

# PROJEKTS

«Elastīgs bērnu uzraudzības pakalpojums darbiniekiem ar nestandarta darba laiku»



## DARBA UN ĢIMENES LĪDZSVARS



PROJEKTU LĪDZFINANSĒ  
EIROPAS SAVIENĪBA



SUBSIDĒTĀS BĒRNU APRŪPES  
ORGANIZĀCIJAS IESPĒJAS  
UZŅĒMUMOS



LR Labklājības ministrija



RĪGAS DOME



*Seminārs organizēts ES Nodarbinātības un sociālās inovācijas programmas (EaSI) 2014.-  
2020.gadam līdzfinansētā projekta VS/2015/0206 ietvaros*



Labklājības ministrija

# INFORMĀCIJA PAR PROJEKTU



EIROPAS SAVIENĪBA

## **Projekts: Elastīga bērnu uzraudzības pakalpojuma nodrošināšana darbiniekiem, kas strādā nestandarta darba laiku**

Mērķis – izveidot ilgtermiņā funkcionējošu modeli elastīgu bērnu aprūpes pakalpojumu subsidēšanai un attīstībai, veicinot vecāku nodarbinātību, kā arī darba un ģimenes dzīves saskaņošanu

## **Programma: ES Nodarbinātības un sociālās inovācijas programma (EaSI) 2014.-2020.gadam; EaSI apakšprogramma PROGRESS**

Mērķis – atbalstīt augsta līmeņa kvalitatīvu un ilgtspējīgu nodarbinātību, atbilstošu un pienācīgu sociālo aizsardzību, cīņu pret sociālo atstumtību un nabadzību un darba apstākļu uzlabošanu

**Projekta līguma numurs:** VS/2015/0206

**Projekta finansējuma apmērs:** EUR 1 063 554

**Projekta realizācijas laiks:** 27 mēneši, sākot no 2015.gada 1.augusta



Labklājības ministrija

# Projekta idejas pamatojums



EIROPAS SAVIENĪBA

- Latvijas uzņēmumi saskaras ar nepieciešamību risināt zemas darba produktivitātes, darbinieku mainības, darbaspēka izmaksu un citas cilvēkresursu problēmas
- viena no pieejām minēto problēmu risināšanā ir *sekmēt darbinieku darba un ģimenes saskaņošanu un īstenot ģimenei draudzīgas iniciatīvas*
- viena no efektīvākām darba un ģimenes dzīves saskaņošanas stratēģijām ir *bērnu aprūpes nodrošināšanas stratēģija*, kurā darba grafiks un organizācija paliek relatīvi neskarta, bet darbinieki tiek mudināti aprūpes pienākumus darba laikā novirzīt trešajām personām
- šī stratēģija ir izdevīga gan darba ņēmējiem, gan darba devējam, jo palīdz darba devējam piesaistīt talantīgus darbiniekus, noturēt stabilu cilvēkkapitālu un samazināt darba spēka izmaksas
- Latvijā ir liela darbinieku proporcija, kas strādā nestandarta darba laiku (vidēji 30-35% nodarbināto strādā maiņu darbu, kā arī vakaros, naktīs un brīvdienās/svētku dienās) un saskārās ar lielāku darba un ģimenes dzīves līdzsvara izjaukšanu
- grūtības saskaņot nestandarta darba laiku ar parastiem bērnu aprūpes pakalpojumiem (bērnu aprūzes darba laiks no 7:00 – līdz 19:00) un BTAL likumā noteikto pienākumu – neatstāt bērnu līdz 7g.v. bez pieaugušā uzraudzības
- bērnu aprūpes nepieejamības gadījumā šādi darbinieki ir spiesti samazināt nodarbinātības apjomu, strādāt nepilnu laiku vai vispār pārtraukt darba attiecības uzņēmumos ar nestandarta darba laiku



Labklājības ministrija

# Labas prakses ārvalstu piemēri



## Dānijas (Olborgas) piemērs

- Olborgas pašvaldība sadarbībā ar Olborgas slimnīcu (*Aalborg University Hospital*) 1994.gada organizēja 24/7 elastīgu bērnu aprūpes servisu slimnīcas darbinieku (6 500) bērniem
- vēlāk tas attīstījās projektā «*Børnepasning* (Childcare)», kurām pievienojas Dānijas Dzelzceļš, Dānijas Pasts un vairāki uzņēmumi ar nestandarta darba laika grafiku
- viens no šā projekta mērķiem bija ietekmēt valsts un pašvaldību lēmumu pieņemšanu, ilgtermiņā nodrošinot bērnu aprūpes pakalpojumus nestandarta darba laikā (naktīs un brīvdienās), jo uz 2012.gadu Dānijā bija tikai 5 bērnu aprūpes iestādes, kas pieskatīja bērnus nestandarta darba laikā
- projekta ietvaros tika izveidots elastīgās bērnu pieskatīšanas serviss (*Børnehuset*), kurā kvalificētai uzraudzībai jebkurā diennakts laikā var atstāt bērnu vecumā līdz 10 gadiem
- uz šādu servisu Dānijā ir ļoti augsts pieprasījums, īpaši no vientuļo vecāku puses, kas strādā maiņu darbu, nakts darbu u.c. nestandarta laika darbu



