



Ziņojums
"Par Eiropas Savienības programmas
"Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" (2014–2020)
līdzfinansētā projekta "Līdzsvars visiem (B4A)" īstenošanu"

Rīga, 2022

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.

SATURA RĀDĪTĀJS

| | |
|---|----|
| Ziņojumā lietotie saīsinājumi..... | 3 |
| 1. Ziņojuma izstrādes pamatojums | 4 |
| 2. Programma "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" (2014–2020) | 4 |
| 3. Projekts "Līdzsvars visiem (B4A)" | 5 |
| 3.1. Situācijas sākotnējais raksturojums | 5 |
| 3.2. Projekta pieeja..... | 7 |
| 3.3. Projektā sasniegtie rezultāti | 8 |
| 3.4. Projekta sasniegto rezultātu ietekme..... | 10 |
| 3.5. COVID-19 pandēmijas ietekme..... | 11 |
| 4. Projekta pēctecība (ilgtspēja)..... | 12 |
| 4.1. Komunikācija un metodiskais atbalsts..... | 12 |
| 4.2. Sadarbība..... | 13 |
| 4.3. Tiesību akti..... | 14 |
| 5. Kopsavilkums | 14 |

Ziņojumā lietotie saīsinājumi

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/ES¹

EK – Eiropas Komisija

ES – Eiropas Savienība

LBAS – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība

LDDK – Latvijas Darba devēju konfederācija

LM – Labklājības ministrija

MK – Ministru kabinets

NTSP – Nacionālā trīspusējā sadarbības padome

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

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>

1. Ziņojuma izstrādes pamatojums

Ziņojums "Par Eiropas Savienības programmas "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" (2014–2020) līdzfinansētā projekta "Līdzsvars visiem (B4A)" īstenošanu" ir sagatavots pēc LM iniciatīvas, pamatojoties uz 2020. gada 27. februārī starp EK, no vienas puses, un LM (koordinators un vadošais partneris), LBAS (partneris) un LDDK (partneris), no otras puses, noslēgto granta līgumu Nr. 881676–B4A un tajā noteiktajām aktivitātēm un sasniedzamajiem rezultātiem.

Projekta īstenošana bija iespējama, pamatojoties uz 2019. gada 10. decembra MK sēdes protokollēmumu par Informatīvo ziņojumu "Par valsts budžeta saistību uzņemšanos Eiropas Savienības programmas "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" 2014.–2020. gadam līdzfinansētā projekta "*Balance for all – B4A*" īstenošanai" (prot. Nr. 57 91. §).

Ziņojumā ir ietverta informācija par projekta īstenošanu un sasniegtajiem rezultātiem.

2. Programma "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" (2014–2020)

Programma "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" izveidota ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 17. decembra Regulu Nr. 1381/2013, ar ko izveido programmu "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" laikposmam no 2014. gada līdz 2020. gadam².

Programma "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" tiek īstenota saskaņā ar ikgadējo darbības plānu, kas nosaka prioritātes, atbalstāmās aktivitātes un mērķa grupu kārtējā gadā. 2019. gada darba programmas viena no prioritātēm – "Veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību un veicināt dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanu" (*Promote equality between women and men and to advance gender mainstreaming*). Prioritātes mērķis ir atbalstīt dalībvalstis izpratnes veidošanā un dzimumu stereotipu mazināšanā darbā un privātajā dzīvē, jo īpaši attiecībā uz darba un privātās dzīves saskaņošanas iespēju nodrošināšanu.

2019. gada 15. janvārī EK programmas "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" ietvaros izsludināja slēgto projektu konkursu Nr. REC-RGEN-WWLB-AG-2019 "Par dzimumu nevienlīdzības novēršanu dzīves laikā – sieviešu un vīriešu darba un privātās dzīves līdzsvars – līdzvērtīga iesaiste aprūpē" (*Restricted call for proposals to national authorities on closing gender gaps over the life cycle - work-life balance for women and men - a better sharing of care*), un **2019. gada 13. jūnijā LM kā vadošais partneris sadarbībā ar LBAS un LDDK kā sadarbības partneriem projektu konkursā iesniedza savu projekta pieteikumu.**

² <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32013R1381>

3. Projekts "Līdzsvars visiem (B4A)"

3.1. Situācijas sākotnējais raksturojums

Darba un privātās dzīves līdzsvarošanas iespējas ietekmē to, vai sievietēm un vīriešiem ir vienlīdzīgas iespējas iesaistīties darba tirgū, vai ir nodrošināts atbalsts līdzvērtīgi dalīt rūpes par bērniem vai citiem ģimenes locekļiem. Nereti šo iespēju izmantošanu praksē ietekmē sabiedrības priekšstats un attieksmēs nostabilizējušies stereotipi par noteiktām un nemainīgām sieviešu un vīriešu lomām ģimenē un sabiedrībā kopumā. Pētījumi liecina, ka izmaiņas sabiedrības attieksmē un uzskatos notiek lēni un ir nepieciešama paaudžu nomaiņa, lai attieksme, uztvere un līdz ar to arī uzvedība un rīcība mainītos.

