projekta vadības grupa izveidota ar ministrijas 2021. gada 8. aprīļa rīkojumu Nr. 36 "Par projekta Nr. 881676-B4A "Līdzsvars visiem (B4A)" vadības grupu". Projekta aktivitāšu īstenošanā iesaistījās arī darba un privātās dzīves līdzsvara un dzimumu līdztiesības jomas eksperti.

Projekta īstenošanā Projekta vadības grupa sadarbojās arī ar partneru – LDDK un LBAS – pārstāvjiem. 2020. gada 7. maijā ministrija un noslēdza sadarbības līgumu Nr. LM2020/24-1-1337/02 ar LDDK, un 2020. gada 21. maijā ministrija un noslēdza sadarbības līgumu Nr. LM2020/24-1-1337/03 ar LBAS.

1.3. Sākotnējā izpēte

Nodevums D1.4 "Sākotnējās izpētes ziņojums" par veikto socioloģisko aptauju par iedzīvotāju informētību, izpratni un pieredzi par darba un privātās dzīves līdzsvaru, jo īpaši saistībā ar bērnu un citu ģimenes locekļu aprūpi.

Sākotnējās izpētes galvenais uzdevums bija iegūt sākotnējo informāciju par Latvijas iedzīvotāju informētību, izpratni un pieredzi par darba un privātās dzīves līdzsvaru, jo īpaši saistībā ar bērnu

un citu ģimenes locekļu aprūpi. Vienlaikus sākotnējā pētījuma uzdevums bija arī noskaidrot Covid-19 ārkārtējās situācijas (no 2020. gada 12. marta līdz 9. jūnijam) ietekmi uz darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumiem un iegūt datus par iedzīvotāju attieksmi, vajadzībām un pieredzi līdz ārkārtējās situācijas izsludināšanai un izmaiņām tās rezultātā. Lauka darbs norisinājās no 2020. gada 15. līdz 21. oktobrim, savukārt sākotnējā pētījuma padziļināta datu analīze tika veikta ar laika nobīdi – 2022. gada janvārī un februārī.

Pētījuma mērķa grupa ir Latvijas Republikas iedzīvotāji vecumā no 18 (astoņpadsmit) līdz 64 (sešdesmit četriem) gadiem. Pētījums tika veikts, izmantojot datorizētās intervijas tiešsaistes režīmā (CAWI metode). Izlases lielums: 1002 respondenti.

Saskaņā ar ziņojumā sniegto informāciju par darba un privātās dzīves līdzsvara novērtējumu puse respondentu (54%) ir apmierināti ar darba un privātās dzīves līdzsvaru. Apmierinātība korelē ar dažādiem darba aspektiem – nozares specifiku, darbinieka kvalifikāciju, uzņēmuma lielumu un darba laiku:

- augstākas kvalifikācijas profesijās strādājošie, lielākos uzņēmumos ir apmierinātāki;
- apmierinātāki ir arī tie, kuri strādā normālo darba laiku, un pie darba devēja, kas pilnībā īsteno tiesības uz atvaļinājumu bērna kopšanai;
- svarīga ir iespēja veikt darbu attālināti un izmantot elastīgo darba laiku – darbinieki labprāt šīs iespējas izmanto, un atklājas korelācija ar augstāku apmierinātību ar darba un privātās dzīves līdzsvaru;
- liela nozīme ir arī saņemtajam darba atalgojumam – augstāks atalgojums korelē ar lielāku apmierinātību;
- atšķirībā no 2018. gadā veiktā Eurobarometra pētījuma, šajā ziņojumā apskatītie aptaujas rezultāti neuzrāda nozīmīgas atšķirības starp vīriešu un sieviešu sniegtajām atbildēm attiecībā uz darba un privātās dzīves saskaņošanu – gan vīrieši, gan sievietes ir vienlīdz apmierināti.

Ziņojumā cita starpā tika analizēta arī iedzīvotāju informētība par tiesībām un iespējām darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanai un to izmantošana. Respondentiem darbaspējas vecumā mazāk zināmās tiesības darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanai ir iespējas bērna kopšanas atvaļinājumu izmantot jebkurā laikā, līdz bērns sasniedz 8 gadu vecumu (par šo normu zina 43%) un 10 kalendāra dienas ilgs atvaļinājums adoptētājam, adoptējot bērnu vecumā līdz 18 gadiem (44%). Par tām ir informēta mazāk nekā puse respondentu. Nedaudz vairāk kā puse (54%) zina par tiesībām uz papildu pārtraukumu darbā bērna barošanai darbiniekam, kuram ir bērns līdz pusotra gada vecumam, un par nepilna darba laika iespējām darbiniekam, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai kuram ir bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam. Salīdzinoši vājāk kā citas tiesības un iespējas ir pārzinātas arī tiesības uz īslaicīgu prombūtni grūtniecei veselības pārbaudei (59%), kā arī papildatvaļinājums darbiniekam, kuram ir bērns/ bērni (70%). Citas pētījumā ietvertās tiesības un iespējas ir pārzinātas labāk.

Sākotnējās izpētes ziņojums ir pieejams projekta tīmekļvietnē.

1.4. Izpratnes veicināšanas aktivitātes

Nodevums D1.5 "Komunikācijas kampaņa"

Komunikācijas kampaņu veido gan ministrijas, gan abu partneru veikto aktivitāšu kopums. Par partneru veiktajām aktivitātēm informācija sniegta nākamajās nodaļās.

Diskusiju platformu organizēšana par darba un privātās dzīves līdzsvara izaicinājumiem un ieguvumiem tēvu auditorijai

Biedrība ģimenes atbalstam "Tēvi" (turpmāk – Biedrība "Tēvi") 2021. gada augustā, septembrī un oktobrī organizēja diskusijas un nodrošināja informēšanas pasākumus, īpaši tēviem un topošajiem tēviem, par Direktīvā paredzētajām tiesībām, vienlaikus kopumā veicinot izpratni par darba un privātās dzīves līdzsvara izaicinājumiem un ieguvumiem.

Diskusijās un informēšanas pasākumos veiksmīgi tika uzrunātas izvirzītās mērķa grupas:

Primārā – Direktīvas tiešā mērķauditorija: tēvi un topošie tēvi;

Sekundārās – vecāki (arī vientuļie vecāki un šķirtās ģimenes) un topošie vecāki, tuvinieka aprūpētāji, darba devēji, sabiedriskās domas veidotāji, politikas veidotāji, mediji, sabiedrība kopumā.

Kopumā Biedrība "Tēvi" laika posmā no 2021. gada augusta līdz oktobrim veica 18 pasākumus, uzrunājot gan primārās, gan sekundārās mērķa grupas.

Diskusijas

Biedrība "Tēvi" noorganizēja Sarunu festivālā LAMPA skatuves "Ģimenes telts" ietvaros divas diskusijas un konferences "Tēvi. Attiecības" ietvaros vienu diskusiju. Visas trīs diskusijas bija pieejamas skatītājiem gan klātienē, gan tiešraidē tiešsaistē, gan pēc tiešraides ierakstā.

2021. gada 20. augustā Sarunu festivālā LAMPA ietvrosnotika divas diskusijas: diskusijā "Vīrietis mācās. Rūpes" tika runāts par izaicinājumiem un iespējām vīrietim aktīvāk piedalīties savu tuvinieku aprūpē un kā to savienot ar darba pienākumiem, savukārt dalītais bērna kopšanas atvaļinājums, kad vismaz divus mēnešus no tā noteikti jāizmanto otram vecākam, bija diskusijas "Tēvi un bērna kopšanas atvaļinājums vai dienests?" galvenais sarunu temats.



Ieskats diskusijas "Tēvi bērna kopšanas atvaļinājumā. Kam tas ir izdevīgi?" norisē

2021. gada 10. septembrī konferences "Tēvi. Attiecības" ietvaros pasākumu telpā MINOX un tiešsaistē biedrības "Tēvi" un LSM Bērnostaba Facebook lapās norisinājās diskusija "Tēvi bērna

kopšanas atvaļinājumā. Kam tas ir izdevīgi?". Diskusijā dalībnieki runāja gan par šķēršļiem, kas var rasties tēviem, kuri vēlas izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, gan arī ieguvumiem.

"Tēvu radio" raidieraksti (podkāsti)

Biedrība "Tēvi" 2021. gada sākumā tās valdes locekļa Gata Smidrovskā vadībā izveidoja raidierakstu "Tēvu radio", kur runāt par tēmām, kas stiprinātu tēvus tēva lomā. Diezgan ātri "Tēvu radio" ieguva savu nozīmīgu vietu starp Latvijā radītiem raidierakstiem, spējot uzrunāt pārsvarā vīriešu auditoriju.

2021. gada septembrī "Tēvu radio" publicēta piecu raidierakstu sērija par tēviem bērna kopšanas atvaļinājumā. Sarunām tika apzināti izvēlēti tēvi ar atšķirīgām pieredzēm un dzīves situācijām, lai iedrošinātu tēvus Latvijā izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu:

14. septembrī – saruna ar Igoru Kasjanovu (Latvijas tēvs ar Somijas bērna kopšanas atvaļinājuma pieredzi). Klausījumu skaits: 153;

21. septembrī – saruna ar Oskaru Liepu (trīs bērnu tēvs, Latvijas armijas karavīrs, bērna kopšanas atvaļinājumā ar trešo bērnu). Klausījumu skaits: 118;

26. septembrī – saruna ar Bertram Paulu Purvišķi (bērna kopšanas atvaļinājumā ar pirmo bērnu, kamēr sieva strādā no mājām). Klausījumu skaits: 176;

28. septembrī – saruna ar Ingu Bērziņu (portāla Delfi.lv galvenais redaktors, šobrīd bērna kopšanas atvaļinājumā ar ceturto bērnu). Klausījumu skaits: 105;

29. septembrī – saruna ar Jāni Liniņu (tehniskais direktors pasākumu vietā Hanzas perons, izmantojis bērna kopšanas atvaļinājumu ar otro bērnu). Klausījumu skaits: 294.



Viedokļa raksti

2021. gada oktobrī sagatavoti trīs viedokļa raksti par darba un privātās dzīves saskaņošanu, ņemot vērā Direktīvas kontekstu un piemērojot tos izvirzītajām auditorijām:

1. oktobrī – "Latvijas tēvi bērna kopšanas atvaļinājumā: jau nākamgad ieviesīs otram vecākam nenododamo kvotu". Autore: Agra Lieģe- Doležko. Publicēts: Delfi.lv;

14. oktobrī – "Rotaļāšanās kā superspēja. Ieguvumi mazulim un tētim". Autors: Lauris Bokišs. Publicēts: LSM.lv;

21. oktobrī – "Ieteikumi tēviem veiksmīgai mājas pienākumu dalīšanai ar partneri". Autore: Elīna Kļaviņa. Publicēts: LSM.lv.

Videostāsti

Lai sasniegtu pēc iespējas plašāku auditoriju, runājot par tēviem bērna kopšanas atvaļinājumā, 2021. gada septembrī sagatavoti trīs 90 sekundes gari video klipī. Tajos trīs tēvi dalās pieredzē ar piedzīvoto bērna kopšanas atvaļinājumā. Izvēloties video klipu galvenos varoņus, tika ņemta vērā katra tēva īpašā pieredze, lai varētu uzrunāt tēvus dažādās situācijās:

10. septembrī – videostāsts par vīrieša, tēva un ārsta Māra Rinkuļa pieredzi, izmantojot bērna kopšanas atvaļinājumu;

30. septembrī – videostāsts par Latvijas armijas karavīra un trīs bērnu tēva Oskara Liepas pieredzi, izmantojot bērna kopšanas atvaļinājumu;

30. septembrī – videostāsts par start-up pārdošanas procesu vadītāja Bertrama Paula Purvišķa pieredzi, izmantojot bērna kopšanas atvaļinājumu.

Tiešsaistes nodarbības

2021. gada rudenī biedrības "Tēvi" eksperti sagatavoja trīs tiešsaistes nodarbības tēviem, kas var palīdzēt tēviem gan attiecību ar bērnu veidošanā, gan partnerattiecību stiprināšanā:

21. septembrī – "Ko darīt tētim, kad mazulis ir mazs". Vada: Lauris Bokišs;

28. septembrī – "Rotaļāšanās kā superspēja". Vada: Lauris Bokišs;

9. oktobrī – "Ieteikumi tēviem veiksmīgai mājas pienākumu dalīšanai ar partneri". Vada: Elīna Kļaviņa.