Labklājības ministrija

# Labas prakses ārvalstu piemēri



## Slovēnijas piemērs

- kompānija Halcom D.D. (vadošais uzņēmums internetbankas pakalpojumos) no 2004.gada pakāpeniski sākusi īstenot ģimenei draudzīgas iniciatīvas saviem darbiniekiem, t.sk. izveidoja mazbērnu pieskatīšanas servisu un bērnudārzu, kā arī nodrošināja pieskatīšanas servisu savu darbinieku bērniem vakaros, kad beidzas pamatskola
- uzņēmuma pieredze tika pārņemta Ģimenei draudzīgās nodarbinātības projektā, sadarbojoties privātā sektora organizācijām, Ekvilib Institūtam un Sociālo lietu ministrijai, kā arī vēlāk izstrādājot «Ģimenei draudzīgā uzņēmuma» ikgadējās sertifikācijas sistēmu
- «Ģimenei draudzīgā uzņēmuma» kritērijos bija iekļautā arī bērnu aprūpes pakalpojumu nodrošināšana uzņēmumu darbiniekiem, kas popularizēja šo pasākumu



# Projekta ideja



Labklājības ministrija

- grūti saskaņot darba laiku ar parastiem bērnu aprūpes pakalpojumiem
- privāto aukļu pakalpojumu augstās cenas
- nav subsīdiju alternatīvai bērnu aprūpei

- jaunās bērnu aprūpes formas ieviešana
- elastīgs bērnu uzraudzības pakalpojums nestandarta darba laikā nodarbinātiem
- jaunā sadarbības modeļa izveide: publiskā subsīdija + privāto uzņēmumu iniciatīva bērnu uzraudzības nodrošināšanai saviem darbiniekiem



- **esošu elementu jaunā kombinācija** (elastīgs bērnu uzraudzības pakalpojums)
- **jauns sadarbības veids** (pašvaldību un uzņēmumu sadarbība bērnu aprūpes organizācijā)
- **jaunas sociālās attiecības starp iepriekš nesaistītām grupām**
- **eksperimenta ceļā pārbaudīta cilvēkkapitāla attīstība** (darba ņēmēju sociālo vajadzību realizācija)



Labklājības ministrija

## Projekta mērķi

- atrast optimālo bērnu aprūpes pakalpojumu nodrošinājuma veidu darbiniekiem ar nestandarta darba laiku
- atrast optimālos nosacījumus finansējuma piesaistei no privātā un publiskā sektora
- radīt ilgtermiņā funkcionējošu modeli elastīgu bērnu aprūpes pakalpojumu subsidēšanai un attīstībai, iesaistot pašvaldības
- veicināt sadarbību starp valsts, pašvaldībām un privāto sektoru bērnu aprūpes jomā
- veicināt vecāku nodarbinātību un darba un ģimenes dzīves saskaņošanu

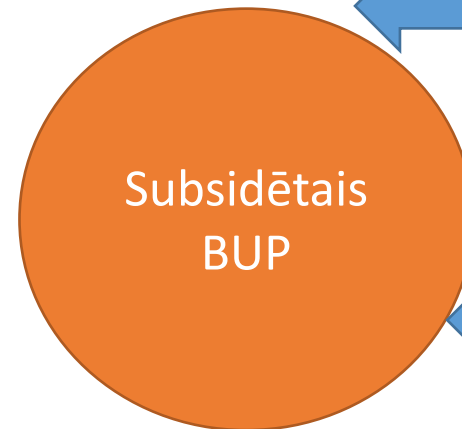
**lai īstenotu šos mērķus, kā galvenā aktivitāte  
paredzēta intervence un pētījums ar  
eksperimenta metodi**

# Intervences būtība



PROJEKTA ietvaros nestandarta laikā nodarbināta persona ar bērnu līdz 7 gadiem saņems elastīgu BUP 20 stundas nedēļā jebkurā iepriekš saskaņotajā laikā, kas pārklājas ar vecāka darba laiku  
*piemēram: BUP sniedzējs uzrauga bērnu 3 naktīs nedēļā no 23:00 līdz 6:00*  
*Ja darba ņēmējs vēlēšies lielāku pakalpojumu – viņš var piemaksāt*