2014. gada nogalē veiktajā Eiroparometra aptaujā par dzimumu līdztiesību (*Gender Equality*), Latvijā jautājot par to, kas būtu jādara, lai palielinātu laiku, ko vīrieši velta ģimenes pienākumiem, 41% respondentu piekrita, ka būtu jāmaina vīriešu un zēnu attieksme pret ģimenes pienākumiem, un 31% norādīja, ka būtu jārūpējas, lai vīrieši netiktu diskriminēti, ja tiek izmantots atvaļinājums rūpēm par bērniem vai citiem ģimenes locekļiem. Tajā pašā laikā plaši sastopams ir viedoklis, ka sievietes pilna laika slodzes darbs kaitē ģimenes dzīvei un ka vīrieši kopumā ir mazāk kompetenti mājas darbu veikšanā nekā sievietes. Arī informatīvā telpa ar bērniem saistītajos jautājumos pārsvarā ir orientēta uz sieviešu auditoriju.

2018. gada Eiroparometra aptaujas par darba un privātās dzīves līdzsvaru rezultāti liecina, ka Latvijā bērna kopšanas atvaļinājumu galvenokārt izmanto sievietes – 63%, bet trešdaļa (33%) tēvu ir izmantojuši vai apsver tēva (paternitātes) atvaļinājuma izmantošanu. Tajā pašā laikā 31% nav domājis vai plānojis šādu iespēju izmantot, kas ir par 5% zemāks rādītājs nekā vidēji ES valstīs, savukārt 9% nav zinājuši, ka viņiem ir šādas tiesības. Arī LDDK veiktās darba devēju aptaujas (2020. gada jūlijs–augusts) rezultāti liecina, ka 73% dažādu nozaru uzņēmumos bērna kopšanas atvaļinājumu pārsvarā izmanto sievietes.

Tēva loma un iesaiste bērnu audzināšanā ir tikpat nozīmīga kā mammas. Kā rāda socioloģiskās aptaujas dati, arī iedzīvotāji atzīst, ka tēvam ir neatņemama un nozīmīga loma bērna personības veidošanas procesā, jo īpaši būtisku iespaidu atstājot uz tādiem veselīgas personības veidošanas aspektiem kā drošības sajūta (85%), dažādu dzīves prasmju attīstība (81%), bērna uzvedība (80%) un pašapziņa (80%). Tikai saņemot un pieredzot emocijas kopā gan ar mammu, gan ar tēti, bērni izaug par nobriedušām un pašapzinīgām personībām.

Pētījumi rāda, ka personas, kurām ir nepieciešams rūpēties par kādu citu ģimenes locekli, šo situāciju mēģina risināt, mainot savu nodarbinātības statusu. Strādājošām personām ir raksturīgi izvēlēties tādu nodarbinātības formu vai darba slodzi, kuru būtu iespējams savienot ar aprūpes pienākumiem (pašnodarbinātību, gadījuma darbus, elastīgu darba laiku vai maiņu darbu, saskaņojot darba grafiku

ar partnera darbu). Darba un aprūpes pienākumu saskaņošanas stratēģijas vienlīdz raksturīgas kā vīriešiem, tā sievietēm. Savukārt nespēja atrast tādu darbu, kuru iespējams savienot ar aprūpes pienākumiem, ir biežāk minētais personas bezdarba iemesls³. Līdzīgu rīcības stratēģiju parāda arī LDDK veiktās darba devēju aptaujas rezultāti – darbiniekiem, kuriem ir nepieciešams aprūpēt kādu citu ģimenes locekli, visbiežāk tiek piedāvāts elastīgs darba grafiks (35%), attālināta darba iespējas (25%), samazināta darba slodze /puslode (13%), kā arī dažādi citi atbalsta veidi. Trešdaļa aptaujāto (34%) uzņēmumu atzina, ka viņu darbiniekiem (ar aprūpes pienākumiem) netiek piemēroti nekādi atbalsta veidi.

Ģimenes valsts politikas pamatnostādņu 2011.–2017. gadam ex-post novērtējuma ietvaros veiktās iedzīvotāju aptaujas dati (2018. gads septembris–oktobris)⁴ liecina, ka darba devēji visbiežāk sniedz atbalstu darba un privātās dzīves savienošanai, akceptējot prombūtni no darba bērna slimības dēļ un iespēju izvēlēties atvaļinājuma laiku. Kopumā respondentu procents, kuri nav informēti par darba devēja sniegto atbalstu, ir samērā augsts. Respondentu atbildes norāda, ka darba devēji nav ieņēmuši proaktīvu pozīciju attiecībā uz atbalsta sniegšanu darbiniekiem. Darba un privātās dzīves savienošanas centieni ir paša darbinieka atbildība, darba devējs vien akceptē darbinieka prombūtni.

