

LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBA



DARBA UN PRIVĀTĀS DZĪVES LĪDZVAROŠANAS PRAKTISKIE RISINĀJUMI

PĒTĪJUMS

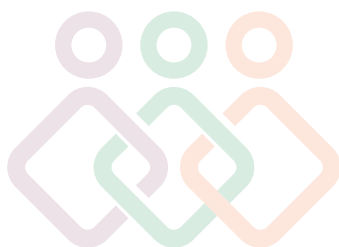


LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBA



DARBA UN PRIVĀTĀS DZĪVES LĪDZSVAROŠANAS PRAKTISKIE RISINĀJUMI

PĒTĪJUMS



Autore: Oksana Žabko

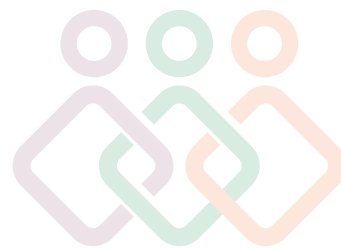
Izdots ar Eiropas Savienības programmas “Tiesības, vienlīdzība un pilsonība” atbalstu



Izdevējs: “Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība”, 2020. gads

Iespiests: AS Lanateks

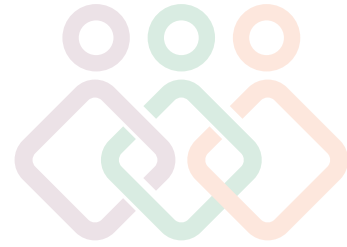
ISBN 978-9934-8911-1-3



SATURS

SATURS.....	3
IEVADS.....	5
DARBA ATTIECĪBU REGULĒJUMA PRINCIPI UN IZAICINĀJUMI ES UN LATVIJĀ	7
PROBLĒMSITUĀCIJAS DARBA UN PRIVĀTĀS DZĪVES LĪDZSVARA NODROŠINĀŠANĀ LATVIJĀ	9
Darba un privātās dzīves līdzsvara līmenis starptautiskajā salīdzinājumā.....	9
Darba un privātās dzīves līdzsvara pašnovērtējums.....	9
Elastīgu darba modeļu pieprasījums un piedāvājums Latvijā.....	12
Bērnu pieskatīšana un aprūpe	13
Ģimenes locekļu ar hroniskām saslimšanām aprūpe	14
Kopsavilkums: izplatītākie izaicinājumi darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanā Latvijā dzimumu griezumā	14
LATVIJAS UZŅĒMUMU DARBA UN PRIVĀTĀS DZĪVES LĪDZSVAROŠANAS PRAKSES.....	16
Vispārējais Latvijas uzņēmumos sastopamo praksi pārskats	16
Atpūtas laika organizēšana uzņēmumā vai iestādē	18
Apmaksāts mācību laiks	19
Finansiāla palīdzība vai atbalsts bērnu aprūpei	20
Apmaksāts papildu atvaļinājums vai neparedzētas/ ārkārtas situācijas atbrīvojums no darba	22
Darbs no mājām normālajā darba laikā (attālinātais darbs)	25
Elastīgs darba laiks, darba sākuma un beigu laika izmaiņu iespējas	26
Iespēja mainīt vai samazināt darba stundu skaitu	27
Citas prakses	28
Kopsavilkums: darba un privātās dzīves līdzsvaru ietekmējošie faktori Latvijas uzņēmumos	28
ĀRVALSTU LABĀS PRAKSES PIEMĒRI	31
Islande: tēviem (otram vecākam) iezīmētās vecāku atvaļinājuma daļas noteikšana..	31
Čehija: instrumenti vecāku un pieaugušo ģimenes locekļu aprūpētāju atbalstam	32

Lielbritānija: papildu brīvdienas rūpēm par hroniski slimiem ģimenes locekļiem ...	33
Vācijas koplīgumu piemēri	34
Koplīgumi par piemaksu saistībā ar smagu darbu metāla ražošanas nozarē	34
Koplīgumi par elastīgākiem darba nosacījumiem metāla ražošanas un transporta nozarēs	34
Darba pārslodzes un izdegšanas novēršana veselības aprūpes nozarē	35
Zviedrija: tiesiskajā regulējumā un koplīgumā noteikto darba stundu skaits	36
Citas prakses darbinieku aizsardzībai un darba un privātās dzīves līdzsvaram	37
Kopsavilkums.....	38
LATVIJAS TIESISKAIS REGULĒJUMS UN DIREKTĪVAS (ES) 2019/1158	
IEVIEŠANA	40
Paternitātes atvaļinājuma garuma salāgošana	40
Bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršana un vecāku pabalsta izmaksas kārtības grozījumi	42
Aprūpētāja atvaļinājuma ieviešana Latvijas tiesību aktos	44
Elastīga darba formu noteikumu piemērošana	46
Citas normas	47
Kopsavilkums	47
SECINĀJUMI UN REKOMENDĀCIJAS	49
LITERATŪRAS SARAKSTS	53



IEVADS

Šī ziņojuma mērķis ir izvērtēt Latvijas uzņēmumu īstenoto praksi attiecībā uz darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanu atbilstoši ES tiesiskajam ietvaram un Latvijā spēkā esošo tiesisko regulējumu un normatīvajiem aktiem, un sniegt priekšlikumus par pilnveides iespējām, ņemot vērā arodbiedrības lomu, ietekmi un funkcijas, izvērtējot līdzšinējās darba un privātās dzīves līdzsvarošanas prakses, kuras pastāv Latvijas uzņēmumos, kuros darbojas arodorganizācijas un noslēgti koplīgumi. Šī aspekta izpēte ir nozīmīga tāpēc, ka viens no risinājumiem, kā uzlabot darba un privātās dzīves līdzsvaru uzņēmuma līmenī, ir sociālais dialogs starp darba devējiem un arodbiedrībām un interešu/ vienošanās par labākiem nosacījumiem darba ņēmējiem (kur ieguvējs ir arī darba devējs) nostiprināšana ar darba koplīgumu palīdzību.

Lai sasniegtu ziņojuma mērķi, tā izpildei ir definēti šādi darba uzdevumi:

1. analizēt ES un Latvijas tiesību aktus, kuri regulē darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanu, sniegt priekšlikumus izmaiņām Latvijas normatīvajos aktos, kuri uzlabotu darba ņēmēju iespējas darba un privātās dzīves līdzsvarošanā, tostarp, saistībā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas (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 normu ieviešanu Latvijā;
2. analizēt vismaz trīs veiksmīgas Eiropas Ekonomiskās zonas (EEZ) dalībvalstu un/vai Šveices pieredzes, kas ietver valsts tiesisko regulējumu, politikas un sociālā dialoga praksi darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanā, t.sk. analizēt darba un privātās dzīves līdzsvarošanas iespēju iniciatīvas, kuras nodrošina darba koplīgumi. Aprakstīt vismaz piecus ārvalstu (Eiropas Ekonomiskās zonas (EEZ) dalībvalstu un/ vai Šveices) labās prakses piemērus/ iniciatīvas, kā darba koplīgumos tiek iekļautas darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanas iniciatīvas, to tvērums un praktiskā piemērošana, izmantošanas biežums. Pamatot, kā iniciatīvu iekļaušana darba koplīgumos ietekmē darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanu, norādot iespējamus multiplikatorus, t.i., tieši vai netieši saistītos pozitīvos ieguvumus gan darba ņēmējiem, gan darba devējiem;
3. analizēt, apkopot un aprakstīt vismaz trīs izplatītākos izaicinājumus, ar kuriem saskaras sievietes vai vīrieši (problēmsituāciju izvēlē jāievēro dzimumu līdzsvars) darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanā Latvijā. Balstoties uz pieejamo zinātnisko literatūru, aprakstīt galvenos stereotipus darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanas kontekstā un sniegt konstruktīvus priekšlikumus to mazināšanai;
4. aprakstīt darba un privātās dzīves līdzsvarošanas ietekmējošos faktoros (vismaz piecus veicinošos un vismaz piecus kavējošos faktoros);
5. sniegt priekšlikumus un rekomendācijas par:
 - ▶ izmaiņām darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanai Latvijas rīcībpolitikā un normatīvajos aktos, t.sk., saistībā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas (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 ieviešanu Latvijas tiesību aktos;

- ▶ sociālo partneru lomas un to sadarbības stiprināšanu nacionālajā un uzņēmumu līmenī, kas veicinātu to iesaisti darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanas pasākumu un iniciatīvu īstenošanā, t.sk., par nepieciešamajiem informēšanas un izglītošanas pasākumiem;
- ▶ darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanas iniciatīvām, aprakstot vismaz 10 praktiskus ieteikumus, kuri būtu iekļaujami darba koplīgumos.