Nodarbībās tika uzsvērti tēvu iespēja izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu.

Radio raidījums

Tēva dienas nedēļas ietvaros Latvijas Radio 1 raidījumā "Ģimenes studija" tika aktualizētā tēma par tēviem un bērna kopšanas atvaļinājumu. Saite uz 2021. gada 8. septembra raidījumu: <https://lr1.lsm.lv/lv/raksts/gimenes-studija/bernakopsanas-atvalinajums-tetim-vai-tam-jabut-garakam.a148777/>.

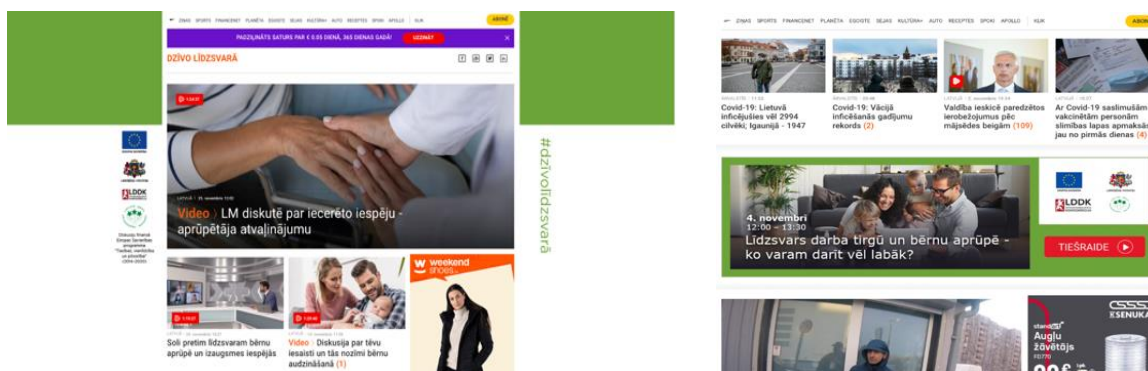
Iepriekš minēto pasākumu kopējā sasniegtā auditorija sociālajos medijos: 42 753 personas.

Diskusiju cikls #dzīvolīdzsvarā

Lai iepazīstinātu sabiedrību ar gaidāmajām Direktīvas nestajām pārmaiņām darba un privātās dzīves līdzsvarā, ministrija sadarbībā ar sociālajiem partneriem – LBAS un LDDK – 2021. gada novembrī un decembrī aizvadīja piecu diskusiju ciklu #dzīvolīdzsvarā, kuru organizēja SIA "Fox Consulting". Pirmās četras diskusijas norisinājās latviešu valodā un pēdējā, piektā, – krievu valodā (ar sinhrono tulkojumu latviešu valodā).

SIA "Fox Consulting" diskusiju cikla #dzīvolīdzsvarā norisei piesaistīja vadošo tiešsaistes mediju grupu Latvijā "TVNET grupa" (aptver portālus tvnet.lv, rus.tvnet.lv, apollo.lv, spoki.lv, dr.lv). TVNET portāls ir otrais lasītākais ziņu portāls Latvijā ar stabilu un uzticamu auditoriju gan latviešu, gan krievu valodā.

Katrai diskusijai tika sagatavots ievadvideo tās pieteikumam, kā arī viedokļraksts par diskusijas secinājumiem. Viedokļraksti tika sagatavoti gan latviešu valodā, gan krievu valodā un publicēti TVNET portālā īpaši izveidotā sadaļā. Diskusijās piedalījās eksperti, kuri pārzina vai kuriem ir pieredze dažādu darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumu risināšanā.



Ekrānšāviņi par diskusiju ciklu #dzīvolīdzsvarā no TVNET portāla

Pirmā diskusija "Līdzsvars darba tirgū un bērnu aprūpē – ko varam darīt vēl labāk?"

Diskusija notika 2021. gada 4. novembrī, pārrunājot virkni iedzīvotājiem aktuālu jautājumu:

- Kāda ir situācija darba tirgū un darba devēju atbalsts līdzsvaram darbavietā un bērnu aprūpē?
- Kā veicināt lielāku vīriešu iesaisti bērnu aprūpē jau no pirmajiem mazuļa dzīves mēnešiem?
- Kādas izmaiņas gaidāmas līdz ar Direktīvas par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem ieviešanu Latvijā?
- Cik liela ietekme mūsdienu pasaulē ir sabiedrībā valdošajiem priekšstatiem par tradicionālajām lomām ģimenē un ko varam mācīties no Ziemeļvalstu pieredzes?



Ieskats diskusijas "Līdzsvars darba tirgū un bērnu aprūpē – ko varam darīt vēl labāk?" norisē

Pirmās #dzīvolīdzsvarā diskusijas norisē tika piesaistīti eksperti un organizācijas, kas ar faktiem, savām zināšanām, pieredzi un viedokli palīdzēja skaidrot Direktīvas nepieciešamību un ko tā mainīs sabiedrībā.

Eksperti un organizāciju pārstāvji piedalījās diskusijā ne tikai kā runaspersonas, bet viņu atziņas tika iekļautas arī viedokļrakstā. Pirmās #dzīvolīdzsvarā diskusijas saturu papildināja video, kurā sabiedrība tika informēta par gaidāmajām izmaiņām un ko tās mainīs ikvienas ģimenes dzīvē.

Diskusijas tiešraidi skatījās 984 personas.

Otrā diskusija "Vai tētis arī var? Kā aktīvāk iesaistīt tēvus mazuļa aprūpē jau pirmajā dzīves gadā?"

Diskusijā, kas notika 2021. gada 15. novembrī, tika apspriesti šādi jautājumi:

- Kas ir bērna kopšanas atvaļinājuma nenododamā daļa un kā tā ietekmēs jaunos vecākus?
- Kāpēc šāds regulējums ir būtisks gan bērna, gan vecāku dzīvēs?
- Vai un kā tēvu aktīvāka iesaiste mazuļa aprūpē veicinās līdzvērtīgāku saikni starp bērnu un abiem vecākiem?
- Kas ir būtiskākās bērna psihoemocionālās vajadzības pirmajā dzīves gadā un kāds ir katra vecāka pienesums to nodrošināšanā un attīstībā?
- Vai Latvijas sabiedrība ir gatava šādām izmaiņām?

Diskusijas norisē tika piesaistīti eksperti un organizācijas, kas ar faktiem, savām zināšanām, pieredzi un viedokli palīdzēja skaidrot Direktīvas nepieciešamību, ko tā mainīs sabiedrībā un kāda ir tēva nozīme bērna audzināšanas procesā. Diskusijas dalībnieki piedalījās ne tikai kā runaspersonas, bet viņu atziņas tika iekļautas arī viedokļrakstā.

Otrās #dzīvolīdzsvarā diskusijas saturu papildināja video, kurā video varoņi informēja sabiedrību par gaidāmajām izmaiņām, norādot uz vairākām priekšrocībām, ko sniedz tēva iesaiste bērna audzināšanā.

Diskusijas tiešraidi skatījās 1318 personas.

Trešā diskusija "Iespēja īslaicīgi aprūpēt vai atbalstīt tuvinieku – kas jāzina par aprūpētāja atvaļinājumu?"

Diskusija norisinājās 2021. gada 25. novembrī. Tajā tika pārrunāts, kādus ieguvumus un izmaiņas jaunais regulējums piedāvās darbiniekiem un darba devējiem, tostarp apspriežot šādus jautājumus:

- Kas ir aprūpētāja atvaļinājums un kāpēc tas ir nepieciešams?
- Kas ir aprūpējamie un kas šobrīd uzņemas rūpes par tuvajiem Latvijā?
- Kādi būs ieguvumi no aprūpētāja atvaļinājuma ieviešanas gan darbiniekiem, gan darba devējiem?

Trešās #dzīvolīdzsvarā diskusijas norisē tika piesaistīti eksperti un organizācijas, kas ar faktiem, savām zināšanām, pieredzi un viedokli palīdzēja skaidrot, ko paredzēs jaunais aprūpētāja atvaļinājums. Eksperti un organizāciju pārstāvji piedalījās diskusijā ne tikai kā runaspersonas, bet viņu atziņas tika iekļautas arī viedokļrakstā.

Šīs diskusijas saturu papildināja video, kurā sabiedrība tika informēta par gaidāmajām izmaiņām – aprūpētāja atvaļinājuma ieviešana, kam sekoja pieredzes stāsts par to, kā ir būt aprūpētājam un ar kādām grūtībām ir jāsaskaras ikdienā.

Diskusijas tiešraidi skatījās 1365 personas.

Ceturrtā diskusija "Līdzsvars privātajā un profesionālajā dzīvē – sociālā vēlamība vai reāla rīcība?"

Diskusijā, kas notika 2021. gada 2. decembrī, tika apspriesti šādi jautājumi:

- Kāda ir Latvijas uzņēmumu līdzšinējā pieredze līdzsvara veicināšanā?
- Ko darīt, lai organizācijā ieviestu labbūtību veicinošus apstākļus?
- Kā Direktīva veicinās privātās un profesionālās dzīves līdzsvaru?

Ceturrtās #dzīvolīdzsvarā diskusijas norisē tika piesaistīti eksperti un organizācijas, kas ar faktiem, savām zināšanām, pieredzi un viedokli palīdzēja skaidrot dažādās Direktīvā paredzētās izmaiņas no darba devēju skatupunkta. Eksperti un organizāciju pārstāvji piedalījās diskusijā ne tikai kā runaspersonas, bet viņu atziņas tika iekļautas arī viedokļrakstā.

Šīs diskusijas saturu papildināja video, kurā piedalījās Dace Helmane, Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūta vadītāja, kura vērsa uzmanību, ka ikkatras ilgtspējīgas organizācijas pamatā ir darba un privātās dzīves līdzsvars, un Kristīne Elste, AS "BALTA" personāla biznesa partnere, kas dalījās uzņēmuma labajā praksē un īstenotajās aktivitātēs, kas veicina līdzsvaru.



Kadri no ceturrtā diskusijas "Līdzsvars privātajā un profesionālajā dzīvē – sociālā vēlamība vai reāla rīcība?" video

Diskusijas tiešraidi skatījās 800 personas.

Piektā diskusija " Paternitātes, bērna kopšanas un aprūpētāja atvaļinājums – kādas izmaiņas gaidāmas?"

Diskusija notika 2021. gada 13. decembrī, un tajā tika pārrunāti šādi jautājumi:

- Līdzsvars privātajā un profesionālajā dzīvē – kur esam šobrīd?
- Kas ir bērna kopšanas atvaļinājuma nenododamā daļa un kā tā ietekmēs jaunos vecākus?
- Kas ir jaunais aprūpētāja atvaļinājums un kādēļ tas ir nepieciešams?
- Kā Direktīva veicinās privātās un profesionālās dzīves līdzsvaru

Piektās #dzīvolīdzsvarā diskusijas norisē tika piesaistīti eksperti un organizācijas, kas ar faktiem, savām zināšanām, pieredzi un viedokli palīdzēja skaidrot Direktīvas nepieciešamību un ko tā mainīs sabiedrībā, vērsot uzmanību visām Direktīvā paredzētajām izmaiņām. Eksperti un organizāciju pārstāvji piedalījās diskusijā ne tikai kā runaspersonas, bet viņu atziņas tika iekļautas arī viedokļrakstā.

Diskusijas saturu papildināja video, kas vērsa uzmanību uz Direktīvas nestajām izmaiņām kopumā, papildinot ar viedokli par gaidāmajām pārmaiņām no darba devēju skatupunkta.

Diskusijas tiešraidi skatījās 2253 personas.

Sociālo tīklu publikācijas

Ministrijas Facebook, Twitter un Instagram kontā kopā ievietotas 34 publikācijas – pasākuma pieteikums, diskusijas tiešraide, aicinājumi skatīties diskusiju, video u.c. Sasniegtā auditorija ministrijas kontos – vismaz 51 017 personas.

Tika nodrošināta arī reklāma TVNET portāla Facebook lapā, tādējādi kopumā tika sasniegtas 61 191 personas.