Projekta ietvaros  
I posmā  
4 mēnešus – 100% BUP apmaksā  
II posmā  
2 mēnešus – 80% BUP apmaksā  
III posmā  
2 mēnešus – 60% BUP apmaksā  
IV posmā  
2 mēnešus – 60% un < BUP apmaksā



Vecāks (BUP saņēmējs) var līdzfinansēt

Uzņēmumam jālīdzfinansē pats nosaka proporcijas (var nodrošināt telpas BUP)

Pašvaldība var līdzfinansēt vai nodrošināt telpas BUP

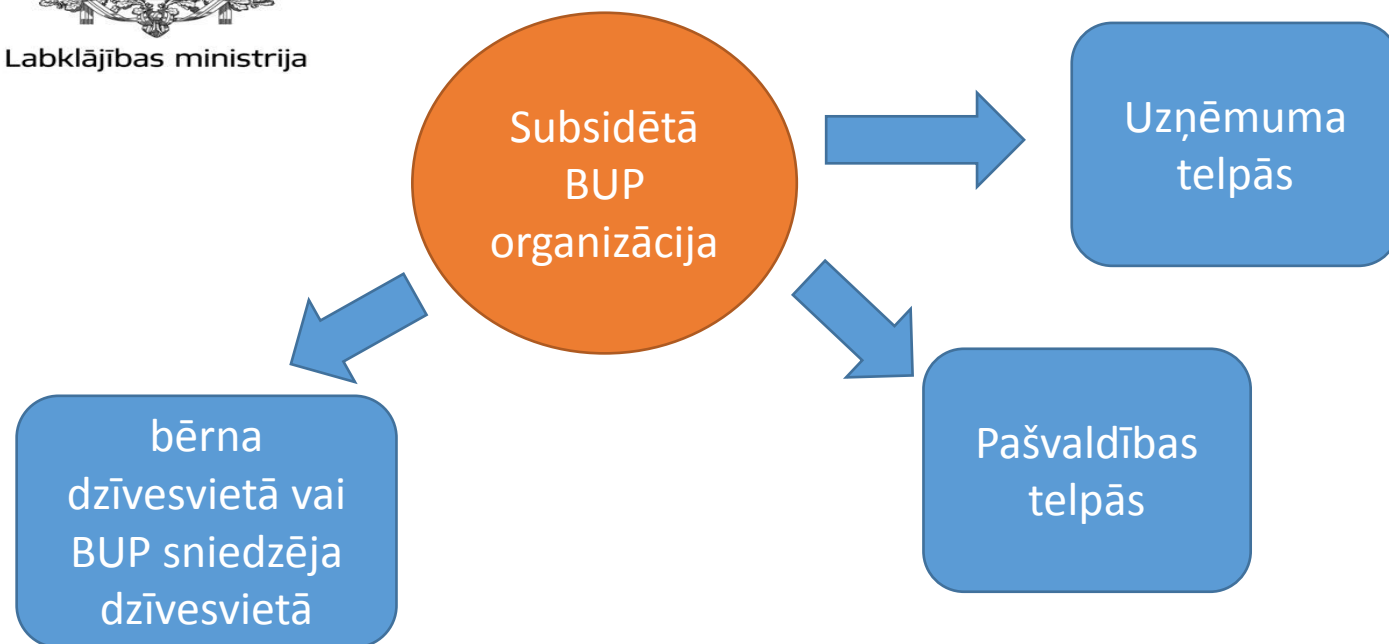
Darba devējam un darba ņēmējam vienojoties, jānodrošina līdzfinansējums





Labklājības ministrija

## BUP organizācija



- pēc uzņēmumu atlasēs un konsultācijām tiek noslēgta vienošanās ar uzņēmumiem par dalību projektā
- eksperimentam atlasītie bērnu vecāki saņems BUP kuponus
- tiks parakstīti līgumi starp pašvaldību, pakalpojuma sniedzējiem un saņēmējiem, kā arī uzņēmumiem, ja pakalpojums tiks sniegts uzņēmuma telpās

- līgumu izpildi un BUP sniedzēju apmaksu no projekta līdzekļiem nodrošina pašvaldības, kuru teritorijā tiek sniegts pakalpojums – Jelgavas pilsētas pašvaldība, Rīgas pilsētas pašvaldība un Valmieras pilsētas pašvaldība
- projekta II-IV posmā tiek piesaistīts privātais finansējums

# Projekta posmi



Labklājības ministrija

## 1.posms (sagatavošanās)

**09.2015. – 03.2016.**

situācijas un organizāciju  
prakšu analīze;  
konsultācijas ar  
uzņēmumiem un atlase;  
eksperimentālās un  
kontroles izlases  
formēšana; datu bāzes  
veidošana, kuponu  
līdzfinansējuma shēmas  
izstrāde; BUP sniedzēju  
iepirkums