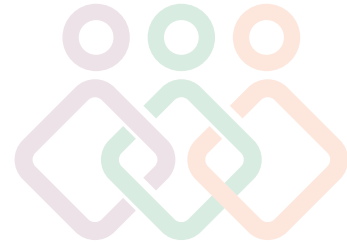
Atbilstoši iepriekš minētajiem darba uzdevumiem ziņojums sastāv no sešām nodaļām. Pirmā nodaļa, "Darba attiecību regulējuma principi un izaicinājumi Latvijā", palīdz izprast līdzšinējo darba attiecību regulējumu Latvijā, arodbiedrību un koplīgumu lomu darba attiecību regulēšanā Latvijā, un, balstoties uz to salīdzinājumu ar citām ES valstīm, parāda sociālā dialoga pilnveidošanas iespējas.

Otrā nodaļa, "Problēmsituācijas darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanā", aplūko Latvijā un starptautiski veiktus pētījumus par darba organizācijas un vides faktoriem, kā arī publisko pakalpojumu pieejamību, kas ietekmē nodarbināto iespējas līdzsvarot darba un privātās dzīves vajadzības.

Trešā nodaļa, "Latvijas uzņēmumu darba un privātās dzīves līdzsvarošanas prakses", attēlo tos instrumentus, kas šobrīd ir iekļauti to Latvijas uzņēmumu (vai iestāžu), kuros darbojas arodorganizācijas, koplīgumos un citos organizācijas dokumentos un kuru mērķis ir veicināt strādājošo darba un privātās dzīves līdzsvaru. Gadījumos, kad uzņēmumā tiek izmantots kāds no aplūkotajiem instrumentiem, sīkāk tiek iztirzāti to piemērošanas nosacījumi.

Ceturtās nodaļas ietvaros analizēti piecu valstu piemēri, kas parāda Latvijā līdz šim retāk identificētu darba un privātās dzīves līdzsvarošanas problēmu risinājumu piemērus. Šo prakšu starpā ir aplūkotās, pirmkārt, tādas, kuras Latvijā iespējams ieviest tuvākajā laikā, t.sk., saistībā ar Direktīvas (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem prasību iekļaušanu Latvijas darba attiecību regulējumā, piemēram, par aprūpētāja atvaļinājumu un vecāku atvaļinājuma nenododamo daļu. Tāpat nodaļas ietvaros aplūkotās, otrkārt, tādas prakses, kuras tuvāko gadu laikā Latvijā varētu būt grūti piemērojamas atšķirīgās darba tirgus situācijas dēļ (darbaspēka piedāvājums, darba algas u.tml.), tomēr tās būtu jāņem vērā sociālā dialoga veidošanā nākotnē.

Balstoties uz iepriekšējās nodaļas sniegto Latvijas situācijas raksturojumu un ārvalstu piemēriem, piektajā nodaļā izvērstā diskusija par Direktīvas (ES) 2019/1158 piemērošanu Latvijā. Direktīvas piemērošana, no vienas puses, paredz ieviest jaunus instrumentus vai grozīt esošo darba un privātās dzīves līdzsvarošanas instrumentu piemērošanas kārtību, bet, no otras puses, sašaurina izpratni par atsevišķiem Latvijā līdz šim plaši piemērotiem darbinieku atbalsta veidiem. Tādējādi pēdējās ir tās jomas, kurās Latvijas darba attiecību regulējums ir saglabājams esošajā redakcijā vai paplašināms atbilstoši ārvalstu labo prakšu piemēriem. Noslēdzot, sestajā nodaļā ir apkopoti analīzes secinājumi un rekomendācijas atbilstoši piektajā darba uzdevumā minētajiem nosacījumiem.



DARBA ATTIECĪBU REGULĒJUMA PRINCIPI UN IZAICINĀJUMI ES UN LATVIJĀ

Šīs nodaļas mērķis ir īsumā raksturot Latvijas darba attiecību regulējuma, t.sk., darba un privātās dzīves līdzsvarošanas prakšu veidošanas principus, parādot tos arī salīdzinājumā ar citu Eiropas Savienības (ES) valstu pieredzi. Pārskata nolūks ir parādīt arodbiedrību un to noslēgto koplīgumu ar darba devējiem nozīmi darba attiecību regulēšanā kā stimulu pilnveidot sociālā dialoga praksi Latvijā.

Darba attiecību regulēšanas tradīcijas ES valstu vidū būtiski atšķiras. Kamēr daļā valstu darba attiecības pamatā regulē tiesību akti, koplīgumiem ieņemot papildinošu lomu (piemēram, Čehijā, Latvijā, Polijā, Slovākijā, Lielbritānijā), citās valstīs tiesību akti nosaka tikai galvenos darba attiecību regulēšanas principus, kā arī ar likuma palīdzību uzliek sociālajiem partneriem pienākumu slēgt koplīgumu (piemēram, Dānijā, Vācijā, Zviedrijā). Šādā gadījumā vienošanās par darba attiecību principiem tiek panākta sociālā dialoga ietvaros un nostiprināta, slēdzot koplīgumus tautsaimniecību nozaru vai uzņēmumu līmenī. Koplīgumu slēgšanas tradīcijas valstu starpā atšķiras, piemēram, pēc koordinācijas, centralizācijas pakāpes un slēgšanas līmeņa (nozares vai uzņēmuma), kā arī tās pieļauj koplīgumu slēgšanu vienlaikus gan nozares, gan uzņēmumu līmenī (OECD 2019).

Latvijā galvenais tiesību akts, kas regulē nodarbinātības jomu, ir Darba likums, savukārt uzņēmumos, kuros darbojas arodorganizācijas, papildu instruments darba tiesisko attiecību regulējumam un darbinieka aizsardzībai ir koplīgums (Darba likuma 6.pants un likuma B daļā minētie nosacījumi). Saskaņā ar Darba likuma 6. pantu koplīgums drīkst precizēt vai padarīt labvēlīgāku darbinieka tiesisko stāvokli, tādējādi tas ir instruments, ko konkrētā uzņēmuma iekšienē var izmantot, lai nostiprinātu papildu vienošanās par darba organizācijas kārtību, kā arī citiem ar darba izpildi saistītiem nosacījumiem.

Koplīgumu slēgšana, vismaz daļā valstu, ir ilgstoši pastāvoša tradīcija, un viens no galvenajiem diskusiju tematiem ir darba algu līmeņu noteikšana dažādās tautsaimniecības nozarēs. Tāpat koplīgumos tiek noteikti dažādi nemonetāri darba kvalitāti raksturojoši aspekti, piemēram, darba drošības noteikumi, darba laika organizēšana, darba devēja pienākums nodrošināt profesionālās kvalifikācijas pilnveidi vai pārkvalifikāciju, darba devēja iemaksas pensiju fondā, kā arī vērsšanās pret diskrimināciju darba vietā. Salīdzinoši nesen darba koplīgumos parādījušās arī normas, kas tieši vērstas uz darba un privātās dzīves līdzsvarošanu (OECD 2019). Pēc būtības vairums minēto jautājumu Latvijas gadījumā pamatā ir apskatīti Darba likumā.

Nozīmīga loma dažādu ES valstu darba tiesību prakšu harmonizēšanā ir ES direktīvām, kuras nosaka minimālās prasības attiecībā uz darba laiku, darbinieku tiesisko stāvokli un, kā redzams šī ziņojuma turpinājumā, arī uz strādājošo tiesībām saņemt papildu atvaļinājumus saistībā ar bērnu un citu ģimenes locekļu aprūpi.

Veicot dažādu valstu salīdzinājumu, ir pierādīts, ka darba vides kvalitāte ir vidēji augstāka tajās valstīs, kurās pastāv labi organizēti sociālie partneri un darba koplīgumi aptver lielu strādājošo daļu (OECD 2019), t.i., neskatoties uz labvēlīgu tiesisko regulējumu, jebkurā gadījumā

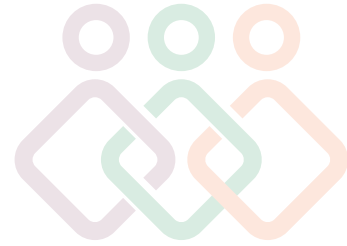
darba attiecību kvalitāte un darbinieku tiesību ievērošana ir augstākā līmenī, ja noteikumu formulēšanā aktīvi iesaistās arodbiedrības un darba devēju organizācijas.

Saskaņā ar Eiropas arodbiedrību konfederācijas (ETUC) datiem, 2016.–2018. gadā koplīgumos aptverto strādājošo īpatsvars ES valstīs būtiski atšķiras (ETUC 2020):

- ▶ **vairāk par 90%** strādājošo koplīgumi aptver šādās valstīs: Austrija, Francija, Beļģija, Somija un Zviedrija;
- ▶ **80-90%** strādājošo: Dānijā un Itālijā;
- ▶ **60-80%** strādājošo: Nīderlandē, Portugālē, Slovēnijā un Spānijā;
- ▶ **40-60%** strādājošo: Luksemburgā, Vācijā, Maltā, Horvātijā un Kiprā;
- ▶ **20-30%** strādājošo: Īrijā, Čehijā, Lielbritānijā, Slovākijā, Grieķijā, Rumānijā, Bulgārijā un Ungārijā;
- ▶ **mazāk par 20%** strādājošo: Igaunijā (19%), Polijā (17%), Latvijā (14%) un Lietuvā (7%).