Ieskats diskusiju cikla #dzīvolīdzsvarā publikācijās sociālajos medijos

Diskusiju cikla laikā sagatavoti dažādu izmēru baneri reklāmas kampaņas vajadzībām, kas tika pielāgoti katras diskusijas nosaukumam un vizuālajai identitātei. Ar kampaņas saukli #dzīvolīdzsvarā un vizuālo identitāti izstrādāti satura pašreklāmas baneri, kas tika ievietoti TVNET grupas portālos. Pašreklāmas baneri tika nepārtraukti atjaunoti, lai tie būtu aktuāli katrai diskusijai. Rezultāts ir ievērojams – tiem ir 999 265 ekspozīcijas (no tām 636 025 *inscreen*).

TVNET satura sadaļā latviešu un krievu valodā, kā arī portālā apollo.lv kopumā tika iekļauti 18 materiāli – tiešraides diskusijas, kas tika apvienotas ar preses relīzi, un viedokļa raksti (gan latviešu, gan krievu valodā), kam pievienoti diskusiju videoieraksti. Viedokļrakstus izlasījušas 54 589 personas.

Kampaņas periodā kopējais #dzīvolīdzsvarā ekspozīciju apjoms TVNET grupas portālos sasniedza 1 365 691 reizes, kā arī tikusi sasniegta plaša un visaptveroša auditorija – 234 461 persona.

Vizuālie (informatīvie) materiāli

Komunikācijas kampaņas daļa par Direktīvā paredzētajām tiesībām paredzēja sociālās reklāmas – animētu video un infografiku – izstrādi, izvietojumu un reklamēšanu digitālajos medijos. Kampaņas mērķis bija informēt par Direktīvā paredzētajām tiesībām, vienlaikus vairojot izpratni par darba un privātās dzīves līdzsvara izaicinājumiem un ieguvumiem, un tā norisinājās no 2021. gada decembra līdz 2022. gada februārim. Ministrija šī uzdevuma veikšanā sadarbojās ar SIA "Videoservice".

Izvirzītas tika šādas mērķa grupas:

primārās – Direktīvas tiešās mērķauditorijas: vecāki (arī vientuļie vecāki un šķirtās ģimenes) un topošie vecāki, tuvinieka aprūpētāji un darba devēji;

sekundārās – sabiedriskās domas veidotāji, politikas veidotāji, mediji un sabiedrība kopumā.

Izmantotie kanāli: digitālie mediji (inbox.lv, skaties.lv, delfi.lv) un sociālie mediji (Facebook, Instagram, Twitter un YouTube).

Ievērojot Direktīvas kontekstu, izstrādāti četri animēti video par šādām tēmām:

- paternitātes atvaļinājums (Direktīvā paredzētās tiesības izmantot ne mazāk ka 10 darba dienu ilgu paternitātes atvaļinājumu ap bērna dzimšanas laiku);
- aprūpētāja atvaļinājums (Direktīvā paredzētās tiesības darbiniekam uz piecu darba dienu ilgu aprūpētāja atvaļinājumu kalendārā gada laikā);
- bērna kopšanas atvaļinājums/vecāku pabalsts (Direktīvā paredzētās individuālās tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, vienlaikus skaidrojot šī atvaļinājuma nenododamo daļu);
- instrumenti darba un privātās dzīves līdzsvarošanai (Direktīvā paredzētās tiesības darba un privātās dzīves līdzsvaram).

Visiem četriem video izveidotas divas versijas – latviešu valodā un krievu valodā ar subtitriem abās minētajās valodā.

Animētā video ekrānšāviņš latviešu valodā un krievu valodā



Par iepriekšminētajām tēmām tika izstrādātas arī četras infografikas. Video un infografiku popularizēšanai SIA "Videoservice" nodrošināja reklāmas izstrādi un izvietojumu digitālajos medijos, sasniedzot šādus kopējos rezultātus:

- sasniegtā auditorija (*Reach*) kopā: 479 783
- sasniegtā auditorija (*Reach*) unikāli: 195 561
- sasniegtā iesaiste (*Engagement*) kopā: 163 476
- impresijas (*Impresions*) kopā: 848 474.

Saskaņā ar kampaņas rezultātiem vislielākā unikāli sasniegtā auditorija ir sievietes vecumā no 25 līdz 34 gadiem (47,2 tūkstoši) un sievietes vecumā no 35 līdz 44 gadiem (32,5 tūkstoši). Minētajās vecuma grupās sasniegtā vīriešu auditorija – attiecīgi 16,9 tūkstoši un 13,5 tūkstoši.

1.5. Novērtējuma pētījums

Nodevums D1.6 "Novērtējuma pētījuma ziņojums" par veikto socioloģisko aptauju par iedzīvotāju informētību, izpratni un pieredzi par darba un privātās dzīves līdzsvaru, jo īpaši saistībā ar bērnu un citu ģimenes locekļu aprūpi”.

Šajā ziņojumā ietverta informācija par Latvijas iedzīvotāju informētību, izpratni un pieredzi par darba un privātās dzīves līdzsvaru. 2022. gada novērtējuma pētījuma iegūtie rezultāti ir salīdzināti ar 2020. gadā veikto sākotnējo izpēti. Divu Direktīvas mērķa grupu: vecāki, kuri kopj bērnu līdz diviem gadiem, un tuvinieka aprūpētājs – darbinieks, padziļinātāka izpēte īstenota, izmantojot fokusgrupu diskusiju metodi.

Pētījuma mērķa grupa ir Latvijas Republikas iedzīvotāji vecumā no 18 (astoņpadsmit) līdz 64 (sešdesmit četriem) gadiem. Pētījums tika veikts, izmantojot datorizētās intervijas tiešsaistes režīmā (CAWI metode). Izlases lielums: 1000 respondenti. Novērtējuma pētījuma lauka darba norises laiks: 2022. gada 31. janvāris – 5. februāris, savukārt kvalitatīvās izpētes lauka darba norises laiks: 2022. gada 2. – 3. februāris.

Ziņojumā analizēti dažādi darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumi – elastīgā darba laika un attālināta darba iespējas, iedzīvotāju informētība par tiesībām un iespējām darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanai un to izmantošana. Detalizēti analizēta pieredze ar atvaļinājumu bērna tēvam un bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanu, un vecāku, kuri kopj bērnu līdz diviem gadiem, darba un privātās dzīves līdzsvara problemātika. Analizēti pētījuma rezultāti par īslaicīgu tuvinieku aprūpi un privātās dzīves līdzsvaru, kā arī raksturota mērķa grupu informētība par Direktīvu un sagaidāmie ieguvumi pēc tās pārņemšanas. Ziņojumā atspoguļots novērtējums un secinājumi par iedzīvotāju un Direktīvas mērķa grupu informētības un izpratnes izmaiņām.

Pētījumā secināts, ka strādājošo Latvijas iedzīvotāju darba un privātās dzīves līdzsvars kopš 2020. gada ir nedaudz uzlabojies – ir būtiski mazinājusies neapmierinātība un audzis ļoti apmierinātu iedzīvotāju skaits. Elastīga darba laika organizēšanas iespējas ir tikpat pieejamas kā 2020. gadā, bet attālinātā darba iespējas ir gan pieejamākas, gan tiek arī vairāk izmantotas. Divas trešdaļas (66%) Latvijas nodarbināto iedzīvotāju ir apmierināti ar savas darba un privātās dzīves līdzsvaru. Lielāka sabalansētība starp darba un privāto dzīvi lielā mērā saistās ar plašāku attālinātā un elastīgā darba laika iespēju izmantošanu, kā arī augstākiem ienākumiem. Tikmēr grūtības ar darba un privātās dzīves līdzsvaru ir iedzīvotājiem ar darba slodzi, kas lielāka par normālo darba laiku, un tiem, kuriem mājāsaimniecībā ir nepilngadīgi bērni. Nepastāv nozīmīgas atšķirības starp vīriešu un sieviešu sniegtajām atbildēm attiecībā uz darba un privātās dzīves saskaņošanu – gan vīrieši, gan sievietes ir vienlīdz apmierināti.

Novērtējuma pētījuma ziņojums ir pieejams Projekta tīmekļvietnē.

LDDK īstenotās aktivitātes

2.1. Likumdošanas un tiesiskā regulējuma izpēte par labās prakses piemēriem

Nodevums D2.1 – ziņojums "Darba un privātās dzīves līdzsvars Latvijā. Tiesiskais regulējums un darba devēju labā prakse"



Šī ziņojuma mērķis ir, balstoties uz situācijas izpēti un labās prakses analīzi Latvijā un Eiropas citās valstīs, palīdzēt noteikt labāko pieeju, kas Latvijā var sniegt atbildi uz darbiniekufaktiskajām vajadzībām un darba devēju iespējām nodrošināt darba un privātās dzīves līdzsvaru. Ziņojums ir daļa no plašākiem centieniem Latvijā un ES kopumā radīt nepieciešamos priekšnoteikumus labākai darba un, privātās dzīves saskaņošanai, veicinot vienlīdzīgu aprūpes un mājsaimniecības pienākumu dalīšanu, tādējādi panākot vīriešu un sieviešu vienlīdzību attiecībā uz iespējām darbā un attieksmi darbā.

Ziņojumā secināts, ka Latvijā situācija darba un privātās dzīves līdzsvarošanā ir līdzīga ar citām ES valstīm. Tomēr Latvijā ir nepietiekama profesionāla bērnu un personu, kurām ir nepieciešama aprūpe, pakalpojumu pieejamība. LDDK veiktā situācijas izpēte liecina, ka aptuveni trešdaļai Latvijā strādājošo ir kāda aprūpes atbildība: visbiežāk – par bērniem, taču nelielai daļai – arī par pieaugušajiem. Lielāko daļu aprūpes pienākumu uzņemas sievietes, vecuma grupā no 25 līdz 44 gadiem, nodarbinātie ar vidēju un zemu izglītību. Profesionālu aprūpes pakalpojumu pieejamības trūkums daļai darba ņēmēju liek samazināt darbalaiku vai pārtraukt darbu vispār. Novēršot iemeslus, kas kavē personas aktīvi iesaistīties darba tirgū, ir iespējams mazināt bezdarbnieku un ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju nepietiekamo iesaisti darba tirgū, paaugstināt šo personu ienākumu līmeni un sociālo drošību gan nodarbinātības periodā, gan arī pēc pensijas vecuma sasniegšanas.

Apzinot labās prakses piemērus Latvijā, var secināt:

- Tieši vidējos un lielos uzņēmumos, kuros tiek īstenots sociālais dialogs starp darba devēju un darbiniekiem un ir noslēgts koplīgums, tiek vairāk domāts par darbinieku labsajūtu un motivāciju, kā arī darba un privātās dzīves līdzsvarošanas risinājumiem. Jāatzīst, ka vidējiem un īpaši lielajiem uzņēmumiem ir lielākas iespējas nodrošināt finansiāli ietilpīgus risinājumus, piemēram, bērnudārzu vasaras mēnešos uzņēmuma darbinieku bērniem vai aukles pakalpojumus, materiāli stimulējošus atbalsta pasākumus – papildu atvaļinājuma pabalstus, pabalstus svētkos un jubilejās, kā arī bērnam piedzimstot un skolas gaitas uzsākot, gan arī tuvinieka nāves gadījumā un citos gadījumos. Starp izplatītākajiem atbalsta pasākumiem ir veselības apdrošināšana, apdrošināšana nelaimes gadījumiem, transporta kompensācijas un citi darba un privātās dzīves līdzsvaru veicinoši pasākumi.

- Būtisks atbalsts darbiniekiem ir darbalaika elastīgums un attālināta darba iespējas. Šis nav finansiāli ietilpīgs atbalsta veids, tomēr lielai daļai darbinieku būtisks, lai līdzsvarotu darba un privāto dzīvi. Jāņem vērā, ka ne visi uzņēmumi darbības specifikas dēļ var pilnībā īstenot elastīga un attālināta darba formas.
- Daudzi uzņēmumi izmanto iespējas piedāvāt darbiniekiem izmantot papildu apmaksātas brīvdienas saistībā ar ģimenes notikumiem. Nozīmīgs darbinieku labsajūtas un komandas saliedēšanas veids ir sporta un izklaidējošie pasākumi darbiniekiem un to ģimenēm.

Ziņojums sagatavots 500 eksemplāros, un elektroniski pieejams LDDK un Projekta tīmekļvietnē.

2.2. Politikas ieteikumi politikas pielāgošanai

Nodevums D2.2 – ieteikumi iekļauti ziņojumā "Darba un privātās dzīves līdzsvars Latvijā. Tiesiskais regulējums un darba devēju labā prakse".