## 2.posms (intervence)

**04.2016. – 01.2017.**

**10 mēnešus kuponu  
shēmas ietvaros 150 BUP  
sniedzēji nodrošina  
elastīgo BUP 150  
darbiniekiem ar  
nestandarta darba laiku  
(5+ uzņēmumos);  
eksperimenta un kontroles  
izlases monitorings un  
korekcijas**

## 3.posms (novērtēšana un komunikācija)

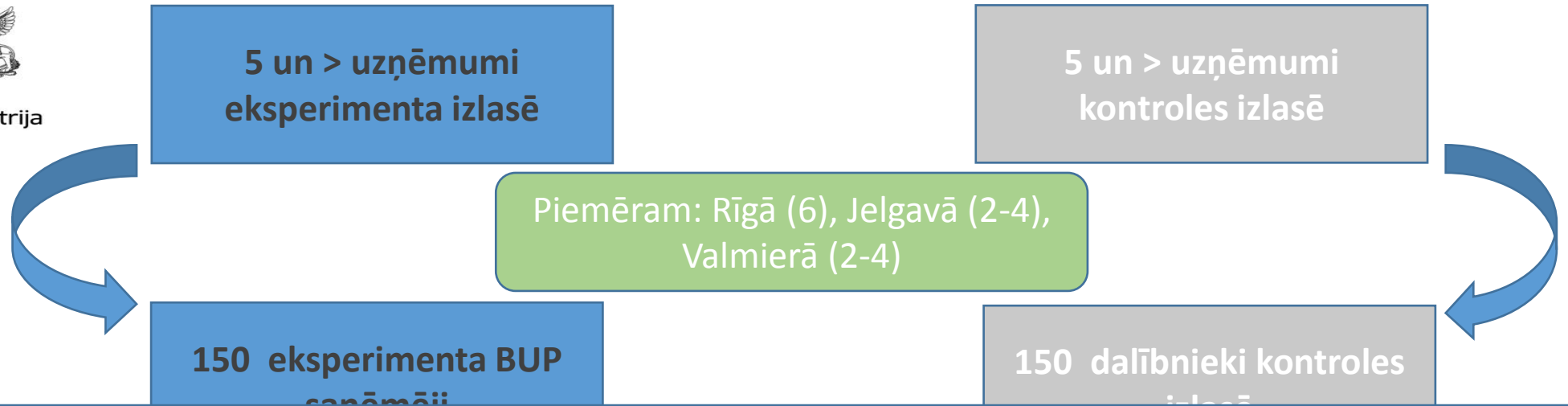
**02.2017. – 10.2017.**

intervences novērtēšana,  
eksperimenta un kontroles  
izlases rādītāju salīdzinošā  
analīze (darba ņēmēju un  
darba devēju apmierinātība,  
darbinieku rotācijas  
samazināšana, darba un  
ģimenes dzīves saskaņošana,  
citas izmaiņas), projekta  
procesa izvērtējums,  
informatīvā kampaņa,  
konference

# Uzņēmumu izlase



Labklājības ministrija



- uzņēmumu iesaiste notiek pēc brīvprātības principa – uzņēmumi paši piesākas iekļaušanai ģenerālkopumā
- uzņēmumu izlasi veic Projekta vadības grupa, InCSR un pētnieku komanda, kas ievēro visas uzņēmuma prasības attiecībā uz konfidencialitāti u.c.
- no uzņēmumu ģenerālkopuma ar anketēšanu un pēc kritēriju pārbaudes (t.sk. atbilstoši InCSR rezultātiem) tiks atlasīti 5 uzņēmumi eksperimenta veikšanai un 5 uzņēmumi kontroles pārbaudei
- uzņēmumu atlasē tiks piemēroti gan kvantitatīvie (darbinieku skaits u.c.), gan kvalitatīvie kritēriji (ģimenei draudzīgās vides rādītāji)
- sadarbība ar uzņēmumu vadību tiks veidotas divas nestandarta darba laika nodarbināto izlases (eksperimenta un kontroles) kopumā 300 darbinieki ar bērniem
- eksperimenta grupas uzņēmumi projekta ietvaros saņems subsidētos BUP saviem darbiniekiem; eksperimenta un kontroles grupas uzņēmumi saņems InCSR u.c. ekspertu konsultācijas par elastīgu darba laika organizāciju, darba un ģimenes dzīves saskaņošanas pasākumiem, kā arī visiem atlasītiem uzņēmumiem tiks nodrošināta publicitāte projekta un Ģimenei draudzīgā komersanta instrumenta ietvaros