Eiropas arodbiedrību konfederācijas dati rāda, ka, salīdzinot ar 2000. gadu, ar koplīgumiem aptverto strādājošo īpatsvars ir būtiski samazinājies 22 valstīs, tostarp visbūtiskāk – Grieķijā, Bulgārijā, Rumānijā un Slovākijā (ETUC 2020). Koplīgumiem aptverto strādājošo skaits ir būtiski samazinājies ne tikai Austrumeiropā, bet arī Rietumeiropā, un tas skaidrojams ar vairākiem faktoriem – gan valstīm specifiski raksturīgiem (piemēram, rūpniecībā nodarbināto skaita samazināšanās Austrumvācijā pēc apvienošanās), gan vispārējiem, kas izriet no dažādu netipisku nodarbinātības formu īpatsvara pieauguma (piemēram, pašnodarbinātības izplatības) un liberālāku nodarbinātības politiku. Baltijas valstu koplīgumos aptverto strādājošo zemo īpatsvaru lielā mērā var skaidrot ar augsto mikro un mazo uzņēmumu īpatsvaru dažādos tautsaimniecības sektoros, kas kavē strādājošo apvienošanās arodorganizācijās, kā arī nozīmīgo nacionālā līmeņa darba tiesību regulējuma pastāvēšanu, kas samazina vajadzību strādājošajiem apvienoties, lai formulētu savas prasības attiecībā uz pieņemamiem darba apstākļiem.

Ņemot vērā aktīva sociālā dialoga un koplīgumos aptvertā nodarbināto īpatsvara pozitīvo ietekmi uz strādājošo darba tiesību ievērošanu, Latvijas gadījumā būtiski ir panākt koplīgumu slēgšanas prakses paplašināšanos un aptverto strādājošo īpatsvara pieaugumu. Vienlaikus tas ļautu arī paplašināt koplīgumos ietvertu jautājumu tvērumu, ņemot vērā Latvijas uzņēmumos identificētās labās prakses, kuras aplūkotās šī ziņojuma turpinājumā.



PROBLĒMSITUĀCIJAS DARBA UN PRIVĀTĀS DZĪVES LĪDZSVARA NODROŠINĀŠANĀ LATVIJĀ

Darba un privātās dzīves līdzsvara līmenis starptautiskajā salīdzinājumā

OECD aplūko darba un privātās dzīves līdzsvaru kā vienu no plašāka dzīves kvalitātes indikatora komponentiem (OECD n.d.). Savukārt darba un privātās dzīves līdzsvaru raksturo laika daudzums, ko persona pavada darbā, jo ir pierādīts, ka garas darba stundas var atstāt negatīvu iespaidu uz personas veselību, mazināt darba drošību un paaugstināt stresa līmeni. Salīdzinot OECD valstu starpā, Latvijas rādītāji sākotnējā vērtējumā izskatās drīzāk pozitīvi, jo atrodas mazliet virs OECD valstu vidējā, tomēr, apskatot dažādu valstu atsevišķos rādītājus, redzams, ka Latvijas darba un privātās dzīves līdzsvara indeksa kopējā vērtība ir viena no zemākajām ES valstu starpā – vēl zemāks rādītājs ir Austrijai, Polijai un Lielbritānijai.

Latvijā nedaudz vairāk nekā 1% darbinieku strādā garas darba stundas, t.i., 50 darba stundas nedēļā un ilgāk (OECD valstīs vidēji – 11%), un pēc šī rādītāja Latvija ierindojas kā sestais labākais rādītājs 40 valstu starpā. Tomēr otrs nozīmīgs rādītājs, kas svarīgs darba un privātās dzīves līdzsvaram, ir laiks, kas veltīts atpūtai un rūpēm par sevi. Brīvā laika daudzums un kvalitāte ir būtiska cilvēku vispārējai labsajūtai, un tā var dot papildu labumu fiziskai un garīgai veselībai. Latvijā pilnas slodzes darbinieki vidēji 58% no savas dienas jeb 13,8 stundas velta personīgajai aprūpei (ēšanai, gulēšanai u.tml.) un atpūtai (saziņa/ laika pavadīšana kopā ar draugiem un ģimeni, vaļaspriekiem u.tml.), kas ir mazāk nekā OECD vidējais rādītājs – 15 stundas, tādējādi, vērtējot pēc šī aspekta, Latvija ierindojas 36. vietā 40 valstu starpā. Tādējādi darba stundu skaits Latvijas gadījumā nav kritisks darba un privātās dzīves apdraudējums, tomēr Latvijas iedzīvotāju atpūtai un pašaprūpei veltītais laika daudzums liecina par zināmām grūtībām darba un privātās dzīves līdzsvara jomā.

Tā kā OECD rādītāji raksturo situāciju pārāk vispārīgi, tad iespējamo šķēršļu darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanai Latvijā izmantoti vairāki citi pētījumi. Kopš 2012. gada, kad sagatavots V. Korpa promocijas darbs par darba un ģimenes dzīves līdzsvara atbalsta praksēm Latvijas uzņēmumos (Korpa 2012), kurā tika apkopoti arī līdz tā izstrādes laikam Latvijā veikto pētījumu rezultāti par pētāmo jautājumu un iedzīvotāju brīvā laika izlietojumu, jaunāki apsekojumi ir veikti, balstoties uz starptautisku institūciju iniciatīvām. Tas ierobežo iespējas padziļināti izprast Latvijai šobrīd aktuālās problēmas attiecībā uz darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumiem.

Darba un privātās dzīves līdzsvara pašnovērtējums

Balstoties uz Eurofound Eiropas darba apstākļu apsekojuma datiem sagatavoto pārskatu, darba un privātās dzīves līdzsvara problēmas Latvijā ir sastopamas salīdzinoši biežāk nekā ES vidēji. Šim izvērtējumam darba apstākļu apsekojumā tiek mērīta trīs darba un privātās dzīves konflikta situāciju izplatība (sk. 1. tabulu). Kopumā dati rāda, ka augstāks darba un privātās dzīves konflikts novērojams ekonomiskās nestabilitātes apstākļos (piemēram, pirms

iestāšanās ES, salīdzinot ar 2007. gadu, un 2011. gadā kā agrīnā pēckrīzes periodā). Tas jāņem vērā, vērtējot šī brīža atbalstu strādājošo darba un privātās dzīves līdzsvaram, t.i., uzmanība instrumentiem īpaši jāpastiprina jebkuras ekonomiskās nestabilitātes vai tās draudu apstākļos. Saskaņā ar jaunākajiem pieejamajiem apsekojuma datiem 66% Latvijas nodarbināto 2016. gadā vismaz vairākas reizes mēnesī bija pārāk noguruši no darba, lai nodarbotos ar mājsaimniecības darbiem (vidēji ES 59%). Nav novērojamas būtiskas rādītāja vērtības atšķirības vīriešu un sieviešu griezumā. Citi apsekojumā izmantoto darba slodzes indikatoru (piemēram, darba intensitāte, izpildes termiņi, darba stundu skaits u.tml.) vērtības ir salīdzinoši līdzīgas ar citām Latvijai tuvējām valstīm, tāpēc nesniedz pietiekamu izskaidrojumu, kāpēc Latvijas iedzīvotāju vērtējums ir tik augsts. Tomēr tie rāda, ka kaut kādos apsekojumā nepietiekami analizētos darba slodzes aspektos (piemēram, nostrādāto darba stundu skaits, īso pārtraukumu biežums, darba izpildes ergonomikas ievērošana u.tml.) tā rada jūtamu noguruma sajūtu. Piemēram, CSP dati (CSP n.d., a) rāda, ka 2019. gadā Latvijas vīrieši biežāk strādāja vairāk par pilnu darba laiku (41 un vairāk stundu) nekā sievietes (attiecīgi 7,1% un 3,6%).

Savukārt pētījuma “Darba apstākļi un riski 2017–2018” ietvaros noskaidrots, ka izplatītākie negatīvie darba vides riska faktori darba aizsardzības speciālistu vērtējumā Latvijā ir darbs piespiedu pozā, smagu priekšmetu nešana vai pārvietošana, psihoemocionālie riska faktori, vienvēidīgas kustības un paaugstināts redzes sasprindzinājums (Civitta, Grif.lv 2020). Tas, savukārt, nozīmē, ka ir jāpievērš uzmanība darba un atpūtas laika organizēšanai uzņēmumos, jo ir pierādīts, ka regulāri īsi pārtraukumi darba dienas garumā palīdz samazināt darbinieku nogurumu, kas saistīts ar Latvijā biežāk novērotajiem darba vides riska faktoriem.

