

Ziņojums

DARBA UN PRIVĀTĀS DZĪVES LĪDZSVARS LATVIJĀ

Tiesiskais regulējums un darba devēju labā prakse

Employers' Confederation of Latvia (LDDK)

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



Rīga, 2021

Darba un privātās dzīves līdzsvars Latvijā. Tiesiskais regulējums un labā prakse. = Balance of work and private life in Latvia. Legal frameworks and good practices. Rīga, 2021, 153 lpp.

Ziņojumu līdzfinansē Eiropas Savienības programma “Tiesības, vienlīdzība un pilsonība” (2014–2020).
Ziņojums izstrādāts projekta “Līdzsvars visiem (B4A)” Nr. 881676-B4A ietvaros.



Zinātniskā redaktore: Inese Stepiņa, *Dr. sc. pol.*

Autori: Jānis Hermanis, Pēteris Leiškalns, Inese Stepiņa, Kristīna Veihmane

Latviešu valodas redaktors: Lāsma Rubene

Maketētājs un vāka dizains: Anete Vinovska

© Latvijas Darba devēju konfederācija, 2021

© Jānis Hermanis, Pēteris Leiškalns, Inese Stepiņa, Kristīna Veihmane, 2021

Šī ziņojuma saturs atspoguļo vienīgi tā autoru uzskatus un ir viņu individuāla atbildība. Eiropas Komisija neuzņemas nekādu atbildību par ziņojumā ietvertās informācijas saturu.

Saturs

Anotācija	3
Izmantotie saīsinājumi	4
Priekšvārds	5
Ievads	6
1. Par vienlīdzīgām iespējām un piekļuvi darba tirgum Latvijā: situācijas novērtējums	8
2. Sociālo pakalpojumu nodrošinājums saistībā ar darba un privātās dzīves līdzsvara mērķiem: datu analīze	16
3. Darba un privātās dzīves līdzsvara tiesību normas un to ieviešana Latvijā: darba devēju aptauja	19
4. Darba un privātās dzīves līdzsvara pasākumu labā prakse Latvijā: darba devēju īstenotie pasākumi uzņēmumos	24
5. Darba un privātās dzīves līdzsvara pasākumu labā prakse atsevišķās ES valstīs – Dānijā un Somijā: darba devēju perspektīva	45
Secinājumi un ieteikumi	48
Ieteikumi valsts rīcībpolitikas veidotājiem	49
Ieteikumi darba devējiem un uzņēmumu vadītājiem	51
Pielikumi	53
Pielikums Nr. 1. Vienlīdzīgas iespējas un piekļuve darba tirgum Latvijā	53
Pielikums Nr. 2. Aprūpes atbildība Latvijā un ES valstīs (Eurostat apsekojums)	75
Pielikums Nr. 3. LDDK aptaujas par darba un privātās dzīves līdzsvarošanu rezultāti un aptaujas anketa	96
Pielikums Nr. 4. Ģimenes atvaļinājumu sistēma Somijā: Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas transponēšana, nacionālās reformas un pozitīvās prakses	124
Pielikums Nr. 5. Ģimenes atvaļinājumu sistēma Dānijā: spēkā esošais regulējums	135
Izmantoto avotu saraksts	139
Ziņas par autoriem	145
Abstract	146
Summary with conclusions and recommendations	147

Anotācija

Izdevumā tiek pētīti darba un privātās dzīves līdzsvara dažādie aspekti un analizēts 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 ieguldījumu plašākos centienos Latvijā un ES kopumā radīt nepieciešamos priekšnoteikumus labākai darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanai, veicinot vienlīdzīgu aprūpes un mājsaimniecības pienākumu dalīšanu un tādejādi panākot vīriešu un sieviešu vienlīdzību attiecībā uz iespējām darbā un attieksmi darbā.

Izdevums sastāv no 5 daļām. Tā pirmajā daļā tiek sniegts 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 līdzsvarošanā Latvijas uzņēmumos. Ceturtajā daļā apkopoti Latvijas uzņēmumu labās prakses piemēri darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanai. Piektajā daļā raksturota starptautiskā labā prakse darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumos, īpaši izceļot Dānijas un Somijas pieredzi un valsts tiesību aktu un koplīgumu lomu.

Rezultātā izstrādāti ieteikumi valsts rīcībpolitikas veidotājiem un darba devējiem un uzņēmumu vadītājiem darba un privātās dzīves līdzsvara sekmēšanai un vienlīdzīgu iespēju un piekļuvi darba tirgum tiesību īstenošanai Latvijā.

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

Izmantotie saīsinājumi

AS – Akciju sabiedrība

CSP – Centrālā statistikas pārvalde

DA – Dānijas Darba devēju konfederācija (Confederation of Danish Employers)

EK – Somijas Ražotāju konfederācija (Confederation of Finnish Industries)

ES – Eiropas Savienība

Eurfound – Eiropas Savienības aģentūra dzīves un darba apstākļu uzlabošanai

Eurostat – Eiropas Savienības statistikas birojs

LDDK – Latvijas Darba devēju konfederācija

MK – Ministru kabinets

NAP 2027 – Nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam

NVA – Nodarbinātības valsts aģentūra

PSIA – Pašvaldības sabiedrība ar ierobežotu atbildību

SIA – Sabiedrība ar ierobežotu atbildību

SIF – Sabiedrības integrācijas fonds

VARAM – Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija

VAS – Valsts akciju sabiedrība

VDEĀVK – Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija

VIAA – Valsts izglītības attīstības aģentūra

VID – Valsts ieņēmumu dienests

VSAOI – Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas

VSIA – Valsts sabiedrība ar ierobežotu atbildību

Priekšvārds

Katra uzņēmuma galvenā vērtība ir darbinieki, kuru līdzatbildība, lojalitāte un atdeves līmenis ir tiešā veidā saistīts ar darba devēja spēju nodrošināt pienācīgus darba apstākļus. Laikā, kad tehnoloģiju attīstība un citas iespējas uzņēmumos ļauj ieviest arvien jaunas darba formas, radot klātesamības sajūtu, šāda nepārtraukta sasniedzamība vienlaikus var traucēt arī darba un privātās dzīves nošķiršanai. Tāpēc svarīgi, lai starp darba devējiem un darba ņēmējiem būtu vienota izpratne un abām pusēm pieņemami nosacījumi, ko var nodrošināt labi attīstīts divpusējais sociālais dialogs uzņēmuma līmenī.

Līdzsvarota un atbalstoša pieeja darba organizēšanā palīdz ne tikai noturēt esošos darbiniekus un piesaistīt jaunus, bet arī iekļaut darba tirgū arvien plašākas sabiedrības grupas, kam ir būtiska nozīme Latvijas uzņēmumu konkurētspējas un produktivitātes kontekstā. Šajā ziņojumā ietvertā analīze, uzņēmumu labās prakses piemēri un starptautiskā pieredze ļauj ieskatīties, kādas problēmas risina un kādus ieguvumus sniedz darba un privātās dzīves līdzsvara saglabāšana, lai arvien lielāks darba devēju loks to uztvertu kā jebkura veiksmīga uzņēmuma darbības priekšnoteikumu.

Līga Meņģelsone, LDDK ģenerāldirektore

Ievads

Darba un privātās dzīves līdzsvaru atbilstoši Eurfound skaidrojumam 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 norāda uz konceptuālu izpratni, ka indivīdiem sabiedrībā ir atšķirīgas lomas darba un privātās dzīves jomā – piemēram, kā darbiniekam, vecākam, brīvprātīgajam, aprūpētājam vai draugam. Indivīdi cenšas “iesaistīties” jebkurā lomā, kuru tie veic, ko tie pilda, un tiek uzskatīts, ka dažādo lomu līdzsvars tiek sasniegts, kad indivīds ir pilnībā iesaistīts katrā no lomām.²

Atbilstoši Eurfound skaidrojumam konflikts vai spriedze starp indivīda dažādajām lomām sabiedrībā veidojas, kad indivīdam ir grūtības izpildīt prasības, ko uzliek katra no lomām. Šāds konflikts vai spriedze var rasties, ja dažādu lomu prasības ir savstarpējā pretrunā: piemēram, ja virsstundas 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

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 darbinieku faktiskajām 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 mājāsaimniecības pienākumu dalīšanu, tādējādi panākot vīriešu un sieviešu vienlīdzību attiecībā uz iespējām darbā un attieksmi darbā.

Nepieciešamība uzlabot darba un privātās dzīves līdzsvaru ir pamatota ar vairākiem apsvērumiem. Kā norāda Eurfound, darba un privātās dzīves līdzsvars ir plaši izmantots termins pētniecībā, politikā, uzņēmējdarbībā un ikdienas dzīvē. Neskaitāmi emuāri, raksti un pašpalīdzības grāmatas sniedz ieskatu par veidiem, kā panākt līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi, proti, kā tikt galā ar laiku, kas saistīts ar karjeras apvienošanu ar vecāku un aprūpētāju lomu, ar izglītības iegūšanu un ļaušanos hobijiem vai citām interesēm ārpus darba. Uzņēmumi atzīst, cik svarīgi darbiniekiem ir nodrošināt līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi un piesaistīt darbiniekus, piedāvājot elastīgu darbalaiku, attālināta darba iespējas un citus atbalsta pasākumus. ES un valdību rīcībpolitika darba un privātās dzīves līdzsvars tiek uzskatīts par daļu no risinājuma daudzām svarīgām problēmām, proti, kā veicināt augstāku nodarbinātību, ražīgumu, labāku dzimumu līdztiesību un veselīgākas darba vietas.⁴

Latvijā nepieciešamība uzlabot darba, ģimenes un privātās dzīves līdzsvaru ir pamatota ar virkni apsvērumu. Kā secinājusi Labklājības ministrija (LM), Latvijā tiek īstenoti dažādi pasākumi, kas veicina darba un privātās dzīves saskaņošanu. Šo pasākumu laikā tiek piedāvāti dažādām ģimenes vajadzībām piemēroti bērnu aprūpes pakalpojumi un tiek īstenoti sabiedrības informēšanas pasākumi ar mērķi mainīt stereotipus par sievietes un vīrieša lomu

¹ Eurofound (2018), Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 7. Pieejams: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf [pēdējo reizi aplūkots 22.12.2020.].

² Turpat, p. 8.

³ Turpat.

⁴ Turpat, p. 7.

ģimenē, darbā un sabiedrībā kopumā. Tomēr vienlaikus, kā norāda LM, Latvijā joprojām ir *“aktuāli izaicinājumi, kas skar: (1) gados vecāku ģimenes locekļu aprūpes pakalpojumu pieejamību; (2) vīriešu – tēvu – iesaisti bērnu aprūpes un mājsaimniecības pienākumu veikšanā; (3) nepietiekami praktizētu elastīga darbalaika izmantošanu; (4) nepietiekamu nestandarta nodarbinātības formu (piemēram, attālināts darbs, kolektīvs darbs un darbs tiešsaistes platformās) izmantošanu”*.⁵

Ziņojumā LDDK eksperti sniedz situācijas novērtējumu attiecībā uz vienlīdzīgām iespējām un piekļuvi darba tirgum Latvijā, analizē pabalstu un sociālo pakalpojumu piedāvājumu un pieprasījumu Latvijā saistībā ar darba un privātās dzīves līdzsvara mērķiem. Eksperti analizē darba un privātās dzīves līdzsvara tiesību normas un to ieviešanu Latvijā, balstoties uz darba devēju aptaujā iegūtajiem rezultātiem un uzņēmumu labās prakses piemēriem. Ziņojumā iekļauta starptautiskā pieredze, īpaši izceļot Dānijas un Somijas valsts tiesību aktu un koplīgumu lomu darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumos. Ziņojumā LDDK eksperti sniedz ieteikumus Latvijas valsts rīcībpolitikas veidotājiem un darba devējiem, un uzņēmumu vadītājiem darba un privātās dzīves līdzsvara sekmēšanai un vienlīdzīgu iespēju un piekļuves darba tirgum tiesību īstenošanai.

Projekta “Līdzsvars visiem (B4A)”, kuru līdzfinansē ES programma “Tiesības, vienlīdzība un pilsonība” (2014–2020) un kuras ietvaros ir sagatavots šis ziņojums, mērķis ir īstenot un iedzīvināt Latvijā tādus pasākumus, kas radītu un uzlabotu priekšnoteikumus vienlīdzīgākai piekļuvei darba tirgum, kā arī ģimenes un privātās dzīves saskaņošanai, tādējādi atbalstot arī vienlīdzīgāku dalīšanos ar ikdienas sadzīves un aprūpes pienākumiem. Projekts ir vērsts uz Eiropas Parlamenta un Eiropas Padomes 2019. gadā pieņemtās direktīvas par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētajiem prasību⁶ ieviešanu Latvijā. Direktīvas prasību vispārējais mērķis ir nodrošināt vīriešu un sievietes vienlīdzīgas iespējas darba tirgū un vienlīdzīgu attieksmi darbā. Savukārt specifiskākā direktīva ir vērsta uz piekļuves darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējām uzlabošanu un ar ģimenes pienākumiem saistītu atvaļinājumu un elastīga darba nosacījumu izmantošanas veicināšanu.

Ziņojuma autori izsaka pateicību LM ekspertiem par sadarbību šī ziņojuma tapšanā. Pateicamies Dānijas Darba devēju konfederācijas (Confederation of Danish Employers, DA) ekspertiem Trīnei Birgitei Hougordai (Trine Birgitte Hougaard) un Helenei Tanderupai (Helene Tanderup) un Somijas Ražotāju konfederācijas (Confederation of Finnish Industries, EK) ekspertiem Katjai Mietinenai (Katja Miettinen) un Ilari Kallio (Ilari Kallio) par ieguldījumu ziņojuma sagatavošanā.

⁵ Informatīvais ziņojums “Par valsts budžeta saistību uzņemšanos Eiropas Savienības programmas “Tiesības, vienlīdzība un pilsonība” 2014.–2020. gadam līdzfinansētā projekta “Balance for all – B4A” īstenošanai” (izskatīts MK 10.12.2019.), 2.–3. lpp. Pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/mk/tap/?pid=40478731> [pēdējo reizi aplūkots 30.12.2020.].

⁶ Eiropas Parlamenta un Eiropas Padomes 2019. gada 20. jūnija Direktīva 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētajiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32019L1158> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

1. Par vienlīdzīgām iespējām un piekļuvi darba tirgum Latvijā: situācijas novērtējums

Sabiedrība kopumā ir ieinteresēta, lai katrs, kurš var piedalīties ekonomiskajā rosībā, tajā arī piedalās. Tas mazina sociālo atstumtību, nevienlīdzību un nabadzību, kā arī veicina kopprodukta pieaugumu.

LDDK ziņojuma sadaļā tiek sniegts situācijas novērtējums attiecībā uz vienlīdzīgām iespējām un piekļuvi darba tirgum Latvijā, ņemot vērā spēkā esošo tiesisko regulējumu Latvijā un ES kopumā.

Balstoties uz situācijas novērtējumu, tiek vērsta uzmanība uz ierobežojošajiem faktoriem un spēkā esošiem normatīviem, kas kopumā tomēr nesekmē vienlīdzīgu iespēju īstenošanu un traucē piekļuvi darba tirgum Latvijā.

ES 27 dalībvalstu un Eiropadomes, Eiropas Parlamenta un EK līderi 2017. gadā Romas deklarācijā ir pauduši apņēmību virzīt ES attīstību, lai sekmētu bezdarba un nabadzības mazināšanu, kā arī izskaustu diskrimināciju un sociālo atstumtību.⁷

Sabiedrības ieinteresētība ir atspoguļota arī Latvijas NAP 2027.⁸ Tajā ir minēts, ka Latvijā ir salīdzinoši liels to cilvēku īpatsvars, kuri darbaspēju ierobežojumu, vecuma vai citu iemeslu dēļ ienākumus gūst ne no algota darba. Galvenokārt tās ir personas ar invaliditāti, cilvēki, kuri fizisku vai psihisku veselības traucējumu dēļ pakļauti priekšlaicīgam darbaspēju zudumam, seniori, kā arī aprūpējamu personu ģimenes locekļi, kuri nereti spiesti pārtraukt aktīvās darba gaitas, lai aprūpētu tuviniekus.

Ieguldījumi sociālās aizsardzības sistēmā, tostarp iedzīvotāju individuālajām vajadzībām atbilstošu kvalitatīvu sociālo pakalpojumu pieejamībā, ir svarīgi, lai nodrošinātu optimālu dzīves kvalitāti mazāk aizsargātajām iedzīvotāju grupām un neierobežotu darbaspējas vecuma cilvēku nodarbinātības un produktivitātes izredzes.

Jauniešu nodarbinātības un mūžizglītības sekmēšanai

Apstākļos, ko raksturo straujš tehnoloģiskais progress un ar to saistītā darbvietu profilu un prasību pārmaiņas, mūžizglītības pamatā jābūt ciešai sadarbībai un sinerģijām starp rūpniecības, izglītības, apmācības un mācīšanās vidēm. Tajā pašā laikā izglītības un apmācības sistēmām ir jāpielāgojas šai realitātei. Vairs nepietiek nodrošināt jauniešus ar noteiktu prasmju vai zināšanu kopumu – jauniešiem ir jāattīsta noturība, plašs kompetenču spektrs un spēja pielāgoties pārmaiņām.⁹ Romas deklarācijā ir pausta apņemšanās virzīties uz tādu ES, kurā jaunieši gūst labāko izglītību un apmācību un var studēt un atrast darbu visā kontinentā.¹⁰

⁷ 27 dalībvalstu un Eiropadomes, Eiropas Parlamenta un Eiropas Komisijas līderu deklarācija. Romas deklarācija, Preambula, 3. punkts. 2017. gada 25. marts. Brisele. Pieejams: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lv/STATEMENT_17_767 [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

⁸ Latvijas NAP 2027, 107. lpp. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/315879-par-latvijas-nacionalo-attistibas-planu-20212027-gadam-nap2027> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

⁹ Eiropas Komisija, Baltā grāmata par Eiropas nākotni, 2017. Pieejams: https://ec.europa.eu/commission/white-paper-future-europe-reflections-and-scenarios-eu27_lv [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.] un Eiropas Komisijas priekšlikums Padomes ieteikumam par galvenajām kompetencēm mūžizglītībā Briselē, 17.1.2018COM(2018) 24 final. Pieejams: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:395443f6-fb6d-11e7-b8f5-01aa75ed71a1.0021.02/DOC_1&format=PDF [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

¹⁰ 2017. gada 25. marta Romas deklarācija. Pieejams: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/03/25/rome-declaration/> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.]. Eiropas Komisija, Pārdomu dokuments par

Atbilstoši 2008. gada Jaunatnes likumam Latvijas valsts politikas izstrādi jaunatnes politikas nozarē un tās koordinētu īstenošanu nodrošina Izglītības un zinātnes ministrija.¹¹

Nodarbinātībā, izglītībā vai apmācībās neiesaistītu jauniešu izglītības ieguves un nodarbinātības veicināšanai ES struktūrfondu un Kohēzijas fonda 2014.–2020. gada plānošanas perioda pieejamā finansējuma ietvaros MK 2015. gada 28. aprīlī pieņēma noteikumus, lai sniegtu atbalstu jauniešiem un sekmētu jauniešu pāreju uz nodarbinātību, jo īpaši, īstenojot darba tirgus prasībām atbilstošu prasmju un iemaņu paaugstināšanas pasākumus un praktiskas pieredzes iegūšanu darbavietā. Specifiskā atbalsta mērķa grupa ir jaunieši vecumā no 15 līdz 29 gadiem, prioritāri atbalstu sniedzot mērķa grupai vecumā no 15 līdz 24 gadiem.¹²

No 2014. līdz 2020. gadam Latvijā tiek īstenota iniciatīva “Jauniešu garantijas”, kuras mērķis ir palīdzēt jauniešiem atgriezties izglītības iestādē vai iekļauties darba tirgū, lai mazinātos jauniešu bezdarbs un uzlabotos konkurētspēja darba tirgū. Iniciatīvas ietvaros VIAA piedāvā jauniešiem divas reizes gadā – vasarā un ziemā – iestāties un uzsākt mācības kādā no Latvijas profesionālās izglītības iestādēm, kurās viena vai pusotra gada laikā iespējams apgūt tautsaimniecībā noderīgu profesiju. NVA piedāvā jauniešiem kvalitatīvu darba, mācekļa prakses, stažēšanās iespējas, kā arī izglītības programmas, kuras pabeidzot tiek iegūta atzīta profesionālā kvalifikācija. “Jauniešu garantijas” piedāvātie atbalsta pasākumi beidzas 2020.gadā.

Lai pilnveidotu nodarbināto personu profesionālo kompetenci un novērstu darbaspēka kvalifikācijas neatbilstību darba tirgus pieprasījumam, ES struktūrfondu un Kohēzijas fonda 2014.–2020. gada plānošanas perioda pieejamā finansējuma ietvaros MK 2016. gada 15. jūlijā pieņēma noteikumus, lai atbalstītu nodarbinātību jauniešiem vecumā no 17 līdz 24 gadiem ar un bez iepriekš iegūtas profesionālās kvalifikācijas.¹³

Pēdējos gados tiek ieviests darba vidē balstīts mācību modelis, kas ļauj jauniešiem savlaicīgāk izprast reālo darba vidi un apstākļus, savlaicīgāk izdarīt izvēles korekcijas, kā arī labāk sagatavoties darbam pēc diploma iegūšanas.

Lai nākotnes sabiedrība būtu spējīga proaktīvi reaģēt uz nākotnes izaicinājumiem, ir nepieciešams stiprināt iespējas mācīties visa mūža garumā un prasmju, zināšanu un attieksmju regulāru atjaunošanu, papildināšanu un attīstību.¹⁴ Šajā jomā ļoti svarīga ir cilvēka motivācija atgriezties izglītības procesā pēc sākotnējās izglītības pabeigšanas vai pārtraukšanas, lai iegūtu jaunas vai pilnveidotu esošās zināšanas, prasmes un kompetences, tostarp attieksmes, konkurētspējai darba tirgū un/vai pašattīstībai.

globalizācijas iespēju izmantošanu, 2017, 16. lpp. Pieejams: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-globalisation_lv.pdf [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

¹¹ Jaunatnes likums, 3. pants. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/175920-jaunatnes-likums> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

¹² MK noteikumi Nr. 207, Rīgā, 2015. gada 28. aprīlī (prot. Nr. 22 22.§). Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 7.2.1. specifiskā atbalsta mērķa “Palielināt nodarbinātību, izglītībā vai apmācībās neiesaistītu jauniešu nodarbinātību un izglītības ieguvu “Jauniešu garantijas” ietvaros” pasākumu “Aktīvās darba tirgus politikas pasākumu īstenošana jauniešu bezdarbnieku nodarbinātības veicināšanai” un “Sākotnējās profesionālās izglītības programmu īstenošana “Jauniešu garantijas” ietvaros” īstenošanas noteikumi. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/274081-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-7-2-1-specifiska-atbalsta-merka-palivelinat-nodarbinatiba-izglitiba-vai> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

¹³ MK noteikumi Nr. 474, Rīgā 2016. gada 15. jūlijā (prot. Nr. 36 28. §). Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 8.4.1. specifiskā atbalsta mērķa “Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci” īstenošanas noteikumi. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/283669-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-841-specifiska-atbalsta-merka-pilnveidot-nodarbinato-personu-profesionalo-kompetenci-istenosanas-noteikumi> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

¹⁴ Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.–2027. gadam “Nākotnes prasmes nākotnes sabiedrībai”, Projekta versija, 16.07.2020., 9. lpp. Pieejams: https://www.izm.gov.lv/images/IAP2027_projekta_versija_apsriesana_16072020.pdf [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

Šajā sakarā uzmanība jāpievērš spēkā esošiem normatīviem, kas neveicina mūžizglītību Latvijā. Kā galvenais Latvijas normatīvos nostiprinātais mūžizglītību neveicinošais faktors ir minams nosacījums, kas paredz, ka ar darba nodokļiem neapliek tikai tos darba devēja izdevumus, kas ir saistīti ar darbinieka apmācību, lai iegūtu, uzlabotu vai paplašinātu darbā, profesijā, amatā vai arodā nepieciešamās iemaņas un zināšanas, savukārt apliek ar vispārējās izglītības iegūšanu un augstākās izglītības iegūšanu saistītos darba devēja izdevumus.¹⁵ Attiecīgi Latvijā būtu jāatceļ aplikšana ar darba nodokļiem arī tos darba devēja izdevumus, kas ir saistīti ar darba ņēmēja vispārējās izglītības iegūšanu un augstākās izglītības iegūšanu.

Personas ar invaliditāti

Invaliditāte ir ilgstošs vai nepārejošs funkcionēšanas ierobežojums, kas ietekmē personas garīgās vai fiziskās spējas, darbaspējas, pašaprūpi un iekļaušanos sabiedrībā¹⁶. ES un tās dalībvalstis, pamatojoties uz ES Pamattiesību hartu un Līgumu par ES darbību, ir apņēmušās uzlabot personu ar invaliditāti sociālo un ekonomisko stāvokli.¹⁷ Viens no svarīgākajiem aspektiem šajā ziņā ir nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātību un iespēju iegūt profesiju.

2000. gada 27. novembra Eiropas Padomes Direktīvā 2000/78/EK¹⁸, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, ir teikts, ka jāparedz pienācīgi, proti, efektīvi un praktiski pasākumi, lai darba vietu pielāgotu personām ar invaliditāti, piemēram, pielāgotu telpas un iekārtas, darbalaiku, uzdevumu sadali vai izglītības un integrācijas resursu nodrošināšanu.

Cilvēku ar invaliditāti iekļaušana darba tirgū lielā mērā ir atkarīga no viņu iegūtās profesionālās kvalifikācijas un iepriekšējā darbā iegūtajām prasmēm un iemaņām. NVA statistika liecina, ka vairākus reģistrēto bezdarbnieku ar invaliditāti ir darba pieredze vidējās kvalifikācijas profesijās, bet netrūkst arī tādu, kuri ir strādājuši augstākas kvalifikācijas profesijās.¹⁹ Savukārt augstāka kvalifikācija ir labs priekšnoteikums dalībai darba tirgū.

Lai sekmētu personu ar invaliditāti nodarbinātību, uzmanība jāpievērš ierobežojošajiem faktoriem un spēkā esošajiem normatīviem, kas tomēr neveicina šādu personu nodarbinātību:

1. Darba likuma 109. panta 2. daļā noteiktais aizliegums darba devējam uzteikt darba līgumu ar darbinieku, izņemot īpašus gadījumus²⁰;
2. likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 36. pantā noteiktais darba devēja pienākums izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu par darbnespējas dienām (stundām), kurās darba ņēmējam būtu bijis jāstrādā²¹;

¹⁵ MK 2010. gada 21. septembrī noteikumi Nr. 899 likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" normu piemērošanas kārtība" punkts 18.² 3.1. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/56880-par-iedzivotaju-ienakuma-nodokli> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

¹⁶ Invaliditātes likums, 5. pants 1. daļa. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/211494-invaliditates-likums> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

¹⁷ Eiropas Komisija, Nodarbinātība, sociālās lietas un iekļautība, Personas ar invaliditāti. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=lv> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

¹⁸ 2000. gada 27. novembra Padomes Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32000L0078> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

¹⁹ NVA. Pieejams: <https://www.nva.gov.lv/lv/bezdarbnieku-ar-invaliditati-statistikais-portrets> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

²⁰ Darba likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

²¹ Likums "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/38051-par-maternitates-un-slimibas-apdrosinasanu> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

3. MK 2001. gada 5. jūnija noteikumos par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām no valsts pamatbudžeta un valsts sociālās apdrošināšanas speciālajiem budžetiem²² ietvertais nosacījums, ka gadījumā, ja persona nav nodarbināta, tad par to no speciālā budžeta tiek veiktas iemaksas 20 % apmērā no iepriekšējā gada vidējās apdrošināšanas iemaksu algas 50 %, savukārt, ja persona ir nodarbināta, tad šīs iemaksas tiek pārtrauktas un pensiju kapitālā tiek ieskaitīta tikai darba devēja samaksātā VSAOI daļa par faktisko atalgojumu, kas nereti ir ievērojami mazāks par vidējās apdrošināšanas iemaksu algas 50 %.

Latvijā ir jānovērš būtiski ar spēkā esošajiem normatīviem noteiktie faktori, kas nesekmē personu ar invaliditāti nodarbinātību. Tādēļ būtu nepieciešams:

1. atcelt Darba likuma 109. panta 2. daļā noteikto aizliegumu darba devējam uzteikt darba līgumu ar darbinieku, saglabājot vai pastiprinot 108. pantā personām ar invaliditāti noteiktās priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā;
2. likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 36. pantā noteikto darba devēja pienākumu izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu par darbnespējas dienām attiecībā uz personām ar invaliditāti aizstāt ar slimības pabalstu.
3. likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" grozījumu projektā 20.⁴ pantu papildināt ar personām, kurām ir noteikta 3. grupas invaliditāte, paredzot, ka arī uz personām ar 3. grupas invaliditāti tiek attiecināts nosacījums par atkāpi no valsts obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksu minimālā apmēra;
4. noteikt, ka gadījumos, ja persona ar invaliditāti ir nodarbināta un tās atalgojums ir mazāks par vidējās apdrošināšanas iemaksu algas 50 %, valsts veic sociālās apdrošināšanas iemaksas no starpības starp faktisko atalgojumu un vidējās apdrošināšanas iemaksu algas 50 %.

Personas, kuras aprūpē citu personu

Personu, kuras aprūpē citu personu, biežāk sastopamās apakšgrupas ir: 1) vecāki bērna kopšanas atvaļinājumā; 2) personas, kuras aprūpē bērnu ar invaliditāti un 3) personas, kuras aprūpē citu tuvinieku.

Vecāki bērna kopšanas atvaļinājumā

Šai grupai ir raksturīgs iepriekš aptuveni zināms aprūpes periods. Parasti viens no vecākiem bērna kopšanas atvaļinājumu izmanto atbilstīgi sociālās apdrošināšanas ietvaros noteiktajam – 12 vai 18 mēnešus ilgu vecāku pabalsta saņemšanas periodu.²³

Lai īstenotu vienlīdzīgas iespējas un piekļuvi darba tirgum, šai grupai raksturīgā problemātika ir, ka daļa no vecākiem bērna kopšanas periodā labprāt turpinātu darbu nepilna laika režīmā, jo tā ir iespēja saglabāt tiešu saikni ar darbavietu, kā arī mazina karjeras izaugsmes sabremzēšanās risku. Tomēr Latvijā problēmu izraisa normatīvais regulējums, kas jebkuru mēģinājumu savienot bērna aprūpi ar daļēju nodarbinātību, ierobežo ar būtisku ekonomisku

²² MK 2001. gada 5. jūnija noteikumi Nr. 230 "Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām no valsts pamatbudžeta un valsts sociālās apdrošināšanas speciālajiem budžetiem". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/25244-noteikumi-par-valsts-socialas-apdrosinasanas-obligatajam-iekamsam-no-valsts-pamatbudzeta-un-valsts-socialas-apdrosinasanas-spec> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

²³ Likums "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu", 10.⁴ pants. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/38051-par-maternitates-un-slimibas-apdrosinasanu> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

sankciju – vecāku pabalsta samazinājumu par 70 %.²⁴ Tostarp šī ekonomiskā sankcija tiek piemērota arī gadījumā, ja abi vecāki solidāri uzņemas bērna aprūpi un katrs samazina savu darba slodzi uz pusi.

Eiropas sociālie partneri savā 2020. gada 13. novembra kopīgajā paziņojumā ir uzsvēruši, ka vecāku nodarbinātībai būtisks ir pieejamas un kvalitatīvas bērnu aprūpes iestāde. Ņemot vērā to, ka par aprūpes pienākumiem joprojām galvenokārt atbild sievietes, bērnu aprūpe ir īpaši svarīga sieviešu nodarbinātības palielināšanā, tādējādi būtiski veicinot dzimumu līdztiesību un novēršot vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības. Tajā pašā laikā būtu jācenšas stimulēt, lai vairāk vīriešu pievienotos bērnu aprūpei²⁵.

Lai sekmētu vecāku bērna kopšanas atvaļinājumā tiesības īstenot vienlīdzīgas iespējas un piekļuvi darba tirgum, Latvijā būtu nepieciešami šādi risinājumi:

1. likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 10.⁶ pantā ieviest nodarbinātības kvotu, piemēram, 20 stundas nedēļā, saglabājot šīm personām iespēju saņemt vecāku pabalstu pilnā apmērā, vai pilnībā izslēgt nosacījumu, kas paredz vecāku pabalsta samazinājumu par 70 % nodarbinātajiem vecākiem;
2. gadījumā, ja persona vecāku pabalsta saņemšanas periodā pārtrauc nodarbinātību, no budžeta jāveic sociālās apdrošināšanas iemaksas no atalgojuma līmeņa, kāds personai bija vecāku pabalsta apmēra kvalifikācijas periodā;
3. attīstīt kvalitatīvu un profesionālu bērnu aprūpes pakalpojumu pieejamību²⁶, sniedzot vairāk praktiskas iespējas vecākiem būt darba tirgū un īstenot vienlīdzīgas iespējas.

Personas, kuras aprūpē bērnu ar invaliditāti

Kopš 2006. gada šīs personas saņem bērna ar invaliditāti kopšanas pabalstu,²⁷ kas 2020. gadā ir 313 eiro mēnesī, un, ja persona nav nodarbināta, no valsts pamatbudžeta tiek veiktas obligātās iemaksas pensiju apdrošināšanai.

Lai īstenotu vienlīdzīgas iespējas un piekļuvi darba tirgum, šai grupai raksturīgā problemātika ir:

1. lielā daļā gadījumu aprūpi ir grūti savienot ar pilna laika darbu klātienē. Ir iespējams strādāt attālināti, ja to pieļauj nodarbinātības raksturs;
2. no valsts pamatbudžeta veiktās iemaksas pensiju apdrošināšanai 14,23 eiro (20 % no 71,14 eiro)²⁸ ir ļoti niecīgas un neveido nopietnu pensiju kapitālu;
3. nav pietiekamā apjomā pieejami asistenta pakalpojumi.

Lai sekmētu personas, kuras aprūpē bērnu ar invaliditāti tiesības īstenot vienlīdzīgas iespējas un piekļuvi darba tirgum, Latvijā būtu nepieciešami šādi risinājumi:

1. likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 20.⁴ pantu papildināt ar personām, kuru aizgādībā ir bērns, kas saskaņā ar normatīvajiem aktiem ir atzīts par personu ar invaliditāti,

²⁴ Likums "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu", 10.⁶ pants, trešā daļa. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/38051-par-maternitates-un-slimibas-apdrosinasanu> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

²⁵ 13.11.2020. European Social Partners joint statement on childcare provisions in the EU, p. 1. Pieejams: https://ddk.lv/wp-content/uploads/2020/11/13-11-2020_Joint-social-partner-statement-childcare.pdf [pēdējo reizi aplūkots 20.11.2020.].

²⁶ Turpat.

²⁷ Valsts sociālo pabalstu likuma 3. panta pirmā daļa, 9. punkts, 7.¹ pants. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=68483> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

²⁸ MK 2001. gada 5. jūnija noteikumi Nr. 230 "Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām no valsts pamatbudžeta un valsts sociālās apdrošināšanas speciālajiem budžetiem". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/25244-noteikumi-par-valsts-socialas-apdrosinasanas-obligatajam-iekksam-no-valsts-pamatbudzeta-un-valsts-socialas-apdrosinasanas-spec> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

paredzot, ka arī uz šīm personām tiek attiecināts nosacījums par atkāpi no valsts obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksu minimālā apmēra;

2. Darba likumā ietvert normu, ka personām, kuru aizgādībā ir bērns, kas saskaņā ar normatīvajiem aktiem ir atzīts par personu ar invaliditāti, ir tiesības, savlaikus brīdinot darba devēju, saņemt ne mazāk kā piecas brīvas dienas gadā;
3. attīstīt bērnu ar invaliditāti asistenta pakalpojumus, sniedzot vairāk praktiskas iespējas vecākiem būt darba tirgū un īstenot vienlīdzīgas iespējas, kā arī paaugstināt bērnu ar invaliditāti spējas iesaistīties darba tirgū nākotnē.

Personas, kuras aprūpē tuvinieku ar invaliditāti, kuram nepieciešama kopšana

Kopš 2007. gada aprūpējamās personas saņem pabalstu invalīdam, kuram nepieciešama kopšana.²⁹ 2020. gadā pabalsts atkarībā no invaliditātes iestāšanās laika ir no 213 līdz 313 eiro.³⁰ Šis pabalsts ļauj personai izvēlēties aprūpes sniedzēju un aprūpes veidu. Parasti šo funkciju veic kāds no tuviniekiem, bet pastāv iespēja saņemt pakalpojumu no pakalpojumu sniedzēja.

Lai īstenotu vienlīdzīgas iespējas un piekļuvi darba tirgum, šai grupai raksturīgā problemātika ir, ka daļā gadījumu aprūpi ir grūti savienot ar pilna laika darbu klātienē. Ir iespējams strādāt attālināti, ja to pieļauj nodarbinātības raksturs.

Lai sekmētu personas, kuras aprūpē tuvinieku ar invaliditāti, tiesības īstenot vienlīdzīgas iespējas un piekļuvi darba tirgum, Latvijā būtu nepieciešami šādi risinājumi:

1. likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 20.⁴ pantu papildināt ar personām, kuras aprūpē personu ar invaliditāti, paredzot, ka arī uz šīm personām tiek attiecināts nosacījums par atkāpi no valsts obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksu minimālā apmēra;
2. Darba likumā ietvert normu, ka personām, kuras aprūpē personu ar invaliditāti, ir tiesības, savlaikus brīdinot darba devēju, saņemt ne mazāk kā piecas brīvas dienas gadā;
3. attīstīt personu ar invaliditāti asistenta pakalpojumus, sniedzot vairāk praktiskas iespējas personām, kuras aprūpē tuvinieku ar invaliditāti, būt darba tirgū un īstenot vienlīdzīgas iespējas.

Personas, kurām ir nepieciešamība aprūpēt citu tuvinieku

Parasti aprūpējamais ir pensijas vecuma persona, kurai nav veikta darbspēju ekspertīze un nav noteiktas medicīniskās indikācijas īpašai kopšanai. Aprūpi visbiežāk veic vai nu dzīvesbiedrs, vai kāds darbspējas vecumā esošs lejupejais (bērns vai mazbērns)³¹, vai cits tuvinieks. Ir arī situācijas, kad aprūpē tiek izmantota arī ārpakalpojumu sniedzēju aprūpe.

²⁹ Valsts sociālo pabalstu likums, 3. panta pirmās daļas 10. punkts, 12.¹ pants. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=68483> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

³⁰ MK 2009. gada 22. decembra noteikumi Nr. 1608 "Noteikumi par pabalstu invalīdam, kuram nepieciešama kopšana". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/202853-noteikumi-par-pabalstu-invalidam-kuram-nepieciešama-kopsana> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

³¹ Atbilstoši Latvijas Republikas Civillikuma 207. pantam radinieki taisnā līnijā ir tie, kuri cēlušies viens no otra ar dzimšanu un kurus sauc vai nu par augšupējiem, vai lejupejiem radiniekiem, raugoties pēc tā, vai skaita no bērniem uz vecākiem vai otrādi. Saskaņā ar to arī pašu līniju sadala augšupējā un lejupejā. Pie pirmās pieder tēvs, māte, vectēvs, vecmāmiņa, vectēva un vecmāmiņas vecāki utt., bet pie otrās — dēli, meitas, bērnu bērni, šo pēdējo bērni utt. Avots: Latvijas Republikas Civillikums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/225418-civillikums> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

Lai īstenotu vienlīdzīgas iespējas un piekļuvi darba tirgum, šai grupai raksturīgā problemātika ir, ka daļā gadījumu personas, kas uzņemas veikt tuvinieku aprūpi, šī iemesla dēļ samazina darba slodzi vai pārtrauc strādāt algotu darbu. Ja pārtraukums ir ilgstošs, tad atgriešanās darba tirgū ir sarežģīta.

Lai sekmētu personu, kurām ir nepieciešamība aprūpēt citu tuvinieku, tiesības īstenot vienlīdzīgas iespējas un piekļuvi darba tirgum, Latvijā būtu nepieciešami šādi risinājumi:

1. likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 20.⁴ pantu papildināt ar personām, kuras aprūpē personu ar invaliditāti, paredzot, ka arī uz šīm personām tiek attiecināts nosacījums par atkāpi no valsts obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksu minimālā apmēra;
2. Darba likumā ietvert normu, ka personām, kuras aprūpē personu ar invaliditāti, ir tiesības, savlaikus brīdinot darba devēju, saņemt ne mazāk kā piecas brīvas dienas gadā;
3. sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 1. panta 37. punktā terminu "apgādnieks" attiecināt tikai uz personām, kurām saskaņā ar likumu vai tiesas nolēmumu ir pienākums rūpēties par savu laulāto vai bērniem;
4. attīstīt asistenta pakalpojumus, sniedzot vairāk praktiskas iespējas personām, kuras aprūpē tuvinieku, būt darba tirgū un īstenot vienlīdzīgas iespējas.

Bezdarbnieki

Bezdarbnieki iedalās vairākās apakšgrupās: 1) ilgstošie bezdarbnieki, 2) bezdarbnieki ar darba pieredzi, 3) bezdarbnieki bez darba pieredzes, 4) personas, kuras meklē darbu, bet nav gatavas to uzsākt, 5) personas, kuras ir gatavas uzsākt darbu, bet to nemeklē.

Bezdarba līmenis Latvijā ir ļoti atkarīgs no ekonomikas cikliskajām svārstībām. Jauniešu vidū bezdarba līmenis ir ļoti augsts. Jauniešu vidū īpaši saspringta situācija bija ekonomiskās krīzes periodā, jo to saasināja pagājušā gadsimta astoņdesmito gadu lielo kohortu ienākšana reālajā darba uzsākšanas vecumgrupā (20 līdz 24 gadi), savukārt darba tirgus viņus nespēja uzņemt. 2019. gadā jauniešu bezdarbs samazinājās gan vispārējā bezdarba līmeņa krituma rezultātā, gan tādēļ, ka pagājušā gadsimta deviņdesmito gadu zemās dzimstības rezultātā ir būtiski samazinājies jauniešu skaits.

Bezdarba līmenis vīriešiem ir augstāks nekā sievietēm. Ekonomiskās krīzes laikā bezdarba līmenis vīriešiem pieauga ievērojami straujāk un 2009. gadā tas bija par 48 % augstāks nekā sievietēm. 2019. gadā bezdarba līmenis vīriešiem bija par trešdaļu augstāks nekā sievietēm. Daļēji šīs atšķirības var izskaidrot ar to, ka vīrieši vairāk ir nodarbināti privātajā sektorā, kas ir vairāk pakļauts tirgus svārstībām.

Arī ilgstošā bezdarba līmenis vīriešiem ir augstāks nekā sievietēm. 2019. gadā ilgstošā bezdarba līmenis vīriešiem bija par 53 % augstāks nekā sievietēm.

Liela daļa no bezdarbniekiem darbu ir pārtraukuši nevis darbavietas neesamības dēļ, bet par iemeslu minot ģimenes, slimības vai darbspējas ierobežojumus. 2020. gada 2. ceturksnī šādu personu bija 28 tūkstoši.³²

³² CSP dati.

Ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji

Ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju grupai pieder personas, kuras nevar pieskaitīt ne pie nodarbinātajiem iedzīvotājiem, ne arī pie aktīvajiem bezdarbniekiem (skolēni, studenti, nestrādājošie pensionāri u. c.).

Par potenciālo (iespējamo) papildu darbaspēku no šīm grupām tiek uzskatītas personas, kuras darbu ir pārtraukušas nevis darbavietas neesamības dēļ, bet par iemeslu minot ģimenes, slimības vai darbspējas ierobežojumus. 2020. gada 2. ceturksnī šādu personu bija 28 tūkstoši.³³

Visās vecumgrupās ekonomiski neaktīvo sieviešu ir vairāk nekā vīriešu, bet sevišķi izteikts pārsvars ir vecumgrupā 25–44, kas galvenokārt ir saistīts ar bērnu aprūpi ģimenē. Savukārt ievērojamais pārsvars vecumgrupā 65–74 lielā mērā ir saistīts ar sieviešu skaitlisko vairākumu šajā vecumgrupā.

Nodarbinātības līmenis Latvijā gandrīz visās vecumgrupās (izņemot vecumgrupu 15–19) ir augstāks nekā ES-27, tomēr zemāks nekā Igaunijā un Lietuvā. Latvijā ir trešā mazākā nodarbinātības līmeņa atšķirība starp dzimumiem starp ES dalībvalstīm.

Neraugoties uz to, ka valdība Covid-19 krīzes sākumposmā ieviesa dīkstāves pabalstus, krīzes ietekmē bezdarba līmenis būtiski pieauga, turklāt vīriešiem ievērojami straujāk nekā sievietēm.

Novēršot iemeslus, kas kavē personas aktīvi iesaistīties darba tirgū, ir iespējams mazināt bezdarbnieku un ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju nepietiekamo iesaisti darba tirgū, kā arī paaugstināt šo personu ienākumu līmeni un sociālo drošību gan nodarbinātības periodā, gan arī pēc pensijas vecuma sasniegšanas.

Papildu informācija ar situācijas novērtējumu Latvijā par vienlīdzīgu iespēju un piekļuvi darba tirgum Latvijā pielikumā Nr. 1 "Vienlīdzīgas iespējas un piekļuve darba tirgum Latvijā".

³³ CSP dati.

2. Sociālo pakalpojumu nodrošinājums saistībā ar darba un privātās dzīves līdzsvara mērķiem: datu analīze

Izpratne par piedāvājuma un pieprasījuma līdzsvaru ir būtiska, lai tiktu pieņemti un īstenoti atbilstoši lēmumi, kas kopumā veicinātu un stimulētu darba un privātās dzīves līdzsvaru Latvijā.

LDDK ziņojuma sadaļā analizēts sociālo pakalpojumu, kas saistīti ar darba un privātās dzīves līdzsvara mērķiem, piedāvājums un pieprasījums Latvijā. Situācijas Latvijā izpēte balstīta uz Eurostat darbaspēka apsekojuma datu analīzi un starptautiskajiem salīdzinājumiem starp ES valstīm.

ES statistikas birojs Eurostat 2018. gadā veica darbaspēka apsekojumu³⁴ par darba un ģimenes dzīves apvienošanu, kura laikā tika veiktas aptaujas 27 ES valstīs. Eurostat darbaspēka apsekojums liecina, ka **Latvijā no 1,161 milj. iedzīvotāju vecumā no 18 līdz 64 gadiem aptuveni trešdaļai (35,8 %) ir kāda aprūpes atbildība**, tostarp:

- 341,7 tūkstoši (29,5 %) uzņemas aprūpi par savu vai partnera bērnu (-iem) vecumā līdz 15 gadiem;
- 55,5 tūkstoši (4,8 %) uzņemas aprūpi par kādu nespējīgu tuvinieku;
- 17,9 tūkstoši (1,5 %) uzņemas aprūpi gan par bērnu (-iem), gan par kādu nespējīgu tuvinieku.

Starp ES valstīm augstākais iedzīvotāju īpatsvars ar aprūpes atbildību ir Īrijā (44,8 %), bet zemākais – (Vācijā 28,6 %). Latvijā šis rādītājs (35,8 %) ir astotais augstākais starp ES-27 valstīm. **Gan Latvijā, gan citās ES valstīs aprūpes pienākumi visbiežāk ir saistīti ar bērniem** (ES vidēji – 28,6 %). Otrai lielākajai daļai (ES vidēji – 4,1 %) ir tikai aprūpējami tuvinieki, bet vēl neliela daļa iedzīvotāju (ES vidēji – 1,4 %) rūpējas gan par bērniem, gan tuviniekiem.

Latvijā aprūpes noslodze (iedzīvotāji ar aprūpes atbildību, % pret kopējo iedzīvotāju skaitu attiecīgajā grupā) **ir paaugstināta sieviešu vidū** (38 % salīdzinājumā ar 33 % vīriešu vidū). Starp vecuma grupām lielākā noslodze ir vecumā 35–44 (67 %) un 25–34 % (54 %), savukārt zemākā noslodze – vecumā 18–24 (7 %). Pēc ekonomiskās aktivitātes statusa vairāk noslogoti ir nodarbinātie (39 %), bet mazāk noslogoti – ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji (23 %). Pēc izglītības līmeņa lielāka aprūpes noslodze ir starp iedzīvotājiem ar zemu izglītību (47 %). Mājsaimniecību veidu dalījumā lielākā aprūpes noslodze ir starp pāriem ar bērniem (80 %), vientuļajiem vecākiem ar bērniem (60 %) un cita veida mājsaimniecībām ar bērniem (47 %).

Iedzīvotāju grupas, kurās ir paaugstināta aprūpes noslodze, Latvijā ir līdzīgas kā citās ES valstīs. **Dzimumu dalījumā ne tikai Latvijā, bet arī citās ES valstīs sievietēm ir lielāks aprūpes pienākumu īpatsvars nekā vīriešiem.** Latvijā šī dzimumu plaisa ir 5,1

³⁴ EU Labour Force Survey (EU-LFS) module on reconciliation between work and family life. Eurostat, 2018. Pēdējo reizi aplūkots: 16.06.2020. Pieejam: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Reconciliation_of_work_and_family_life_-_statistics&oldid=454330#One_in_three_in_the_EU_had_care_responsibilities_in_2018

procentpunkts, bet ES vidēji – 4,9 procentpunkti. Uz kopējā fona izceļas Somija, kur vīriešu vidū aprūpes pienākumu īpatsvars ir nedaudz augstāks kā sievietēm.

Latvijā ir 341,7 tūkstoši iedzīvotāju 18–64 gadu vecumā, kuri uzņemas aprūpi par savu vai partnera bērnu (-iem), to skaitā 282,2 tūkstoši ir nodarbināti. **No nodarbinātajiem 53,4 % izmanto profesionālus bērnu aprūpes pakalpojumus**, tajā skaitā 49,9 % šos pakalpojumus izmanto visiem saviem bērniem, bet vēl 3,4 % tos izmanto daļai no bērnu. Latvijā strādājošie aprūpes pakalpojumu izmanto (53,4 %) biežāk nekā vidēji ES-27 valstīs (43,3 %).

Latvijas iedzīvotāji 18–64 gadu vecumā ar aprūpes pienākumiem par bērnu (-iem) norāda dažādus iemeslus, kāpēc tie neizmanto profesionālus bērnu aprūpes pakalpojumus. **Lielākajā daļā gadījumu (74,3 %) pieaugušie spēj paši tikt galā ar šiem pienākumiem – Latvijā šis īpatsvars ir augstākais starp visām ES valstīm.** Aptuveni 10 % gadījumu bērni vecumā līdz 15 gadiem spēj parūpēties par sevi. Pārējie atbilstoši varianti (apmēram 15 %) tieši vai netieši norāda uz neapmierinātu pieprasījumu pēc atbilstošajiem pakalpojumiem. Uz augstām profesionālo aprūpes pakalpojumu izmaksām norāda 2,7 %, bet uz šādu pakalpojumu nepieejamību vai vakanču trūkumu – 6,1 %. Neformālu atbalstu (piemēram, auklītes) izmanto 4,1 %, bet vēl 2,9 % norādīja citu iemeslu.

Arī ES valstīs visbiežāk (46,8 % gadījumu) profesionālus bērnu aprūpes pakalpojumus neizmanto tāpēc, ka pieaugušie paši spēj ar to tikt galā. Otrs biežākais pakalpojumu neizmantošanas iemesls ES valstīs (20 %) ir saistīts ar to, ka bērni spēj parūpēties par sevi paši – Latvijā šādu gadījumu īpatsvars ir divas reizes zemāks (9,9 %). Trešais biežākais bērnu aprūpes pakalpojumu neizmantošanas iemesls ES valstīs (15,1 %) ir neformālais atbalsts, ko Latvijā izmanto gandrīz četras reizes retāk (4,1 %). Latvija izceļas ar salīdzinoši augstu tādu gadījumu īpatsvaru (6,1 % iepretim ES-27 vidējam 3,0 %), kas saistīts ar attiecīgo aprūpes pakalpojumu nepieejamību vai vakanču trūkumu. Savukārt bērnu aprūpes pakalpojumu dārdzība Latvijā (2,7 %) tiek pieminēta divas reizes retāk nekā vidēji ES (5,6 %).

CSP datu analīze liecina, ka Latvijā kopējais bērnu skaits pirmsskolas izglītības vecumā (t. i., no pusotra līdz sešiem gadiem), kuriem varētu būt nepieciešami atbilstošie pakalpojumi, bet kuri tos neizmanto, Latvijā sasniedz aptuveni 19,5 tūkstošus. VARAM informācija liecina, ka **Latvijā kopējā rindā uz pašvaldības pirmsskolas izglītības iestādēm³⁵ ir vismaz 10 tūkstoši bērnu.** Atsevišķās pašvaldībās rindā ir 40–50 % no visiem pirmsskolas vecuma bērniem. Šī problēma vislielākā ir Rīgā un Pierīgā. VARAM secina, ka šīs problēmas risināšanai būtu nepieciešami ieguldījumi infrastruktūrā un bērnu pieskatīšanas pakalpojumu pieejamībā.

Bērnu aprūpes pakalpojumu nepietiekama pieejamība ir iemesls, kas 8,4 % no strādājošajiem 18–64 gadu vecumā ietekmējusi to nodarbinātību, tai skaitā darba vietu vai darba devēju nācies mainīt 2,0 %, ģimenes atvaļinājumā³⁶ devušies 2,2 %, bet darbalaiku

³⁵ Pirmsskolas izglītības iestāde jeb bērnudārzs. Latvijā pirmsskolas izglītība bērniem ir obligāta no 5 gadu vecuma, bet parasti mācības bērnudārzā tiek uzsāktas ātrāk. Pirmsskolas izglītības mērķis ir sekmēt vispārējo attīstību un sagatavot bērnu sākumskolai. Pirmsskolas izglītības programmas Latvijā var apgūt gan pašvaldību, gan privātās izglītības iestādēs. Avots: portāls Latvija.lv. Pieejams: <https://latvija.lv/lv/DzivesSituacijas/atgriesanas-latvija/izglitiba/Pirmsskolas-izglitiba-iestades> [pēdējo reizi aplūkots 15.02.2021]. Pirmsskolas izglītības iestāde nodrošina izglītojamo sagatavošanu pamatzglītības ieguvei. Avots: SCP mājas lapa: Izglītības iestādes, mācību personāls un izglītojamo skaits, pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/tabulas/metadati-izglitiba-iestades-macibu-personals-un-izglitojamo-skaits> [pēdējo reizi aplūkots 15.02.2021]

³⁶ Eurostat veiktās aptaujā jautājumus par “ģimenes atvaļinājumu” ar to tiek saprasti dažāda veida atvaļinājumi - vecāku atvaļinājumi, maternitātes vai paternitātes atvaļinājumi vai šo atvaļinājuma veidu kombinācija. Avots: Population with work

samazinājuši 4,2 %. Būtiski atšķiras ietekme dzimumu starpā – sievietēm (12,7 %) tā ir gandrīz piecas reizes lielāka nekā vīriešiem (2,7 %). ES valstīs vidēji 27,1 % no nodarbinātajām personām gadiem savu darbu ir pielāgojušas bērnu aprūpes pienākumu atvieglošanai, kas ir trīs reizes biežāk nekā Latvijā (8,4 %), tostarp pieminot arī plašākus atbilstīgos variantus, piemēram, izmaiņas darba ienākumu palielināšanai, mazāk pienākumu darbā u. c.

ES valstīs no strādājošajiem, kuri samazināja darbalaiku, lai atvieglotu bērnu aprūpes pienākumus, 82 % bija sievietes. **Visās ES valstīs sievietes darbalaika samazinājumu uzņemas biežāk nekā vīrieši. Latvijā šis sieviešu īpatsvars (69 %) ir tuvāk dzimumu līdzsvaram,** tostarp augstāks nekā visās salīdzināmajās valstīs (Igaunijā, Dānijā, Zviedrijā un Somijā).

Latvijā 2,1 % no iedzīvotājiem 18–64 gadu vecumā tuvinieku aprūpes nepieciešamība ietekmējusi darbu, tostarp darbu nācies pārtraukt 1,2 %, bet samazināt darbalaiku – 0,9 %. Ietekmes ziņā vērojama samērā liela atšķirība starp dzimumiem – ja vīriešu vidū šī ietekme ir 0,6 %, tad sieviešu vidū – 2,9 % jeb gandrīz piecas reizes lielāka.

Eurostat salīdzināmie dati liecina, ka arī visās pārējās **ES valstīs ir raksturīga dzimumu nevienlīdzība pēc tuvinieku aprūpes ietekmes, jo sievietēm biežāk nekā vīriešiem nācies pārtraukt darbu vai samazināt slodzi.** Lielākā dzimumu plaisa ir Bulgārijā (6,7 procentpunkti), bet zemākā – Slovēnijā (1,1 procentpunkts). Latvijā šī plaisa (2,3 %) ir zemāka nekā vidēji ES-27, bet augstāka nekā visās salīdzināmajās valstīs – Igaunijā, Dānijā, Zviedrijā un Somijā.

Latvijā 34 % no strādājošajiem norāda, ka tiem ir iespēja izvēlēties darbalaika sākumu un beigas visas darbadienas garumā – šis rādītājs ir augstāks nekā vidēji ES (29 %), taču zemāks nekā visās salīdzināmajās valstīs – Somijā, Dānijā, Igaunijā un Zviedrijā.

Tādējādi var secināt, 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 25–44 gadi, nodarbinātie, ar vidēju un zemu izglītību;
- Latvijā situācija darba un privātās dzīves līdzsvarošanā ir līdzīga ar citām ES valstīm;
- Latvijā ir nepietiekama profesionālu bērnu aprūpes pakalpojumu pieejamība, kas daļai darba ņēmēju liek samazināt darbalaiku vai pārtraukt darbu vispār.

Papildu informācija ar Eurostat darbaspēka apsekojuma datu analīzi un starptautiskajiem salīdzinājumiem starp ES valstīm pieejama 2. pielikumā “Aprūpes atbildība Latvijā un ES valstīs” (Eurostat apsekojums).

3. Darba un privātās dzīves līdzsvara tiesību normas un to ieviešana Latvijā: darba devēju aptauja

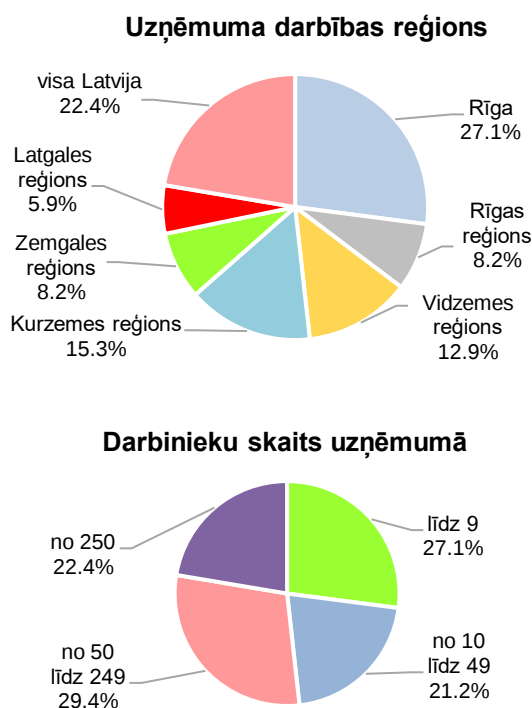
LDDK laika posmā no 2020. gada 27. jūlija līdz 10. augustam veica darba devēju aptauju, lai izvērtētu situāciju darba un privātās dzīves līdzsvarošanā Latvijas uzņēmumos.

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 anketa³⁷ tika nosūtīta LDDK biedriem³⁸ un izplatīta LDDK sociālo tīklu kontos (Facebook, LinkedIn). 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 vērtējamas.

Aptaujas respondenti pārstāv dažādus Latvijas reģionus, tautsaimniecības nozares, kā arī uzņēmumu lielumus. Aptaujātajos uzņēmumos ir pietiekami plaša izkliede arī pēc nodarbināto dalījuma pēc dzimuma. Sk. attēlus Nr. 1.–3.

Attēls Nr. 1. Respondenti – uzņēmumi – pēc darbības reģiona un darbinieku skaita



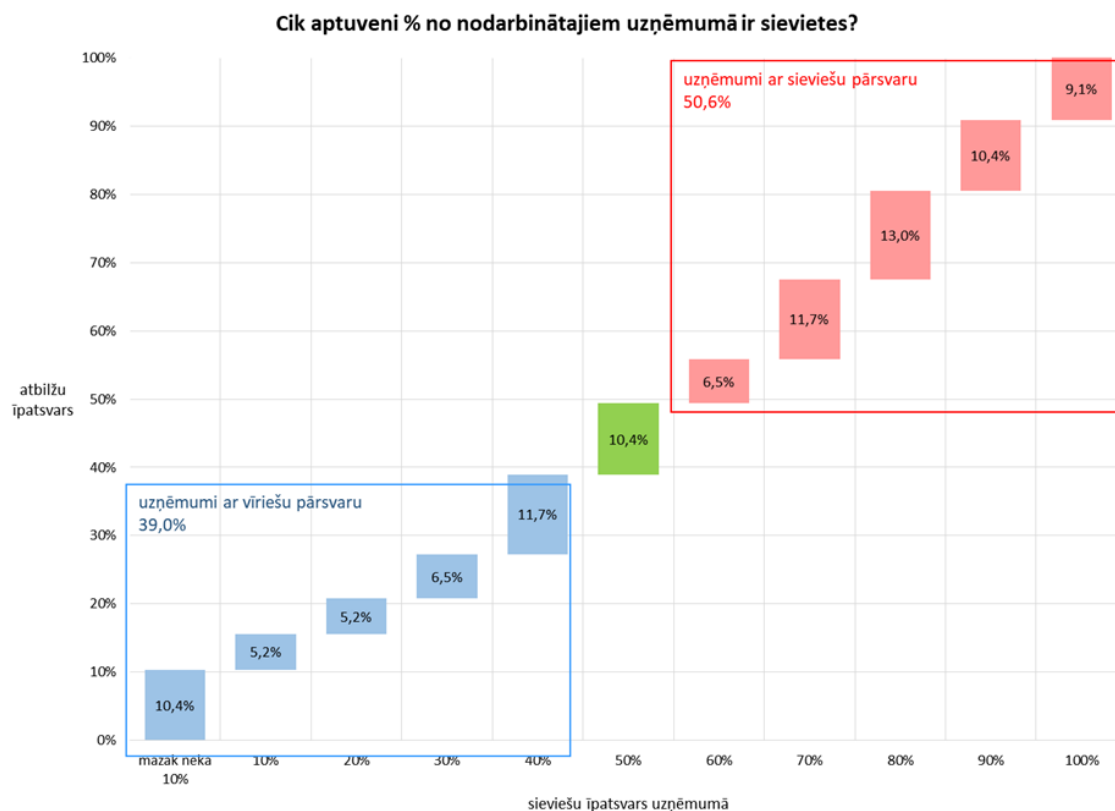
Attēls Nr. 2. Respondentu – uzņēmumu – saimnieciskās darbības nozare

³⁷ Papildu informāciju par Latvijas darba devēju aptaujas anketu skatīt pielikumā Nr. 3. LDDK aptaujas par darba un privātās dzīves līdzsvarošanu rezultāti un aptaujas anketa.

³⁸ LDDK biedri 2020. gadā ir 114 uzņēmumi, kas nodarbina virs 50 darbiniekiem, un 68 nozaru un reģionālās uzņēmēju asociācijas un federācijas. LDDK biedri nodarbina ~ 44 % Latvijas darba ņēmēju. Avots: Par LDDK. Pieejams: <https://lodd.lv/par-lodd/> [pēdējo reizi aplūkots 22.12.2020.].

	skaitis	%
(A) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	6	7,1%
(B) Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	1	1,2%
(C) Apstrādes rūpniecība	8	9,4%
(D) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde	3	3,5%
(E) Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana	3	3,5%
(F) Būvniecība	10	11,8%
(G) Vairum- un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	1	1,2%
(H) Transports un uzglabāšana	8	9,4%
(I) Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	9	10,6%
(J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	3	3,5%
(K) Finanšu un apdrošināšanas darbības	3	3,5%
(L) Operācijas ar nekustamo īpašumu	1	1,2%
(M) Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	4	4,7%
(N) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	1	1,2%
(O) Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdr.	5	5,9%
(P) Izglītība	4	4,7%
(Q) Veselība un sociālā aprūpe	5	5,9%
(R) Māksla, izklaide un atpūta	2	2,4%
(S) Citi pakalpojumi	8	9,4%
	85	100,0%

Attēls Nr. 3. Respondentu – uzņēmumu – nodarbināto dalījums pēc dzimuma



No LDDK aptaujātajiem uzņēmumiem 86 % paiduši, ka to darbiniekiem ir pieejamas elastīgas darbalaika organizācijas formas. Tikai 12 % uzņēmumu nav pieejamas elastīgas darbalaika organizācijas formas. Vēl neliela daļa uzņēmumu atzīst, ka elastīgas darbalaika organizācijas formas ar attālināta darba iespējām tika piemērotas Covid-19 krīzes laikā³⁹. No tā var secināt, ka **Latvijā lielākā daļa uzņēmumu piedāvā saviem darbiniekiem elastīgas darbalaika iespējas.**

Kā elastīga darbalaika risinājumus Latvijas uzņēmumi visbiežāk piemin elastīgu darba grafiku (59 %), attālināto darbu (55 %), summēto darbalaiku (51 %) un nepilnu darbalaiku (49 %). Tikai 7 % aptaujāto uzņēmumu norādījuši, ka elastīga darba organizācijas formas darbiniekiem nav pieejamas. Jāatzīmē, ka noraidošās atbildes pieminējuši tādu nozaru uzņēmumi (būvniecība, apstrādes rūpniecība, transports, viesmīlība), kur darbības specifika (klientu plūsma, procesa nepārtrauktība u. tml.) apgrūtina darbalaika organizācijas elastību.