Ieteikumos secināts, ka Latvijā ar atbilstošu rīcībpolitiku ir nepieciešams novērst iemeslus, kas kavē personas aktīvi iesaistīties darba tirgū, tādējādi mazinot bezdarbnieku un ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju skaitu, kā arī paaugstinot šo personu ienākumu līmeni un sociālo drošību gan nodarbinātības periodā, gan arī pēc pensijas vecuma sasniegšanas.

Ieteikumi sagatavoti gan latviešu, gan angļu valodā. Ieteikumu latviešu valodas versija pieejama Projekta tīmekļvietnē.



LATVIJAS DARBA DEVĒJU KONFEDERĀCIJA (LDDK)

Darba un privātās dzīves līdzsvars Latvijā.
Tiesiskais regulējums un labā prakse

Rīga, 2021

ANOTĀCIJA

Izdevumā tiek pētīti darba un privātās dzīves līdzsvara dažādie aspekti un analizētie tiesiskais regulējums un labā prakse Latvijā. Izdevuma mērķis ir palīdzēt noteikt labāko pieeju, kas Latvijā var sniegt atbildi uz darbinieku faktiskajām vajadzībām un darba devēju iespējām nodrošināt darba un privātās dzīves līdzsvaru.

Izdevuma uzdevums ir sniegt regulējumu pārskatu Latvijā un ES kopumā rādīt nepieciešamos priekšnosacījumus labākai darba, ģimenes un privātās dzīves sakārtošanai, veicinot vienlīdzīgu aprūpes un mājasniecības pienākumu dalīšanu un līdzējādi panākot vienādu un vienlīdzīgu attieci uz iespējām darba un atpūtas laikā.

Izdevums sastāv no 5 daļām. Tā pirmajā daļā tiek sniegta situācijas novērtējums attiecībā uz vienlīdzīgām iespējām un piekļuvi darba tirgum Latvijā. Otrajā daļā tiek analizēti dati, kas raksturo sociālo pakalpojumu nodrošinājumu Latvijā saistībā ar darba un privātās dzīves līdzsvara mērķiem. Trešajā daļā tiek analizēti Latvijas darba devēju aptaujas rezultāti, izvērtējot situāciju darba un privātās dzīves līdzsvara jomā Latvijas uzņēmumos. Četrpadsmitajā daļā apkopoti Latvijas uzņēmumu labā prakse piemēri darba un ģimenes dzīves līdzsvara jomā. Piektajā daļā raksturota starptautiskā labā prakse darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumos, īpaši izceļot Dānijas un Somijas pieredzi un valsts tiesību aktu nozīmīgumu šajā jomā.

Rezultātā izstrādātie ieteikumi vairo rīcībpolitikas veidojējiem un darba devējiem un uzņēmumu vadītājiem darba un privātās dzīves līdzsvara sekmēšanu un vienlīdzīgu iespēju un piekļuvi darba tirgum tiesību īstenošanai Latvijā.

Zinātniskais redaktors (sastādītājs): Inese Stepiņa, Dr. o. sc. pol.

Autori: Mg. oec. Jānis Hermanis; Mg. iur., Mg. oec., Pēteris Leļkalns; Dr. o. sc. pol., Inese Stepiņa, M.B.A., Kristīna Veihmane

Darbs kopumā iekļaušas 153 lappusēs, tajā iekļauti 60 attēli.

Darbā izmantoti 74 literatūras avoti un pievienoti 6 pielikumi.

Atslēgas vārdi: darbs, privātā dzīve, līdzsvars, regulējums, darba devēji

KOPSAVIKUMS

Darba un privātās dzīves līdzsvara atbilstoši Eurfound skaidrojumiem šajā ziņojumā saprot šādi: "darbs" attiecas uz apmaksātu nodarbinātību un privātā "dzīve" attiecas uz visu pārējo, ieskaitot arī neapmaksātu darbu, proti, uz ģimenes un aprūpes pienākumiem vai plašākā nozīmē uz dzīves sfēru, kas nav apmaksāts darbs.¹

No šādas perspektīvas raugoties, Eurfound nozīmē uz konceptuālu izstrādi, ka individuāli sabiedrībā ir atšķirīgas lomas darba un privātās dzīves jomā – piemēram, kā darbiniekam, vecākam, brīvprātīgajam, sportistam vai draugam. Individuāli cenšas "iesastīties" jebkurā lomā, kuru tie veic, ko tie pilda, un tie uzskatās, ka daži šo lomu līdzsvaru tiek sasniegti, kad indivīds ir pilnībā iesaistīts katrā no lomām.²

Atbilstoši Eurfound skaidrojumam konflikts var spriesties starp indivīda dažādajām lomām sabiedrībā veidojas, kad indivīdam ir grūtības apņemt prasības, ko uzliek katrā no lomām. Šāds konflikts var spriesties var rasties, ja dažādu lomu prasības ir savstarpēji pretrunā: piemēram, ja vīrsstundas darbā liedz kādam apmeklēt ģimenes pasākumu. Konflikts rodas ne tikai laika ierobežojumu dēļ. Tas var darboties arī pretējā virzienā, privātā dzīve var ietekmēt darba dzīvi, piemēram, nogurums, rūpējoties par radnieku, var kavēt produktivitāti darbā.³



EMPLOYERS' CONFEDERATION OF LATVIA (LDDK)

Balance of work and private life in Latvia.
Legal frameworks and good practices.

Rīga, 2021

ABSTRACT

The given study looks into various aspects of work-life balance and analyses the legal framework and good practices in Latvia. The aim of the study is to help determine the best approaches in Latvia that can provide an answer to the actual needs of employees and the opportunities for employers to ensure work-life balance.

The objective of the study is to contribute to a wider effort in Latvia and the EU as a whole to create the necessary preconditions for a better reconciliation of work, family and private life, promoting equal distribution of care and household responsibilities and thereby achieving equality between men and women with regard to labour market opportunities and treatment at work.

The study is made up of 5 parts. The first part provides an assessment of the situation regarding equal opportunities and access to the labour market in Latvia. The second part analyses the provision of social services in Latvia in relation to work-life balance goals. The third part examines the findings of a Latvian employers' survey, looking into how work-life balance is achieved at Latvian companies. The fourth part offers good practice examples of how work-life balance is achieved at Latvian companies. The fifth part analyses international good practice examples in work-life balance, with the emphasis on Denmark and Finland's experience and the important role of the two countries' laws, regulations and collective agreements.

Based on the study's findings, a number of recommendations are provided to Latvia's policymakers, employers and business leaders to promote work-life balance and ensure equal opportunities and access to the labour market.

Study is carried out under the direction of Dr. o. sc. pol. Inese Stepiņa.

Authors: Mg. oec. Jānis Hermanis; Mg. iur., Mg. oec., Pēteris Leļkalns; Dr. o. sc. pol., Inese Stepiņa, M.B.A., Kristīna Veihmane

The study is 153 pages long with a total of 60 images.

74 literary sources were used for the study, the study has 5 annexes.

Keywords: work, private life, balance, regulations, employers

SUMMARY

Work-life balance, as explained by the European Union (EU) Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurfound), is understood in this report as follows: 'work' refers to paid employment and 'life' refers to all else, including unpaid work, namely to family and care responsibilities or more generally to the sphere of life that is not paid employment.¹

From this perspective, Eurfound points to the conceptual understanding that individuals have different roles at work and in the private domain of life – for example, as an employee, parent, volunteer, carer or a friend. Individuals attempt to 'engage' in whatever role they are performing, and positive role balance is believed to be achieved when the performance of each role is fully engaged.²

According to Eurfound, role strain is when there is difficulty in meeting role demands, and can occur when the demands of different roles are in conflict: for example, when overtime at work prohibits someone from attending a family event. Conflict occurs not only because of time constraints and it can arise in the other direction, from the private domain to the work domain. For example, fatigue from caring for a relative may hamper productivity at work.³



2.3. Balva par labāko darba un privātās dzīves līdzsvara praksi/piemēriem

Projekta ietvaros gan 2020., gan 2021. gadā LDDK īstenoja Līdzsvara balvas pasniegšanu.

Līdzsvara balva 2020

Uzsākot jaunu iniciatīvu, Līdzsvara balvas 2020 pasniegšanas ceremonijā LDDK apbalvoja tos darba devējus, kas 2020. gadā īpašu uzmanību veltījuši savu darbinieku darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanai. Balvas saņēmēji VSIA "Strenču psihoneiroloģiskā slimnīca", PSIA "Ventspils reiss", SIA "Wunder Latvia" un AS "Sadales tīkls".

LDDK Līdzsvara balvai 2020 uzņēmēji tika aicināti pieteikt savu labo praksi inovatīva un veiksmīga atbalsta sniegšanā saviem darbiniekiem ar mērķi līdzsvarot darba un privāto dzīvi. Balvu saņēmēji tika paziņoti 5. martā Starptautiskās tiešsaistes konferences darba devējiem "Līdzsvars visiem/ Balance for all" noslēgumā. Balvas tika pasniegtas četrās kategorijās, bet kopumā uz godalgu pretendēja 43 uzņēmumi.

Kategorijā "Atbalsta pasākums darbiniekiem ar bērniem līdz 18 gadu vecumam" balva piešķirta VSIA "Strenču psihoneiroloģiskā slimnīca". Slimnīca īsteno vairākus atbalsta pasākumus darbiniekiem, piemēram, piešķir papildu apmaksātas brīvdienas darbiniekiem ar bērniem, izmaksā pabalstu līdz 50% no noteiktās mēnešalgas reizi kalendārajā gadā par katru apgādībā esošo bērnu ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam. Slimnīca nodrošina arī vasaras darbu slimnīcas darbinieku bērniem vecumā no 15 līdz 18 gadiem. Darbiniekiem, kuriem ir ģimenes pieaugums, slimnīca sarūpē dāvanu jaundzimušajam. "Mūsu slimnīca kā valsts kapitālsabiedrība ir piemērs, ka ar neatlaidību un skatu uz nākotni ir iespējams īstenot dažādus uz darbiniekiem vērstus atbalsta pasākumus pat tik komplicētā nozarē," saka balvas saņēmēji. Atzinība šajā kategorijā piešķirta uzņēmumam SIA "Coca-Cola HBC Latvia" par iniciatīvu – 12 papildu brīvdienas gadā darbiniekiem ar bērniem.

Kategorijā "Atbalsta pasākums sievietes un vīriešu vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanai" balva pasniegta uzņēmumam PSIA "Ventspils reiss" par iniciatīvu – autobusu vadītāju Profesionālās meistarības konkurss. Tā mērķis ir pierādīt, ka visi darbinieki – gan vīrieši, gan sievietes, gan darbinieki ar lielu darba stāžu, gan iesācēji – uzņēmumā tiek vērtēti pēc vieniem un tiem pašiem kritērijiem, par galveno izvirzot zināšanas, prasmes un iemaņas, kas saistītas ar darba pienākumu veikšanu. Iniciatīvas ietvaros uzņēmums mērķtiecīgi īstenoja pasākumus, lai piesaistītu darbā tieši sievietes. "Ar šo iniciatīvu vēlamies panākt Iekļaujošu darba vidi ikvienam darbiniekam. Vienlīdzīgas tiesības, profesionalitāti, drošas, pastāvīgas un uz izaugsmi vērstas darba attiecības, uz klausot un realizējot darbinieku ieteikumus darba vides un apstākļu uzlabošanā, pilnveidošanā, kā arī darba un ģimenes līdzsvara veicināšanā," saka uzvarētāji.

Atzinība šajā kategorijā piešķirta AS "Swedbank" par metodoloģijas izstrādāšanu līdzvērtīga atalgojuma noteikšanai darbiniekiem - katram amatam ir noteikta amatu saime un līmenis. Katrs darbinieks pats Personāla pārvaldes sistēmā var redzēt tieši viņam piederošo amata saimi un līmeni un atalgojuma minimālo/maksimālo atalgojuma robežu. Tādējādi tiek nodrošināta atalgojuma sistēmas caurskatāmība.

Kategorijā "Pasākums darbinieku garīgās un fiziskās veselības un labsajūtas veicināšanai" pie balvas ticis uzņēmums SIA "Wunder Latvia" par iniciatīvu "WunderFitness" jeb finansiāls atbalsts darbinieku sportiskajām aktivitātēm. Uzņēmuma vadība atzīst, ka ir novērota darbinieku ikdienas paradumu un attieksmes maiņa. Piemēram, pārvietošanās veida izvēle nokļūšanai uz un no darba

"WunderFitness" programmas ietvaros motivē biežāk izvēlēties iešanu ar kājām vai braukšanu ar velosipēdu. Savukārt uzņēmuma darbinieki apgalvo - šādi izaicinājumi ir pozitīvu atkarību izraisoši: kamēr vienus motivē labdarības mērķis - katrs gada laikā nosportotais kilometrs tiek pārvērst ziedojumā, citiem adrenalīna līmeni ceļ iespēja sacensties.