2019. gada 20. jūnijā stājās spēkā Eiropas Parlamenta un Eiropas Padomes direktīva (2019/1158) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES⁵. Direktīvas vispārējais mērķis ir nodrošināt vīriešu un sieviešu vienlīdzīgas iespējas darba tirgū un vienlīdzīgu attieksmi darbā. Direktīvā noteiktas minimālās prasības par paternitātes, vecāku un aprūpētāja atvaļinājumu un ar tiem saistīto pabalstu nodrošināšanu, 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 pielīdzināmai 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.

³ Baltic Institute of Social Sciences (2017). Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte. Rīga. 25. lpp.

⁴ SIA SAFEGE Baltija (2018). Ģimenes valsts politikas pamatnostādņu 2011.–2017. gadam ex-post novērtējums <https://www.lm.gov.lv/lv/media/4513/download>

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>

Divus no atvaļinājuma mēnešiem vecāki nevar nodot viens otram, un gadījumā, ja otrs vecāks tos nevēlas izmantot, tie tiek zaudēti. Pabalsta apmēru un bērna vecumu, līdz kura sasniegšanai atvaļinājums jāizmanto, nosaka katra dalībvalsts 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 mājsaimniecībā 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.

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

3.2. Projekta pieceja

Lai atbalstītu direktīvas prasību ieviešanu, LM sadarbībā ar sociālajiem partneriem – LBAS un LDDK – 2020. gada 1. martā uzsāka projekta īstenošanu. Projekta izstrāde un īstenošana **balstās uz sociālās politikas veidotāju un sociālo partneru sadarbību**, lai kopīgi – arodbiedrības, darba devēji un valdība – spētu labāk izprast Latvijas situāciju kopumā un sieviešu un vīriešu vajadzības darba un privātās dzīves saskaņošanā, kā arī apmainītos ar idejām un meklētu labākos risinājumus direktīvas un darba un privātās dzīves līdzsvara iniciatīvu ieviešanai.

Sadarbība darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumos projekta ietvaros tikusi fokusēta divos tematiskos virzienos: **pierādījumu iegūšana** (politikas analīze, piemēru un labās prakse izpēte) un **izpratnes veidošana**. **Projekta galvenais mērķis** ir īstenot pasākumus, lai mazinātu stereotipus par noteiktu lomu sadalījumu starp sievietēm un vīriešiem darba un privātās dzīves saskaņošanā un radītu priekšnosacījumus vienlīdzīgai aprūpes un mājsaimniecības pienākumu sadalei.

LBAS izvērtēja jau pastāvošās prakses darba un privātās dzīves saskaņošanā Latvijā un ārvalstīs dažādās nozarēs un uzņēmumos, kā arī iespējas izmantoto instrumentu pilnveidei un iekļaušanai koplīgumos (pētījums "Darba un privātās dzīves līdzsvarošanas praktiskie risinājumi"⁶). Izstrādāti ieteikumi

⁶ <https://www.lm.gov.lv/lv/media/14306/download>

arodbiedrībām darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai⁷ un ieteikumi darba un privātās dzīves uzlabošanai koplīgumos⁸.

Pamatojoties uz darba devēju aptauju, tiesību aktu analīzi un starptautiskās prakses piemēriem (pētījums "Darba un privātās dzīves līdzsvars Latvijā. Tiesiskais regulējums un darba devēju labā prakse"⁹), LDDK izveidojusi praktisku apmācību programmu darba devējiem, kas reģistrējoties pieejama e-vidē¹⁰, kā arī īstenojusi vebināru ciklu darba devējiem darba un privātās dzīves līdzsvara sekmēšanai.

Projekta aktivitāšu ietvaros īstenoti dažādi informatīvi pasākumi (diskusijas, vebināri, komunikācija sociālajos medijos un plašsaziņas līdzekļos, informatīvie materiāli u.c.), lai vairotu sabiedrības izpratni par darba un privātās dzīves līdzsvarošanas aspektiem, kā arī vīriešu un sievietes vienlīdzīgām iespējām un attieksmi darba tirgū kopumā, īpašu uzmanību vēršot arī uz vīrieša un tēva lomu ģimenē un sabiedrībā stiprināšanu. Vienlaikus kopīgi strādāts pie tā, lai ar labās prakses piemēriem (pieredzes apmaiņas pasākumi, labās prakses balva, pētījumi u.c.) iedrošinātu ieviest pieeju, kas ļauj ikvienam darbiniekam, neatkarīgi no dzimuma, spēt rast līdzsvaru ikdienas un darba dzīvē.