# Mērķgrupa – atlasāmie darbinieki

- pēc uzņēmumu atlases pētnieki sadarbībā ar uzņēmumu vadību veic konsultācijas, lai noteiktu:
  - nodarbināto vecāku ar nestandarta darbalaiku kvantitatīvos un kvalitatīvos rādītājus
  - optimālo BUP nodrošināšanas veidu katram atsevišķam darbiniekam (darbinieka mājās, darbavietā, citā vietā)
  - iesaistīto pušu intereses un iespējas (pašvaldības un uzņēmuma iespējas un vēlmi piedalīties ar līdzfinansējumu un līdzfinansējuma apjomu)
- eksperimentālo un kontroles grupu nodrošinošie uzņēmumi aizpilda pētījuma anketas un sniedz informāciju par darbiniekiem, kuri atbilst šādiem izlases nosacījumiem:
  - vismaz viens bērns vecumā līdz 7 gadiem (neieskaitot)
  - nestandarta darbalaiks vismaz reizi nedēļā
  - papildu mērķgrupas: 1) vientuļie vecāki ar bērniem 2) vecāki ar bērniem invalīdiem 3) abi vecāki strādā nestandarta darba laiku t.i. kuriem sarežģītāk saskaņot darba un ģimenes dzīvi
- darbiniekiem tiek lūgts aizpildīt anketas:
  - anketas aizpilda visi dalībnieki
  - anketas tiek aizpildītas vairākkārt – intervencei iesākoties, BUP saņemšanas gaitā un tā noslēgumā
- ja darbinieks un uzņēmums piekrīt aktīvai dalībai intervencē, darbiniekam tiek izsniegts BUP kupons:
  - eksperimenta grupas dalībnieki saņem bērnu aprūpes pakalpojumus
  - tā kā šie pakalpojumi var tikt pārtraukti nākamajās intervences fāzēs vai pēc intervences, dalībniekiem sākumā jābūt informētiem par BUP nodrošināšanas nosacījumiem



# Mērķgrupa – atlasāmie darbinieki

- pētījuma gaitā jāievēro Latvijas Republikas likumdošana, ESOMAR standarti, cilvēktiesības, cieņa pret pētījuma dalībniekiem un viņu dažādību
- **līdzdalība pētījumā ir brīvprātīga.** Ar katru pētījuma dalībnieku jānoslēdz rakstiska vienošanās (katram dalībniekam nodrošinot vienošanās eksemplāru), iepazīstinot viņu ar pētījuma mērķiem un metodēm. Dalībnieki var pārtraukt līdzdalību pētījuma jebkurā posmā
- **darba ņēmēju līdzdalība projektā iespējama tikai situācijā, ja viņu darba devējs piekritis piedalīties,** iespējamās situācijas, kad darba devēja atteikums tālākai dalībai projektā liedz darba ņēmējam iespējas piedalīties. Tomēr tas nevar darboties pretējā virzienā – darba devēja piekrišana neliek viņa darbiniekiem piedalīties
- **darba ņēmēju datiem jābūt apstrādātiem ar kodētiem vārdiem**  
dalībnieki ir anonīmi visos pētījuma ziņojumos, bet iegūtie dati būs pieejami tikai apkopotā veidā

## Intervences sagaidāmie rezultāti ir:

- darba devēju spēja un vēlme piedalīties ar līdzfinansējumu bērnu aprūpes pakalpojumu sniegšanā un nodrošināt pāreju uz pašregulējošu pakalpojumu (sadarbībā vai bez sadarbības ar pašvaldību)
- darba ņēmēju spēja un vēlme aktīvi izmantot elastīgos bērnu aprūpes pakalpojumus

# Uzņēmumu ieguvumi

- darba un ģimenes saskaņošana ir viens no instrumentiem, kā piesaistīt darbiniekus darbavietām
- darba devēju ekspektācijas, izrādot atbalstu darba un ģimenes saskaņošanā, saistītas ar darbinieku motivācijas un lojalitātes uzlabošanu, pozitīvas attieksmes pret darbavietu veidošanu, kas tādējādi paaugstinātu darba produktivitāti

Analizējot ieguvumus uzņēmuma attīstībai un ilgtspējai, izdalāmi vairāki faktori:

- faktori, kas saistīti ar darbinieku atļasi, piesaisti un darbinieku mainības mazināšanu
- faktori, kas saistīti ar darbinieku motivācijas un lojalitātes veicināšanu uzņēmumam un konkrētam darba devējam
- faktori, kas saistīti ar individuālo un kopējo darba ražīgumu (produktivitāti)
- faktori, kas saistīti ar kāda noteikta organizācijas tēla veidošanu un uzturēšanu