1. tabula. Darba un privātās dzīves konflikta situāciju dinamika Latvijā 2003. – 2016. gadā

Vismaz vairākas reizes mēnesī ...	2003	2007	2011	2016	
Esmu pārnācis no darba pārāk noguris, lai veiktu kādus no mājsaimniecības darbiem, kas būtu jāveic	Kopā	84%	61%	70%	66%
	Vīrieši	83%	58%	66%	65%
	Sievietes	85%	63%	75%	67%
Man ir grūti veikt ģimenes pienākumus, jo daudz laika pavadu darbā	Kopā	59%	47%	56%	47%
	Vīrieši	61%	48%	53%	47%
	Sievietes	58%	46%	59%	47%
Man ir bijis grūti koncentrēties darbā ģimenes pienākumu dēļ	Kopā	26%	22%	26%	29%
	Vīrieši	24%	24%	25%	32%
	Sievietes	28%	21%	27%	27%

Avots: Eurofound (n.d.), Living and working in Latvia, Eiropas darba apstākļu apsekojuma datu dinamika apsekojuma veikšanas gados, pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/latvia#worklife-balance>; autores tulkojums

Nākamais darba un privātās dzīves konflikta indikators rāda, ka 47% strādājošo ir grūtības pildīt ģimenes pienākumus tāpēc, ka darbā tiek pavadīts daudz laika (1. tabula), kas pārsniedz ES vidējo rādītāju – 38%. Arī šajā gadījumā Latvijā nav novērojamas būtiskas atšķirības dzi-
mumu griezumā. Attiecībā uz trešo darba un privātās dzīves līdzsvara rādītāju 29% respon-
dentu Latvijā atzina, ka viņiem bija grūti koncentrēties darbā ģimenes pienākumu dēļ vismaz
vairākas reizes mēnesī (ES vidējais rādītājs 19%). Abi šie indikatori rāda, ka darba un privātās
dzīves līdzsvara nodrošināšanai būtu jāpievērš lielāka vērība.

2. tabulā aplūkota netipiska darba laika formu izplatība Latvijas nodarbināto vidū 2019.
gadā (CSP n.d., b), tostarp redzams, ka kopumā biežākās netipiskās darba formas ir darbs
sestdienās (33,5%), darbs svētdienās (23,7%) un darbs vakaros (27,7%). Vīrieši biežāk nekā
sievietes strādā vakaros (30,0% vs 25,3%) un naktīs (14,4% vs 7,4%), t.i., veselību nelabvēli-
gi ietekmējošie darba apstākļi biežāk skar vīriešus. Ņemot vērā vidējo vīriešu mūža ilgumu
Latvijā, kā arī nelaimes gadījumu skaita statistiku, veselību nelabvēlīgi ietekmējošo faktoru
profilaksei būtu pievēršama lielāka vērība.

2. tabula. Netipiskā darba laika izplatība 2019. gadā

	Kopā	Vīrieši	Sievietes
Strādāja mājās	4,8%	4,2%	5,3%
Strādāja maiņu darbu	19,0%	18,7%	19,3%
Darbs bija vakaros	27,7%	30,0%	25,3%
Darbs bija naktīs	10,9%	14,4%	7,4%
Strādāja sestdienās	33,5%	35,0%	32,1%
... vismaz 2 sestdienas mēnesī	19,5%	20,1%	18,9%
Strādāja svētdienās	23,7%	23,6%	23,9%
... vismaz 2 svētdienas mēnesī	11,4%	11,4%	11,5%

Avots: CSP >> Datubāzes >> Sociālie procesi >> Nodarbinātība un bezdarbs >> Nodarbinātība >> Gada
dati >> NBG140. Nodarbinātie pēc netipiskā darba veida un dzimuma

Relatīvi jauna tendence, kurai arvien lielāka vērība tiek pievērsta darba apstākļu pētī-
jumos, ir darbinieku izdegšana, kam raksturīgs darbinieku emocionālais izsīkums, fizisks
nogurums un samazināta izturība, kā rezultātā rodas pārslodze. ES valstu pieredze rāda, ka
diagnosticēto izdegšanas sindroma gadījumu skaits pēdējos gados pieaug, augstāki izdeg-
šanas riski raksturīgi sievietēm, taču rezultāti par tā izplatību dažādu iedzīvotāju vecuma
grupā ir dažādi. Darba vidē izdegšanas risku paaugstina virkne psiholoģisko un fizisko fak-
toru: emocionāli nogurdinoša darba vide (augsta konkurence, orientēšanās uz panākumiem
u.tml.), konflikti darba vietā, darbs ar klientiem, kolēģu atbalsta trūkums, fiziski smagi dar-
ba apstākļi (troksnis, bīstams darbs) (Eurofound 2018a). Latvijas gadījumā, lai gan izdeg-
šanas sindroms ir atzīts par arodslimību kopš 2007. gada, jautājuma aktualitāte nav augsta.
Sociālie partneri nav iesaistīti debatēs par izdegšanas sindroma profilaksi, ar šo jautājumu
pamatā nodarbojas veselības speciālisti (uzkrāj statistiku un sniedz rekomendācijas profi-
laksei) (Eurofound 2018a), un jautājumu risina katrs strādājošais individuāli, pamatā ārstē-
jot krīzi, saņemot darba nespējas lapu.

Elastīgu darba modeļu pieprasījums un piedāvājums Latvijā

2018. gada Eurobarometer aptaujas dati (Eurobarometer 2018) rāda, ka kopumā Latvijā 49% nodarbināto atzīst, ka viņu darbavietā pastāv kāda no elastīga darba formām, un darbinieks tās pats personīgi izmanto vai ir izmantojis (3. tabula), biežāk šādu faktu atzīst vīrieši, nevis sievietes (53% vs 46%). Precizējot, kādas tieši elastīgā darba laika formas ir izplatītas uzņēmumā, redzams, ka Latvijas nodarbinātie norāda uz ievērojami biežāku elastīgā darba laika, nevis nepilna darba laika vai attālinātā darba izplatību. Salīdzinājumam – visaugstākie kopējie rādītāji, vai darbavietā pastāv elastīgas darba formas, kuras izmanto arī darbinieks pats personīgi, ir fiksēti Zviedrijā un Somijā (attiecīgi 74% un 68%), Austrumeiropas valstu visaugstākais rādītājs ir Igaunijā (57%) un Čehijā (54%). Latvijas rādītājs vērtējams kā drīzāk pozitīvs – tas ir arī augstāks par ES vidējo (42%).

3. tabula. Elastīgu darba formu pieejamība un izmantošana Latvijā, 2018. gads

	Darbavietā pastāv elastīga darba formas un darbinieks tās pats personīgi izmanto/ ir izmantojis	Darbavietā pastāv elastīga darba laika formas, bet darbinieks tās nekad nav izmantojis	Darbavietā nav elastīga darba laika formu piedāvājuma
Kopā	49%	11%	36%
Vīrieši	53%
Sievietes	46%

Avots: Flash Eurobarometer 470 (2018). Work-life balance, 14.-15.lpp. Pieejams: <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/84205>; autores tulkojums; Piezīme: dzimumu griezumā ir pieejama tikai informācija par elastīgā darba formu izmantošanu

Savukārt CSP darbaspēka apsekojuma dati rāda, ka Latvijā sievietes vidēji biežāk strādā nepilnu darba laiku, piemēram, 2019. gadā 6,4% vīriešu un 11,9% sieviešu. Aplūkojot pēdējo desmit gadu periodu, redzams, ka būtiskas izmaiņas nepilnu darba laiku nodarbināto īpatnībā nav notikušas (CSP n.d., c). No tiem, kas strādāja nepilnu darba laiku, 2019. gadā 22% iemesls bija grūtības atrast darbu ar pilnu darba laiku, savukārt citi iemesli dzimumu griezumā būtiski atšķiras. 2019. gadā vīrieši visbiežāk strādāja nepilnu darba laiku šādu iemeslu dēļ: 19% - ekonomisku iemeslu dēļ un mācību dēļ, 18% negribēja strādāt pilnu darba laiku. Sievietes strādāja nepilnu darba laiku ekonomisku iemeslu dēļ (20%), negribēja strādāt pilnu darba laiku (20%), citu personisku vai ģimenes apstākļu dēļ (17%), kā arī citu iemeslu starpā arī bērnu pieskatīšanas dēļ (5%, šis iemesls vīriešu grupā nav minēts pietiekami bieži, lai dati būtu ticami) (CSP n.d., d).