3.3. Projektā sasniegtie rezultāti

Projekts īstenots laikā no 2020. gada 1. marta līdz 2022. gada 28. februārim, un **kopumā izveidoti vai īstenoti 97 informatīvi pasākumi** (projekta pieteikumā plānotais rādītājs 25), kas **pozicionēti** plašai un visaptverošai auditorijai. Kā primārās mērķa grupas minamas direktīvas tiešās mērķauditorijas: **darbinieki** (vecāki un topošie vecāki, tuvinieka aprūpētāji¹¹) un **darba devēji**, savukārt sekundārās – **sabiedriskās domas veidotāji, politikas veidotāji, mediji un sabiedrība kopumā**.

Projekta partneri savus pasākumus īstenojuši saskaņā ar izvirzītajiem mērķiem, katru no pasākumiem pozicionējot atbilstošajai mērķa grupai. LBAS vairāk strādājusi, lai informētu un izglītotu darbiniekus un nozaru arodbiedrības, savukārt LDDK savos pasākumos uzrunājusi un iesaistījusi darba devējus. LM pasākumi vērsti uz sabiedrību kopumā, ietverot gan darbiniekus, gan darba devējus, gan dažādu jomu viedokļu līderus un praktiķus.

⁷ <https://www.lm.gov.lv/lv/media/14312/download>

⁸ <https://www.lm.gov.lv/lv/media/14315/download>

⁹ <https://www.lm.gov.lv/lv/media/14318/download>

¹⁰ https://liddk.lv/courses/e-apmacibu-programma-darba-devejiem-par-darba-un-privatas-dzives-lidzsvara-wlb-aspektiem/tutor_quiz/pirms-apmacibu-programmas-uzsaksanas-jautajumi-jums-par-darba-un-privatas-dzives-lidzsvaru/

¹¹ Darba ņēmēji, kuri personīgi aprūpē vai atbalsta tuvinieku vai kādu personu, kura dzīvo vienā mājsaimniecībā ar darba ņēmēju un kurai nopietna medicīniska iemesla dēļ ir nepieciešama būtiska aprūpe vai atbalsts



Ilustratīvi attēli par partneru īstenotajiem pasākumiem

Īstenoti šādi 97 informatīvi pasākumi: **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/Balance for all", 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.

Projekta ietvaros īstenoto pasākumu sasniegtā auditorija ir vismaz 234 461 persona¹² (projekta pieteikumā plānotais rādītājs 230 000), savukārt pasākumos **iesaistījušās un tieši sasniegtas vismaz 14 593**¹³ **personas** (projekta pieteikumā plānotais rādītājs 11 630), piemēram, starptautiskās konferences 412 dalībnieki, 5 diskusiju tiešraides 6720 skatītāji, 846 "Tēvu radio" raidierakstu (podkāstu) klausītāji, 1125 2020. gada "Darba&dzīves nedēļa" pasākumu, 987 praktisko semināru darba devējiem un 1311 Darba&dzīves foruma dalībnieki.

Norādītais sasniegtās auditorijas personu skaits veidojas no vienas no komunikācijas kampaņas sastāvdaļām – diskusiju cikla #dzīvolīdzsvarā, tomēr

¹² Diskusiju cikla #dzīvolīdzsvarā rezultāti saskaņā ar sniegto atskaiti (izpildītājs SIA "FOX CONSULTING" sadarbībā ar portālu TVNET)

¹³ Skaits atbilstoši precizēts pēc projekta noslēguma

plaša auditorija tikusi aptverta, piemēram, arī informatīvās kampaņas par direktīvā paredzētajām tiesībām ietvaros – 195 561 persona, un organizēto diskusiju platformu par darba un privātās dzīves līdzsvara izaicinājumiem un ieguvumiem tēvu auditorijai ietvaros – 42 753 personas (sociālajos medijos bez reklamēšanas pasākumiem). Lai arī datus nav iespējams apvienot (metodoloģiski nekorekti), tie papildus apstiprina sasniegtās auditorijas apmēru.

Izveidotie informatīvie materiāli, kā arī saites uz īstenotajiem pasākumiem pieejamas LM tīmekļvietnē projekta sadaļā¹⁴.

3.4. Projekta sasniegto rezultātu ietekme

Projekta apakšmērķis: veicināt indivīdu vajadzībās un faktos balstītu dialogu ar iesaistītajām pusēm, lai mazinātu darba samaksas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem, kā arī aizspriedumus un stereotipus, kas saistīti ar personas dzimumu, darba tirgū, vienlaikus veicinot savstarpēju pieredzes apmaiņu. Tam izvirzītais rādītājs – ar darba un privātās dzīves līdzsvara pasākumu sniegtajām priekšrocībām nav pazīstami 39% darba devēju, sagaidāms, ka, izglītojot darba devējus (~380 personas) ar daudzveidīgu apmācību un pieredzes apmaiņas aktivitāšu atbalstu, šis skaits samazināsies vismaz par 3%.