Atzinība šajā kategorijā izteikta AS "SEB bankai" par aicinājumu visiem darbiniekiem četras piektdienas uz vienotu SEB rīta iezvanīšos, lai kopīgi piedalītos informatīvi izklaidējošā rīta sesijā "Paldies Dievam, piektdiena ir klāt!"

Kategorijā "Atbalsta pasākums darbiniekiem elastīga darba režīma īstenošanai" par uzvarētāju atzīts uzņēmums AS "Sadales tīkls". Uzņēmums veiksmīgi ieviesis attālināto darbu biroja darbiniekiem un elastīga darba formu darba uzsākšanai no mājām tiem darbiniekiem, kuri strādā nevis birojā, bet klātienē objektos, piemēram, elektromontieriem. "Darbinieki ir mūsu vērtība. Tāpēc mums ir svarīgi sekot līdzi viņu vajadzībām, padarīt ikdienas darba pienākumu veikšanu ērtāku un efektīvāku, piedāvājot jēgpilnus, mūsdienīgus un piemērotus attālinātā darba risinājumus, kas motivē vēl produktīvākam darbam," saka uzvarētāji.

Atzinību arī šajā kategorijā saņēmis uzņēmums SIA "Coca-Cola HBC Latvia" par plašu pasākumu klāstu elastīgu darba apstākļu nodrošināšanai - attālinātu darbu no mājām līdz 10 darba dienām mēnesī, elastīgu darba laiku, iespēju strādāt dalītā modelī (daļu darba dienas no biroja, daļu attālināti), īsākas piektdienas, pagarinot darba dienas nedēļas ietvaros. Tāpat iespējams strādāt no citas Coca-Cola HBC vienības.

Līdzsvara balva 2021

Līdzsvara balvas 2021 pasniegšanas ceremonijā LDDK apbalvoja tos darba devējus, kas 2021. gadā īpašu uzmanību veltījuši savu darbinieku darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanai. Balvas saņēmuši Rīgas Stradiņa universitāte, SIA "Tet", VSIA "Strenču psihoneiroloģiskā slimnīca", AS "Latvijas Finieris", SIA "Liepājas RAS" un biedrība "LiveIntegro".

Darbinieku labbūtība ir galvenais faktors, kas nosaka organizācijas ilgtermiņa efektivitāti un tai ir tieša saikne ar produktivitāti un darbaspēka vispārējo veselību un labbūtību. Atbalstoši pasākumi darbinieku labbūtībai un uzlabots darba un privātās dzīves līdzsvars sekmē uzņēmuma vai organizācijas darbību, konkurētspēju un produktivitāti, kā arī palielina darba devēja iespējas noturēt esošos darbiniekus, piesaistīt motivētus un lojālus darbiniekus un iekļaut darba tirgū plašākas sabiedrības grupas.

Līdzsvara balvai 2021 uzņēmēji pieteica savu labo praksi inovatīva un veiksmīga atbalsta sniegšanā saviem darbiniekiem ar mērķi līdzsvarot darba un privāto dzīvi. Balvu saņēmēji paziņoti tika 4. februārī apbalvošanas ceremonijā tiešsaistē. Balvas tika pasniegtas sešās kategorijās, bet kopumā uz godalgu pretendēja 38 uzņēmumi, iesniedzot 58 pieteikumus.

Kategorijā "Atbalsta pasākums darbiniekiem ar bērniem līdz 18 gadu vecumam" balva piešķirta Rīgas Stradiņa universitātei par iniciatīvu "Bērnu rotaļu istaba "Namiņš"". Rīgas Stradiņa universitātē ir izveidota atsevišķa struktūrvienība bērnu rotaļu istaba "Namiņš". Ar personāla konkursa palīdzību ir sameklētas audzinātājas ar atbilstošu izglītību un prasībām amata specifikai.

Telpa iekārtota ar mēbelēm un dizainu, kas saistoša bērniem. Istaba papildināta ar dažnedažādām spēlēm un izglītojošām aktivitātēm. Kopumā bērnu rotaļas istabu "Namiņš" apmeklē vidēji 15 bērni mēnesī (viens bērns vairākas reizes mēnesī) jeb gada laikā kopumā aptuveni - 196 bērni.

Atzinību saņēma AS "ERGO" par iniciatīvu "Lai top ERGO putnu mājas!" un VAS "Elektroniskie sakari" par bērnistabas izveidi.

Nominācijā "Atbalsta pasākums darbiniekiem elastīgu darba režīmu īstenošanai" balvu saņēma SIA "Tet" par iniciatīvu "Elastīga darba vide un darbs no ārvalstīm".

Izzinot kolēģu vēlmes un vajadzības, uzņēmums ieviesa un arī pēc pandēmijas saglabās elastīgu darba vidi, kurā darbiniekiem ir brīvas izvēles iespējas, no kuras vietas organizēt darbu, ja to ļauj darba pienākumi. Darbinieki var pielāgot darba laiku, tostarp, ar iespēju līdz 3 mēnešiem gadā strādāt no citas valsts, izveidojot jaunus sadarbības principus un aktualizējot biroja lomu. Izmantojot dizaina domāšanas metodes un iesaistot kolēģus, SIA "Tet" ir ieviesis jaunu darba organizācijas modeli. Veiktas aptaujas, darbnīcas un citas aktivitātes un iesaistīti kolēģi darba vides veidošanā. Attālinātam darbam izstrādāti vienoti sadarbības principi. Birojs pielāgots jaunajām vajadzībām un joprojām ir satikšanās, iedvesmas, ideju apmaiņas vieta. Vienlaikus birojs ir regulārā darba vieta, ja mājās nav optimālu apstākļu darbam.

Atzinību saņēma AS "ERGO" par iniciatīvu "Elastīgs darba organizācijas modelis" un Liepājas pilsētas Izglītības pārvalde par iniciatīvu "Tālāk ir tuvāk, mazāk ir vairāk!".

Nominācijā "Atbalsta pasākums sievietēm un vīriešiem vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanai" uzvaras laurus plūca VSIA "Strenču psihoneiroloģiskā slimnīca" par "Dažādības, vienlīdzības un integrācijas nodrošināšanu slimnīcā".

Slimnīcas kolektīvu veido darbinieki no dažādām paaudzēm, ar invaliditāti. Katrs prasa individuālu pieeju un tas veicina dažādu, vienlīdzīgu un integrētu iekšējo kultūru. Dažādības pārvaldība uzņēmumā ietver arī dzimumu vienlīdzību. Kopš 2019. gada slimnīcas vadības praksē ieviesta dažādības, vienlīdzības un integrācijas principi, tādējādi atbalstot daudzveidību un vienlīdzīgas tiesības personāla atlasē, izaugsmē un attīstībā. Dažādības pārvaldība, t.sk. vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana visiem darbiniekiem, veido ilgtspējīgu un iekļaujošu slimnīcas iekšējo kultūru. Tā ir vērsta uz darbinieku, nodrošina stabilitāti un pievienoto vērtību slimnīcas piedāvātajiem pakalpojumiem. Slimnīcas iekšējos dokumentos ir definēti vienlīdzības principi dzimumu ietvaros - vienādas iespējas uz izglītību, karjeras izaugsmi, attīstību, darba un privātās dzīves līdzsvaru. Noteikts darba samaksas apmērs sadalījumā pa amatu grupām, kas balstīts profesionālajās kompetencēs. Komunikācijā un labbūtības aktivitātēs veiksmīgi ir iekļauti visi darbinieki, neatkarīgi no dzimuma un citām personīgām īpašībām.

Nominācijā "Pasākums darbinieku garīgās un fiziskās veselības un labsajūtas veicināšanai" balvu saņēma AS "Latvijas Finieris" par iniciatīvu "Esam līdzsvarā!" vislielākajā - 28 iniciatīvu konkurencē. Uzņēmums atzīst, ka lielākais izaicinājums bija aptvert vairāk nekā 2000 AS "Latvijas Finieris" darbiniekus, kuri izmanto dažādus komunikācijas kanālus. Lielākai daļai darbinieku nav uzņēmuma e-pasti un pieeja intranetam. Iniciatīva "Esam Līdzsvarā" ietvēra vebinārus par fiziskās, garīgās, emocionālās labbūtības tēmām, vebinārus un informatīvos materiālus par COVID-19

ietekmi uz veselību, individuālās un kolektīvās drošības pasākumiem, vakcināciju, profesionālas fizioterapeites īpaši AS "Latvijas Finieris" darbiniekiem sagatavotas video instruktāžas vingrošanai mājas apstākļos, attālināts sporta izaicinājums visiem darbiniekiem ne tikai Latvijā, bet arī uzņēmuma struktūrvienībās citās valstīs. Kopumā iniciatīvā aktīvi iesaistījās aptuveni 500 uzņēmuma darbinieki, vēl aptuveni 1000 sasniedza caur dažādiem informācijas kanāliem. Iniciatīvas izmērāmie rādītāji ir zemais COVID-19 saslimstības līmenis un augstā vakcinācijas aptvere uzņēmumā, kā arī 2021. gada oktobrī koncernā veiktais darbinieku iesaistes pētījums, kas uzrāda vērā ņemamu iesaistes indeksa pieaugumu.

Atzinību šajā nominācijā saņēma SIA "Tele2", AS "Sadales tīkls", SIA "Latvijas Mobilais Telefons", SIA "Vidzemes slimnīca", VAS "Valsts nekustamie īpašumi" un SIA "TELMS".

Nominācijā "Pasākums gados vecāku darbinieku (55+) fiziskās un garīgās labsajūtas uzlabošanai, darba vides pielāgošanai" balvu saņēma SIA "Liepājas RAS" ar iniciatīvu "Dari, jo Tu vari! "

Iniciatīvas mērķis bija veicināt pieredzes bagātāko darbinieku fizisko un garīgo labsajūtu, pielāgot darba vides apstākļus un nosacījumus, lai darbinieks veiktu savu darbu profesionāli, kvalitatīvi un maksimāli labvēlīgi attiecībā pret sevi un savām spējām. Ikvienu iniciatīvas aktivitāte īstenota atbilstoši darbinieku vajadzībām, noskaidrojot darbinieku viedokli individuālās darba izpildes pārrunās, aptaujās, ekspresaptaujās. Iniciatīva ietver visaptverošu pastāvīgu pasākumu kopumu un uzņēmuma pārvaldības filozofiju: darba vides pielāgošana, pieejamas, vajadzībās balstītas profesionālās kvalifikācijas un personības izaugsmes un atbalsta iespējas, atbalsts fizisko aktivitāšu un labsajūtas veicināšanai, darbinieku līdzdalība un vadības iesaiste.

Atzinību šajā nominācijā saņēma AS "Gasol" un PSIA "Ventpils reiss".

Nominācijā "Pasākums darbinieku ar invaliditāti fiziskās un garīgās labsajūtas uzlabošanai, darba vides pielāgošanai" balvu saņēma biedrība "LiveIntegro". Iniciatīva "NEXT STEP" palīdzēs jauniešiem ar invaliditāti iekļauties sabiedrībā un atrast sev interesantu darbu. Jaunieši jau strādāja kā brīvprātīgie, nākamais solis dotu viņiem iespēju strādāt algotu darbu, realizēt vienlīdzīgu iespēju principu, attīstīt profesionālās prasmes, darbu komandā, atbildības uzņemšanos, veicināt pašapziņu un savu resursu apzināšanos. Darbā ar jauniešiem iesaistīti visi biedrības darbinieki un brīvprātīgie, ka arī pieaicināti speciālisti, kas konsultē un uzrauga jauniešu darbu. Paši jaunieši ātri un labi pilnveido savas profesionālās iemaņas, ka arī atalgojums motivē turpināt strādāt un attīstīties.