Gadījumos, kad netiek praktizēta elastīga darba organizācija, visbiežāk pieminētais šķērslis ir uzņēmuma darbības specifika (55 % gadījumu) – to norādījuši uzņēmumi no tādām nozarēm kā apstrādes rūpniecība, transports, būvniecība, viesmīlība. Aptuveni ceturtdaļa (24 %) kā iemeslu norāda nepietiekamu darbinieku pieprasījumu pēc elastīgas darbalaika organizācijas. No aptaujātajiem uzņēmumiem 14 % minējuši, ka elastīga darbalaika organizācija neatbilst uzņēmumu pārvaldības modelim, bet vēl 7 % gadījumu tika minēts kāds cits šķērslis (piemēram, nav pieejamas sistēmas atbilstoši darbalaika uzskaites nodrošināšanai, neatbilst tiešā vadītāja darba stilam).

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.

Vairāk nekā puse (62 %) aptaujāto uzņēmumu norāda, ka tajos nepastāv atšķirības starp dzimumiem, izmantojot elastīgas darba organizācijas iespējas. Tātad **vairākumā aptaujāto uzņēmumu sievietes un vīrieši vienādā mērā izmanto elastīgas darba organizācijas iespējas.** Grūtības novērtēt dzimumu atšķirības bija 12 % respondentu, bet vēl 4 % to nevarēja izdarīt, atsaucoties uz to, ka kolektīvā strādā tikai viena dzimuma pārstāvji. Dzimumu atšķirības elastīgas darba izmantošanā uzrāda apmēram piektdaļa uzņēmumu (22 %), no kuriem lielākā daļa (20 %) norāda uz sieviešu pārsvaru, kamēr uz vīriešu pārsvaru – vien 2 % gadījumu.

Vērtējumā par atšķirību starp dzimumiem, izmantojot bērna kopšanas atvaļinājumu, gandrīz trīs ceturtdaļas uzņēmumu (73 %) norāda, ka tos vairāk izmanto sievietes – šāda tendence ir novērota jebkura lieluma – gan lielos, gan mazos – uzņēmumos, kuri pārstāv praktiski visas

³⁹ Eurofound 2018. gada 14. decembra publikācijā par darba apstākļiem "Līdzsvara panākšana: darba un dzīves saskaņošana ES" attiecībā uz mājās (attālināti) strādājošo īpatsvaru laika posmā no 1995. līdz 2015. gadam secināts, ka Latvijā, līdztekus Bulgārijai, Kiprai, Horvātijai, Itālijai, Lietuvai un Lietuvai, praktiski nav mājās (attālināti) strādājošo atšķirībā no Austrijas, Beļģijas, Dānijas, Somijas, Francijas, Luksemburgas, Nīderlandes, Zviedrijas, kā arī zināmā mērā Portugāles un Slovēnijas, kurās palielinās mājās (attālināti) strādājošo īpatsvars. Avots: Eurofound 14 December 2018 publication on working conditions "Striking a balance: Reconciling work and life in the EU", p.32. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/striking-a-balance-reconciling-work-and-life-in-the-eu> [pēdējo reizi aplūkots 30.10.2020.]. Savukārt Flash Eurobarometer 47 ietvaros veiktais pētījums laikā no 2018. gada 26. līdz 30. jūnijam secina, ka vairākumam (71 %) strādājošo eiropiešu uzņēmumā vai organizācijā, kurā viņi ir nodarbināti, ir pieejams elastīgs darba režīms (darbs no mājām, iespēja pielāgot darba sākuma un beigu laiku, strādāt nepilnas slodzes darbu u. c.) Kopumā ES elastīgs darba režīms visbiežāk ir pieejams Somijas (87 %), visretāk Bulgārijas (45 %) iedzīvotājiem. Tikmēr Latvijā šis rādītājs ir salīdzinoši zemāks – elastīgs darba režīms ir pieejams 64 % strādājošo, tajā skaitā aptuveni puse (53 %) strādājošo Latvijā norāda, ka viņi šo režīmu ir arī izmantojuši, bet katram desmitajam (11 %) tas ir pieejams, taču to nav izmantojuši. Avots: Darba un privātās dzīves līdzsvars Latvijā un Eiropas Savienībā". Kantar.lv, Kantar TNS, 15.02.2019. Pieejams: <https://www.kantar.lv/darba-un-privatas-dzives-lidzsvars-latvija-un-eiropas-savieniba> [pēdējo reizi aplūkots: 09.11.2020.].

tautsaimniecības nozares. Tikai 5 % respondentu minēja, ka bērna kopšanas atvaļinājumus vairāk izmanto vīrieši. No aptaujātajiem 8 % uzņēmumu nesaredz atšķirību starp dzimumiem, bet grūtības novērtēt šādas dzimumu atšķirības bija 14 % no respondentu. Tādējādi kopumā var secināt, ka **sievietes biežāk nekā vīrieši izmanto bērna kopšanas atvaļinājumus.**

Ja ir nepieciešams īpašs atbalsts ģimenes loceklim medicīnisku iemeslu dēļ, tad visbiežāk darbinieki izmanto elastīga darbalaika iespējas (46 %), bezalgas/īkgadējo atvaļinājumu (36 %) vai attālināta darba iespējas (16 %). Neliela daļa (4 %) atrod risinājumu pēc apstākļiem, vienojoties ar darba devēju.

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. No aptaujātajiem uzņēmumiem 40 % nenosaka speciālu procedūru vai kārtību šādas informācijas sniegšanai.

Uzņēmumos vecākiem ar bērniem līdz 15 gadu vecumam tiek piemēroti dažādi atbalsta veidi. Visbiežāk tiek piedāvāts elastīgs darba grafiks (47 %), papildu apmaksātas brīvdienas (45 %), attālināta darba iespējas (39 %), pasākumi ģimenēm ar bērniem (28 %) un samazināta darba slodze/pusslodze (22 %), kā arī dažādi citi atbalsta veidi. Atbalsta veidus saviem darbiniekiem, kuriem ir bērni, piedāvā gan lieli, gan mazi uzņēmumi dažādās tautsaimniecības nozarēs. Tikai 15 % aptaujāto uzņēmumu atzina, ka vecākiem ar bērniem līdz 15 gadu vecumam netiek piemēroti nekādi atbalsta veidi.

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. Jāatzīmē, ka vismaz divas trešdaļas aptaujāto uzņēmumu nespēja atbildēt, vai to darbiniekiem ir kādi aprūpes pienākumi par slimu pieaugušo vai bērnu ar īpašām vajadzībām – kas liecina par to, ka pietiekami liela daļa uzņēmumu pilnībā nepārzina situāciju par savu darbinieku aprūpes pienākumiem ārpus darba.

Salīdzinājumā starp dzimumiem var konstatēt, ka pēdējo 12 mēnešu laikā **sievietes vairāk nekā vīrieši izmantojušas elastīga darba organizācijas iespējas gan bērnu aprūpei, gan aprūpējama pieaugušā aprūpei. Sieviešu vidū (salīdzinājumā ar vīriešiem) ir novērojams augstāks nodarbināto īpatsvars ar aprūpes atbildību** – gan par bērniem vecumā līdz 15 gadiem, gan par bērniem ar īpašām vajadzībām, gan arī par aprūpējamām personām medicīnisku iemeslu dēļ.

Kā galveno izaicinājumu saistībā ar elastīgu darba organizāciju vairākums aptaujāto uzņēmumu (64 %) (kuri pārstāv dažādas nozares un uzņēmumu lielumus) norāda uz to, ka ir **grūti visiem darbiniekiem piemērot vienlīdzīgu attieksmi un elastīgu darba režīmu.** Tas skaidrojams ar to, ka uzņēmumos daļa darbinieku strādā biroja administrācijā (kur pastāv plašākas iespējas variēt darbalaiku, strādāt attālināti u. tml.), kamēr cita daļa darbinieku tieši piedalās ražošanas vai pakalpojumu sniegšanas procesā, kur objektīvu iemeslu dēļ (klientu plūsma, ražošanas maiņa vai tml.) pastāv ierobežotas iespējas piedāvāt elastīgas darba organizācijas formas. Starp biežāk minētajiem izaicinājumiem ir arī komandas saliedētības trūkums (35 %), mazākas iespējas kontrolēt paveikto darbu (33 %) un sliktāki darba rezultāti/produktivitāte (21 %), darba drošības risku paaugstināšanās (16 %) un grūtības atrast tehnoloģiskos risinājumus sekmīgai komunikācijai (15 %).

Kā galvenos ieguvumus saistībā ar elastīgu darba organizāciju aptaujātie uzņēmumi visbiežāk min to, ka tas ļauj samazināt stresa līmeni (49 %), ļauj abpusēji gan darbiniekiem, gan darba devējiem ietaupīt resursus (48 %), veicina darbinieku lojalitāti pret uzņēmumu (41 %). Tāpat tas arī atvieglo jaunu talantu piesaistīšanu (32 %) un paaugstina darba rezultātus vai produktivitāti (18 %).

Tādējādi var secināt, ka:

- Lielākajā daļā no aptaujāto Latvijas uzņēmumu darbiniekiem pieejamas elastīgas darbalaika organizācijas formas. To visbiežāk neizmanto tad, ja to nosaka uzņēmuma darbības specifika vai nav pietiekama darbinieku pieprasījuma.
- Sievietes aktīvāk nekā vīrieši izmanto elastīga darba organizācijas iespējas – gan bērnu aprūpei, gan aprūpējama pieaugušā aprūpei.
- Uzņēmumi īsteno arī dažādus papildu atbalsta pasākumus saviem darbiniekiem, kuriem ir kāda aprūpes atbildība.
- Daļa uzņēmumu skaidri nepārzina situāciju par darbiniekiem, kas rūpējas par aprūpējamu pieaugušo.
- Kā galvenos ieguvumus elastīgai darbalaika organizācijai darba devēji saredz zemāku stresa līmeni, resursu ietaupījumu, kā arī darbinieku lojalitāti.

Papildu informācija un analīze par LDDK veiktās aptaujas rezultātiem pieejama pielikumā Nr. 3 “LDDK aptaujas par darba un privātās dzīves līdzsvarošanu rezultāti un aptaujas anketa”.

4. Darba un privātās dzīves līdzsvara pasākumu labā prakse Latvijā: darba devēju īstenotie pasākumi uzņēmumos

Darba tirgus tendences Latvijā liecina, ka darba devējiem aizvien grūtāk nākas piesaistīt jaunus darbiniekus. Līdz ar to darba devēji, lai būtu konkurētspējīgi, piedāvā darbiniekiem dažādus labumus, tostarp darba un privātās dzīves līdzsvarošanas iespējas un dažādas sociālās garantijas.

2019. gadā veiktajā Kantar TNS Eurobarometra aptaujā par darba un privātās dzīves līdzsvaru 73 % Latvijas strādājošo atzīmēja, ka kopumā ir apmierināti ar savu darba un privātās dzīves līdzsvaru: 15 % ir norādījuši, ka ir ļoti apmierināti; 58 % – drīzāk apmierināti. Tomēr pētījums liecina, ka vidējais kopējās apmierinātības līmenis ES strādājošo vidū ir augstāks – 79 %⁴⁰.

LDDK ziņojuma sadaļā apkopoti labās prakses piemēri, par kuriem informācija atrodama uzņēmumu publiskotajā informācijā un gada pārskatos, kā arī uzņēmums norādījis, aizpildot LDDK aptaujas anketu. Izceltas ir aktivitātes, ko īsteno Latvijas darba devēji rūpēs par darbiniekiem un to labsajūtu gan darbā, gan ārpus tā – īpaši domājot par darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanu.

AS “Balta”



Kopš 2014. gada uzņēmums īsteno “Darba un privātās dzīves līdzsvara programmu”. Programmā uzņēmums piedāvā virkni iespēju sabalansēt darba un ģimenes dzīvi. “Balta” darbiniekiem nodrošina elastīgu darba grafiku – iespēju darbiniekiem izvēlēties sev ērtāko darbalaika sākumu un beigas, paredzot divas iespējas – pielāgot elastīgo darbalaiku dienām, proti, darbu var sākt laikā no 7:00 līdz 10:00 un attiecīgi darbu var beigt laikā no 15:00 līdz 18:30 vai izmantot saspiesto darba nedēļu, proti, garākas stundas četras dienas nedēļā un īsāka viena diena nedēļā.

⁴⁰ “Darba un privātās dzīves līdzsvars Latvijā un Eiropas Savienībā.” Kantar.lv, Kantar TNS, 15.02.2019. Pieejams: <https://www.kantar.lv/darba-un-privatas-dzives-lidzsvars-latvija-un-eiropas-savieniba> [pēdējo reizi aplūkots: 09.11.2020.].

Katram “Baltas” darbiniekam savā dzimšanas dienā tiek piemērota saīsinātā darbadiena – Dzimšanas dienas darbalaiks. Tāpat darbiniekiem pienākas papildu atvaļinājuma dienas – par darba stāžu, svinīgiem notikumiem, 1. septembrī 1.–3. klašu skolēnu vecākiem u. c.

Uzņēmums nodrošina iespēju strādāt attālināti – darbinieki ir nodrošināti ar visu nepieciešamo, lai tie varētu veikt savus darba pienākumus ārpus biroja. Uzņēmumā ir iespēja strādāt nepilnu darbalaiku – kolēģiem, kuri atgriezušies no bērnu kopšanas atvaļinājuma, ir iespēja izmantot pusslodzes darbu pirmajā nedēļā, saglabājot atalgojumu par pilnu slodzi.

Uzņēmumā tiek nodrošināta iespēja darbavietā atrasties ar bērnu – biroja telpās ir speciāli bērniem ierīkoti rotaļu stūrīši, kur uz laiku tie var uzturēties, lai pagaidītu savus vecākus.

Darbiniekiem ir pieejams plašs apmācību klāsts profesionālajai un personīgajai attīstībai – ievada apmācības, darbu uzsākot, tiešsaistes mācības, pieredzes apmaiņas programma, *mentoringa* programma, *koučings* un tā dēvētās “Einšteina pēcpusdienas” – regulāras apmācības par dažādām tēmām uzņēmuma darbiniekiem.

Uzņēmums nodrošina veselības un nelaimes gadījumu apdrošināšanu, atlaides citiem apdrošināšanas pakalpojumiem, ir pieejams uzņēmuma labumu grozs ar piedāvājumiem no uzņēmuma sadarbības partneriem, jauni darba velosipēdi “Baltas” transportlīdzekļu parkā, trenažieru zāle, brokastis un pusdienas birojā par izdevīgām cenām, citroni un ingveri ziemas sezonā imunitātes stiprināšanai, lojalitātes dāvanas, Ziemassvētku dāvanas darbinieku bērniem, Ziemassvētku un Līgo pasākumi visiem darbiniekiem, kopīgas labdarības iniciatīvas un iesaistīšanās sabiedriskās aktivitātēs.⁴¹

AS “Cēsu Alus”



Uzņēmumā jau ilggadēji darbojas arodbiedrība, kas ir lielisks sabiedrotais darba devēja un darba ņēmēju veiksmīgu attiecību uzturēšanā. Ilggadēji uzņēmumā ir arī ar arodbiedrību parakstīta vienošanās Koplīguma formā, kas nodrošina virkni sociālo labumu papildus likumdošanā noteiktajiem.

Darbinieku ceļvedis uzņēmuma kultūrā un vērtībās ir “Izcila darbinieka rokasgrāmata”, ko katru gadu saņem visi uzņēmuma darbinieki. Par darbinieku iekšējo komunikācijas kanālu,

⁴¹ AS “Balta” korporatīvās sociālās atbildības pārskats 2019. Pieejams: <https://www.balta.lv/lv/par-mums/korporativa-sociala-atbildiba> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

bez neformālajiem, kalpo iekšējā uzņēmuma avīze “Iesaliņš” un kopš 2013. gada arī “Olvi Grupas” iekšējā avīze “My Olvi”.

Rūpējoties par darbinieku labsajūtu, 2019. gadā tika ieviestas jaunas, ērtas un modernas darba formas ražošanas un tehniskās daļas, kā arī loģistikas daļas darbiniekiem. Jaunais darba apģērbs ir ar modernu dizainu, tajā ir iestrādāti atstarojošie elementi, kas ir pamanāmi un paaugstina darba drošību. Ieviešot darba formas, tās tika individuāli pielāgotas katram darbiniekam.

2019. gada novembrī “Cēsu alus” īstenoja iekšējo Ēnu dienu – vienas dienas garumā jebkuram darbiniekam bija iespēja “iekāpt kolēģa korpēs” un ēnot kādu no kolēģiem, lai iepazītos ar darba ikdienu un veicamajiem darba pienākumiem.

Veselīga dzīvesveida veicināšanai tiek īstenota Senioru diena pensionētajiem uzņēmuma darbiniekiem, tiek nodrošinātas bērzu sulas pavasarī, citrons un ingvers – ziemā. Uzņēmums piedalās “Rimi” Rīgas maratonā, kā arī Latvijas Veselības nedēļas pasākumos.

Komandas stiprināšanai ik gadu tiek organizētas sporta spēles, bērnu Ziemassvētku eglītes pasākums, Jaungada balle, kopīgi pasākumi darbiniekiem.

Profesionālas apmācības var tikt nodrošinātas, saskaņojot ar vadītāju. Studējošajiem darbiniekiem pienākas mācību atvaļinājums 20 dienas, tāpat tiek nodrošināts mentoringa pēc ilgstošas prombūtnes, absolvējot mācību iestādi – viena brīvdiena.

Uzņēmums sniedz pabalstu un trīs brīvas dienas tuvinieka nāves gadījumā, kā arī laulību gadījumā; brīvdiena – bērnu pavadot uz 1. klasi, paciņas un kino visiem bērniem līdz 13 gadiem.⁴²

AS “Rīgas siltums”



Apmācības



Atpūtas telpa



Attālināta darba
iespējas



Bērnstaba
darbavietā



Elastīgs darba
grafiks



Ergonomiska un
darbiniekam
pielāgota darba vide



Materiālais
atbalsts



Papildu
apmaksātas
brīvdienas



Pasākumi ģimenēm
ar bērniem



Saīsināta
darbalaika
iespēja



Veselības
apdrošināšana



Veselības un
sporta
aktivitātes



Ģimenei draudzīgs
komersants 2019

Uzņēmumā tiek piedāvāts elastīgs darbalaiks, kas ir darbadienas sākuma un beigu laika nobīde, ņemot vērā darbinieka vajadzības un vēlmes, piemēram, bērni jānogādā pirmsskolas izglītības iestādē vai sākumskolā vai veselības atjaunošanai vai nostiprināšanai pēc ilgstošas prombūtnes ir nepieciešamas procedūras vai regulāri ārsta apmeklējumi, kurus nav iespējams

⁴² AS “Cēsu Alus” sociālās atbildības pārskats 2019/2020. Pieejams: <https://www.cesualus.lv/sociala-atbildiba/> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

veikt pēc darbalaika. Elastīgs darbalaiks var tikt noteikts, ja to pieļauj darbinieka veicamā darba raksturs un ir saņemta AS valdes priekšsēdētāja rakstiska piekrišana.

Uzņēmumā ir ieviests "Laika konts" jeb koncentrēta darbalaika pieeja – darbiniekiem par papildus nostrādāto laiku tiek piešķirts "brīvais laiks" kādā citā darbadienā vai tad, kad darbinieks "atstrādā" personisku iemeslu dēļ kavētās darba stundas. Nostrādātam darba stundu skaitam mēnesī jāatbilst valstī noteiktajam darba stundu skaitam konkrētajā mēnesī. Koncentrēts darbalaiks var tikt noteikts, ja to pieļauj darbinieka veicamā darba raksturs un ir saņemta tiešā vadītāja rakstiska piekrišana.

Uzņēmumā tiek piemērots nepilns darbalaiks, kad darbiniekam noteikts īsāks darbalaiks katru dienu vai mazāks darbadienu skaits nedēļā u. tml. Nepilns darbalaiks tiek piemērots studentiem un jaunajiem vecākiem, lai pakāpeniski uzsāktu darba gaitas un atgrieztos darba tirgū pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, kā arī darbiniekam atgriežoties darbā pēc ilgstošas darba nespējas. To var izmantot dažādām vajadzībām, piemēram, "pakāpeniskā pensionēšanās", kad vienu pilna laika darba vietu daļa divi cilvēki, tādējādi nodrošinot zināšanu un pieredzes nodošanu jaunajam darbiniekam, pakāpenisku dzīvesveida maiņu, pēc ilgstošas slimības, rehabilitācijas periodā un līdzīgos gadījumos. Nepilns darbalaiks var tikt noteikts, ja to pieļauj darbinieka veicamā darba raksturs un ir saņemta AS valdes priekšsēdētāja rakstiska piekrišana.

Lai atbalstītu darbiniekus viņiem svarīgākos dzīves notikumos un sniegtu papildu laiku atpūtai, uzņēmums darbiniekiem piešķir papildu brīvās dienas, piemēram, tēvam bērna piedzimšanas gadījumā, darbiniekam, kura bērns uzsāk mācības vispārīgglītojošo mācību iestāžu 1. klasē, darbiniekam, kurš ir iesaistīts mājas dežūrās, darbiniekam savās vai bērnu kāzās un ģimenes locekļu bērnu gadījumā un citos Darba koplīgumā paredzētos gadījumos.

Uzņēmums īsteno kultūras un sporta aktivitātes, kas iekļauj ģimenes dalību. Sporta un kultūras aktivitāšu programmās tiek ņemts vērā darbinieku vecums un viņu vajadzības, ir īpaši pārdomātas iespējas atsevišķās aktivitātēs piedalīties visai ģimenei, piemēram, vasaras sporta svētkos, skriešanas un velo maratonos, Ziemassvētku ballē.

Uzņēmumā ir izveidota bērnu istaba kā vieta, kur īslaicīgi ar nenormētu regularitāti var uzturēties darbinieku pirmsskolas vecuma un skolas vecuma bērni. Bērnu istaba paredzēta vecāku atbalstam situācijās, kad īslaicīgi jāatrisina bērna pieskatīšanas jautājums, piemēram, brīvlaikos. Telpa ir aprīkota ar bērnu pārtinamo galdīņu un nodrošina iespēju pabarot bērnu ar līdzņemto ēdienu. Vecāki var būt elastīgāki arī gadījumos, kad apslimst ģimenes auklīte vai uz skolu nav jādodas skolotāju streika dēļ. Telpas tehniskais risinājums ļāvis izveidot bērniem "baseinu" ar bumbiņām.

Rūpējoties par darbinieku materiālo labklājību, uzņēmums papildus izmaksā darbiniekiem dažādus vienreizējos pabalstus, piemēram, bērna piedzimšanas gadījumā, gadījumos, kad darbinieku bērns sāk apmeklēt sākumskolas 1.–4.klasi, ja ģimenē ir trīs un vairāk bērnu vai jaunieši vecumā no 6 līdz 18 gadiem, kuri apgūst vispārējās vai profesionālās pamatizglītības un vispārējās vai profesionālās vidējās izglītības mācību programmas, ja darbinieks tiek apbalvots ar Pateicības rakstu, kā arī citos Darba koplīgumā paredzētajos gadījumos.

Uzņēmums iespēju robežās sniedz materiālo atbalstu veselības uzlabošanai darba nespējas dēļ ilgstošajā prombūtnē bijušajiem vai esošajiem darbiniekiem.

Darbiniekiem, kuri veic atsevišķus papildu uzdevumus, steidzamus vai neparedzētus darbus, piedalās nozīmīgu projektu izstrādē, strādā īpašos darba apstākļos, veic stažieru apmācību

vai pilda prakses vadītāju pienākumus, kā arī citos Darba samaksas nolikumā paredzētajos gadījumos saskaņā ar Darba koplīgumu un Darba samaksas nolikumu tiek piešķirtas atbilstošas piemaksas. Par iepriekšējā finanšu gada darba rezultātiem darbiniekiem saskaņā ar Darba koplīgumu izmaksā stimulējošo piemaksu par finanšu gada rezultātiem.

Uzņēmums veic darbinieku veselības apdrošināšanu. Darbiniekiem, kuru veselības stāvoklis neļauj turpināt darbu uzņēmumā, vai darbiniekiem, kuri ir sasnieguši pensijas vecumu un vēlas pārtraukt darba attiecības, ievērojot Darba koplīguma nosacījumus, ir tiesības izmantot veselības apdrošināšanas pakalpojumus atlikušajā apdrošināšanas periodā.

Pēc iespējas tiek nodrošināta darbinieka darba vietas pielāgošana, ja ir saņemts arodslimību ārsta ieteikums vai speciālista atzinums par darbinieka vēlamajiem darba vietas uzlabojumiem, ja darba rakstura dēļ tas ir iespējams, piemēram, regulējams darba galds, ergonomiski krēsli un roku paliktņi un atbilstoši darbinieka vajadzībām datorpeles paliktņi ar atbalstu rokai, muguras, kāju balsti darbam pie datora utt.

Balstoties uz darbinieku aptaujām un idejām, izveidota integrēta sporta aktivitāšu programma, maksimāli iekļaujot sportiskās aktivitātes, kas ir saistošas plašām darbinieku grupām un ir aktuāla dažāda vecuma darbiniekiem – regulāra vingrošana, iespēja apmeklēt baseinu, volejbola un futbola spēles iespējas, dalība riteņbraukšanas un skriešanas maratonos, kā arī makšķerēšanas sacensībās.

Darbiniekiem, kuri veic darbus ārpus noteiktā darbalaika, ir nodrošināta bezmaksas ēdināšana. Citiem uzņēmuma darbiniekiem ir nodrošināta iespēja ieturēt maltīti uzņēmuma teritorijā ierīkotajās kafejnīcās vai tam speciāli aprīkotās telpās.

Ik gadu tiek organizēta veselības nedēļa, kuras laikā ir iekļautas praktiskas lekcijas un nodarbības, kas skar kā psihoemocionālo, tā arī fizisko veselību. Tēmu izvēlē tiek iesaistīti darbinieki, veicot aptauju uzņēmuma iekšējā mājas lapā.⁴³

AS “ZAAO”



Apmācības



Atpūtas telpa



Attālināta darba iespējas



Ergonomiska un darbiniekam pielāgota darba vide



Materiālais atbalsts



Papildu apmaksātas brīvdienas



Pasākumi ģimenēm ar bērniem



Saīsināta darbalaika iespēja



Veselības apdrošināšana



Veselības un sporta aktivitātes



Ģimenei draudzīgs komersants 2019

Uzņēmuma personāla politika sekmē darbinieku ieguldījumu ilgtermiņā uzņēmuma stratēģisko mērķu īstenošanā. Darbinieki ir iesaistīti uzņēmuma ilgtermiņa un īstermiņa mērķu

⁴³ AS “Rīgas siltums” personāla atbalsta politika. Pieejams: <https://www.rs.lv/lv/saturs/personala-atbalsta-politika> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

izvirzīšanā, to izpildes monitorēšanā. Tādējādi tiek veicināta darbinieku lojalitāte, motivācija un iesaiste lēmumu pieņemšanā.

Atalgojuma politikas principi darbiniekiem nosaka vienlīdzīgu samaksu par vienādas vērtības darba ieguldījumu.

Uzņēmumā tiek īstenotas regulāras mācības dažādās profesiju grupās, uzlabojot prasmes teicamai klientu apkalpošanai un drošas darba vides uzturēšanai.

Darba tiesiskās attiecības uzņēmumā regulē arī Darba koplīgums, Darba kārtības noteikumi un Darba samaksas Nolikums. Darba koplīgumā noteikti darbinieku nodarbinātības garantiju, darba samaksas, sociālo garantiju, darba drošības un veselības aizsardzības organizācijas jautājumi.

ZAAO veic savu darbinieku veselības un nelaimes gadījumu apdrošināšanu.

Uzņēmuma augstākais apbalvojums ir "ZAAO Goda zīme" – sudraba lapa. Uzņēmuma goda zīmi piešķir par nozīmīgu ieguldījumu ZAAO sabiedriskajā vai saimnieciskajā darbībā. Ar "ZAAO Goda zīmi" apbalvotajiem darbiniekiem pasniedz atzinības rakstu un naudas balvu. Uzņēmums var piešķirt darbiniekiem arī apbalvojumus – izteikt pateicību vai izsniegt dāvanu.

Lai nodrošinātu labvēlīgus darba apstākļus, piešķirtas apmaksātas līdzfinansētas brīvdienas, pusdienas papildatvaļinājumi, apmaksāts peldbaseins veselības uzlabošanai, transports nokļūšanai uz darbu un mājās, tiek nodrošināta veselības un nelaimes gadījumu apdrošināšana, finansēta brīļu vai kontaktlēcu iegāde, apmaksāti pasākumi darbinieku bērniem, paredzētas sociālās garantijas un pabalsti, sniegts finansiāls atbalsts darbiniekiem, kuru bērni uzsāk skolas gaitas.

Uzņēmums organizē darbinieku ikgadējo iekšējo profesionālo apmācību uzņēmumā, kā arī nodrošina ārpus ZAAO iespēju piedalītiesursos, mācībās, konferencēs un semināros, kas saistīti ar kvalifikācijas paaugstināšanu un darba organizācijas uzlabošanu.

Uzņēmums izskata iespēju nodrošināt darbiniekiem apgūt zināšanas mācību iestādēs (augstskola, universitāte, akadēmija), ja tas ir nepieciešams darba pienākumu kvalitatīvākai izpildei, apmaksājot daļu vai visu mācību maksu. Uzņēmums veicina darbinieku karjeru un piedāvā izaugsmes iespējas.⁴⁴

Latvijas Tiesnešu mācību centrs



Papildu
apmaksātas
brīvdienas

Darbiniekiem tiek piedāvātas papildu 12 brīvas dienas gadā (viena diena mēnesī). Par brīvdienu ir jāvienojas nedēļu iepriekš, un neizmantotās brīvdienas var summēt un izmantot vienlaicīgi, taču darbinieki tiek mudināti tās izmantot regulāri un atpūsties.

⁴⁴ ZAAO nefinanšu ziņojums 2019. Pieejams: <http://www.zaao.lv/lv/saturs/nefinansu-zinojums> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

PSIA "Ventspils reiss"



Attālināta darba iespējas



Elastīgs darba grafiks



Materiālais atbalsts



Pasākumi ģimenēm ar bērniem



Veselības un sporta aktivitātes



Ģimenei draudzīgs komersants 2019

Uzņēmumā tiek atbalstīta darbinieku un viņu ģimenes locekļu dalība dažādos sporta pasākumos, tiek organizēti atpūtas pasākumi neformālā gaisotnē un izglītojošas ekskursijas darbinieku bērniem, ir iespēja strādāt elastīgu darbalaiku un arī attālināti, ja to atļauj veicamie darba pienākumi. Uzņēmumā tiek nodrošināts arī materiālais atbalsts dažādu piemaksu un pabalstu veidā.

SIA "Bite Latvija"



Apmācības



Atpūtas telpa



Attālināta darba iespējas



Bērnistaba darbavietā



Bērnu pieskatīšanas iespēja darbavietā



Elastīgs darba grafiks



Materiālais atbalsts



Veselības apdrošināšana



Veselības un sporta aktivitātes



Papildu apmaksātas brīvdienas



Pasākumi ģimenēm ar bērniem



Saīsināta darbalaika iespēja



Ergonomiska un darbiniekam pielāgota darba vide

Uzņēmums darbiniekiem nodrošina plašas iespējas un aktivitātes, kas tieši vai netieši, tomēr būtiski ietekmē gan darbinieku komfortu, gan veselīgas dzīves ilgtspēju. Ikdienā uzņēmums rūpējas ne vien par to, lai darbinieki darbā justos komfortabli un novērtēti, bet arī nodrošina iespējas fiziski izkustēties.

Par uzņēmuma darbinieku labsajūtu tiek gādāts dažādos veidos – gan veidojot modernu, ērtu un draudzīgu darba vidi, gan organizējot dažādas izglītojošas un iedvesmojošas aktivitātes, arī nodrošinot darbiniekiem bagātīgu labumu grozu, tostarp iespējas uzturēt labu fizisko veselību un iesaistīties dažādās fiziskās aktivitātēs gan darbalaikā, gan pēc tā.

Visiem "Bites" darbiniekiem ir nodrošināta veselības apdrošināšanas polise, kurā ir ietvertas arī sporta aktivitātes, turklāt tās nosacījumi darbiniekiem ir vienādi neatkarīgi no ieņemamā amata. Katru gadu darbiniekiem un viņu tuviniekiem tiek nodrošināta gan dalība Rīgas maratonā, gan treniņi. Tiek pieņemti izaicinājumi arī "Stipro skrējienā" un 136 kilometrus garajā pārgājienā "Kolka–Dubulti".

Uzņēmums “Bite” organizē dažādus uzņēmuma iekšējos izaicinājumus, kas ir orientēti uz aktīvu, veselīgu dzīvesveida veicināšanu darbinieku vidū. Piemēram, 30 dienu pasākums *Effectio*, kura laikā smelties zināšanas, kā pareizi sportot, kāpēc ir svarīgi lietot sabalansētu uzturu. Savukārt 2019. gada pavasarī bija iespēja piedalīties 30 dienu izaicinājumā *Slaidās kājas* – sacensties par to, kurš pārbaudījuma laikā pievarēs vislielāko kilometru skaitu, īstenojot dažādas sportiskas aktivitātes – skrienot, braucot ar riteni, peldot, staigājot.⁴⁵

Gandrīz visiem uzņēmuma darbiniekiem nepieciešamības gadījumā ir iespēja strādāt attālināti – no mājām vai jebkuras citas ērtas vietas. Darbinieku bērni vienmēr ir gaidīti viesi “Bites” birojā, kas iekārtoti tā, lai komfortabli justos gan pieaugušie, gan mazie – tajos var brīvi staigāt zeķēs, spēlēt paslēpes un galda spēles, braukt ar skrejriteņiem, nobaudīt kādu sulīgu augli. Turklāt katrā no birojiem ir īpašas atpūtas telpas, kas vienlaikus pilda arī bērnistabu funkcijas.

Rīgas biroja atpūtas telpā jau vairākus gadus vasarā, kad skolās un primos⁴⁶ ir brīvlaiks, pēc darbinieku iniciatīvas uz vienu mēnesi tiek izveidota bērnodārza grupiņa, kuras darbalaiks ir pielāgots uzņēmuma darbalaikam. Tajā darbinieku bērni auklīšu uzraudzībā gan rotaļājas, gan radoši darbojas, gan nepieciešamības gadījumā snauž diendusu.⁴⁷

SIA “Latvijas Mobilais Telefons” (LMT)



Apmācības



Atpūtas telpa



Bērnistaba
darbavietā



Ergonomiska un
darbiniekam
pielāgota darba vide



Papildu
apmaksātas
brīvdienas



Pasākumi ģimenēm
ar bērniem



Veselības un
sporta
aktivitātes



Ģimenei draudzīgs
komersants 2019

Uzņēmumā izveidota personāla vadības sistēma, kas maksimāli samazina subjektivitāti gan personāla atlasē, pieņemot darbā cilvēkus atbilstoši kompetencēm, gan līdztvērtīgu iespēju nodrošināšanā darbavietā.

Uzņēmums nepārtraukti iegulda apmācībās un attīstībā, darba vides un ergonomikas uzlabošanā, veicina fizisko un psiholoģisko veselību un labsajūtu uzlabojošus pasākumus.

Lai uzlabotu darba vidi, darba telpās ir uzstādīti 130 augstumā regulējami darbagalda. 2019. gadā jaunu biroja darba krēslu izvēles procesā iesaistījās arī LMT darbinieki. Tika izvēlēts

⁴⁵ Ieva Štāle, “Darbinieku komforts ir būtisks ilgtspējai”, Diena.lv, 18. jūnijs, 2019. Pieejams:

<https://www.diena.lv/raksts/uznemeja-diena/zinas/darbinieku-komforts-ir-butisks-ilgtspejai-14221606> [pēdējo reizi aplūkots: 16.11.2020.].

⁴⁶ Pirmsskolas izglītības iestāde jeb bērnodārzs. Latvijā pirmsskolas izglītība bērniem ir obligāta no 5 gadu vecuma, bet parasti mācības bērnodārzā tiek uzsāktas ātrāk. Pirmsskolas izglītības mērķis ir sekmēt vispārējo attīstību un sagatavot bērnu sākumskolai. Pirmsskolas izglītības programmas Latvijā var apgūt gan pašvaldību, gan privātās izglītības iestādēs. Avots: portāls Latvija.lv. Pieejams: <https://latvija.lv/lv/DzivesSituacijas/atgriesanas-latvija/izglitiba/Pirmsskolas-izglitiba-iestades> [pēdējo reizi aplūkots 15.02.2021]

⁴⁷ Karlīna Timofejeva, “Darbinieku ģimenes dzīves un darba līdzsvarošana – turpmāk arī darba devēju prioritāte”, jauns.lv, 20.03.2018. Pieejams: <https://jauns.lv/raksts/zinas/272855-darbinieku-gimenes-dzives-un-darba-lidzsvarosana-turpmak-ari-darba-deveju-prioritate> [pēdējo reizi aplūkots: 16.11.2020.].

biroja krēsls, kurš atbilda ergonomiskas darba vietas prasībām un darbinieku vērtējumā saņēma augstāko novērtējumu.

Lai mazinātu stresu darbiniekiem, kas sazinās ar klientiem pa tālruni, tika organizētas apmācības “Kā komunikācijā ar uzbrūkošu klientu mazināt viņa un savu stresu”. Rūpējoties par darbinieku emocionālo veselību, tika rīkoti semināri: “Emocionālā inteliģence” un “Vai cilvēku dažādība ir vērtība vai apgrūtinājums?”. Savukārt, domājot par drošu rīcību ārkārtas situācijās, tika rīkoti semināri: “Aktualitātes pirmās palīdzības sniegšanā” un “Pašaizsardzības pamati – teorija un prakse”. Lai atvērtu telpu sarunai un idejām par cilvēku unikalitāti un atšķirībām, norisinājās seminārs “Vai cilvēku dažādība ir vērtība vai apgrūtinājums?”. Tā mērķis bija palīdzēt semināra dalībniekiem atrast pieeju, kā vieglāk būt kopā dažādībā un kā cienīt un integrēt savas unikālās vērtības un centienus attiecībās ar citiem cilvēkiem.

Darbiniekiem, kuru pienākumos ietilpst dienesta automašīnu vadīšana, tika organizētas praktiskās apmācības “Droša braukšana”.

2019. gada pavasarī tika aizsākta LMT lielo komandu saliedējoša tradīcija – LMT Prāta spēles. Ik gadu LMT Ziemassvētku ballē tiek sumināti Gada kolēģi. Darbiniekiem ik dienu ir pieejams novuss un galda teniss LMT ātrijā.

Uzņēmumā tiek atbalstītas sporta nodarbības darbiniekiem – jogas un dziļās muskulatūras stiprināšanas nodarbības, tiek organizēti sporta pasākumi – Olimpiskā diena, LMT sporta klubs organizēja dalību slēpojumā apkārt Alaukstam, maratonos, VEF apkaimes volejbola kausā, kā arī LMT velokomandas pasākumos u. c.

Uzņēmuma 2019. gadā noteiktie mērķi – saglabāt darbinieku dzimumu līdzsvaru uzņēmumā (vīrieši/sievietes) robežās $\pm 60/40$ un vecuma daudzveidību robežās no 18 gadiem līdz 70 gadiem – ir izpildīti.

Uzņēmumā pastāv vienota atalgojuma sistēma. Atalgojums tiek noteikts katram amatam pēc Fontes atalgojuma metodoloģijas neatkarīgi no darbinieka dzimuma, vecuma vai kādiem citiem diskriminējošiem aspektiem.

Darbs uzņēmumā tiek organizēts tā, lai tiktu respektētas gan darbinieku, gan uzņēmuma intereses un ievērots darba un privātās dzīves līdzsvars. Uzņēmums piešķir darbiniekiem papildu Ziemassvētku brīvdienas – darbadienas starp Ziemassvētkiem un Jauno gadu, tāpat vasaras periodā tiek atļauts saīsināt darbalaiku piektdienās, iegūstot laiku atpūtai ar ģimenei.

Uzņēmums 2018. gadā galvenajā ēkā pilnveidoja īpašu bērnu istabu, kurā pieejamas četras darba vietas, lai bērni varētu spēlēties, bet vecāki – turpināt ikdienas darbu biroja vidē.⁴⁸

SIA “Liepājas RAS”



Apmācības



Atpūtas telpa



Attālināta darba
iespējas



Elastīgs darba
grafiks



Materiālais
atbalsts



Papildu
apmaksātas
brīvdienas



Pasākumi ģimenēm
ar bērniem

⁴⁸ LMT Ilgtspējas pārskats 2018. Pieejams: https://lmt.mstatic.lv/lmt/files/parskati/lmt_ilgtspejas_parskats_2018.pdf [pēdējo reizi aplūkots 24.11.2020.]. LMT Ilgtspējas pārskats 2019. Pieejams: https://lmt.mstatic.lv/lmt/files/parskati/lmt_ilgtspejas_parskats_2019.pdf [pēdējo reizi aplūkots 24.11.2020.].



Veselības
apdrošināšana



Veselības un
sporta
aktivitātes



Ģimenei draudzīgs
komersants 2019

Uzņēmums ik gadu organizē pasākumu darbiniekiem ar bērniem “Mūsu bērni darbā”. Darbiniekiem pieejama veselības apdrošināšana, tiek organizētas veselības dienas, piemēram, Sirds veselības diena ar ārstu konsultācijām, un vingrošanas nodarbības darba vietā ar fizioterapeitu.

Uzņēmums atbalsta profesionālās pilnveides pasākumus (konferences utt.), apmācības gan profesionālos, gan vispārējos, piemēram, laika plānošana, komunikācija, komandas darbs, stresa pārvarēšana, jautājumos. Uzņēmuma atpūtas telpā pieejams fitnesa aprīkojums. Uzņēmums nodrošina papildu atvaļinājuma pabalstu (līdz pusei no mēnešalgas) un darbiniekiem iespēju strādāt attālināti, ja to atļauj darba specifika.⁴⁹

SIA “Maxima Latvija”



Apmācības



Atpūtas telpa



Elastīgs darba
grafiks



Ergonomiska un
darbiniekam
pielāgota darba vide



Materiālais
atbalsts



Papildu
apmaksātas
brīvdienas



Pasākumi ģimenēm
ar bērniem



Veselības
apdrošināšana



Veselības un
sporta
aktivitātes



Ģimenei draudzīgs
komersants 2019

“Maxima Latvija” jau otro gadu pēc kārtas saņēmusi Labklājības ministrijas Ģimenei draudzīgā komersanta statusu. Statusu piešķirot, tiek vērtēta uzņēmuma orientācija uz efektīvu darba un ģimenes dzīves saskaņošanu, piemēram, nodrošinot attālinātā darba iespējas un elastīgu darbalaiku. Tāpat tiek vērtēta arī nodarbināto veselības aizsardzība darbavietā, uz klientu orientētu pakalpojumu sniegšana, atbalsta nodrošināšana bērniem un ģimenēm veltītiem pasākumiem, iesaistīšanās labdarībā. Starp kritērijiem ir arī uzņēmuma telpu un aprīkojuma atbilstība bērna vajadzībām, kā arī būtiskas ir rūpes par klientiem.

Uzņēmums nodrošina darbiniekiem veselības apdrošināšanu, transporta kompensācijas, bezmaksas pusdienas veikalu un loģistikas centru darbiniekiem. Uzņēmums piedāvā

⁴⁹ SIA “Liepājas RAS” “Ilgtspējas pārskats par 2018. gadu”. Pieejams: <https://www.liepajasras.lv/lv/korporativa-atbildiba/liepajas-ras-ilgtspejas-parskats-par-2018gadu/> [pēdējo reizi aplūkots 13.11.2020.]; “Liepājas RAS” “Ilgtspējas pārskats par 2019. gadu”. Pieejams: <https://www.liepajasras.lv/lv/korporativa-atbildiba/liepajas-ras-ilgtspejas-parskats-par-2019gadu/> [pēdējo reizi aplūkots 13.11.2020.].

stipendijas un ekskursijas darbinieku bērniem – teicamniekiem. Tāpat, domājot par darbinieku bērniem, tiek piešķirtas dāvanas pirmklasniekiem, dāvanas bērniem Ziemassvētkos.

Darbiniekiem ir iespēja piedalīties sporta un aktīvajos pasākumos, tāpat tiek organizēti komandas saliedēšanas pasākumi.⁵⁰

SIA “Rimi Latvija”



Apmācības



Elastīgs darba grafiks



Ergonomiska un darbiniekam pielāgota darba vide



Materiālais atbalsts



Pasākumi ģimenēm ar bērniem



Veselības apdrošināšana



Veselības un sporta aktivitātes



Ģimenei draudzīgs komersants 2019

Uzņēmums nodrošina elastīgu darbalaiku (maiņas dalīšana), ko bieži izmanto vecāki vai pensionēti darbinieki. Uzņēmumā tiek īstenoti darba vides uzlabojumi, piemēram, ergonomiskas kases, neslīdoši gumijas paklāji darba vietās, sliekšņu un pacēlumu novēršana, plauktu augstuma samazināšana, galdu pacelšana birojā.

Viena no “Rimi” personāla politikas pamatnostādnēm ir atbalstīt darbinieku dažādību un nodrošināt nodarbinātības nosacījumu vienlīdzību un talanta attīstību. “Rimi” tiek nodarbināti darbinieki no dažādām sabiedrības grupām, tostarp darbinieki ar invaliditāti.

Darbiniekiem tiek nodrošinātas plašas darba un prakses iespējas, kā arī tiek īstenotas speciālas apmācības esošajiem darbiniekiem. Tāpat jau vairāku gadu garumā noris sadarbība ar nevalstiskajām organizācijām, kā arī uzņēmums piedalās semināros un projektos, kuros dalās ar savu pieredzi un labo praksi dažādības veicināšanā uzņēmumā.

“Rimi” darbiniekiem piedāvā bezmaksas pusdienas, apmaksātu transportu darba braucieniem uz Rīgu, ievadapmācību, darbu uzsākot, veselības apdrošināšanu, kā arī elastīgu darba grafiku.

2019. gadā SIA “Rimi Latvija” tika atzīts par izcilu labas prakses piemēru un darbavietu, kur darbiniekiem ir iespējams attīstīties un izglītoties. Labklājības ministrija “Rimi” piešķir Ģimenei draudzīga uzņēmuma statusu.

2019. gadā “Rimi” nodrošināja stipendijas mācību maksas daļējai segšanai 11 darbiniekiem un regulāri organizēja dažādus kolektīva saliedēšanas pasākumus, piemēram, Ģimenes dienu un “Rimi” ģimeņu velobraucienus, kā arī rīkoja dažādus sportiskus un izglītojošus pasākumus darbiniekiem, piemēram, Veselības mēnesi un dalību “Lattelecom” Rīgas maratonā.⁵¹

⁵⁰ “Maxima”. Atbildīgi par rītdienu. Rūpes par darbinieku. Pieejams: <https://www.maxima.lv/socialie-projekti/rupes-par-darbiniekiem> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

⁵¹ “Rimi Latvija” ilgtspējas pārskats 2019. Pieejams: <https://www.rimi.lv/par-rimi/ilgtspeja> [pēdējo reizi aplūkots 13.11.2020.].

SIA “Rīgas satiksme”



Materiālais atbalsts



Papildu apmaksātas brīvdienas



Pasākumi ģimenēm ar bērniem

Darbiniekiem pieejams lielākoties materiāli stimulējoša rakstura atbalsts un dažādi pasākumi bērniem. Kā vienu no papildu labumiem saviem labākajiem darbiniekiem, kuri strādā naktīs, svētku dienās un brīvdienās, uzņēmums piedāvā daļēji segt aukļu izmaksas.

SIA “Schwenk Latvija”



Apmācības



Attālināta darba iespējas



Bērnistaba darbavietā



Elastīgs darba grafiks



Ergonomiska un darbiniekam pielāgota darba vide



Materiālais atbalsts



Papildu apmaksātas brīvdienas



Pasākumi ģimenēm ar bērniem



Veselības apdrošināšana



Veselības un sporta aktivitātes

Uzņēmuma koplīgumā ir paredzēti labumi gan bērnu vecākiem, kuri ir bioloģiskie vecāki, gan arī faktiskajiem aprūpētājiem, piedāvājot papildatvaļinājuma dienas visiem darbiniekiem, apmaksātas brīvdienas īpašos dzīves gadījumos – viena diena skolas gaitas uzsākšanas dienā vecākiem, kuru bērni mācās no 1. līdz 3.klasei, viena diena bērnu izglītības iestādes izlaiduma dienā, divas dienas darbinieka kāzām, viena diena paša darbinieka izlaidumam, trīs dienas 1. pakāpes radnieku bērnu gadījumā.

Uzņēmums nodrošina veselības un nelaimes gadījumu apdrošināšanu, redzes korekcijas līdzekļu regulāru apmaksu un izgatavošanu darba vajadzībām, kā arī individuālos darba aizsardzības līdzekļus, Ziemassvētku dāvanas darbiniekiem un viņu bērniem līdz 10 gadu vecumam, pasākumus darbiniekiem un viņu ģimenēm. Tāpat uzņēmums paredz finansiālu pabalstu bērna dzimšanas gadījumā, skolas gaitu uzsākšanai no 1. līdz 12. klasei, darbinieka nāves vai 1. pakāpes radnieka nāves gadījumā.

Normālā darbalaika veicējiem ir pieejama elastīga darbalaika un attālinātā darba iespējas. Summētā darbalaika darbiniekiem 24/7 ražošanas nodrošināšanai ir gadu uz priekšu noteikts ļoti pievilcīgs maiņu grafiks (par to nobalsojuši paši darbinieki) – četras dienas pēc kārtas ar divām dienām un divām naktīm maiņām un pēc tam četras brīvdienas.

Uzņēmums ir izveidojis skaidru un saprotamu darba samaksas un labumu piemērošanas sistēmu bez dažādas interpretācijas iespējām.

Attīstībai un izaugsmei paredzēto bonusu vidū ir regulāras iekšējas un ārējas apmācības visiem uzņēmuma darbiniekiem, iespēja saņemt uzņēmuma atbalstu studiju maksas segšanai, ja studiju virziens saistīts ar profesionālās izaugsmes iespējām uzņēmumā, darbalaika elastība apmeklējumam, stipendiju programma jauniešiem inženierzinātņu apguvei (darbinieku bērni ir saņēmuši šādu atbalstu un praktizējas uzņēmumā), apmaksātas mācību prakses, apmaksāta kvalifikācijas uzturēšana profesionālajam darbam (mobilo iekārtu vadīšanas apliecības u. tml.).

Rūpējoties par darbinieku veselību, uzņēmums nodrošina plašu veselības apdrošināšanas programmu, ieskaitot sporta aktivitātes, rehabilitāciju, ārsta psihologa/psihiatra konsultācijas, nelaimes gadījumu apdrošināšanu, dzīvības un kritisko saslimšanu apdrošināšanu. Ir iespēja iegādāties veselības un nelaimes gadījumu apdrošināšanu 1. pakāpes radniekiem un bērniem ar izdevīgiem nosacījumiem.

Uzņēmumā tiek organizētas fizioterapeita nodarbības divas reizes nedēļā, ir pieeja vitamīniem: sezonas augļi, medus, ingvers un citrons visās atrašanās vietās. Darbiniekiem tiek nodrošināti apģērbi komplekti dažādiem gadalaikiem un sezonām, brīvi pieejami individuālās aizsardzības līdzekļi jebkurā laikā un vietā, kur ražošana notiek visu diennakti.

Uzņēmums organizē apmācības darbiniekiem par veselības veicināšanas un uzturēšanas tematiem, kā arī veselību veicinošas aktivitātes visai ģimenei (sports, lekcijas, bērnu aktivitātes) vasaras festivāla laikā.

Obligātā veselības pārbaude tiek organizēta reizi gadā un ar izbraukumu uz darbavietu (tostarp ietverot neobligātos izmeklējumus – papildu analīzes, vakcinācija, ārsti speciālisti, mamogrāfija u. tml.).

Darbiniekiem ir iespēja iegādāties datoru un automašīnu pēc to noteiktās lietošanas beigām. Covid-19 pandēmijas laikā tika ziedoti datori un monitori darbinieku bērniem, lai atbalstītu ģimenes attālinātās mācībās.

Biroja darbinieku bērni var apmeklēt biroju kopā ar vecākiem, un speciāli tam paredzētās vietās bērniem ir pieejamas spēles un rotaļlietas. Uzņēmumā tiek rīkotas ekskursijas, lai bērni iepazītu vecāku darbavietu.

Uzņēmums piedalās vietējās kopienas pasākumos, lai izglītotu novada bērnus par dažādiem jautājumiem, un atbalsta kopienas projektus, kas paredzēti dažādu ar bērnu izglītību un atbalstu saistītu iekārtu iegādei un ideju realizācijai.

Pateicoties Ētikas kodeksam un ētikas ziņojumu sistēmai, ir risināti arī jautājumi par darbinieku personīgu problēmu pārvarēšanu.

SIA “Ventspils Nafta Termināls”



Apmācības



Atpūtas telpa



Attālināta darba iespējas



Ergonomiska un darbiniekam pielāgota darba vide



Materiālais atbalsts



Papildu apmaksātas brīvdienas



Pasākumi ģimenēm ar bērniem



Uzņēmuma “Ventspils Nafta Termināls” (VNT) koplīgumā ir iekļauta virkne labumu, kas ir vērsti tieši uz ģimenēm. Piemēram, tās ir papildu brīvdienas ārpus Darba likumā noteiktajām, piemaksas bērnu piedzimšanas gadījumā. Tāpat VNT finansiāli atbalsta darbinieku bērnu skolas gaitas, sniedzot finansiālu atbalstu 1. septembrī.

Papildus sporta spēlēm, kurās piedalās VNT darbinieku ģimenes, tiek rīkoti Ziemassvētku pasākumi darbinieku bērniem, kā arī Ģimenes drošības diena, atzīmējot VNT starptautiskā īpašnieka VTTI Vides un darba aizsardzības dienu un Latvijā rīkoto akciju “Darbā bērni”. Šī pasākuma mērķis ir iepazīstināt darbinieku ģimenes ar viņu tuvinieku darba vidi un sniegt ieskatu aktivitātēs, kas padara ikdienu drošāku gan pieaugušajiem, gan bērniem.

Pirms pāris gadiem VNT izveidoja atpūtas istabu, kuru dažreiz izmanto arī līdzīgi uz darbu atnākušie darbinieku bērni – liek LEGO klučus vai spēlē galda tenisu. Šāda istaba ir iespēja darbiniekam pabūt pašam vai kopā ar bērnu, pasportot vai atraisīties no darba slodzes. Uzņēmums īstenoja vēlmi, lai šī atpūtas istaba būtu atšķirīga no pārējām ofisa telpām, tāpēc tika pieaicināti Ventspils mākslas skolas absolventi sienu apgleznošanai. VNT pastāv kopš 1961. gada, un tajā vienmēr ir ticis pieņemts konservatīvs stils. Līdz ar to atpūtas telpa un dažas jaunas, gaišākas un modernākas telpas padarīja gaisotni uzņēmumā atraisītāku.⁵²

Uzņēmums, enerģētikas nozare, 550 darbinieki



Uzņēmums darbiniekiem nodrošina veselības apdrošināšanu, vienu nedēļu atvaļinājumu papildu ikgadējam atvaļinājumam un atvaļinājuma pabalstu, inflācijas kompensāciju, bērna piedzimšanas pabalstu, elastīgu darba iespējas un citus atbalsta veidus.

Uzņēmums, medicīniskās aprūpes, ārstniecības nozare, 1884 darbinieki



⁵² Līga Nestere-Nikandrova, Balanss starp darbu un ģimenes dzīvi: Vai darba devējiem Latvijā tas rūp? Neatkarīgā Rīta Avīze, 29.05.2018. Pieejams: <https://nra.lv/latvija/246260-balanss-starp-darba-un-ģimenes-dzivi-vai-darba-devejiem-latvija-tas-rup.htm> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

Uzņēmums darbiniekiem nodrošina papildu brīvdienas pirmajā skolas dienā sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu, stājoties laulībā, brīvdienu izlaiduma dienā, darbiniekam vai tā bērnam absolvējot izglītības iestādi, papildu trīs apmaksātas atvaļinājuma dienas darbiniekiem, kuriem ir trīs un vairāk bērni līdz 16 gadu vecumam vai bērns ar īpašām vajadzībām līdz 18 gadu vecumam, papildu vienu apmaksātu atvaļinājuma dienu darbiniekiem, kuriem ir trīs vai mazāk bērnu līdz 14 gadu vecumam. Uzņēmumā ir iespējas izmantot elastīgu darbalaika režīmu un attālināta darba iespējas, ja amats to atļauj.

Uzņēmums, naftas un naftas produktu pārkraušanas nozare, 250 darbinieki



Uzņēmums organizē darbiniekiem veselības un drošības kampaņas, piemēram, veicinot došanos uz darbu ar velosipēdu, organizē ģimenes drošības dienu un sporta spēles darbiniekiem ar ģimenēm. Uzņēmums nodrošina latviešu un angļu valodas apmācības, datorzinības, sākot no pamatzināšanām līdz īpašai datora programmatūrai. Darbavietā ir pieejama treniņu zāle ar saunu un atpūtas telpa ar galda tenisu un masāžas krēslu. Darbiniekiem tiek nodrošināta apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem, bērna piedzimšanas pabalsts, transporta kompensācija un veselības apdrošināšana.

VSIA “Latvijas Televīzija” (LTV)



LTV pamatprincipi personāla attīstības un darba drošības jomā ir veidot radošumu sekmējošu, drošu un ērtu darba vidi, nodrošināt labus darba apstākļus, veidot atvērtu biroju, sekmēt darbinieku izglītošanu par drošu un veselīgu uzvedību, apsveikt darbiniekus svētkos un sumināt darba jubilejās, rūpēties par informācijas apriti un darbinieku savstarpējo saskarsmi, kā arī uzturēt Ģimenei draudzīga uzņēmuma statusu.

Uzņēmums nodrošina attālinātā darba un elastīga darbalaika iespējas darbiniekiem. LTV ir izveidota arī īpaša bērnu istaba, kurā ir bērnu pieskatītājs. Uzņēmuma telpās var iekļūt cilvēki

invalidu ratiņos un ar bērnu ratiņiem. Jau 12 gadus LTV ir atzīta par Ģimenei draudzīgu komersantu.

Ik gadu tiek veikta darbinieku apmierinātības ar darbu aptauja, kopsapulces, regulāras dažāda līmeņa un tematikas sanāksmes, atsevišķu labumu, piemēram, veselības apdrošināšanas novērtēšana, “izcilnieku” izvirzīšana (balsošana), ikgadējā novērtēšana un attīstības pārrunas, sūdzību un ierosinājumu analīze (sos.ltv.lv).

LTV darbiniekiem nodrošina veselības apdrošināšanu un apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem, kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu segšanu, redzes korekcijas līdzekļu iegādes izdevumu kompensāciju, apmaksātu papildatvaļinājumu, apmaksātu īstermiņa atvaļinājumu līdz trīs dienām darbinieka kāzu un bērna piedzimšanas gadījumā, kā arī vienu apmaksātu brīvdienu pirmajā skolas dienā sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu 1.–4.klasē, pabalstu sakarā ar ģimenes locekļa vai apgādājamā nāvi. Uzņēmums nodrošina naudas balvu darbiniekiem, kuri LTV nostrādājuši 25 gadus.⁵³

VAS “Latvijas Autoceļu uzturētājs”



Apmācības



Attālināta darba
iespējas



Elastīgs darba
grafiks



Materiālais
atbalsts



Papildu
apmaksātas
brīvdienas



Pasākumi ģimenēm
ar bērniem



Veselības
apdrošināšana



Veselības un
sporta
aktivitātes

Uzņēmums rūpējas par darbiniekiem dažādos svarīgos dzīves gadījumos (jubilejas, laulība, bērna piedzimšana, Zinību diena u. tml.), piešķirot pabalstus un papildatvaļinājumus.

Vecākiem, kuru aprūpē ir bērni vecumā līdz 14 gadiem un par darbu ziemas dienesta darbos, kā arī par darba stāžu (no 4. darba gada), tiek piešķirts papildatvaļinājums, tiek organizētas obligātās veselības pārbaudes darba vides risku samazināšanai.

Tāpat tiek apmaksātas darba nespējas lapas no otrās dienas 100 % apmērā, nodrošināta visu darbinieku nelaimes gadījumu apdrošināšana un veselības apdrošināšana pēc pārbaudes laika. Uzņēmums organizē dažādus sporta, atpūtas un veselīga dzīvesveida pasākumus darbiniekiem un viņu ģimenes locekļiem.

⁵³ LTV korporatīvās sociālās atbildības politika. Latvijas Televīzijas ilgtspējas pārskats 2019. Pieejams: <https://ltv.lsm.lv/lv/igtspejiga-attistiba/> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

VAS “Latvijas dzelzceļš” (LDz)



Apmācības



Ergonomiska un darbiniekam pielāgota darba vide



Materiālais atbalsts



Papildu apmaksātas brīvdienas



Pasākumi ģimenēm ar bērniem



Veselības apdrošināšana



Veselības un sporta aktivitātes



Ģimenei draudzīgs komersants 2019

Uzņēmuma ilgtspējīgas darbības nodrošināšanā viens no būtiskākajiem faktoriem ir profesionāli un motivēti darbinieki. 2019. gadā Ģimenei draudzīga komersanta apbalvojums tika pasniegts LDz un tā meitas sabiedrībām SIA “LDZ CARGO” un SIA “LDZ ritošā sastāva serviss”.

Jauno speciālistu piesaiste un esošo darbinieku kvalifikācijas paaugstināšana tiek īstenota, LDz sadarbojoties ar augstākās un profesionālās izglītības iestādēm, kas sagatavo nākamos inženierzinātņu speciālistus. Liela loma esošo darbinieku kompetenču veicināšanā ir LDz Mācību centram, savukārt karjeras attīstības iespēju īstenošanai koncerna līmenī kopš 2018. gada darbojas Karjeras vadības un personāla atlases centrs.

Stabilas, prognozējamās un atbalstošās darba vides nodrošināšanā LDz sadarbojas ar Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrību, ar kuru LDz koncernam ir noslēgts darba koplīgums, kura nosacījumi attiecas uz ikvienu nodarbināto neatkarīgi no piederības arodbiedrībai. Koplīgums paredz darbiniekiem plaša spektra sociālās garantijas, kā arī dažādus darba devēja nodrošinātus darba vidi uzlabojošus un darba ņēmēja labklājību un motivāciju veicinošus pasākumus.

Vienlaikus ir noslēgts līgums par darbinieku dzīvības un nelaimes gadījumu darbā apdrošināšanu uzņēmumā strādājošo darbinieku labā. Apdrošināšana attiecas arī uz smagām saslimšanām. Sadarbībā ar arodbiedrību darbiniekiem un viņu tuviniekiem ir pieejama veselības apdrošināšana, kā arī citi papildu labumi, kas saistīti ar uzņēmuma darbinieku veselības uzlabošanu.

Ar Darba koplīgumu ikvienam uzņēmuma darbiniekam tiek garantēts:

- piemaksas par darbiem, kurus darbinieks veic papildus saviem tiešajiem darba pienākumiem, par mācekļu apmācīšanu, par darbu īpašos apstākļos, piemēram, paaugstināta trokšņa, vibrācijas apstākļos, par darbu augstumā u. c.;
- apmaksātas papildu atvaļinājuma dienas par noteiktu uzņēmumā nostrādātu gadu skaitu (tiek piemērots 5, 10 un 15 gadu sliekšnis), par darbu īpašos apstākļos;
- papildatvaļinājums darbiniekiem, kas piedalījušies Černobiļas atomelektrostacijas avārijas seku likvidācijas darbos vai pildījuši karavīru pienākumus Afganistānas karā vai citos militāros konfliktos obligātā militārā dienesta ietvaros;

- papildu apmaksātas atpūtas dienas 50 vai 60 gadu jubilejā, darbinieka vai viņa bērnu laulību gadījumā, izglītības iestādes absolvēšanas gadījumā, mācību gada pirmajā skolas dienā (darbiniekiem, kuru bērni uzsāk mācības 1.–4. klasē), kā arī darbinieka laulātā, vecāku vai bērnu nāves gadījumā;
- ikmēneša papildu atpūtas diena darbiniekiem, kuriem ir divi vai vairāki bērni vecumā līdz 12 gadiem, pabalsts skolas piederumu iegādei mācību gada sākumā LDz darbinieku bērniem – 1.–4. klašu skolēniem;
- atbalsts darbiniekam vai viņa tuviniekiem nelaimes gadījumu vai to seku likvidēšanas dēļ radušos seku dēļ;
- pārcelšanās izdevumu segšana darbiniekam un viņa ģimenes locekļiem un nepieciešamības gadījumā – kompensācija noteiktā apmērā dzīvesvietas iegādei, ja uzņēmuma interesēs darbinieks tiek pārcelts darbā uz citu pilsētu, pagastu, reģionu.⁵⁴

Secinājumi

Apzinot labās prakses piemērus Latvijas uzņēmumos, iespējams izdarīt virkni secinājumu attiecībā uz darba un privātās dzīves līdzsvara pasākumiem:

1. 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.