Aplūkojot divus 2018. gada Eurobarometer aptaujas rādītājus, proti, cik vienkārši darbiniekiem ir izmantot elastīgā darba formu piedāvājumu savā darbavietā/ uzņēmumā un cik lielā mērā darba devēji atbalsta elastīgā darba formu izmantošanu uzņēmumā, redzams, ka Latvijas nodarbināto atbildes norāda vismaz uz divām problēmu situācijām. Pirmkārt, vīriešiem elastīgā darba formas pieejamas relatīvi biežāk. Otrkārt, darba devēju atbalsts elastīgā darba formu izmantošanai Latvijā tiek vērtēts kā vājāks nekā ES vidēji. Šos secinājumus pamato šādi dati: 74% Latvijas strādājošo, kuru darbavietās kopumā ir pieejamas elastīgā darba formas, norāda, ka tās izmantot ir vienkārši (ES vidēji – 76%), tomēr Latvijas dati dzimumu griezumā rāda, ka šādu atbildi snieguši 78% vīriešu un 70% sieviešu. Savukārt izteikumam, ka darba devēji nesniedz atbalstu elastīgā darba formu izmantošanai, Latvijā kopumā piekrīt 32% nodarbināto, kuriem pieejamas elastīgā darba formas (ES vidēji – 28%),

Latvijas gadījumā izteikumam piekrīt 28% vīriešu un 35% sieviešu (Eurobarometer 2018, p.28-32).

Eurobarometer aptauja rāda, ka darbavietās, kurās nav pieejamas elastīgā darba formas, Latvijā visbiežāk ir pieprasījums pēc elastīgā darba laika (62%), daļēja darba laika (16%); attālinātā darba (19%), bet neviena no iespējām neinteresēja 10% attiecīgās grupas nodarbināto; datu analīze dzimumu griezumā nav iespējama nepietiekamā aptaujāto skaita dēļ (Eurobarometer 2018, p.46).

Kopumā aplūkoti dati ir pamats secinājumam, ka elastīgā darba laika iespējas ir mazāk pieejamas sievietēm, salīdzinot ar potenciālo pieprasījumu. Sievietes šobrīd biežāk strādā nepilnu darba laiku, kas, savukārt, nelabvēlīgi ietekmē sievietes ienākumus (un nākotnē – pensiju), un lielāks elastīgā darba laika piedāvājums varētu, iespējams, mudināt sievietes iesaistīties pilna laika nodarbinātībā. Tāpēc, lai gan nepieciešams pievērst uzmanību elastīgā darba laika iespēju piedāvājumam un dažādībai, tāpat būtiski ir arī veicināt vīriešu iesaisti bērnu un slimo ģimenes locekļu aprūpē.

Bērnu pieskatīšana un aprūpe

2018. gada Eurobarometer aptaujas dati par vīriešu gatavību ņemt paternitātes atvaļinājumu rāda, ka Latvijas sabiedrībā, salīdzinot ar ES vidējo rādītāju, pastāv augstāka pretestība šādi darba un privātās dzīves līdzsvarošanas atbalsta formai. 15% Latvijas vīriešu norādīja, ka ir izmantojuši paternitātes atvaļinājumu un vēl 18% norāda, ka pieļauj tā izmantošanu (ES vidēji attiecīgi 20% un 23%), kamēr 31% norāda, ka nevēlas izmantot paternitātes atvaļinājumu vai nav par to domājuši (ES vidēji – 26%). Attiecībā uz vecāku pabalstu izmantošanu redzams, ka Latvijas sievietes to izmanto būtiski biežāk nekā vīrieši (22% vīriešu un 63% sieviešu), kas ir būtiski atšķirīga proporcija no ES vidējiem rādītājiem – attiecīgi 32% un 57% (Eurobarometer 2018, p.55-60).

Lūkojoties uz Eurobarometer aptaujas rezultātiem, kas mudinātu tēvus izmantot vecāku (bērna kopšanas) atvaļinājumu, redzams, ka Latvijas iedzīvotāji visbiežāk norāda uz lielāku finanšu atbalstu atvaļinājuma laikā (62%), kas ir ievērojami augstāks rādītājs nekā ES vidēji (41%) un augstākais rādītājs visu ES dalībvalstu starpā, un iespēju ņemt atvaļinājumu daļām vai savienojumā ar nepilna laika darbu (34%), kas ir tuvu ES vidējam rādītājam (35%) (Eurobarometer 2018, p.70-71). Citi iemesli, piemēram, nodarbinātības saglabāšanas garantijas, Latvijā ir samērā maz aktuāls jautājums saistībā ar vecāku atvaļinājuma izmantošanas iemesliem. Tomēr citu pētījumu rezultāti rāda, ka sievietēm atgriežoties darba tirgū pēc bērna kopšanas, joprojām sastopami tādi darba tiesību pārkāpumi kā atlaišana no darba bērnu slimības dēļ, kas var kombinēties ar nepilnīgu atlīdzības izmaksu. Sievietes, kuras pamatā sastopas ar šo problēmu, parasti izvēlas samierināties ar šo situāciju, nevis aizstāv savas darba tiesības, bailēs par potenciālām sekām, piemēram, darba samaksas samazinājumu un nepilnīgu izmaksu vai “sabojātu reputāciju”, kuras dēļ būs grūtības atrast citu darbu (Baltic Institute of Social Sciences 2017).

Ārkārtas situāciju ģimenē gadījumā Latvijas iedzīvotāji 2018. gada Eurobarometer aptaujā visbiežāk norāda, ka ņem ikgadējo atvaļinājumu (34%, vidēji ES – 28%), kā arī citas atvaļinājumu formas¹, tomēr ievērojami mazākā apmērā nekā ES vidēji. Kopumā redzams, ka Latvija ir to valstu vidū, kuras iedzīvotāji neparedzētas situācijas risina, izmantojot tam ikgadējo atvaļinājumu.

¹ Datus norādīts atvaļinājums atkarīgo personu kopšanai (dependent care leave). Nav skaidrs, kāda Latvijas regulējumā noteiktā atvaļinājumu forma atbilst šādam atbilstošu varianta formulējumam, jo atsevišķs atbilstošs variants paredz arī slimības atvaļinājumu.

Aplūkotie dati ir pamats secinājumam, ka vīrieši Latvijā joprojām salīdzinoši retāk nekā ES vidēji iesaistās bērnu aprūpē, tāpēc nepieciešami tādi pasākumi, kas veicinātu tēvu iesaisti. No šī viedokļa raugoties, Direktīvā 2019/1158 plānotā nenododamā vecāku atvaļinājuma daļa var būt tāds instruments, turklāt, vadoties no situācijas valstī, piemēram, vecāku (bērnu kopšanas) atvaļinājuma kopējā garuma, būtu ieteicams raisīt diskusijas par lielāku nenododamā atvaļinājuma daļu, nekā nosaka Direktīvas prasības.

Ģimenes locekļu ar hroniskām saslimšanām aprūpe

Ārvalstu pētījumi un, balstoties uz tiem, arī Direktīva (ES) 2019/1158 norāda, ka nozīmīgas grūtības darba un privātās dzīves līdzsvarošanā izjūt tie strādājošie, kuriem ir citu pieaugušo ģimenes locekļu aprūpes pienākumi. Ja atbalsta nepieciešamība bērnu aprūpes pienākumu veikšanai ir pietiekami atzīta Latvijā, tad citu ģimenes locekļu (piemēram, vecāku) aprūpes pienākumu ietekme uz personas darba dzīvi un vajadzība pēc atbalsta vēl nav atzīta līdzvērtīgā līmenī. Tomēr ārvalstu avoti uzsver, ka ES iedzīvotāju novecošanās kontekstā sagaidāms, ka turpmāko gadu laikā arvien lielākā mērā pieaugs nodarbināto iesaistīšanās pakāpe savu hroniski slimo ģimenes locekļu aprūpē, attiecīgi nepieciešams piedāvāt atbalsta instrumentus nodarbinātajiem ar šādiem pienākumiem.

Latvijā šobrīd nav apkopotu dati, kas ļautu vispusīgi novērtēt strādājošo un ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju iesaistīšanos hroniski slimo ģimenes locekļu aprūpē, kā arī viņu pielāgošanās stratēģijas gadījumos, kad aprūpes pienākumi tiek savienoti ar nodarbinātību. Problēmas aktualizēšanai šobrīd ir iespējams aplūkot tikai datus, kas vispārīgi raksturo gadījumus, kad personas vajadzība pēc aprūpes ir atzīta tik tālu, ka tam ir pieejams sociālais pakalpojums “aprūpe mājās”, t.i., personas aprūpe tiek nodrošināta, saglabājot tās faktisko dzīvesvietu (bez ieviešanas sociālās aprūpes iestādē). Tā kā parasti pakalpojuma sniedzēji apmeklē tā saņēmēju noteiktu reižu skaitu nedēļā, pārējos aprūpes pienākumus veic persona pati vai viņas ģimenes locekļi. Šo datu galvenais ieguvums ir, pirmkārt, rādītāja dinamikas izvērtējums, un, otrkārt, personu, kurām visbiežāk ir nepieciešama aprūpe, raksturojums. CSP apkopotie dati par sociālā pakalpojuma “aprūpe mājās” saņēmējo personu skaitu, pirmkārt, rāda, ka pēdējo desmit gadu laikā pakalpojumu saņēmējo personu skaits ir gandrīz dubultojies, t.i., 2009. gadā – 9291 personas un 2019. gadā – 16 495 personas (CSP n.d., e). 2019. gadā 86% jeb 14 243 personas bija pensijas vecumā, 13% jeb 2 134 personas ar invaliditāti, un pensijas vecuma personu skaits, kas saņem aprūpi, ir būtiski pieaudzis pēdējo desmit gadu laikā (CSP n.d., e). Dati rāda, ka pēdējo desmit gadu laikā ir pieaudzis ne tikai pakalpojuma pieprasījums, bet arī pakalpojuma sniedzēju darba slodze, kas potenciāli nākotnē var samazināt pakalpojuma pieejamību resursu trūkuma dēļ un attiecīgi – sekmēt aprūpes sloga pieaugumu hroniski slimo personu tuviniekiem darbspējas vecumā.