Pasākuma pirmajā daļā ar iedvesmas stāstiem par darba un privātās dzīves līdzsvaru un labbūtību uzņēmumos dalījās:

Doc. PhD. Agita Lūse – sociālantropoloģe, Rīgas Stradiņa universitātes Komunikācijas studiju katedras docente, Latvijas Universitātes Filozofijas un socioloģijas institūta pētniece. Specializējusies medicīnas un psihiatrijas antropoloģijā (invaliditātes un rehabilitācijas sociālajos aspektos u.c.);

Baiba Baikovska – biedrības "Agape Latvija" nozares "Spēju kustība" vadītāja, Rīgas Stradiņa universitātes doktorantūras studente un vieslektore;

Evija van der Beek – supervīzija, personības izaugsmes un biznesa attīstības profesionāls koučs, praktisko semināru par profesionālo stresu, izdegšanu un emocionālo inteligenci vadīšana.

Līdzsvara balvas 2020 un Līdzsvara balvas 2021 pasniegšanas ceremonijas ieraksts, kā arī balvas saņēmēju stāsti ir pieejami Projekta tīmekļvietnē.

2.4. Starptautiska konference

2021. gada 5. martā LDDK rīkoja bezmaksas Starptautisku tiešsaistes konferenci darba devējiem "Līdzsvars visiem/ Balance for all" par darba un privātās dzīves līdzsvaru. Konferences mērķis bija vērst darba devēju uzmanību uz to, kā panākt, lai darbiniekam nepazūd līdzsvars starp darba un privāto dzīvi. Tikai apmierināts darbinieks ir lojāls, līdzatbildīgs un strādā ar pilnu atdevi.

Konferences laikā tika apspriesta tēma par indivīdu dažādajām lomām sabiedrībā (darbinieks, vecāks, aprūpētājs u.c.), šo lomu prasību izpildi un to, kā katra no indivīda lomām savstarpēji ietekmē produktivitāti.

Konferencē piedalījās darba devēju pārstāvji no tādām pasaules valstīm kā Austrija, Beļģija, Dānija, Grieķija, Īrija, Slovēnija, Somija un citām, kā arī starptautiski lektori un pārstāvji no šādām organizācijām: Starptautiskā Darba devēju organizācija (apvieno 150 nacionālās darba devēju organizācijas un veido lielāko privātā sektora interešu pārstāvniecību pasaules mērogā); UNESCO *Future Literacy* nodaļa (pievērš uzmanību cilvēku prasmēm, kas labāk palīdz izprast savu lomu nākotnē un labāk pielāgoties, lai pilnībā izmantotu savas spējas un sagatavotos pārmaiņām); Eurfound (ES aģentūra, kas nodrošina zināšanas un palīdz izstrādāt sociālo, nodarbinātības un ar darbu saistītu politiku); *International Center for Work and Family* (uzsver korporatīvo ģimenes atbildību uzņēmējdarbībā, veicinot uzņēmuma vadību, kultūru, līdzsvaru un elastību, tādējādi atvieglojot darbinieku darba, ģimenes un personīgās dzīves integrāciju).

Konferences dalībniekiem bija iespēja arī iepazīties ar starptautiskajiem labās prakses piemēriem darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanā, kurus pēcāk ieviest arī savos uzņēmumos. Konference norisinājās latviešu un angļu valodā, dalībniekiem bija pieejama sinhronā tulkošana. Tajā attālināti piedalījās 320 dalībnieku no Latvijas un 92 dalībnieki no ārvalstīm. Tās ieraksts pieejams konferencei īpaši izveidotajā tīmekļvietnē: Balanceforall.eu, kā arī Projekta tīmekļvietnē.



Ekrānšāviņš uz Starptautisko tiešsaistes konferenci darba devējiem "Līdzsvars visiem/ Balance for all", 2021. gada 5. martā

2.5. Pieredzes apmaiņas pasākumi

2.7. Praktiski semināri uzņēmējiem



Izvērtējot iespējamus risinājumus par noteiktajiem ierobežojumiem Covid-19 pandēmijas dēļ, kas liedza īstenot aktivitāti atbilstoši sākotnējam plānam, apskatītas alternatīvas aktivitāšu īstenošanai un pieņemts lēmums, ka abas aktivitātes tiks īstenotas tiešsaistē vebināru veidā un saskaņā ar 2.6. aktivitātes "Instrumenti darba devējiem, apmācības programmas izstrāde (semināriem)" īstenošanas plānu un grafiku.

Apvienotā aktivitāte uzsākta 2021. gada 22. oktobrī un pabeigta 2022. gada 14. janvārī. Tajā piedalījās 14 uzņēmumu pārstāvji ar dažādiem labās prakses piemēriem. Saskaņojot ar EK, papildus tika rīkots 5 vebināru cikls "Darba un privātās dzīves līdzsvars darbavietā 2.0", tādējādi paaugstinot rezultatīvo rādītāju aktivitātē no 10 uz 15. Papildu vebināri notika no 2022. gada 28. janvāra līdz 25. februārim, šajā ciklā piedalījās 7 uzņēmumu pārstāvji ar dažādiem savas labās prakses piemēriem.

Vebināru cikls no 2021. gada 22. oktobra līdz 2022. gada 14. janvārim:

1.	22.10.2021	Darba un privātās dzīves līdzsvars: dažādie aspekti un nozīme darbavietā (79 dalībnieki)
2.	29.10.2021	Darba un privātās dzīves līdzsvars: galvenie jēdzieni un aktualitāte mūsdienās (dalībnieku skaits: 82)
3.	05.11.2021	Praktiskie risinājumi: uzņēmuma līmeņa noteikumi un koplīgumi (dalībnieku skaits: 75)
4.	12.11.2021	Atbalsta pasākumi darbiniekiem ar bērniem līdz 18 gadu vecumam (dalībnieku skaits: 71)
5.	26.11.2021	Atbalsta pasākumi darbiniekiem – aprūpētājiem (dalībnieku skaits: 44)
6.	03.12.2021	Atbalsta pasākumi darbiniekiem elastīgam darba režīmam (dalībnieku skaits: 53)
7.	10.12.2021	Atbalsta pasākumi sieviešu un vīriešu vienlīdzīgām iespējām darba tirgū (dalībnieku skaits: 52)
8.	17.12.2021	Atbalsta pasākumi darbiniekiem garīgai un fiziskai veselībai un labbūtība darbavietā (dalībnieku skaits: 43)
9.	07.01.2022	Atbalsta pasākumi vecāka gada gājuma darbiniekiem (dalībnieku skaits: 50)
10.	14.01.2022	Atbalsta pasākumi darbiniekiem ar invaliditāti (dalībnieku skaits: 38)

Vidējais dalībnieku skaits vienā seminārā ir 61 dalībnieks (kopā 10 semināros piedalījušies 587 dalībnieki). Katrs dalībnieks, kas piedalījies vebināru ciklā (20 h, vismaz 80% dalība) un sekmīgi pabeidzis e-apmācību programmu (6 h), saņēma apliecinājumu. Sākotnējā vebināru ciklā apliecinājumus saņēma 37 dalībnieki.

Vebināru cikls no 2022. gada 28. janvāra līdz 25. februārim, kuros kopā piedalījās 400 dalībnieki.

1.	28.01.2022.	Atbalsta pasākumi darbiniekiem garīgai un fiziskai veselībai un labbūtība darbavietā (112 dalībnieki)
2.	08.02.2022.	Atbalsta pasākumi sieviešu un vīriešu vienlīdzīgām iespējām darba tirgū (dalībnieku skaits: 89)
3.	11.02.2022.	Atbalsta pasākumi darbiniekiem elastīgam darba režīmam (dalībnieku skaits: 85)
4.	18.02.2022.	Atbalsta pasākumi darbiniekiem ar bērniem līdz 18 gadu vecumam (dalībnieku skaits: 63)
5.	25.02.2022.	Atbalsta pasākumi darbiniekiem – aprūpētājiem (dalībnieku skaits: 51)

2.6. Instrumenti darba devējiem, apmācības programmas izstrāde (semināriem)

LDDK eksperti ir izstrādājuši e-apmācību programmu darba devējiem darba un privātās dzīves līdzsvara sekmēšanai uzņēmumos un organizācijās. E-apmācību programmu veido 14 kursi, kas ietver 44 nodarbības ar video skaidrojumu par katru tēmu, praktisku informāciju ar galvenajiem jēdzieniem un faktiem, labajiem piemēriem Latvijā un pasaulē, kā arī tiesību aktiem, kas skar noteiktus darba un privātās dzīves līdzsvara aspektus. E-apmācību programma iekļauj konkrētus risinājumus labākam darba un privātās dzīves līdzsvaram.



E-apmācību programmas lietotāji, novērtējot darbavietas organizatorisko vidi, darba vadītāja atbalstu un organizācijas kultūru, var noteikt arī savu labstrādības līmeni. E-apmācību programma izstrādāta sadarbībā ar Spānijā bāzēto Navaras Universitātes Biznesa skolas Starptautisko Darba un ģimenes centru (*International Center for Work and Family, ICWF*).

Apmācību e-vidē reģistrējoties ir pieejama ikvienam interesentiem: <https://ej.uz/lddkeapmacibas>. 2022. gada 23. februārī tajā bija 94 reģistrētie lietotāji.

E-apmācību programma darba devējiem par darba un privātās dzīves līdzsvars uzņēmumā vai organizācijā pieejama arī Projekta tīmekļtietnē.

LBAS īstenotās aktivitātes

3.1. Labās prakses izpēte

Nodevums D3.1 – pētījums "Darba un privātās dzīves līdzsvarošanas praktiskie risinājumi"

Pētījumā ir sniegtas rekomendācijas par Direktīvas par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem ieviešanu Latvijā, kā arī aplūkoti citu valstu darba koplīgumu labās prakses piemēri. Pētījuma mērķis bija izvērtēt Latvijas uzņēmumu īstenoto praksi attiecībā uz darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanu atbilstoši ES tiesiskajam ietvaram un Latvijā spēkā esošo tiesisko regulējumu un normatīvajiem aktiem. Pētījumā arī sniegti priekšlikumi par šīs jomas pilnveides iespējām, ņemot vērā arodbiedrības lomu, ietekmi un funkcijas, izvērtējot līdzšinējās darba un privātās dzīves līdzsvarošanas prakses, kuras pastāv Latvijas uzņēmumos, kuros darbojas aroorganizācijas un noslēgti koplīgumi. Šī aspekta izpēte ir nozīmīga tāpēc, ka viens no risinājumiem, kā uzlabot darba un privātās dzīves līdzsvaru uzņēmuma līmenī, ir sociālais dialogs starp darba devējiem un arodbiedrībām un vienošanās par labākiem nosacījumiem darba ņēmējiem (kur ieguvējs ir arī darba devējs) nostiprināšana ar darba koplīgumu palīdzību.

Pētījumu veido sešas nodaļas: "Darba attiecību regulējuma principi un izaicinājumi Latvijā"; "Problēmsituācijas darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanā"; "Latvijas uzņēmumu darba un privātās dzīves līdzsvarošanas prakses"; "Ārvalstu labās prakses piemēri"; "Latvijas tiesiskais regulējums un Direktīvas ieviešana"; "Secinājumi un rekomendācijas".

Pētījumā uzsvērts, ka Latvijas uzņēmumu koplīgumos atrodami vairāki darba un privātās dzīves līdzsvarošanas labas prakses piemēri, kuru plašāku pielietojumu un pārnesi uz citu uzņēmumu koplīgumiem varētu veicināt nozaru arodbiedrības un LBAS. Tāpat politikas veidotājiem un arodbiedrībām kā strādājošo interešu pārstāvēniecības organizācijām būtu jāpievērš lielāka uzmanība izpratnes un informētības paaugstināšanai par intensīva darba nelabvēlīgo ietekmi uz nodarbināto garīgo veselību, un, proti, zināšanas par izdegšanas sindroma profilaksi būtu jāpārnes no veselības aprūpes speciālistu interešu jomas uz diskusijām par darba apstākļiem un darba organizācijas ietekmi uz darbinieku veselību.

3.2. Darba - privātās dzīves festivāls

2020. gada 2. martā – vienu dienu pēc Projekta darbības sākuma –, piesakot plānoto "Darba & dzīves festivālu", LBAS ievadā vērsa uzmanību uz šādiem faktiem: Latvijas iedzīvotāji darbā pavada vairāk laika nekā strādājošie Skandināvijas valstīs un Latvijā vidējais darba mūžs ir ilgāks nekā vidēji ES, t.i., ja katrs strādājošais vidēji savā mūžā nostrādā 35,7 gadus, tad Latvijā strādā vairāk – tie ir 36,7 gadi. Turklāt Latvijā strādā ne tikai vairāk, bet arī ikdienā darbā pavada garākas darba stundas. Vidēji ES katrs strādājošais darbā pavada 37,1 stundu, Latvijā – 38,9 stundas. Garš darba mūžs un ilgas darba stundas – vai pietiekami atlicinām laiku tieši sev un savai privātajai dzīvei? Būtisks ir darba un privātās dzīves līdzsvars, un arvien vairāk arodbiedrības visā pasaulē aicina to ievērot, arī Latvijā.