Secinājums saskan arī ar SIF pētījuma 2015. gada ziņojumā “Dažādības vadības situācijas izpēte uzņēmumos” sniegtajiem novērojumiem: ievērojami biežāk darbinieku vajadzības tiek respektētas lielajos uzņēmumos (64 %), savukārt mazajos un vidējos uzņēmumos apstiprinoši atbildējuši tikai 23 % intervēto darbinieku.⁵⁵

SIF pētījumā darbinieki atzinuši, ka viņu vajadzības pārsvarā gadījumu ņemtas vērā, nodrošinot elastīgu darbalaiku, daļu no darba strādāt attālināti, piešķirot papildu brīvdienas. Tāpat darbiniekiem atbilstoši viņu vajadzībām ierīkotas individuālas darba vietas vai nodrošināts specifisks aprīkojums.⁵⁶ Kā atzīst pētījuma autori, *“lielo uzņēmumu gatavība biežāk ņemt vērā darbinieku vajadzības ir saistīta ar to, ka lielajos uzņēmumos ir vieglāk aizvietot darbiniekus, saskaņot darba grafikus utt. Tomēr arī daļa mazo uzņēmumu min labus piemērus par darba vides pielāgošanu darbinieku vajadzībām. Tas liecina par to, ka gatavība ņemt vērā darbinieku individuālās vajadzības ir atkarīga arī no vadības nostājas”*.¹²

Jāņem arī vērā, ka vidējiem un īpaši lielajiem uzņēmumiem ir lielākas iespējas piedāvāt finansiāli ietilpīgus risinājumus, piemēram, nodrošināt bērnudārzu vasaras mēnešos uzņēmuma darbinieku bērniem vai aukles pakalpojumus, kā arī dažādus 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

⁵⁴ VAS “Latvijas Dzelzceļš” Ilgtspējas un gada pārskats 2019. Pieejams: <https://parskati.ldz.lv/> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

⁵⁵ SIF pētījuma ziņojums “Dažādības vadības situācijas izpēte uzņēmumos”, Rīga, 2015, 6. lpp. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/file/MP_SIF_INF_Dazadibas_vadibas_situacijas_izpete_uznemumos.pdf [pēdējo reizi aplūkots 24.11.2020.].

⁵⁶ SIF pētījuma ziņojums “Dažādības vadības situācijas izpēte uzņēmumos”, Rīga, 2015, 31. lpp. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/file/MP_SIF_INF_Dazadibas_vadibas_situacijas_izpete_uznemumos.pdf [pēdējo reizi aplūkots 24.11.2020.]. Turpat, 31. lpp.

apdrošināšana, apdrošināšana nelaimes gadījumiem, transporta kompensācijas un citi darba un privātās dzīves līdzsvaru veicinoši pasākumi.

2. Būtisks atbalsts darbiniekiem ir darbalaika elastīgums un attālināta darba iespējas. Šis atbalsts nav finansiāli ietilpīgs atbalsta veids, tomēr lielai daļai darbinieku ir nozīmīgs, lai spētu līdzsvarot darba un privāto dzīvi. Jāņem vērā, ka ne visi uzņēmumi darbības specifikas dēļ var pilnībā īstenot elastīgu un attālināta darba formas.
3. Daudzi uzņēmumi saistībā ar ģimenes notikumiem piedāvā darbiniekiem izmantot papildu apmaksātas brīvdienas. Sporta un izklaidējošie pasākumi darbiniekiem un to ģimenēm ir nozīmīgs darbinieku labsajūtas darbā un komandas saliedēšanas veids.
4. Lai veicinātu darba un ģimenes dzīves veicinošu iniciatīvu ieviešanu uzņēmumos, ir būtiski noskaidrot dažādu darbinieku grupu vajadzības un iespēju robežās pielāgot uzņēmuma personāla politiku, lai atbalstītu un iesaistītu darbiniekus šādu iniciatīvu ieviešanā uzņēmumos. Ir nepieciešams turpināt skaidrot darba devējiem, uzņēmumu vadītājiem iekļaujošas darba vides izveides dažādos aspektus un praktiskās iespējas, domājot par darba vides pielāgošanu gan darbiniekiem ar bērniem, gan darbiniekiem, kuri aprūpē kopjamus tuviniekus, gan darbiniekiem ar īpašām vajadzībām, gan arī gados vecākiem darbiniekiem.

Ieteikumi darba devējiem dažādiem pasākumiem darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai uzņēmumā:

1. Vecāki

Ģimenēm draudzīgas vides veidošanai, tostarp ģimenēm un bērniem domātu pasākumu rīkošanai darbavietā, ir pozitīva ietekme gan uz uzņēmuma tēlu, gan arī uz darbinieku lojalitāti un kopējo labsajūtu. *Amigo* iniciatīvas laimīgām ģimenēm 2018. gada veiktajā Latvijas iedzīvotāju aptaujā 51 % darba ņēmēju atzīst, ka darba devēja pretimnākšana palielina vēlēšanos strādāt konkrētajā uzņēmumā.⁵⁷

Kas ir svarīgi vecākiem?

- Brīvdienas vecākiem – bērnudārza, skolas absolvēšana, 1. septembris
- Darba devēja pabalsts pirms mācību gada uzsākšanas, bērna piedzimšanas gadījumā
- Elastīgs darbalaiks ļauj darbiniekiem plānot savu ikdienu un būt līdzsvarā ar savas ģimenes un darba ritmu, būt klātesošam ģimenē svarīgos notikumos
- Attālināta darba iespējas
- “Bērni darbā” diena – pasākums darbavietā, kur bērni var iepazīt vecāku profesijas
- Telpas darbavietā, kas ir draudzīgas bērnam, kurās bērns var netraucēti spēlēties, nosnausties pusdienas laiku, savukārt vecāki var turpināt pilnvērtīgi strādāt
- Pasākumi darbiniekiem un darbinieku ģimenēm

2. Aprūpētāji

Audzinot bērnu ar īpašām vajadzībām vai aprūpējot tuvinieku, svarīgi atrast darbu, kurā darba devējs saprot un respektē aprūpētāju vajadzības, jo bieži ir situācijas, kad darbiniekam nepieciešama ilgstošāka prombūtne, lai kopā ar bērnu vai tuvinieku dotos uz ārstniecības iestādi. Šādā situācijā vecākiem, kuri audzina bērnus ar īpašām vajadzībām, un darbiniekiem,

⁵⁷ Līga Nestere-Nikandrova, Balanss starp darba un ģimenes dzīvi: Vai darba devējiem Latvijā tas rūp?, Neatkarīgā Rīta Avīze, 29.05.2018. Pieejams: <https://nra.lv/latvija/246260-balanss-starp-darba-un-ģimenes-dzivi-vai-darba-devejiem-latvija-tas-rup.htm> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

kuru aprūpē ir tuvinieks, ļoti svarīga ir darba devēju izpratne un atbalsts, kas ļauj labāk salāgot darbu un ģimenes dzīvi.

Kas svarīgi aprūpētājiem?

- Elastīgs darba grafiks
- Attālināta darba iespējas
- Nepilna darba slodze
- Atbrīvojums no virsstundu darba
- Papildu brīvdienas

3. Darbinieki ar īpašām vajadzībām

Pēc NVA datiem, 2020. gada deviņos mēnešos 8508 jeb 12,1 % no reģistrētā bezdarbnieku kopskaita valstī bija bezdarbnieki ar invaliditāti. NVA reģistrētajiem bezdarbniekiem ar invaliditāti ir labs potenciāls, lai iekļautos darba tirgū. Atsevišķu personu nodarbinātības iespējas ir atkarīgas no invaliditātes grupas un traucējumu veida, bet vairākums šo cilvēku, saņemot minimālu atbalstu un palīdzību, ir spējīgi veikt profesionālos pienākumus.⁵⁸

“..invalidi ir gatavi un vēlas strādāt, lai iekļautos sabiedrībā, tiktu pieņemti, justos līdzvērtīgi, varētu kontaktēties ar cilvēkiem un nesēdēt mājās. Taču daļa invalidu nestrādā vai negrib strādāt tieši darba devēju attieksmes dēļ: “Darba devēji viņus neuztver pietiekami nopietni un bieži necenšas nākt pretī invalīdiem, pielāgojot darba vidi un samazinot darba stundas un ar darba apjomu”.”⁵⁹

“Mūsu pieredze rāda, ka darbinieki ar invaliditāti neatšķiras no citiem darbiniekiem un ļoti veiksmīgi integrējas kolektīvā. Viņi bieži vien ir uzcītīgāki un atbildīgāk veic savus pienākumus,” atzīst “RIMI Latvija” personāla vadītāja Gundega Kirilka.⁶⁰

Kas svarīgi darbiniekiem ar īpašām vajadzībām?

- Vides pieejamība
- Pielāgota darba vide
- Elastīgs darba grafiks
- Atbrīvojums no virsstundu darba
- Iespēja strādāt nepilnu darbalaiku
- Mentora palīdzība, darba gaitas uzsākot
- Darbiniekam var būt nepieciešami tehniskie palīgīdzekļi
- Darba pienākumu pārdale (izvērtējot darbinieka spējas)

4. Gados vecāki darbinieki

Vecuma pārvaldības politika – darbinieku vecuma struktūras analīze uzņēmumā – gados vecāku darbinieku iespējamās pārprofilēšanas un pensionēšanās laiku un darbu plānošana atbilstoši darbinieku vecumstruktūrai vēl joprojām tiek ieviesta uzņēmumu līmenī salīdzinoši reti. Šis jautājums tiek uztverts diezgan šauri – daudzi uzņēmēji domā, ka pietiek ar to, ka gados vecāki cilvēki tiek pieņemti darbā vai netiek atlaisti.

⁵⁸ Nodarbinātības valsts aģentūra. Bezdarbnieki ar invaliditāti. Pieejams: <https://www.nva.gov.lv/lv/bezdarbnieki-ar-invaliditati> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

⁵⁹ Signe Prola, Dodiet darbu, prasa cilvēki ar invaliditāti. Latvijas Avīze, 16.12.2017. Pieejams: <https://www.la.lv/nezelojiet-bet-dodiet-iespeju> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

⁶⁰ Regīna Olševska. “Viņi bieži vien ir uzcītīgāki.” Kā veicināt cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā? Latvijas Avīze, 01.12.2019. Pieejams: <https://www.la.lv/trauce-stereotipi-un-darba-likums> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

Tomēr vecuma pārvaldības politiku uzlūkojot plašāk, var iegūt savā rīcībā efektīvu personāla plānošanas un pārvaldības instrumentu, kurš iekļauj gan vispārējo apmācību un prasmju pilnveidošanu, gan informācijas sniegšanu un elastīgu darbalaiku, gan darba pienākumu un darba apstākļu pielāgošanu, gan zināšanu nodošanu no vienas paaudzes otrai.

“Ikdienā strādājot ar dažāda vecuma profesionāļiem, atklāju, ka, atrodoties starp jaunākiem censoņiem, vecāko paaudžu pārstāvji kļūst ievērojami elastīgāki un atvērtāki nebijušām vēsmām. Tāpēc, pārsteidzoši, bet vecumposmos ļoti atšķirīgu paaudžu saskarsme vienā darba vietā, ir viens no efektīvākajiem veidiem, kā veicināt vecāka gadagājuma cilvēku integrēšanu kolektīvā. Uzņēmumi, kuri būs gatavi integrēt darba vidē dažādu paaudžu kolēģus būs konkurētspējīgāki,” uzsver Endija Kaševska, BITE LATVIJA Klimata kontroles vadītāja.⁶¹

Kas svarīgi gados vecākiem darbiniekiem?

- Piemērota darba vide – ergonomisks darba vietu aprīkojums
- Regulāras darbinieku veselības pārbaudes un rīcība atbilstoši medicīnu ieteikumiem
- Pārkvalificēšanās mazāk intensīviem darbiem
- Iespēja mainīt darbavietu pret citu šai amatā vai profesijā
- Atbilstošas kompetences citās profesijās
- Iespēja iegūt jaunu kvalifikāciju un jaunas zināšanas apmācību gaitā
- Iespēja strādāt nepilnu darbadienu
- Veselīga dzīvesveida popularizācija
- Darba aizsardzības sistēma
- Veselības aizsardzības garantijas

Kopumā darbavietās ir būtiski aktualizēt divpusējā sociālā dialoga⁶² iespējas darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanas veicināšanā, izmantojot uzņēmuma līmeņa koplīgumu kā instrumentu līdzsvaru veicinošu iniciatīvu ieviešanai konkrētajās darbavietās un profesijās. Ja uzņēmumā nav koplīguma, tad darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanas atbalsta pasākumus var iekļaut uzņēmuma darba kārtības noteikumos vai citos iekšējos normatīvos.

⁶¹ Kā un kāpēc darba vidē iekļaut vecāka gadagājuma kolēģus? bite.lv, 04.09.2019. Pieejams: <https://www.bite.lv/lv/ka-un-kapec-darba-vide-ieklauc-vecaka-gadagajuma-kolegus> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

⁶² Dialoga starp devējiem un darba ņēmējiem vai to pārstāvošajām organizācijām.

5. Darba un privātās dzīves līdzsvara pasākumu labā prakse atsevišķās ES valstīs – Dānijā un Somijā: darba devēju perspektīva

Darba un dzīves apvienošana ir būtisks jautājums, ko cenšas atrisināt politikas veidotāji, sociālie partneri, uzņēmumi un privātpersonas.⁶³ Starptautiskā pieredze liecina, ka daudzu labo piemēru darba un privātās dzīves līdzsvara pasākumiem galvenais izpētes jautājums ir par to, kā dažādas ES valstis un uzņēmumi veicina līdzsvaru starp profesionālo un ģimenes dzīvi visiem darba ņēmējiem.⁶⁴

LDDK ziņojuma daļā apskatīta valsts tiesību aktu un koplīgumu loma darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumos Dānijā un Somijā. Par darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumiem Dānijā un Somijā ziņojumā apkopots šo valstu darba devēju starpnozaru organizāciju sniegtā informācija un vērtējums. Informāciju daļēji strukturētās intervijās sniedza darba devēju organizācijas – Dānijas Darba devēju konfederācija (Confederation of Danish Employers, DA) un Somijas Ražotāju konfederācija (Confederation of Finnish Industries, EK).

Valstu – Dānijas un Somijas – izvēle pamatota ar jaunāko salīdzinošo pētījumu rezultātiem šajā jomā. Piemēram, Eurofound 2018. gada 14. decembra publikācijā par darba apstākļiem “Līdzsvara panākšana: darba un dzīves saskaņošana ES”⁶⁵ tādas valstis kā Somija un Dānija, līdztekus arī citām Eiropas valstīm, ir raksturotas kā valstis ar salīdzinoši labu darba un privātās dzīves līdzsvara kārtību un rezultātiem.

Attiecībā uz darbalaika organizāciju, kas ir svarīgs darba un dzīves līdzsvara faktors, atbilstoši Eurofound 2018. gada publikācijai Somijā, tāpat kā Zviedrijā, Luksemburgā, Francijā un Vācijā, ir raksturīgs salīdzinoši spēcīgs sociālais dialogs un koplīguma struktūras un koordinācija, kas izstrādā noteikumus, kas nav valsts tiesību akti. Šīm valstīm ir darbalaika noteikšanas režīmi, kam raksturīga spēcīga sociālo partneru līdzdalība.⁶⁶

Ziemeļvalstīs – Dānijā un Somijā, tāpat kā Zviedrijā – ir labi attīstītas atbalsta sistēmas ģimenes locekļu aprūpei. Šīs ir valstis, kas nodrošina universālu un visaptverošu ilgtermiņa aprūpes (LTC) atbalstu.⁶⁷ Šajās valstīs netiek uzlikts pienākums radniekiem nodrošināt aprūpi (izņemot laulātos Somijā) un vienlaikus tiek piedāvātas arī juridiskas tiesības uz īstermiņa atvaļinājumu, naudas pabalstu un natūrā sniegtu pakalpojumu kopumu, kas vērsti uz aprūpētājiem, kā arī plašu aprūpes atbalstu. Mājas pakalpojumi (medicīniski un ar māsasaimniecību saistīti) ir izplatīti un pieejami.⁶⁸

Eurofound 2018. gada secinājumus apstiprina arī Somijas un Dānijas darba devēju starpnozaru organizāciju 2020. gada rudenī sniegtā informācija.

⁶³ Eurofound. Striking a balance: Reconciling work and life in the EU. Executive Summary. Pieejams: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en1.pdf [pēdējo reizi aplūkots 22.12.2020.].

⁶⁴ European Commission. Employment, Social Affairs & Inclusion. 02/05/2019. Work-life balance for all: best practice examples from EU Member States. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8212&furtherPubs=yes> [pēdējo reizi aplūkots 21.12.2020.].

⁶⁵ Eurofound 14 December 2018 publication on working conditions “Striking a balance: Reconciling work and life in the EU”, pp.16., 29., 39., 45. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/striking-a-balance-reconciling-work-and-life-in-the-eu> [pēdējo reizi aplūkots 02.11.2020.].

⁶⁶ Turpat, p. 31.

⁶⁷ Turpat, p. 39.

⁶⁸ Turpat, p. 38.

Kopumā Dānijas darba ņēmēji, kā norāda DA, ir apmierināti ar darba un privātās dzīves līdzsvaru, iespējams, tāpēc, ka arī uzņēmumi un darbinieki vietējā līmenī atrod risinājumus un elastīgu vienošanos.

Koplīgumi lielā mērā nodrošina elastību un iespēju darbiniekiem rūpēties par bērniem, kas jaunāki par 14 gadiem. Koplīgumus Dānijā parasti sauc par “dzīves cikla” līgumiem – tas nozīmē, ka darba ņēmējiem ar bērniem ir iespēja izvēlēties apmaksātu elastību attiecībā uz “aprūpētāja dienām”, nevis, piemēram, lielāku iemaksu savā pensiju shēmā. Koplīgumos ir iekļauti arī noteikumi par darba ņēmēja prombūtni bērnu hospitalizācijas gadījumā, kā arī tiesības uz laiku kopā ar bērniem doties pie ārsta.

Ar darba un privātās dzīves līdzsvaru saistītās, iepriekš minētās tiesības neizriet no tiesību aktiem, tādējādi Dānijā tās nav universāli piemērojamas. Atvaļinājuma iespējas un elastīgums ir jautājums, par kuru jāvienojas darba devējiem un darba ņēmējiem. Dānijas kontekstā ir svarīgs elements, ka valsts un pašvaldības nodrošina pietiekamas un pieejamas bērnu aprūpes iespējas.

Ģimenes atvaļinājumu⁶⁹ sistēma Somijā, kā norāda EK, ir daudzpusīga un detalizēti regulēta – tā izstrādāta vairāku desmitgažu garumā (maternitātes, paternitātes, vecāku, bērnu kopšanas atvaļinājumi un to pabalsti). Pastāv vairākas elastīga darba režīma iespējas. Ģimenes atvaļinājumu sistēma un darba režīmi tiek detalizēti regulēti ar likumdošanu un koplīgumiem. Somijā pastāv nozaru vai uzņēmuma līmeņa noteikumi, piemēram, elastīgam darba režīmam un pagaidu bērnu aprūpes pakalpojumiem.

Somijā darba un ģimenes dzīves līdzsvaru uzlabo pieejami publiskie bērnu aprūpes pakalpojumi. Visiem pirmsskolas vecuma bērniem ir tiesības uz pilna vai nepilna laika bērna aprūpi bērnudārzā, ja vecāki to vēlas. Visiem pirmsskolas vecuma bērniem ir tiesības uz agrīnu pirmsskolas izglītību un aprūpi (no 9 līdz 10 mēnešu vecumam). Šo dienas aprūpes iestāžu maksa svārstās no nulles līdz aptuveni 300 eiro mēnesī atkarībā no māsasaimniecības ienākumiem un tiek samazināta, ja dienas aprūpe tiek nodrošināta vairākiem vienas ģimenes bērniem. Bērnam jāpiedalās pirmsskolas izglītībā gadu pirms to gaidāmās obligātās izglītības sākšanas (parasti obligātā izglītība sākas gadā, kad bērnam paliek septiņi gadi), un šī pirmsskolas izglītība ir bez maksas. Nesenākā periodā darba un ģimenes dzīves apvienošana tikusi jo sevišķi uzlabota ar elastīgiem darba režīmiem, tostarp elastīgu darbalaiku, darbalaika uzkrāšanu un attālinātu darbu.

Liela daļa koplīgumu Somijā sniedz darba ņēmējiem tiesības saņemt pilna apmēra atalgojumu par daļu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma (23 mēnešus), paternitātes atvaļinājuma (bieži vien sešas dienas) un/vai pagaidu bērna kopšanas atvaļinājuma (lielākais, 3–4 dienas). Daži koplīgumi arī ietver nosacījumus, ka darba ņēmējs var atrasties prombūtnē no darba pēc sava lēmuma vai pēc vienošanās ar darba devēju, ja bērns ir nopietni saslimis vai bērns ir ar invaliditāti un viņam nepieciešama aprūpe. Tomēr šī prombūtne netiek apmaksāta.

Uzņēmuma līmenī Somijā, jo sevišķi, ja nevienu vai tikai dažas darba ņēmēju grupas aptver koplīgums vai nolīgumi, uzņēmums var izlemt paplašināt līdzīgus nosacījumus, lai aptvertu arī tos darba ņēmējus, kurus šie līgumi neaptver. Tomēr šāda rīcība netiek noteikta par pienākumu.

⁶⁹ Attiecas uz ģimenes dzīves nodrošinājuma atbalsta pasākumu kopumu (no angļu val. family leave scheme). Eurostat veiktās aptaujā jautājumos par “ģimenes atvaļinājumu” ar to tiek saprasti dažāda veida atvaļinājumi - vecāku atvaļinājumi, maternitātes vai paternitātes atvaļinājumi vai šo atvaļinājuma veidu kombinācija. Avots: Population with work interruption for childcare by type of leave and educational attainment level, pieejams: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfso_18parived [pēdējo reizi aplūkots 15.02.2021]

Attiecībā uz ES darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas prasību transponēšanu⁷⁰ Dānijā šis process nesen ticis atlikts. Centrālie apspriežamie jautājumi, kā norāda DA, sagaidāms būs ar bērna kopšanas atvaļinājumu saistīto pabalstu atvēlēšanas transponēšanu, kas šobrīd netiek veikta, un 6. panta par aprūpētāja atvaļinājuma ieviešanu.

Somijā, kā norāda EK, ir sākusies darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas prasību transponēšana, un tā būs daļa no plašākas nacionālās ģimenes atvaļinājumu programmas reformas. Vairāki transponēšanas un kopējās reformas elementi joprojām saglabājas aktuāli. Valdība izklāstījusi savus plānus par grūtniecības atvaļinājuma⁷¹ un vecāku atvaļinājuma ilgumu un par pabalstiem, kas izmaksājami par šiem atvaļinājumiem kopā ar paternitātes atvaļinājumu. Starp neatrisinātajiem jautājumiem ir aprūpētāja atvaļinājums un elastīgu darba režīmu izstrāde.

Somijā EK skatījumā vecāku atvaļinājuma kvotas vajadzētu likvidēt vai padarīt īsākas. Turklāt uzņēmumu līmenī jāievieš lielāka elastība attiecībā uz darbalaiku un citiem darba režīmiem, lai darba un ģimenes dzīves apvienošanu padarītu efektīvāku no darba devēja perspektīvas. Jāveic agrīnās pirmsskolas aprūpes iestāžu maksu tālāki samazinājumi visās ienākumu kategorijās (to jau paveikusi vai ierosinājusi iepriekšējā un pašreizējā Somijas valdība), jāpalielina privātās dienas aprūpes pabalsti un aprūpes papildinājumi un jāpagarina bezmaksas pirmsskolas izglītība, lai iekļautu arī piecus gadus vecus bērnus.

Somijā šo ierosinājumu iemesls, kā norāda EK, cita starpā ir palielināt vīriešu līdzdalību bērnu kopšanas pienākumos, veicināt un uzlabot sieviešu līdzdalību darba tirgū, vispārīgo produktivitāti, kā arī novērst sociālo atstumtību.

Tādējādi var secināt, ka Dānijā un Somijā ir:

- salīdzinoši laba darba un privātās dzīves līdzsvara kārtība un rezultāti;
- valsts un pašvaldības nodrošinātas pietiekamas un pieejamas bērnu aprūpes iespējas ar labi attīstītu atbalsta sistēmu ģimenes locekļu aprūpei, kas ir vērsti uz aprūpētājiem un nodrošina plašu aprūpes atbalstu;
- spēcīgs divpusējais (darba ņēmēju un darba devēju) sociālais dialogs, koplīgumu struktūra un koordinācija, kur uzņēmumi un darbinieki izstrādā noteikumus, kas nav valsts tiesību akti, bet vietējā līmenī atrod risinājumus un elastīgu vienošanos darba un privātās dzīves līdzsvaram;
- nepieciešamība turpināt dažādu darba un privātās dzīves līdzsvara aspektu pilnveidošanu, kas, sagaidāms, tiks īstenots arī ES direktīvas prasību transponēšanas gaitā.

Papildu informācija par darba un privātās dzīves līdzsvara sistēmu Dānijā un Somijā pieejama pielikumā Nr. 4 “Ģimenes atvaļinājumu sistēma Somijā: darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas transponēšana, nacionālās reformas un pozitīvās prakses” un pielikumā Nr. 5 “Ģimenes atvaļinājumu sistēma Dānijā: spēkā esošais regulējums”.

⁷⁰ 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, kas paredz tās transponēšanu līdz 2022. gada 2. augustam (attiecībā uz atvaļinājuma naudu vai pabalstu vecāku atvaļinājumiem atbilstoši 8. panta 3. punktam transponēšanu paredz 2024. gada 1. augustā). Avots: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32019L1158> [pēdējo reizi aplūkots 20.11.2020.].

⁷¹ Grūtniecības atvaļinājums būtu atsevišķs atvaļinājums mātei tieši pirms dzemdībām, kas šobrīd ir neatņemama grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma sastāvdaļa.

Secinājumi un ieteikumi

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.

Kā rāda starptautiskā pieredze, tieši valstīs, kurās ir salīdzinoši laba darba un privātās dzīves līdzsvara kārtība un rezultāti, piemēram, Dānijā un Somijā, ir

- valsts un pašvaldības nodrošinātas pietiekamas un pieejamas bērnu aprūpes iespējas, ar labi attīstītu atbalsta sistēmu ģimenes locekļu aprūpei, kas ir vērsta uz aprūpētājiem un nodrošina plašu aprūpes atbalstu;
- spēcīgs divpusējais (darba ņēmēju un darba devēju) sociālais dialogs, koplīgumu struktūra un koordinācija, kur uzņēmumi un darbinieki izstrādā noteikumus, kas nav valstu tiesību akti, bet vietējā līmenī atrod risinājumus un elastīgu vienošanos darba un privātās dzīves līdzsvaram;
- nepieciešamība turpināt darbu pie darba un privātās dzīves līdzsvara aspektu pilnveidošanas, kas, sagaidāms, tiks īstenota arī ES direktīvas transponēšanas⁷² gaitā.

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

⁷² 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, kas paredz tās transponēšanu līdz 2022. gada 2. augustam (attiecībā uz atvaļinājuma naudu vai pabalstu vecāku atvaļinājumiem atbilstoši 8. panta 3. punktam transponēšanu paredz 2024. gada 1. augustā). Avots: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32019L1158> [pēdējo reizi aplūkots 20.11.2020.].

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.

Līdz ar to iespējams secināt, ka šobrīd lielākajā daļā no aptaujāto Latvijas uzņēmumu darbiniekiem ir pieejamas elastīgas darbalaika organizācijas formas. To visbiežāk neizmanto tad, ja to nosaka uzņēmuma darbības specifika vai nav pietiekama darbinieku pieprasījuma. Kā galvenos ieguvumus elastīgai darbalaika organizācijai darba devēji saredz zemāku stresa līmeni, resursu ietaupījumu, kā arī darbinieku lojalitāti. Sievietes aktīvāk nekā vīrieši izmanto elastīga darba organizācijas iespējas – gan bērnu aprūpei, gan aprūpējama pieaugušā aprūpei. Uzņēmumi īsteno arī dažādus papildu atbalsta pasākumus saviem darbiniekiem, kuriem ir kāda aprūpes atbildība. Vienlaikus daļa uzņēmumu skaidri nepārzina situāciju par darbiniekiem, kas rūpējas par aprūpējamu pieaugušo.

Ieteikumi valsts rīcībpolitikas veidotājiem

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.

Jauniešu nodarbinātībai un mūžizglītībai

- jāsaglabā regulējums, kas paredz, ka ar darba nodokļiem neapliek darba devēja izdevumus, kas ir saistīti ar darbinieka apmācību, lai iegūtu, uzlabotu vai paplašinātu darbā, profesijā, amatā vai arodā nepieciešamās iemaņas un zināšanas;
- neaplikt ar darba nodokļiem arī tos darba devēja izdevumus, kas ir saistīti ar darba ņēmēja vispārējās izglītības iegūšanu un augstākās izglītības iegūšanu.

Personu ar invaliditāti nodarbinātībai

- atcelt Darba likuma 109. panta 2. daļā noteikto aizliegumu darba devējam uzteikt darba līgumu ar darbinieku, vienlaikus personām ar invaliditāti nosakot garāku darba devēja uzteikuma termiņu un saglabājot 108. pantā invalīdiem noteiktās priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā;
- likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 36. pantā noteikto darba devēja pienākumu izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu par darbnespējas dienām attiecībā uz personām ar invaliditāti aizstāt ar slimības pabalstu;
- likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" grozījumu projektā 20.⁴ pantu papildināt ar personām, kurām ir noteikta 3. grupas invaliditāte, paredzot, ka arī uz personām ar 3. grupas invaliditāti tiek attiecināts nosacījums par atkāpi no valsts obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksu minimālā apmēra;
- noteikt, ka gadījumos, ja persona ar invaliditāti ir nodarbināta un tās atalgojums ir mazāks par vidējās apdrošināšanas iemaksu algas 50 %, valsts veic sociālās apdrošināšanas iemaksas no starpības starp faktisko atalgojumu un vidējās apdrošināšanas iemaksu algas 50 %.

Personu, kuras aprūpē citu personu, nodarbinātībai: *vecāki bērnu kopšana atvaļinājumā*

- likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 10.⁶ pantā ieviest nodarbinātības kvotu, piemēram, 20 stundas nedēļā, saglabājot šīm personām iespēju saņemt vecāku pabalstu pilnā apmērā, vai pilnībā izslēgt nosacījumu, kas paredz vecāku pabalsta samazinājumu par 70 % nodarbinātajiem vecākiem;
- gadījumā, ja persona vecāku pabalsta saņemšanas periodā pārtrauc nodarbinātību, no budžeta jāveic sociālās apdrošināšanas iemaksas no atalgojuma līmeņa, kāds personai bija vecāku pabalsta apmēra kvalifikācijas periodā;
- attīstīt pieejamus, kvalitatīvus un profesionālus bērnu aprūpes pakalpojumus, sniedzot vairāk praktiskas iespējas vecākiem būt darba tirgū un īstenot vienlīdzīgas iespējas.

Personu, kuras aprūpē citu personu, nodarbinātībai: *personas, kuras aprūpē bērnu ar invaliditāti*

- likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 20.⁴ pantu papildināt ar personām, kuru aizgādībā ir bērns, kas saskaņā ar normatīvajiem aktiem ir atzīts par personu ar invaliditāti, paredzot, ka arī uz šīm personām tiek attiecināts nosacījums par atkāpi no valsts obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksu minimālā apmēra;
- Darba likumā ietvert normu, ka personām, kuru aizgādībā ir bērns, kas saskaņā ar normatīvajiem aktiem ir atzīts par personu ar invaliditāti, ir tiesības, savlaikus brīdinot darba devēju, saņemt ne mazāk kā piecas brīvas dienas gadā;
- attīstīt bērnu ar invaliditāti profesionālu asistenta pakalpojumus, sniedzot vairāk praktiskas iespējas vecākiem būt darba tirgū un īstenot vienlīdzīgas iespējas.

Personu, kuras aprūpē citu personu, nodarbinātībai: *personas, kuras aprūpē tuvinieku invalīdu, kuram nepieciešama kopšana*

- likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 20.⁴ pantu papildināt ar personām, kuras aprūpē personu ar invaliditāti, paredzot, ka arī uz šīm personām tiek attiecināts nosacījums par atkāpi no valsts obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksu minimālā apmēra;
- Darba likumā ietvert normu, ka personām, kuras aprūpē personu ar invaliditāti, ir tiesības, savlaikus brīdinot darba devēju, saņemt ne mazāk kā piecas brīvas dienas gadā;
- attīstīt personu ar invaliditāti profesionālus asistenta pakalpojumus, sniedzot vairāk praktiskas iespējas personām, kuras aprūpē tuvinieku invalīdu, būt darba tirgū un īstenot vienlīdzīgas iespējas.

Personu, kuras aprūpē citu personu, nodarbinātībai: *personas, kurām ir nepieciešamība aprūpēt citu tuvinieku*

- likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 20.⁴ pantu papildināt ar personām, kuras aprūpē personu ar invaliditāti, paredzot, ka arī uz šīm personām tiek attiecināts nosacījums par atkāpi no valsts obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksu minimālā apmēra;
- Darba likumā ietvert normu, ka personām, kuras aprūpē personu ar invaliditāti, ir tiesības, savlaikus brīdinot darba devēju, saņemt ne mazāk kā piecas brīvas dienas gadā;

- Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 1. panta 37. punktā terminu “apgādnieks” attiecināt tikai uz personām, kurām saskaņā ar likumu vai tiesas nolēmumu ir pienākums rūpēties par savu laulāto vai bērniem;
- attīstīt profesionālus asistenta pakalpojumus, sniedzot vairāk praktiskas iespējas personām, kuras aprūpē tuvinieku, būt darba tirgū un īstenot vienlīdzīgas iespējas.

Vienlaikus valsts rīcībpolitikas veidotājiem sadarbībā ar uzņēmējus un daba devējus pārstāvošajām organizācijām ir būtiski turpināt izglītēt darba devējus par iekļaujošas darba vides izveidi: darba vides pielāgošana gan darbiniekiem ar bērniem, gan darbiniekiem, kuri aprūpē kopjamus tuviniekus, gan darbiniekiem ar īpašām vajadzībām, gan gados vecākiem darbiniekiem.

Ieteikumi darba devējiem un uzņēmumu vadītājiem

Lai veicinātu darba un ģimenes dzīves veicinošu iniciatīvu ieviešanu uzņēmumos, darba devējiem sadarbībā ar darbiniekiem vai to pārstāvjiem ir nepieciešams precizēt dažādu darbinieku grupu vajadzības un iespēju robežās pielāgot uzņēmuma personāla politiku, lai atbalstītu un iesaistītu darbiniekus šādu iniciatīvu ieviešanā uzņēmumos.

Latvijā darbavietās ir nepieciešams aktualizēt divpusējā sociālā dialoga⁷³ iespējas darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanas veicināšanā, izmantojot uzņēmuma līmeņa koplīgumu vai uzņēmuma darba kārtības noteikumus vai citos iekšējos normatīvos kā instrumentu līdzsvaru un vienlīdzīgas iespējas veicinošu iniciatīvu ieviešanai konkrētajās darbavietās un profesijās.

Sociālais dialogs uzņēmumā

- attīstīt divpusējo (darba ņēmēju un darba devēju) sociālo dialogu un tā sniegtās iespējas;
- veicināt darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanu uzņēmumā, slēdzot koplīgumus un tajos iekļaujot iniciatīvas, kas šo līdzsvaru veicinātu;
- uzņēmumu un darbinieku izstrādāti noteikumi, kas vietējā līmenī atrod risinājumus un elastīgu vienošanos darba un privātās dzīves līdzsvaram un vienlīdzīgām iespējām (piemēram, attālināts darbs, saīsināts darba laiks, elastīgs darba grafiks, vienlīdzīgas darba samaksas princips un caurskatāmība, pārstāvība uzņēmumu valdēs u.c.).

Kas ir svarīgi vecākiem?

- brīvdienas vecākiem – bērnudārza, skolas absolvēšana, 1. septembris;
- darba devēja pabalsts pirms mācību gada uzsākšanas, bērna piedzimšanas gadījumā;
- elastīgs darbalaiks ļauj darbiniekiem plānot savu ikdienu un būt līdzsvarā ar savas ģimenes un darba ritmu, būt klātesošam ģimenei svarīgos notikumos;
- attālināta darba iespējas;
- “Bērni darbā” diena – pasākums darbavietā, kur bērni var iepazīt vecāku profesijas;
- telpas darbavietā, kas ir draudzīgas bērnam, kurās bērns var netraucēti spēlēties, nosnausties pusdienas laiku, savukārt vecāki var turpināt pilnvērtīgi strādāt;
- pasākumi darbiniekiem un darbinieku ģimenēm.
- uzņēmuma personāl politika, kas ir orientēta uz atbalstu vecākiem ar nepilngadīgiem bērniem (piemēram, atbalsts vīriešu - tēvu iedrošināšanai izmantot paternitātes/bērna kopšanas atvaļinājumu u.c.)

⁷³ Dialoga starp devējiem un darba ņēmējiem vai to pārstāvošajām organizācijām.

Kas svarīgi aprūpētājiem?

- elastīgs darba grafiks;
- attālināta darba iespējas;
- nepilna darba slodze;
- atbrīvojums no virsstundu darba;
- papildu brīvdienas.

Kas svarīgi darbiniekiem ar īpašām vajadzībām?

- vides pieejamība;
- pielāgota darba vide;
- elastīgs darba grafiks;
- atbrīvojums no virsstundu darba;
- iespēja strādāt nepilnu darbalaiku;
- mentora palīdzība, darba gaitas uzsākot;
- darbiniekam var būt nepieciešama tiftotehnika (tehniskie palīgīdzekļi);
- darba pienākumu pārdale (izvērtējot darbinieka spējas).

Kas svarīgi gados vecākiem darbiniekiem?

- piemērota darba vide – ergonomisks darba vietu aprīkojums;
- regulāras darbinieku veselības pārbaudes un rīcība atbilstoši medicīnu ieteikumiem;
- pārkvalificēšanās mazāk intensīviem darbiem;
- iespēja mainīt darba vietu pret citu šai amatā vai profesijā;
- atbilstošas kompetences citās profesijās;
- iespēja iegūt jaunu kvalifikāciju un jaunas zināšanas apmācību gaitā;
- iespēja strādāt nepilnu darbadienu;
- veselīga dzīvesveida popularizācija;
- darba aizsardzības sistēma;
- veselības aizsardzības garantijas.

Pielikumi

Pielikums Nr. 1. Vienlīdzīgas iespējas un piekļuve darba tirgum Latvijā

Eiropas sabiedrība un ekonomika pašlaik iepazīst daudzas būtiskas digitālas un tehnoloģiskas inovācijas, kā arī piedzīvo pārmaiņas darba tirgū un demogrāfiskajā situācijā. Daudzas no mūsdienu darbvietām pirms 10 gadiem nepastāvēja, un nākotnē tiks radīti daudzi jauni nodarbinātības veidi.⁷⁴

Baltajā grāmatā par Eiropas nākotni⁷⁵ Eiropas Komisija uzsver, ka, visticamāk, lielākā daļa bērnu, kas patlaban uzsāk mācības pamatskolā, strādās jaunu veidu darbvietās, kuras vēl neeksistē, un šajos apstākļos būs nepieciešami milzīgi ieguldījumi prasmēs un būs būtiski jāpārdomā izglītības un mūžizglītības sistēmas.⁷⁶ ES-27 dalībvalstu un Eiropadomes, Eiropas Parlamenta un Eiropas Komisijas līderi 2017. gadā Romas deklarācijā ir pauduši apņēmību virzīt ES attīstību, kas cīnās pret bezdarbu, diskrimināciju, sociālo atstumtību un nabadzību.⁷⁷

Sabiedrība kopumā ir ieinteresēta, lai katrs, kurš var piedalīties ekonomiskajā rostībā, tajā arī piedalās. Tas mazina sociālo atstumtību, nevienlīdzību un nabadzību, kā arī veicina kopprodukta pieaugumu.

Sabiedrības ieinteresētība ir atspoguļota arī Nacionālajā attīstības plānā 2021.–2027. gadam (NAP 2027).⁷⁸ Tajā ir minēts, ka Latvijā ir salīdzinoši liels to cilvēku īpatsvars, kuri darbspēju ierobežojumu, vecuma vai citu iemeslu dēļ ienākumus gūst ne no algota darba. Galvenokārt tās ir personas ar invaliditāti, cilvēki, kuri fizisku vai psihisku veselības traucējumu dēļ pakļauti priekšlaicīgam darbspēju zudumam, seniori, kā arī aprūpējamu personu ģimenes locekļi, kuri nereti spiesti pārtraukt aktīvās darba gaitas, lai aprūpētu tuviniekus, ja aprūpes pakalpojumu klāsts un pieejamība nav adekvāta aprūpējamās personas vajadzībām un tuvinieku finansiālajām iespējām. Šo personu sociāla un ekonomiska iekļaušana lielā mērā ir publiskā sektora atbildība, tomēr bez privātā sektora līdzdalības šie pasākumi var nebūt pietiekami efektīvi.

Ieguldījumi sociālās aizsardzības sistēmā, tostarp iedzīvotāju individuālajām vajadzībām atbilstošu kvalitatīvu sociālo pakalpojumu pieejamībā, ir svarīgi, lai nodrošinātu optimālu dzīves kvalitāti mazāk aizsargātajām iedzīvotāju grupām un neierobežotu darbspējas vecuma cilvēku nodarbinātības un produktivitātes izredzes.

⁷⁴ Aldis Lazda. Eiropas Savienības Padomes ieteikumi par galvenajām kompetencēm mūžizglītībā. Pieejams EPAL - Eiropas Pieaugušo izglītības e-platformā: <https://epale.ec.europa.eu/fi/node/75654> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

⁷⁵ Eiropas Komisija, Baltā grāmata par Eiropas nākotni, 2017. Pieejams: https://ec.europa.eu/commission/white-paper-future-europe-reflections-and-scenarios-eu27_lv un https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/white_paper_on_the_future_of_europe_en.pdf [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

⁷⁶ Aldis Lazda. Eiropas Savienības Padomes ieteikumi par galvenajām kompetencēm mūžizglītībā. Pieejams EPAL - Eiropas Pieaugušo izglītības e-platformā: <https://epale.ec.europa.eu/fi/node/75654> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

⁷⁷ 27 dalībvalstu un Eiropadomes, Eiropas Parlamenta un Eiropas Komisijas līderu deklarācija. Romas deklarācija, Preambula, 3. punkts. 2017. gada 25. marts. Brisele. Pieejams: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lv/STATEMENT_17_767 [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

⁷⁸ Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam, 107. lpp. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/315879-par-latvijas-nacionalo-attistibas-planu-20212027-gadam-nap2027> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

Darba tirgus

Latvijā pēdējos gados pieaug ekonomiskā aktivitāte⁷⁹ un nodarbināto skaits⁸⁰, samazinās bezdarba līmenis⁸¹, vienlaikus pieaug arī vakanču skaits. Tendences norāda uz neatbilstībām darbaspēka pieprasījumā un piedāvājumā, tāpat saglabājas arī vērā ņemamas darba tirgus reģionālās atšķirības. Līdz ar to darba tirgus attīstībai būtiska būs darbaspēka pieejamība, ko var nodrošināt, pilnvērtīgi izmantojot esošo cilvēkkapitāla potenciālu.⁸² Šogad Covid-19 ietekmē situācija ir nedaudz pamainījusies, bet saskaņā ar Ekonomikas ministrijas prognozēm, sākot ar 2023. gadu, darbaspēka trūkums atkal būs aktuāls un darba tirgus kļūs labvēlīgāks darba ņēmējiem.

Ekonomiskās un sociālās situācijas uzlabošanai NAP 2027 piedāvā aktīvās darba tirgus politikas attīstīšanu, kas ietver arī bez darba esošo, bezdarba riskam pakļauto un ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju aktivizāciju, reģionālās mobilitātes atbalsta programmas un nelabvēlīgākā situācijā esošo darba tirgus dalībnieku (tostarp jauniešu, personu ar invaliditāti un pirmspensijas vecumā esošo personu) atbalstīšanu, ņemot vērā indivīda un reģionu specifiskās vajadzības.⁸³

Sagaidāms, ka līdz 2025. gadam darba un karjeras veidošanas modeļi kļūs vēl daudzveidīgāki nekā pašlaik. Vienas vai divu paaudžu ietvaros vidējais Eiropas darba ņēmējs no situācijas ar darbvietu uz visu mūžu varētu būt nonācis situācijā, kurā karjeras laikā darba ņēmējam ir bijušas pat līdz 10 un vairāk darbvietu. Sagaidāms, ka attālināts vai mobils darbs kļūs vieglāk veicams un plašāk izmantots. Tas atspoguļo tendenci daudzveidīgākā darba tirgū pāriet uz elastīgāku nodarbinātību. Darbs arvien vairāk koncentrēsies uz rezultātiem un sniegumu, nevis uz fizisku klātbūtni noteiktā vietā. Tas radīs lielākas iespējas strādāt pašnodarbinātas personas statusā un vienlaikus strādāt vairākās darbvietās. Daudzas no šīm pārmaiņām jau ir aizsākušās. Tas, kā mēs reaģēsim uz šīm pārmaiņām un tās virzīs, noteiks darba dzīves aprises nākotnē.⁸⁴

Mēs strauji virzāmies uz sabiedrību, kurā ikviens cilvēks iegūst vai pilnveido zināšanas un prasmes atbilstoši savām interesēm un vajadzībām visa mūža garumā. Izglītība un apmācība ir viens no risinājumiem, kā lielākam skaitam cilvēku nodrošināt pienācīgas kvalitātes darbvietas, labāk nodrošināt ekonomikā vajadzīgās prasmes un stiprināt Eiropas ilgtspēju.⁸⁵

⁷⁹ Atbilstoši Starptautiskās Darba organizācijas definīcijām ekonomiski aktīvie iedzīvotāji ir personas, kuras pārskata periodā piedāvā savu darbu materiālo vērtību ražošanai vai pakalpojumu sniegšanai. Ekonomiski aktīvos iedzīvotājus veido nodarbinātie un bezdarbnieki, kuri aktīvi meklē darbu. Avots: International Training Compendium on Labour Statistics Statistics of Employment, Unemployment, Underemployment: Economically Active Population, International Labour Organization 2003, p.13. Pieejams: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/module.pdf> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.]; European Commission, Eurostat. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=tipsim15> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.]; <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/termini?tid&page=74>; Centrālā statistikas pārvalde. Termins. Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/termini?tid&page=74> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

⁸⁰ Nodarbinātie iedzīvotāji ir visas personas, kuras pārskata periodā veica jebkādu darbu par samaksu naudā vai par atlīdzību precēs vai pakalpojumos, kā arī pašnodarbinātās personas uzņēmējdarbībā, lauku saimniecībā vai profesionālajā praksē. Avots: Centrālā statistikas pārvalde. Termins. Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/termini?tid&page=74> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

⁸¹ Bezdarba līmenis – bezdarbnieku īpatsvars procentos atbilstošās vecuma grupas ekonomiski aktīvo iedzīvotāju kopskaitā.

Avots: Centrālā statistikas pārvalde. Nodarbinātība un bezdarbs. Termins un definīcijas. Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/nodarbinatiba/tabulas/metadati-nodarbinatiba-un-bezdarbs> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

⁸² Latvijas NAP 2027, 209. lpp. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/315879-par-latvijas-nacionalo-attistibas-planu-20212027-gadam-nap2027> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

⁸³ Turpat.

⁸⁴ Pārdomu dokuments par Eiropas sociālo dimensiju; Eiropas Komisija (COM(2017) 206), 26.04.2017. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0206> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

⁸⁵ Eiropas Komisija, Baltā grāmata par Eiropas nākotni, 2017. Pieejams: https://ec.europa.eu/commission/white-paper-future-europe-reflections-and-scenarios-eu27_lv [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

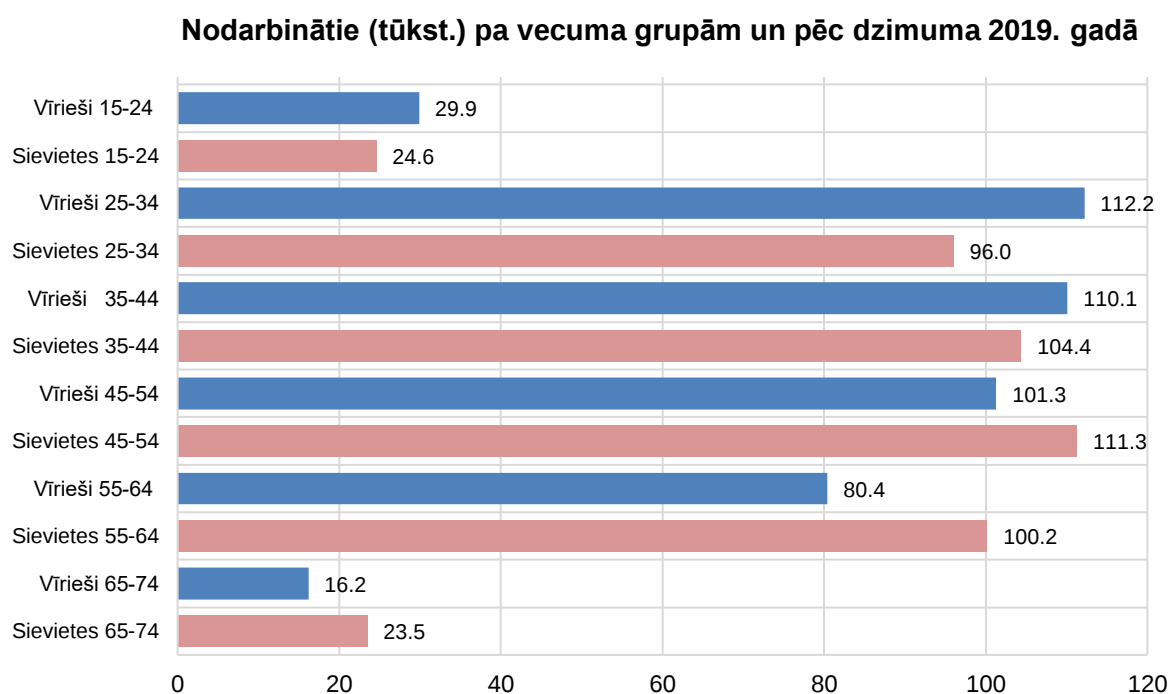
1. grupa – jaunieši

Apstākļos, ko raksturo straujš tehnikas progress un ar to saistītas darbvietu profilu un prasību pārmaiņas, mūžizglītības pamatā jābūt ciešai sadarbībai un sinerģijām starp rūpniecības, izglītības, apmācības un mācīšanās vidēm. Tajā pašā laikā izglītības un apmācības sistēmām ir jāpielāgojas šai realitātei. Vairs nepietiek nodrošināt jauniešus ar noteiktu prasmju vai zināšanu kopumu – jauniešos jāattīsta noturība, plašs kompetenču spektrs un spēja pielāgoties pārmaiņām.⁸⁶

Romas deklarācijā ir pausta apņemšanās virzīties uz tādu ES, kurā jaunieši gūst labāko izglītību un apmācību un var studēt un atrast darbu visā kontinentā.⁸⁷

Kā redzams attēlā Nr. 4., vecuma grupā līdz 24 gadiem nodarbināto jauniešu skaits ir gandrīz četras reizes mazāks nekā nākamajās vecuma grupās. Tas ir izskaidrojams ar to, ka absolūtais vairums jauno cilvēku šajā vecumā vēl turpina izglītību. Savukārt tas, ka jauniešiem ir izteikti augsta bezdarbnieku skaita attiecība pret nodarbināto skaitu (vecuma grupā no 25 līdz 34 uz katriem 100 nodarbinātajiem ir septiņi bezdarbnieki, bet jauniešiem šī attiecība ir divas reizes lielāka – 14 bezdarbnieki), parāda, ka šajā vecumgrupā ir nodarbinātības problēmas.

Attēls Nr. 4. Nodarbinātie pa vecuma grupām un pēc dzimuma 2019. gadā.



Avots: CSP

⁸⁶ Eiropas Komisija, Baltā grāmata par Eiropas nākotni, 2017. Pieejams: https://ec.europa.eu/commission/white-paper-future-europe-reflections-and-scenarios-eu27_lv [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.]; Eiropas Komisijas priekšlikums Padomes ieteikumam par galvenajām kompetencēm mūžizglītībā Briselē, 17.1.2018. COM(2018) 24 final. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018DC0024&from=GA> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

⁸⁷ 2017. gada 25. marta Romas deklarācija. Pieejams: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/03/25/rome-declaration/> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.]. Eiropas Komisija, Pārdomu dokuments par globalizācijas iespēju izmantošanu, 2017, 16. lpp. Pieejams: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-globalisation_lv.pdf [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

Apakšgrupa: Jaunieši, kuri pārtraukuši mācības

Šajā grupā ir 18 līdz 24 gadu vecas personas, kuru iegūtās izglītības līmenis ir pamatzglītība vai zemāks un kuri vairs nemācās.

Lielākā daļa no šiem jauniešiem pēc pamatzglītības līmeņa ir turpinājuši mācības. Tomēr, ņemot vērā, ka šai grupai mācībās ir liels atbirums (ar diplomu pabeidz aptuveni puse no mācības uzsākušajiem), tiem, kuri pametuši mācības pirms diploma iegūšanas, visbiežāk, nav specialitātes. Tas ietver vairākas konsekvences un riskus, no kuriem būtiskākie:

- 1) zemāks sagaidāmais atalgojums;
- 2) augstāks bezdarba risks nākotnē.

Jauni darba līgumu veidi var palīdzēt karjeras virzībai. Tomēr pastāv arī darba tirgus polarizācijas pieauguma risks. Dati liecina, ka pieaug nevienlīdzība darba samaksas ziņā. Turklāt cilvēkiem ar zemu kvalifikācijas līmeni, veicot nekvalificētus darbus, irniecīgas izredzes uzlabot savu situāciju.⁸⁸ Protams, arī šai grupai ir iespējas apgūt specialitāti darbavietā, tomēr mācību procesā iegūtās zināšanas un prasmes parasti dod gan daudz labāku starta pozīciju darba tirgū, gan spēju nākotnē pielāgoties darba tirgus izmaiņām.

Apakšgrupa: Jaunieši, kuri pabeiguši ar diplomu

Šai grupai piederīgajām personām ir izglītības sistēmas ietvaros iegūta specialitāte. Daļa no viņiem ir guvuši pieredzi, savienojot mācības ar daļēju nodarbinātību, tomēr daļai absolventu nav pieredzes.

Tehnisko specialitāšu jaunieši darbu specialitātē atrod relatīvi ātri arī tad, ja nav pieredzes. Savukārt vairākās sociālo zinību nozarēs ir vērojams tirgus piesātinājums ar pieaugošu tendenci nākotnē.

Gan lielais atbirums izglītības sistēmā, gan arī darba tirgum neatbilstīgā proporcija starp tehnisko un sociālo specialitāšu izvēli liecina, ka nav pietiekami efektīvas karjeras konsultācijas sistēmas.

Valdības būtiskākās aktivitātes

Valsts politikas izstrādi jaunatnes politikas nozarē un tās koordinētu īstenošanu nodrošina Izglītības un zinātnes ministrija.⁸⁹

Nodarbinātībā, izglītībā vai apmācībās neiesaistītu jauniešu izglītības ieguves un nodarbinātības veicināšanai MK 2015. gada 28. aprīlī pieņēma noteikumus Nr. 207 "Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 7.2.1. specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt nodarbinātībā, izglītībā vai apmācībās neiesaistītu jauniešu nodarbinātību un izglītības ieguvi "Jauniešu garantijas" ietvaros" pasākumu "Aktīvās darba tirgus politikas pasākumu īstenošana jauniešu bezdarbnieku nodarbinātības veicināšanai" un "Sākotnējās profesionālās izglītības programmu īstenošana "Jauniešu garantijas" ietvaros" īstenošanas noteikumi". Specifiskā atbalsta mērķa grupa ir jaunieši vecumā no 15 līdz 29 gadiem, prioritāri atbalstu sniedzot mērķa grupai vecumā no 15 līdz 24 gadiem. Atbalsta mērķis – sekmēt jauniešu pāreju

⁸⁸ Pārdomu dokuments par Eiropas sociālo dimensiju. Eiropas Komisija COM(2017) 206, 26.04.2017. Eiropas Komisija, Pārdomu dokuments par globalizācijas iespēju izmantošanu. 2017, 16. lpp. Pieejams: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-globalisation_lv.pdf [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

⁸⁹ Jaunatnes likums, 3. pants. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/175920-jaunatnes-likums> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

uz nodarbinātību, jo īpaši, īstenojot darba tirgus prasībām atbilstošu prasmju un iemaņu paaugstināšanas pasākumus un praktiskas pieredzes iegūšanu darbavietā.⁹⁰

No 2014. līdz 2020. gadam Latvijā tiek īstenota iniciatīva “Jauniešu garantijas”, kuras mērķis ir palīdzēt jauniešiem atgriezties izglītības iestādē vai iekļauties darba tirgū, lai mazinātos jauniešu bezdarbs un uzlabotos konkurētspēja darba tirgū. Iniciatīvas ietvaros VIAA piedāvā jauniešiem divas reizes gadā – vasarā un ziemā – iestāties un uzsākt mācīties kādā no Latvijas profesionālās izglītības iestādēm, kurās viena vai pusotra gada laikā iespējams apgūt tautsaimniecībā noderīgu profesiju. NVA piedāvā jauniešiem kvalitatīvu darba, mācekļa prakses, stažēšanās iespējas, kā arī izglītības programmas, kuras pabeidzot tiek iegūta atzīta profesionālā kvalifikācija. “Jauniešu garantijas” piedāvātie atbalsta pasākumi šogad beigsies.

Lai pilnveidotu nodarbināto personu profesionālo kompetenci un novērstu darbaspēka kvalifikācijas neatbilstību darba tirgus pieprasījumam, MK 2016. gada 15. jūlijā pieņēma noteikumus Nr. 474 “Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 8.4.1. specifiskā atbalsta mērķa “Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci” īstenošanas noteikumi”. Projekta gaitā īpašas programmas ir paredzētas nodarbinātiem jauniešiem vecumā no 17 līdz 24 gadiem ar un bez iepriekš iegūtas profesionālās kvalifikācijas.⁹¹

Pēdējos gados tiek ieviests darba vidē balstītu mācību modelis, kas ļauj jauniešiem savlaicīgāk izprast reālo darba vidi un apstākļus, savlaicīgāk izdarīt izvēles korekcijas, kā arī labāk sagatavoties darbam pēc diploma iegūšanas.

Par mūžizglītību

Nemot vērā digitalizācijas un ekonomikas pārmaiņu ātrumu, daži no mūsdienu amatiem kļūs lieki, līdz ar to tiem nepieciešamās prasmes – nevajadzīgas. Izglītības sistēmām jāklūst mūsdienīgākām, lai tās varētu risināt šos izaicinājumus. Visticamāk, ka lielākā daļa bērnu, kuri šobrīd ir uzsākuši mācības pamatskolā, strādās pilnīgi jaunās, vēl neeksistējošās darba vietās. Noteikti ir skaidrs, ka visu gadagājumu strādājošajiem arvien vairāk būs jāpielāgo savas prasmes tehnoloģiju pārmaiņām un tās pastāvīgi jāatjaunina. Eiropas skolām, mācību centriem, universitātēm un uzņēmumiem ir jāpagatavo cilvēki šai realitātei. Noritošās pārmaiņas radīs ievērojamus, jaunus izaicinājumus attiecībā uz izglītību, apmācību, prasmēm, mūžizglītību, personāla pārvaldību un spēju pārvaldīt sarežģītas profesionālas pārmaiņas personas dzīves gaitā.⁹²

Lai nākotnes sabiedrība būtu spējīga proaktīvi reaģēt uz nākotnes izaicinājumiem, ir nepieciešams stiprināt iespējas mācīties visa mūža garumā un prasmju, zināšanu un attieksmju regulāra atjaunošana, papildināšana un attīstība.⁹³ Šajā jomā ļoti svarīga ir cilvēka motivācija atgriezties izglītības procesā pēc sākotnējās izglītības pabeigšanas vai

⁹⁰ MK noteikumi Nr. 207, Rīgā, 2015. gada 28. aprīlī (prot. Nr. 22 22.§). Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 7.2.1. specifiskā atbalsta mērķa “Palielināt nodarbinātībā, izglītībā vai apmācībā neiesaistītu jauniešu nodarbinātību un izglītības ieguvu “Jauniešu garantijas” ietvaros” pasākumu “Aktīvās darba tirgus politikas pasākumu īstenošana jauniešu bezdarbnieku nodarbinātības veicināšanai” un “Sākotnējās profesionālās izglītības programmu īstenošana “Jauniešu garantijas” ietvaros” īstenošanas noteikumi. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/274081-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-7-2-1-specifiska-atbalsta-merka-palinelinat-nodarbinatiba-izglitiba-vai-apmacibas-neiesaistitu-jauniešu-nodarbinatibu-un-izglitiba-ieguvu-jauniešu-garantijas-ietvaros> īstenošanas noteikumi. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/274081-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-7-2-1-specifiska-atbalsta-merka-palinelinat-nodarbinatiba-izglitiba-vai-apmacibas-neiesaistitu-jauniešu-nodarbinatibu-un-izglitiba-ieguvu-jauniešu-garantijas-ietvaros>

⁹¹ MK noteikumi Nr. 474, Rīgā, 2016. gada 15. jūlijā (prot. Nr. 36 28. §). Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 8.4.1. specifiskā atbalsta mērķa “Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci” īstenošanas noteikumi. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/283669-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-841-specifiska-atbalsta-merka-pilnveidot-nodarbinato-personu-profesionalo-kompetenci-istenosanas-noteikumi> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

⁹² Pārdomu dokuments par Eiropas sociālo dimensiju. Eiropas Komisija. Briselē, 26.04.2017., COM(2017) 206. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0206> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

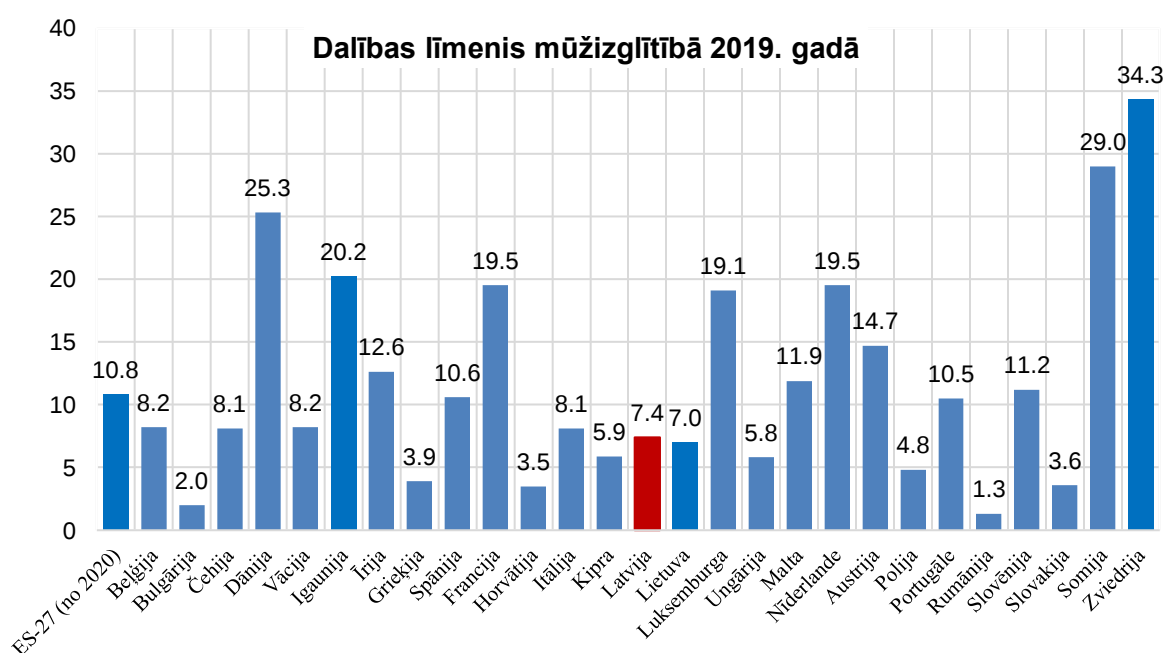
⁹³ Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.-2027. gadam “Nākotnes prasmes nākotnes sabiedrībai”, Projekta versija. 16.07.2020., 9. lpp. Pieejams: https://www.izm.gov.lv/images/IAP2027_projekta_versija_apsriesana_16072020.pdf [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

pārtraukšanas, lai iegūtu jaunas vai pilnveidotu esošās zināšanas, prasmes un kompetences (tostarp attieksmes) konkurētspējai darba tirgū un/vai pašattīstībai.

Visbiežāk pieaugušajiem ir motivācija ieguldīt izglītībā, ja tas dod iespēju palielināt iespējas darba tirgū iegūt vai nu labāk apmaksātu, vai sirdij tuvāku, vai ar ģimenes dzīvi labāk savienojamu darbu.

Viens no izglītības politikas mērķiem ir palielināt pieaugušo iesaisti izglītības aktivitātēs. Saskaņā ar nosprausto mērķi līdz 2020. gadam pieaugušo izglītībā iesaistīto personu īpatsvaru bija plānots palielināt līdz 15 %.⁹⁴ Mūžizglītības rādītāju dinamika pēdējo gadu periodā liecina, ka ir nepieciešams mērķtiecīgāk īstenot pieaugušo izglītības aktivitātes. Sk. attēlu Nr. 5.

Attēls Nr. 5. Dalības līmenis mūžizglītībā 2019. gadā.



Avots: Eurostat

2019. gadā Latvijā pieaugušo mūžizglītībā bija iesaistīti 7,4 % no 25–64 gadu vecumā esošajiem iedzīvotājiem, kas ir viens no zemākajiem rādītājiem ES, kur tas ir 11,3 %. Kaimiņvalstī Igaunijā mūžizglītībā ir iesaistīti 20,2 %, bet augstākais rādītājs ES-28 ir Zviedrijā – 34,3 %.