Pētījumos ir apstiprinājies, ka finanšu ziņā pieejamu formālo aprūpes pakalpojumu pieejamības trūkums (Eurofound 2020) Latvijā tiek risināts tādējādi, ka aprūpi uzņemas strādājošie ģimenes locekļi, parasti sievietes (Eurofound 2018b), kuras gadījumos, kad hroniski slimajam ģimenes loceklim nepieciešamā aprūpe ir pārāk komplicēta, ir spiestas samazināt nodarbinātībā pavadīto laiku, piemēram, pāriet no pilna darba laika uz nepilnu, ja tas ir iespējams, darbinieka statusu nomainīt uz pašnodarbinātību vai atteikties no darba vispār (Baltic Institute of Social Sciences 2017), kas negatīvi ietekmē personas ienākumus gan tagadnē, gan nākotnē (mazāks darba stāžs un pensija), gan darba prasmju saglabāšanu un iespējas atgriezties darba tirgū.

Kopsavilkums: izplatītākie izaicinājumi darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanā Latvijā dzimumu griezumā

Apkopojot galvenos izaicinājumus darba un privātās dzīves līdzsvaram Latvijā, tie ir iedalīti divās grupās – vispārējie (bez dzimumu specifikas) un dzimumu specifiskie izaicinājumi (atsevišķi lielākā mērā raksturīgi vīriešiem un sievietēm).

Vispārējie darba un privātās dzīves izaicinājumi ir:

- ▶ izplatītākās nodarbinātības formas un darba organizācija veicina strādājošo noguruma rašanos, kas negatīvi ietekmē privāto dzīvi, t.sk., garīgo veselību;
- ▶ nodarbinātība netipiskās darba laika formās, ko grūti savienot ar bērnu aprūpi;
- ▶ hroniski slimu ģimenes locekļu aprūpes vajadzību prognozējams pieaugums un hroniski slimu ģimenes locekļu aprūpes izmaksu segšanas grūtības.

Vīriešiem biežāk raksturīgie darba un privātās dzīves izaicinājumi ir:

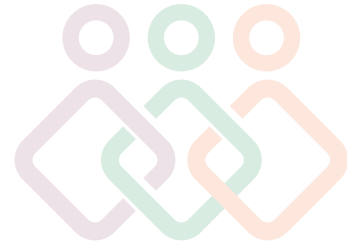
- ▶ biežāka nodarbinātība veselībai kaitīgos darba apstākļos (darbs vakaros, naktīs, sestdienās un svētdienās);
- ▶ intensīvāks darba režīms, t.i., lielāks nedēļā veikto darba stundu skaits;
- ▶ salīdzinoši zema iesaistīšanās bērnu aprūpē, t.sk., ES mērogā retāk novērojama interese izmantot paternitātes un vecāku atvaļinājumu (un pabalstu).

Sievietēm biežāk raksturīgie izaicinājumi ir:

- ▶ elastīgā darba laika formu retāka pieejamība nekā vīriešiem;
- ▶ augstāka iesaistīšanās bērnu un slimu ģimenes locekļu aprūpē (nepieciešams piedāvāt instrumentus vīriešu iesaistei);
- ▶ potenciāli augstāka izdegšanas sindroma iespēja dažādo pienākumu radītās psihemocionālās pārslodzes dēļ.

Nemot vērā identificētos izaicinājumus, rekomendācijas arodbiedrībām par koplīgumos ietvertajiem nosacījumiem vai tēmām ir šādas:

- ▶ veselību nelabvēlīgi ietekmējošo fizisko un garīgo faktoru pasākumu profilaksei jāpievērš vērība visās nozarēs;
- ▶ jāpārskata, vai nosacījumi attiecībā uz maiņu darbu, nakts darbu u.tml., ļauj personai nodrošināt pilnvērtīgu atpūtas režīmu;
- ▶ jāveicina izpratne par hroniski slimu ģimenes locekļu aprūpes problēmas pieaugumu, to negatīvajām sekām uz darbības vecuma iedzīvotāju darba un privātās dzīves līdzsvaru;
- ▶ izvērtēt iespējas plašāk ieviest elastīgākas bērnu pieskatīšanas formas, lai atbalstītu darbiniekus ar maziem bērniem, izmantojot, piemēram, LM projekta "Elastīga bērnu uzraudzības pakalpojuma nodrošināšana darbiniekiem, kas strādā nestandarta darba laiku" pieredzi.



LATVIJAS UZŅĒMUMU DARBA UN PRIVĀTĀS DZĪVES LĪDZSVAROŠANAS PRAKSES

Latvijas uzņēmumu darba un privātās dzīves līdzsvarošanas prakses tika pētītas kopumā 11 dažādu nozaru lielajos uzņēmumos/ iestādēs, kuros darbojas arodorganizācijas un ir noslēgts koplīgums. Uzņēmumu pieredze rāda, ka darba un privātās dzīves līdzsvarošanas prakses tiek atrunātas ne tikai koplīgumos, bet arī darba kārtības noteikumos un darba līgumā. Šīs nodaļas ietvaros ir apskatīta, pirmkārt, dažādu darba un privātās dzīves līdzsvarošanas prakšu izplatība aptaujātajos uzņēmumos, otrkārt, identificēti raksturīgākie nosacījumi, kas iekļauti dažādos dokumentos par to, kā piemērojami darba un privātās dzīves līdzsvarošanas instrumenti, treškārt, balstoties uz sniegto informāciju, identificēti darba un privātās dzīves līdzsvaru veicinošie un kavējošie aspekti, un, ceturtkārt, identificētas labās prakses, kuras ir sastopamas uzņēmumos (iespējams, salīdzinoši retāk), taču kuras tieši ietekmē darba un privātās dzīves līdzsvaru, it sevišķi, vērstas uz dzimuma specifisku šķēršļu mazināšanu.

Vispārējais Latvijas uzņēmumos sastopamo prakšu pārskats

Apkopojot informāciju par Latvijas uzņēmumu, kuros darbojas arodorganizācijas, ieviestajām darba un privātās dzīves līdzsvarošanas praksēm, sastopamo prakšu sarindojums ir šāds (iekavās minēts uzņēmumu skaits no kopumā 11 apsekotajiem uzņēmumiem, kuros sastopama katra no praksēm):

- ▶ atpūtas laika organizēšana uzņēmumā/ iestādē (11),
- ▶ apmaksāts mācību laiks (vispārīgās un profesionālās pilnveides), kas nav tieši saistīts ar darba pienākumu veikšanu (10),
- ▶ finansiāla palīdzība/ atbalsts bērnu aprūpei (piemēram, pabalsti vai lielāka apmēra aizdevumi) (10),
- ▶ papildu atvaļinājums citās situācijās (9),
- ▶ darbs no mājām normālajā darba laikā (attālinātais darbs) (8 un vēl 2 uzņēmumi plāno ieviest pasākumu),
- ▶ elastīgs darba laiks (t.i., darbiniekam nav noteikts konkrēts darba sākuma un beigu laiks, un līgums nosaka tikai kopējo nedēļā vai mēnesī nostrādājamo darba stundu skaitu) (6 un vēl 1 uzņēmums plāno ieviest pasākumu),
- ▶ iespēja mainīt/ samazināt darba stundu skaitu, piemēram, pāriet no pilna darba laika uz daļēju/ nepilnu darba laiku (6),
- ▶ iespēja mainīt fiksēta darba laika sākuma un beigu laiku, t.sk., maiņu darba sākuma un beigu laiku (6),
- ▶ apmaksāts neparedzētas/ ārkārtas situācijas atbrīvojums no darba (5),
- ▶ iespēja dalīt pilnu darba slodzi ar citu darbinieku (2 un vēl 1 uzņēmums plāno ieviest šādu pasākumu),
- ▶ finansiāla palīdzība/ atbalsts ģimenes locekļu aprūpei mājās (2),

- ▶ papildu atvaļinājums tiem, kas rūpējas par ģimenes locekļiem ar hroniskām saslimšanām (papildus iespējai saņemt atbrīvojumu no darba neparedzētā situācijā) (2),
- ▶ papildu bērna kopšanas atvaļinājuma periods/ brīvdienas (1),
- ▶ iespēja strādāt tikai skolēnu mācību semestra laikā (1),
- ▶ bērnodārzs darba vietā vai bērnodārzs, kas piesaistīts darbavietai (0 un vēl 1 uzņēmums izskatīja iespēju šādu pasākumu ieviest).