Pieredze liecina, ka cilvēki labprātāk iepazīstas un uzklausa jaunu informāciju, ja pasākums tiek organizēts neformālā gaisotnē brīvā dabā. Tāpēc 2021. gada 1. maijā LBAS plānoja organizēt pasākumu "Darba & dzīves festivāls", lai informētu cilvēkus par darba un privātās dzīves saskaņošanas priekšrocībām un nepieciešamību, kā arī labās prakses piemēriem. Norises datums tika izvēlēts, jo vairāk nekā 130 gadus darbaspēka kustība visā pasaulē 1. maijā atzīmē Starptautisko darbinieku solidaritātes dienu.

2020. gada 12. martā Latvijā tika izsludināta ārkārtējā situācija Covid-19 izplatības dēļ, līdz ar to iecerētais brīvdabas pasākums 1. maijā nevarēja notikt, tāpēc Darba & dzīves festivāls tika pārcelts uz oktobri un īstenots – Darba & dzīves nedēļas ietvaros. Tādā pašā veidā šī aktivitāte tika īstenota arī 2021. gada oktobrī.

Darba & dzīves nedēļa 2020



5.–9. oktobris
DARBA & DZĪVES
NEDĒĻA
#arodbiedrības

<p>5. oktobrī plkst. 13.00 Spilķeru koncertzālē</p> <p>Atklāšanas konference «Instrumenti darba un privātās dzīves līdzsvarošanai», klātienē un tiešraidē. Pasākumu vada Mārtiņš Daugulis.</p>	<p>6. oktobrī Labās prakses pēcpusdiēna</p> <p>LBAS Jauniešu padome tiekas ar kokrūpniecības nozares pārstāvjiem, lai iepazītos ar labās prakses piemēriem labākam darba un privātās dzīves līdzsvaram.</p>	<p>7. oktobrī plkst. 14.00 LBAS Facebook profilā</p> <p>Vebinārs «Stress un izdegšanas riski darbā». Lektore – Evija van der Beek, diplomēta un sertificēta supervizore, profesionāls koučs.</p>	<p>8. oktobrī plkst. 11.30 Arodbiedrību namā Rīgā, Bruņinieku ielā 29/31</p> <p>Diskusija «Vardarbība un aizskaršana darba vietā – kā cīnīties pret un izvairīties no tās» sadarbībā ar F. Eberta fondu.</p>	<p>9. oktobrī plkst. 13.00 Spilķeru koncertzālē</p> <p>Noslēguma pasākums «Līdzsvara efekts: laimīgi darbinieki = ilgtspējīgi darba devēji» sadarbībā ar Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūtu, klātienē un tiešraidē. Kaspara Zemīša ģimenes grupas ZeBand muzikāls priekšnesums. Pasākumu vada Ansis Bogustovs.</p>
<p>plkst. 13.00 LDDK Raiņa bulv.4</p> <p>Seminārs «Iekļaujoša darba vide» sadarbībā ar ESF projektu «Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana».</p>				

Visas nedēļas garumā – skatītāju balsojums par labāko fotogrāfiju Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības fotokonkursā «DARBS UN PRIVĀTĀ DZĪVE – LĪDZSVARĀ?»
www.arodbiedrības.lv



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

Nedēļa 2020. gada 5. oktobrī tika atklāta ar konferenci "Instrumenti darba un privātās dzīves līdzsvarošanai". Latvijā aizvien aktuālāks kļūst līdzsvars starp darbinieku darba un privāto dzīvi. Īpašu nozīmi šis jautājums ieguva Covid-19 seku izplatības laikā. Nepārtraukta attālināta darba un pieejamības darba devējam sekas, tehnoloģiju ilgstošas lietošanas radītais stress, izdegšanas sindroms, nepieciešamība vienlaikus rūpēties par bērniem un sasirgušajiem ģimenes locekļiem un veikt darba pienākumus, bērnu pieskatīšanas iespēju nepieejamība – visi faktori būtiski ietekmē darba un privātās dzīves līdzsvaru un dzīves kvalitāti. 5. oktobra konferencē runāja par darba un privātās dzīves izaicinājumiem šodienas darba pasaulē Latvijā, apsprieda esošo un topošo tiesisko ietvaru, risinājumus, kurus piedāvā sociālo partneru koplīgumi, kā arī uzņēmumu labo praksi, paredzot instrumentus, kas uzlabo darbinieku darba un privātās dzīves līdzsvaru.

Savukārt 7. oktobrī, Cienīga darba dienā, LBAS Facebook profilā notika vebinārs "Stress un izdegšanas riski darbā" un 8. oktobrī Arodbiedrību namā notika diskusija "Vardarbība un aizskaršana darba vietā – kā cīnīties pret un izvairīties no tās" sadarbībā ar F. Eberta fondu.

Darba un dzīves nedēļa noslēdzās ar muzikālu stāstu pēcpusdienu "Līdzsvara efekts: laimīgi darbinieki = ilgtspējīgi darba devēji", kas norisinājās 9. oktobrī Spīķeru koncertzālē un ko organizēja LBAS sadarbībā ar Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūtu.

Darba & dzīves nedēļa 2021

4. – 8. oktobris
DARBA & DZĪVES
NEDĒĻA
#arodbiedribas

4. oktobrī plkst. 13.00 Spīķeru koncertzālē	5. oktobrī plkst. 15.00 LBAS Zoom platformā	6. oktobrī Labās prakses pēcpusdiens	7. oktobrī plkst. 10.00 LBAS Facebook kontā un Zoom platformā	8. oktobrī plkst. 13.00 Mūzikas un drāmas telpa OratoriO
Konference "Stress un izdegšana darba vietā. Kur ir līdzsvars?", kāpinot un tiešraidē Situācija Latvijā, darba tiesību normās un praksē. Kā pazuda līdzsvars un labās prakses piemēri balanso vecināšanai	Vebinārs "Koučings laimīgai ikdienai" Lektore - Anita Gaile PhD Pārmatu arhitekta Civēki Organizācijas Nākotne	LBAS Jauniešu padomes diskusija ar Oksanu Zabko, pētījuma "Darba un privātās dzīves līdzsvarošanas praktiskie risinājumi" autori, par labās prakses piemēriem labākam darba un privātās dzīves līdzsvaram	Diskusija sadarbībā ar Fr. Eberta fondu "Darbs. Dzīve. COVID-19". Pārmaiņas darba organizēšanā un darba attiecībās, darba un privātās dzīves līdzsvarā COVID-19 laikā	Muzikāls stāsts sadarbībā ar Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūtu "Līdzsvara efekts: laimīgi darbinieki = ilgtspējīgi darba devēji", kāpinot un tiešraidē 3 atšķirīgi un vienreizīgi muzikāli priekšnesumi

Visas nedēļas garumā – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības izstāde
«DARBS UN PRIVĀTĀ DZĪVE – LĪDZSVARĀ?»
www.arodbiedribas.lv

Pasākumi tiek īstenoti ar Eiropas Savienības programmas "Tautsaimniecības, nodarbinātība un iekšējais tirgus" 2014.-2020. gadam atbalstu.

2021. gada 4. oktobrī Darba & dzīves nedēļa sākās ar konferenci "Stress un izdegšana darba vietā. Kur ir līdzsvars?". Stress un izdegšana darba vietā ir viens no psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem, kas arvien biežāk ir sastopams darba vietās. Turklāt Covid-19 pandēmija un tās radītie apstākļi būtiski ietekmē darbinieka labsajūtu un palielina spriedzi darba vietā. Kā šādā situācijā nodrošināt tik vitāli nepieciešamo līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi, atbildes centās rast LBAS eksperti.

Nākamajā dienā, 5. oktobrī, notika vebinārs "Koučings laimīgai ikdienai". 6. oktobrī tika īstenota labās prakses pēcpusdiens ar jauniešiem par labās prakses piemēriem labākam darba un privātās dzīves līdzsvaram, savukārt 7. oktobrī sadarbībā ar F. Eberta fondu notika diskusija "Darbs. Dzīve. COVID-19". Darba & dzīves nedēļa noslēdzās 8. oktobrī ar muzikālu stāstu "Līdzsvara efekts: laimīgi darbinieki = ilgtspējīgi darba devēji", kas tapis sadarbībā ar Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūtu.

Abos gados kā Darba & dzīves nedēļu pavadošais pasākums tika organizēts fotokonkursa "Darbs un privātā dzīve – līdzsvarā?", aicinot iesniegt foto, kas raksturo darba un privātās dzīves līdzsvaru. Izstāde bija pieejama Rīgā, galerijā "Centrs".



3.3. Video izstrāde

LBAS īstenotās aktivitātes ietvaros izstrādāti pieci labās prakses piemēru video par darbinieku pieredzi, darba un privātās dzīves līdzsvarošanas praktisko piemērošanu, ieguvumiem un ieteikumiem pieredzes nodošanai".

Animētie video, kas pieejami LBAS YouTube kontā un Projekta tīmekļvietnē, ietver labās prakses piemēru stāstus par darba un privātās dzīves līdzsvaru:

uzzināsiet par darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanu ar koplīguma palīdzību uzņēmumā AS "Cēsu alus";

uzzināsiet, kā darba un privātās dzīves līdzsvaru palīdz nodrošināt Latvijas arodbiedrība "Enerģija";

uzzināsiet par darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanu uzņēmumā "Latvijas Finieris" un kā to palīdz nodrošināt Latvijas Meža nozares arodbiedrība;

uzzināsiet par Latvijas Izglītības darbinieku arodbiedrība (LIZDA) celto trauksmi par izglītības nozares darbinieku profesionālo pilnveidi, kas lielākoties notiek uz privātās dzīves rēķina;

uzzināsiet par medicīnas darbinieku iespējām līdzsvarot darba un privāto dzīvi un Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrību (LVSADA).

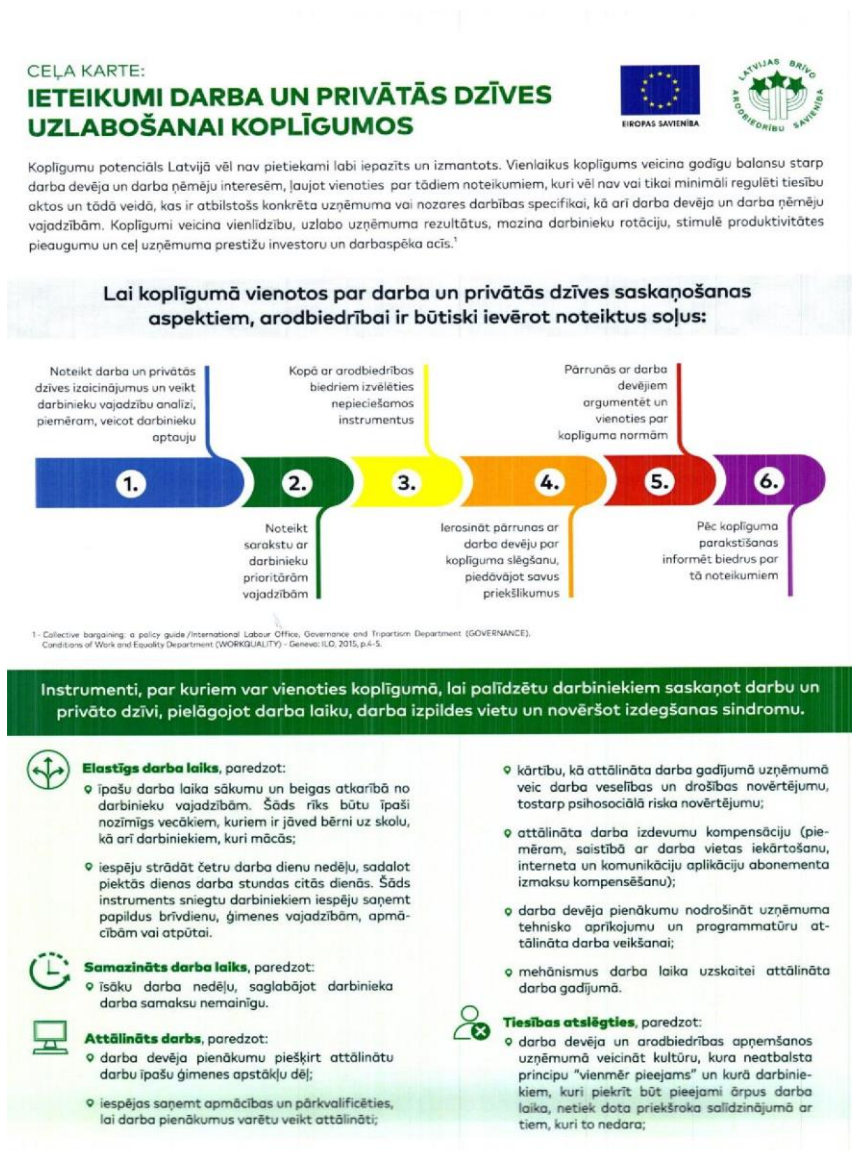
3.4. Ceļa karte, praktiskais ceļvedis

LBAS izstrādāja ceļa karti arodbiedrību līderiem uzņēmumu līmenī, lai nodrošinātu praktisku darba un privātās dzīves līdzsvarošanas pasākumu īstenošanu. Secināts, ka koplīgumu potenciāls Latvijā vēl nav pietiekami labi iepazīts un izmantots. Vienlaikus koplīgums veicina godīgu balansu starp darba devēja un darba ņēmēju interesēm, ļaujot vienoties par tādiem noteikumiem, kuri vēl

nav vai tikai minimāli regulēti tiesību aktos un tādā veidā, kas ir atbilstošs konkrēta uzņēmuma vai nozares darbības specifikai, kā arī darba devēja un darba ņēmēju vajadzībām. Koplīgumi veicina vienlīdzību, uzlabo uzņēmuma rezultātus, mazina darbinieku rotāciju, stimulē produktivitāti.