Normatīvie mūžizglītību neveicinošie faktori:

1. Nosacījums, ka ar darba nodokļiem neapliek tikai tos darba devēja izdevumus, kas ir saistīti ar darbinieka apmācību, lai iegūtu, uzlabotu vai paplašinātu darbā, profesijā, amatā vai arodā nepieciešamās iemaņas un zināšanas, savukārt apliek ar vispārējās izglītības iegūšanu un augstākās izglītības iegūšanu saistītos darba devēja izdevumus.⁹⁵

⁹⁴ VIAA. Atklāta pirmā pieteikšanās kārtā vērienīgā ES fondu pieaugušo izglītības projektā. 05.10.2017. Pieejams: https://viaa.gov.lv/lat/pieauguso_izglitiba/jaunumi/?text_id=39684 [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

⁹⁵ MK 2010. gada 21. septembrī noteikumi Nr.899. "Likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" normu piemērošanas kārtība" punkts 18.² 3.1. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/56880-par-iedzivotaju-ienakuma-nodokli> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

2. Nākotnē par šķērslī var kļūt arī MK akceptētais likumprojekts “Grozījumi likumā “Par valsts sociālo apdrošināšanu”” (TA-1936), kas paredz no 2021. gada ieviest valsts obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksu minimumu. Likumprojektā paredzēts noteikt, ka nosacījums nav attiecināms arī uz personām, kuras mācās vispārējās, profesionālās, augstākās vai speciālās izglītības iestādēs, bet ar vienu nosacījumu – ja persona nav vecāka par 24 gadiem. LDDK ieskatā nosacījums – līdz 24 gadu vecumam – attiecībā uz mūžizglītību nav pamatots. Tas ir paņemts no pavisam citas sistēmas. Tā ir vecāku un bērnu savstarpējo attiecību sistēmas sastāvdaļa, kas noteic, cik ilgi vecākiem ir pienākums uzturēt bērnu, kurš mācās vidējās vai augstākās izglītības iestādē. Attiecībā uz vecāku pienākumiem ir ieviests nosacījums, ka tie ir ierobežoti laikā līdz bērna 24 gadu vecumam. Savukārt šajā gadījumā nav runa par vecāku pienākumiem pret bērnu, bet pašas personas tiesībām turpināt mācības pilna laika klātienē jebkurā no darbmūža posmiem, iespēju robežās savienojot to ar iespēju turpināt karjeru un gūt ienākumus algotā darbā. Attiecinot vecuma ierobežojumu uz studējošām personām, tad gadījumos, ja tās nevar veikt pilna laika darbu, tām var nākties izvēlēties – paralēli studijām strādāt, lai nodrošinātu atalgojumu vismaz minimālās algas apmērā, vai nestrādāt vispār. Šāds ierobežojums var apgrūtināt izglītības ieguves turpināšanu personām, kuras sasniegušas 24 gadu vecumu.

Priekšlikumi:

1. neaplikt ar darba nodokļiem arī tos darba devēja izdevumus, kas ir saistīti ar darba ņēmēja vispārējās izglītības iegūšanu un augstākās izglītības iegūšanu;
2. izslēgt vecuma ierobežojumu no likuma “Par valsts sociālo apdrošināšanu” 20.⁴ panta ceturtās daļas piektā punkta.

2. grupa – personas ar invaliditāti

Invaliditāte ir ilgstošs vai nepārejošs funkcionēšanas ierobežojums, kas ietekmē personas garīgās vai fiziskās spējas, darbspējas, pašaprūpi un iekļaušanos sabiedrībā.⁹⁶

Aptuveni piektdaļa ES iedzīvotāju ir personas ar invaliditāti. ES un tās dalībvalstis, pamatojoties uz ES Pamattiesību hartu un Līgumu par ES darbību, ir apņēmušās uzlabot personu ar invaliditāti sociālo un ekonomisko stāvokli.⁹⁷ Viens no svarīgākajiem aspektiem šajā ziņā ir nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātību un iespēju iegūt profesiju.

Invaliditātes noteikšana Latvijā

Personām no 18 gadu vecuma līdz valsts vecuma pensijas piešķiršanas nepieciešamajam vecumam izvērtē funkcionālos ierobežojumus un tā pakāpi, nosaka darbspēju zaudējumu procentos, un, ja darbspēju zudums ir 80–100 %, nosaka pirmo invaliditātes grupu; 60–70 % – nosaka otro invaliditātes grupu; 25–59 % – nosaka trešo invaliditātes grupu.⁹⁸

Atkarībā no invaliditātes noteikšanas laika un invaliditātes grupas personām, kurām nav sociālās apdrošināšanas stāža, tiek izmaksāts sociālā nodrošinājuma pabalsts no 80 līdz 159 eiro.⁹⁹ 2021. gadā šie lielumi mainīsies.

⁹⁶ Invaliditātes likums, 5. pants 1. daļa. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/211494-invaliditates-likums> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

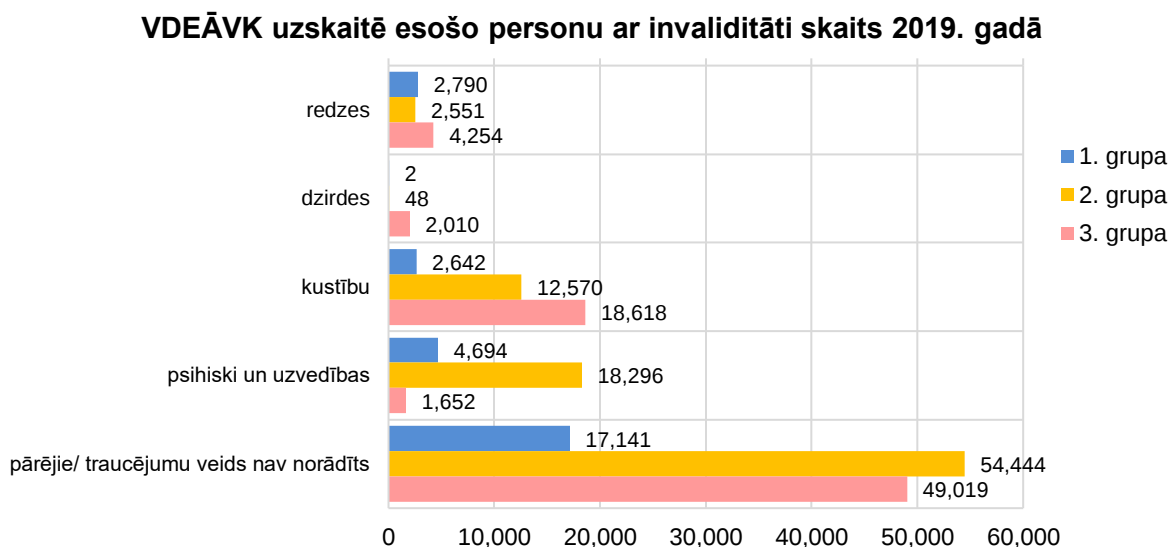
⁹⁷ Eiropas Komisija, Nodarbinātība, sociālās lietas un iekļautība, Personas ar invaliditāti. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=lv> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

⁹⁸ Invaliditātes likums, 6. pants 3. daļa. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/211494-invaliditates-likums> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

⁹⁹ Valsts sociālo pabalstu likums, 13. pants. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=68483> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

Personām, kurām ir kvalifikācijai nepieciešamais sociālās apdrošināšanas stāžs, tiek piešķirta invaliditātes pensija, kas ir atkarīga no invaliditātes grupas un iemaksu algas kvalifikācijas periodā. Tiesības uz invaliditātes pensiju ir noteiktas likumā "Par valsts pensijām".¹⁰⁰

Attēls Nr. 6. VDEĀVK uzskaitē esošo personu ar invaliditāti skaits 2019.gadā



Avots: CSP

Personu ar invaliditāti nodarbinātība

2000. gada 27. novembra Eiropas Padomes Direktīvā 2000/78/EK¹⁰¹, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, ir teikts, ka jāparedz pienācīgi, proti, efektīvi un praktiski, pasākumi, lai darba vietu pielāgotu invalīdiem, piemēram, pielāgotu telpas un iekārtas, darbalaiku, uzdevumu sadali vai izglītības un integrācijas resursu nodrošināšanu.

Cilvēku ar invaliditāti iekļaušana darba tirgū lielā mērā ir atkarīga no viņu iegūtās profesionālās kvalifikācijas un iepriekšējā darbā iegūtajām prasmēm un iemaņām. NVA statistika liecina, ka vairākumam reģistrēto bezdarbnieku ar invaliditāti ir darba pieredze vidējās kvalifikācijas profesijās, bet netrūkst arī tādu, kuri ir strādājuši augstākas kvalifikācijas profesijās.¹⁰²

Strādājot gan sociālā nodrošinājuma pabalsts, gan invaliditātes pensija tiek izmaksāta pilnā apmērā. Tas nozīmē, ka finansiālā atbalsta sistēma nemazina motivāciju strādāt. Drīzāk gan otrādi – tā pieticīgais apmērs pat mudina to darīt. Savukārt personu ar invaliditāti nodarbinātību veicina arī iedzīvotāju ienākuma nodokļa papildu atvieglojumi.¹⁰³

Personu ar invaliditāti nodarbinātības ekonomiskie šķēršļi:

- invaliditātes radītie funkcionālie ierobežojumi (veselības traucējumi, nepieciešamie profilakses pasākumi u. c.);

¹⁰⁰ Likuma "Par valsts pensijām", 14. pants. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=38048> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

¹⁰¹ 2000. gada 27. novembra Padomes Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32000L0078> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

¹⁰² NVA. Pieejams: <https://www.nva.gov.lv/lv/bezdarbnieku-ar-invaliditati-statistikais-portrets> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

¹⁰³ Likums "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli", 13. pants. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/56880-par-iedzivotaju-ienakuma-nodokli> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

- darba vides iekārtošanas izmaksas;
- zemas produktivitātes risks (pienesums nereti nesasniedz minimālās algas līmeni);
- ar personas nogādāšanu uz darbu un no darba saistītas izmaksas;
- asistenta institūta ierobežojumi;
- nepieciešamība izglītēt darba kolektīvu;
- paaugstināts kapitāla dīkstāves risks u. c.

Invalīdu tiesību nodrošināšanai uz darbu ir nepieciešams sabiedrības atbalsts. Parasti sabiedrība savu atbalstu īsteno ar valsts starpniecību un tā visbiežāk ir vērsta uz augšminēto šķēršļu negatīvās ietekmes kompensēšanu, tostarp kā:

- subsīdijas darba vietu pielāgošanai;
- subsīdijas nepietiekamas efektivitātes kompensēšanai;
- ar invalīda nogādāšanu uz darbu un no darba saistīto izmaksu segšana;
- invalīda asistenta pakalpojuma nodrošināšana.

Latvijā papildus ir nepieciešama veselības apdrošināšanas izmaksu kompensēšana.

Normatīvie ierobežojošie faktori

1. Darba likuma 109. panta 2. daļā noteiktais aizliegums darba devējam uzteikt darba līgumu ar darbinieku, izņemot īpašus gadījumus;¹⁰⁴
2. likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 36. pantā noteiktais darba devēja pienākums izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu par darbnespējas dienām (stundām), kurās darba ņēmējam būtu bijis jāstrādā;¹⁰⁵
3. MK 2001. gada 5. jūnija noteikumos par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām no valsts pamatbudžeta un valsts sociālās apdrošināšanas speciālajiem budžetiem¹⁰⁶ ietvertais nosacījums, ka gadījumā, ja persona nav nodarbināta, tad par to no speciālā budžeta tiek veiktas iemaksas 20 % apmērā no iepriekšējā gada vidējās apdrošināšanas iemaksu algas 50 %, savukārt, ja persona ir nodarbināta, tad šīs iemaksas tiek pārtrauktas un pensiju kapitālā tiek ieskaitīta tikai darba devēja samaksātā VSAOI daļa par faktisko atalgojumu, kas nereti ir ievērojami mazāks par vidējās apdrošināšanas iemaksu algas 50 %;
4. no 2021. gada, iespējams, personām ar 3. grupas invaliditāti, kuras nevarēs strādāt pilnu darba laiku, papildu šķērslis varētu būt arī valdības akceptētais priekšlikums likumā "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 20.⁴ pantā ietvert minimālo obligāto iemaksu objektu, attiecinot to arī uz personām ar 3. grupas invaliditāti;
5. no 2021. gada, iespējams, personām ar 1. un 2. grupas invaliditāti atkarībā no nodarbinātības būtiski mainīsies sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērs. Šīs izmaiņas var padarīt iesaistīšanos nodarbinātībā ekonomiski neizdevīgu (klasiskais zemo ienākumu slazds).

¹⁰⁴ Darba likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

¹⁰⁵ Likums "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/38051-par-maternitates-un-slimibas-apdrosinasanu> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

¹⁰⁶ MK 2001. gada 5. jūnija noteikumi Nr. 230 "Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām no valsts pamatbudžeta un valsts sociālās apdrošināšanas speciālajiem budžetiem". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/25244-noteikumi-par-valsts-socialas-apdrosinasanas-obligatajam-iemaksam-no-valsts-pamatbudzeta-un-valsts-socialas-apdrosinasanas-spec...> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

Par aizliegumu darba devējam uzteikt darba līgumu

Saskaņā ar Darba likuma 109. panta 2. daļu¹⁰⁷ darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar darbinieku, ja viņš atzīts par invalīdu.

Katra no minētajām situācijām var radīt darba devējam lielākas vai mazākas problēmas, tomēr praksē visvairāk darba devēji saskārušies ar situācijām, kad darba rakstura un tā apjoma izmaiņu rezultātā ir nepieciešams samazināt darbinieku skaitu, turklāt persona ar invaliditāti ir bijusi nodarbināta amatā, kurš vairs nav nepieciešams. Savukārt citu konkrētajai personai ar invaliditāti piemērotu darba vietu izveidot nav iespējams vai arī tādas izveidošana uzlikta darba devējam nesamērīgu slogu.¹⁰⁸

Šādās situācijās darba devējam pastāv iespēja mēģināt risināt problēmu, izmantojot Darba likuma 101. panta 5. daļā paredzētās tiesības izņēmuma kārtā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu gadījumos, ja viņam ir svarīgs iemesls, par kādu ir atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata. Šobrīd Saeimā tiek skatīts likumprojekts, kas paredz 109. panta 2. daļas izslēgšanu.

Par darba devēja pienākumu izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu par darbnespējas dienām

Likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 1. panta 5. punkts noteic, ka slimības nauda ir *algotā darbā gūtie ienākumi, ko darba devējs izmaksā no darba samaksas fonda darba ņēmējam darba nespējas gadījumā*. Likuma 36. pantā ir noteikts darba devēja pienākums izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu par darbnespējas dienām, kurās darba ņēmējam būtu bijis jāstrādā.¹⁰⁹

Latvijā šī nosacījuma izpilde no darba devējiem prasa ievērojami vairāk resursu nekā pārējās Baltijas valstīs gan pēc apmaksājamo dienu skaita, gan apmaksājamā līmeņa (Lietuvā darba devējs apmaksā pirmās divas dienas 80 % apmērā, Igaunijā no ceturtās līdz astotajai dienai 70 % apmērā, savukārt Latvijā darba devējs apmaksā pirmās divas dienas 75 % apmērā un no ceturtās līdz desmitajai dienai – 80 % apmērā). Tādā veidā tiek mazināta Latvijas konkurētspēja starpvalstu tirgū.

Attiecībā uz personām ar invaliditāti problemātiskas ir situācijas, kad invaliditātes pamats ir saistīts ar izteikti mainīgu slimības norisi – saasinājumu un remisijas fāzēm. Šajās situācijās darba devējam ir ne tikai jāmeklē aizvietotājs, bet papildus tam ir jāizmaksā arī slimības nauda¹¹⁰, kas turklāt tiek aplikta ar darba nodokļiem (valsts obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas un iedzīvotāju ienākuma nodoklis). Līdz ar to Latvijā attiecībā uz personām ar invaliditāti ir aktuāla izmaksu sloga pārcelšana uz obligātās sociālās apdrošināšanas sistēmu, kas nozīmē, ka to apmaksā visi darba devēji.

¹⁰⁷ Darba likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

¹⁰⁸ Pēteris Leiškalns, LDDK eksperts. Personu ar invaliditāti nodarbinātības normatīvie šķēršļi. 2016. gada 17. jūnijs. Pieejams: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi8ofvXzevuAhWNK3cKHc7DCGUQFjAAegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Fwww.saeima.lv%2Fdocuments%2Fc98e12f4efef5b17353c4b4c1a3f266432d47ef9&usq=AOvVaw1llwGlc3zAJm6UMxnjDp0> [pēdējo reizi aplūkots 15.02.2021.].

¹⁰⁹ Likums "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/38051-par-maternitates-un-slimibas-apdrosinasanu> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

¹¹⁰ Pēteris Leiškalns, LDDK eksperts. Personu ar invaliditāti nodarbinātības normatīvie šķēršļi. Personu ar invaliditāti pozitīvā diskriminācija – atbalsts vai šķērslis? Rīgā, 2016. gada 2. decembris. Pieejams: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwimsaDEzOvuAhVtpIsKHf_vCbYQFjAAegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.siva.gov.lv%2Fflv%2Fmedia%2F436%2Fdownload&usq=AOvVaw2JAGdf8JNMTd433Mlx4fp [pēdējo reizi aplūkots 15.02.2021.].

Par valsts obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksu minimālo objektu

Saskaņā ar plānotajiem grozījumiem likumā “Par valsts sociālo apdrošināšanu” no 2021. gada tiks noteikts minimālais obligāto iemaksu objekts, no kura būs jāveic iemaksas arī tad, ja konkrētā darba ņēmēja atalgojums būs zemāks par minimālo objektu.

Labklājības ministrijas piedāvājums neparedz likumā noteikt izņēmumu personām ar 3. grupas invaliditāti. Ja personas strādās uz nepilnu laiku un tās atalgojums būs zemāks par minimālo objektu, darba devējam būs jāveic iemaksas no pilna objekta. Ar šādu regulējumu var tikt būtiski kavēta šo personu nodarbinātība, kas negatīvi ietekmētu šīs personas un viņu ģimenes locekļus. Turklāt tas būtu pretrunā ar Nacionālā attīstības plāna nosacījumiem. Ja kompetenta valsts institūcija ir konstatējusi, ka personai ir darbības ierobežojumi līdz 59%, tad spiediens uz to, ka personai ir jāstrādā tā, lai tā tiktu nodarbināta uz pilnu laiku, nav korekta rīcība.

Priekšlikumi:

1. atcelt Darba likuma 109. panta 2. daļā noteikto aizliegumu darba devējam uzteikt darba līgumu ar darbinieku, vienlaikus personām ar invaliditāti nosakot garāku darba devēja uzteikuma termiņu un saglabājot 108. pantā invalīdiem noteiktās priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā;
2. likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 36. pantā noteikto darba devēja pienākumu izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu par darbnespējas dienām attiecībā uz personām ar invaliditāti aizstāt ar slimības pabalstu;
3. likuma “Par valsts sociālo apdrošināšanu” 20.⁴ pantu papildināt ar personām, kurām ir noteikta 3. grupas invaliditāte;
4. noteikt, ka gadījumos, ja persona ar invaliditāti ir nodarbināta un tās atalgojums ir mazāks par vidējās apdrošināšanas iemaksu algas 50 %, valsts par šīm personām veic obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas no starpības starp faktisko atalgojumu un vidējās apdrošināšanas iemaksu algas 50 %.

2. grupa – personas, kuras aprūpē citu personu

Personu, kuras aprūpē citu personu, biežāk sastopamās apakšgrupas ir: 1) vecāki bērna kopšanas atvaļinājumā; 2) personas, kuras aprūpē bērnu ar invaliditāti un 3) personas, kuras aprūpē citu tuvinieku.

Vecāki bērna kopšanas atvaļinājumā

Kontingents – personas, kuras kā vecāki ir bērnu kopšanas atvaļinājumā, – ir aptuveni 27 tūkstoši personu, no tām vecāku pabalstu saņem 21,8 tūkstoši.

Šai grupai ir raksturīgs iepriekš aptuveni zināms aprūpes periods. Darba likumā ir noteikts, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu vai adopciju. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kas nav ilgāks par pusotru gadu, līdz dienai, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu.¹¹¹ Parasti viens no vecākiem bērna kopšanas

¹¹¹ Darba likums, 156. pants. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

atvaļinājumu izmanto atbilstīgi sociālās apdrošināšanas ietvaros noteiktajam 12 vai 18 mēnešus ilgu vecāku pabalsta saņemšanas periodu.¹¹²

Problēmas:

1. pēc Darba likumā noteiktā perioda¹¹³ (pusotrs gads) ne vienmēr ir iespējams saņemt bērnu pirmsskolas izglītības iestādes vai tam pielīdzināmu alternatīvu pakalpojumu. Šajos gadījumos darba ņēmējs ne vienmēr var atsākt darba gaitas;
2. daļa no vecākiem bērna kopšanas periodā labprāt turpinātu darbu nepilna laika režīmā, jo tā ir iespēja saglabāt tiešu saikni ar darba vietu, kā arī mazina karjeras izaugsmes sabremzēšanās risku. Latvijā problēmu izraisa normatīvais regulējums, kas jebkuru mēģinājumu savienot bērna aprūpi ar daļēju nodarbinātību ierobežo ar būtisku ekonomisku sankciju – vecāku pabalsta samazinājumu par 70 %.¹¹⁴ Tostarp šī sankcija tiek piemērota arī gadījumā, ja abi vecāki solidāri uzņemas bērna aprūpi un katrs samazina savu darba slodzi uz pusi;
3. turklāt pastāv nesakritība starp Darba likuma un likumā “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” ietvertajiem nosacījumiem. Darba likums noteic abiem vecākiem tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu ar vai bez pārtraukumiem laika posmā, līdz bērns sasniedz astoņu gadu vecumu.¹¹⁵ Savukārt likumā “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” noteiktais bērna kopšanas periods, par kuru vienam no vecākiem ir tiesības saņemt vecāku pabalstu, ir ierobežots laikā līdz bērna pusotra gada vecuma sasniegšanai.¹¹⁶ Ja vecāks izvēlas izmantot Darba likumā noteikto iespēju daļu atvaļinājuma izņemt pēc bērna pusotra gada vecuma sasniegšanas, tad arī šajā gadījumā saņems ekonomisku sankciju, jo vecāku pabalsta saņemšanas periods nav pārceļams.

Personas, kuras aprūpē bērnu ar invaliditāti

Kontingents – aptuveni 2,3 tūkstoši personu. Kopš 2006. gada šīs personas saņem bērna invalīda kopšanas pabalstu.¹¹⁷ 2020. gadā pabalsts ir 313 eiro mēnesī, un, ja persona nav nodarbināta, no valsts pamatbudžeta par šo personu tiek veiktas obligātās iemaksas pensiju apdrošināšanai.

Problēmas

1. lielā daļā gadījumu aprūpi ir grūti savienot ar pilna laika darbu klātienē. Ir iespējams strādāt attālināti, ja to pieļauj nodarbinātības raksturs;
2. no valsts pamatbudžeta veiktās iemaksas pensiju apdrošināšanai 14,23 eiro (20 % no 71,14 eiro)¹¹⁸ ir ļoti niecīgas un neveido nopietnu pensiju kapitālu;
3. nav pietiekamā apjomā pieejami asistenta pakalpojumi.

¹¹² Likums “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu”, 10.⁴ pants. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/38051-par-maternitates-un-slimibas-apdrosinasanu> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

¹¹³ Darba likums, 156. pants. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

¹¹⁴ Likums “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu”, 10.⁶ pants, trešā daļa. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/38051-par-maternitates-un-slimibas-apdrosinasanu> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

¹¹⁵ Darba likums, 156. pants. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

¹¹⁶ Likums “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu”, 10.⁴ pants. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/38051-par-maternitates-un-slimibas-apdrosinasanu> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

¹¹⁷ Valsts sociālo pabalstu likums, 3. panta pirmās daļas 9. punkts, 7.¹ pants. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=68483> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

¹¹⁸ MK 2001. gada 5. jūnija noteikumi Nr. 230 “Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām no valsts pamatbudžeta un valsts sociālās apdrošināšanas speciālajiem budžetiem”. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/25244-noteikumi-par-valsts-socialas-apdrosinasanas-obligatajam-iemaksam-no-valsts-pamatbudzeta-un-valsts-socialas-apdrosinasanas-spec...> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

Personas, kuras aprūpē tuvinieku invalīdu, kuram nepieciešama kopšana

Aprūpējamo personu skaits ir aptuveni 2,1 tūkstošs. To personu skaits, kuras pašas uzņemas tuvinieku aprūpi un šī iemesla dēļ ir samazinājušas darba slodzi vai pārtraukušas algotu darbu, nav zināms, jo šāda statistika netiek apkopota.

Kopš 2007. gada aprūpējamās personas saņem pabalstu invalīdam, kuram nepieciešama kopšana.¹¹⁹ 2020. gadā pabalsts atkarībā no invaliditātes iestāšanās laika ir no 213 līdz 313 eiro.¹²⁰ Šis pabalsts ļauj personai izvēlēties aprūpes sniedzēju un aprūpes veidu. Parasti šo funkciju veic kāds no tuviniekiem, bet pastāv iespēja saņemt pakalpojumu no pakalpojumu sniedzēja.

Nepieciešamība aprūpēt citu tuvinieku

Parasti aprūpējamais ir pensijas vecuma persona, kurai nav veikta darbspēju ekspertīze un nav noteiktas medicīniskās indikācijas īpašai kopšanai.

Aprūpi visbiežāk veic vai nu dzīvesbiedrs, vai kāds darbspējas vecumā esošs tuvinieks. Bet tiek izmantota arī ārpakalpojumu sniedzēju aprūpe. 2019. gadā dažādas intensitātes aprūpi mājās ārpakalpojumu veidā saņēma 14,2 tūkstoši pensijas vecuma personu. Daļā gadījumu personas, kas uzņemas veikt tuvinieku aprūpi, šī iemesla dēļ samazina darba slodzi vai pārtrauc algotu darbu. Šo personu skaits nav zināms, jo šāda statistika netiek apkopota.

Ja personai ir nepieciešama pilna laika aprūpe (visbiežāk gadījumos, kad personai patiesībā būtu nepieciešama aprūpe institūcijā, bet tā tiek atteikta, ja tuvinieki neuzņemas saistības to apmaksāt), tad iespējas strādāt ir ļoti ierobežotas.

Problēmas

Normatīvajā regulējumā¹²¹ nav nodalīti gadījumi, kad ilgstošs sociālās aprūpes pakalpojums institūcijā ir personas [un tās tuvinieku] izvēle, no gadījumiem, kad ilgstošs sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā ir pašvaldības sociālā dienesta konstatēta nepieciešamība.¹²² Pirmajā gadījumā ir tikai normāli, ka klienta [vai viņa tuvinieku] pienākums ir samaksāt par saņemtajiem sociālās aprūpes pakalpojumiem. Savukārt gadījumos, kad ilgstošs sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā ir pašvaldības sociālā dienesta konstatēta nepieciešamība, šāds nosacījums nebūtu attiecināms.

Tomēr Latvijā arī uz gadījumiem, kad ilgstošs sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā ir pašvaldības sociālā dienesta konstatēta nepieciešamība, tiek attiecināts nosacījums, ka klienta nepietiekamas maksātspējas gadījumā viņa "apgādniekiem" ir pienākums samaksāt par aprūpējamās personas saņemtajiem sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumiem.¹²³

¹¹⁹ Valsts sociālo pabalstu likums, 3. panta pirmās daļas 10. punkts, 12.¹ pants. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=68483> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

¹²⁰ MK 2009. gada 22. decembra noteikumi Nr. 1608 "Noteikumi par pabalstu invalīdam, kuram nepieciešama kopšana". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/202853-noteikumi-par-pabalstu-invalidam-kuram-nepieciešama-kopsana> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

¹²¹ Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/68488-socialo-pakalpojumu-un-socialas-palidzibas-likums> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

¹²² Turpat, 4. panta pirmā daļa.

¹²³ Turpat, 8. panta pirmā daļa.

Par klienta apgādnieku Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā saprot ir ne tikai personas attiecībā uz saviem leļupējiem, bet arī attiecībā uz augšupējiem. Tas tiek pamatots ar Civillikuma 188. pantu¹²⁴, kas paredz pienākumu rūpēties par saviem vecākiem.¹²⁵

Jānorāda, ka iepriekšminētā norma ir radusies laikā, kad bija cita valsts pārvaldes sistēma, cita nodokļu sistēma un to īpatsvars, cita sociālās drošības sistēma, citi cilvēktiesību nosacījumi, proti, laikā, kad nebija pensiju sistēmas tās mūsdienā izpratnē. Dzimtas atbildības sistēma relatīvi veiksmīgi darbojās agrārā sabiedrībā vienotas mājsaimniecības ietvaros, bet pārejas periodā no feodālās uz moderno ekonomiku, vecā sistēma saprotamu iemeslu dēļ kļuva neefektīva, kā rezultātā sāka veidoties pensiju sistēmas.

Šobrīd Latvijā ir balstīta sociālajā apdrošināšanā un paaudžu solidaritātes modelī, kas noteic, ka personas pašas kopā ar darba devēju darbmūža laikā veic iemaksas, no kurām veidojas tā saucamais virtuālais personas pensijas kapitāls, kam segumu paaudžu solidaritātes ietvaros nodrošina darbības vecumā esošo nodarbināto personu kopums, veicot sociālās apdrošināšanas iemaksas. Gadījumā, ja personai nav leļupējo¹²⁶, tad aprūpes pakalpojumu finansē no klienta pensijas un pašvaldības budžeta, kas veidojas no nodokļu maksājumiem. Savukārt, ja klientam ir leļupējie, tad izmaksas ir jāsedz no klienta pensijas un tuvinieku maksājumiem, kuri vienlaikus veic nodokļu maksājumus vispārējās paaudžu solidaritātes sistēmas uzturēšanai. Šādi maksājumi ar ekonomiskām sankcijām nereti izspiež no darba tirgus darbības vecuma tuviniekus (izdevīgāk ir aprūpēt mājās, saņemot personas ar invaliditāti kopšanas pabalstu). Savukārt atgriešanās darba tirgū pēc ilgāka laika ir diezgan sarežģīta. Rezultātā persona zaudē darba ienākumus un pensiju kapitāla uzkrājumus, savukārt valsts zaudē nodokļu ieņēmumus un sociālās apdrošināšanas iemaksas vispārējās paaudžu solidaritātes nodrošināšanai.

Papildus jānorāda, ka balstīšanās Civillikumā attiecībā uz sociālās aprūpes un rehabilitācijas pakalpojumu apmaksu nav pamatota arī tādēļ, ka jēdziens uzturēt ir noteikts kā ēdiena, apģērba, mājokļa un veselības aprūpes pieejamības nodrošināšana¹²⁷, nevis kā pienākums veikt ar iedzīvotāju vidējiem ienākumiem nesamērīgi dārgu sociālās aprūpes un rehabilitācijas pakalpojumu apmaksu. Jāpiebilst, ka attiecībā uz leļupējiem, kur vecāku aizgādības ietvaros ietvertais uzturēšanas pienākums ir pilnībā pamatots, šobrīd attiecībā uz pašvaldības sniegto aprūpes pakalpojumu ir ievērojami labvēlīgāki. Piemēram, pirmsskolas izglītības iestāžu sniegtos pakalpojumus apmaksā pašvaldība. Līdz ar to prasība leļupējiem apmaksāt no viņu gribas neatkarīgu personu objektīvi nepieciešamu institucionālo aprūpi ir absolūti neiederīga sociāli atbildīgas valsts sociālajā sistēmā.

Risinājumi

1. sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 1. panta 37. punktā konkretizēt terminu apgādnieks, attiecinot to uz personām, kurām saskaņā ar Civillikumu ir pienākums uzturēt savu laulāto vai bērnu;

¹²⁴ Latvijas Republikas Civillikums, 188. pants. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/225418-civillikums> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

¹²⁵ Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, 1. panta 37. punkts. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/68488-socialo-pakalpojumu-un-socialas-palidzibas-likums> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

¹²⁶ Atbilstoši Latvijas Republikas Civillikuma 207. pantam radnieki taisnā līnijā ir tie, kuri cēlušies viens no otra ar dzimšanu un kurus sauc vai nu par augšupējiem, vai leļupējiem radniekiem, raugoties pēc tā, vai skaita no bērniem uz vecākiem vai otrādi. Saskaņā ar to arī pašu līniju sadala augšupējā un leļupējā. Pie pirmās pieder tēvs, māte, vectēvs, vecmāmiņa, vectēva un vecmāmiņas vecāki utt., bet pie otrās – dēli, meitas, bērnu bērni, šo pēdējo bērni utt. Avots: Latvijas Republikas Civillikums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/225418-civillikums> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

¹²⁷ Definēts Latvijas Republikas Civillikuma 177. pantā vecāku aizgādības ietvaros. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/225418-civillikums> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

2. izslēgt Valsts sociālo pabalstu likuma 20. panta piekto daļu.

Papildus jānorāda, ka attiecībā uz šīm grupām (personas, kuras aprūpē citu personu) līdz 2022. gada 2. augustam Latvijas nacionālajā normatīvajā regulējumā ir jāpārņem Eiropas Parlamenta un Eiropas Padomes 2019. gada 20. jūnija Direktīvas 2019/1158¹²⁸ par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem prasības. Direktīvas mērķis ir palielināt sieviešu līdzdalību darba tirgū un ar ģimeni saistītu atvaļinājumu izmantošanu, veicināt tēvu lielāku iesaisti rūpēs par bērnu, kā arī iespēju robežās nodrošināt elastīgu darba režīmu. Direktīva paredz arī pilnīgi jauna atvaļinājuma ieviešanu - aprūpētāja atvaļinājumu, kas ļautu darba ņēmējiem izmantot atvaļinājumu (mazākais, piecas dienas gadā), lai aprūpētu piederīgos, kuriem nepieciešams atbalsts.

4. grupa – bezdarbnieki

Par potenciālo (iespējamo) papildu darbaspēku no bezdarbnieku kopas tiek uzskatītas personas, kuras meklē darbu, bet nav gatavas to uzsākt, un personas, kuras ir gatavas uzsākt darbu, bet to nemeklē. Kā redzams attēlā Nr. 7., bezdarba līmenis Latvijā ir augstāks nekā kaimiņvalstīs – Igaunijā un Lietuvā.

Attēls Nr. 7. Bezdarba līmenis ES-27 valstīs (%), 2015.–2019. gads

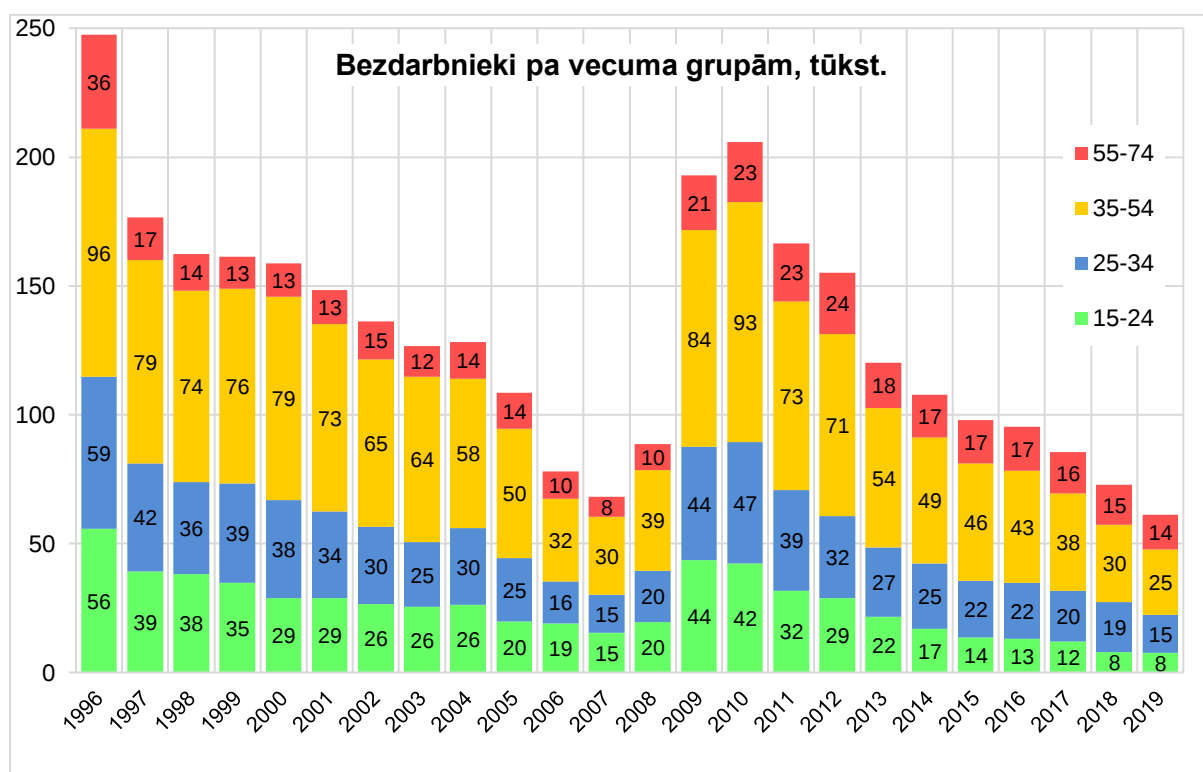
Tonējums: zemākie rādītāji – zaļš, augstākie – sarkans

	2015	2016	2017	2018	2019
Beļģija	8,5	7,8	7,1	6,0	5,4
Bulgārija	9,2	7,6	6,2	5,2	4,2
Čehija	5,1	4,0	2,9	2,2	2,0
Dānija	6,3	6,0	5,8	5,1	5,0
Vācija	4,6	4,1	3,8	3,4	3,1
Īrija	10,0	8,4	6,7	5,8	5,0
Grieķija	24,9	23,6	21,5	19,3	17,3
Spānija	22,1	19,6	17,2	15,3	14,1
Francija	10,4	10,0	9,4	9,0	8,5
Horvātija	16,2	13,1	11,2	8,5	6,6
Itālija	11,9	11,7	11,2	10,6	10,0
Kipra	15,0	13,0	11,1	8,4	7,1
Igaunija	6,2	6,8	5,8	5,4	4,4
Latvija	9,9	9,6	8,7	7,4	6,3
Lietuva	9,1	7,9	7,1	6,2	6,3
Luksemburga	6,7	6,3	5,5	5,6	5,6
Ungārija	6,8	5,1	4,2	3,7	3,4
Malta	5,4	4,7	4,0	3,7	3,6
Nīderlande	6,9	6,0	4,9	3,8	3,4
Austrija	5,7	6,0	5,5	4,9	4,5
Polija	7,5	6,2	4,9	3,9	3,3
Portugāle	12,6	11,2	9,0	7,1	6,5
Rumānija	6,8	5,9	4,9	4,2	3,9
Slovēnija	9,0	8,0	6,6	5,1	4,5
Slovākija	11,5	9,7	8,1	6,5	5,8
Somija	9,4	8,8	8,6	7,4	6,7
Zviedrija	7,4	7,0	6,7	6,4	6,8

Avots: Eurostat

¹²⁸ Eiropas Parlamenta un Eiropas Padomes 2019. gada 20. jūnija Direktīva 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32019L1158> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

Attēls Nr. 8: Bezdarbnieki pa vecuma grupām, 1996.–2019. gads



Avots: CSP

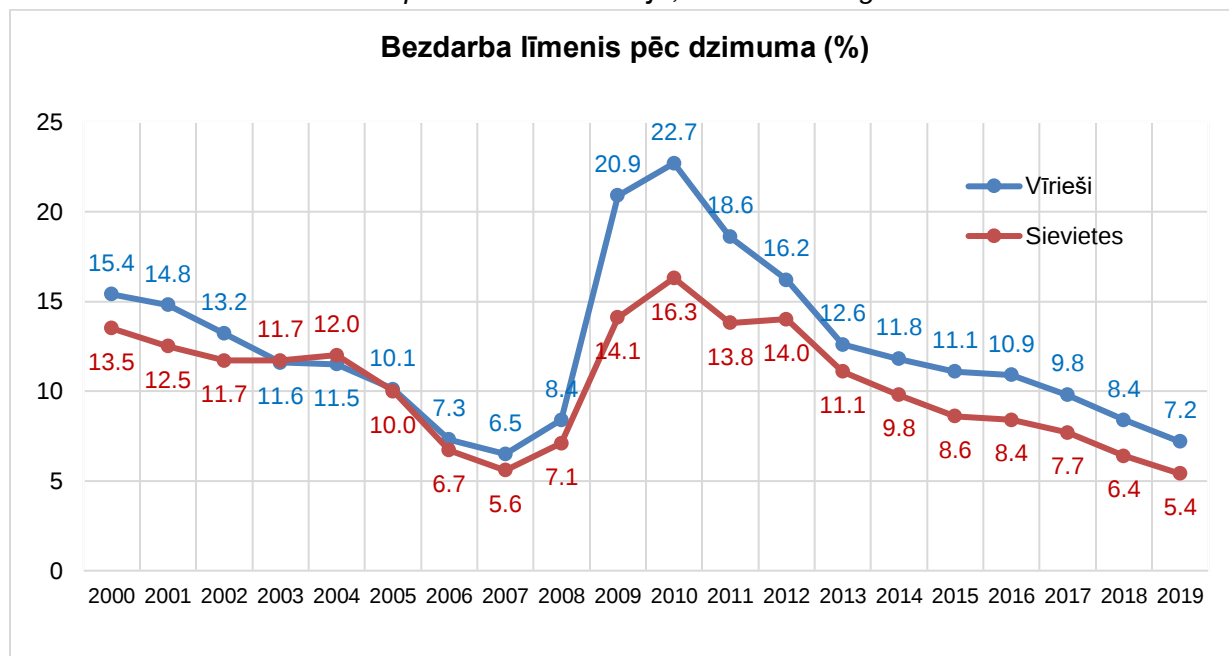
Attēls Nr. 8 ar bezdarbnieku pa vecuma grupām uzskaiti veidots pēc CSP datiem. Datus ir grūti uzskatāmi vizuāli salīdzināt:

1. ietver vecuma grupas ar atšķirīgu aptverto gadu skaitu (10 gadi divām jaunākajām kohortēm un 20 gadi – vecākajām);
2. no vecuma grupas 15–24 tikai daļa aktīvi iesaistās darba tirgū, jo liela daļa turpina mācības;
3. liela daļa no vecuma grupas 55–74 ir sasniegušas pensijas vecumu;
4. statistika aptver arī personas, kuras nepretendē uz dalību darba tirgū, bet reģistrējas, lai saņemtu sociālo atbalstu.

Tomēr, arī neraugoties uz šīm īpatnībām, no attēla Nr. 8 var secināt, ka bezdarba līmenis:

1. ir ļoti atkarīgs no ekonomikas cikliskajām svārstībām;
2. jauniešiem ir ļoti augsts. It īpaši saspringta situācija bija ekonomiskās krīzes periodā, kad situāciju vēl vairāk saasināja pagājušā gadsimta astoņdesmito gadu lielo kohortu ienākšana reālajā darba uzsākšanas vecumgrupā (20 līdz 24 gadi), savukārt darba tirgus viņus nespēja uzņemt;
3. 2019. gadā jauniešiem samazinājās gan vispārējā bezdarba līmeņa krituma rezultātā, gan tādēļ, ka pagājušā gadsimta deviņdesmito gadu zemās dzimstības rezultātā ir būtiski samazinājies jauno cilvēku īpatsvars.

Attēls Nr. 9. Bezdarba līmenis pēc dzimuma Latvijā, 2000.–2019. gads



Avots: CSP

Kā redzams no attēla Nr. 9, bezdarba līmenis vīriešiem ir augstāks nekā sievietēm. Izņēmums ir 2003. un 2004. gads. Savukārt ekonomiskās krīzes laikā bezdarba līmenis vīriešiem pieauga ievērojami straujāk un 2009. gadā tas bija par 48 % augstāks nekā sievietēm. 2019. gadā bezdarba līmenis vīriešiem bija par trešdaļu augstāks nekā sievietēm. Daļēji šīs izmaiņas var izskaidrot ar to, ka vīrieši vairāk ir nodarbināti privātajā sektorā, kas ir vairāk pakļauts tirgus svārstībām.

Ilgstošie bezdarbnieki

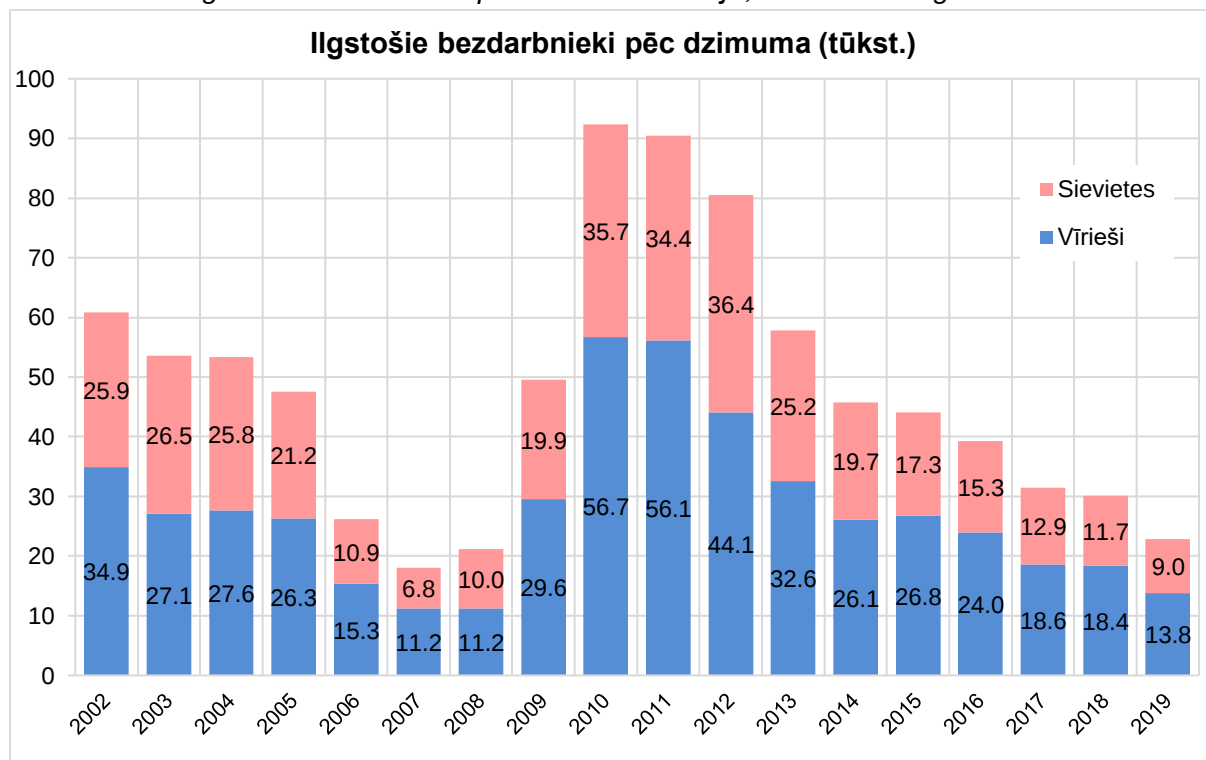
Šai grupai pieder personas, kuras ir bez darba 12 mēnešus un ilgāk, aktīvi meklē darbu un tā atrašanās gadījumā ir gatavas sākt strādāt tuvāko divu nedēļu laikā.

Kā redzams no attēla Nr. 10, arī ilgstošā bezdarba līmenis vīriešiem ir augstāks nekā sievietēm.

Liela daļa no bezdarbniekiem darbu ir pārtraukuši nevis darbvietas neesamības dēļ, bet par iemeslu minot ģimenes, slimības vai darbspējas ierobežojumus. 2020. gada 2. ceturksnī šādu personu bija 28 tūkstoši.¹²⁹

¹²⁹ CSP tabula NB220c.

Attēls Nr. 10. Ilgstošie bezdarbnieki pēc dzimuma Latvijā, 2002.–2019. gads



Avots: CSP

Bezdarbnieki ar darba pieredzi

Šai grupai pieder bezdarbnieki, kuri jebkad ir bijuši nodarbināti, neietverot tos, kuri strādājuši gadījuma darbus (nepastāvīgus vai neregulārus darbus, kuros strādāja tikai dažas dienas vai nedēļas bez turpmākā darba garantijām). Parasti bezdarbnieki bez darba pieredzes ir aptuveni 8 līdz 16 % no visiem bezdarbniekiem.

Personas, kuras meklē darbu, bet nav gatavas to uzsākt

Šai grupai pieder iedzīvotāji 15–74 gadu vecumā, kuri nav ne nodarbināti, ne bezdarbnieki, kuri pēdējo četru nedēļu laikā aktīvi meklēja darbu, bet nav gatavi to uzsākt tuvāko divu nedēļu laikā.

Būtiska problēma reālā bezdarba līmeņa novērtēšanā ir Latvijā pastāvošais normatīvais regulējums, kas noteic, ka personai darbspējīgā vecumā, kura vēlas saņemt palīdzības pabalstu un cita veida papildu sociālo atbalstu, ir jāreģistrējas NVA kā bezdarbniekam.¹³⁰ Līdz ar to bezdarba statistikā ir ietverta daļa personu, kuras nepretendē uz dalību darba tirgū, bet ir stājušās uzskaitē, lai saņemtu sociālo atbalstu. Piemēram, mājsaimniecība, kurā ir divi

¹³⁰ Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, 37. panta pirmā daļa. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/68488-socialo-pakalpojumu-un-socialas-palidzibas-likums> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.]. Likums "Par sociālajiem dzīvokļiem un sociālajām dzīvojamām mājām" 5. pants. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/44160-par-socialajiem-dzivokliem-un-socialajam-dzivojamam-majam> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.]. Likums "Par palīdzību dzīvokļa jautājumu risināšanā" 14. pants un 22. pants. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/56812-par-palidzibu-dzivokla-jautajumu-risinasaana> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.]. Ministru kabineta 2010. gada 30. marta noteikumi Nr. 299 "Noteikumi par ģimenes vai atsevišķi dzīvojošas personas atzīšanu par trūcīgu". Pieejams: <https://m.likumi.lv/doc.php?id=207462> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.]. MK 2009. gada 17. jūnija noteikumi Nr. 550 "Kārtība, kādā aprēķināms, piešķirams, izmaksājams pabalsts garantētā minimālā ienākumu līmeņa nodrošināšanai un slēdzama vienošanās par līdzdarību". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/193738-kartiba-kada-aprekinams-pieskirams-izmaksajams-pabalsts-garanteta-minimala-ienakumu-limena-nodrosinasana-un-sledzama-vienosanas-par-lidzdaribu> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

pieaugušie un trīs bērni saskaņā ar Rīgas domes 2013. gada saistošajiem noteikumiem¹³¹ var saņemt no Rīgas pašvaldības materiālo atbalstu aptuveni 700 līdz 800 eiro mēnesī (garantētais minimālais ienākums, īres atbalsts, apkures pabalsts u. c.).

Ja kāds no mājsaimniecības locekļiem uzsāk darbu, tad atbalsta summa tiek samazināta par nopelnīto ienākumu daļu. Līdz ar to, ja prognozētie darba ienākumi būtiski nepārsniedz saņemtā atbalsta lielumu, tad darbs nav ekonomiski pamatots. Bet, lai šo atbalstu saņemtu, personai ir jābūt reģistrētai NVA. Noteikumi gan paredz sociālajam dienestam tiesības samazināt pabalstu par konkrētajai personai piešķirto daļu, ja tā nav izmantojusi NVA vai pašvaldības piedāvātos nodarbinātību veicinošos pasākumus, tomēr šis samazinājums nav tik liels, lai persona iesaistītos darba tirgū.

Personas, kuras ir gatavas uzsākt darbu, bet to nemeklē

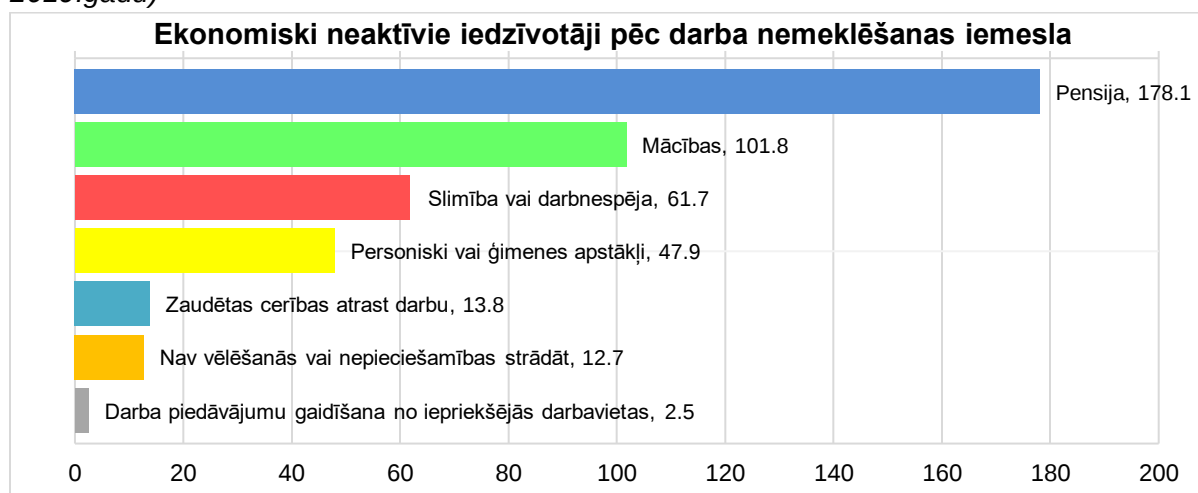
Šai grupai pieder iedzīvotāji 15–74 gadu vecumā, kuri nav ne nodarbinātie, ne bezdarbnieki, kuri vēlas strādāt un ir gatavi to darīt tuvāko divu nedēļu laikā, bet darbu nemeklē.

5. grupa. Ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji

Ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju grupai pieder personas, kuras nevar pieskaitīt ne pie nodarbinātajiem iedzīvotājiem, ne arī pie aktīvajiem bezdarbniekiem (skolēni, studenti, nestrādājošie pensionāri u. c.).

Kā redzams no attēla Nr. 11¹³², lielākais ekonomiski neaktīvo personu skaits (178,1 tūkstoši) ir saistīts ar Latvijā noteiktā pensijas vecuma sasniegšanu, kas šobrīd ir par 10 gadiem zemāks par statistisko darbības vecumgrupu. Otra lielākā grupa (101,8 tūkstoši) ir personas, kas mācās. Personisku vai ģimenes apstākļu dēļ nestrādā 47,9 tūkstoši, 13,8 tūkstoši ir zaudējuši cerības atrast darbu, 12,7 tūkstošiem nav vēlēšanās un nepieciešamības strādāt, savukārt 2,5 tūkstoši gaida piedāvājumu no iepriekšējās darbavietas.

Attēls Nr. 11. Ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji pēc darba nemeklēšanas iemesla (dati par 2019.gadu)



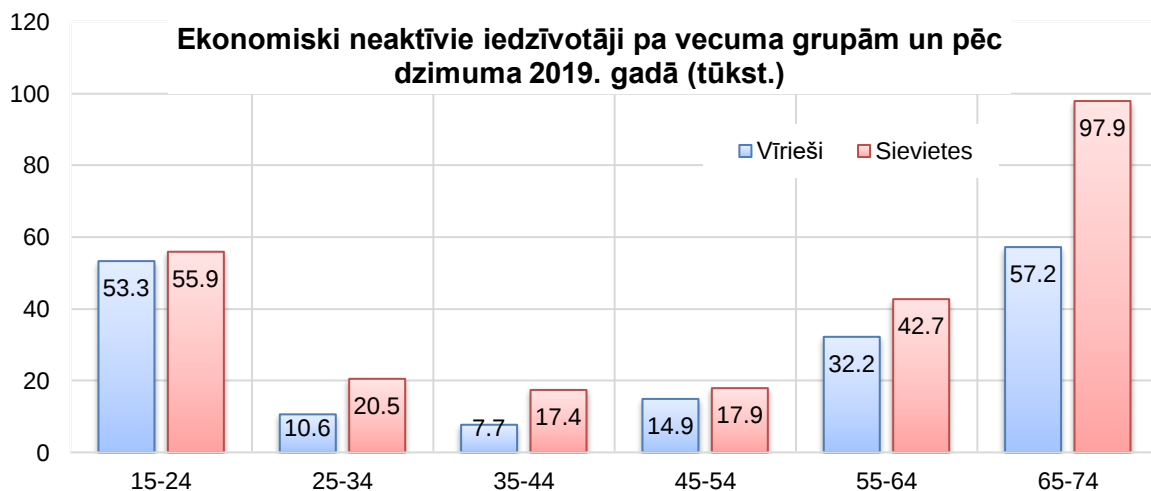
Avots: CSP

¹³¹ Rīgas domes 2013. gada 15. janvāra saistošie noteikumi Nr. 202 "Par ģimenes vai atsevišķi dzīvojošas personas atzīšanu par trūcīgu vai maznodrošinātu un sociālajiem pabalstiem Rīgas pilsētas pašvaldībā". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/254202-par-ģimenes-vai-atseviski-dzivojosas-personas-atzisanu-par-trucigu-vai-maznodrosinatu-un-socialajiem-pabalstiem-rigas> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].

¹³² CSP datubāze, tabula NBG340. Ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji pēc darba nemeklēšanas iemesla.

Kā redzams no attēla Nr. 12, visās vecumgrupās ekonomiski neaktīvo sieviešu ir vairāk nekā vīriešu, bet sevišķi izteikts pārsvars ir vecumgrupā 25–44, kas galvenokārt ir saistīts ar bērnu aprūpi ģimenē. Savukārt ievērojamais pārsvars vecumgrupā 65–74 lielā mērā ir saistīts ar sieviešu skaitlisko vairākumu šajā vecumgrupā.

Attēls Nr. 12. Ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji pa vecuma grupām un pēc dzimuma 2019. gadā (tūkst.)

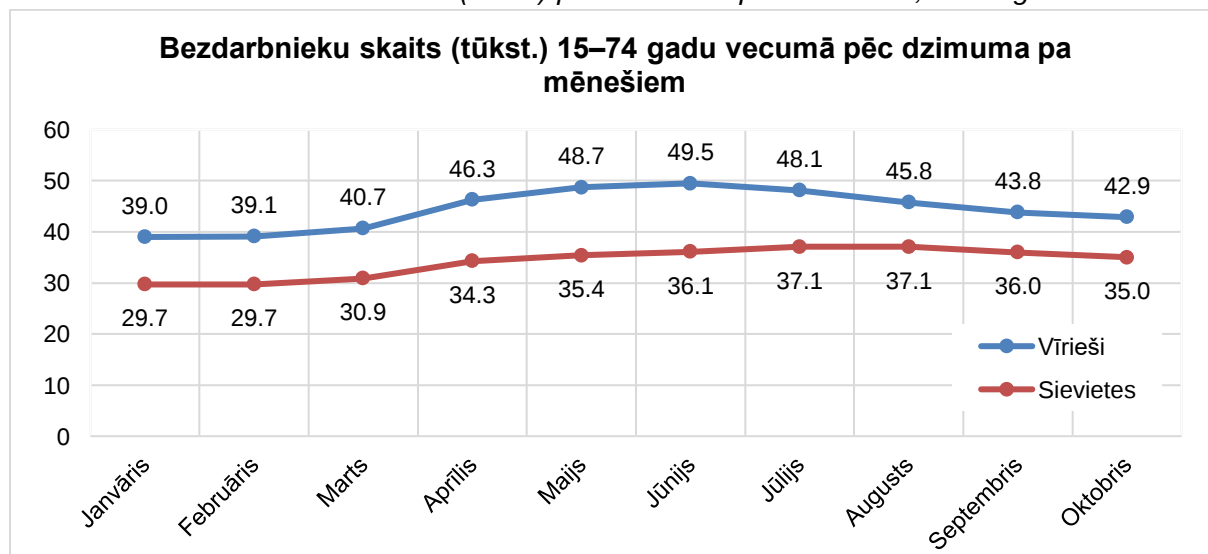


Avots: CSP

Aktuālais bezdarba līmenis

Neraugoties uz to, ka valdība Covid-19 krīzes sākumposmā ieviesa dīkstāves pabalstus¹³³, krīzes ietekmē bezdarba līmenis būtiski pieauga, turklāt vīriešiem ievērojami straujāk nekā sievietēm.

Attēls Nr. 13. Bezdarbnieku skaits (tūkst.) pēc dzimuma pa mēnešiem, 2020. gads



Avots: CSP

¹³³ Valsts ieņēmumu dienests. VID izmaksā dīkstāves pabalstu COVID-19 krīzes skarto uzņēmumu darbiniekiem. 30.03.2020. Pieejams: <https://www.vid.gov.lv/lv/vid-izmaksa-dikstaves-pabalstu-covid-19-krizes-skarto-uznemumu-darbiniekiem-0> [pēdējo reizi aplūkots 22.12.2020.].

Kā redzams no attēla Nr. 14, ekonomiskās aktivitātes līmenis Latvijā gandrīz visās vecumgrupās (izņemot vecumgrupu 15–19) ir augstāks nekā ES-27, tomēr zemāks nekā Igaunijā un Lietuvā.

Attēls Nr. 14. Ekonomiskās aktivitātes līmenis darbspējas vecuma kohortās (dati par 2019.gadu)

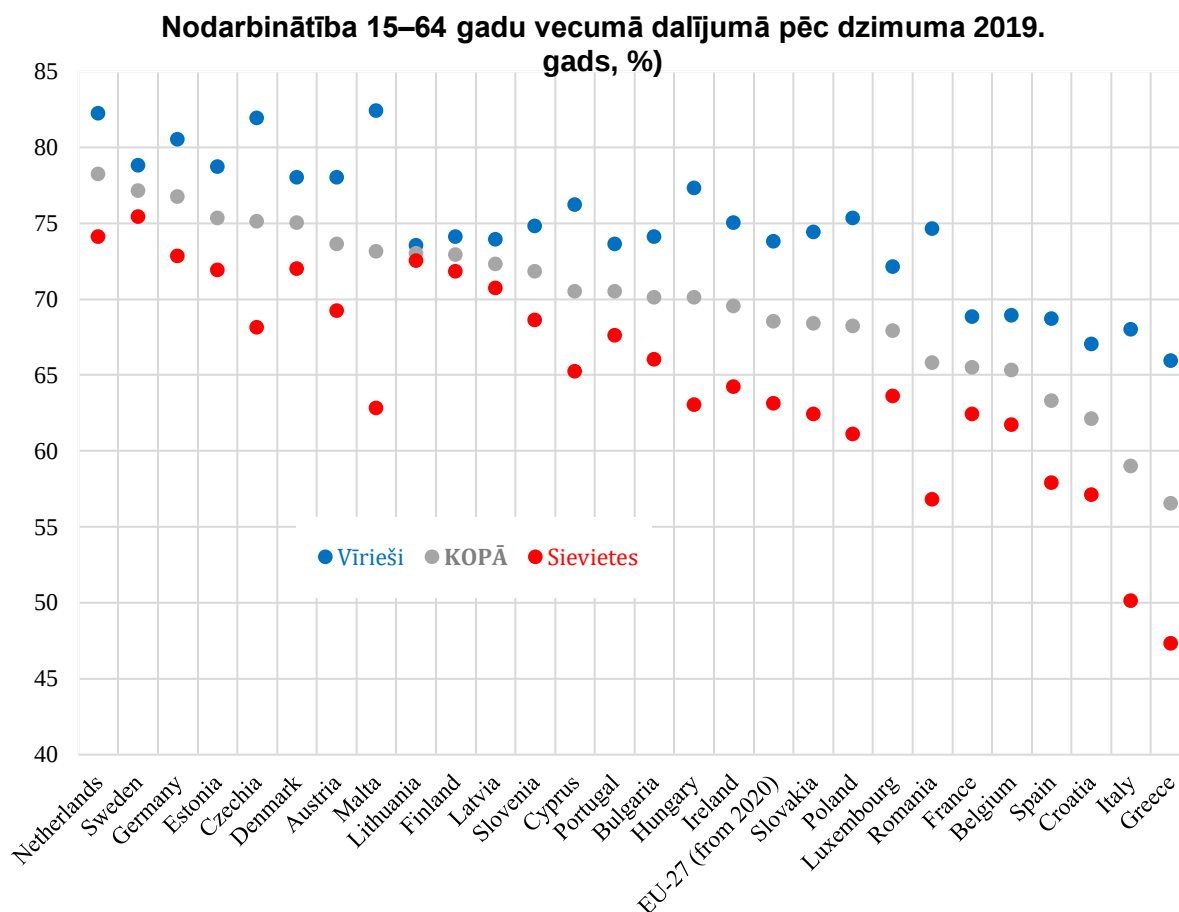
Tonējums: zemākie rādītāji – sarkans, augstākie – zaļš

	15-64	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50- 54	55-59	60-64
ES-27	73,4	18,3	59,9	82,1	85,8	87,2	88,3	87,3	84,3	76,4	47,1
Beļģija	69,0	11,9	49,0	83,5	86,9	85,5	86,5	85,5	81,4	72,3	34,4
Bulgārija	73,2	5,9	42,4	77,5	84,3	86,9	89,2	89,9	84,9	80,0	54,0
Čehija	76,7	6,3	52,3	81,2	80,4	88,7	93,1	94,9	93,8	89,2	47,6
Dānija	79,1	48,4	72,4	80,0	86,3	88,4	88,9	89,0	86,8	84,6	61,7
Vācija	79,2	29,8	71,0	84,1	86,9	88,3	89,8	90,1	88,6	83,8	63,7
Īrija	73,3	23,8	71,9	84,7	84,8	84,9	84,4	82,7	79,3	71,9	55,3
Grieķija	68,4	4,5	42,1	83,8	87,9	88,3	87,7	86,2	79,2	62,4	37,9
Spānija	73,8	11,6	55,0	83,5	88,7	89,4	89,4	87,0	83,2	74,1	47,2
Francija	71,7	14,1	62,2	85,5	87,0	87,9	89,6	88,5	85,9	77,1	35,4
Horvātija	66,5	12,4	52,3	82,0	88,7	89,9	87,5	79,5	73,4	61,0	30,6
Itālija	65,7	7,2	44,4	68,3	78,3	80,4	81,3	80,6	77,5	69,3	43,6
Kipra	76,0	9,9	63,7	88,3	88,7	90,0	89,8	90,4	82,0	73,6	56,3
ES-27	73,4	18,3	59,9	82,1	85,8	87,2	88,3	87,3	84,3	76,4	47,1
Latvija	77,3	10,4	63,8	87,8	87,7	90,0	90,1	89,1	85,4	82,1	61,5
Igaunija	78,9	15,6	72,3	84,3	84,4	87,4	91,8	89,7	89,4	83,7	67,1
Lietuva	78,0	9,4	61,6	87,7	91,7	91,6	91,5	90,1	88,8	83,5	61,9
Luksemburga	72,0	14,5	52,4	90,3	91,8	91,6	90,6	86,4	80,2	64,4	21,0
Ungārija	72,6	8,2	53,6	81,6	83,1	85,9	90,5	91,1	88,0	76,1	42,6
Malta	75,9	24,9	77,1	92,4	88,6	87,9	86,1	84,5	80,7	67,8	35,8
Nīderlande	80,9	64,1	75,7	88,2	88,7	88,3	87,6	86,9	85,4	79,6	63,5
Austrija	77,1	35,5	73,9	86,1	88,9	90,5	90,5	90,4	87,9	76,5	31,8
Polija	70,6	6,1	61,0	83,2	85,6	86,3	88,4	86,7	80,6	68,7	35,1
Portugāle	75,5	10,6	58,2	88,3	92,6	92,5	93,0	89,6	85,8	76,6	51,1
Rumānija	68,6	11,6	47,9	80,2	84,2	85,6	87,3	85,9	80,0	67,5	33,5
Slovēnija	75,2	11,6	58,6	88,0	94,0	94,2	94,6	93,3	89,6	74,0	25,5
Slovākija	72,7	6,2	50,2	79,8	82,3	85,7	90,5	91,8	89,0	81,9	38,3
Somija	78,3	35,7	70,8	82,2	85,2	88,3	90,2	91,4	89,1	84,3	58,3
Zviedrija	82,9	38,0	71,5	84,6	90,5	92,1	94,6	94,2	92,5	89,0	73,5

Avots: Eurostat

Kā redzams no attēla Nr. 15, Latvijā nodarbinātības līmenis ir augstāks nekā vidēji ES-27. Turklāt Latvijā ir trešā mazākā nodarbinātības līmeņa atšķirība starp dzimumiem.