Papildus nosauktajām praksēm 7 darba devēji minējuši dažādas citas prakses darba un privātās dzīves līdzsvarošanai vai darbinieka labsajūtas un lojalitātes veicināšanai pret uzņēmumu/ iestādi, to starpā ir dažādi ģimeņu pasākumi, papildu apmaksātas brīvdienas pēc darba stāža uzņēmumā, veselības veicināšanas pasākumi u.tml.

Jautāti par visefektīvākajām praksēm darba un privātās dzīves līdzsvarošanai, neatkarīgi no tā, vai tādas tiek vai netiek piedāvātas konkrētajā uzņēmumā, kas ļauj noteikt, kādi instrumenti potenciāli ir pieprasītāki, ja būtu pieejami, uzņēmumu/ iestāžu arodorganizāciju pārstāvji norādīja šādas:

- ▶ atpūtas laika organizēšana uzņēmumā/ iestādē (9),
- ▶ papildu atvaļinājums citās situācijās (9),
- ▶ darbs no mājām normālajā darba laikā (attālinātais darbs) (8),
- ▶ apmaksāts neparedzētas situācijas atbrīvojums no darba (8),
- ▶ elastīgs darba laiks (t.i., darbiniekam nav noteikts konkrēts darba sākuma un beigu laiks, un līgums nosaka tikai kopējo nedēļā vai mēnesī nostrādājamo darba stundu skaitu) (7),
- ▶ finansiāla palīdzība/ atbalsts bērnu aprūpei (piemēram, pabalsti vai lielāka apmēra aizdevumi) (7),
- ▶ noteikts papildu atvaļinājuma periods/ brīvdienas tiem, kas rūpējas par ģimenes locekļiem ar hroniskām saslimšanām (papildus iespējai saņemt atbrīvojumu no darba darbinieka īpašā/ personīgā neparedzētā situācijā) (7),
- ▶ apmaksāts mācību laiks (vispārīgās un profesionālās pilnveides), kas nav tieši saistīts ar darba pienākumu veikšanu (7).

Lielā mērā nosauktās prakses jau tiek piedāvātas Latvijas uzņēmumos, tomēr divas prakses (apmaksāts neparedzētas situācijas atbrīvojums no darba un papildu atvaļinājums tiem, kas rūpējas par ģimenes locekļiem ar hroniskām saslimšanām papildu iespējām saņemt atbrīvojumu no darba ārkārtas situācijā) ir tādas, kuras pētījumā aptvertajos Latvijas uzņēmumos/ iestādēs sastopamas retāk, taču arodorganizāciju pārstāvji norādījuši tās kā vienas no efektīvākajām darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai. Blakus citām praksēm šīm divām tiks pievērsta padziļināta uzmanība ārvalstu pieredzes analizē.

Vairumā uzņēmumu/ iestāžu nav veikti finanšu novērtējumi par ieguvumiem darbiniekiem un darba devējiem, ko sniedz īstenotie darba un privātās dzīves līdzsvarošanas pasākumi. Atsevišķos uzņēmumos ir veiktas darbinieku apmierinātības aptaujas vai tiek īstenotas ikgadējas pārrunas starp darba devēju un darbiniekiem par vēlamajām atbalsta formām, kuras iespēju robežās tiek ņemtas vērā nākamajā gadā u.tml. Vienā uzņēmumā ir veikts cita veida novērtējums, apskatot darba nespējas dienu skaita izmaiņas, darba ražīguma, darbinieku mainības un darbinieku atsaucības nestandarta situācijās izmaiņas un salīdzinot tos laikā saistībā ar uzņēmumā īstenotajiem pasākumiem. Lai gan konkrētu aprēķinu rezultāti ir uzņēmuma iekšējā informācija, izteikta pārlicība par pozitīvu ietekmi, kā rezultātā darba devējs saglabā esošo koplīgumā noteikto papildu labumu piedāvājumu, neskatoties uz to, ka gada griezumā tie ir ievērojami finanšu līdzekļi.

Turpmākajās nodaļās secīgi ir aplūkotas Latvijas uzņēmumos identificētās prakses, sniedzot kopsavilkumu par to saturu, iekšējo regulējumu un darbiniekiem, kuriem pieejams konkrētais instruments, piemērus par to praktisko pielietojumu, kā arī lietderības vērtējums.

Atpūtas laika organizēšana uzņēmumā vai iestādē

Darba un atpūtas laika organizācijas minimālos nosacījumus nosaka Darba likuma D daļa. Darba likuma 141. panta pirmā daļa definē atpūtas laiku kā laikposmu, kura ietvaros darbiniekam nav jāveic viņa darba pienākumi un kuru viņš var izlietot pēc sava ieskata. Savukārt otrajā daļā ir nosauktas atpūtas laika formas, kuras ietver pārtraukumus darbā, diennakts atpūtu, nedēļas atpūtu, svētku dienas un atvaļinājumus.

Atpūtas laika organizēšanas kārtība ir atrunāta dažāda līmeņa dokumentos – pamatā uzņēmuma/ iestādes izdotajos rīkojumos vai darba kārtības noteikumos, koplīgumā un mazliet retāk, taču kopumā bieži sastopama arī situācija, kad atpūtas laiks ir atrunāts arī darba līgumā.

Sniegtās informācijas par atpūtas laika nosacījumiem, kas ietverti dažāda līmeņa uzņēmuma/ iestādes dokumentos, detalizācijas pakāpe ir atšķirīga, tomēr tā ir pietiekama kopīgo likumsakarību noteikšanai. Koplīgums pamatā ir dokuments, kurā noteikti vispārējie atpūtas laika principi, darba laika ierobežojumi, minimālais garantētais atpūtas laiks un papildu atvaļinājumu veidi un nosacījumi. Detalizēta darba kārtība, t.sk., vispārīgie un īpašie darba laika organizācijas noteikumi, ir atregulēti ar uzņēmuma/ iestādes izdoto rīkojumu palīdzību. Darba līgumā savukārt ir atrunāta konkrētā darbinieka darba un atpūtas laika specifika, ņemot vērā ieņemamo amatu, struktūrvienību un veicamos darba pienākumus. Viens no uzņēmumiem uzsver, ka darba līgumā ar darbinieku var tikt noteikti tikai tādi noteikumi, kas ir darbiniekam labvēlīgāki, nekā noteikts koplīgumā.

Spēkā esošā atpūtas laika redakcija aptaujātajos uzņēmumos/ iestādēs visbiežāk ir izveidota 2014. – 2020. gadā, tomēr vismaz četros uzņēmumos atpūtas laika organizācijas kārtība ir izveidota vairāk kā desmit gadus atpakaļ.

Lai gan atpūtas laika organizēšanas noteikumi uzņēmumā/ iestādē aptver visus darbinieku līmeņus, ražošanas un intensīvās klientu apkalpošanas nozarēs (piemēram, tirdzniecībā) noteikumu saturs būtiski atšķiras dažādu struktūrvienību darbiniekiem, piemēram, administratīvajam un tehniskajam personālam.

Darba likuma 145. pants definē prasības darba pārtraukumiem, no kurām būtiskākā ir otrā daļa, kas paredz, ka pārtraukumu piešķir ne vēlāk kā pēc četrām stundām no darba sākuma, tā ilgums nedrīkst būt īsāks par 30 minūtēm, un pārtraukumu neieskaita darba laikā, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts citādi. Darba likuma 145. panta ceturtā daļa nosaka, ka gadījumā, ja darba rakstura dēļ pārtraukumu ēšanai nav iespējams noteikt, darba devējs nodrošina darbiniekam iespēju paēst darba laikā. Savukārt piektā daļa nosaka, ka pārtraukumu atpūtai ir jāpiešķir jebkurā gadījumā. Ja pārtraukumu atpūtai nav iespējams piešķirt visu uzreiz, pieļaujama tā sadalīšana daļās, kas nedrīkst būt īsākas par 15 minūtēm katrā.

Ņemot vērā šīs likuma normas, apsekotajos uzņēmumos atšķiras pārtraukumu organizēšana administratīvajam/ biroja personālam (normālā darba laika darbiniekiem) un tehniskajiem darbiniekiem.