## IZMAKSU MAZINĀŠANA

- organizācijās reti kad ir aprēķinātas izmaksas, ar ko jāērķinās darbinieku mainības, biežu slimības atvaļinājumu, ilgstošas prombūtnes, darba kavēšanas vai neapmierinātības ar darbu dēļ
- **pētījuma ietvaros būs iespējams iegūt aprēķinus par izmaksu dinamiku vairākās pozīcijās, finansiālu ieguvumu un iniciatīvas rentabilitāti, salīdzinot eksperimenta un kontroles grupu uzņēmumus**
- ārvalstīs veikto pētījumu rezultāti („Reassessing the Family-Friendly workplace: trends and influences in Britain, 1998-2004”, 2007) liecina, ka ģimenei draudzīgu iniciatīvu ieviešana ir veids, kā organizācijas var samazināt ar nodarbinātību saistītās izmaksas līdz pat 25 %



# Uzņēmumu ieguvumi no dalības projektā

## Faktiskie ieguvumi

- **subsidētā BUP nodrošināšana saviem darbiniekiem no projekta līdzekļiem - labs pamats BUP pastāvīgai ieviešanai uzņēmumā**
- veicina lojalitāti un piesaisti darba devējam
- paaugstina darbinieku un investoru interesi par uzņēmumu
- sekmē uzņēmuma reputāciju
- **publicitāte un uzņēmuma pozitīvā tēla veidošana sabiedrībā**
- uzņēmuma sociālā reklāma un SA projekta ietvaros
- **rezultātu integrācija Ilgtspējas indeksā**
- atlasītiem uzņēmumiem būs iespēja iegūt Ģimenei draudzīgā komersanta statusu
- **ekspertu konsultācijas cilvēkresursu, darba procesa organizācijas un optimizācijas jautājumos, t.sk. par darba un ģimenes dzīves saskaņošanas pasākumiem**



## Potenciālie ieguvumi (tiks mērīti eksperimenta laikā)

- **mazākās izmaksas, lielākā produktivitāte**
- personāla mainības (darba attiecību pārtraukšanas gadījumu) samazinājums
- darbinieku pārejošās darbnespējas gadījumu samazinājums
- citu darba rezultatīvo rādītāju uzlabojums, kurus var noteikt paši uzņēmumi

# Rezultātu novērtēšana

novērtēšana tiks veikta darba ņēmēju un darba devēju līmenī

galvenie jautājumi ir:

vai darba ņēmēji kuponu sistēmu atzīst par izdevīgu un vai darba devēji ir gatavi to finansiāli atbalstīt kopā ar valsts un pašvaldību institūcijām ?

**novērtējuma procesā tiks izmantoti divu veidu indikatori:**

**objektīvās kategorijas** (indikatori ar augstāku operacionalizācijas pakāpi): elastīga BUP iespaids uz darba ražīgumu, zema darbaspēka rotācija, darba uzteikumu un slimības lapu minimizēšana

**subjektīvās kategorijas** (indikatori ar zemāku operacionalizācijas pakāpi): darba devēju iespējas un vēlme piedalīties ar līdzfinansējumu, darba ņēmēju augstāka apmierinātība ar darbalaiku un apstākļiem, labāka ģimenes un darba dzīves saskaņošana