Ar projekta ietvaros īstenotajiem pasākumiem (informatīvie pasākumi un materiāli), kopumā ir aptverts plašs darba devēju loks, bet **987¹⁵ darba devēju pārstāvji bijuši praktisko semināru un pieredzes apmaiņas pasākumu tiešie dalībnieki.**

LDDK 2020. gadā veica darba devēju aptauju¹⁶, lai izvērtētu situāciju darba un privātās dzīves līdzsvarošanā Latvijas uzņēmumos. Aptaujā tika skaidrota Latvijas darba devēju izpratne par darba un privātās dzīves līdzsvarošanas pasākumiem, to ieviešanu, nodrošināšanu un pieprasījumu uzņēmumā, kā arī par to, kā darba devēji uztver darba un privātās dzīves līdzsvarošanas pasākumus. Aptaujas gaitā tika saņemtas atbildes no 85 uzņēmumiem. Iegūtie dati nav uzskatāmi par visus Latvijas uzņēmumus reprezentējošiem, bet uzrāda praksi un tendences Latvijas uzņēmumos, kas ir vērā ņemamas.

No LDDK aptaujātajiem uzņēmumiem **86% pauduši, ka to darbiniekiem ir pieejamas elastīgas darbalaika organizācijas formas.** Kā darbalaika organizācijas veidi, ko darbinieki izmantojuši pēdējo 12 mēnešu laikā, visbiežāk tika pieminēts attālinātais darbs (53%), elastīgs darbalaika grafiks (44%), summētais darbalaiks (40%) un nepilns darbalaiks (38%). Tikai 7 % aptaujāto uzņēmumu norādījuši, ka to darbinieki pēdējo 12 mēnešu laikā nav izmantojuši elastīga darba organizācijas formas.

¹⁴ <https://www.lm.gov.lv/lv/projekts/lidzsvars-visiem-b4a>

¹⁵ Skaits atbilstoši precizēts pēc projekta noslēguma

¹⁶ <https://www.lm.gov.lv/lv/media/14318/download>

Gandrīz puse uzņēmumu (45%) informāciju par dažādajām piedāvātajām elastīgu darba formu iespējām saviem darbiniekiem sniedz, pieņemot darbā. Šādu informāciju saviem jaunajiem darbiniekiem sniedz gan lieli, gan mazi uzņēmumi dažādās tautsaimniecības nozarēs.

Uzņēmumos darbiniekiem, kuriem ir aprūpētāja pienākumi, visbiežāk tiek piedāvāts elastīgs darba grafiks (35%), attālināta darba iespējas (25%), samazināta darba slodze/pusslodze (13%), kā arī dažādi citi atbalsta veidi. Trešdaļa aptaujāto (34 %) uzņēmumu atzina, ka viņu darbiniekiem (ar aprūpes pienākumiem) netiek piemēroti nekādi atbalsta veidi.

Projekta apakšmērķis: veicināt vecāku un aprūpētāju informētību par tiesībām un priekšrocībām darba un privātās dzīves līdzsvarošanai, arī atvieglot šo tiesību izmantošanu, jo īpaši vīriešiem. Apakšmērķim izvirzītais rādītājs – paternitātes atvaļinājumu izmantojošo tēvu skaits kopš 2004. gada ir pieaudzis (no 20% 2004. gadā līdz 52% 2018. gadā), un sagaidāms, ka līdz 2022. gadam tas palielināsies par vismaz 5%.

Kopš 2013. gada pakāpeniski pieaug vīriešu skaits, kuri izmanto atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu un vienlaikus saņem arī paternitātes pabalstu. 2013. gadā **paternitātes pabalstu saņēma 42% tēvu**, bet **2020. gadā 56%** un **2021. gadā 56,6% tēvu** (Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras dati). Gada laikā rādītājs ir konstants ar nelielu pieauguma tendenci. Direktīvā paredzētais termiņa pagarinājums varētu pozitīvi ietekmēt tēvu iesaisti bērnu aprūpē bērna dzīves pirmajos mēnešos.

2022. gadā veiktās socioloģiskās aptaujas par iedzīvotāju informētību, izpratni un pieredzi par darba un privātās dzīves līdzsvaru dati liecina, ka bērna tēva tiesības uz 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu ir plaši zināmas (81% ir informēti). Sieviešu zināšanas ir labākas nekā vīriešu: attiecīgi 84% sieviešu un **77% vīriešu zina par tiesībām uz atvaļinājumu bērna tēvam**.

3.5. COVID-19 pandēmijas ietekme

Projekta īstenošana uzsākās 2020. gada 1. martā faktiski vienlaikus ar pirmo valstī izsludināto ārkārtējo situāciju COVID-19 izraisītās pandēmijas dēļ (MK 2020. gada 12. marta rīkojums Nr. 103 "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" (prot. (Nr. 11 1. §)), un lielākā vai mazākā mērā šis vīruss bija klātesošs visu projekta īstenošanas laiku, ietekmējot aktivitāšu īstenošanu.