Attēls Nr. 15. Nodarbinātība ES valstīs dalījumā pēc dzimuma, 2019. gads (%)



Avots: Eurostat

Novēršot iemeslus, kas kavē personas aktīvi iesaistīties darba tirgū, ir iespējams mazināt bezdarbnieku un ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju iesaisti darba tirgū, kā arī paaugstināt šo personu ienākumu līmeni un sociālo drošību gan nodarbinātības periodā, gan arī pēc pensijas vecuma sasniegšanas.

Pielikums Nr. 2. Aprūpes atbildība Latvijā un ES valstīs (Eurostat apsekojums)

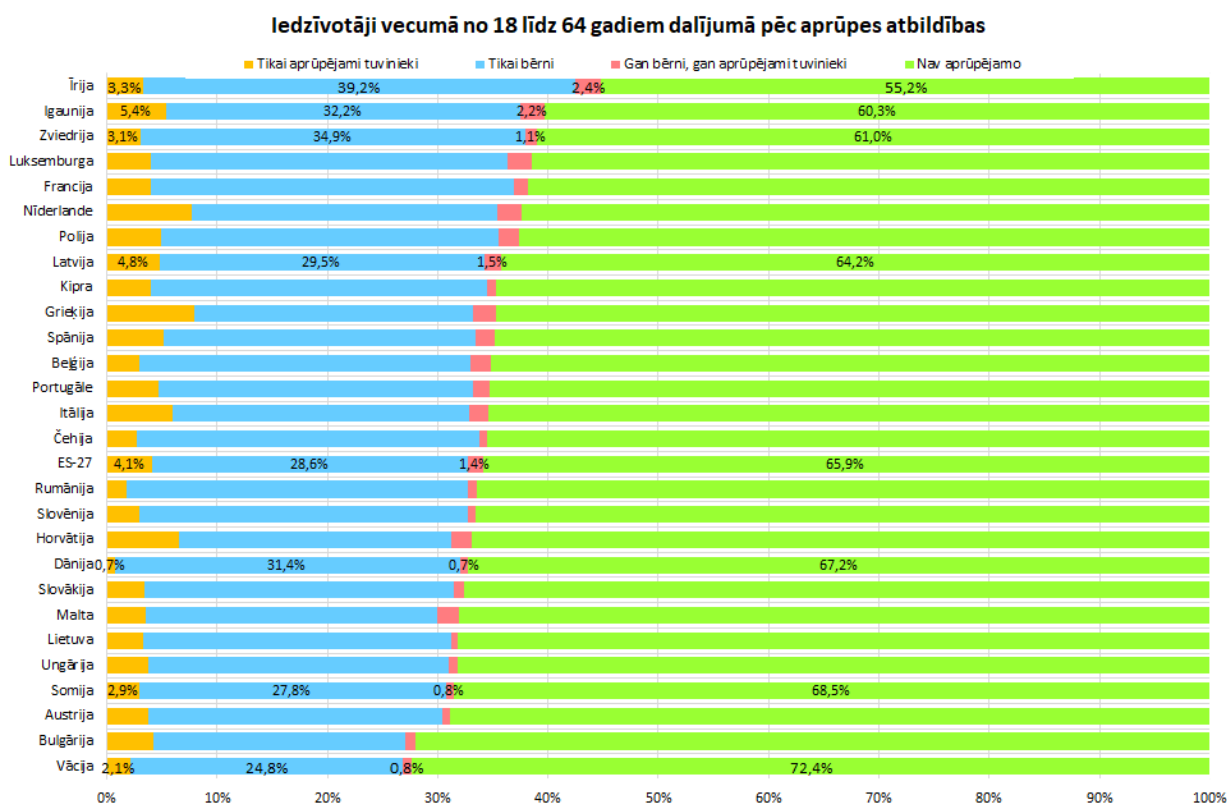
Aprūpes atbildība

Saskaņā ar Eurostat 2018. gada darbaspēka apsekojuma rezultātiem Latvijā ir 1,161 milj. iedzīvotāju vecumā no 18 līdz 64 gadiem, no kuriem:

- 55,5 tūkstoši (4,8 %) uzņemas aprūpi par kādu nespējīgu tuvinieku;
- 341,7 tūkstoši (29,5 %) uzņemas aprūpi par savu vai partnera bērnu (-iem);
- 17,9 tūkstoši (1,5 %) uzņemas aprūpi gan par bērnu (-iem), gan par kādu nespējīgu tuvinieku;
- 744,5 tūkstošiem (64,2 %) nav aprūpējamo.

ES valstīs vidēji 34,1 % jeb aptuveni 1/3 no iedzīvotājiem (18 līdz 64 gadu vecumā) ir kāda veida aprūpes atbildība, kamēr 65,9 % jeb aptuveni 2/3 no iedzīvotājiem nav aprūpējamo (skat. attēlu). Visās ES valstīs lielākā daļa no aprūpes pienākumiem ir saistīta tikai ar bērniem (vidēji – 28,6 %). Otrai lielākajai daļai (vidēji 4,1 %) ir tikai aprūpējami tuvinieki, bet mazākā daļa iedzīvotāju ar aprūpes atbildību (vidēji 1,4 %) rūpējas gan par bērniem, gan tuviniekiem. Lielākais iedzīvotāju īpatsvars ar aprūpes atbildību ir Īrijā (44,8 %), bet zemākais – (Vācijā 28,6 %). Latvijā šis rādītājs ir 35,8 % un ir astotais augstākais starp ES-27 valstīm.

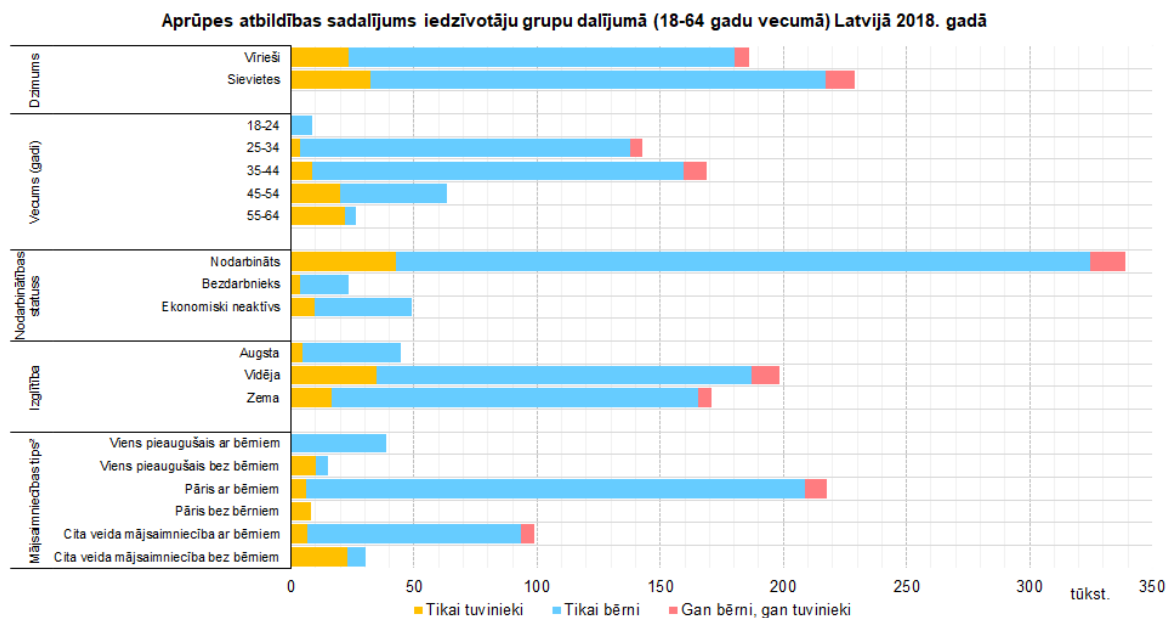
Attēls Nr.16. Iedzīvotāji vecumā no 18 līdz 64 gadiem dalījumā pēc aprūpes atbildības 2018. gadā



Avots: Eurostat

Latvijas iedzīvotāju sīkāka analīze pēc to aprūpes statusa parāda, ka lielāku daļu aprūpes pienākumu uzņemas sievietes, iedzīvotāji 35–44 gadu vecumā, nodarbinātie, iedzīvotāji ar vidējo izglītību un pāri ar bērniem.

Attēls Nr. 17. Aprūpes atbildības sadalījums iedzīvotāju grupu dalījumā (18–64 gadu vecumā Latvijā 2018. gadā



Avots: Eurostat

Latvijā aprūpes noslodze (iedzīvotāji ar aprūpes atbildību, % pret kopējo iedzīvotāju skaitu attiecīgajā grupā) ir paaugstināta sieviešu vidū (38 % salīdzinājumā ar 33 % vīriešu vidū). Starp vecuma grupām lielākā noslodze ir vecumā 35–44 (67 %) un 25–34 vecumā (54 %), savukārt zemākā noslodze – vecumā 18–24 (7 %).

Pēc ekonomiskās aktivitātes statusa vairāk noslogoti ir nodarbinātie (39 %), bet mazāk noslogoti – ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji (23 %). Pēc izglītības līmeņa lielāka aprūpes noslodze ir starp iedzīvotājiem ar zemu izglītību (47 %). Mājsaimniecību veidu dalījumā lielākā aprūpes noslodze ir starp pāriem ar bērniem (80 %), vientuļajiem vecākiem ar bērniem (60 %) un cita veida mājsaimniecībām ar bērniem (47 %).

Attēls Nr. 18. Aprūpes noslodze Latvijā 2018. gadā

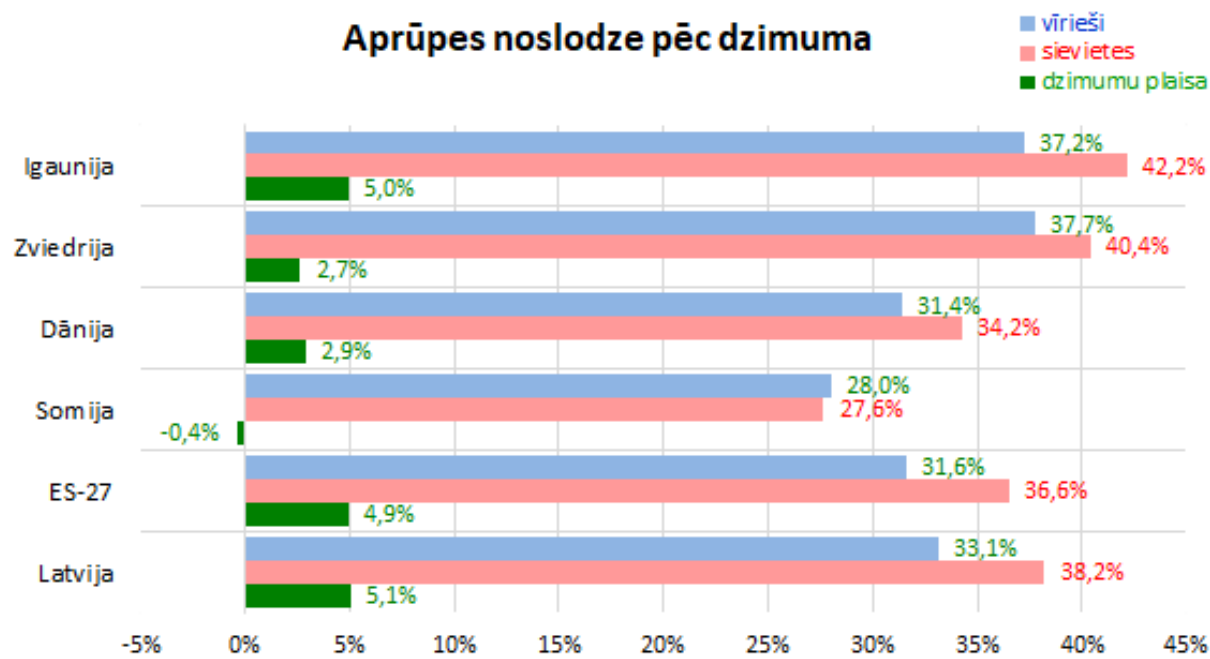
		Visi (A)	Aprūpes statuss					Aprūpes noslodze. (B+C+D)/ A
			Gan bērni, gan tuvinieki (B)	Tikai bērni (C)	Tikai tuvinieki (D)	Nav aprūpējamo (E)	Neatšifrētie dati* (A-B-C-D-E)	
KOPĀ		1161,2	17,9	341,7	55,5	744,5	1,6	36%
Dzimums	Vīrieši	562,0	6,0	156,7	23,5	375,2	0,6	33%
	Sievietes	599,3	12,0	184,9	32,1	369,2	1,1	↑38%
Vecums (gadi)	18-24	116,7	c*	8,6	c *	105,5	2,6	7%
	25-34	264,6	4,8	134,4	3,5	121,9	0,0	↑54%
	35-44	251,4	9,4	150,8	8,7	81,9	0,6	↑67%
	45-54	260,6	u	43,5	19,7	194,0	3,4	24%
	55-64	267,9	c*	4,4	22,1	241,2	0,2	10%
Ekonomiskās aktivitātes statuss	Nodarbinātie	873,1	14,0	282,2	42,5	533,4	1,0	↑39%
	Bezdarbnieki	74,7	c*	19,8	3,5	50,1	1,3	31%
	Ekonomiski neaktīvie	213,4	c*	39,6	9,6	160,9	3,3	23%
Izglītība	Augsta	132,4	u*	40,0	4,5	86,0	1,9	34%
	Vidēja	664,4	11,1	152,7	34,5	465,2	0,9	30%
	Zema	363,6	5,4	149,0	16,5	192,6	0,1	↑47%
Mājsaim- niecības tips ²	Viens pieaugušais ar bērniem	63,8	u*	38,5	u*	22,0	3,3	↑60%
	Viens pieaugušais bez bērniem	174,4	c*	4,7	10,3	158,0	1,4	9%
	Pāris ar bērniem	273,2	8,9	202,6	6,2	55,6	-0,1	↑80%
	Pāris bez bērniem	180,9	c*	u	8,1	169,5	3,3	4%
	Cita veida mājsaimniecīb a ar bērniem	211,6	5,5	86,6	6,6	112,6	0,3	↑47%
	Cita veida mājsaimniecīb a bez bērniem	257,3	c	7,0	23,1	226,7	0,5	12%

* daļa datu nav atšifrēti vai netika publicēti, tostarp ar atzīmi "c" – ja dati ir konfidenciali (neliela aptaujas respondentu skaita dēļ), "u" – ja datiem ir zema ticamība

Avots: Eurostat

iedzīvotāju grupas, kurās ir paaugstināta aprūpes noslodze, Latvijā ir līdzīgas nekā citās ES-27 valstīs. Dzimumu dalījumā ne tikai Latvijā, bet arī citās ES-27 valstīs sievietēm ir lielāks aprūpes pienākumu īpatsvars nekā vīriešiem. Latvijā šī dzimumu plaisa ir 5,1 procentpunkts, bet ES-27 vidēji – 4,9 procentpunkti. Uz kopējā fona izceļas Somija, kur vīriešu vidū aprūpes pienākumu īpatsvars ir nedaudz augstāks kā sievietēm.

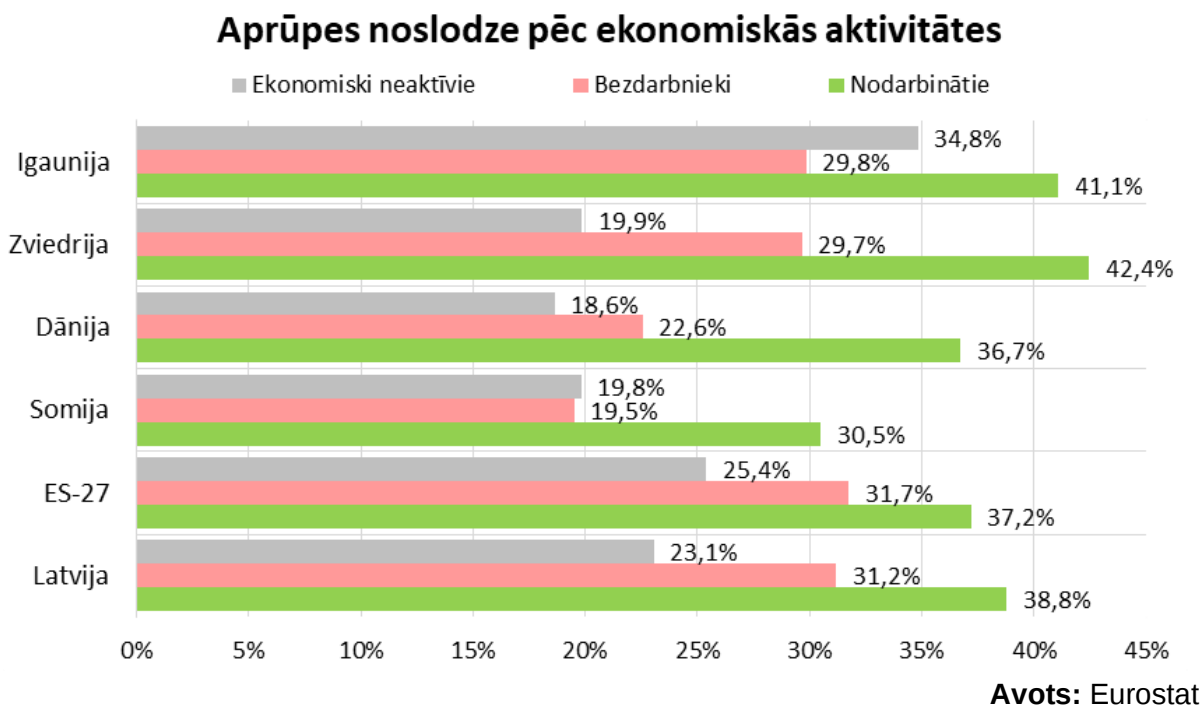
Attēls Nr. 19. Aprūpes noslodze pēc dzimuma 2018. gadā



Avots: Eurostat

Dalījumā pēc ekonomiskās aktivitātes gan Latvijā, gan arī citās ES-27 valstīs lielākā aprūpes noslodze ir starp nodarbinātajiem. Tāpat kā Latvijā, arī daudz kur citās ES valstīs otra noslogotākā grupa ir bezdarbnieki, bet vismazāk noslogotie – ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji. No apskatītajām valstīm Igaunija un Somija atšķiras ar to, ka tajās ekonomiski neaktīvajiem iedzīvotājiem ir lielāka aprūpes noslodze nekā bezdarbniekiem.

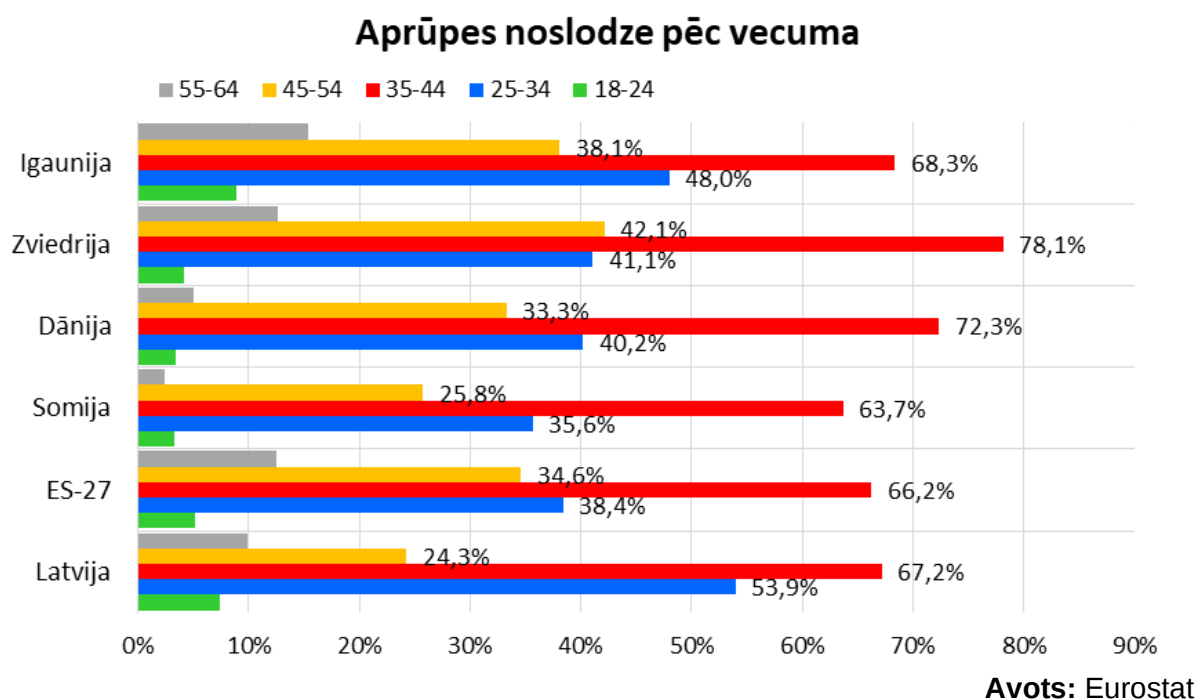
Attēls Nr. 20. Aprūpes noslodze pēc ekonomiskās aktivitātes 2018. gadā



Vecuma grupu dalījumā Latvijā, tāpat kā citās ES-27 valstīs, lielākā aprūpes noslodze ir starp iedzīvotājiem 35–44 gadu vecumā. Otra noslogotākā grupa (izņemot Zviedriju) ir iedzīvotāji 25–34 gadu vecumā. Tas saistīts ar to, ka abās minētajās vecuma grupās ir augstākais reproduktīvais līmenis, kurā visbiežāk rada pēcnācējus un attiecīgi – jāuzņemas rūpes par bērniem, kas arī ir galvenais aprūpes pienākumu objekts. Latvija starp aplūkotajām valstīm atšķiras ar to, ka tajā ir salīdzinoši augstāks aprūpes pienākumu īpatsvars 25–34 gadu vecuma grupā (53,9 %).

Arī Igaunijā šis rādītājs (48 %) ir augstāks nekā vidēji ES-27 valstīs (38,4 %). Tas varētu būt skaidrojams ar to, ka Latvijā un Igaunijā sievietes bērnus dzemdē agrāk nekā citās ES valstīs¹³⁴ – tāpēc arī aprūpes pienākumus uzņemas jaunākā vecumā.

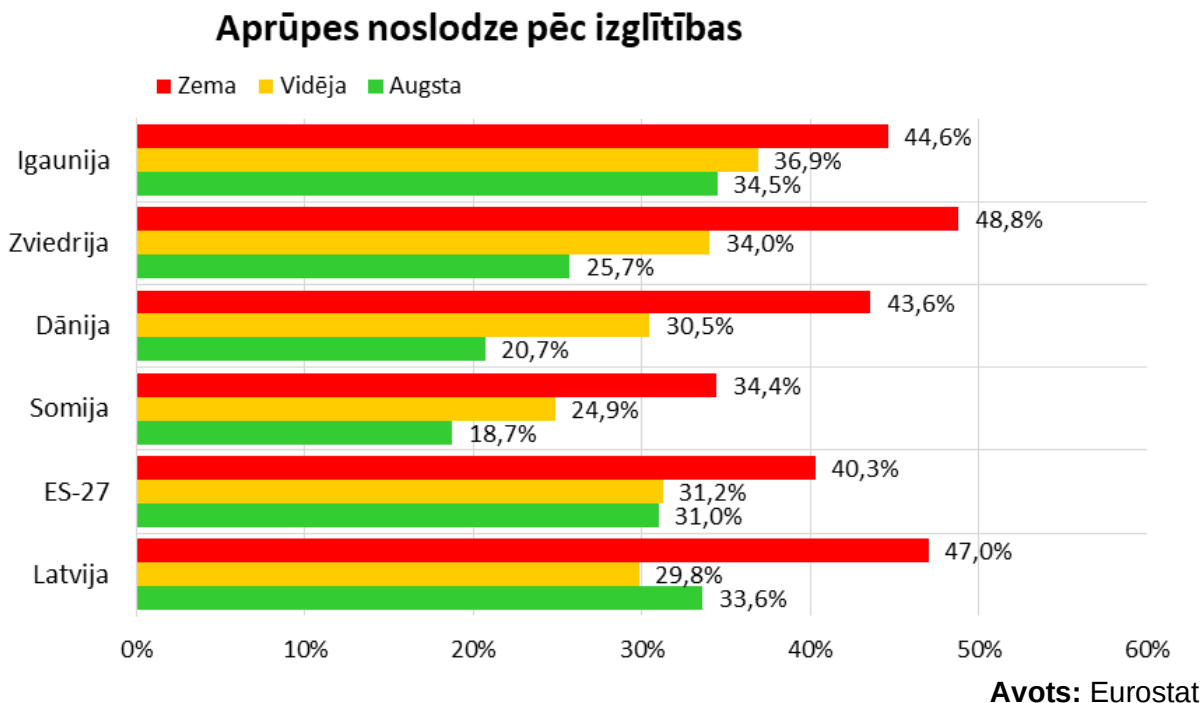
Attēls Nr. 21. Aprūpes noslodze pēc vecuma 2018. gadā



¹³⁴ European Commission. Eurostat. Products Eurostat News. Women are having their first child at an older age. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200515-2> [pēdējo reizi aplūkots 22.12.2020.].

Gan Latvijā, gan citās ES-27 valstīs lielākā aprūpes noslodze ir starp iedzīvotājiem ar zemu izglītību¹³⁵. Lielākajā daļā valstu otra noslogotākā grupa ir iedzīvotāji ar vidēju izglītību¹³⁶, bet vismazākā noslodze ir starp iedzīvotājiem ar augstāko izglītību¹³⁷. Latvija no šeit apskatītajām valstīm atšķiras ar to, ka pie mums iedzīvotāji ar augstāko izglītību ir vairāk noslogoti nekā iedzīvotāji ar vidēju izglītību.

Attēls Nr. 22. Aprūpes noslodze pēc izglītības 2018. gadā



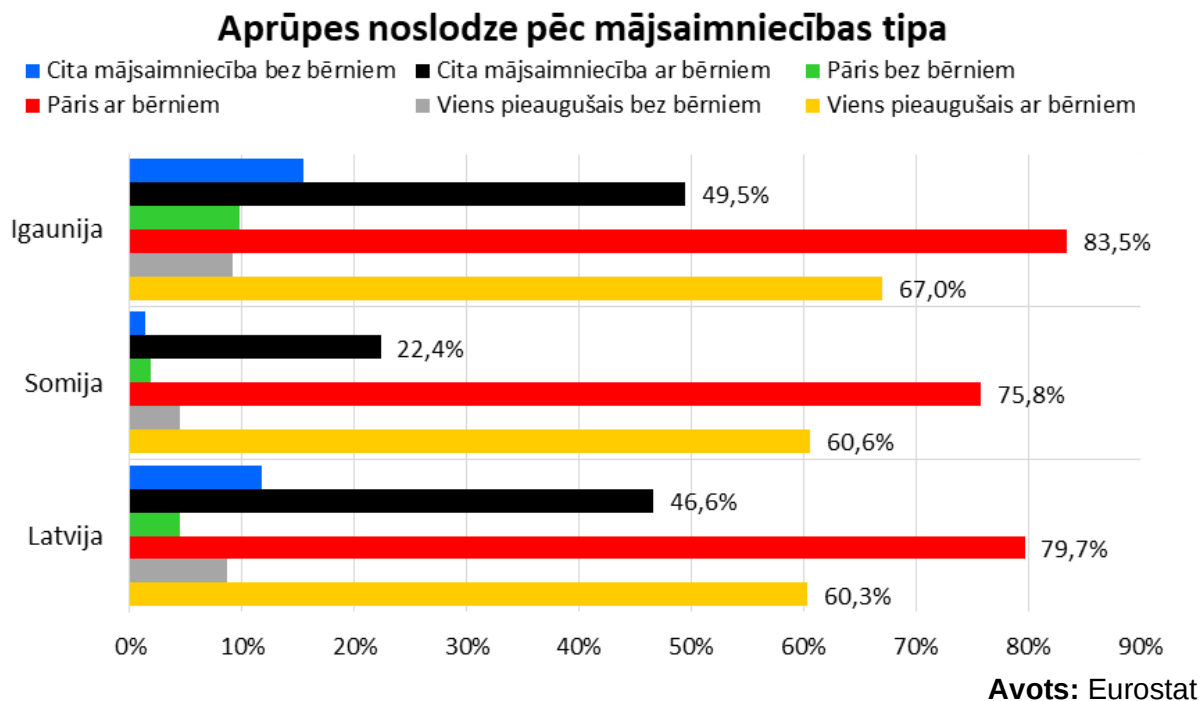
¹³⁵ Zema izglītība atbilst ISCED līmeņiem 0–2 (0 – pirmsskolas izglītība, 1..2 – pamatzglītība).

¹³⁶ Vidēja izglītība atbilst ISCED līmeņiem 3–4 (3 – vidējā izglītība, 4 – pēcvidējā).

¹³⁷ Augstākā izglītība atbilst ISCED līmeņiem 5–8 (5..7 – augstākā izglītība, 8 – pēcdiploma studijas).

Dalījumā pēc mājsaimniecības tipa nav pieejama salīdzināmā informācija par vairākām ES valstīm, tostarp Zviedriju, Dāniju un vidējo ES rādītāju. Pieejamā informācija par Latviju, Somiju un Igauniju liecina, ka lielākā aprūpes noslodze ir pāriem ar bērniem, kā arī vientuļajiem vecākiem (viens vecāks ar bērnu/-iem).

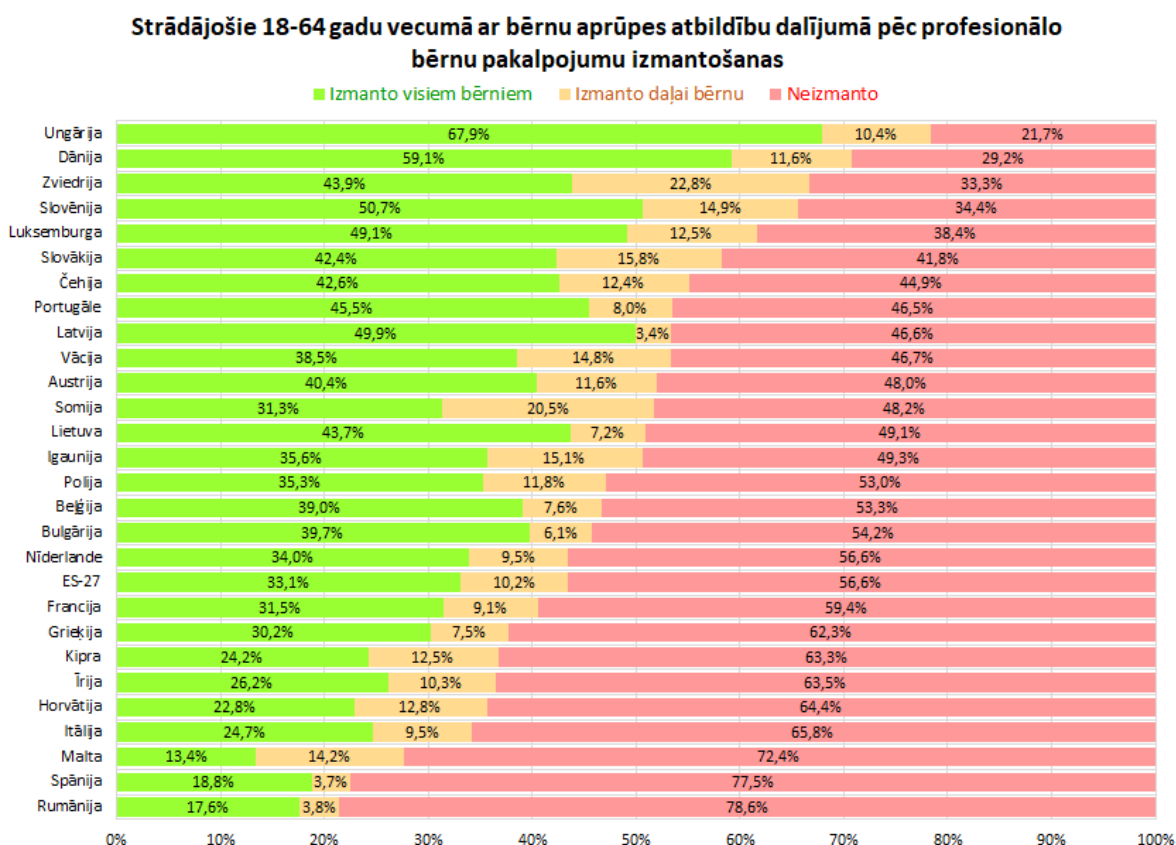
Attēls Nr. 23. Aprūpes noslodze pēc mājsaimniecības tipa 2018. gadā



Bērnu aprūpes pakalpojumu izmantošana

Latvijā ir 341,7 tūkstoši iedzīvotāju 18–64 gadu vecumā, kuri uzņemas aprūpi par savu vai partnera bērnu (-iem); to skaitā 282,2 tūkstoši ir nodarbināti. No nodarbinātajiem 53,4 % izmanto profesionālus bērnu aprūpes pakalpojumus, t. sk. 49,9 % šos pakalpojumus izmanto visiem saviem bērniem, bet vēl 3,4 % tos izmanto daļai no bērnu. Latvijā strādājošie aprūpes pakalpojumu izmanto biežāk nekā vidēji ES-27 valstīs, t. sk. apsteidzot Somiju (kur šos pakalpojumus pilnībā vai daļēji izmanto 51,8 %) un Igauniju (50,7 %), savukārt atpaliekot no Dānijas (70,7 %) un Zviedrijas (66,7 %). Starp ES 27 valstīm augstākie profesionālo bērnu aprūpes pakalpojumu izmantošanas rādītāji ir Ungārijā (78,3 %), bet zemākie – Rumānijā (21,4 %).

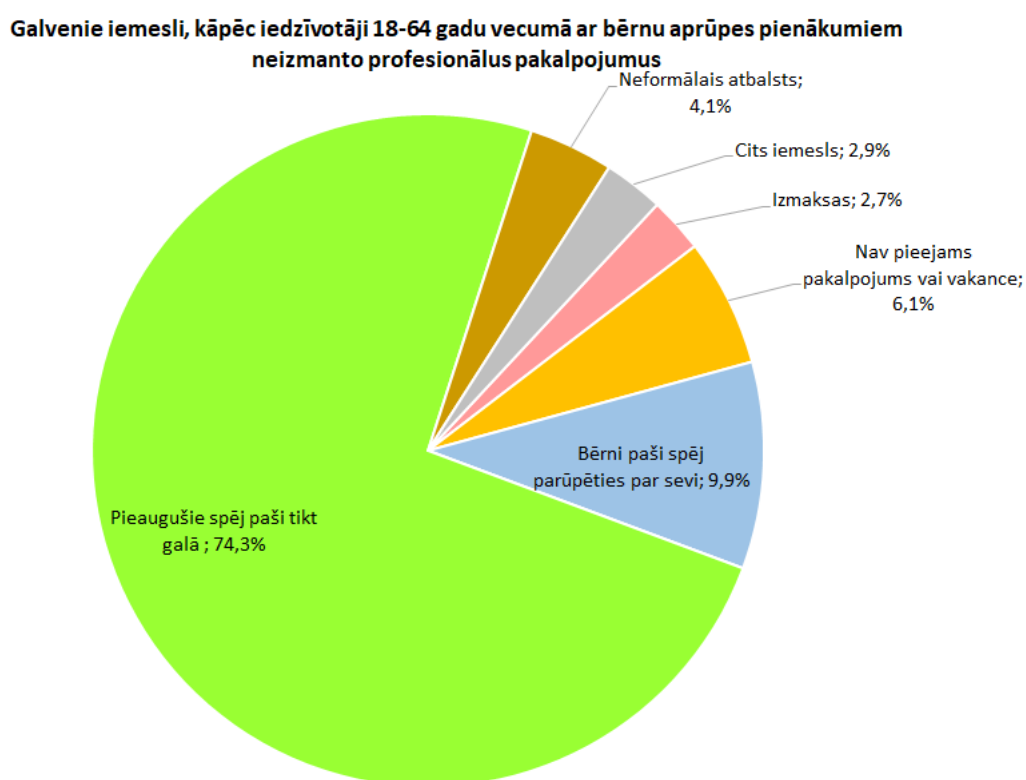
Attēls Nr. 24. Strādājošie 18–64 gadu vecumā ar bērnu aprūpes atbildības daļījuma pēc profesionālo bērnu pakalpojumu izmantošanas 2018. gadā



Avots: Eurostat

Latvijas iedzīvotāji 18–64 gadu vecumā ar aprūpes pienākumiem par bērnu (-iem) norāda dažādus iemeslus, kāpēc tie neizmanto profesionālus bērnu aprūpes pakalpojumus. Lielākajā daļā gadījumu (74,3 %) pieaugušie spēj paši tikt galā ar šiem pienākumiem. Aptuveni 10 % gadījumu bērni spēj parūpēties par sevi. Pārējie atbilstošie varianti (apmēram 15 %) tieši vai netieši norāda uz neapmierinātu pieprasījumu pēc atbilstošajiem pakalpojumiem. Uz augstām profesionālo aprūpes pakalpojumu izmaksām norāda 2,7 %, bet uz šādu pakalpojumu nepieejamību vai vakanču trūkumu – 6,1 %. Neformālu atbalstu (piemēram, auklītes) izmanto 4,1 %, bet vēl 2,9 % norādīja citu iemeslu.

Attēls Nr. 25. Galvenie iemesli, kāpēc iedzīvotāji 18–64 gadu vecumā ar bērna aprūpes pienākumiem neizmanto profesionālos pakalpojumus 2018. gadā



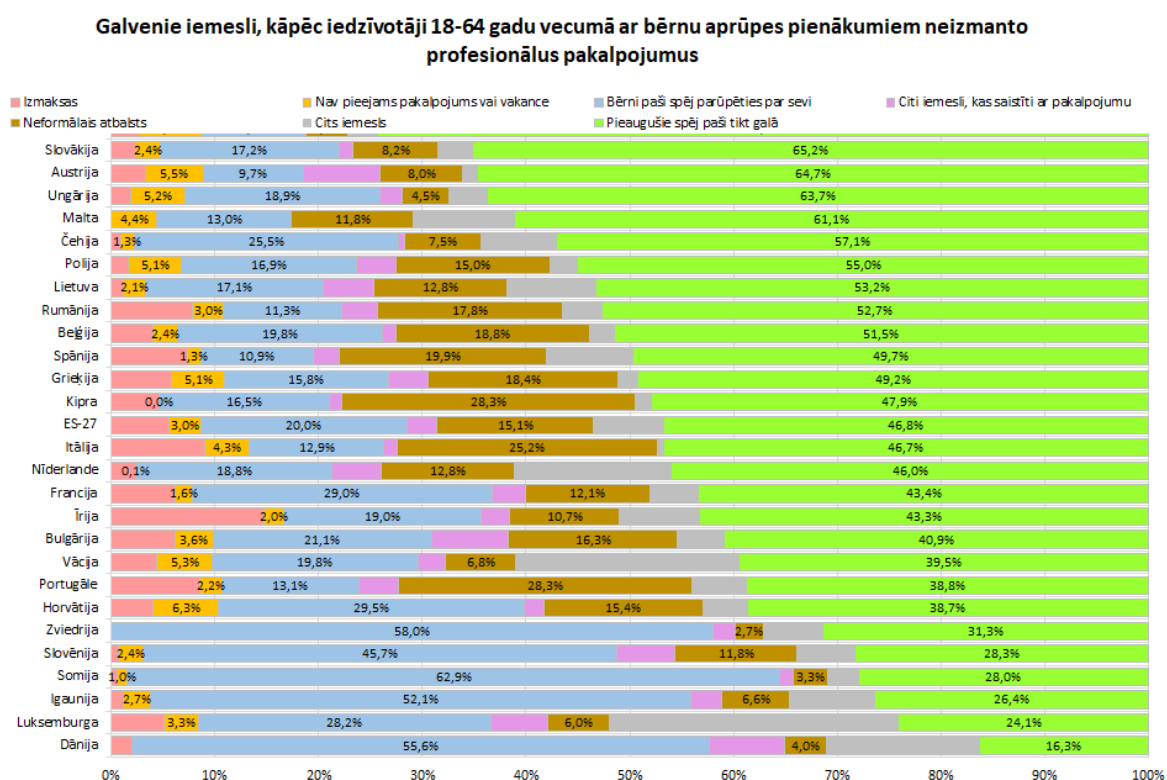
Avots: Eurostat

ES-27 valstīs visbiežāk (46,8 % gadījumu) profesionālus bērnu aprūpes pakalpojumus neizmanto tāpēc, ka pieaugušie paši spēj ar to tikt galā. Latvijā šis rādītājs ir visaugstākais no 27 ES valstīm.

Otrs biežākais pakalpojumu neizmantošanas iemesls ES valstīs (20 %) ir saistīts ar to, ka bērni spēj parūpēties par sevi paši – Latvijā šādu gadījumu īpatsvars ir divas reizes zemāks (9,9 %). Trešais biežākais bērnu aprūpes pakalpojumu neizmantošanas iemesls ES valstīs (15,1 %) ir neformālais atbalsts, ko Latvijā izmanto gandrīz četras reizes retāk (4,1 %).

Latvija izceļas ar salīdzinoši augstu tādu gadījumu īpatsvaru (6,1 % iepretim ES-27 vidējam 3,0 %), kas saistīts ar attiecīgo aprūpes pakalpojumu nepieejamību vai vakanču trūkumu. Savukārt bērnu aprūpes pakalpojumu dārdzība Latvijā (2,7 %) tiek pieminēta divas reizes retāk nekā vidēji ES (5,6 %).

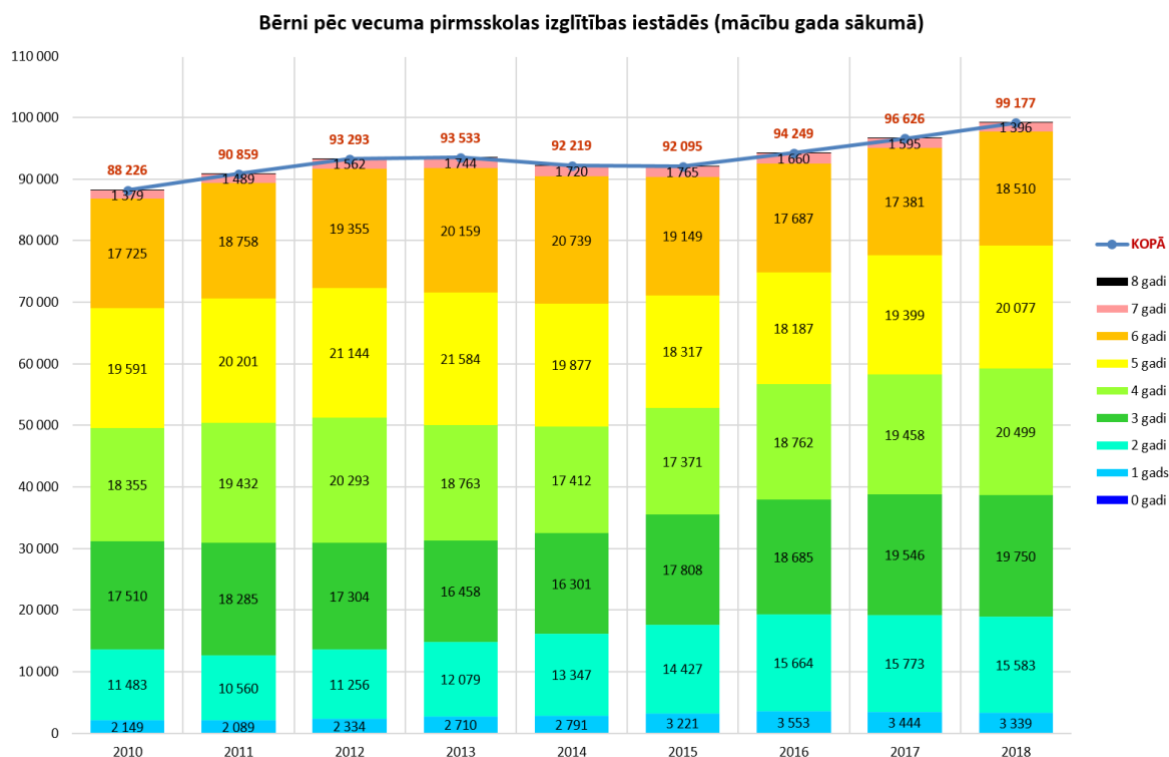
Attēls Nr. 26. Galvenie iemesli, kāpēc iedzīvotāji 18–64 gadu vecumā ar bērna aprūpes pienākumiem neizmanto profesionālos pakalpojumus 2018. gadā



Avots: Eurostat

Sīkāka izpēte par bērnu aprūpes pakalpojumiem Latvijā liecina, ka 2018./2019. mācību gada sākumā pirmsskolas izglītības iestādēs bija 99,2 tūkstoši audzēkņu. Lielākā daļa šo audzēkņu bija vecumā no diviem līdz sešiem gadiem – šajās vecuma grupās audzēkņu skaits bija no 15,6 tūkstošiem līdz 20,5 tūkstošiem. Vēl neliela daļa audzēkņu bija viena gada vecumā (3,3 tūkstoši) un septiņu gadu vecumā (1,4 tūkstoši). Pavisam neliels skaits audzēkņu bija arī vienu gadu nerasniegušā vecumā (13) un astoņu gadu vecumā (10).

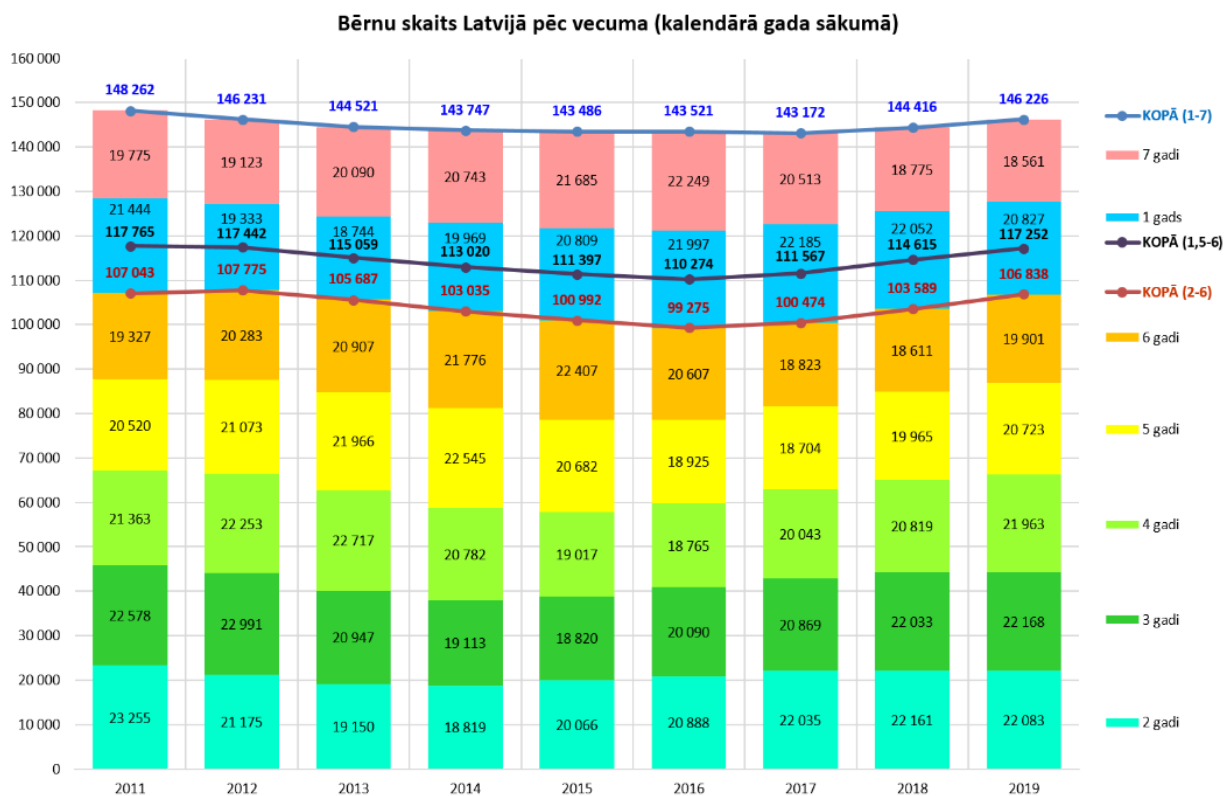
Attēls Nr. 27. Bērni pēc vecuma pirmsskolas izglītības iestādēs Latvijā (mācību gada sākumā, 2010.–2018. gads)



Avots: CSP

Kopējais bērnu skaits Latvijā vecumā, kurā varētu būt nepieciešami pirmsskolas izglītības iestādes pakalpojumi, ir aptuveni 117,3 tūkstoši, tai skaitā 106,8 tūkstoši vecumā no diviem līdz sešiem pilniem gadiem un aptuveni 10,4 tūkstoši bērnu viena gada vecumā (pieņemot, ka pašvaldībām ir pienākums nodrošināt ar pirmsskolas izglītības iestādi jau no pusotra gada vecuma, tā būtu aptuveni puse no 20,8 tūkstošiem viengadīgo bērnu). Pirmsskolas izglītības iestādes pakalpojumi ir nepieciešami arī vēl nelielai daļa bērnu septiņu un astoņu gadu vecumā.

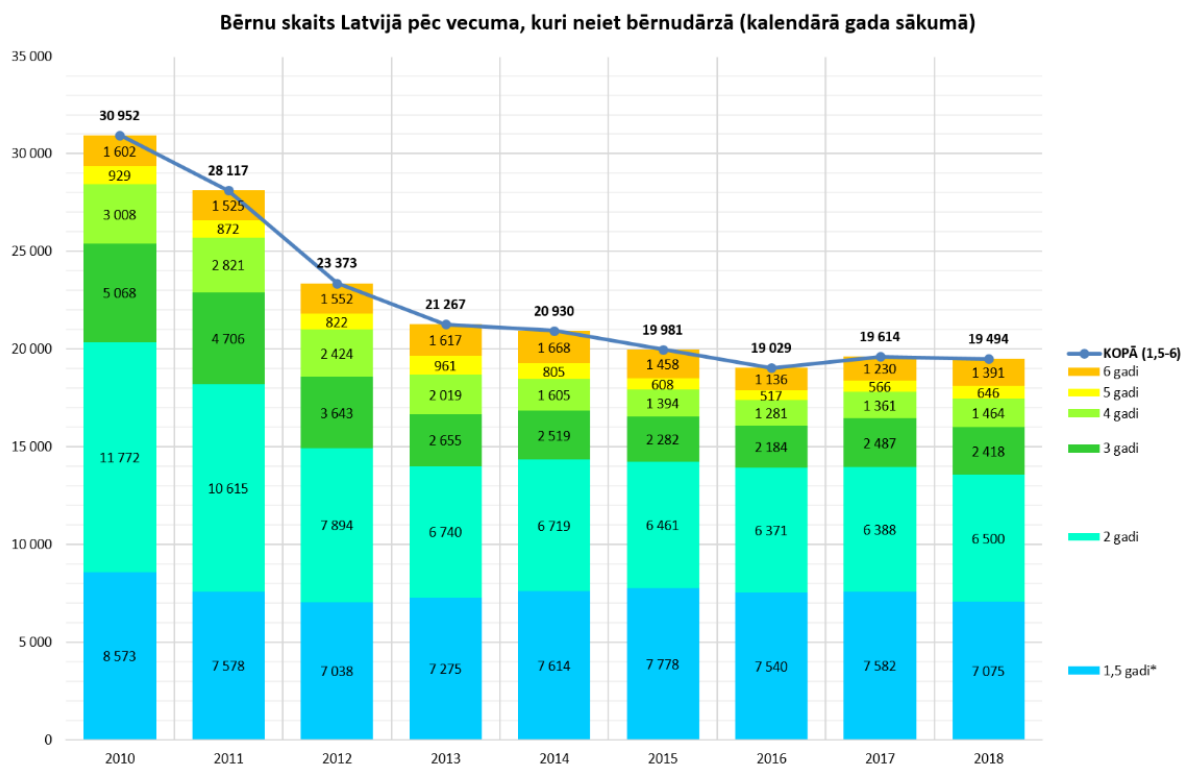
Attēls Nr. 28. Bērnu skaits Latvijā pēc vecuma (kalendārā gada sākumā, 2011.–2019. gads)



Avots: CSP

Tādējādi kopējais bērnu skaits pirmsskolas izglītības vecumā (t.i., no pusotra līdz sešiem gadiem), kuriem būtu nepieciešami atbilstošie pakalpojumi, bet kuri tos nesaņem, Latvijā sasniedz aptuveni 19,5 tūkstošus.

Attēls Nr. 29. Bērnu skaits Latvijā pēc vecuma, kuri neiet bērnudārzā¹³⁸ (kalendārā gada sākumā, 2010.–2018. gads)

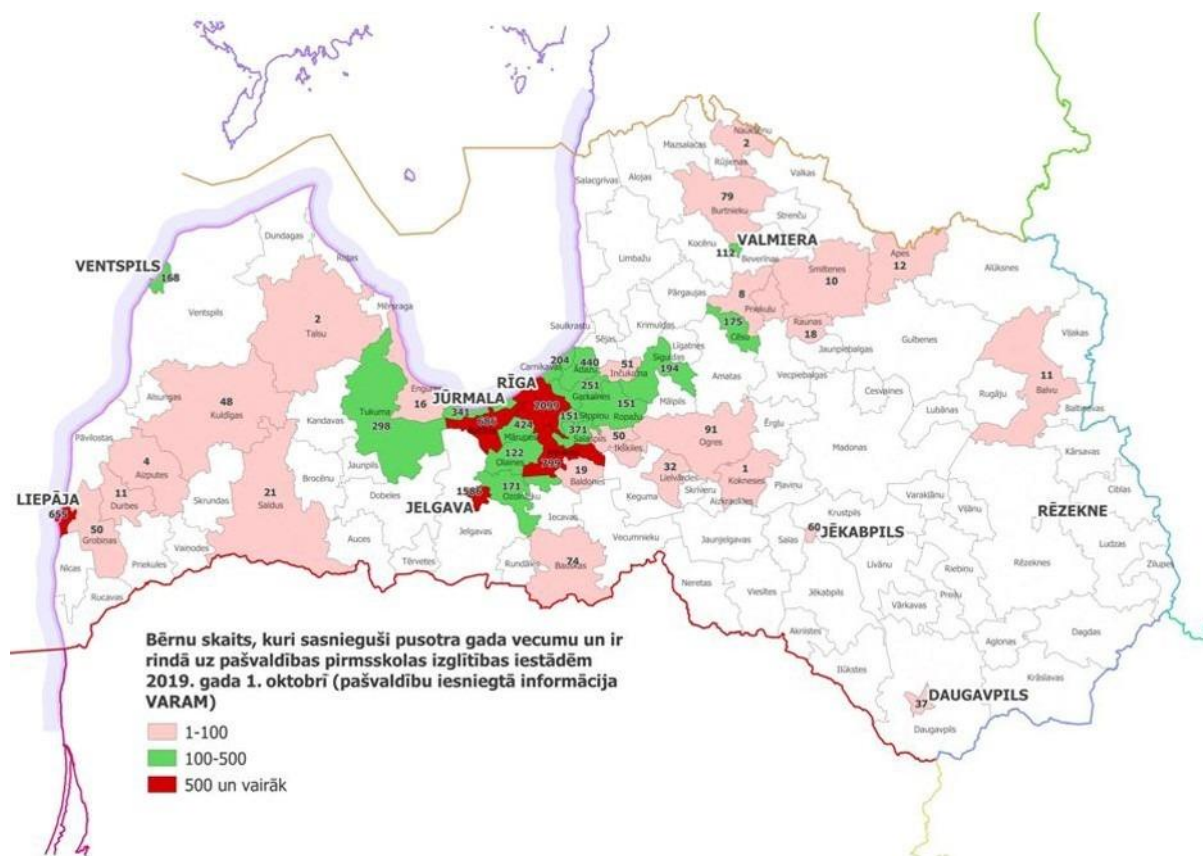


Avots: CSP

¹³⁸ Pirmsskolas izglītības iestāde jeb bērnudārzs. Latvijā pirmsskolas izglītība bērniem ir obligāta no 5 gadu vecuma, bet parasti mācības bērnudārzā tiek uzsāktas ātrāk. Pirmsskolas izglītības mērķis ir sekmēt vispārējo attīstību un sagatavot bērnu sākumskolai. Pirmsskolas izglītības programmas Latvijā var apgūt gan pašvaldību, gan privātās izglītības iestādēs. Avots: portāls Latvija.lv. Pieejams: <https://latvija.lv/lv/DzivesSituacijas/atgriesanas-latvija/izglitiba/Pirmsskolas-izglitibas-iestades> [pēdējo reizi aplūkots 15.02.2021]. Pirmsskolas izglītības iestāde nodrošina izglītojamo sagatavošanu pamatzglītības ieguvei. Avots: SCP mājas lapa: Izglītības iestādes, mācību personāls un izglītojamo skaits, pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/tabulas/metadati-izglitibas-iestades-macibu-personals-un-izglitojamo-skaits> [pēdējo reizi aplūkots 15.02.2021]

VARAM 2020. gadā publicotā informācija liecina, ka Latvijā kopējā rindā uz pašvaldības pirmsskolas izglītības iestādēm 2019. gada 1. oktobrī ir vismaz 9973 bērni. Atsevišķās pašvaldībās rindā ir 40-50 % no visiem pirmsskolas vecuma bērniem. Šī problēma vislielākā ir Rīgā un Pierīgā, ņemot vērā, ka pēdējo 10 gadu laikā Rīgā un Pierīgā ir būtiski palielinājies līdz četru gadu vecu bērnu skaits Latvijas iedzīvotāju migrācijas rezultātā uz Rīgu un tās apkārtni. VARAM secina, ka šīs problēmas risināšanai būtu nepieciešami ieguldījumi infrastruktūrā un bērnu pieskatīšanas pakalpojumu pieejamībā.¹³⁹

Attēls Nr. 30. Bērnu skaits, kuri sasnieguši pusotra gada vecumu un ir rindā uz pašvaldības pirmsskolas iestādēm 2019. gada 1. oktobrī (pašvaldību sniegtā informācija VARAM)



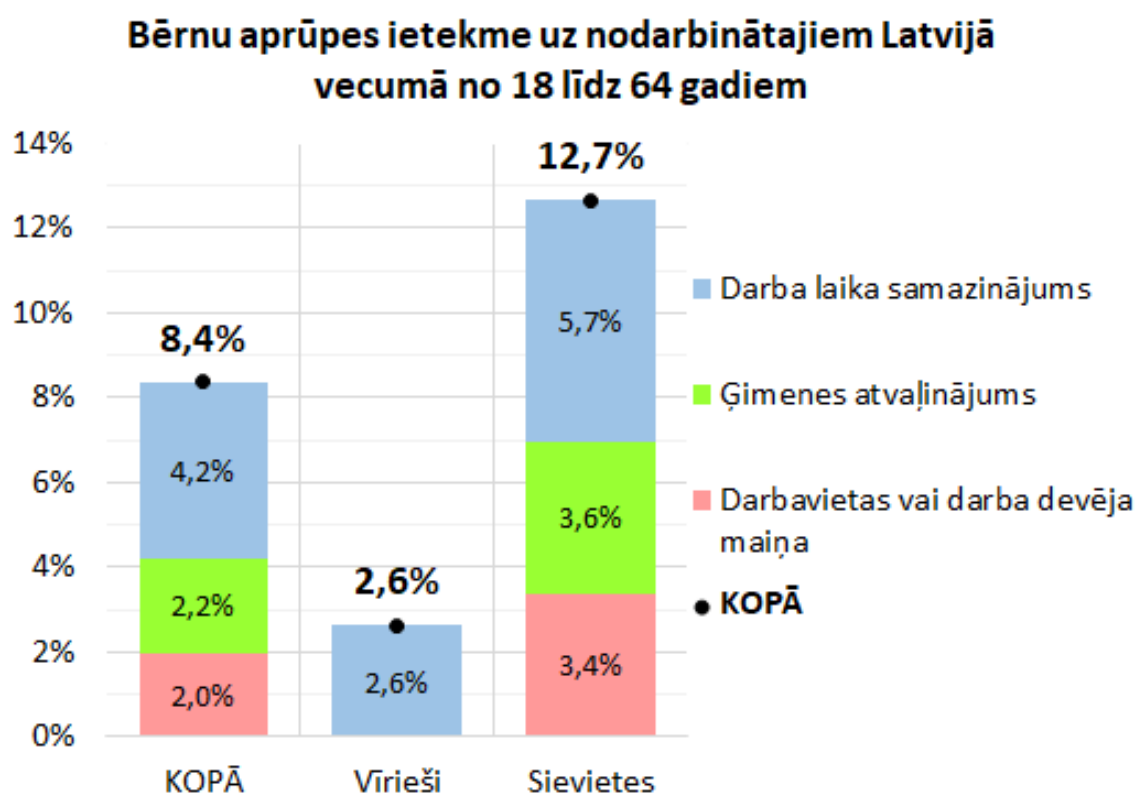
Avots: VARAM

¹³⁹ VARAM. 4. politikas mērķis "Sociālāka Eiropa, īstenojot Eiropas sociālo tiesību pīlāru". Plānotās investīcijas pirmsskolas izglītības pieejamības uzlabošanai, 2. slaidis. Izaicinājumi pirmsskolas izglītības pieejamībā un 4. slaidis. Plānotais atbalsts. Pieejams: https://komitejas.esfondi.lv/27/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/27/Koplietojamie%20dokumenti/DP_2021-2027_sabiedriskas_apsriesana/4_03.09.2020_Sanaksme_par_PO4/VARAM_PO4_PII_bernu_pieskatisana_03092020.ppt&action=default [pēdējo reizi aplūkots 22.12.2020.].

Bērnu aprūpes ietekme uz darba tirgu

Latvijā 8,4 % no strādājošajiem 18–64 gadu vecumā bērnu aprūpes nepieciešamība ietekmējusi to nodarbinātību, tostarp darbavietu vai darba devēju nācies mainīt 2,0 %, ģimenes atvaļinājumā¹⁴⁰ devušies 2,2 %, bet darbalaiku samazinājuši 4,2 %. Būtiski atšķiras ietekme dzimumu starpā – sievietēm (12,7 %) tā ir gandrīz piecas reizes lielāka nekā vīriešiem (2,7 %).