**Darba ņēmēju vidū papildus tiks mērīti šādi subjektīvie rādītāji:**

kopējā apmierinātība ar dzīvi

apmierinātība ar darbu

ģimenes ikdienas dzīves organizācija

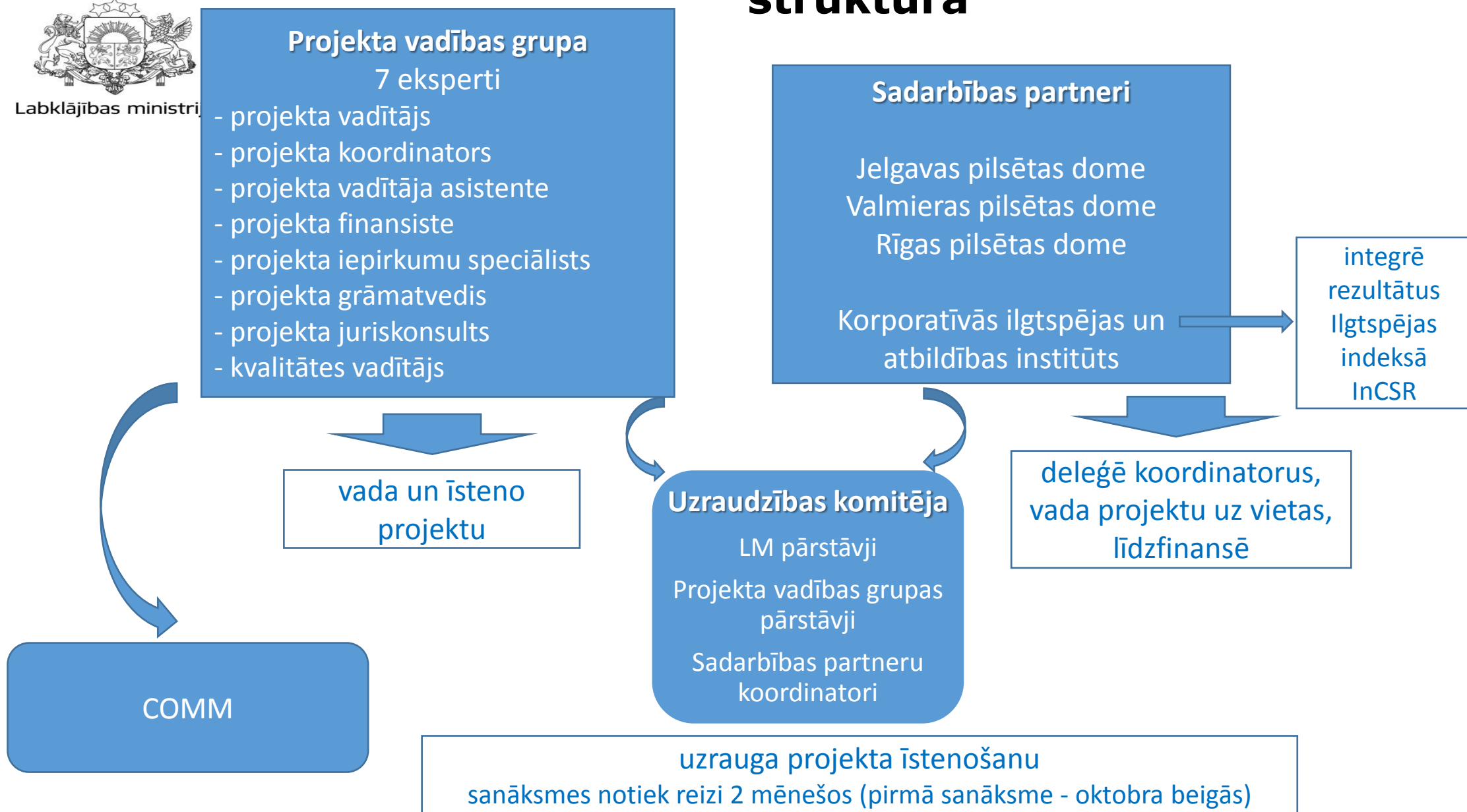
ģimenes un darba dzīves saskaņošana

vēlme un gatavība radīt vēl bērnus ģimenē

# Projekta vadība un uzraudzība – organizatoriskā struktūra



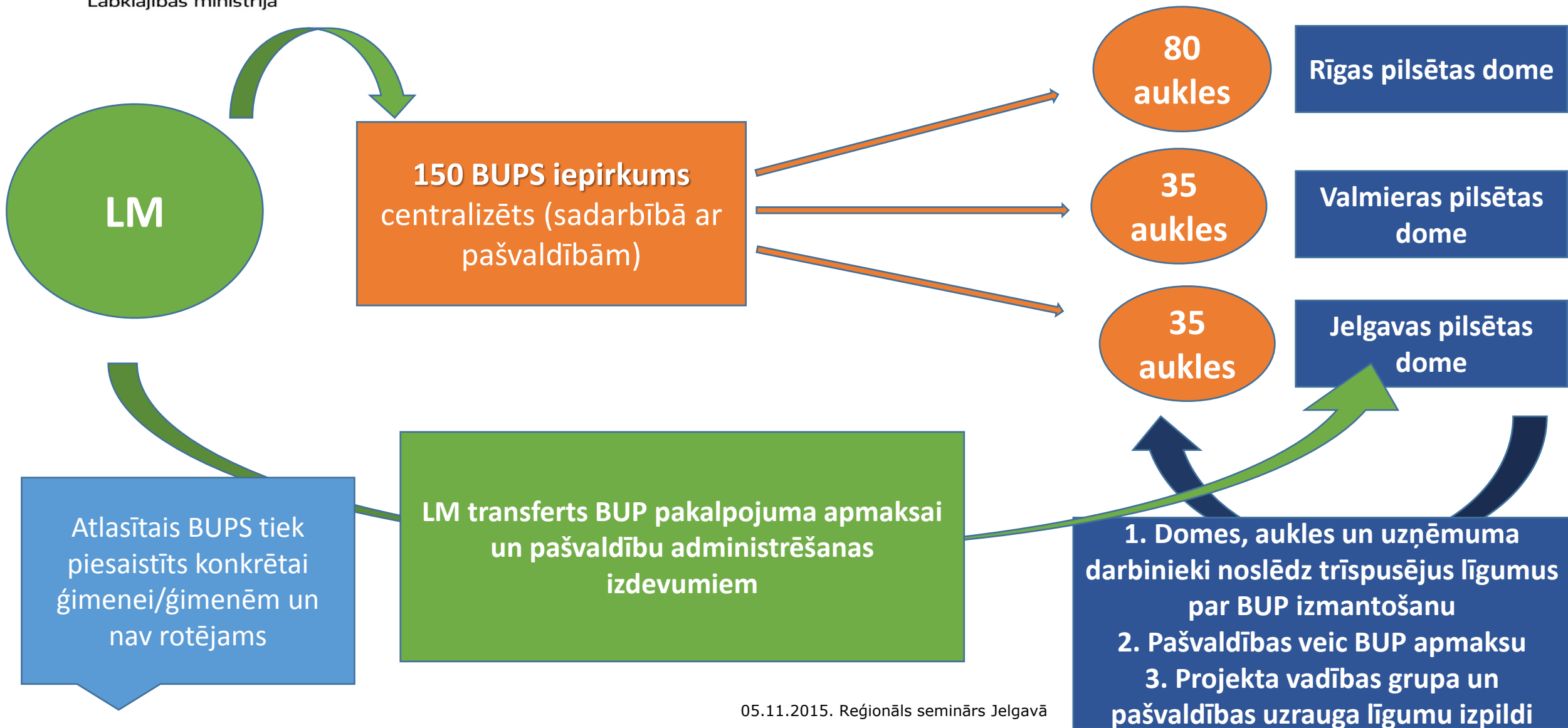
Labklājības ministri





Labklājības ministrija

# BUPS iepirkums un organizācija 2016.gada janvārī - februārī





Labklājības ministrija

## Projekta komunikācija

LM,  
projekta  
vadības  
grupa

1.Posms  
2016.g. janvāris -  
februāris

- publicitātes kampaņa: 4 TV intervijas, vairākas radio intervijas un preses relīzes par projekta mērķiem, darba un ģimenes dzīves saskaņošanu un elastīgu bērnu aprūpi  
- projekta konta izveidošana sociālajos medijos un popularizēšana

Pašvaldības



2.Posms  
2017.g. aprīlis -  
augusts

integrē  
rezultātus  
Ilgtspējas  
indeksā  
InCSR

plaša publicitātes un SA kampaņa: preses konference, 4 TV intervijas, 8 radio intervijas, preses relīzes un infografikas, uzņēmumu labas prakses gadījumu vizuālās platformas izveidošana (visual case studies) web vidē, InCSR pasākums un sociālās reklāmas klipi LTV (2 mēnešu garumā)