COVID-19 pandēmija ieviesa ievērojamas korekcijas ikviena ikdienā un darba dzīvē. Bija jāpielāgojas epidemioloģiskās drošības noteikumiem un ierobežojumiem. Vienlaikus šajā situācijā bija jāmeklē arī jauni risinājumi, lai spētu īstenot plānotās aktivitātes un sasniegt projekta mērķus.

Projekta īstenošanas kontekstā izdalāma divejāda COVID-19 pandēmijas ietekme: radītie papildu sarežģījumi – aktivitāšu norises pārceļšana, plānoto

pasākumu formāta izmaiņas, tikšanās ar ekspertiem klātienē neiespējamība u.tml., un sniegtās papildu iespējas – (ārvalstu) ekspertu plašāka (attālināta) līdzdalība pasākumos, plašāka pasākumu aptvertā auditorija u.tml. Kopumā projekta partneriem veiksmīgi izdevās pārslēgties uz digitālo vidi un izmantot tiešsaistes piedāvātās iespējas pasākumu īstenošanai. Projekts kā labās prakses piemērs šajā aspektā prezentēts arī EK organizētajās informācijas dienās CERV programmas Pilsoniskā dialoga nedēļas ietvaros.

4. Projekta pēctecība (ilgtspēja)

4.1. Komunikācija un metodiskais atbalsts

Lai arī izmaiņas notiek, tomēr sabiedrībā izveidojušies un iesakņojušies stereotipi mainās lēni, tostarp arī par vīriešu un sieviešu vienlīdzīgām iespējām un attieksmi darba tirgū, darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējām un ar ģimenes pienākumiem saistīto atvaļinājumu un elastīga darba nosacījumu izmantošanu. Vienlīdz grūta ir arī esošās prakses transformācija. Projekta ietvaros veiktās komunikācijas kampaņas laikā saņemtie komentāri liecina, ka sabiedrībā var novērot viedokļu sadrumstalotību par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu lomu sadalījumā ģimenē un tēvu iesaisti bērna audzināšanā, tāpēc komunikācija par šiem jautājumiem paredzama un plānojama ilgtermiņā.

To uzskatāmi apliecina Ziemeļvalstu pieredze, piemēram, otram vecākam nenododamā bērna kopšanas atvaļinājuma daļa Zviedrijā tika ieviesta 1995. gadā, sākotnēji viena mēneša garumā, bet kopš 2016. gada tā ir trīs mēnešus gara. Zviedrijā bērna kopšanas atvaļinājumā šobrīd dodas vairāk nekā 90 procenti tēvu. Ja 2007. gadā zviedru tēvi izmantoja 20,8 procentus no kopējā bērna kopšanas atvaļinājuma dienu skaita, tad šobrīd tēvi izmanto vairāk nekā 31 procentu no kopējā dienu skaita. Vidēji tie ir četrarpus mēneši no katra bērna kopšanas atvaļinājuma, liekot secināt, ka zviedru tēvi izmanto vairāk nekā obligāti noteikto.

Apkopojot projekta ietvaros veiktās komunikācijas kampaņas rezultātus, secināts, ka turpmāk nepieciešams veikt papildu skaidrojošo un uzturošo komunikāciju par to, kādas būs izmaiņas, kurus tās skars, kādas ir iespējas šobrīd u.tml. Projekta ietvaros uzsāktais informēšanas un skaidrošanas darbs par darba un privātās dzīves līdzsvara izaicinājumiem un ieguvumiem tiks turpināts, piemēram, informējot sabiedrību par izstrādātajiem tiesību aktu projektiem, kā arī, sniedzot tiesību aktos paredzēto tiesību piemērošanas praktisko informāciju.

Projektā izveidotā Līdzsvara balva darba devējiem par labo praksi inovatīva un veiksmīga atbalsta sniegšanā saviem darbiniekiem ar mērķi līdzsvarot darba un privāto dzīvi turpinās sekmīgi iesāktu tēmas popularizēšanu. Līdzšinējo sekmību pamato fakts, ka divos gados, kopš šāda balva izveidota, audzis gan nomināciju skaits (no četrām izveidošanas gadā uz sešām nākamajā gadā), gan palielinājusies pretendentu interese (attiecīgi 43 un 58 pretendenti).