Attēls Nr. 31. Bērnu aprūpes ietekme uz nodarbinātajiem Latvijā vecumā no 18 līdz 64 gadiem 2018. gadā

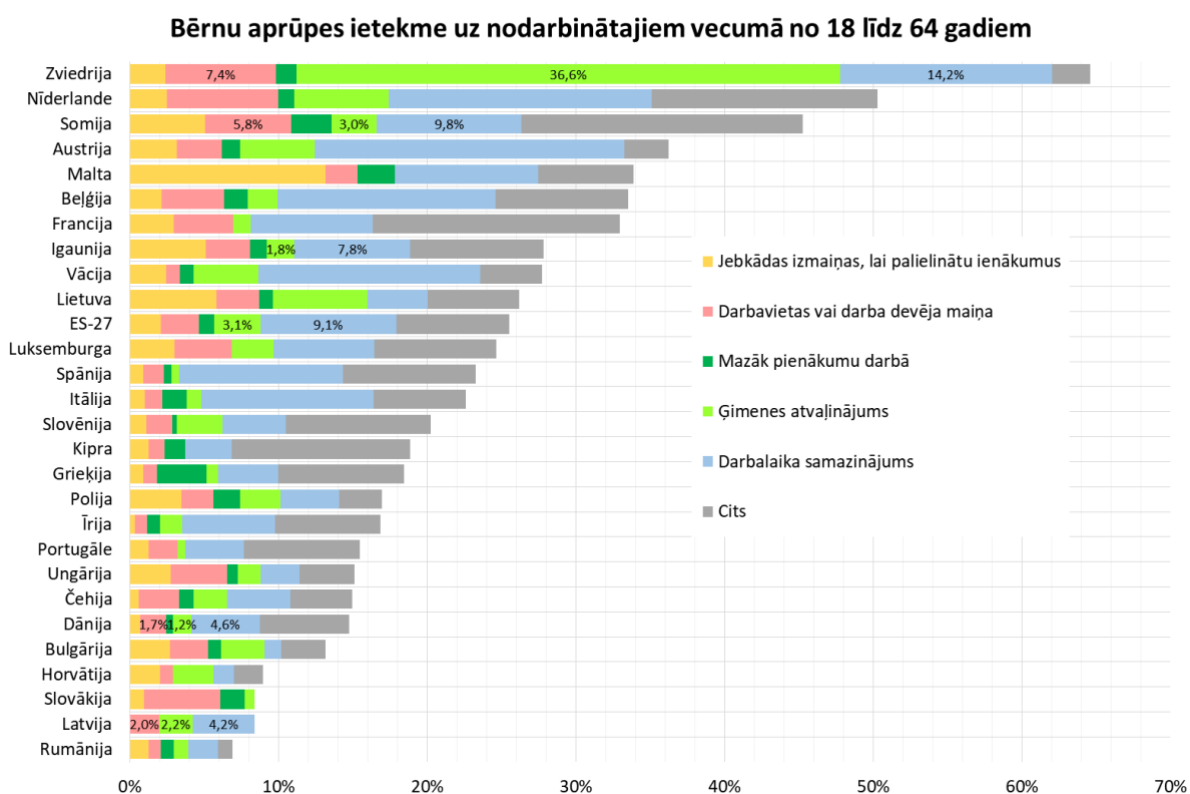


Avots: Eurostat

¹⁴⁰ Dati par vīriešiem, kuriem nācies mainīt darba vietu vai devēju, kā arī doties ģimenes atvaļinājumā, nav publicēti. Eurostat veiktās aptaujā jautājumos par "ģimenes atvaļinājumu" ar to tiek saprasti dažāda veida atvaļinājumi - vecāku atvaļinājumi, maternitātes vai paternitātes atvaļinājumi vai šo atvaļinājuma veidu kombinācija. Avots: Population with work interruption for childcare by type of leave and educational attainment level, pieejams: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfso_18parlved [pēdējo reizi aplūkots 15.02.2021]

ES-27 valstīs vidēji 27,1 % no nodarbinātajām personām vecumā no 18 līdz 64 gadiem savu darbu ir pielāgojušas bērnu aprūpes pienākumu atvieglošanai, kas ir trīs reizes biežāk nekā Latvijā (8,4 %), tostarp pieminot arī plašākus atbilstīgu variantus, piemēram, izmaiņas darba ienākumu palielināšanai, mazāk pienākumu darbā u. c. Latvijā uzrādītā ietekme no bērnu aprūpes ir zemāka nekā ES-27 gandrīz visos atbilstīgu variantos. Latvijā bērnu aprūpes ietekme uz nodarbinātajām personām ir zemāka nekā visās salīdzināmajās valstīs – Igaunijā, Dānijā, Zviedrijā un Somijā.

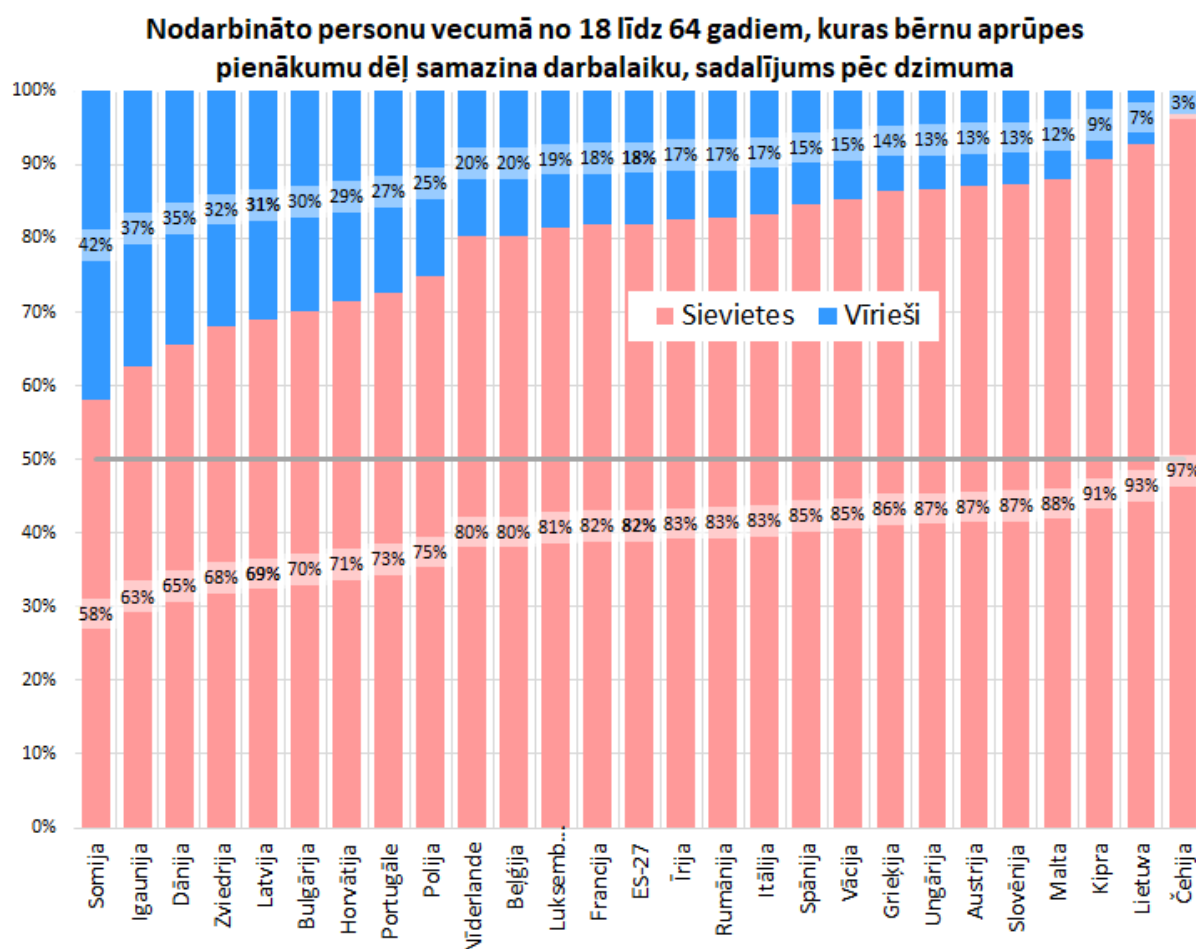
Attēls Nr. 32. Bērnu aprūpes ietekme uz nodarbinātajiem vecumā no 18 līdz 64 gadiem 2018. gadā



Avots: Eurostat

ES-27 valstīs no strādājošajiem, kuri samazināja darbalaiku, lai atvieglotu bērnu aprūpes pienākumus, 82 % bija sievietes. Visās ES valstīs sievietes darbalaika samazinājumu uzņemas biežāk nekā vīrieši. Latvijā šis sieviešu īpatsvars (69 %) ir tuvāk dzimumu līdzsvaram, tostarp augstāks nekā visās salīdzināmajās valstīs (Igaunijā, Dānijā, Zviedrijā un Somijā).

Attēls Nr. 33. Nodarbināto personu vecumā no 18 līdz 64 gadiem, kuras bērnu aprūpes pienākumu dēļ samazina darbalaiku, sadalījums pēc dzimuma 2018. gadā

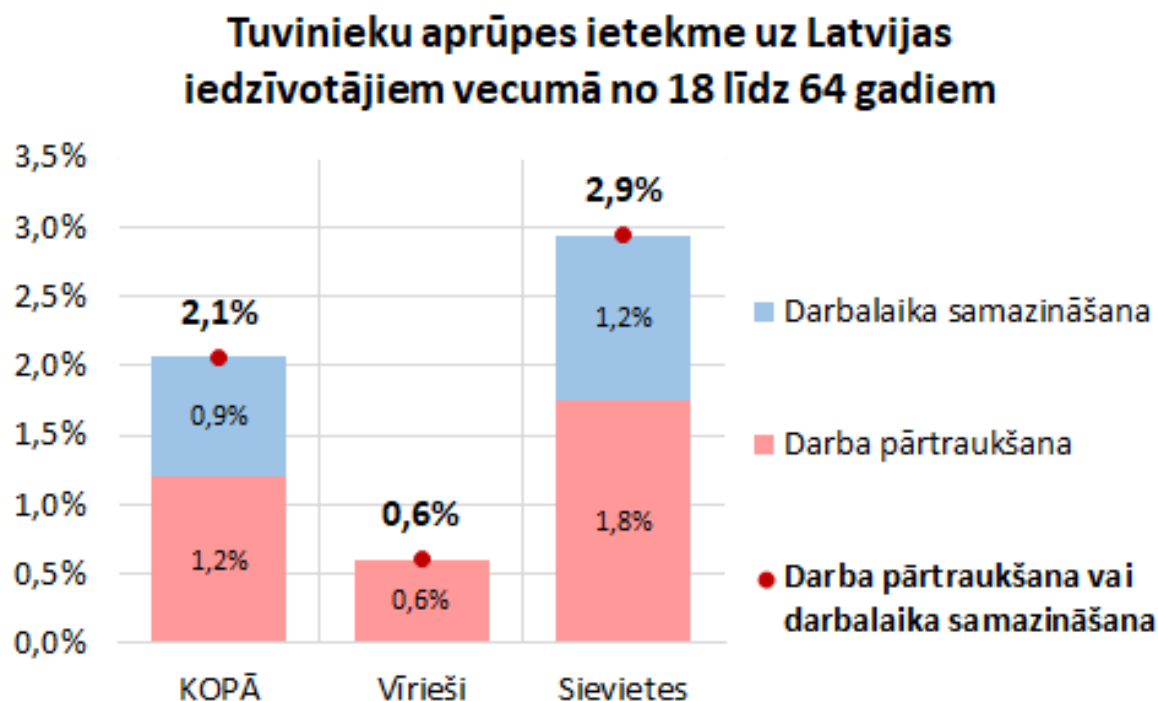


Avots: Eurostat

Tuvinieku aprūpes ietekme uz darba tirgu

Latvijā 2,1 % no iedzīvotājiem 18–64 gadu vecumā tuvinieku aprūpes nepieciešamība ietekmējusi darbu, tostarp darbu nācies pārtraukt 1,2 %, bet samazināt darbalaiku – 0,9 %. Ietekmes ziņā vērojama samērā liela atšķirība starp dzimumiem – ja vīriešu vidū šī ietekme ir 0,6 %¹⁴¹, tad sieviešu vidū – 2,9 % jeb gandrīz piecas reizes lielāka.

Attēls Nr. 34. Tuvinieku aprūpes ietekme uz Latvijas iedzīvotājiem 18–64 gadu vecumā 2018. gadā

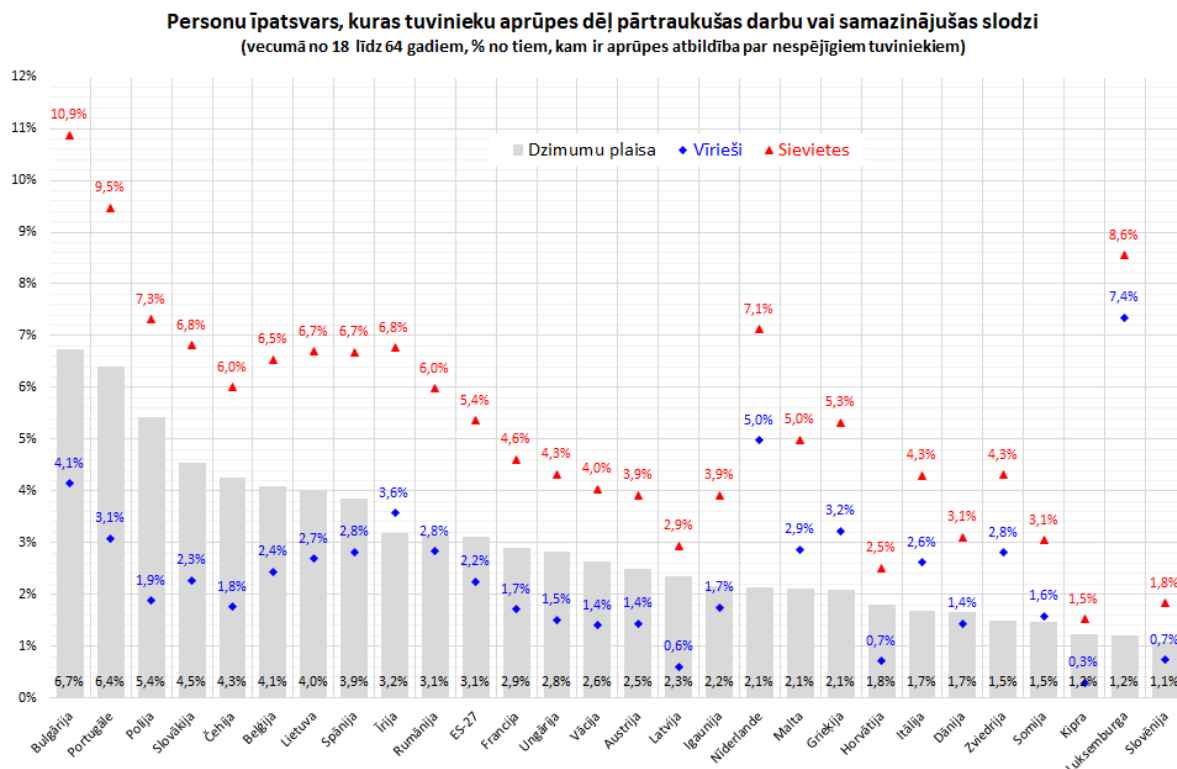


Avots: Eurostat

¹⁴¹ Dati par vīriešiem, kuriem nācies samazināt darbalaiku tuvinieku aprūpes dēļ, nav publicēti, norādot uz zemu to ticamību.

Eurostat salīdzināmie dati liecina, ka arī visās pārējās ES valstīs ir raksturīga dzimumu nevienlīdzība pēc tuvinieku aprūpes ietekmes, jo sievietēm biežāk nekā vīriešiem nācies pārtraukt darbu vai samazināt slodzi. Lielākā dzimumu plaisa ir Bulgārijā (6,7 procentpunkti), bet zemākā – Slovēnijā (1,1 procentpunkts). Latvijā šī plaisa (2,3 %) ir zemāka nekā vidēji ES-27, bet augstāka nekā visās salīdzināmajās valstīs – Igaunijā, Dānijā, Zviedrijā un Somijā.

Attēls Nr. 35. Personu īpatsvars, kuras tuvinieku aprūpes dēļ pārtraukušas darbu vai samazinājušas slodzi 2018. gadā (18–64 gadu vecumā, % no tiem, kam ir aprūpes atbildība par nespējīgiem tuviniekiem)

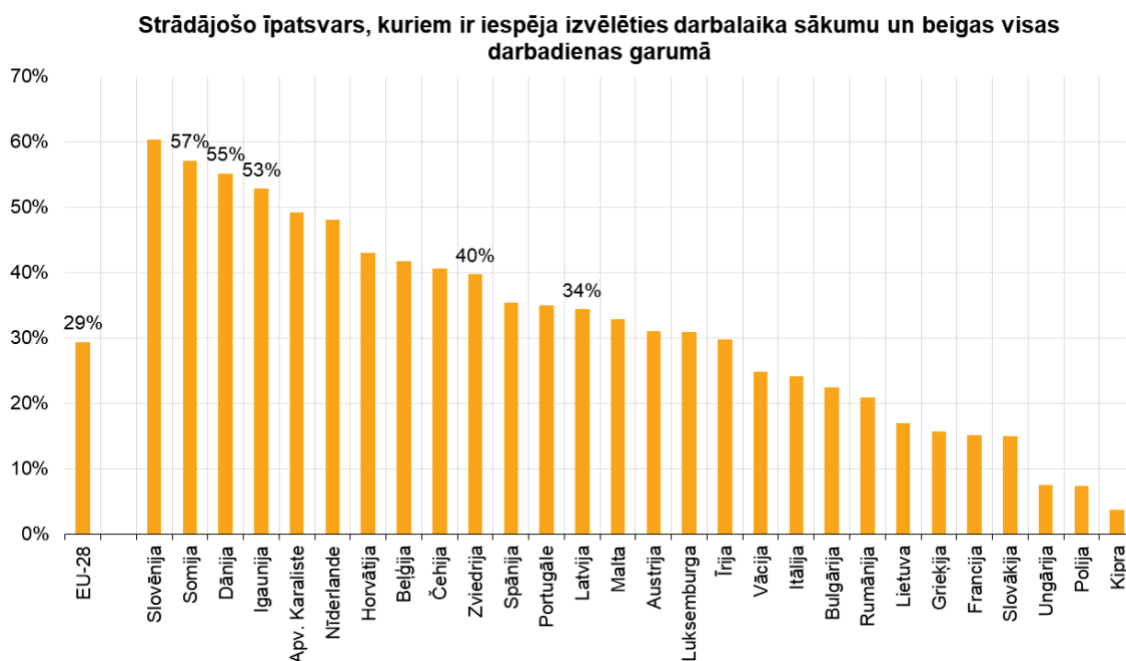


Avots: Eurostat

Darbalaika elastīgums

Latvijā 34 % no strādājošajiem norāda, ka tiem ir iespēja izvēlēties darbalaika sākumu un beigas visas darbadienas garumā – šis rādītājs ir augstāks nekā vidēji ES-27 (29 %), taču zemāks nekā visās salīdzināmajās valstīs – Somijā, Dānijā, Igaunijā un Zviedrijā. Augstākais rādītājs starp ES valstīm ir Slovēnijā (60 %), bet zemākais – Kiprā (4 %).

Attēls Nr. 36. Strādājošo īpatsvars, kuriem ir iespēja izvēlēties darbalaika sākumu un beigas visas dienas garumā 2018. gadā



Avots: Eurostat

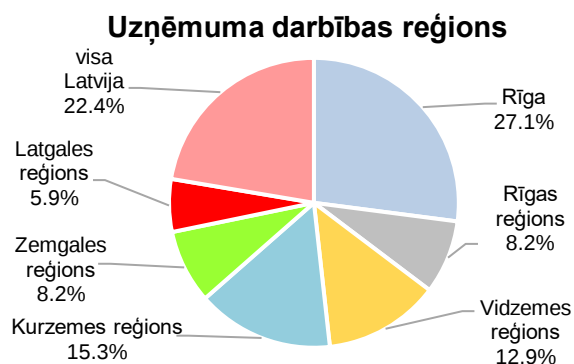
Pielikums Nr. 3. LDDK aptaujas par darba un privātās dzīves līdzsvarošanu rezultāti un aptaujas anketa

Lai izvērtētu situāciju par darba un privātās dzīves līdzsvarošanu Latvijas uzņēmumos, LDDK no 27. jūlija līdz 10. augustam veica darba devēju aptauju, kurā tika saņemtas atbildes no 85 uzņēmumiem. Aptaujas respondenti pārstāv dažādus Latvijas reģionus, tautsaimniecības nozares, kā arī uzņēmumu lielumus.

Attēls Nr. 37. Respondentu – uzņēmumu – dalījums pēc darbības reģiona

Jūsu uzņēmuma faktiskais darbības reģions

	Respondenti		Tirgus sektora ekonomiski aktīvie uzņēmumi LV dalījumā pēc reģistrētās adrese (2018. g.)	
	skaits	%	skaits	%
Rīga	23	27,1%	73 372	42,0%
Rīgas reģions	7	8,2%	30 877	17,7%
Vidzemes reģions	11	12,9%	16 553	9,5%
Kurzemes reģions	13	15,3%	19 877	11,4%
Zemgales reģions	7	8,2%	16 006	9,2%
Latgales reģions	5	5,9%	18 107	10,4%
visa Latvija	19	22,4%		0,0%
	85	77,6%	174 792	100,0%



Attēls Nr. 38. Respondentu – uzņēmumu – dalījums pēc saimnieciskās darbības nozares

Respondentu saimnieciskās darbības nozare

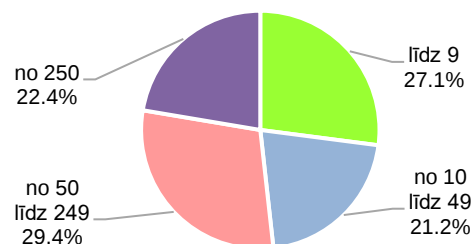
	Respondenti		Economiski aktīvie uzņēmumi LV (2018. g.)	
	skaits	%	skaits	%
(A) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	6	7,1%	26 424	14,4%
(B) Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	1	1,2%	274	0,1%
(C) Apstrādes rūpniecība	8	9,4%	11 020	6,0%
(D) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde	3	3,5%	560	0,3%
(E) Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana	3	3,5%	364	0,2%
(F) Būvniecība	10	11,8%	11 638	6,3%
(G) Vairum- un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	1	1,2%	26 843	14,6%
(H) Transports un uzglabāšana	8	9,4%	7 976	4,3%
(I) Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	9	10,6%	4 130	2,2%
(J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	3	3,5%	7 460	4,1%
(K) Finanšu un apdrošināšanas darbības	3	3,5%	2 330	1,3%
(L) Operācijas ar nekustamo īpašumu	1	1,2%	15 202	8,3%
(M) Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	4	4,7%	20 334	11,0%
(N) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	1	1,2%	7 705	4,2%
(O) Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdr.	5	5,9%	504	0,3%
(P) Izglītība	4	4,7%	4 608	2,5%
(Q) Veselība un sociālā aprūpe	5	5,9%	6 179	3,4%
(R) Māksla, izklaide un atpūta	2	2,4%	7 638	4,1%
(S) Citi pakalpojumi	8	9,4%	22 876	12,4%
	85	100,0%	184 065	100,0%

Attēls Nr. 39. Respondentu – uzņēmumu – dalījums pēc lieluma pēc darbinieku skaita

Darbinieku skaits uzņēmumā

	Respondenti		Tirgus sektora ekonomiski aktīvie uzņēmumi LV		
	skaits	%	skaits	%	
līdz 9	23	27,1%	163 293	93,4%	66,4%
no 10 līdz 49	18	21,2%	9 599	5,5%	15,7%
no 50 līdz 249	25	29,4%	1 649	0,9%	28,5%
no 250	19	22,4%	251	0,1%	22,2%
	85	100,0%	174 792	100,0%	

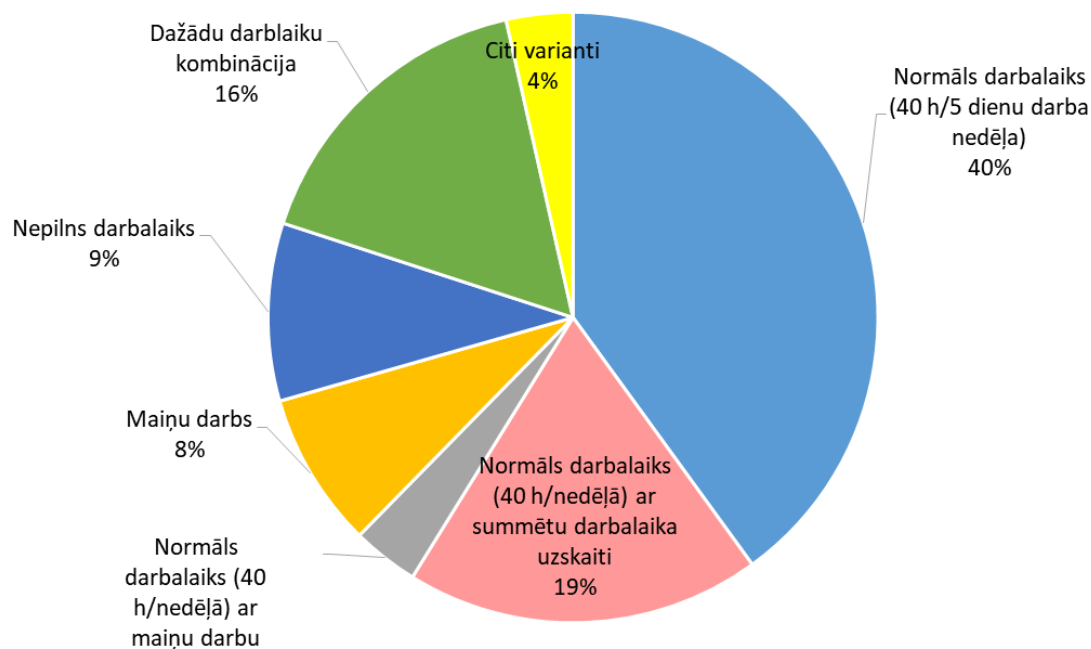
Darbinieku skaits uzņēmumā



No aptaujātajiem uzņēmumiem lielākajā daļā (40 %) darbs tiek organizēts ar normālu darbalaiku – 40 stundas (t.i., piecu dienu darba nedēļa). Vēl 19 % darbu organizē ar 40 stundu darba nedēļu, kurā ir summēta darba laika uzskaitē. Maiņu darbs tiek praktizēts 12 % aptaujāto uzņēmumu, tostarp 4 % – ar 40 stundu darba nedēļu. Nepilns darbalaiks tiek organizēts 9 % no uzņēmumiem. Dažādu darbalaiku kombināciju (tostarp ņemot vērā veicamā darba specifiku dažādās struktūrvienībās) praktizē 15 % no aptaujātajiem uzņēmumiem.

Attēls Nr. 40. Darbalaika organizācija uzņēmumā (respondentu atbildes)

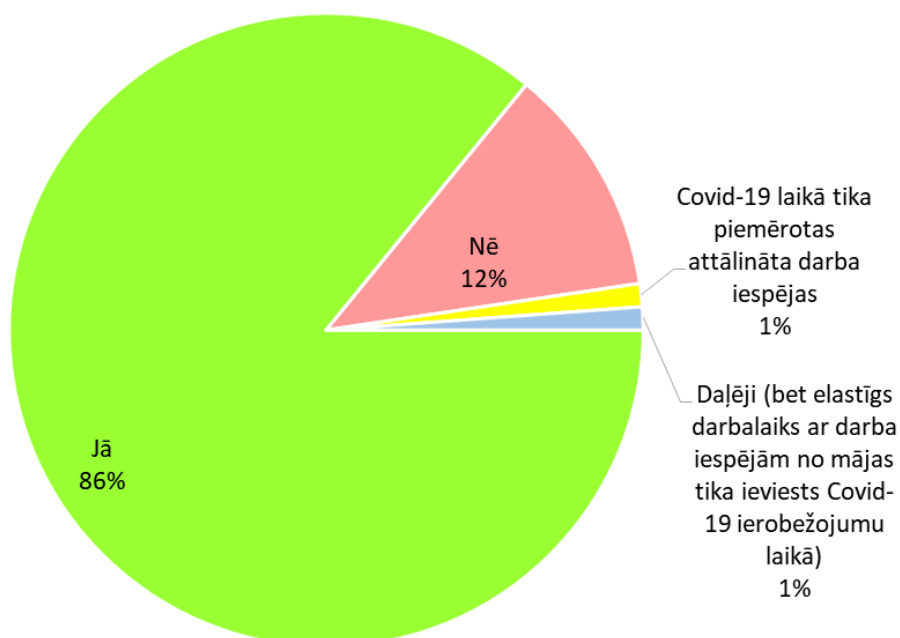
Kāda veida darbalaika organizācija ir raksturīga jūsu uzņēmumā?



No aptaujātajiem uzņēmumiem 86 % pauduši, ka to darbiniekiem ir pieejamas elastīgas darbalaika organizācijas formas. Tikai 12 % uzņēmumu nav pieejamas elastīgas darbalaika organizācijas formas. Vēl neliela daļa uzņēmumu atzīst, ka elastīgas darbalaika organizācijas formas ar attālināta darba iespējām tika piemērotas Covid-19 krīzes laikā. No tā var secināt, ka lielākā daļa uzņēmumu piedāvā saviem darbiniekiem elastīgas darbalaika iespējas.

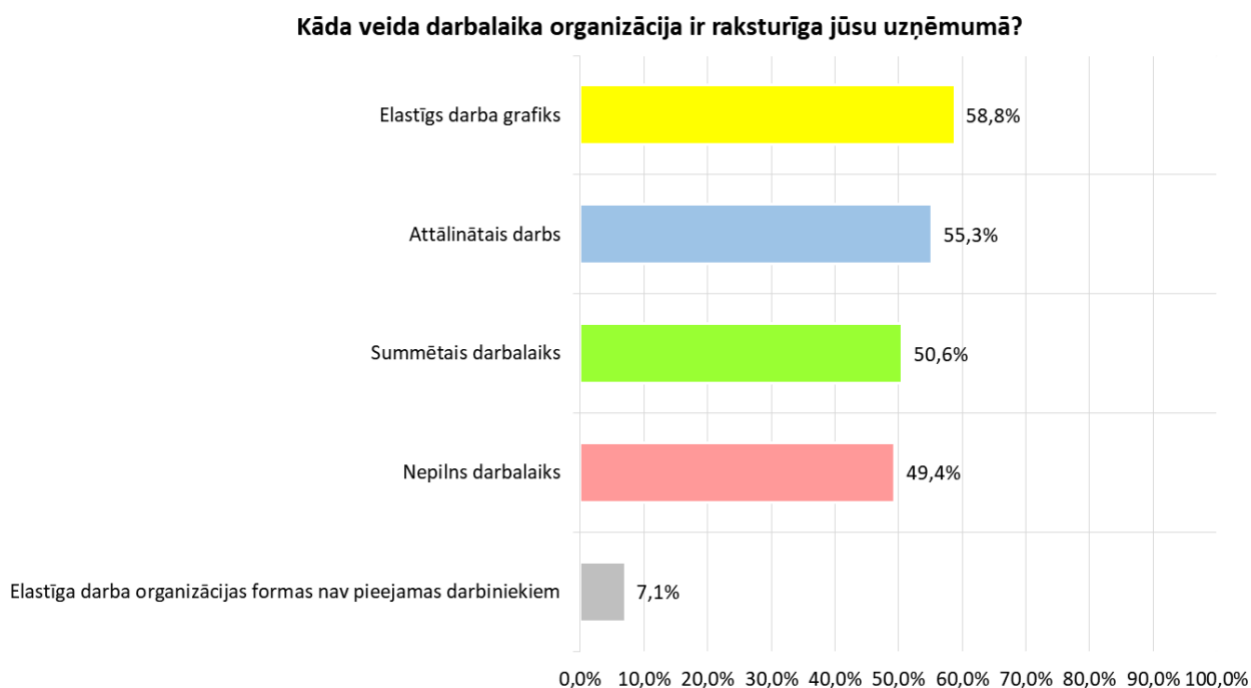
Attēls Nr. 41. Elastīga darbalaika organizācijas pieejamība darbiniekiem uzņēmumā (respondentu atbildes)

Vai jūsu uzņēmumā darbiniekiem ir pieejamas elastīga darbalaika organizācijas formas?



Uz jautājumu par darbalaika organizāciju pietiekami bieži tika atzīmēti visi piedāvātie atbilžu varianti par to, kādā veidā tas tiek nodrošināts, – elastīgs darba grafiks (59 %), attālinātais darbs (55 %), summētais darbalaiks (51 %) un nepilns darbalaiks (49 %). Turklāt jāatzīmē, ka uzņēmumi mēdza vienlaicīgi atzīmēt vairākus no piedāvātajiem variantiem, pozitīvo atbilžu kopējam īpatsvaram sasniedzot 93 %. Tikai 7 % aptaujāto uzņēmumu norādījuši, ka elastīga darba organizācijas formas darbiniekiem nav pieejamas. Jāatzīmē, ka noraidošās atbildes pieminējuši tādu nozaru uzņēmumi (būvniecība, apstrādes rūpniecība, transports, viesmīlība), kur darbības specifika (klientu plūsma, procesa nepārtrauktība u. tml.) apgrūtina darbalaika organizācijas elastību.

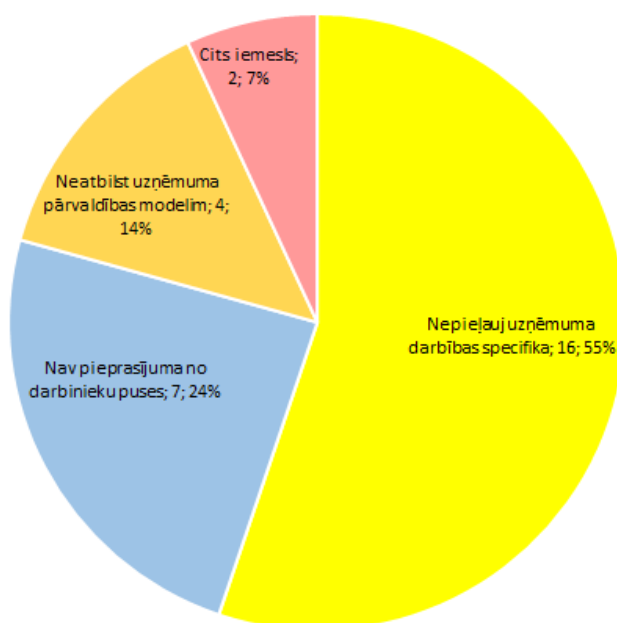
Attēls Nr. 42. Elastīga darbalaika organizācijas veids darbiniekiem uzņēmumā (respondentu atbildes)



Uz jautājumu par iemesliem, kādēļ netiek praktizēta elastīga darba organizācija, tos norādīja tikai trešdaļa (34 % jeb 29) no 85 respondentiem, jo lielākā daļa aptaujāto uzņēmumu atzina, ka elastīga darba organizācija tiek praktizēta. Visbiežākais pieminētais šķērslis ir uzņēmuma darbības specifika (55 % gadījumu) – to visbiežāk norādījuši uzņēmumi no tādām nozarēm kā apstrādes rūpniecība, transports, būvniecība, viesmīlība. Aptuveni ceturtdaļa (24 %) kā iemeslu norāda nepietiekamu darbinieku pieprasījumu pēc elastīgas darbalaika organizācijas. Neatbilstību uzņēmuma pārvaldības modelim pieminējuši 14 % no uzņēmumiem, bet vēl 7 % gadījumu tika minēts kāds cits šķērslis (piemēram, nav pieejamas sistēmas atbilstoši darbalaika uzskaites nodrošināšanai, neatbilst tiešā vadītāja darba stilam).

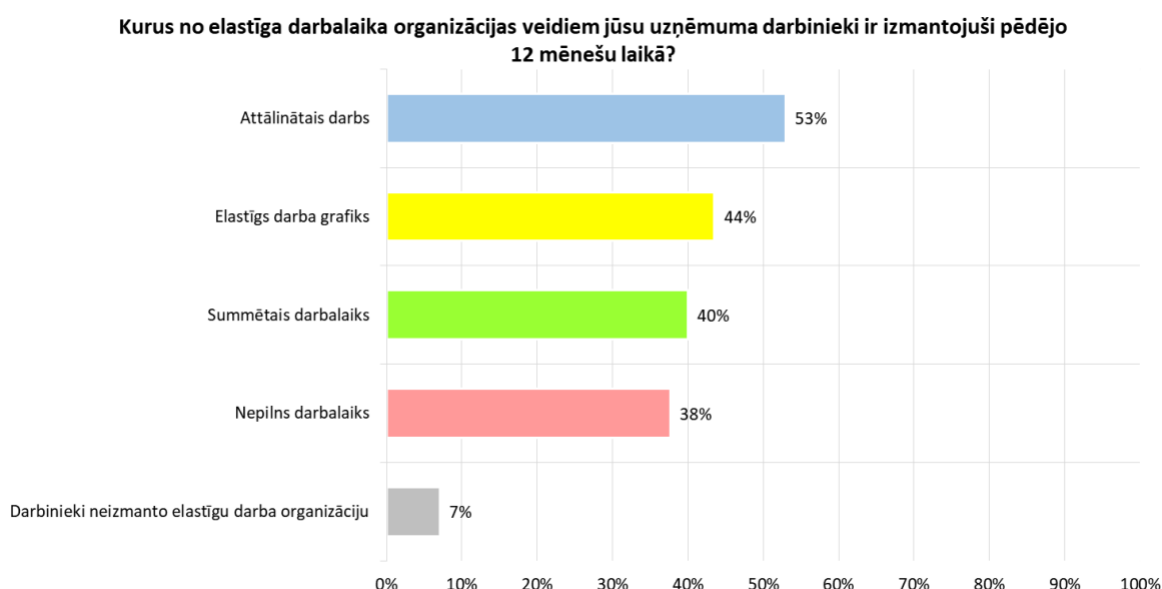
Attēls Nr. 43. Iemesli, kāpēc elastīga darbalaika organizācija netiek praktizēta uzņēmumā (respondentu atbildes)

Jā jūsu uzņēmumā netiek praktizēta elastīga darba organizācija, lūdzu norādiet iespējamos iemeslus, kādēļ?



Kā darbalaika organizācijas veidi, ko darbinieki izmantojuši pēdējo 12 mēnešu laikā, visbiežāk tika pieminēts attālinātais darbs (53 %), elastīgs darba grafiks (44 %), summētais darbalaiks (40 %) un nepilns darbalaiks (38 %). Tā kā respondenti mēdza vienlaicīgi norādīt vairākus no piedāvātajiem variantiem, pozitīvo atbilžu kopējais īpatsvars sasniedza 93 %. Tikai 7 % aptaujāto uzņēmumu norādījuši, ka to darbinieki pēdējo 12 mēnešu laikā nav izmantojuši elastīga darba organizācijas formas. Noraidošās atbildes pieminējuši tādu nozaru uzņēmumi (būvniecība, apstrādes rūpniecība, transports, viesmīlība), kur darbības specifika (klientu plūsma, procesa nepārtrauktība u. tml.) apgrūtina darbalaika organizācijas elastību.

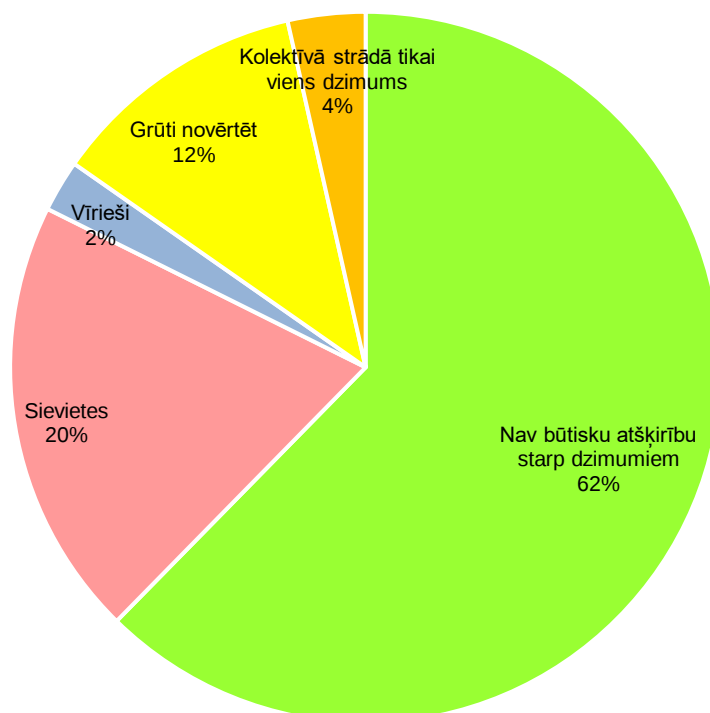
Attēls Nr. 44. Elastīga darbalaika organizācijas veidi, kuru uzņēmuma darbinieki ir izmantojuši pēdējo 12 mēnešu laikā (respondentu atbildes)



Vērtējumā par atšķirību starp dzimumiem, izmantojot elastīgas darba organizācijas iespējas, vairāk nekā puse (62 %) norāda, ka šādas atšķirības nav – tātad kopumā sievietes un vīrieši vienādā mērā izmanto elastīgas darba organizācijas iespējas. Grūtības novērtēt dzimumu atšķirības bija 12 % respondentu, bet vēl 4 % to nevarēja izdarīt, atsaucoties uz to, ka kolektīvā strādā tikai viena dzimuma pārstāvji. Dzimumu atšķirības uzrādījuši 22 % aptaujāto, tostarp uz sieviešu pārsvaru norādot 20 %, bet vīriešu pārsvaru – vien 2 % gadījumu.

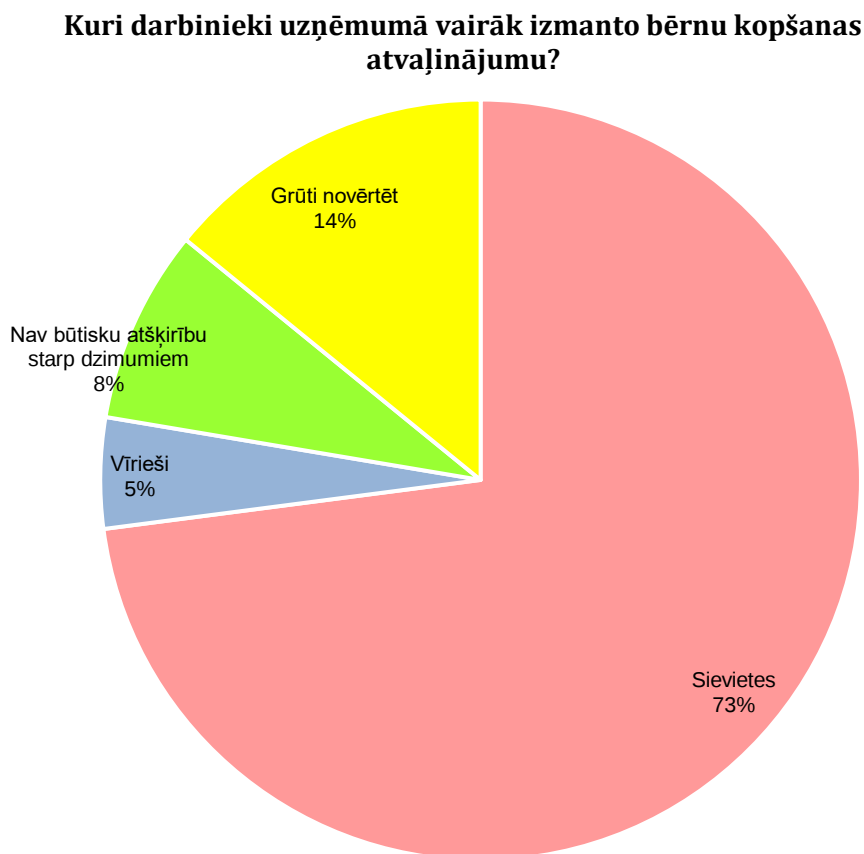
Attēls Nr. 45. Darbinieki uzņēmumā, kuri vairāk izmanto elastīga darba organizācijas iespējas (respondentu atbildes)

Kuri darbinieki uzņēmumā vairāk izmanto elastīga darba organizācijas iespējas?



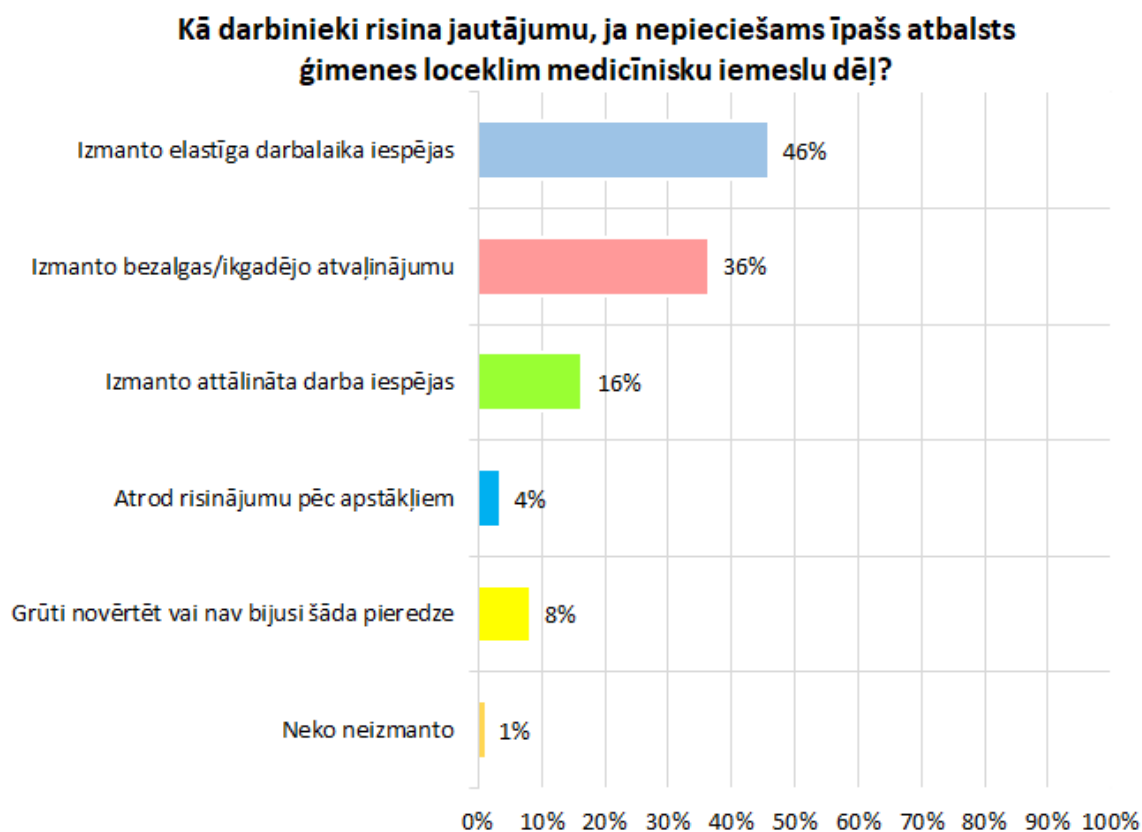
Vērtējumā par atšķirību starp dzimumiem, izmantojot bērna kopšanas atvaļinājumu, gandrīz trīs ceturtdaļas uzņēmumu (73 %) norāda, ka tos vairāk izmanto sievietes. Tikai 5 % respondentu minēja, ka tos vairāk izmanto vīrieši. No aptaujātajiem 8 % uzņēmumu nesaredz atšķirību starp dzimumiem, bet grūtības novērtēt šādas dzimumu atšķirības bija 14 % no respondentu. Tādējādi kopumā var secināt, ka sievietes biežāk nekā vīrieši izmanto bērna kopšanas atvaļinājumus.

Attēls Nr. 46. Darbinieki uzņēmumā, kuri vairāk izmanto bērnu kopšanas atvaļinājumu (respondentu atbildes)



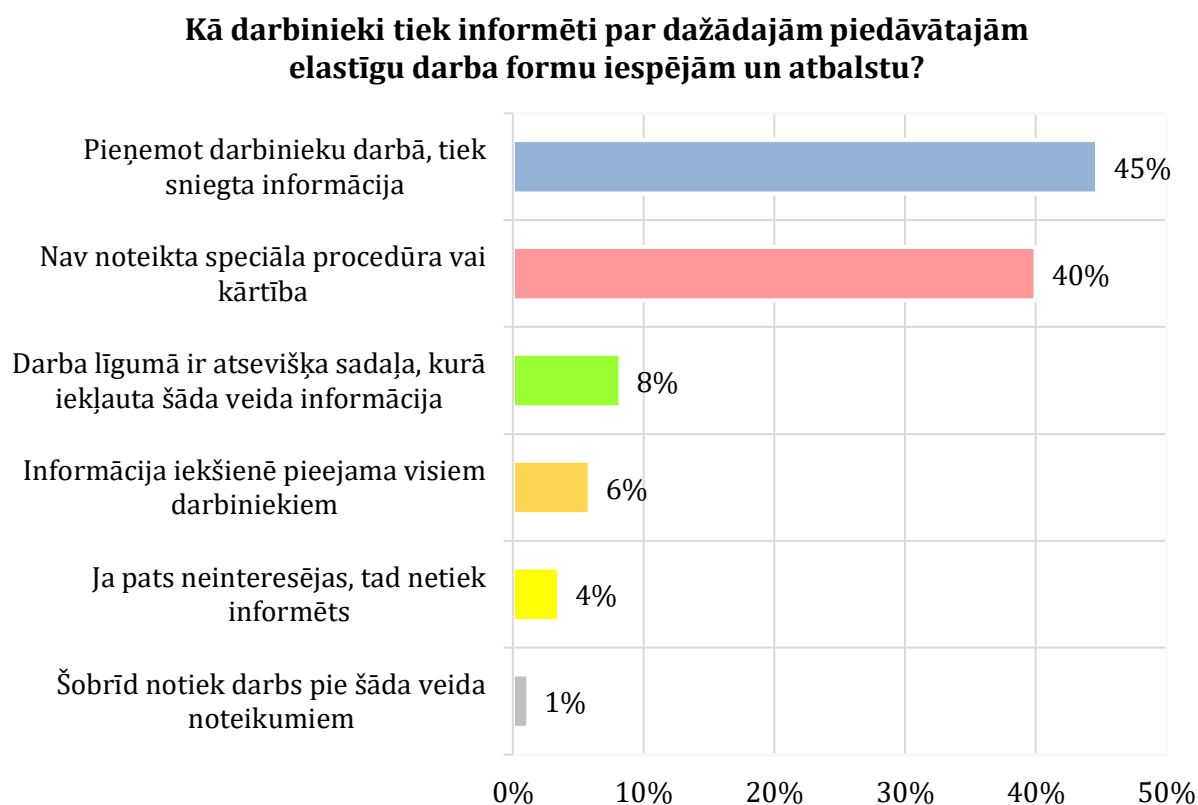
Ja ir nepieciešams īpašs atbalsts ģimenes loceklim medicīnisku iemeslu dēļ, tad visbiežāk darbinieki izmanto elastīga darbalaika iespējas (46 %), bezalgas/īkgadējo atvaļinājumu (36 %) vai attālināta darba iespējas (16 %). Neliela daļa (4 %) atrod risinājumu pēc apstākļiem, vienojoties ar darba devēju. Daļai aptaujāto uzņēmumu (8 %) bija grūti atbildēt uz šo jautājumu (tostarp tāpēc, ka šāda pieredze nav bijusi), bet 1 % aptaujāto atbildēja, ka darbinieki šādos gadījumos neko neizmanto.

Attēls Nr. 47. Kā darbinieki risina jautājumu, ja nepieciešams īpašs atbalsts ģimenes loceklim medicīnisku iemeslu dēļ (respondentu atbildes)



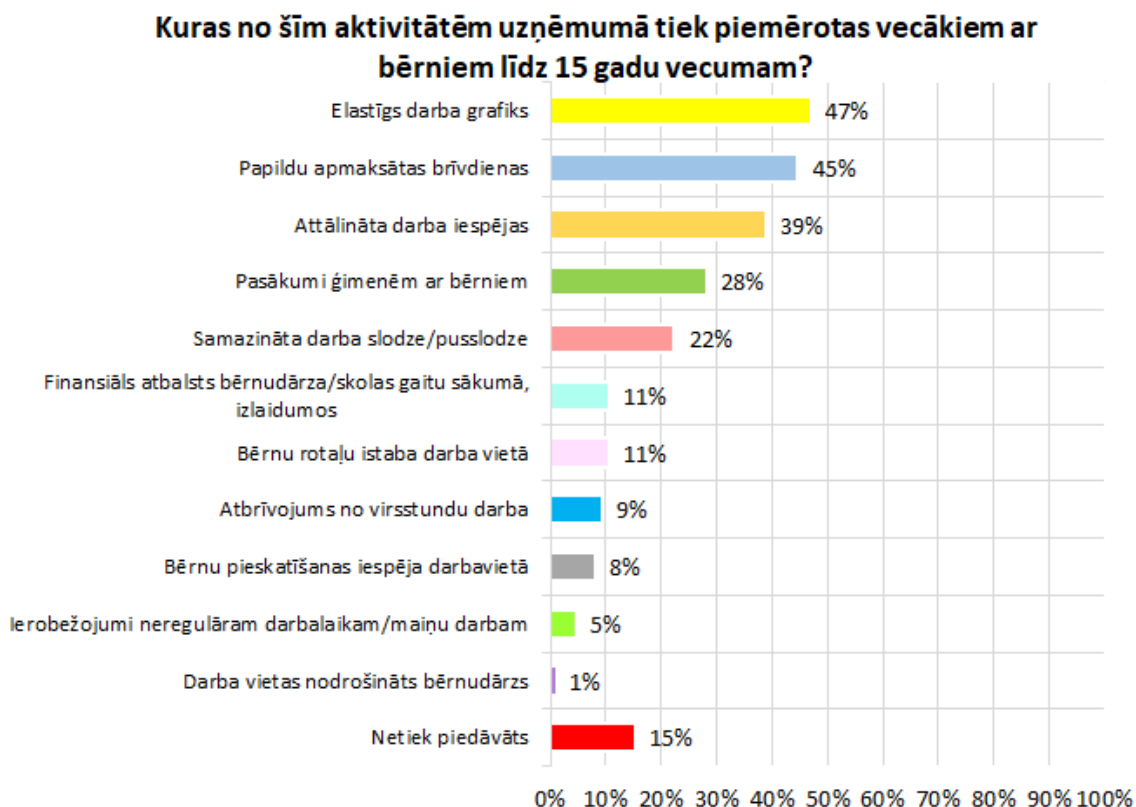
Informāciju par dažādajām piedāvātajām elastīgu darba formu iespējām un atbalstu uzņēmumi saņem dažādos veidos. Visbiežāk (45 %) šādu informāciju darbiniekiem sniedz, pieņemot darbā. No aptaujātajiem uzņēmumiem 40 % nenosaka speciālu procedūru vai kārtību šādas informācijas sniegšanai. Vēl 8 % uzņēmumu šādu informāciju ietver atsevišķa darba līguma sadaļā, bet 6 % nodrošina šādas informācijas pieejamību uzņēmumu iekšienē (piemēram, iekšējā tīklā, uzņēmuma koplīgumā). Neliela daļa (4 %) minēja, ka šādu informāciju nesniedz, ja vien darbinieki paši par to neinteresējas.

Attēls Nr. 48. Kā darbinieki tiek informēti par dažādajām piedāvātajām elastīga darba formu iespējām un atbalstu (respondentu atbildes)



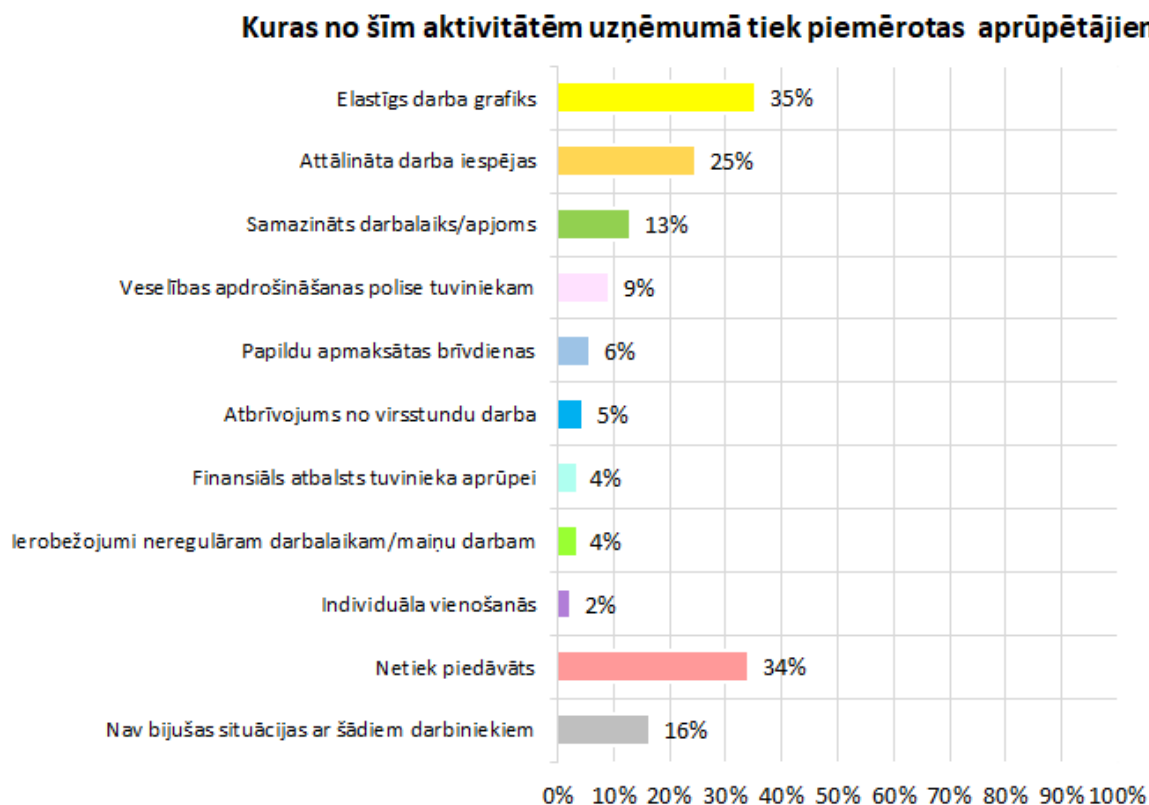
Uzņēmumos vecākiem ar bērniem līdz 15 gadu vecumam tiek piemēroti dažādi atbalsta veidi. Visbiežāk tiek piedāvāts elastīgs darba grafiks (47 %), papildu apmaksātas brīvdienas (45 %), attālināta darba iespējas (39 %), pasākumi ģimenēm ar bērniem (28 %) un samazināta darba slodze/pusslodze (22 %), kā arī dažādi citi atbalsta veidi. Tikai 15 % aptaujāto uzņēmumu atzina, ka vecākiem ar bērniem līdz 15 gadu vecumam netiek piemēroti nekādi atbalsta veidi.

Attēls Nr. 49. Aktivitātes uzņēmumā, kas tiek piemērotas vecākiem ar bērniem līdz 15 gadu vecumam (respondentu atbildes)



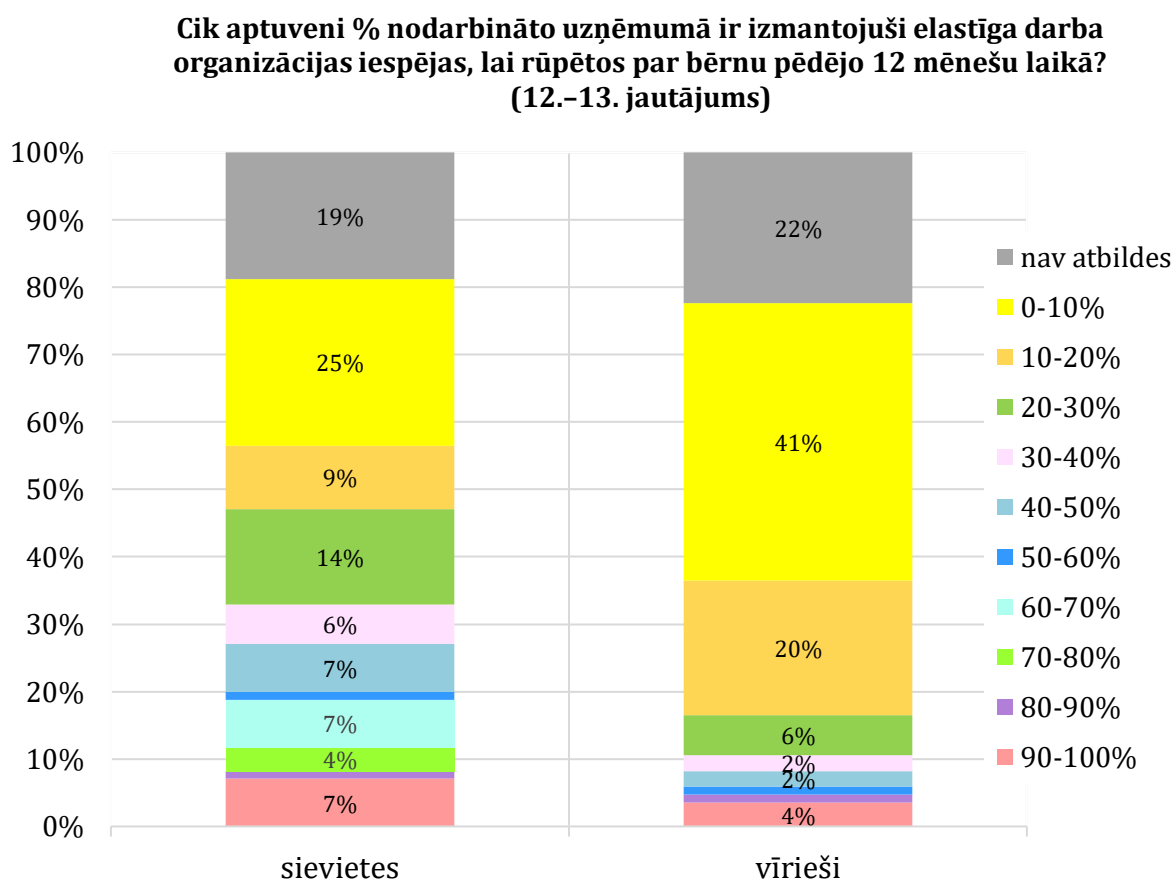
Uzņēmumos darbiniekiem, kuriem ir aprūpētāja pienākumi, visbiežāk tiek piedāvāts elastīgs darba grafiks (35 %), attālināta darba iespējas (25 %), samazināta darba slodze/pusslodze (13 %), kā arī dažādi citi atbalsta veidi. Trešdaļa aptaujāto (34 %) uzņēmumu atzina, ka viņu darbiniekiem netiek piemēroti nekādi atbalsta veidi, bet 16 % norādīja, ka tiem nav bijuši darbinieki ar šādām situācijām vai arī par tādām nav bijis informācijas.

Attēls Nr. 50. Aktivitātes uzņēmumā, kas tiek piemērotas aprūpētājiem (respondentu atbildes)



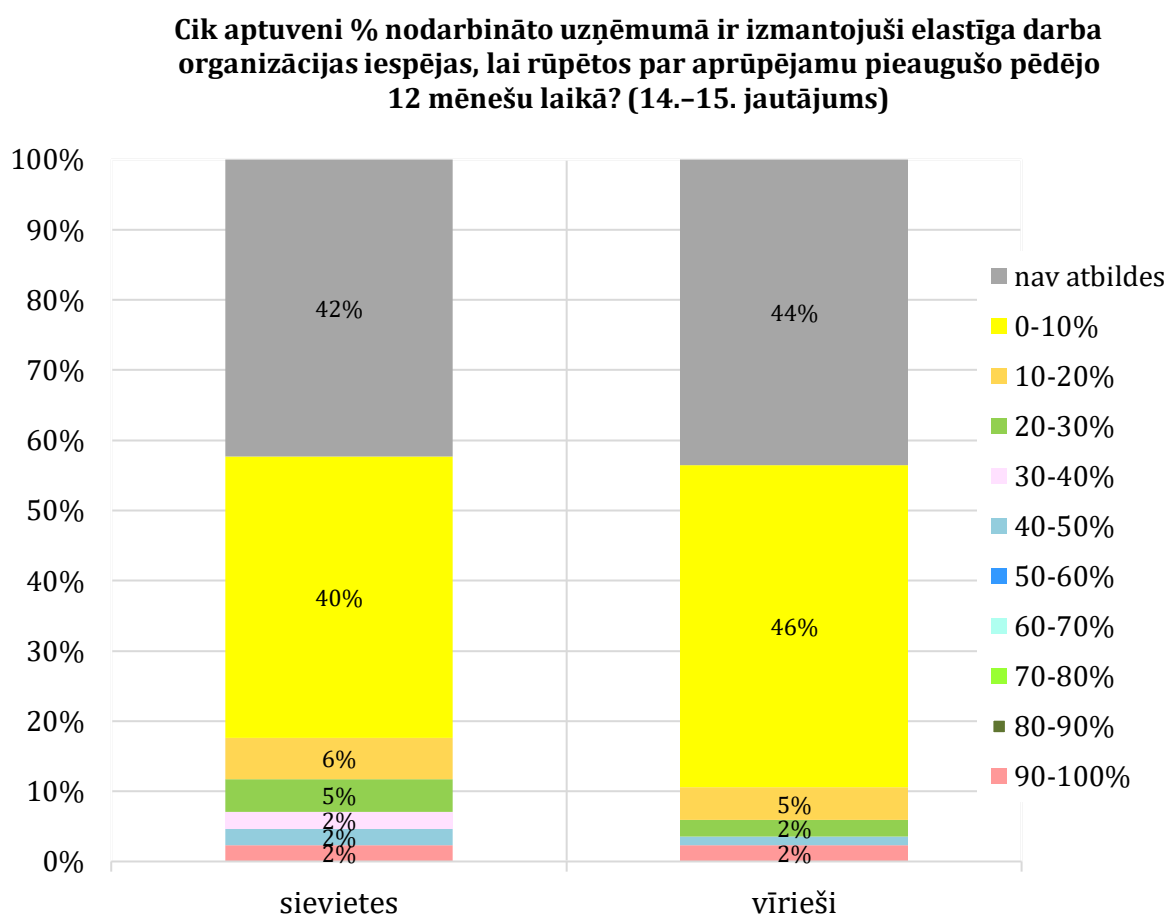
Aptaujātajiem uzņēmumiem tika uzdots jautājums, cik aptuveni % nodarbināto izmantojuši elastīga darba organizācijas iespējas bērna aprūpei, turklāt šo jautājumu uzdodot atsevišķi par abu dzimumu nodarbinātajiem. Salīdzinājumā starp dzimumiem redzams, ka par sievietēm lielāks atbilžu īpatsvars koncentrējas atbilžu variantos, kuri raksturo biežāku elastīga darbalaika izmantošanu (attēlā – apakšējie stabiņi). Tādējādi var secināt, ka sievietes biežāk nekā vīrieši pēdējo 12 mēnešu laikā izmantojušas elastīga darba organizācijas iespējas bērna aprūpei.