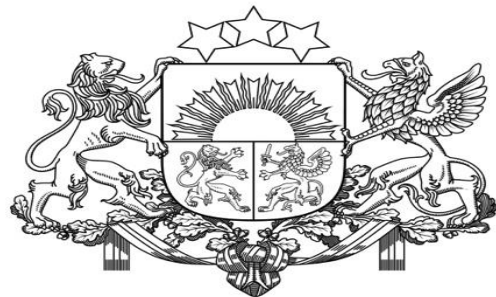
Labklājības ministrija

## **Pieteikums dalībai uzņēmumu atlasē** **ES Nodarbinātības un sociālās inovācijas programmas** **(EaSI) 2014.-2020.gadam līdzfinansētā projekta** **VS/2015/0206 ietvaros**

- ja Jūs ieinteresēja dalība projektā, lūdzam Jūs aizpildīt pieteikuma anketu
- aizpildīto anketu līdz 11.12.2015. lūdzam nosūtīt uz e-pasta adresēm: [Inese.Kukore@lm.gov.lv](mailto:Inese.Kukore@lm.gov.lv), [Maksims.Ivanovs@lm.gov.lv](mailto:Maksims.Ivanovs@lm.gov.lv)
- jautājumu / neskaidrību gadījumā lūdzam zvanīt uz tel.nr. 67782961
- papildu informācija:

<http://www.lm.gov.lv/text/3159>





Labklājības ministrija

***Paldies par uzmanību!***

Runātāja e-pasts:

[Maksims.Ivanovs@lm.gov.lv](mailto:Maksims.Ivanovs@lm.gov.lv)

Runātāja telefons: 67782961

[www.lm.gov.lv](http://www.lm.gov.lv)

Twitter: @Lab\_min

<https://www.facebook.com/labklajibasministrija>

Flickr.com: Labklajibas\_ministrija

Youtube.com/labklajibasministrija

Draugiem.lv/labklajiba