Veiktā izpēte un uz tās pamata izstrādātie metodiskie materiāli ir vērtīgs ieguldījums, domājot ilgtermiņā, jo vairo izpratni un zināšanas par darba un privātās dzīves līdzsvarošanu plašākai auditorijai. Piemēram, "Ieteikumi arodbiedrībām darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai" sniedz konspektīvu ieskatu galvenajos Eiropas Arodbiedrību konfederācijas apkopotajos secinājumos un ieteikumos par arodbiedrību stratēģiju un labo praksi darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai. Savukārt "Ceļa karte: Ieteikumi darba un privātās dzīves uzlabošanai koplīgumos" demonstrē praktiskus soļus, kurus arodbiedrībai ir būtiski ievērot, lai koplīgumā vienotos par darba un privātās dzīves saskaņošanas aspektiem, vienlaikus piedāvājot instrumentus, par kuriem var vienoties koplīgumā, lai palīdzētu darbiniekiem saskaņot darbu un privāto dzīvi (piemēram, pielāgojot darba laiku, darba izpildes vietu un novēršot izdegšanas sindromu).

Projektā tapusi mācību programma darba devējiem darba un privātās dzīves sekmēšanai uzņēmumos, kas pieejama e-vidē visiem interesentiem, nodrošina iespējas iepazīt dažādas rekomendācijas un atbalsta instrumentus, labo praksi un pieredzi, kā uzņēmumos tiek īstenotas darba un privātās dzīves līdzsvara iniciatīvas un kādus ieguvumus tās sniedz darbiniekiem un darba devējiem. Programmas izveidē LDDK sadarbojās ar Spānijā bāzēto Starptautisko Darba un ģimenes centru (*International Center for Work and Family, ICWF*), kā arī fokusgrupu diskusijās izzināja Latvijas darba devēju pieredzi, tādējādi radot teorētisku un praktisku ilgtermiņā izmantojamu e-rīku.

4.2. Sadarbība

Projekta ietvaros īstenotā sociālās politikas veidotāju un sociālo partneru sadarbība aizgūta un balstīta ilggadēji īstenotajā NTSP pieredzē un praksē. NTSP uz paritātes pamatiem veido MK (valdība), LDDK un LBAS izvirzītie pārstāvji.

NTSP šā brīža formātā darbojas kopš 1999. gada 1. janvāra, un tās galvenais uzdevums ir nodrošināt un veicināt valdības, darba devēju un darbinieku organizāciju (arodbiedrību) sadarbību nacionālajā līmenī ar mērķi nodrošināt saskaņotu, visai sabiedrībai un valsts interesēm atbilstošu sociālekonomiskās attīstības problēmu risināšanu, izstrādājot un ieviešot stratēģiju, programmas un normatīvos aktus sociālajos un ekonomiskajos jautājumos, kas garantētu sociālo stabilitāti un labklājības līmeņa paaugstināšanu valstī, un paaugstinātu sociālo partneru līdzatbildību par pieņemtajiem lēmumiem un to izpildi.

Trīspusējam sociālajam dialogam ir liela nozīme politikas lēmumu izstrādē, pieņemšanā un ieviešanā, īpaši jautājumos par darba tirgu, darba likumdošanu un sociālo drošību. NTSP struktūrā ir izveidotas arī desmit apakšpadomes, tostarp Darba lietu trīspusējā sadarbības apakšpadome (DLTSA) un Sociālās drošības apakšpadome (SDA), kuras no valdības puses vada LM. NTSP un tās

apakšpadomēs tiek izskatīti dažādi sociālie jautājumi, lai vienotos par visām iesaistītajām pusēm atbilstošāko lēmumu. Minētajās NTSP apakšpadomēs tiek skatīti arī no direktīvas par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem izrietošie grozījumi tiesību aktos.

Projekta partneru sadarbība par darba un privātās dzīves līdzsvarošanas aspektiem tiek īstenota arī Dzimumu līdztiesības komitejā, kas ir konsultatīva institūcija sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju politikas jomā, kas šā brīža formātā darbojas kopš 2010. gada. Komitejas mērķis ir veicināt tiešās valsts pārvaldes institūciju, nevalstisko organizāciju, sociālo partneru, pašvaldību un citu iesaistīto pārstāvju sadarbību un līdzdalību, lai sekmētu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju politikas plānošanu, īstenošanu, pārraudzību un pilnveidošanu.

4.3. Tiesību akti

Projekts sniedzis ieguldījumu Valdības rīcības plāna (MK 2019. gada 7. maija rīkojums Nr. 21 "Par Valdības rīcības plānu Deklarācijas par Artura Krišjāņa Kariņa vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību īstenošanai" (prot. Nr. 21 27. §)) 102.1. pasākuma ieviešanā. Pasākuma darbības rezultāts paredz, ka, pārņemot direktīvu, tiek veiktas izmaiņas normatīvajos aktos, nodrošinot bērna kopšanas atvaļinājuma obligāto nenododamo daļu vecākam, pagarinot paternitātes atvaļinājumu un ieviešot aprūpētāja atvaļinājumu. Projekta aktivitātes sniegušas informatīvo un skaidrojošo atbalstu par šiem jautājumiem, gan darbiniekiem, gan darba devējiem, gan plašākai sabiedrībai.