Attēls Nr. 51. Nodarbinātie uzņēmumā (aptuveni %), kas ir izmantojuši elastīga darba organizācijas iespējas, lai rūpētos par bērnu pēdējo 12 mēnešu laikā (respondentu atbildes)



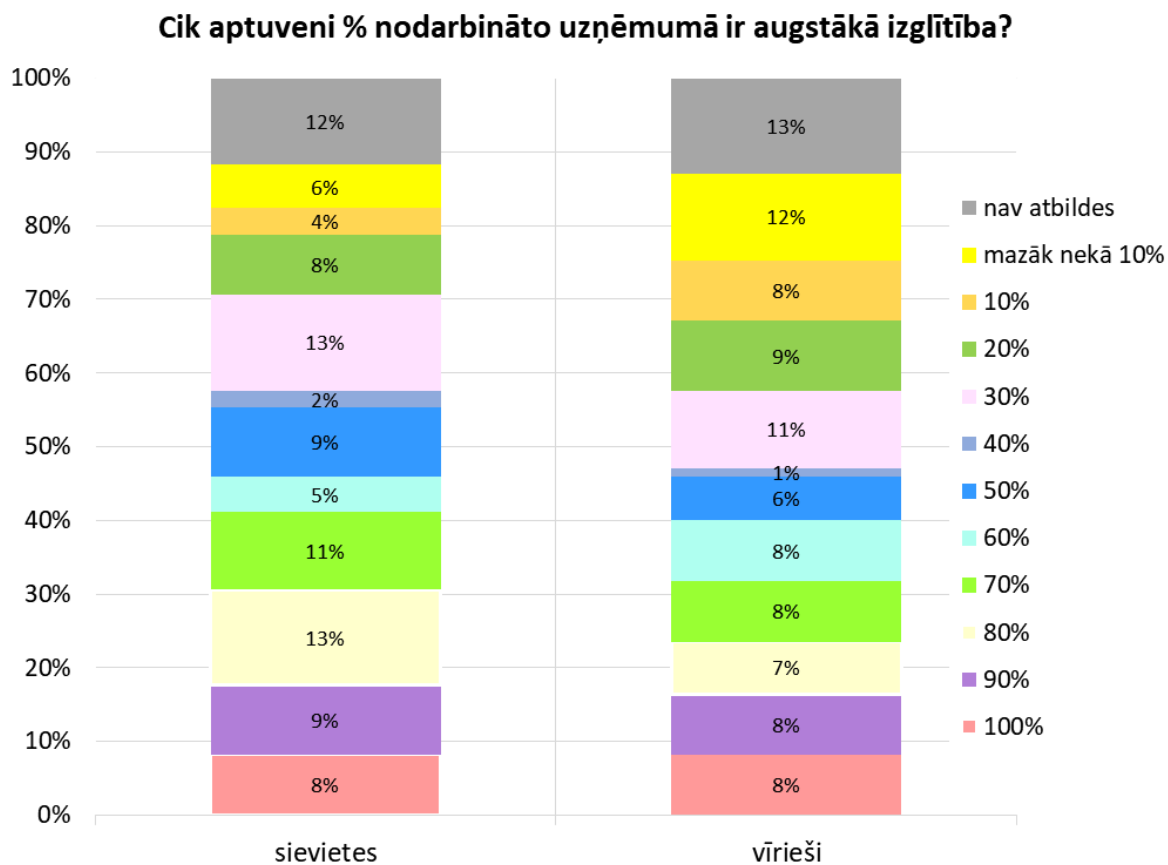
Aptaujātajiem uzņēmumiem tika uzdots jautājums, cik aptuveni % nodarbināto izmantojuši elastīga darba organizācijas iespējas aprūpējama pieaugušā aprūpei, turklāt šo jautājumu uzdodot atsevišķi par abu dzimumu nodarbinātajiem. Salīdzinājumā starp dzimumiem redzams, ka par sievietēm lielāks atbilstu īpatsvars koncentrējas atbilstu variantos, kuri raksturo biežāku elastīga darbalaika izmantošanu (attēlā – apakšējie stabiņi). Tādējādi var konstatēt, ka sievietes nedaudz biežāk kā vīrieši pēdējo 12 mēnešu laikā izmantojušas elastīga darba organizācijas iespējas aprūpējama pieaugušā aprūpei.

Attēls Nr. 52. Nodarbinātie uzņēmumā (aptuveni %), kas ir izmantojuši elastīga darba organizācijas iespējas, lai rūpētos par aprūpējamu pieaugušo pēdējo 12 mēnešu laikā (respondentu atbildes)



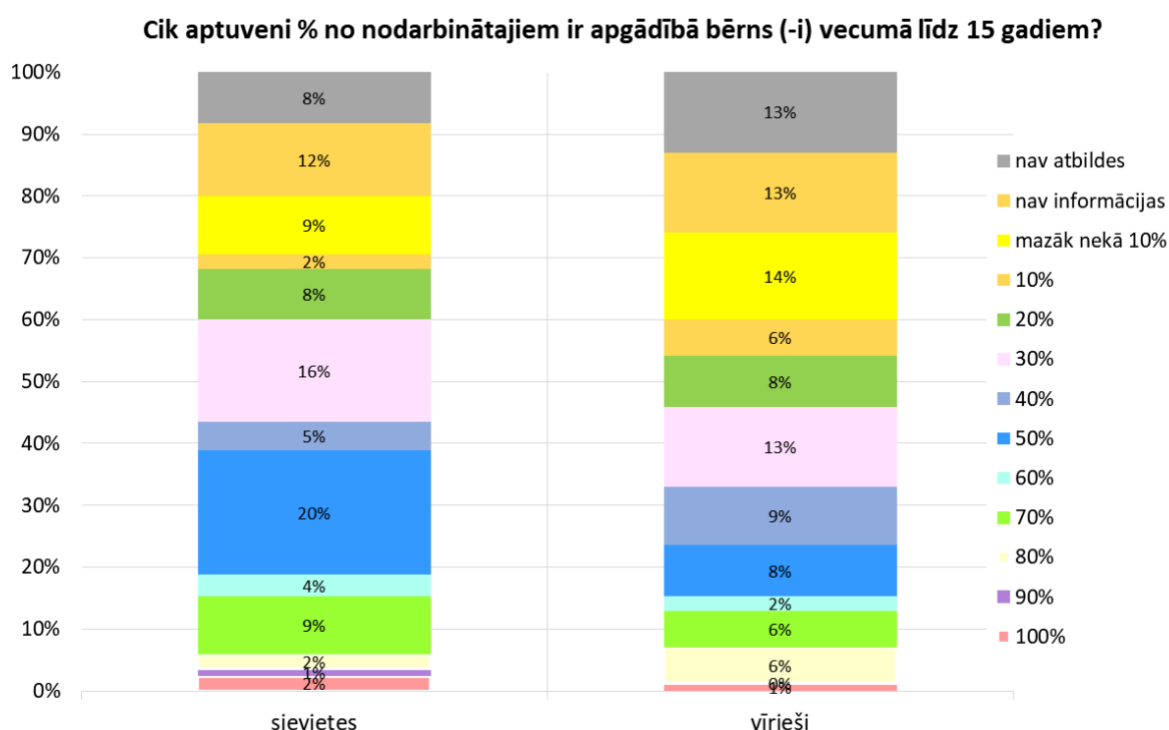
Salīdzinājumā starp dzimumiem var konstatēt, ka starp sievietēm nodarbināto īpatsvars ar augstāko izglītību ir nedaudz augstāks kā starp vīriešiem, jo attiecībā uz sievietēm biežāk sastopami atbilstoši varianti, kuros pieminēts lielāks darbinieku īpatsvars ar augstāko izglītību.

Attēls Nr. 53. Nodarbinātie uzņēmumā (aptuveni %) ar augstāko izglītību (respondentu atbildes)



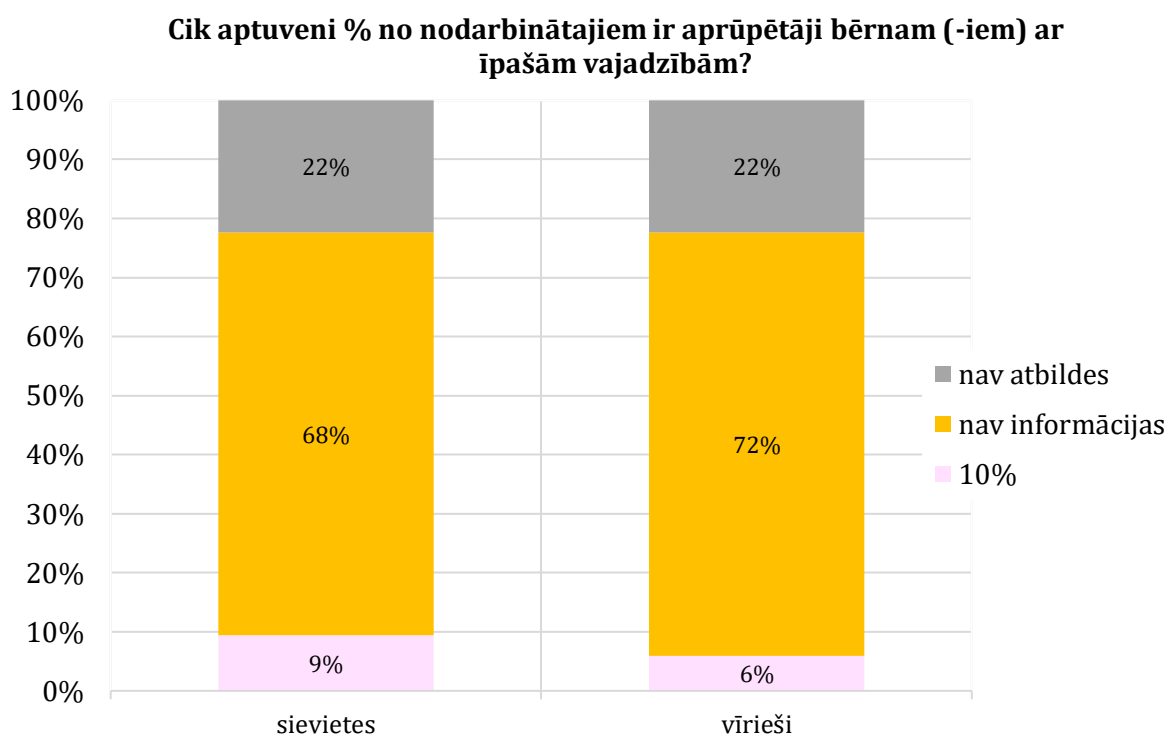
Aptaujātajiem uzņēmumiem tika uzdots jautājums, cik aptuveni % nodarbināto ir apgādībā bērns vecumā līdz 15 gadiem, turklāt šo jautājumu uzdodot atsevišķi par abu dzimumu nodarbinātajiem. Salīdzinājumā starp dzimumiem redzams, ka par sievietēm lielāks atbilžu īpatsvars koncentrējas atbilžu variantos, kuri raksturo biežāku aprūpes atbildību par bērniem (attēlā – apakšējie stabiņi). Tādējādi var secināt, ka starp sievietēm nodarbināto īpatsvars ar apgādībā esošiem bērniem ir nedaudz augstāks kā starp vīriešiem.

Attēls Nr. 54. Nodarbinātie uzņēmumā (aptuveni %) ar apgādībā esošu bērnu vecumā līdz 15 gadiem (respondentu atbildes)



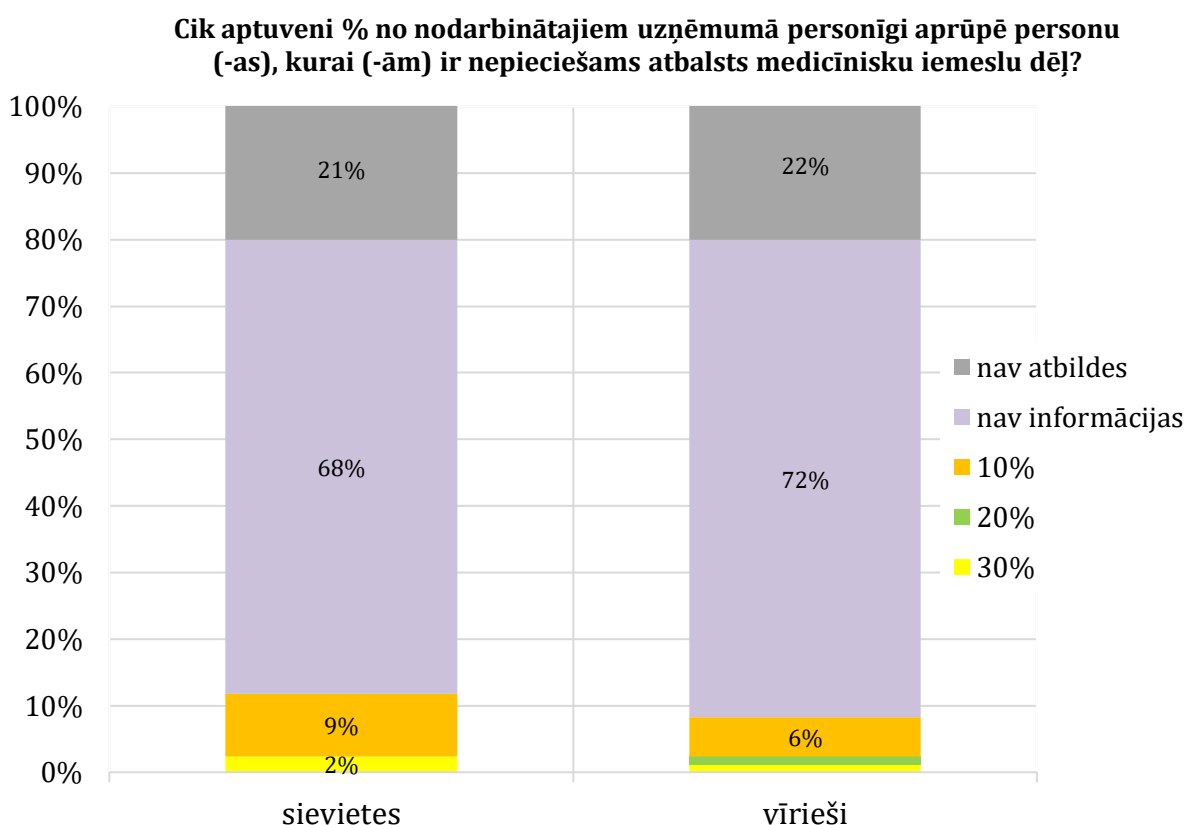
Uzņēmumiem tika uzdots jautājums, cik aptuveni % nodarbināto ir aprūpētāji bērnam (-iem) ar īpašām vajadzībām, šo jautājumu dalot atsevišķi par abu dzimumu nodarbinātajiem. Salīdzinājumā starp dzimumiem var konstatēt, ka sieviešu vidū ir nedaudz augstāks tādu nodarbināto īpatsvars, kas rūpējas par bērniem ar īpašām vajadzībām. Jāatzīmē, ka vairākiem aptaujāto uzņēmumu nav šādas informācijas vai tie nespēja atbildēt uz šo jautājumu, kas liecina par to, ka daļa uzņēmumu varbūt pat nepārzina savu nodarbināto aprūpes atbildību (ja tāda pastāv) par bērniem ar īpašām vajadzībām.

Attēls Nr. 55. Nodarbinātie uzņēmumā (aptuveni %), kas aprūpē bērnu (-us) ar īpašām vajadzībām (respondentu atbildes)



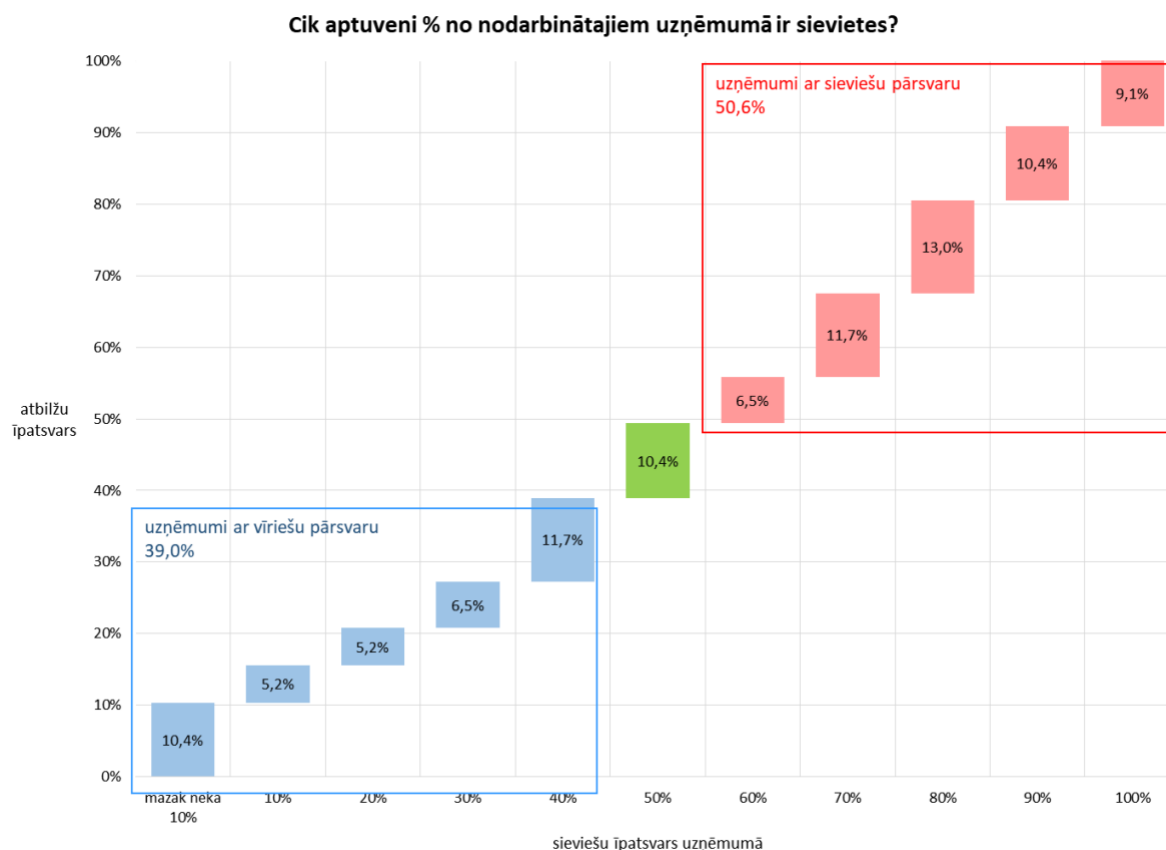
Uzņēmumiem tika uzdots jautājums, cik aptuveni % nodarbināto ir aprūpētāji personai (-ām) medicīnisku iemeslu dēļ, šo jautājumu dalot atsevišķi par abu dzimumu nodarbinātajiem. Salīdzinājumā starp dzimumiem var konstatēt, ka sieviešu vidū ir nedaudz augstāks tādu nodarbināto īpatsvars, kas rūpējas par tādām personām, kurām nepieciešams atbalsts medicīnisku iemeslu dēļ. Jāatzīmē, ka vairākumam aptaujāto uzņēmumu nav šādas informācijas vai tie nespēja atbildēt uz šo jautājumu, kas liecina par to, ka daļa uzņēmumu varbūt pat nepārzina savu nodarbināto aprūpes atbildību (ja tāda pastāv) par personām medicīnisku iemeslu dēļ.

Attēls Nr. 56. Nodarbinātie uzņēmumā (aptuveni %), kas personīgi aprūpē personu (-as), kurai (-ām) ir nepieciešams atbalsts medicīnisku iemeslu dēļ (respondentu atbildes)



Aptaujātajos uzņēmumos ir pietiekami plaša izklide pēc nodarbināto dalījuma pēc dzimumiem. Dzimumu līdzsvars (t.i., kur norādītais sieviešu īpatsvars ir aptuveni 50 %) ir 9 % no uzņēmumiem. No aptaujātajiem uzņēmumiem 46 % vairākumā ir sievietes (attēlā – ar sarkano malu iekrāsotie atbilžu varianti), bet 35 % – vīrieši (ar zilo malu iekrāsotie atbilžu varianti). No aptaujātajiem uzņēmumiem 9 % nesniedza atbildi par nodarbināto dalījumu pēc dzimumiem.

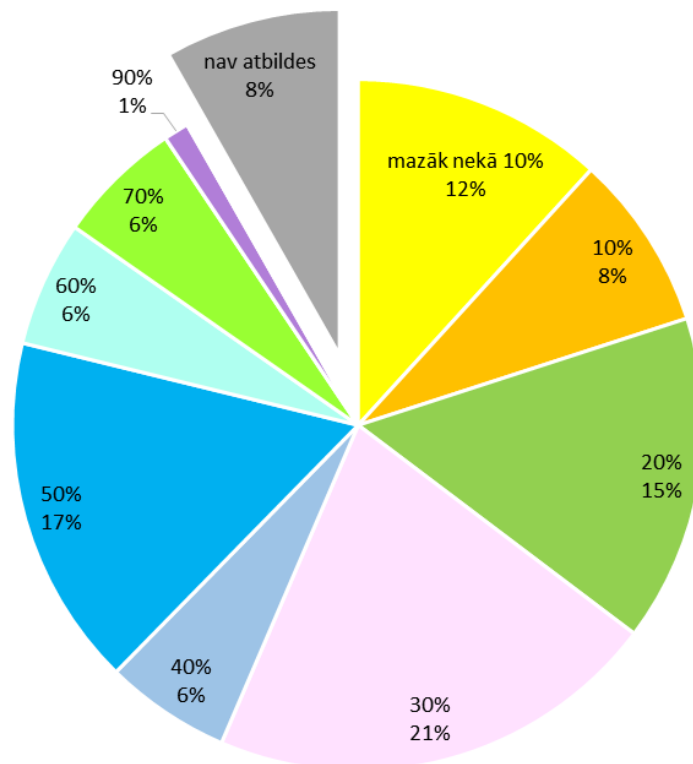
Attēls Nr. 57. Nodarbinātie uzņēmumā (aptuveni %), kas ir sievietes (respondentu atbildes)



Aptaujātajos uzņēmumos ir pietiekami plaša izkliede pēc tādu nodarbināto īpatsvara, kuri ir vecumā virs 50 gadiem. Visbiežāk minētais īpatsvars bija aptuveni 30 % nodarbināto vecumā virs 50 gadiem, ko minēja 21 % respondentu. No aptaujātajiem uzņēmumiem 8 % nesniedza atbildi uz šo jautājumu.

Attēls Nr. 58. Nodarbinātie uzņēmumā (aptuveni %), kas ir vecumā virs 50 gadiem (respondentu atbildes)

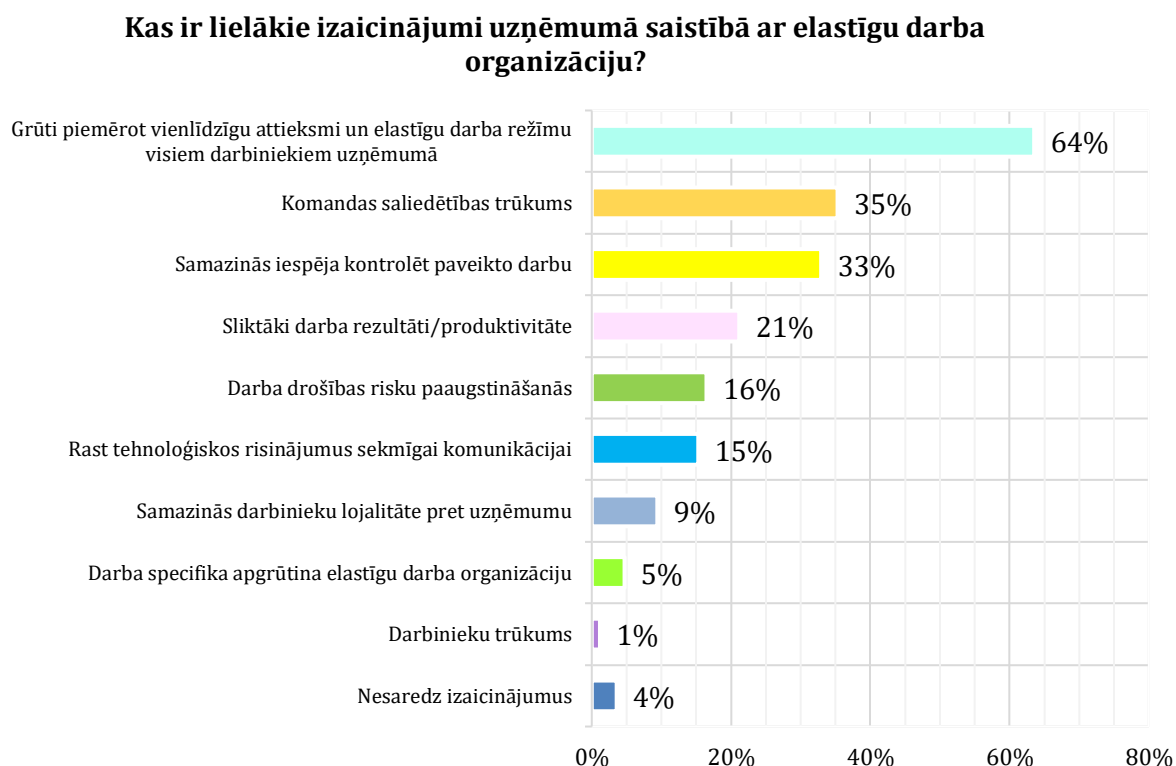
Cik aptuveni % no nodarbinātajiem uzņēmumā ir vecumā virs 50 gadiem?



Uz jautājumu par izaicinājumiem saistībā ar elastīgu darba organizāciju vairākums aptaujāto uzņēmumu (64 %) norādīja uz to, ka ir grūti visiem darbiniekiem piemērot vienlīdzīgu attieksmi un elastīgu darba režīmu. Tas skaidrojams ar to, ka uzņēmumos daļa darbinieku strādā biroja administrācijā (kur pastāv plašākas iespējas variēt darbalaiku, strādāt attālināti u. tml.), kamēr cita daļa darbinieku tieši piedalās ražošanas vai pakalpojumu sniegšanas procesā, kur objektīvu iemeslu dēļ (klientu plūsma, ražošanas maiņa vai tml.) pastāv ierobežotas iespējas piedāvāt elastīgas darba organizācijas formas.

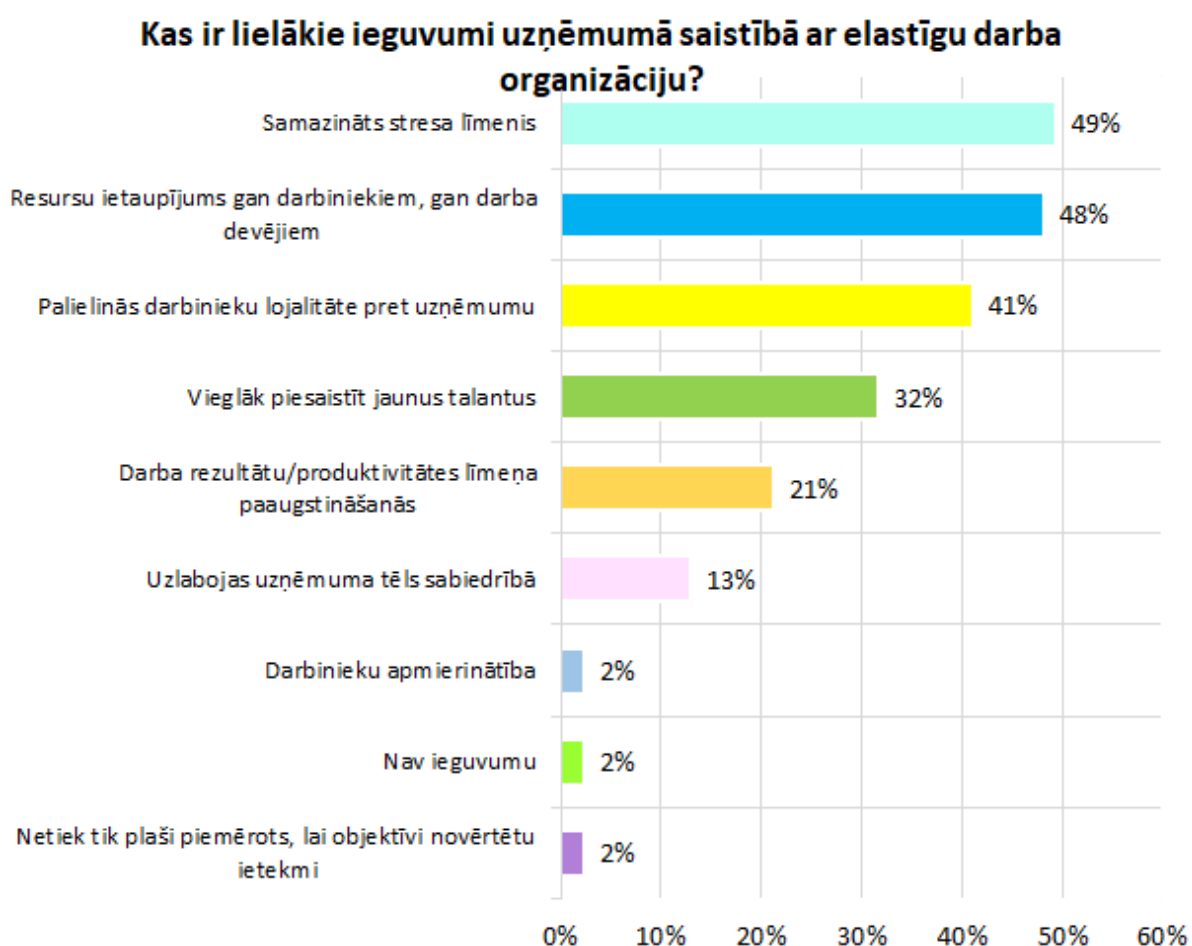
Starp biežāk minētajiem izaicinājumiem ir arī komandas saliedētības trūkums (35 %), mazākas iespējas kontrolēt paveikto darbu (33 %) un sliktāki darba rezultāti/produktivitāte (21 %), darba drošības risku paaugstināšanās (16 %) un grūtības atrast tehnoloģiskos risinājumus sekmīgai komunikācijai (15 %). Tikai 4 % aptaujāto apgalvo, ka nesaredz nekādus izaicinājumus saistībā ar elastīgu darba organizāciju.

Attēls Nr. 59. Lielāki izaicinājumi uzņēmumā saistībā ar elastīga darba organizāciju (respondentu atbildes)



Uz jautājumu par ieguvumiem saistībā ar elastīgu darba organizāciju aptaujātie uzņēmumi visbiežāk minēja to, ka tas ļauj samazināt stresa līmeni (49 %), ļauj abpusēji [gan darbiniekiem, gan darba devējiem] ietaupīt resursus (48 %), veicina darbinieku lojalitāti pret uzņēmumu (41 %), atvieglo jaunu talantu piesaistīšanu (32 %) un paaugstina darba rezultātus vai produktivitāti (18 %). Tikai 2 % aptaujāto apgalvo, ka nesaredz nekādus ieguvumus saistībā ar elastīgu darba organizāciju.

Attēls Nr. 60. Lielāki izaicinājumi uzņēmumā saistībā ar elastīga darba organizāciju (respondentu atbildes)



Respondentiem tika uzdots atvērtais jautājums "Kādi pasākumi būtu jāveic, lai uzņēmumā uzlabotu vecāku un aprūpētāju darba un ģimenes dzīves līdzsvaru?". Uz to tika sniegtas šādas atbildes:

- Cilvēcīga attieksme un sapratne, komandas saliedētības pasākumi darbiniekiem kopā ar ģimenēm.
- Darbinieki uzskata, ka mūsu uzņēmumā ar to viss ir kārtībā.
- Dažādot darba grafikus tā, lai darbinieks varētu izvēlēties darbalaiku un neciestu no tā klients.
- Individuāli risinājumi katrā gadījumā pēc vajadzības.
- Informēt nodarbinātos par šādu iespēju.
- Izpratne.
- Jau ir izdarīts nepieciešamais.
- Jābūt papildu finansējumam.
- Jāinformē vadība un jāsastāda darba grafiks, un jāpielāgojas vajadzībām.
- Jāklūst mazāk kontrolējošai un jāuzticas darbiniekiem. Jāorientējas vairāk uz darba rezultātu un kvalitāti, nevis darbavietā pavadīto laiku.
- Jāpārskata tehniskie, praktiskie un finanšu resursi.
- Jāpielāgo darba apstākļi attālinātam darbam.
- Jāpiemēro elastīgs darbalaiks, kur tas ir iespējams.
- Kopēji pasākumi, izbraucieni vieno gan kolektīvu, gan draudzību starp ģimenēm un bērniem.
- Mēs izskatām katra darbinieka situāciju individuāli un rodam risinājumu.
- Mums viss ir līdzsvarā.
- Nav atbildes.
- Nav tādu vecāku un aprūpējamo.
- Nav vajadzības, jo nav aprūpējamo personu.
- Neattiecas.
- Neesam par to runājuši, bet manuprāt, ka darbavieta nevar uzņemties citu atbalstu, kā vien piedāvāt attālināta darba iespēju.
- Nepieļaut šo darbinieka pārslodzi, regulāri izvērtējot viņa darba pienākumus, to apjomu.
- Palielināt algas.
- Papildatvaļinājums visiem darbiniekiem. Grafika sastādīšanā pēc iespējas tiek ņemtas vērā darbinieka vēlmēs.
- Pasākumi nav no kolektīva atkarīgi. Trūkst personas, kuras varētu veikt šo darbu.
- Pāriet no summētā darbalaika uz normālo darba laiku.
- Pretimnākšana.
- Samazināt stresu.
- Saprotosāka vadība, jaunmodīgāka darba organizācija, darba uztvere, vadības motivācija vai zināšanas par šo tēmu.
- Šobrīd šajā aspektā nav strādāts, primārais ir pakalpojumu nodrošinājums iedzīvotājiem, izmantojot esošos resursus.
- Tā ir valsts organizāciju atbildība.
- Tiek jau veikti aptaujā apskatītie pasākumi.
- Uzņēmumam nevajadzētu iejaukties un uztraukties par darbinieku personīgo dzīvi.
- Uzņēmumā darbiniekiem ir pieejamas daudzveidīgas un atbilstošas brīvdienas un elastīgs darbalaiks, nesaskatu reālas iespējas atbalstu paplašināt.
- Valsts subsīdijas auklīšu apmaksai (t. i., atvieglojumi uzņēmumam, nodrošinot piemaksu darbiniekiem auklīšu apmaksai). Nodokļu atvieglojumi, ja uzņēmums ievieš īpašu atbalsta programmu aprūpētājiem. Atbalsts bērnu pieskatīšanas nodrošināšanai (atviegloti nosacījumi bērnu istabu veidošanai).
- Valsts un pašvaldību atbalsts.
- Vecākiem ar trīs un vairāk bērnu jānosaka mazākas darba stundas.
- Veicināt izpratni vadītājos un darbiniekos par savstarpējiem ieguvumiem, palīdzot rast risinājumu visiem kolēģiem.
- Viss saistīts ar cilvēcisko faktoru, jo atbilstošu likumdošanu var atrast.

Respondentiem tika uzdots arī atvērtais jautājums “Ja jūsu uzņēmumā tiek īstenota darba un privātās dzīves līdzsvaru veicinoša iniciatīva, lūdzam, īsi raksturot to!”. Uz to tika sniegtas šādas atbildes:

- 2/3 darba biroja un 1/3 darbs no mājām.
- Arvien pozitīvāk tiek vērtētas un atbalstītas attālinātā darba iespējas.
- Atsevišķas iniciatīvas nav.
- Darba koplīgums ar papildu labumiem, plānojams darba grafiks.
- Darbā tiek uzturētas darba attiecības, pie tā arī būtu jāpieturas.
- Darbiniekiem pieejamas mācības par šo tēmu, arī psihologa konsultācijas.
- Elastīga darba organizācija.
- Elastīgs darba grafiks, individuāli pielāgots.
- Elastīgs darba grafiks, ja nav daudz klientu, iespēja darbiniekam iet mājās un pavadīt laiku kopā ar savu ģimeni.
- Esam saprotoši, iecietīgi.
- Iespēja strādāt attālināti.
- Individuāli risinājumi katrā gadījumā pēc vajadzības.
- Izdara darbu un iet mājās.
- Īpašas iniciatīvas nav, ir regulārs atbalsts.
- Īpaši tā netiek popularizēta, bet darba devējs rēķinās ar katra privāto dzīvi.
- Katru gadu ir vairāki korporatīvie pasākumi.
- Kopēji saliedēšanas pasākumi.
- Lielākoties materiāli stimulējoša rakstura atbalsts un dažādi pasākumi bērniem
- Nav.
- Neattiecas.
- Netiek īstenota.
- Netiek īstenotas.
- Notiek regulāri caur dažādiem pasākumiem, rakstiem un iniciatīvām, izglītojoties par ilgtspējīgu darba vidi, ikdienas personāla vadības kolēģu darbs ar komandām.
- Saspringtās darba specifikas dēļ reizēm grūti to ievērot, bet vienmēr no administrācijas puses tiek meklētas iespējas darbiniekam pilnveidot privāto dzīvi.
- Tiek nodrošināti labi darba apstākļi, lai padarītu savu darbu darbalaikā un pēc darba var rūpēties par ģimeni.
- Tiek piešķirtas papildu Ziemassvētku brīvdienas – darbadienas starp Ziemassvētkiem un Jaungadu, vasaras periodā tiek atļauts saīsināt darbalaiku piektdienās.
- Uzņēmumā ir pieejama un atbalstoša elastīga darbalaika organizācija.
- Uzņēmums ir kā ģimene – prieki un bēdas tiek pārdzīvoti kopā. Jebkurš darbinieks, jebkurā laikā var veltīt laiku savai ģimenei.
- Viss ir normāli.
- Viss notiek intuitīvi un koleģiāli, bez izstrādātajiem noteikumiem, jo 90 % darbinieku strādā ilgstoši.

LDDK aptaujas par darba un privātās dzīves līdzsvarošanu Latvijas darba devēju aptaujas anketa

Aptauja darba devējiem par darba un privātās dzīves līdzsvarošanu uzņēmumā
Aptauju veic Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK).

Aptaujas mērķis ir noskaidrot Latvijas darba devēju izpratni 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.

Lai nodrošinātu aptaujas datu kvalitāti, aicinām aptauju aizpildīt uzņēmuma vadītājam vai uzņēmuma personāla vadītājam, kas ir tieši atbildīgs par darbalaika organizāciju uzņēmumā.

Aptaujas rezultāti tiks izmantoti vienīgi apkopotā veidā, lai izstrādātu ieteikumus rīcībpolitikas un regulējuma veidotājiem ar mērķi radīt un uzlabot priekšnoteikumus vienlīdzīgākai piekļuvei darba tirgum, kā arī darba un privātās dzīves līdzsvarošanai.

Aptauja tiek veikta Eiropas Komisijas finansētā projekta "Līdzsvars visiem (B4A)" Nr. 881676-B4A ietvaros. Papildu informācija: <http://www.ddd.lv/projekts/b4a/>.

* Nepieciešams

E-pasta adrese*

1. Kāda veida darbalaika organizācija ir raksturīga jūsu uzņēmumā?*

Normāls darbalaiks (40 h/5 dienu darba nedēļa)

Normāls darbalaiks (40 h/nedēļā) ar summētu darbalaika uzskaiti

Normāls darbalaiks (40 h/nedēļā) ar maiņu darbu

Nepilns darbalaiks

Maiņu darbs

Citas:

2. Vai jūsu uzņēmumā darbiniekiem ir pieejamas elastīga darbalaika organizācijas formas?*

Jā

Nē

Citas:

3. Kuras no elastīga darbalaika organizācijas formām jūsu uzņēmumā ir pieejamas darbiniekiem pēdējo 12 mēnešu laikā, pat ja darbinieki nav izteikuši vēlmi tās izmantot?*

Nepilns darbalaiks

Attālinātais darbs

Summētais darbalaiks

Elastīgs darba grafiks

Elastīga darba organizācijas formas nav pieejamas darbiniekiem

Citas:

4. Ja jūsu uzņēmumā netiek praktizēta elastīga darba organizācija, lūdzu, norādiet iespējamās iemeslus, kādēļ!

Nepieļauj uzņēmuma darbības specifika

Neatbilst uzņēmuma pārvaldības modelim

Nav pieprasījuma no darbinieku puses

Citas:

5. Kuras no elastīga darbalaika organizācijas veidiem jūsu uzņēmuma darbinieki ir izmantojuši pēdējo 12 mēnešu laikā?*

Nepilns darbalaiks

Attālinātais darbs

Summētais darbalaiks

Elastīgs darba grafiks

Darbinieki neizmanto elastīgu darba organizāciju

Citas:

6. Kuri darbinieki uzņēmumā vairāk izmanto elastīga darba organizācijas iespējas?*

Sievietes

Vīrieši

Nav būtisku atšķirību starp dzimumiem

Grūti novērtēt

Citas:

7. Kuri darbinieki uzņēmumā vairāk izmanto bērnu kopšanas atvaļinājumu?*

Sievietes

Vīrieši

Nav būtisku atšķirību starp dzimumiem

Grūti novērtēt

Citas:

8. Kā darbinieki risina jautājumu, ja nepieciešams īpašs atbalsts ģimenes loceklim medicīnisku iemeslu dēļ?*

Izmanto bezalgas/īkgadējo atvaļinājumu

Izmanto elastīga darbalaika iespējas

Izmanto attālināta darba iespējas

Strādā četras dienas nedēļā

Citas:

9. Kā darbinieki tiek informēti par dažādajām piedāvātajām elastīgu darba formu iespējām un atbalstu?*

Pieņemot darbinieku darbā, tiek sniegta informācija

Darba līgumā ir atsevišķa sadaļa, kurā iekļauta šāda veida informācija

Ja pats neinteresējas, tad netiek informēts

Nav noteikta speciāla procedūra vai kārtība

Citas:

10. Kuras no šīm aktivitātēm uzņēmumā tiek piemērotas vecākiem ar bērniem līdz 15 gadu vecumam?*

Papildu apmaksātas brīvdienas

Samazināta darba slodze/pusslodze

Ierobežojumi neregulāram darbalaikam/maiņu darbam

Atbrīvojums no virsstundu darba

Elastīgs darba grafiks

Attālināta darba iespējas

Bērnu pieskatīšanas iespēja darbavietā

Bērnu rotaļu istaba darbavietā

Darbavietas nodrošināts bērnu dārzs

Pasākumi ģimenēm ar bērniem

Finansiāls atbalsts bērnu dārza/skolas gaitas uzsākot, izlaidumiem u. tml.

Netiek piedāvāts

Citas:

11. Kuras no šīm aktivitātēm uzņēmumā tiek piemērotas aprūpētājiem?*

Aprūpētājs: nodarbinātais, kura personīgā aprūpē ir persona (-as), kurai (-ām) ir nepieciešams īpašs atbalsts medicīnisku iemeslu dēļ

Papildu apmaksātas brīvdienas

Samazināts darbalaiks/apjoms

Ierobežojumi neregulāram darbalaikam/maiņu darbam

Atbrīvojums no virsstundu darba

Elastīgs darba grafiks

Attālināta darba iespējas

Veselības apdrošināšanas polise tuviniekam

Finansiāls atbalsts tuvinieka aprūpei

Netiek piedāvāts

Citas:

12. Cik aptuveni % nodarbināto sieviešu uzņēmumā ir izmantojušas elastīga darba organizācijas iespējas, lai rūpētos par bērnu pēdējo 12 mēnešu laikā?

1–100 %

13. Cik aptuveni % nodarbināto vīriešu uzņēmumā ir izmantojuši elastīga darba organizācijas iespējas, lai rūpētos par bērnu pēdējo 12 mēnešu laikā?

1–100 %

14. Cik aptuveni % nodarbināto sieviešu uzņēmumā ir izmantojušas elastīga darba organizācijas iespējas, lai rūpētos par aprūpējamu pieaugušo pēdējo 12 mēnešu laikā?

1–100 %

15. Cik aptuveni % nodarbināto vīriešu uzņēmumā ir izmantojuši elastīga darba organizācijas iespējas, lai rūpētos par aprūpējamu pieaugušo pēdējo 12 mēnešu laikā?

1–100 %

16. Cik aptuveni % no nodarbinātajām sievietēm uzņēmumā ir augstākā izglītība?

17. Cik aptuveni % no nodarbinātajiem vīriešiem uzņēmumā ir augstākā izglītība?

18. Cik aptuveni % no nodarbinātajām sievietēm ir apgādībā bērns (-i) vecumā līdz 15 gadiem?

19. Cik aptuveni % no nodarbinātajiem vīriešiem ir apgādībā bērns (-i) vecumā līdz 15 gadiem?

20. Cik aptuveni % no nodarbinātajām sievietēm uzņēmumā ir aprūpētājas bērnam (-iem) ar īpašām vajadzībām?

21. Cik aptuveni % no nodarbinātajiem vīriešiem uzņēmumā ir aprūpētāji bērnam (-iem) ar īpašām vajadzībām?

22. Cik aptuveni % no nodarbinātajām sievietēm uzņēmumā personīgi aprūpē personu (-as), kurai (-ām) ir nepieciešams atbalsts medicīnisku iemeslu dēļ?

23. Cik aptuveni % no nodarbinātajiem vīriešiem uzņēmumā personīgi aprūpē personu (-as), kurai (-ām) ir nepieciešams atbalsts medicīnisku iemeslu dēļ?

24. Cik aptuveni % no nodarbinātajiem uzņēmumā ir sievietes?

25. Cik aptuveni % no nodarbinātajiem uzņēmumā ir vecumā virs 50 gadiem?

26. Kas ir lielākie izaicinājumi uzņēmumā saistībā ar elastīgu darba organizāciju?*

Samazinās iespēja kontrolēt paveikto darbu

Komandas saliedētības trūkums

Darba drošības risku paaugstināšanās

Sliktāki darba rezultāti/produktivitāte

Samazinās darbinieku lojalitāte pret uzņēmumu

Rast tehnoloģiskos risinājumus sekmīgai komunikācijai

Grūti piemērot vienlīdzīgu attieksmi un elastīgu darba režīmu visiem darbiniekiem uzņēmumā

Citas:

27. Kas ir lielākie ieguvumi uzņēmumā saistībā ar elastīgu darba organizāciju?*

Samazināts stresa līmenis

Darba rezultātu/produktivitātes līmeņa paaugstināšanās

Palielinās darbinieku lojalitāte pret uzņēmumu

Uzlabojas uzņēmuma tēls sabiedrībā

Vieglāk piesaistīt jaunus talantus

Resursu ietaupījums gan darbiniekiem, gan darba devējiem

Citas:

28. Kādi pasākumi būtu jāveic, lai uzņēmumā uzlabotu vecāku un aprūpētāju darba un ģimenes dzīves līdzsvaru?

29. Ja jūsu uzņēmumā tiek īstenota darba un privātās dzīves līdzsvaru veicinoša iniciatīva, lūdzam, īsi raksturot to!

30. Jūsu pārstāvētā uzņēmuma/organizācijas nosaukums

31. Jūs uzņēmuma faktiskais darbības reģions*

Rīga

Rīgas reģions

Vidzemes reģions

Zemgales reģions

Kurzemes reģions

Latgales reģions

Darbojas visā Latvijas teritorijā

32. Saimnieciskās darbības nozare*

33. Darbinieku skaits uzņēmumā*

1–10

10–49

50–249

Vairāk nekā 250

34. Jūsu amats uzņēmumā*

Uzņēmuma/organizācijas vadītājs/izpilddirektors

Personāla vadītājs/speciālists

Administratīvais vadītājs / biroja vadītājs

Citas:

35. Jūsu vārds, uzvārds

36. Jūsu e-pasts

37. Jūsu tālrunis

38. Papildu komentāri un ierosinājumi saistībā ar darba un privātās dzīves līdzsvara īstenošanu

Pielikums Nr. 4. Ģimenes atvaļinājumu sistēma Somijā: Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas transponēšana, nacionālās reformas un pozitīvās prakses

Somijas Ražotāju konfederācija

Autori: Katja Mietinena & Ilari Kallio, 15.09.2020.



Ģimenes atvaļinājumu sistēma Somijā

Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas transponēšana, nacionālās reformas un pozitīvās prakses.

1 Ievads

Ģimenes atvaļinājumu sistēma (angļu val. family leave schemes) Somijā ir visai sarežģīta un tā izstrādāta vairāku desmitgažu garumā. Maternitātes pabalsts pirmo reizi tika ieviests 1964. gadā. Tēviem ierobežotas tiesības uz paternitātes atvaļinājumu tika piešķirtas 1978. gadā, kas tika paplašinātas 1991. gadā. 1985. gadā paternitātes un vecāku pabalsti tika atdalīti no maternitātes pabalsta. Tie šobrīd veido ģimenes atvaļinājumu un pabalstu sistēmas pamatu, lai arī kopš tā laika ieviesti arī cita veida bērna kopšanas atvaļinājumi – gan īstermiņa, gan ilgtermiņa.

Vēl kāda svarīga pilnveide novērojama sabiedrisko bērnu aprūpes pakalpojumu ieviešanā. Kopš 20. gadsimta 90. gadu vidus visiem pirmsskolas vecuma bērniem ir tiesības uz pilna vai nepilna laika bērna aprūpi bērnudārzā, ja vecāki to vēlas.

Visiem pirmsskolas vecuma bērniem ir subjektīvas tiesības uz agrīnu pirmsskolas izglītību un aprūpi. Bērna vecāki izlemj, vai viņu atvase pēc vecāku atvaļinājuma piedalās agrīnā pirmsskolas aprūpē, kad bērns parasti ir 9–10 mēnešus vecs.

Dienas aprūpes iestāžu maksa svārstās no nulles līdz aptuveni 300 eiro mēnesī atkarībā no mājtsaimniecības ienākumiem. Ikmēneša maksa par vienu bērnu tiek samazināta, ja dienas aprūpe tiek nodrošināta vairākiem vienas ģimenes bērniem. Bērnam jāpiedalās pirmsskolas izglītībā gadu pirms to gaidāmās obligātās izglītības sākšanas (parasti obligātā izglītība sākas gadā, kad bērnam paliek septiņi gadi). Pirmsskolas izglītība ir bez maksas.

Nesenākā periodā darba un ģimenes dzīves apvienošana tikusi jo sevišķi uzlabota ar elastīgiem darba režīmiem, tostarp elastīgu darbalaiku, tā uzkrāšanu un attālinātu darbu.

Somijā sākusies darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas transponēšana, un tā būs daļa no plašākas nacionālās ģimenes atvaļinājumu programmas reformas. Vairāki transponēšanas un kopējās reformas elementi joprojām saglabājas atvērti. Valdība izklāstījusi savus plānus par grūtniecības atvaļinājuma¹⁴² un vecāku atvaļinājuma ilgumu, un par pabalstiem, kas

¹⁴² Grūtniecības atvaļinājums būtu atsevišķs atvaļinājums mātēm neilgi pirms dzemdībām, kas šobrīd ir svarīga grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma daļa.

izmaksājami par šiem atvaļinājumiem kopā ar paternitātes atvaļinājumu. Starp neatrisinātajiem jautājumiem ir aprūpētāja atvaļinājums un elastīgu darba režīmu izstrāde.

EK uzskata, ka nododamas vecāku atvaļinājuma kvotas vajadzētu likvidēt vai padarīt īsākas. Turklāt uzņēmumu līmenī jāievieš lielāka elastība attiecībā uz darbalaiku un citiem darba režīmiem, lai darba un ģimenes dzīves apvienošanu padarītu efektīvāku no darba devēja perspektīvas. Jāveic agrīnās pirmsskolas aprūpes iestāžu maksu papildu samazinājumi visās ienākumu kategorijās (to jau paveikusi vai ierosinājusi iepriekšējā un pašreizējā valdība), jāpalielina privātās dienas aprūpes pabalsti un aprūpes papildinājumi un jāpagarina bezmaksas pirmsskolas izglītība, lai iekļautu arī piecus gadus vecus bērnus.

Šo ierosinājumu iemesls cita starpā ir palielināt vīriešu līdzdalību bērnu kopšanas pienākumos, veicināt un uzlabot sieviešu līdzdalību darba tirgū un vispārīgo produktivitāti, kā arī novērst sociālo atstumtību.

2 Pašreizējā ģimenes atvaļinājumu sistēma Somijā

Ģimenes atvaļinājumu sistēmas vispārīgs apraksts

Dažādie ģimenes atvaļinājumu veidi Somijā, proti, grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, paternitātes atvaļinājums un vecāku atvaļinājums jau atbilst darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas prasībām attiecībā gan uz atvaļinājumu ilgumu kopumā, gan uz pabalstu apjoma. Šobrīd valsts likumdošana nepiešķir tiesības uz aprūpētāja atvaļinājumu, bet darba ņēmējs var lūgt atļauju neierasties darbā, lai rūpētos par ģimenes locekli.

Pabalsti vecākiem, kas devušies ģimenes atvaļinājumos, ietver maternitātes pabalstu, paternitātes pabalstu un vecāku pabalstu. Šos pabalstus maksā valsts sociālā nodrošinājuma iestāde un tie tiek finansēti ar nodokļu maksājumiem, nevis sociālajām iemaksām.

Ja darba devējs darbiniekam viņa prombūtnes laikā maksā pilna apjoma algu, tad valsts darba devējam atmaksā pabalsta summu. Kopīgumi bieži vien ietver nosacījumu, kas uzliek darba devējam par pienākumu tā rīkoties noteiktu laika periodu grūtniecības un dzemdību vai paternitātes atvaļinājuma sākumā, taču reizēm algas izmaksa pilnā apjomā var tikt balstīta uz darba līgumu vai darba devēja vienpusēju politiku.

Darba ņēmējam jāinformē darba devējs par ieceri doties grūtniecības un dzemdību, paternitātes vai vecāku atvaļinājumā vismaz divus mēnešus pirms ieplānotā atvaļinājuma sākuma. Taču gadījumā, ja atvaļinājuma ilgums nepārsniedz 12 darbadienas, tad informēšanas periods ir viens mēnesis. Gadījumā, ja divu mēnešu informēšanas periods nav iespējams saistībā ar dzīvesbiedra vai dzīvesbiedres darba gaitu sākšanu un no tās izrietošo nepieciešamību pēc bērna kopšanas nodrošinājumiem, darba ņēmējam ir tiesības doties vecāku atvaļinājumā vienu mēnesi pēc informēšanas dienas, ja vien tas nerada nopietnus apgrūtinājumus ražošanai vai pakalpojumu sniegšanai darbavietā.

Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums un pabalsts

Tāpat kā citus ģimenes atvaļinājumus, arī grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma ilgumu nosaka periods, kurā tiek izmaksāts maternitātes pabalsts – 105 darba dienas (pabalsts tiek izmaksāts sešas dienas nedēļā, no pirmdienas līdz sestdienai) vai aptuveni četri mēneši. Māte var doties grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā 30 līdz 50 darba dienas vai aptuveni piecas līdz astoņas nedēļas pirms gaidāmā dzemdību datuma.

Maternitātes pabalsta izmaksāšanas periodā darba ņēmējai ar darba devēja piekrišanu ir tiesības veikt darbu, kas nerada risku viņai vai nedzimušajam vai jaundzimušajam bērnam. Taču šāds darbs ir aizliegts divas nedēļas pirms gaidāmā dzemdību laika un divas nedēļas pēc dzemdībām. Gan darba devējs, gan darba ņēmēja ir tiesīga jebkurā brīdī pārtraukt maternitātes pabalsta izmaksāšanas periodā veikto darbu.

Maternitātes pabalsts veido 90 % no vienas trīssimtdaļas no apdrošinātā gada ienākumiem, kas apstiprināti ienākumu deklarācijā, ja gada darba ienākumi nepārsniedz 50 606 eiro. Daļai, kas pārsniedz šo summu, maternitātes pabalsta summa ir 32,5 % no vienas trīssimtdaļas no gada darba ienākumiem.

Atbilstoši vairumam koplīgumu mātei ir tiesības uz pilna apjoma atalgojumu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma sākumā, bieži vien divus līdz trīs mēnešus.

Vecāku atvaļinājums un pabalsts

Abi vecāki drīkst doties vecāku atvaļinājumā, taču ne vienlaicīgi. Vecāku pabalsts tiek izmaksāts kopumā par 158 darbadienām (aptuveni pusgadu, pabalsts tiek izmaksāts sešas dienas nedēļā, no pirmdienas līdz sestdienai). Vecāku pabalsta izmaksāšanas periods sākas no maternitātes pabalsta perioda noslēgšanās brīža. Darbiniekam ir tiesības doties vecāku atvaļinājumā vienā vai divos periodos, minimālajam ilgumam veidojot 12 darba dienas.

Darba devējs un darba ņēmējs vecāku pabalsta izmaksāšanas periodā var vienoties par pusslodzes darbu un tā nosacījumiem. Prasība šajā gadījumā ir tāda, lai abi vecāki vienlaikus dodas daļējā vecāku atvaļinājumā un ar darba devēju noslēdz darba līgumu uz nepilnu darba laiku, kas vecāku pabalsta izmaksāšanas periodā ilgst vismaz divus secīgus mēnešus. Abiem vecākiem šajā periodā ir tiesības saņemt daļēju vecāku pabalstu.

Vecāku pabalsta apjoms mātei ir tāds pats kā grūtniecības pabalsta apjoms par pirmajām 56 dienām, bet pēc tam tas veido 70 % no vienas trīssimtdaļas no apdrošinātā gada darba ienākumiem, kas apstiprināti ienākumu deklarācijā, ja gada darba ienākumi nepārsniedz 32 892 eiro. Daļai, kas pārsniedz šo summu līdz 50 606 eiro no gada darba ienākumiem, vecāku pabalsta summa ir 40 % no vienas trīssimtdaļas no gada darba ienākumiem. Daļai, kas pārsniedz šo summu, vecāku pabalsta summa ir 25 % no vienas trīssimtdaļas no gada darba ienākumiem.

Koplīgumi negarantē tiesības uz samaksu vecāku atvaļinājuma laikā.

Sievietes izmanto 98 % no visiem vecāku atvaļinājumiem. Atbildot uz jautājumu, kāpēc viņi vairāk nedodas ģimenes atvaļinājumos, tēvi bieži vien min finanšu apsvērumus. Taču pētījumi liecina, ka ģimenes bieži vien neveic precīzus aprēķinus tam, kā tēva došanās vecāku

atvaļinājumā ietekmētu ģimenes ienākumus. Tiek automātiski pieņemts, ka tēva prombūtne no darba ģimenei radītu lielāku finanšu slogu, jo vīriešu atalgojums vidēji ir augstāks par sieviešu atalgojumu.

Tās ģimenes, kuras šādus aprēķinus veic, bieži vien konstatē, ka šī ietekme nav pārāk liela, ja tāda ir vispār, jo pabalsti tiek saistīti ar ienākumiem. Tāpat cieši iesakņojusies novecojusi attieksme pret vecāku lomām ģimenē un dzimuma lomām, kas ietekmē tēvu vēlmi izmantot ģimenes atvaļinājumus. (Somijas Veselības un labklājības institūts, 2019. gads).

Paternitātes atvaļinājums un pabalsts

Tēvam ir tiesības doties paternitātes atvaļinājumā, kura ilgums ir līdz 54 darba dienām vai aptuveni deviņām nedēļām (pabalsts tiek izmaksāts sešas dienas nedēļā, no pirmdienas līdz sestdienai). Tēvi var izvēlēties palikt mājās 1 līdz 18 dienas vienlaikus ar bērna māti, kad viņa saņem maternitātes vai vecāku pabalstu. Šo 18 dienu kvotu iespējams izmantot, lielākais, četros atsevišķos periodos. Pārējo paternitātes atvaļinājumu iespējams izmantot, lielākais, divos atsevišķos periodos pēc tam, kad noslēdzies vecāku pabalsta izmaksas periods, un līdz brīdim, kad bērnam aprit divi gadi.

Paternitātes pabalsta apjoms ir identisks vecāku pabalsta apmēram (skatīt iepriekš).

Vairums koplīgumu paredz, ka tēvam ir tiesības saņemt pilna apjoma algu pirmajās trīs līdz sešās atvaļinājuma dienās.

Mūsdienās 78 % tēvu izmanto iespēju palikt mājās no 1 līdz 18 dienām vienlaikus ar bērna māti, kad viņa saņem maternitātes vai vecāku pabalstu. Taču 20 % tēvu nedodas nekāda veida ģimenes atvaļinājumos (Somijas Veselības un labklājības institūts, 2019. gads).

Bērna kopšanas atvaļinājums un pabalsts

Noslēdzoties vecāku pabalsta izmaksas periodam, bērnam ir aptuveni deviņi mēneši. Darba ņēmējam ir tiesības doties bērna kopšanas atvaļinājumā, lai rūpētos par savu bērnu vai kādu citu bērnu, kurš pastāvīgi dzīvo viņu mājsaimniecībā, līdz bērns sasniedz trīs gadu vecumu. Taču tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu adoptēta bērna vecākiem turpinās līdz brīdim, kad kopš adopcijas apritējuši divi gadi, vai visbiežāk līdz brīdim, kad bērns uzsāk skolas gaitas.

Bērna kopšanas atvaļinājumu iespējams izmantot vienā vai divos periodos, katram periodam veidojot vismaz vienu mēnesi, ja vien darba ņēmējs un darba devējs nevienojas par vairāk nekā diviem periodiem vai periodu, kas ir īsāks par mēnesi. Vienlaicīgi bērna kopšanas atvaļinājumā drīkst doties tikai viens vecāks vai persona, kura uzņemas bērna aprūpi vai aizgādību.

Pabalstu bērna kopšanai mājās iespējams saņemt, kad bērns līdz trīs gadu vecumam tiek aprūpēts mājās. Šo pabalstu ģimenes ienākumu apjoms neietekmē. Pabalsts bērna kopšanai mājās tiek izmaksāts atsevišķi par katru bērnu, par kuru pienākas pabalsts. Pabalsta apjoms ir 341,69 eiro mēnesī par vienu bērnu līdz trīs gadu vecumam, 102,30 eiro par katru papildu bērnu līdz trīs gadu vecumam un 65,73 eiro mēnesī par katru bērnu vecumā virs trīs gadiem, taču līdz skolas vecumam.

Kopumā 82 % ģimeņu izmanto iespēju doties bērna kopšanas atvaļinājumā pēc vecāku atvaļinājuma noslēgšanās. 93 % gadījumu mātes paliek mājās, lai rūpētos par bērnu. (Somijas Veselības un labklājības institūts, 2019. gads).

Daļējs bērna kopšanas atvaļinājums un pabalsts

Darba ņēmējam, kuru tas pats darba devējs 12 mēnešu periodā kopumā nodarbinājis vismaz sešus mēnešus (tas nozīmē, ka šim nodarbinājumam nav jābūt nepārtrauktam), ir tiesības doties daļējā bērna kopšanas atvaļinājumā, lai rūpētos par savu bērnu vai kādu citu bērnu, kurš pastāvīgi dzīvo viņu mājsaimniecībā, līdz otrā gada beigām, kuru laikā bērns apmeklē pamatizglītības iestādi.

Daļēju bērna kopšanas atvaļinājumu iespējams arī piešķirt vecākam, kurš rūpējas par bērnu invalīdu vai ilgstoši slimu bērnu, kuram nepieciešama īpaša aprūpe un atbalsts, līdz brīdim, kad bērnam apīt 18 gadi.

Darba devējs un darba ņēmējs vienojas par daļēju bērna kopšanas atvaļinājumu un tā nosacījumiem pēc saviem ieskatiem. Darba devējs nedrīkst atteikt šāda atvaļinājuma piešķiršanu vai garantēšanu, ja vien šāds atvaļinājums nerada nopietnus apgrūtinājumus ražošanai vai pakalpojumu sniegšanai darbavietā, no kuriem nav iespējams izvairīties ar saprātīgiem darba režīma pārkārtojumiem. Darba devējam jāsniedz darba ņēmējam šāda atteikuma pamatojums.

Ja darba ņēmējam ir tiesības uz daļēju bērna kopšanas atvaļinājumu, taču nav iespējams panākt vienošanos par detalizētiem nosacījumiem, darba ņēmējam jāgarantē viens daļēja bērna kopšanas atvaļinājuma periods kalendārajā gadā. Šāda atvaļinājuma ilgumam un brīdim jāatbilst darba ņēmēja prasībām. Šādos gadījumos daļējs bērna kopšanas atvaļinājums tiek piešķirts, samazinot pastāvīgo darbalaiku līdz sešām stundām dienā. Ja pastāvīgās darba stundas ir balstītas uz vidējo nedēļas darbalaiku, tad šis vidējais rādītājs jāsamazina līdz 30 stundām nedēļā.

Par jebkurām daļēja bērna kopšanas atvaļinājuma izmaiņām ir jāpanāk vienošanās. Ja vienošanos panākt nav iespējams, darba ņēmējam ir tiesības pamatota iemesla dēļ pārtraukt daļēju bērna kopšanas atvaļinājumu, ievērojot vismaz viena mēneša iepriekšējas paziņošanas periodu.

Pabalsts izmaksājams vecākam, kurš nedēļā vidēji strādā ne vairāk kā 30 stundas vai ne vairāk kā 80 % no normāla pilnas slodzes darbalaika. Pabalstu iespējams izmaksāt līdz brīdim, kad bērns sasniedz trīs gadu vecumu. Daļēju bērna kopšanas pabalstu iespējams arī izmaksāt vecākam, kurš nedēļā strādā ne vairāk kā 30 stundas, vienlaikus rūpējoties par bērnu, kurš pirmo vai otro gadu apmeklē skolu.

Daļēju bērna kopšanas pabalstu izmaksā atsevišķi par katru bērnu, par kuru pienākas pabalsts. Šo pabalstu ģimenes ienākumu apjoms neietekmē. Pabalsta apjoms ir 341,69 eiro mēnesī par vienu bērnu līdz trīs gadu vecumam, 102,30 eiro par katru papildu bērnu līdz trīs gadu vecumam un 65,73 eiro mēnesī par katru bērnu vecumā virs trīs gadiem, taču līdz skolas vecumam.

Nesenākie pētījumi liecina, ka daļēju bērna kopšanas atvaļinājumu izmantošana Somijā nav plaši izplatīta. Tikai 25 % māšu ar bērniem 1–2 gadu vecumā (4 % tēvu), 20 % māšu ar bērniem 3–6 gadu vecumā (4 % tēvu) un 11 % māšu ar bērniem, kuri apmeklē pamatizglītības iestādi (3 % tēvu), 2019. gadā vismaz kādu brīdi strādājuši uz pusslodzi, jo vienlaikus rūpējušies par bērnu.