Ceļa kartē, piemēram, ietverti instrumenti, par kuriem var vienoties koplīgumā, lai palīdzētu darbiniekiem saskaņot darbu un privāto dzīvi, pielāgojot darba laiku, darba izpildes vietu un novēršot izdegšanas sindromu. Tiek skaidrots elastīgs darba laiks, samazināts darba laiks, attālināts darbs, tiesības atslēgties (nebūt pieejamam), veselības veicināšana u.c.

Ceļa karte, kas izveidota kā ieteikumi darba un privātās dzīves uzlabošanai koplīgumos, sagatavota 1000 drukātos eksemplāros, un pieejama arī elektroniski Projekta tīmekļvietnē.



Ieskatam daļa no LBAS izveidotās Ceļa kartes

3.5. Darba - privātās dzīves forums

2022. gada 8. februārī LBAS organizēja Darba & dzīves līdzsvara forumu "Tiecoties uz līdzsvaru – kas tālāk?".



Darba un privātās dzīves saskaņošana
Forums

TIECOTIES UZ LĪDZSVARU – KAS TĀLĀK?

2022. gada 8. februāris, plkst. 13.00 – 17.00
Moderators: Uģis Joksts

P R O G R A M M A :

<p>13.00 Foruma atklāšanas uzrunas Gita Oškāja, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšsēdētāja vietniece Ingus Alliks, Labklājības ministrijas Valsts sekretārs</p>	<p>15.00 Aprūpētāja atbalsta instrumenti ▶ Aprūpes pakalpojumu pieejamība Latvijā Aldis Dūdiņš, Labklājības ministrijas Sociālo pakalpojumu departamenta direktors Mārtiņš Moors, Rīgas Domes Labklājības departamenta direktora vietnieks Sociālās pārvaldes priekšnieks ▶ Aprūpētāja atvaļinājums – jauns instruments darbinieku atbalstam? Pēteris Leiškalns, LDDK Sociālās drošības un veselības aprūpes eksperts Natalja Preisa, LBAS Eiropas tiesību aktu un politikas dokumentu eksperte</p>
<p>13.20 Kāds ir progress darba un privātās dzīves saskaņošanas veicināšanā? ▶ Darba un privātās dzīves līdzsvara progress un tendences Latvijā Kristiāna Boša, Fontes vecākā konsultante Dace Helmane, Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūta vadītāja</p>	<p>16.20 Tiecoties uz līdzsvaru – kas tālāk? ▶ Atziņas par sociālo partneru kopīgo projektu: atgriezeniska saite un secinājumi Dr.oec. Linda Romele, LBAS projektu vadītāja ▶ Rekomendācijas darba un privātās dzīves saskaņošanas veicināšanai: darba devēju un darbaņēmēju skatījums Oksana Žabko, Baltic Institute of Social Science, vadoša pētniece Dr.sc.pol. Inese Stepiņa, LDDK Ģenerāldirektora vietniece</p>
<p>14.00 Vecāku atbalsta instrumenti ▶ Darba un privātās dzīves līdzsvara atbalsts vecākiem un COVID-19 ieviestas korekcijas Dr. philol. Ilze Mileiko, Latvijas Universitātes pētniece ▶ Darba un sociālās aizsardzības tiesību aktu grozījumi direktīvas 2019/1158 kontekstā Diāna Jakaitē, Labklājības ministrijas Valsts sekretāra vietniece</p>	<p>17.00 Foruma noslēgums</p>
<p>14.40 Pārtraukums</p>	




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

Darba un privātās dzīves līdzsvara esamība vai trūkums būtiski ietekmē darba gaitas un produktivitāti. LBAS organizētā foruma mērķis bija iepazīties ar jaunākajām tendencēm darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanā, aktualitātēm un likumdevēja iecerēm un plāniem.

Forumā diskutēja arī par vecāku un aprūpētāju atbalsta instrumentiem, kā arī tika izvirzītas rekomendācijas turpmākajai darbībai. Īpaša uzmanība tika veltīta aprūpētāja pakalpojumu – vecāku personu aprūpes iespējas gan institūcijās, gan mājās – pieejamībai Latvijā. Foruma diskusijās LBAS īpaši vērsās tieši pie likumdevēja, jo tieši likumdevējam būs gala vārds, pārņemot Direktīvas normas.

Par darba un privātās dzīves līdzsvara progresu un tendencēm Latvijā pastāstīja Fontes un Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts. Vecāku pabalstu biežāk saņem sievietes – 2020. gadā 82,5% pabalsta saņēmēju bija sievietes un 17,5% – vīrieši. Pēdējos piecos gados šī proporcija ir saglabājusies diezgan nemainīga. Foruma sadaļā par darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstu vecākiem un Covid-19 ieviestajām korekcijām tika aplūkotas aktualitātes par svarīgiem atbalsts instrumentiem, kas ir domāti vecākiem, jo īpaši, par bērna kopšana atvaļinājumu. Tika pārrunāti arī likumdevēja plāni par Direktīvas normu ieviešanu, tostarp attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu un elastīgu darba laiku.

Aprūpes pakalpojumu pieejamība Latvijā ir temats, kas skar daudzus, bet par kuru līdzšinēji nav bijis daudz diskusiju. Forumā tika gūts ieskats Latvijas nacionālā līmeņa tiesību regulējumā un politikā par šo tēmu. Sociālo partneru pārstāvji pastāstīja, kā piedāvājums par piecu darba dienu ilgu aprūpētāja atvaļinājumu izskatās no darbinieku un biznesa perspektīvas. Vēl tika sniegta informācija, kā iedzīvotājiem, kuriem ir nepieciešams aprūpētāja pakalpojums, palīdz Rīgas pašvaldība.

Foruma noslēgumā darba devēji un darba ņēmēji sniedza rekomendācijas darba un privātās dzīves saskaņošanas veicināšanai.

Darba & dzīves līdzsvara forums bija Projekta lielākais noslēdzošais pasākums un spēja pulcēt 1311 interesentu gan klātienē, gan tiešsaistē. Pasākuma ieraksts pieejams Projekta tīmekļvietnē.

Kopsavilkums

Kopumā Projektā izveidoti vai īstenoti 95 informatīvi pasākumi (projekta pieteikumā plānotais rādītājs: 25), kas pozicionēti plašai un visaptverošai auditorijai: izpēte – 4 pētījumu ziņojumi; metodisko materiālu izstrāde – 3 ieteikumu dokumenti, viena apmācību programma e-vidē un 3 tiešsaistes nodarbības; komunikācijas pasākumi un pieredzes apmaiņa – 11 pasākumi "Darba & dzīves nedēļa" ietvaros (kopā 2020. un 2021. gadā), 2 foto izstādes (2020. un 2021. gadā), starptautiska konference "Līdzsvars visiem", 2 Līdzsvara balvas pasākumi (2021. un 2022. gadā), 8 diskusijas (divas no tām Sarunu festivāla LAMPA ietvaros), 15 praktiski semināri un pieredzes apmaiņas pasākumi darba devējiem un Darba & dzīves forums; informatīvo materiālu izveide – 18 video stāsti, 9 animēti video (4 no tiem divās versijās), 4 infografikas, 5 raidieraksti (podkāsti) un 10 viedokļraksti. Sagatavotie informatīvie, skaidrojošie un metodiskie materiāli par darba un privātās dzīves līdzsvaru pieejami vienkopus Projekta tīmekļvietnē.

Projekta ietvaros īstenoto pasākumu sasniegtā auditorija ir vismaz 234 461 persona. Šis rādītājs sasniegts diskusiju cikla #dzīvolīdzsvarā ietvaros, kas bija viena no komunikācijas kampaņas sastāvdaļām. Plaša auditorija tikusi aptverta arī citu komunikācijas kampaņas pasākumu ietvaros, piemēram, informatīvā kampaņas par Direktīvas nestajiem jaunumiem darba un privātās dzīves līdzsvaram – 195 561 persona, diskusiju platformas tēvu auditorijai – 42 753 personas un Līdzsvara balva 2021 – 18 374 personas, kas papildus apliecina sasniegtās auditorijas apmēru. Savukārt projekta pasākumos iesaistījušās un tieši sasniegtas ir vismaz 14 593 personas.

Projekts kopumā vērsts uz dzimumu līdztiesības horizontālā principa stiprināšanu, tieši atbalstot Direktīvas prasību ieviešanu un veicinot tajā noteikto mērķu sasniegšanu – nodrošināt vīriešu un sieviešu vienlīdzīgas iespējas darba tirgū un vienlīdzīgu attieksmi darbā, uzlabojot piekļuvi darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējām.

Daļa no komunikācijas kampaņas aktivitātēm bija tieši vērstas uz tēvu auditoriju, jo veiktie pētījumi un statistikas dati apliecina šāda papildu atbalsta nepieciešamību darba un privātās dzīves līdzsvara jomā tieši šai projekta mērķa grupai. Šīs kampaņas sadaļas ietvaros izdevās piesaistīt salīdzinoši lielu vīriešu auditoriju, un piemēram, podkāstiem "Tēvu radio" izdevās sasniegt vairāk vīriešu (59%), nekā sievietes (41%).

Projekta rezultātiem nodrošināta brīva pieeja jebkuram interesentam, kā arī projekta īstenošanas gaitā tikušas nodrošinātas vienlīdzīgas iespējas līdzdalībai projekta aktivitātēs ikvienam, tā kā informācija par pasākumiem un iespējām tajos iesaistīties bija brīvi pieejama sociālajos medijos, partneru tīmekļvietnēs, izplatītajās preses relīzēs, elektroniski izplatītajos uzaicinājumos u.tml. Pasākumiem netika piemērota dalības maksa.

Pēdējā Projekta uzraudzības grupas sanāsmē, kas norisinājās 2022. gada 25. februārī, Projekta partneri vienojās:

- ✓ ministrija, LBAS un LDDK nodrošina projekta rezultātu uzturēšanu, īstenojot informējošus un skaidrojošus pasākumus un nodrošinot metodisko atbalstu par darba un privātās dzīves līdzsvara dažādiem aspektiem atbilstoši savai kompetencei;

- ✓ ministrija, LBAS un LDDK sadarbojas tiesību aktu projektu par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem izstrādē;
- ✓ Projekta ietvaros realizēto sociālās politikas veidotāju un sociālo partneru sadarbību turpmāk īstenot, izmantojot trīspusējam sociālajam dialogam izveidotās diskusiju platformas (Nacionālā trīspusējā sadarbības padome, tostarp Darba lietu trīspusējā sadarbības apakšpadome (DLTSA) un Sociālās drošības apakšpadome (SDA), un Dzimumu līdztiesības komiteja).