Pilnveidojot tiesisko regulējumu darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanai un turpinoties darbam pie direktīvas pārņemšanas nacionālajos tiesību aktos, LM sagatavojusi likumprojektu "Grozījumi Darba likumā" (21-TA-536) un likumprojektu "Grozījumi likumā "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu"" (21-TA-1775). Projekta noslēguma mēnesī norisinās diskusijas par izstrādātajiem tiesību aktu projektiem.

5. Kopsavilkums

Ikviens sabiedrības loceklis, un īpaši darbinieki, kuriem ir bērni vai aprūpējami tuvinieki, saskaras ar dažādiem izaicinājumiem darba un ģimenes pienākumu līdzsvarošanā. Jautājums par līdzsvara saglabāšanu sevišķi aktualizējās tieši Covid-19 pandēmijas laikā, ieviešot ievērojamas korekcijas ikdienas un darba dzīvē. Lielākā vai mazākā mērā tas ietekmējis visus iedzīvotājus. Taču sievietes Latvijā, līdzīgi kā citās Eiropas valstīs, saskārās ar ievērojami lielākiem izaicinājumiem darba un privātās dzīves saskaņošanā un līdz ar to arī neproporcionāli lielāku slodzi mājsaimniecības un bērnu, kā arī tuvinieku aprūpes pienākumu veikšanā.

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (EIGE) veiktajā pētījumā vairāk sieviešu nekā vīriešu norādīja, ka kopumā ir pasliktinājies darba un privātās dzīves līdzsvars, tostarp, ka ir grūtāk koncentrēties darbam ģimenes pienākumu dēļ. Sievietes biežāk norādīja, ka izjūt savai ģimenei veltāmā laika trūkumu, kā arī, ka jūt lielāku nogurumu pēc darba, veicot mājsaimniecības pienākumus.

Pēdējos gados savos centienos uzlabot vīriešu un sieviešu vienlīdzīgas iespējas un attieksmi darba tirgū, īpaši strādāts, lai uzlabotu darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējas un veicinātu ar ģimenes pienākumiem saistītu atvaļinājumu un elastīga darba nosacījumu izmantošanu. Tomēr secināms, ka jautājums par darba un privātās dzīves sabalansēšanu būs aktuāls arī turpmāk, piemēram, pilnveidojot elastīga darba formu un attālinātā darba iespējas, kā arī veicinot izpratni par līdzsvarotāku mājsaimniecības un bērnu un tuvinieku aprūpes pienākumu sadali ģimenē.

Projekts uzsākās ar izpēti par darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumiem no dažādu projekta mērķa grupu skatupunkta, un, pamatojoties uz izpētes secinājumiem, īstenoti dažādi informatīvi un skaidrojoši pasākumi plašai mērķauditorijai (diskusijas, starptautiska konference, "Darba&dzīves" nedēļas pasākumi, forums, video, raidieraksti (podkāsti) u.tml.). Papildus izveidoti arī metodiskie materiāli, tostarp e-vidē pieejama mācību programma darba devējiem, ietverot arī mācības un pieredzes apmaiņu, ieteikumi arodbiedrībām darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai un ieteikumi darba un privātās dzīves uzlabošanai koplīgumos. Labās prakses popularizēšanai, apliecinot darba un privātās dzīves līdzsvarošanas ieguvumus ikdienā un rādot piemēru citiem, izveidota un divus gadus pasniegta Līdzsvara balva darba devējiem, kuri atbalstījuši savus darbiniekus darba un privātās dzīves līdzsvara sekmēšanā.

Projektam noslēdzoties, tiks turpināts informēšanas un skaidrošanas darbs un nodrošināts metodiskais atbalsts par darba un privātās dzīves līdzsvara aspektiem dažādām mērķa grupām, no vispārīgas informācijas pievēršoties daudz praktiskākai informācijai, tostarp normatīvajos aktos noteikto tiesību piemērošanai dzīvē.

Pārņemot direktīvu, projekta noslēguma mēnesī joprojām norisinās darbs pie izmaiņām normatīvajos aktos, nodrošinot bērna kopšanas atvaļinājuma obligāto nenododamo daļu vecākam, pagarinot paternitātes atvaļinājumu un ieviešot aprūpētāja atvaļinājumu.

Projekta ietvaros realizētā sociālās politikas veidotāju un sociālo partneru sadarbība, kā arī diskusijas par izstrādātajiem tiesību aktu projektiem turpināsies, izmantojot trīspusējam sociālajam dialogam izveidotās diskusiju platformas, piemēram, NTSP, tostarp Darba lietu trīspusējā sadarbības apakšpadomē (DLTSA) un Sociālās drošības apakšpadomē (SDA), un Dzimumu līdztiesības komitejā.