Somijas Statistikas birojs 2019. gadā veica aptauju, lai noskaidrotu iemeslus, kāpēc pusslodzes darbs bērna kopšanas nolūkos netiek plaši izmantots. Iemesli vairumā gadījumu saistīti ar ģimeņu ienākumiem (50 % respondentu), darba veidu (30 % respondentu), būtu sarežģīti panākt vienošanos par pusslodzes darbu (20 % respondentu), uzdevumu apjoms nemazinātos un darba ņēmējam būtu jāveic pilna apjoma darbs nepilnā darbalaikā un ar pusslodzes algu un/vai darba ņēmējiem nav tiesības uz daļēju bērna kopšanas atvaļinājumu, jo viņu tas pats darba devējs iepriekšējā 12 mēnešu periodā kopumā nav nodarbinājis vismaz sešus mēnešus (20 % respondentu).

Taču tikai nelielā skaitā gadījumu iemesls bija saistīts ar darba devēju negatīvu attieksmi pret darba stundu samazināšanu, lai uzņemtos rūpes par bērnu (Somijas Statistikas birojs 2020. gads).

Vecāku sociālekonomiskais stāvoklis ir cieši saistīts ar iespēju samazināt darba stundas bērna aprūpes nolūkā. Fiziskā darba veicējiem ir mazāk iespēju ietekmēt savu darba grafiku nekā biroja darbiniekiem, augstākā līmeņa ekspertiem un vadītājiem, kuriem ir lielāka sava darba grafika un uzdevumu elastība. 27 % ģimeņu ar fiziska darba veicējiem, 41 % ģimeņu ar biroja darbiniekiem un 45 % ģimeņu ar augstākā līmeņa ekspertiem un vadītājiem 2019. gadā kāds no vecākiem samazināja darba stundas bērna aprūpes nolūkā. Visbiežāk pusslodzes darbs bērna kopšanas nolūkā tiek izmantots ģimenēs, kurās vecāki ir uzņēmēji. Kopumā 70 % šādu ģimeņu 2019. gadā samazināja savas darba stundas bērna aprūpes nolūkā (Somijas Statistikas birojs 2020. gads).

Pagaidu bērna kopšanas atvaļinājums

Ja darba ņēmēja bērns vai kāds cits bērns vecumā līdz 10 gadiem, kurš pastāvīgi dzīvo darba ņēmēja māsaimniecībā, pēkšņi saslimst, darba ņēmējam ir tiesības uz pagaidu bērna kopšanas atvaļinājumu līdz četrām darbadienām, lai noorganizētu aprūpi bērnam vai lai uzņemtos personīgas rūpes par bērnu. Šīs tiesības attiecas arī uz vecāku, kurš nedzīvo vienā māsaimniecībā ar savu bērnu.

Tiem, kuriem pienākas pagaidu bērna kopšanas atvaļinājums, ir tiesības doties atvaļinājumā tajā pašā kalendārajā gadā, taču ne vienlaikus. Darba ņēmējam pēc iespējas ātrāk jāinformē darba devējs par pagaidu bērna kopšanas atvaļinājumu un tā paredzēto ilgumu. Ja darba devējs to pieprasa, darba ņēmējam ir jāuzrāda uzticams pagaidu bērna kopšanas atvaļinājuma pamatojums.

Darba ņēmējam šajā atvaļinājumā nav tiesību uz jebkāda veida pabalstu. Atsevišķos koplīgumos šis ir apmaksāts atvaļinājums uz 3–4 dienām, sākot no bērna saslimšanas brīža.

Prombūtne pamatotu ģimenes apstākļu dēļ

Darba ņēmējiem ir tiesības uz pagaidu prombūtni no darba, ja ir nepieciešama viņu tūlītēja klātbūtne saistībā ar neparedzētiem un pamatotiem apstākļiem, kas radušies viņu ģimenes locekļu (parasti ne viņu bērnu, skatīt iepriekš) slimības vai negadījuma dēļ. Darba ņēmējam pēc iespējas ātrāk jāinformē darba devējs par viņu prombūtni un tās iemesliem. Ja darba devējs to pieprasa, darba ņēmējam ir jāuzrāda uzticams viņa prombūtnes pamatojums.

Atsevišķos koplīgumos darba ņēmējam ir tiesības uz pilna apjoma atalgojumu viņa prombūtnes laikā, parasti par pirmo vai pirmajām divām dienām.

Prombūtne, lai rūpētos par ģimenes locekli vai kādu darba ņēmējam tuvu personu

Ja darba ņēmējam ir nepieciešamība pēc prombūtnes, lai nodrošinātu īpašas rūpes ģimenes loceklim vai kādai viņam vai viņai tuvu esošai personai, darba devējam ir jācenšas noorganizēt darbu tā, lai darba ņēmējs fiksētu periodu varētu atrasties prombūtnē no darba. Darba devējs un darba ņēmējs vienojas par šāda atvaļinājuma ilgumu un citiem nosacījumiem.

Par atgriešanos darbā šāda atvaļinājuma vidū darba devējam un darba ņēmējam jāpanāk vienošanās. Ja vienošanos nav iespējams panākt, darba ņēmējs pamatotu iemeslu dēļ var pārtraukt savu atvaļinājumu, informējot darba devēju par savu atgriešanos darbā ne vēlāk kā mēnesi pirms atgriešanās darbavietā. Pēc pieprasījuma darba ņēmējam ir jāuzrāda darba devējam pierādījumi prombūtnes un tās pārtraukšanas pamatojumam.

Kopumā vecāku atvaļinājumu sistēmu Somijā gan darba ņēmēji, gan darba devēji pārzina visai labi. Taču kāds saistībā ar vecāku atvaļinājumiem veikts pētījums liecina, ka darba ņēmēji un darba devēji nav pazīstami ar esošajām iespējām, lai vienotos par dažādu veidu elastīgiem darba režīmiem, piemēram, lai samazinātu darba stundas sociālu iemeslu dēļ vai lai atrastos prombūtnē no darba ar nolūku sniegt īpašu aprūpi ģimenes loceklim.

3 Direktīvas transponēšana un valsts sistēmas gaidāmās reformas

Somijā sākusies darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas transponēšana, un tā būs daļa no plašākas nacionālās ģimenes atvaļinājumu sistēmas reformas. Šis darbs tiek paveikts divās atšķirīgās trīspusējās darba grupās. Pirmā grupa pārrunās un apspriedīs ģimenes atvaļinājumu sistēmas reformas saturu (ilgumu, elastību un grūtniecības atvaļinājuma, vecāku atvaļinājuma un bērna kopšanas atvaļinājuma pabalstus). Otra darba grupa pārrunās un apspriedīs aprūpētāja atvaļinājuma saturu un nepieciešamību ieviest elastīga darba režīma iespējas, lai rūpētos par vienā mājāsaimniecībā dzīvojošu bērnu, radnieku vai kādu personu.

Atvaļinājumu ilgumi jaunajā sistēmā

Diskusijās ticis izteikts, ka jaunajā ģimenes atvaļinājumu sistēmā katram vecākam būs 164 dienu kvota vecāku atvaļinājumam un atvēlētā daļa katram vecākam būs 95 dienas, kas nozīmē, ka viņi 69 kvotas dienas var nodot otram vecākam. Tas nozīmē, ka abiem vecākiem būs aptuveni 27,3 nedēļas vecāku atvaļinājuma (pabalsts tiek izmaksāts sešas dienas nedēļā, no pirmdienas līdz sestdienai). Tad attiecīgi neatvēlētā 69 dienu kvota būtu aptuveni 11,5 nedēļas. Katrs no vecākiem var doties vecāku atvaļinājumā līdz brīdim, kad bērns sasniedz divu gadu vecumu, taču ne vienlaicīgi. Pašreizējo grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu 105

dienu apmērā, visticamāk, aizvietos jauns grūtniecības atvaļinājums, kas būs 24 līdz 30 dienas. Pēc grūtniecības atvaļinājuma māte var doties vecāku atvaļinājumā.

Ja tēvs nodod 69 dienas vecāku atvaļinājuma mātei, mātei kopumā būtu $30 + 164 + 69 = 263$ atvaļinājuma dienas, kas ir aptuveni 43,8 nedēļas (pabalstu izmaksātu sešas dienas nedēļā). Tas nozīmētu, ka atvaļinājuma ilgums mātei būtu tāds pats kā pašreizējā sistēmā. Jaunajā sistēmā tēvam būtu vairāk atvēlēto dienu (šobrīd 18 dienas, jaunajā sistēmā – 95 dienas), un arī atvaļinājumu kopējais ilgums abiem vecākiem salīdzinājumā ar pašreizējo sistēmu pieaugtu par 1,3 mēnešiem – no 12,7 mēnešiem līdz 14 mēnešiem.

Pēc vecāku atvaļinājuma vecāki pa vienam var doties bērna kopšanas atvaļinājumā līdz brīdim, kad bērns sasniedz trīs gadu vecumu, vai daļējā bērna kopšanas atvaļinājumā līdz otrā gada beigām, kura laikā bērns apmeklē pamatizglītības iestādi. Šī sistēmas daļa saglabātos nemainīga.

Dienas pabalstu apmērs jaunajā sistēmā

Grūtniecības pabalsta apmērs (kas tiek izmaksāts 24–30 dienu grūtniecības atvaļinājumā) veidos 90 % no vienas trīssimtdaļas no apdrošinātā gada ienākumiem, kas apstiprināti ienākumu deklarācijā, ja gada darba ienākumi nepārsniedz 50 606 eiro. Daļai, kas pārsniedz šo summu, maternitātes pabalsta summa ir 32,5 % no vienas trīssimtdaļas no gada darba ienākumiem.

Pabalsta apmērs būtu identisks pabalstam pašreizējā sistēmā.

Vecāku pabalsta apmērs mātei būs identisks grūtniecības pabalstam par pirmajām 26–32 dienām, bet pēc tam tas veidos 70 % no vienas trīssimtdaļas no apdrošinātā gada ienākumiem, kas apstiprināti ienākumu deklarācijā, ja gada darba ienākumi nepārsniedz 32 892 eiro. Daļai, kas pārsniedz šo summu līdz 50 606 eiro no gada darba ienākumiem, vecāku pabalsta summa ir 40 % no vienas trīssimtdaļas no gada darba ienākumiem. Daļai, kas pārsniedz šo summu, vecāku pabalsta summa ir 25 % no vienas trīssimtdaļas no gada darba ienākumiem.

Pabalsta apmērs būtu identisks pabalstam pašreizējā sistēmā.

Vecāku pabalsta apmērs tēvam (vai vecākam, kurš nav saņēmis grūtniecības atvaļinājumu un pabalstu) būs identisks grūtniecības pabalstam par pirmajām 26 dienām, bet pēc tam tas veidos 70 % no vienas trīssimtdaļas no apdrošinātā gada ienākumiem, kas apstiprināti ienākumu deklarācijā, ja gada darba ienākumi nepārsniedz 32 892 eiro. Daļai, kas pārsniedz šo summu līdz 50 606 eiro no gada darba ienākumiem, vecāku pabalsta summa ir 40 % no vienas trīssimtdaļas no gada darba ienākumiem. Daļai, kas pārsniedz šo summu, vecāku pabalsta summa ir 25 % no vienas trīssimtdaļas no gada darba ienākumiem.

Pabalsta apmērs būtu augstāks nekā pašreizējā sistēmā par pirmajām 26 dienām. Ideja ir tāda, ka abi vecāki gūtu labumu no augstāka 90 % pabalsta vecāku atvaļinājuma sākumā.

Bērna kopšanas atvaļinājums un daļējs bērna kopšanas pabalsts (līdz brīdim, kad bērns sasniedz trīs gadu vecumu) būtu identisks pabalstam pašreizējā sistēmā.

EK viedoklis par ierosināto ģimenes atvaļinājumu sistēmu

Statistikas dati liecina, ka ik reizi, kad paternitātes atvaļinājums ticis pagarināts, tēvi sākuši vairāk izmantot atvaļinājumu, taču tikai atvēlēto daļu.

Mēs uzskatām, ka ir vairāk nekā ticams, ka tēvi vairumā gadījumu nodos savu neatvēlēto atvaļinājumu (69 dienas) mātēm un jaunā ģimenes atvaļinājumu sistēma nepalielinās tēvu līdzdalību bērna kopšanā. Šobrīd tikai 1–3 % tēvu izmanto neatvēlēto vecāku atvaļinājumu, bet 25 % tēvu vispār neizmanto nekādus ģimenes atvaļinājumus. Mēs neticam, ka jaunā sistēma arī palielinās sieviešu līdzdalību darba tirgū. Vecāku atvaļinājumu atvēlētajām daļām vajadzētu būt garākām, bet nododamajām daļām jābūt krietni īsākām, lai radītu izmaiņas sieviešu līdzdalībā darba tirgū un bērna kopšanas pienākumos starp vecākiem.

Jaunā sistēma tikai palielina izdevumus, jo tēviem izmaksājamais vecāku pabalsts būs daļēji lielāks nekā iepriekš, kā arī kopējais vecāku atvaļinājumu ilgums būs par 1–2 mēnešiem garāks nekā iepriekš. Aprēķini liecina, ka jaunā sistēma izmaksas palielinās par vairāk nekā 100 miljoniem eiro gadā.

Elastīgi darba režīmi

Somijā mums jau ir pieejamas vairākas iespējas elastīgai darba organizēšanai. Strādājošajiem bieži vien ir iespējas pielāgot savu darba modeli, tostarp ar attālināta darba iespējām, elastīgiem darba grafikiem vai saīsinātām darba stundām. Tas apmierina direktīvā noteiktās prasības, tāpēc šķiet, ka mums tikai jāizstrādā noteikumi par darba ņēmēja tiesībām lūgt darba režīma izmaiņas aprūpes nolūkiem un par darba devēja pienākumiem apsvērt un atbildēt uz šādiem lūgumiem.

Darba līguma likums un darba stundu likums ietver šādas iespējas:

- *Darbs maternitātes vai paternitātes pabalsta izmaksāšanas laikā:* Maternitātes pabalsta izmaksāšanas laikā darba ņēmējam ar darba devēja piekrišanu ir tiesības veikt darbu, kas nerada riskus viņai, nedzimušajam vai jaundzimušajam bērnam. Taču šāds darbs ir aizliegts divas nedēļas pirms gaidāmā dzemdību laika un divas nedēļas pēc dzemdībām. Gan darba devējam, gan darba ņēmējai ir tiesības jebkurā brīdī pārtraukt maternitātes pabalsta izmaksāšanas laikā veikto darbu.
- *Pusslodzes darbs paternitātes pabalsta izmaksāšanas laikā:* Darba devējs un darba ņēmējs var vienoties par pusslodzes darbu un tā nosacījumiem paternitātes pabalsta izmaksāšanas laikā. Par pusslodzes darba pārtraukšanu vai šāda darba nosacījumu izmaiņām nepieciešams panākt vienošanos. Ja vienošanos nav iespējams panākt, darba ņēmējam ir tiesības pamatota iemesla dēļ pārtraukt pusslodzes darbu un atgriezties vecāku atvaļinājumā vai pie viņa vai viņas iepriekšējām darba stundām.
- *Attālināts darbs:* Attālināts darbs nozīmē darbu, kas tiek veikts mājās vai kādā citā vietā, kas nav ierastā darba vieta. Par attālināta darba saturu un veidu kopīgi vienojas darba devējs un darba ņēmējs.
- *Elastīgas darba stundas:* Darba devējs un darba ņēmējs var vienoties par elastīgu darba stundu noteikšanu, ļaujot darba ņēmējam vismaz pusi darbalaika neatkarīgi noteikt savu darba grafiku un darba veikšanas vietu. Elastīgu darba stundu režīms nav piesaistīts konkrētam dienas laikam, nedēļas dienai vai darba izpildes vietai. Elastīgu darba stundu režīms ir piemērots speciālistiem, kuru darbu vada individuāli mērķi un

uzdevumi, nevis vienkārša darba pienākumu pildīšana konkrētā laikā un konkrētā vietā.

- *Saīsinātas darba stundas*: Ja darba ņēmējs vēlas sociālu vai veselības apstākļu dēļ strādāt mazāk stundu, nekā noteikts, darba devējam jācenšas organizēt darbu tā, lai darba ņēmējs spētu strādāt uz pusslodzi. Tad darba stundas tiek saīsinātas pēc darba devēja un darba ņēmēja vienošanās, ņemot vērā darba ņēmēja vajadzības un darba devēja ražošanas un pakalpojumu sniegšanas darbības.
- *Elastīgs darba laiks*: Darba devējs un darba ņēmējs var vienoties par elastīgu darbalaiku. Strādājot ar elastīgu darbalaiku, ikdienas regulāro darbalaiku samazina vai pagarina atbilstoši elastīgā darbalaika periodam, kas nedrīkst pārsniegt četras stundas. Pielāgošanu var veikt darbadienas sākumā vai beigās, vai vakarā pēc darbadienas noslēguma.
- *Darbalaika konts*: Darbalaika konts attiecas uz sistēmu, lai apvienotu darba un privāto dzīvi, kas ļauj darba ņēmējiem uzglabāt un apvienot darba stundas, nopelnīto atvaļinājumu vai naudas pabalstus apmaiņā pret atvaļinājumu. Darba devējs un arodbiedrības pārstāvis vai ievēlētais pārstāvis vai cits darba ņēmēju pārstāvis, vai darba ņēmēji vai darba ņēmēju grupa var kopā rakstiski vienoties par darbalaika konta ieviešanu. Vienošanās par darbalaika konta ieviešanu, kuru noslēdzis pārstāvis, ir saistoša tiem darba ņēmējiem, kurus šis pārstāvis pārstāv.
- *Aprūpētāja atvaļinājums*: Mums likumdošanā vai koplīgumos nav īpaša regulējuma par aprūpētāja atvaļinājumu. Atsevišķi mūsu esošās likumdošanas elementi daļēji apmierina direktīvā noteiktās prasības. Šobrīd šķiet, ka mums likumdošanā ir jāiestrādā aprūpētāja atvaļinājumu noteikumi. Šobrīd mēs šo jautājumu esam pārrunājuši trīspusējā darba grupā, galvenokārt apspriežot izaicinājumus tam, kā definēt "īpašu aprūpi un/vai atbalstu" vai "nopietnus medicīniskus iemeslus", un atsevišķus elementus, kas būtu jāņem vērā, veidojot šo sistēmu, taču mums pagaidām nav izstrādātu reālu modeļu.

4 Pozitīva prakse darba un ģimenes dzīves apvienošanai

Lai arī ģimenes atvaļinājumu sistēma Somijā ir daudzpusīga un detalizēti regulēta, kā arī pastāv vairākas elastīga darba režīma iespējas, joprojām pastāv nozares vai uzņēmuma līmeņa noteikumi, piemēram, elastīgam darba režīmam un pagaidu bērnu aprūpes pakalpojumiem. Ņemot vērā pētījumu vai statistikas datu trūkumu attiecībā uz to efektivitāti no darba devēju perspektīvas, piemēri nav reprezentatīvi un tāpēc to nevar dēvēt par pozitīvu praksi visām darbavietām.

Kā jau minēts iepriekš, liela daļa koplīgumu sniedz darba ņēmējiem tiesības saņemt pilna apmēra atalgojumu par daļu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma (2–3 mēnešus), paternitātes atvaļinājuma (bieži vien sešas dienas) un/vai pagaidu bērna kopšanas atvaļinājuma (lielākais, 3–4 dienas). Daži koplīgumi arī ietver nosacījumus, ka darba ņēmējs var atrasties prombūtnē no darba pēc sava lēmuma vai pēc vienošanās ar darba devēju, ja bērns ir nopietni saslimis vai bērns ir invalīds un viņam nepieciešama aprūpe. Šī prombūtne netiek apmaksāta.

Uzņēmuma līmenī, jo sevišķi, ja nevienam vai tikai dažas darba ņēmēju grupas aptver koplīgums vai nolīgumi, uzņēmums var izlemt paplašināt līdzīgus nosacījumus, lai aptvertu arī tos darba ņēmējus, kurus šie līgumi neaptver. Taču šāda rīcība netiek noteikta par pienākumu.

5 Secinājumi

Ģimenes atvaļinājumu sistēmu Somijā jau var uzskatīt par plašu, un direktīvas transponēšanai nav vai ir ļoti maza ietekme uz atvaļinājumiem, izņemot uz aprūpētāja atvaļinājumu, kas ir jauns koncepts. Tas pats attiecas uz elastīgu darbu režīmiem, kam jau pastāv vairākas iespējamības. Šie režīmi paredzēti ne tikai vecākiem, bet visiem strādājošajiem. Daudzi no tiem paļaujas uz vienošanos starp darba devēju un darba ņēmēju.

Pēc Somijas darba devēju perspektīvas, pašreizējo ģimenes atvaļinājumu sistēmu nepieciešams reformēt tā, lai vecāki bērna kopšanas pienākumos dalītos vienlīdzīgāk, dodoties vecāku atvaļinājumos vairāk vai mazāk vienādā apmērā, kas arī palielinātu sieviešu līdzdalību darba tirgū. Diemžēl tas nenotiks, ja nacionālā reforma tiks īstenota, kā plānots.

Tikai daži koplīgumi nodrošina papildu atvaļinājumus, neskaitot ļoti īsas vai neapmaksātas prombūtnes bērna kopšanas vajadzībām, taču bieži vien pastāv noteikumi attiecībā uz ierobežotu papildu samaksas apjomu. Dažreiz koplīgumos ietverti noteikumi, kas precizē nosacījumus, kādos darba ņēmējs drīkst izmantot dažāda veida elastīga darba režīmus, vai dažādu režīmu informācija un ierobežojumi.

Tā kā ģimenes atvaļinājumu sistēma un darba režīmi tiek detalizēti regulēti ar likumdošanu un koplīgumiem, nepastāv liels skaits uzņēmuma līmeņa prakšu attiecībā uz darba un ģimenes dzīves apvienošanu.

Pielikums Nr. 5. Ģimenes atvaļinājumu sistēma Dānijā: spēkā esošais regulējums



Darba un privātās dzīves līdzsvars

2020. gada 16. oktobris,

ORF.

Dok. ID: 172257

Pašreizējā ģimenes atvaļinājumu sistēma Dānijā

Ievads

Spēkā esošie tiesību akti darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumos, kā arī koplīgumu saturs par šo tēmu.

Koplīgumi lielā mērā nodrošina elastību un iespēju darbiniekiem rūpēties par bērniem, kas jaunāki par 14 gadiem.

Koplīgumi Dānijā parasti tiek saukti par “dzīves cikla” līgumiem – tas nozīmē, ka darba ņēmējiem ar bērniem ir iespēja izvēlēties apmaksātu elastību attiecībā uz “aprūpētāja dienām”, nevis, piemēram, lielāku iemaksu viņu pensiju shēmā.

Koplīgumos ir iekļauti arī noteikumi par bērnu hospitalizāciju, kā arī tiesības uz laiku kopā ar bērniem doties pie ārsta.

Šīs tiesības neizriet no tiesību aktiem, un tādējādi Dānijā tās nav universāli piemērojamas. Atvaļinājuma iespējas un elastīgums ir jautājums, par kuru jāvienojas darba devējiem un darba ņēmējiem.

Dānijas Darba devēju konfederācija (DA) paredz, ka šī būs tēma diskusijās ar valdību un citām iesaistītajām pusēm direktīvas transponēšanas procesā.

Kopumā Dānijas darba ņēmēji ir apmierināti ar darba un privātās dzīves līdzsvaru, iespējams, tāpēc, ka arī uzņēmumi un darbinieki vietējā līmenī atrod risinājumus un elastīgu vienošanos.

Visbeidzot, Dānijas kontekstā ir svarīgs elements, ka valsts/pašvaldības nodrošina pietiekamas un pieejamas bērnu aprūpes iespējas.

Kas attiecas uz direktīvas transponēšanu, šis process nesen ticis atlikts. DA sagaida, ka centrālie apspriežamie jautājumi būs ar bērna kopšanas atvaļinājumu saistīto pabalstu atvēlēšanas transponēšana, kas šobrīd netiek veikta, un 6. panta par aprūpētāja atvaļinājumu transponēšana.

Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums un maternitātes pabalsts

Atvaļinājums:

Mātēm tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu svārstās no četrām nedēļām pirms dzemdībām līdz 14 nedēļām pēc dzemdībām.

Pabalsts:

Likumdošana: Mātēm ir tiesības uz maternitātes pabalstu grūtniecības laikā un grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā.

Koplīgumi: DA un Dānijas Arodbiedrību konfederācijas (FH) līgumi paredz tiesības uz samaksu grūtniecības laikā un grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā.

Paternitātes atvaļinājums un pabalsts

Atvaļinājums:

Pašreizējā Dānijas likumdošana nodrošina tēviem un mātēm tiesības doties divu nepārtrauktu nedēļu atvaļinājumā pēc dzemdībām vai pēc atgriešanās mājās no slimnīcas 14 nedēļas pēc dzemdībām.

Darba ņēmēji pēc vienošanās ar darba devēju var doties divu, ne obligāti vienu otram sekojošu, nedēļu atvaļinājumā pirmajās 14 nedēļās pēc dzemdībām.

Darba devējs par atvaļinājumu jāinformē ne vēlāk kā četras nedēļas pirms gaidāmā atvaļinājuma sākuma datuma.

Pabalsts:

Likumdošana: Saskaņā ar Sociālā nodrošinājuma pārvaldi tēviem un mātēm ir tiesības uz "paternitātes dienām", ja persona atbilst nodarbinātības prasībām.

Starp šīm prasībām ir noteikums, ka darba ņēmējs (1) pēdējos pilnos četros mēnešos ticis nodarbināts vismaz 160 stundas un (2) katrā no šiem trīs mēnešiem ticis nodarbināts vismaz 40 stundas mēnesī.

Koplīgumi: DA koplīgumi paredz, ka vairumam darba ņēmēju divu nedēļu paternitātes atvaļinājumā ir tiesības uz samaksu.

Koplīgumi nosaka, ka pienākums veikt samaksu paternitātes atvaļinājumā ir atkarīgs no darba devēja tiesībām uz sociālo pabalstu atlīdzināšanu.

Pastāv prasība attiecībā uz deviņu mēnešu darba stāžu, kas aprēķināms no dzemdību brīža.

Vecāku atvaļinājums un pabalsts

Atvaļinājums:

Saskaņā ar piemērojamiem Dānijas tiesību aktiem katram vecākam ir tiesības uz 32 nedēļu vecāku atvaļinājumu. Katrs vecāks var pagarināt atvaļinājuma periodu līdz 40 nedēļām. Darba ņēmēji un pašnodarbinātās personas atvaļinājuma periodu var pagarināt līdz 46 nedēļām.

Šīs tiesības ir spēkā līdz brīdim, kad bērnam aprit deviņi gadi.

Darba devējs ir jāinformē par atvaļinājuma sākumu ne vēlāk kā astoņas nedēļas pēc dzemdībām.

Pabalsts:

Likumdošana: Atvaļinājuma laikā tiek izmaksāts maternitātes pabalsts. Termins pabalsta saņemšanai atkarīgs no 32, 40 vai 46 nedēļām, kas minētas iepriekš. Taču pēc 32 nedēļām pabalsta apmērs tiks samazināts, ņemot vērā sociālo pabalstu maksimālo 32 nedēļu izmaksāšanas periodu.

Koplīgumi: DA koplīgumi paredz tiesības uz samaksu vecāku atvaļinājuma laikā. Koplīgumi ietver tiesības katram no vecākiem doties piecu nedēļu vecāku atvaļinājumā. Turklāt samaksa trīs darba nedēļu apmērā paredzēta vecākam, kurš nedodas maternitātes atvaļinājumā – tā uzskatīta par pozitīvu rīcību un tai ir nepieciešama vienlīdzīgas attieksmes principa un Nodarbinātības ministrijas Līdztiesības likuma atļauja. Tāpat paredzēta samaksa trīs darba nedēļu apmērā, kuru vecāki savā starpā sadala pēc saviem ieskatiem. Tiesības uz samaksu paredzētas ar noteikumu, ka atvaļinājums tiek izņemts 52 nedēļu laikā pēc dzemdībām.

Bērna kopšanas atvaļinājums un pabalsts

Likumdošana: Dānijas likumdošanā nav ietverta daļa, kas tieši regulē bērna kopšanu saskaņā ar direktīvu. Taču Dānijas likumdošanā ir daļas, kas aptver direktīvas nozīmi.

Tiesības rūpēties par savu radnieku regulē sociālās labklājības tiesību normas un sniedz tiesības neierasties darbā ar ģimeni saistītās situācijās. Likums sniedz tiesības uz ilgāku prombūtnes periodu par piecām dienām, ko paredz direktīva, taču tam nepieciešama vienošanās ar pašvaldību. Taču nav noteikta prasība darba ņēmējam atrasties vienā dzīvesvietā ar personu, kura nodrošinās aprūpi.

Koplīgumi:

Koplīgumi satur vairākus noteikumus, kas attiecas uz bērna aprūpi.

(1) Brīvība palikt mājās un rūpēties par slimu bērnu pirmajā un otrajā dienā – ierobežojumu aprūpes periodu skaitam nav.

(2) Brīvība ņemt piecas atmaksātas atvaļinājuma dienas hospitalizācijas gadījumā (bērnā līdz 14 gadu vecumam) – nepieciešams hospitalizācijas nepieciešamības apliecinājums.

(3) Divas bērna kopšanas dienas gadā. Tiesību uz samaksu nav.

(4) Tiesības uz piecām papildu atvaļinājuma dienām – šīs sākotnēji bija bērna kopšanas dienas.

Informēšana par maternitātes, paternitātes, vecāku un bērna kopšanas atvaļinājumu

Maternitātes atvaļinājums

Attiecas un atvaļinājuma tiesību normu juridisko spēku par informēšanu vecāku atvaļinājuma gadījumā.

Paternitātes atvaļinājums

Darba devējs jāinformē par atvaļinājumu ne vēlāk kā četras nedēļas pirms gaidāmā atvaļinājuma sākuma datuma.

Vecāku atvaļinājums

Darba devējs jāinformē par atvaļinājuma sākšanos ne vēlāk kā astoņas nedēļas pēc dzemdībām. Sankcijas par šīs prasības neievērošanu nav paredzētas. Tiesības mainīt atvaļinājuma periodu, ja vien izmaiņas tiek veiktas pirms paziņošanas.

Bērna kopšanas atvaļinājums

Prombūtne pamatotu ģimenes apstākļu dēļ

Pašreizējā direktīva nodrošina darba ņēmējiem tiesības uz prombūtni īpašos ar ģimeni saistītos gadījumos. Koplīgumi prevalē likumu, taču tiem ir tādas pašas tiesības.

Darba ņēmējam ir tiesības uz prombūtni, kad pamatoti ģimenes apstākļi rada nepieciešamību pēc steidzamas darba ņēmēja klātbūtnes (nepārvarama vara).

Prombūtnes ilgums netiek regulēts, taču noteikuma formulējums norāda, ka prombūtnes ilgumam jābūt pēc iespējas īsākam ("pamatoti apstākļi", "steidzama nepieciešamība").

Tiesību akti ietver aizsardzību pret atlaišanu, jo darba ņēmējs informējis darba devēju par (1) tiesību uz prombūtni izmantošanu, (2) darba ņēmējs izmantojis tiesības uz prombūtni vai (3) atradies prombūtnē saskaņā ar likumā noteiktajām tiesībām. Ja darba ņēmējs tiek atlaists, viņam ir tiesības uz kompensāciju.

Prombūtne, lai rūpētos par ģimenes locekli vai kādu darba ņēmējam tuvu personu

Dānijas likumdošana:

Tiesības rūpēties par tuvu radnieku regulē sociālās labklājības tiesību normas un nodrošina tiesības neierasties darbā ar ģimeni saistītās situācijās. Likums sniedz tiesības uz ilgāku prombūtnes periodu par piecām dienām, ko paredz direktīva, taču tam nepieciešama vienošanās ar pašvaldību. Taču nav noteikta prasība darba ņēmējam atrasties vienā dzīvesvietā ar personu, kura nodrošinās aprūpi.

Izmantoto avotu saraksts

1. "Darba un privātās dzīves līdzsvars Latvijā un Eiropas Savienībā", *Kantar.lv*, Kantar TNS, 15.02.2019. Pieejams: <https://www.kantar.lv/darba-un-privatas-dzives-lidzsvars-latvija-un-eiropas-savieniba> [pēdējo reizi aplūkots: 09.11.2020.].
2. 2000. gada 27. novembra Padomes Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32000L0078> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].
3. 2017. gada 25. marta Romas deklarācija. Pieejams: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/03/25/rome-declaration/> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].
4. 27 dalībvalstu un Eiropadomes, Eiropas Parlamenta un Eiropas Komisijas līderu deklarācija. Romas deklarācija. 2017. gada 25. marts. Brisele. Pieejams: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lv/STATEMENT_17_767 [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].
5. AS "Balta" korporatīvās sociālās atbildības pārskats 2019. Pieejams: <https://www.balta.lv/lv/par-mums/korporativa-sociala-atbildiba> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].
6. AS "Cēsu Alus" sociālās atbildības pārskats 2019/2020. Pieejams: <https://www.cesualus.lv/sociala-atbildiba/> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].
7. AS "Rīgas siltums" personāla atbalsta politika. Pieejams: <https://www.rs.lv/lv/saturs/personala-atbalsta-politika> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].
8. Centrālā statistikas pārvalde. Nodarbinātība un bezdarbs. Terminu un definīcijas. Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/nodarbinatiba/tabulas/metadati-nodarbinatiba-un-bezdarbs> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].
9. Centrālā statistikas pārvalde. Terminu. Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/termini?tid&page=74> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].
10. Centrālās Statistikas pārvaldes datubāzes. Pieejams: <https://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/> [pēdējo reizi aplūkots 30.10.2020.].
11. Darba likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020].
12. Eiropas Komisija, Baltā grāmata par Eiropas nākotni, 2017. Pieejams: https://ec.europa.eu/commission/white-paper-future-europe-reflections-and-scenarios-eu27_lv [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].
13. Eiropas Komisija, Nodarbinātība, sociālās lietas un iekļautība, Personas ar invaliditāti. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=lv> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].
14. Eiropas Komisija, Pārdomu dokuments par globalizācijas iespēju izmantošanu, 2017. Pieejams: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-globalisation_lv.pdf [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].
15. Eiropas Komisijas priekšlikums Padomes ieteikumam par galvenajām kompetencēm mūžizglītībā Briselē, 17.1.2018., COM(2018) 24 final. Pieejams: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:395443f6-fb6d-11e7-b8f5-01aa75ed71a1.0021.02/DOC_1&format=PDF [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

16. Eiropas Parlamenta un Eiropas Padomes 2019. gada 20. jūnija Direktīva 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32019L1158> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].
17. EU Labour Force Survey (EU-LFS) module on reconciliation between work and family life. Eurostat, 2018. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Reconciliation of work and family life - statistics&oldid=454330#One in three in the EU had care responsibilities in 2018](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Reconciliation_of_work_and_family_life_-_statistics&oldid=454330#One_in_three_in_the_EU_had_care_responsibilities_in_2018) [pēdējo reizi aplūkots 30.10.2020.].
18. Eurofound (2018), Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Pieejams: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf [pēdējo reizi aplūkots 22.12.2020.].
19. Eurofound 14 December 2018 publication on working conditions “Striking a balance: Reconciling work and life in the EU”. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/striking-a-balance-reconciling-work-and-life-in-the-eu> [pēdējo reizi aplūkots 02.11.2020.].
20. Eurofound. Striking a balance: Reconciling work and life in the EU. Executive Summary. Pieejams: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en1.pdf [pēdējo reizi aplūkots 22.12.2020.].
21. European Commission. Employment, Social Affairs & Inclusion. 02/05/2019. Work-life balance for all: best practice examples from EU Member States. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8212&furtherPubs=yes> [pēdējo reizi aplūkots 21.12.2020.].
22. European Commission, Eurostat. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=tipsim15> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].
23. European Commission. Eurostat. Products Eurostat News. Women are having their first child at an older age. Pieejams: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200515-2> [pēdējo reizi aplūkots 22.12.2020.].
24. European Social Partners joint statement on child care provisions in the EU. 13.11.2020. Pieejams: https://lddk.lv/wp-content/uploads/2020/11/13-11-2020_Joint-social-partner-statement-childcare.pdf [pēdējo reizi aplūkots 20.11.2020.].
25. Informatīvais ziņojums “Par valsts budžeta saistību uzņemšanos Eiropas Savienības programmas “Tiesības, vienlīdzība un pilsonība” 2014.–2020. gadam līdzfinansētā projekta “Balance for all – B4A” īstenošanai” (izskatīts MK 10.12.2019.). Pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/mk/tap/?pid=40478731> [pēdējo reizi aplūkots 30.12.2020.].
26. International Training Compendium on Labour Statistics Statistics of Employment, Unemployment, Underemployment: Economically Active Population, International Labour Organization 2003, p.13. Pieejams: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/module.pdf> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].
27. Invaliditātes likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/211494-invaliditates-likums> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].
28. Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.–2027. gadam “Nākotnes prasmes nākotnes sabiedrībai”, Projekta versija, 16.07.2020. Pieejams: https://www.izm.gov.lv/images/IAP2027_projekta_versija_apspriesana_16072020.pdf [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

29. Jaunatnes likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/175920-jaunatnes-likums> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].
30. Kā un kāpēc darba vidē iekļaut vecāka gadagājuma kolēģus? bite.lv 04.09.2019. Pieejams: <https://www.bite.lv/lv/ka-un-kapec-darba-vide-ieklauc-vecaka-gadagajuma-kolezus> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].
31. Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/315879-par-latvijas-nacionalo-attistibas-planu-20212027-gadam-nap2027> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].
32. Latvijas Republikas Civillikums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/225418-civillikums> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].
33. Lazda Aldis. Eiropas Savienības Padomes ieteikumi par galvenajām kompetencēm mūžizglītībā. Pieejams EPALE – Eiropas Pieaugušo izglītības e-platformā: <https://epale.ec.europa.eu/fi/node/75654> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].
34. Leiškalns Pēteris. LDDK eksperts. Personu ar invaliditāti nodarbinātības normatīvie šķēršļi. 2016. gada 17. jūnijs. Pieejams: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi8ofvXzevuAhWNK3cKHc7DCGUQFjAAeqQIAhAC&url=http%3A%2F%2Fwww.saeima.lv%2Fdocuments%2Fc98e12f4efef5b17353c4b4c1a3f266432d47ef9&usq=AOvVaw1llwGlcZ3zAJm6UMxniDp0> [pēdējo reizi aplūkots 15.02.2021.].
35. Leiškalns Pēteris. LDDK eksperts. Personu ar invaliditāti nodarbinātības normatīvie šķēršļi. Personu ar invaliditāti pozitīvā diskriminācija – atbalsts vai šķērslis? Rīgā, 2016. gada 2. decembris. Pieejams: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwimsaDEzOvuAhVtpIsKHf_vCbYQFjAAeqQIARAC&url=https%3A%2F%2Fwww.siva.gov.lv%2Fiv%2Fmedia%2F436%2Fdownload&usq=AOvVaw2JAGdf8JNMtD433Mlxh4fp [pēdējo reizi aplūkots 15.02.2021.].
36. Likums “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/56880-par-iedzivotaju-ienakuma-nodokli> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].
37. Likums “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu”. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/38051-par-maternitates-un-slimibas-apdrosinasanu> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].
38. Likums “Par palīdzību dzīvokļa jautājumu risināšanā”. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/56812-par-palidzibu-dzivokla-jautajumu-risinasana> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].
39. Likums “Par sociālajiem dzīvokļiem un sociālajām dzīvojamām mājām”. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/44160-par-socialajiem-dzivokliem-un-socialajam-dzivojamam-majam> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].
40. Likums “Par valsts pensijām”. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=38048> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].
41. LMT Ilgtspējas pārskats 2018. Pieejams: https://lmt.mstatic.lv/lmt/files/parskati/lmt_ilgtspejas_parskats_2018.pdf [pēdējo reizi aplūkots 24.11.2020.].
42. LMT Ilgtspējas pārskats 2019. Pieejams: https://lmt.mstatic.lv/lmt/files/parskati/lmt_ilgtspejas_parskats_2019.pdf [pēdējo reizi aplūkots 24.11.2020.].
43. LTV korporatīvās sociālās atbildības politika. LTV ilgtspējas pārskats 2019. Pieejams: <https://ltv.lsm.lv/lv/ilgtspejiga-attistiba/> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

44. Maxima. Atbildīgi par rītdienu. Rūpes par darbinieku. Pieejams: <https://www.maxima.lv/socialie-projekti/rupes-par-darbiniekiem> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].
45. Ministru kabineta 2001. gada 5. jūnija noteikumi Nr. 230 "Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām no valsts pamatbudžeta un valsts sociālās apdrošināšanas speciālajiem budžetiem". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/25244-noteikumi-par-valsts-socialas-apdrosinasanas-obligatajam-iemaksam-no-valsts-pamatbudzeta-un-valsts-socialas-apdrosinasanas-spec> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].
46. Ministru kabineta 2009. gada 17. jūnija noteikumi Nr. 550 "Kārtība, kādā aprēķināms, piešķirams, izmaksājams pabalsts garantētā minimālā ienākumu līmeņa nodrošināšanai un slēdzama vienošanās par līdzdarbību". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/193738-kartiba-kada-aprekinams-pieskirams-izmaksajams-pabalsts-garanteta-minimala-ienakumu-limena-nodrosinasanai-un-sledzama-vienosanas-par-lidzdarbibu> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].
47. Ministru kabineta 2009. gada 22. decembra noteikumi Nr. 1608 "Noteikumi par pabalstu invalīdam, kuram nepieciešama kopšana". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/202853-noteikumi-par-pabalstu-invalidam-kuram-nepieciešama-kopsana> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].
48. Ministru kabineta 2010. gada 21. septembra noteikumi Nr. 899 "Likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" normu piemērošanas kārtība". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/56880-par-iedzivotaju-ienakuma-nodokli> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].
49. Ministru kabineta 2010. gada 30. marta noteikumi Nr. 299 "Noteikumi par ģimenes vai atsevišķi dzīvojošas personas atzīšanu par trūcīgu". Pieejams: <https://m.likumi.lv/doc.php?id=207462> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].
50. Ministru kabineta 2015. gada 28. aprīļa noteikumi Nr. 207. Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 7.2.1. specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt nodarbinātībā, izglītībā vai apmācībā neiesaistītu jauniešu nodarbinātību un izglītības ieguvu "Jauniešu garantijas" ietvaros" pasākumu "Aktīvās darba tirgus politikas pasākumu īstenošana jauniešu bezdarbnieku nodarbinātības veicināšanai" un "Sākotnējās profesionālās izglītības programmu īstenošana "Jauniešu garantijas" ietvaros" īstenošanas noteikumi. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/274081-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-7-2-1-specifiska-atbalsta-merka-palietinat-nodarbinatiba-izglitiba-vai> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].
51. Ministru kabineta 2016. gada 15. jūlija noteikumi Nr. 474. Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 8.4.1. specifiskā atbalsta mērķa "Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci" īstenošanas noteikumi. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/283669-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-841-specifiska-atbalsta-merka-pilnveidot-nodarbinato-personu-profesionalo-kompetenci-istenosanas-noteikumi> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].
52. Nestere-Nikandrova Līga. Balanss starp darba un ģimenes dzīvi: Vai darba devējiem Latvijā tas rūp? Neatkarīgā Rīta Avīze, 29.05.2018. Pieejams: <https://nra.lv/latvija/246260-balanss-starp-darba-un-gimenes-dzivi-vai-darba-devejiem-latvija-tas-rup.htm> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].
53. Nodarbinātības valsts aģentūra. Bezdarbnieki ar invaliditāti. Pieejams: <https://www.nva.gov.lv/lv/bezdarbnieki-ar-invaliditati> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].
54. Nodarbinātības valsts aģentūra. Pieejams: <https://www.nva.gov.lv/lv/bezdarbnieku-ar-invaliditati-statistikais-portrets> [pēdējo reizi aplūkots 17.11.2020.].

55. Olševska Regīna. "Viņi bieži vien ir uzcītīgāki" Kā veicināt cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā? Latvijas Avīze. 01.12.2019. Pieejams: <https://www.la.lv/trauce-stereotipi-un-darba-likums> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].
56. Par LDDK. Pieejams: <https://lddk.lv/par-lddk/> [pēdējo reizi aplūkots 22.12.2020.].
57. Pārdomu dokuments par Eiropas sociālo dimensiju. Eiropas Komisija, Briselē, 26.4.2017., COM(2017) 206. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0206> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].
58. Population with work interruption for childcare by type of leave and educational attainment level, pieejams: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_18parlved [pēdējo reizi aplūkots 15.02.2021]
59. portāls Latvija.lv. Pieejams: <https://latvija.lv/lv/DzivesSituacijas/atgriesanas-latvija/izglitiba/Pirmsskolas-izglitibas-iestades> [pēdējo reizi aplūkots 15.02.2021]
60. Prola Signe. Dodiet darbu, prasa cilvēki ar invaliditāti. Latvijas Avīze, 16.12.2017. Pieejams: <https://www.la.lv/nezelojiet-bet-dodiet-iespeju> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].
61. Rimi Latvija ilgtspējas pārskats 2019. Pieejams: <https://www.rimi.lv/par-rimi/ilgtspeja> [pēdējo reizi aplūkots 13.11.2020.].
62. Rīgas domes 2013. gada 15. janvāra saistošie noteikumi Nr. 202 "Par ģimenes vai atsevišķi dzīvojošas personas atzīšanu par trūcīgu vai maznodrošinātu un sociālajiem pabalstiem Rīgas pilsētas pašvaldībā". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/254202-par-gimenes-vai-atseviski-dzivojosas-personas-atzisanu-par-trucigu-vai-maznodrosinatu-un-socialajiem-pabalstiem-rigas> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].
63. Sabiedrības integrācijas fonda pētījuma ziņojums "Dažādības vadības situācijas izpēte uzņēmumos", Rīga, 2015. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/file/MP_SIF_INF_Dazadibas_vadibas_situacijas_izpete_uznemumos.pdf [pēdējo reizi aplūkots 24.11.2020.].
64. SCP mājas lapa: Izglītības iestādes, mācību personāls un izglītojamo skaits, pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/tabulas/metadati-izglitibas-iestades-macibu-personals-un-izglitojamo-skaits> [pēdējo reizi aplūkots 15.02.2021]
65. SIA "Liepājas RAS" "Ilgtspējas pārskats par 2018.gadu". Pieejams: <https://www.liepajasras.lv/lv/korporativa-atbildiba/liepajas-ras-ilgtspejas-parskats-par-2018gadu/> [pēdējo reizi aplūkots 13.11.2020.]. "Liepājas RAS" "Ilgtspējas pārskats par 2019. gadu". Pieejams: <https://www.liepajasras.lv/lv/korporativa-atbildiba/liepajas-ras-ilgtspejas-parskats-par-2019gadu/> [pēdējo reizi aplūkots 13.11.2020.].
66. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/68488-socialo-pakalpojumu-un-socialas-palidzibas-likums> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].
67. Štāle Ieva. "Darbinieku komforts ir būtisks ilgtspējai", Diena.lv, 18.06.2019. Pieejams: <https://www.diena.lv/raksts/uznemeja-diena/zinas/darbinieku-komforts-ir-butisks-ilgtspejai-14221606> [pēdējo reizi aplūkots: 16.11.2020.].
68. Timofejeva Karlīna. "Darbinieku ģimenes dzīves un darba līdzsvarošana – turpmāk arī darba devēju prioritāte", jauns.lv, 20.03.2018. Pieejams: <https://jauns.lv/raksts/zinas/272855-darbinieku-gimenes-dzives-un-darba-lidzsvarosana-turpmak-ari-darba-deveju-prioritate> [pēdējo reizi aplūkots: 16.11.2020.].
69. Valsts ieņēmumu dienests. VID izmaksā dīkstāves pabalstu COVID-19 krīzes skarto uzņēmumu darbiniekiem. 30.03.2020. Pieejams: <https://www.vid.gov.lv/lv/vid-izmaksa-dikstaves-pabalstu-covid-19-krizes-skarto-uznemumu-darbiniekiem-0> [pēdējo reizi aplūkots 22.12.2020.].

70. Valsts izglītības attīstības aģentūra. Atklāta pirmā pieteikšanās kārta vērienīgā ES fondu pieaugušo izglītības projektā. 05.10.2017. Pieejams: https://viaa.gov.lv/lat/pieauguso_izglitiba/jaunumi/?text_id=39684 [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].
71. Valsts sociālo pabalstu likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=68483> [pēdējo reizi aplūkots 19.11.2020.].
72. VAS "Latvijas Dzelzceļš" Ilgtspējas un gada pārskats 2019. Pieejams: <https://parskati.ldz.lv/> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].
73. Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija. 4. politikas mērķis "Sociālāka Eiropa, īstenojot Eiropas sociālo tiesību pīlāru". Plānotās investīcijas pirmsskolas izglītības pieejamības uzlabošanai, 2. slaidis. Izaicinājumi pirmsskolas izglītības pieejamībā. Pieejams: [https://komitejas.esfondi.lv/27/layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/27/Koplietojami_e%20dokumenti/DP_2021-2027_sabiedriska_apsriesana/4\)_03.09.2020_Sanaksme_par_PO4/VARAM_PO4_PII_bernu_pieskatisana_03092020.ppt&action=default](https://komitejas.esfondi.lv/27/layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/27/Koplietojami_e%20dokumenti/DP_2021-2027_sabiedriska_apsriesana/4)_03.09.2020_Sanaksme_par_PO4/VARAM_PO4_PII_bernu_pieskatisana_03092020.ppt&action=default) [pēdējo reizi aplūkots 22.12.2020.].
74. ZAAO nefinanšu ziņojums 2019. Pieejams: <http://www.zaao.lv/lv/saturs/nefinansu-zinojums> [pēdējo reizi aplūkots 16.11.2020.].

Ziņas par autoriem

Jānis Hermanis – *Mg. oec.*, LDDK finanšu un nodokļu eksperts. Pārstāv LDDK Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes padomē. Strādājis par vecāko analītiķi Latvijas Hipotēku un zemes bankā (vēlāk – attīstības finanšu institūcijā “Altum”), Valsts kancelejā kā konsultants publiskā sektora izdevumu efektivitātes mērīšanai un uzlabošanai. Aktīvi piedalās kā eksperts dažādās biznesa konferencēs, nozaru forumos un tematiskajās diskusijās. Regulāri publicē komentārus un statistiku dažādos medijos par ekonomikas un finanšu jautājumiem.

Pēteris Leiškalns – *Mg. iur., Mg. oec.*, LDDK Sociālās drošības un veselības aprūpes eksperts. Bijis Latvijas Republikas Ministru prezidenta padomnieks sociālās drošības jautājumos, bērnu un ģimenes lietu ministra padomnieks, īpašu uzdevumu ministra bērnu un ģimenes lietās parlamentārais sekretārs, Jūrmalas pilsētas Sabiedrisko pakalpojumu regulators – priekšsēdētājs un domes revīzijas komisijas priekšsēdētājs, Latvijas Kristīgās akadēmijas lektors, laikraksta “Lauku Avīze” un laikraksta “Atmoda” žurnālists, Latvijas Republikas Saeimas deputāta palīgs, no 1996. līdz 2000. gadam PHARE atbalstītās Sociālās un veselības aprūpes sabiedrisko organizāciju apvienības “SVASA” priekšsēdētājs, priekšsēdētāja vietnieks. Sabiedriski aktīvs Jūrmalas daudzbērnu ģimeņu biedrībā un Latvijas daudzbērnu ģimeņu biedrību apvienībā.

Inese Stepiņa – *Dr. sc. pol.*, LDDK ģenerāldirektores vietniece, starptautisko un ES lietu eksperte. Kopš 2009. gada Eiropas Komisijas Sociālā dialoga komitejas un Sociālā fonda komitejas locekle. Latvijas Universitātes Biznesa, vadības un ekonomikas fakultātes un Sociālo zinātņu fakultātes pasniedzēja, no 2011. līdz 2019. gadam biznesa augstskolas “Turība” viesdocente, specializācija salīdzināmajā politikā, ES politikā un tiesībās, dalība starptautiskos pētniecības projektos. No 2002. līdz 2007. gadam strādājusi Eiropas Komisijā – pārstāvniecības Latvijā vadītāja pienākumu izpildītāja, delegācijas Latvijā preses un informācijas nodaļas vadītāja.

Kristīna Veiħmane – *M.B.A.*, LDDK korporatīvās sociālās atbildības projektu vadītāja. Kopš 2013. gada organizējusi ikgadējās LDDK Gada balvas labākajiem Latvijas darba devējiem, LDDK atbildīga par biznesa konferences, kā arī citām atbildīgu uzņēmējdarbību veicinošām aktivitātēm, no 2017. līdz 2020. gadam eksperte Eiropas Sociālā fonda projektā “Atbalsts ilgākam darba mūžam”. Strādājusi informāciju un tehnoloģiju (IT) un mediju nozares pārstāvošos uzņēmumos, mārketinga, pasākumu un projektu vadības jomā.

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 analyse 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 attained 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.

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

Summary with conclusions and recommendations

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.¹⁴³

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.¹⁴⁴

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 act 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.¹⁴⁵

The aim of this report is to help identify the best approach in Latvia that can provide an answer to the actual needs of employees and employers’ ability to ensure work-life balance, based on a case study and analysis of good practices in Latvia and other European countries. The report is part of 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, thereby achieving equality between men and women with regard to labour market opportunities and treatment at work.

There are several reasons why work, family and private life balance needs to be improved. According to Eurfound, work-life balance is a widely used term in research, policy, business and daily life. Numerous blogs, articles and self-help books offer insights into ways to balance out work and life, namely ways to deal with the time pressures of combining a career with parenthood, care, education, hobbies or other interests outside work. Businesses recognise the importance that employees attach to work-life balance, and attract staff by offering flexible working time, teleworking and other policies. Work-life balance is considered part of the solution for many important problems as national governments and the EU devise work-life balance policies to promote employment, productivity, gender equality and healthy workplaces.¹⁴⁶

In Latvia, there are several reasons why work-life balance needs to be improved. According to the Ministry of Welfare, various measures are being implemented in Latvia to help improve work-life balance. These include childcare services tailored to different family needs and public awareness activities aimed at changing stereotypes about the role of women and men in the family, work and society as a whole. However, at the same time the Ministry of Welfare points out that there still exist *“pressing challenges in Latvia that concern: (1) the availability of care services for elderly family members; (2) the involvement of fathers in childcare and household*

¹⁴³ Eurofound (2018), Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 7. Available at: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf [last viewed on 22.12.2020.]

¹⁴⁴ Ibid, p. 8.

¹⁴⁵ Ibid.

¹⁴⁶ Ibid, p.7.

responsibilities; (3) insufficient use of flexible working hours; (4) insufficient use of non-standard forms of employment (such as teleworking, teamwork and work on online platforms)".¹⁴⁷

In the report, experts from the Employers' Confederation of Latvia (LDDK) provide an assessment of the situation regarding equal opportunities and access to the labour market in Latvia, analyse the supply and demand for benefits and social services in Latvia in relation to work-life balance goals. The experts analyse legal standards of work-life balance and their implementation in Latvia, based on the results of an employers' survey and examples of good practice in business. The report looks at international experience, with particular emphasis on the role of Danish and Finnish laws and regulations and collective agreements in work-life balance. The LDDK experts provide recommendations to Latvian state policy makers, employers and business leaders to promote work-life balance and ensure equal opportunities and access to the labour market.

The Balance for All (B4A) project, co-financed under the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme for the Period 2014 to 2020 and within the framework of which this report has been drawn up, aims to put into practice and implement measures in Latvia that will create and improve preconditions for more equal access to the labour market and work-life balance, therefore also supporting more equal distribution of daily household and care responsibilities. The objective of the project is implementation of the requirements of the Directive on work-life balance for parents and carers, adopted by the European Parliament and the Council in 2019¹⁴⁸, in Latvia. The general objective of the requirements of the Directive is to ensure equal opportunities and equal treatment of men and women with regard to labour market opportunities and equal treatment at work. More specifically, the Directive aims to improve access to work-life balance opportunities and to promote the use of family-related leave and flexible working arrangements.

The authors of the report thank experts of the Ministry of Welfare for their cooperation in preparing this report. We thank Trine Birgitte Hougaard and Helene Tanderup, experts from the Confederation of Danish Employers (DA), and Katja Miettinen and Ilari Kallio, experts from the Confederation of Finnish Industries (EK), for their contribution to the report.

¹⁴⁷ Informative report On the State Budget Commitment for Implementation of the *Balance for All – B4A* project, co-financed under the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme for the Period 2014 to 2020 (reviewed by the Cabinet of Ministers on 10.12.2019), pp. 2-3. Available at: <http://tap.mk.gov.lv/mk/tap/?pid=40478731> [last viewed on 30.12.2020]

¹⁴⁸ Directive 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32019L1158> [last viewed on 19.11.2020]

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

Managing the work-life balance in Latvia is similar to the situation in other EU countries.

However, availability of professional services for children and persons in need of care is insufficient in Latvia. A study carried out by LDDK found that approximately one-third of employees in Latvia have some kind of care responsibility: most have to care for children and a small part also for adults. Most care responsibilities are taken up by women aged 25-44, employed, with secondary or lower education. Limited access to professional care services forces some employees to reduce their working hours or stop working altogether.

By eliminating the reasons that prevent residents from actively participating in the labour market, it is possible to reduce the insufficient participation of the unemployed and economically inactive people in the labour market, increase their income levels and social security both during employment and after reaching the retirement age.

As international experience shows, it is in countries with relatively good work-life balance practices, such as Denmark and Finland, where

- Sufficient and accessible childcare facilities are provided by the state and local governments, with a well-developed support system to care for family members, which is focused on carers and provides a broad range of care support services;
- There is a strong bipartite social dialogue (between employees and employers), a well-established structure and coordination of collective agreements, where companies and employees develop rules other than national law, while solutions are found and flexible work-life balance arrangements are implemented at the local level;
- There is a need to continue to improve various aspects of work-life balance, which is expected to be achieved by transposition of the EU Directive¹⁴⁹.

After an analysis of examples of good practice in Latvia, the following can be concluded:

- It is medium-sized and large companies, where there is a social dialogue between the employer and employees and a collective agreement has been signed, that are more concerned with employee well-being and motivation, as well as work-life balance solutions. It has to be acknowledged that medium-sized and especially large companies have more opportunities to provide financially intensive solutions, such as kindergartens for the employees' children during the summer months or babysitting services, material incentives and support – additional vacation allowances, holiday and anniversary allowances, support following the birth of a child or when a child starts going to school, as well as in the event of the death of a relative and in other cases. The most common support measures include health insurance, accident insurance, commuting reimbursement and other measures promoting work-life balance;
- Flexible working hours and teleworking opportunities offer important support for employees. This is not a financially intensive form of support, but for many employees it is essential to balance work and life. It should be noted that not all companies, due to the specificity of their operations, can fully implement flexible working hours and remote work;

¹⁴⁹ Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, which stipulates transposition of the Directive by 2 August 2022 (for the payment or allowance corresponding to parental leave as provided for in Article 8(3), transposition is to be completed by 1 August 2024). Source: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32019L1158> [last viewed on 20.11.2020]

- Many companies use the opportunity to offer their employees additional paid holidays for family events. Sports and recreational events for employees and their families are important to achieve employee well-being at work and for teambuilding.

Therefore a conclusion can be drawn that flexible working arrangements are currently available to employees at most Latvian companies. In most cases when flexible working arrangements are not implemented, this is due to the specifics of the company's operations or when there is insufficient demand from employees. Employers see lower stress levels, resource savings, and employee loyalty as the main benefits of flexible working arrangements. Women are more active than men in using flexible working arrangements, both for childcare and eldercare. Companies also offer different additional support measures for employees who have some care responsibility. At the same time, some companies are not clearly aware of the situation of employees taking care of a dependant adult.

Recommendations for state policymakers

With the help of relevant policies, it is necessary to eliminate the reasons that prevent persons from actively participating in the labour market in Latvia, thereby reducing the number of unemployed and economically inactive people, as well as increasing the income level and social security of these persons, both during employment and after reaching the retirement age.

For youth employment and lifelong learning

- It is necessary to maintain the rule that labour taxes are not levied on the employer's expenses related to employee training in order to help the employee learn, improve or expand the skills and knowledge required in his or her job, profession or position;
- Employer's expenses related to acquisition of general and higher education by employees must also be exempted from labour taxes.

For employment of persons with disabilities

- A prohibition of a notice of termination by an employer, referred to in Section 109, Paragraph 2 of the Labour Law, has to be repealed. At the same time, a longer time period for giving the notice of termination should apply to persons with disabilities, and preferences for continuing employment relations in case of reduction in the number of employees, provided in Section 108, should be maintained.
- An employer's obligation to disburse sick pay from his or her resources for the days of incapacity for work to persons with disabilities, as laid down in Section 36 of the Law on Maternity and Sickness Insurance, should be replaced by sickness benefit.
- Section 20.⁴ of the amendments to the Law on State Social Insurance should also apply to persons with Group 3 disabilities, providing that persons with Group 3 disabilities are also subject to a condition for derogation from the minimum amount of mandatory state social insurance contributions;
- It needs to be agreed that in cases where a person with a disability is employed and his or her remuneration is less than 50 percent of the average wage subject to insurance contributions, the state will make social insurance contributions from the

difference between the actual salary and 50 percent of the average wage subject to insurance contributions.

For employment of carers: *parents on parental leave*

- An employment quota should be introduced in Section 10.⁶ of the Law on Maternity and Sickness Insurance, for example, 20 hours per week, maintaining the possibility for these persons to receive full parental benefit, or the provision on reducing parental benefit by 70% for employed parents should be abrogated altogether.
- Should a person terminate employment while he or she is receiving the parental benefit, social insurance contributions must be paid from the budget, based on the remuneration amount that the person had upon qualifying for the given parental benefit amount;
- Availability of affordable, quality professional childcare services must be developed, providing more practical opportunities for parents to be in the labour market and to implement equal opportunities.

For employment of carers: *persons who care for a child with a disability*

- Section 20.⁴ of the Law on State Social Insurance should also apply to persons who care for a child who, in accordance with laws and regulations, has been recognized as a disabled person, providing that these persons are also subject to a condition for derogation from the minimum amount of mandatory state social insurance contributions;
- The Labour Law should stipulate that persons who care for a child who, in accordance with laws and regulations, has been recognized as a disabled person have the right to receive not less than five days off annually after timely warning the employer;
- Development of professional assistance services for children with disabilities, providing more practical opportunities for parents to be in the labour market and to implement equal opportunities.

For employment of carers: *persons who care for a disabled relative in need of care*

- Section 20.⁴ of the Law on State Social Insurance should also apply to persons who care for a person with disabilities, providing that these persons are also subject to a condition for derogation from the minimum amount of mandatory state social insurance contributions;
- The Labour Law should stipulate that persons who care for a person with disabilities have the right to receive not less than five days off annually after timely warning the employer;
- Development of professional assistance services for persons with disabilities, providing more practical opportunities for persons who care for a disabled relative to be in the labour market and to implement equal opportunities.

For employment of carers: *persons who have to care for other relatives*

- Section 20.⁴ of the Law on State Social Insurance should also apply to persons who care for a person with disabilities, providing that these persons are also subject to a condition for derogation from the minimum amount of mandatory state social insurance contributions;

- The Labour Law should stipulate that persons who care for a person with disabilities have the right to receive not less than five days off annually after timely warning the employer;
- In Section 1, Paragraph 37 of the Law on Social Services and Social Assistance, term 'provider' should apply only to persons who, in accordance with law or a court ruling, have an obligation to take care of their spouse or children;
- Development of professional assistance services, thereby providing more practical opportunities for persons who care for a disabled relative to be in the labour market and to implement equal opportunities.

At the same time, it is important for public policy makers, in cooperation with organisations representing entrepreneurs and employers, to continue educating employers about creating inclusive work environment: adapting the work environment to employees with children, employees caring for relatives, employees with special needs, and senior employees.

Recommendations for employers and company managers

In order to facilitate introduction of work-life balance initiatives at companies, employers, in cooperation with employees or their representatives, need to clarify the needs of different groups of employees and, as far as possible, adapt the company's personnel policies to support and involve employees in the introduction of such initiatives at companies.

It is necessary to raise awareness of the opportunities provided by the bipartite social dialogue¹⁵⁰ in promoting work-life balance at Latvian companies using company-level collective agreements, companies' work rules or other internal regulations as a tool to foster introduction of work-life balance and equal opportunity initiatives in relation to specific jobs and professions.

Social dialogue at companies

- Development of bipartite social dialogue (between employees and employers) and the opportunities it provides;
- Promoting work-life balance at companies by concluding collective agreements and including in the agreements initiatives to enhance this balance;
- Rules developed by companies and employees that find solutions and flexible work-life balance arrangements and support to equal opportunities at the local level (e.g. teleworking, reduced working hours, flexible working arrangements, equal pay and transparency, representation on company boards, etc.)

What is important for parents?

- Days off for parents – preschool, school graduation, September 1
- Employer's support before the beginning of new school year, in case of the birth of a child
- Flexible working hours allow employees to plan their daily lives and reconcile their family and professional life, to be present at important family events
- Teleworking opportunities

¹⁵⁰ Dialogue between employers and employees or organisations that represent employees

- 'Children at Work Day' – an event at the workplace where children can learn about their parents' jobs
- Premises at work that are child-friendly, where a child can play freely, fall asleep after lunch, while parents continue full-scale work
- Events for employees and their families
- The company's personnel policy, which focuses on supporting parents with minor children (for example, support to encourage men and fathers to take paternity / parental leave, etc.)

What is important for carers?

- Flexible working hours
- Teleworking opportunities
- Part-time work
- Exemption from overtime work
- Additional days off

What is important for employees with special needs?

- Accessibility
- Accommodations in the workplace
- Flexible working hours
- Exemption from overtime work
- Possibility to work part-time
- Workplace mentoring
- The employee may require vision-impaired aid
- Redistribution of work responsibilities (after assessing the employee's abilities)

What is important for senior employees?

- Suitable work environment – ergonomic workplace equipment
- Regular health examinations of employees and activities based on medical recommendations
- Retraining for less intensive work
- Opportunity to change jobs in the same job category or profession
- Relevant competencies in other professions
- Opportunity to acquire new qualifications and learn new knowledge through training
- Possibility to work part-time
- Promotion of healthy lifestyle
- Labour protection system
- Healthcare guarantees