Administratīvā (normālā darba laika darbiniekiem) laiks atpūtai un pusdienas pārtraukumam parasti ir 30 vai 60 minūtes atkarībā no uzņēmuma vai struktūrvienības. Pastāv arī iespēja atpūtas laikā atstāt darba vietu vai saīsināt pārtraukumu, ja tā ilgums ir 60 minūtes (samazinot attiecīgi darba dienas ilgumu). Pusdienu pārtraukuma laiks uzņēmumos parasti ir iezīmēts plašākā laika intervālā, un konkrēto laiku darbinieki var izvēlēties paši. Īslaicīgos pārtraukumus (piemēram, kas nepieciešami darbiniekiem, kas strādā ar datoru) darbinieki organizē paši.

Summētā darba laika darbiniekiem (tehnoloģiskās iekārtas apkalpojošiem u.tml., kuriem jānodrošina nepārtraukta darba gaita) pārtraukumu nosaka saskaņā ar darba grafiku vai atbildīgās personas norādījumu. Lai gan uzņēmumu starpā atšķiras dažādi nosacījumi, kad pārtraukums tiek vai netiek ieskaitīts darba laikā, galvenais pārtraukumu princips ir to saskaņotība ar grafiku, kā arī ir ierobežotas iespējas atstāt darba vietu. Vienā no apsekotajiem uzņēmumiem noteikts, ka 30 minūšu pārtraukums ir gadījumā, ja darba laiks ilgst 6-8 stundas

un 60 minūtes – ja ilgāk par 8 stundām, radot iespējas dalīt pārtraukuma laiku īsākās daļās. Tomēr atpūtas pārtraukumu ievērošana praksē ir atkarīga ne tikai no darba devēja piedāvājuma, bet arī no darbinieku izpratnes par to nozīmi noguruma profilaksē un gatavību ievērot prasību organizēt īslaicīgus pārtraukumus darbā, lai mazinātu statisku pozu vai vienveidīgu kustību radīto nogurumu.

Visbiežāk uzņēmumos/ iestādēs ir izveidotas speciālas atpūtas telpas darbiniekiem, kas aprīkotas tādējādi, ka darbiniekam ir iespējas uzsildīt un paēst līdzīgu paņemtās pusdienas, pieejams dzeramais ūdens, tēja un kafija. Citos uzņēmumos darbojas sabiedriskās ēdināšanas uzņēmumi vai tiek organizēta pusdienu piegāde. Tirdzniecības jomā darbiniekiem var tikt nodrošināta darba devēja apmaksāta ēdienreize.

Līdztekus tam vairums uzņēmumu/ iestādes nav noteikuši regulējumu par tiesībām atslēgties no darba, proti, ka darbiniekam nav jābūt pieejamam darba devējam pēc darba laika beigām, nav jāatbild uz tālruņa zvanu, e-pastu, īsziņu u.tml. Savukārt divi uzņēmumi, kuros darbs prasa operatīvāti apkalpošanā un kuru infrastruktūrā radušies bojājumi būtiski ietekmē visas sabiedrības dzīvi (enerģētika, transports), norāda, ka šis jautājums ir atrunāts, izstrādājot dažādu darbinieku grupu pieejamības nolikumu vai paredzot “mājas dežūru” grafiku, kas paredz īpašus darba organizācijas un samaksas noteikumus.

Tikai viens no uzņēmumiem identificēja koplīgumā ietvertos nosacījumus attiecībā uz nedēļas atpūtas ilgumu un plānu. Sniegtā informācija rāda, ka koplīgumā nostiprinātas tās normas, ko paredz Darba likuma 140., 142. un 143. pants.

Uzņēmumos, kuros pastāv maiņu darbs, tiek izmantotas atšķirīgas pieejas maiņu grafika veidošanā. Kā labā prakse šeit atzīmējams ieradums, ka darbinieku ar summēto darba laiku vēlamās atpūtas dienas darbinieks pats proaktīvi iesniedz struktūrvienības vadītājam, t.i., darbinieka vēlamie plāni ir zināmi un ņemti vērā pirms grafika plānošanas, nevis tiek mainīti pēc tam, balstoties uz darbinieka iesniegumu. Pozitīvi vērtējama prakse ir arī darba grafika savlaicīga pieejamība, piemēram, tas ir zināms darbiniekiem vismaz vienu nedēļu pirms nākamā mēneša sākuma.

Nemot vērā uzņēmumu specifiku, kā vispārīgā prakse, kura vērsta uz darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanu ražošanas uzņēmumos, minama tāda, ka darba devējs saskaņo maiņu grafikus, ja uzņēmumā strādā vienas ģimenes locekļi.

Izvērtējot informāciju, kuru uzņēmumu arodorganizāciju pārstāvji attiecībā uz atpūtas laiku norādīja saistībā ar koplīgumiem, var pieņemt, ka atsevišķu atpūtas laika formu regulējums var būt mazāk detalizēts. Tādējādi viens no arodorganizāciju darba uzdevumiem būtu pārliecināties, ka tiek atrunātas visas nozīmīgās atpūtas laika formas, kas konkrētajā darbā var radīt darba un privātās dzīves līdzsvarošanas grūtības un strādājošo nogurumu, it sevišķi pārtraukumu periodizāciju darba dienas ietvaros tehniskajam un apkalpojošā līmeņa personālam. Būtisks nosacījums ir arī arodbiedrību iesaistīšanās atpūtas pārtraukumu nozīmes noguruma profilaksē skaidrošanā un izpratnes veidošanā darbinieku vidū.

Apmaksāts mācību laiks

Darba likuma 157. pants definē nosacījumus attiecībā uz mācību atvaļinājuma piešķiršanu. Tā pirmā daļa nosaka, ka darbiniekam, kurš, nepārtraucot darbu, mācās jebkura veida izglītības iestādē, saskaņā ar darba koplīgumu vai darba līgumu piešķir mācību atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu vai bez tās. Savukārt otrā daļa nosaka, ka darbiniekam valsts pārbaudījuma kārtīšanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai piešķir 20 darba dienas ilgu mācību atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu vai bez tās.

Vairums uzņēmumu norāda, ka viņi visiem saviem darbiniekiem piedāvā atbalstu, kuri turpina izglītību (vispārīgās un profesionālās pilnveides), kas nav tieši saistīts ar darba pienākumu veikšanu. Šī prakse uzņēmumos ir ieviesta ļoti plašā laika amplitūdā – pusē uzņēmumu tāda pastāv jau vismaz desmit gadus, pārējos – ieviesta pēdējo gadu laikā.

Noteikumi, kas regulē uzņēmuma/ iestādes sniegto atbalstu mācību gadījumā, ir atrunāti dažādos dokumentos – visbiežāk koplīgumā, vēl pusē gadījumu šis jautājums ir aplūkots uzņēmuma/ iestādes izdotā dokumentā vai darba kārtības noteikumos, atsevišķos gadījumos nosacījumi tiek atrunāti arī darba līgumā vai citos dokumentos, kas nav uzskatāmi par iepriekš minētajiem. Vienā no uzņēmumiem ir noteikts, ka darbinieks mācībām sniegto atbalstu ir tiesīgs izmantot ne vairāk kā sešus gadus.

Darba devēju atbalsts mācību atvaļinājumam parasti izpaužas kā labvēlīgāka Darba likuma piemērošana, t.i., piešķirot mācību atvaļinājumu darba alga tiek saglabāta pilnībā vidējās algas/ izpeļņas apmērā vai arī tā tiek izmaksāta par kādu mācību atvaļinājuma daļu. Papildus tam darba devēji mēdz ņemt vērā darbinieku nodarbību grafiku mācību iestādē un pakārtot tam maiņu darba grafiku. Citas labās prakses, kas sastopamas attiecībā uz apmaksātu mācību laiku, ir vēl plašāka atbalsta pieejamība gan nodarbību apmeklējumam, gan pārbaudījumu kārtošanai, kā arī mācību maksas segšanai, piemēram:

1. darba devējs attiecina uz darbinieka izglītošanos tos pašus noteikumus, ko Darba likums uzliek darba devējam par pienākumu tikai profesionālās apmācības vai tālākizglītības gadījumā, un, proti, darba devējs var pilnībā vai daļēji apmaksāt darbinieka mācību maksu, ja darbinieks izvēlas apgūt profesiju, kas saistīta ar nozares vai veicamā darba specifiku (ražošanas un tirdzniecības nozares uzņēmumi);
2. darbinieki ar darba devēju paraksta individuālos mācību līgumus par darbinieku studijām visa veida mācību iestādēs, nepārtraucot pamatdarbu, specialitātēs, kuras vajadzīgas darba devējam, nodarbību apmeklēšanai un ieskaīšu sesiju, kā arī eksāmenu kārtošanai, saglabājot par šo periodu darbiniekam noteikto darba samaksu, saskaņā ar mācību iestādes oficiālu izziņu (transporta nozare);
3. darbiniekam, kurš, nepārtraucot darbu, sekmīgi pabeidz mācības augstākās mācību iestādes maģistrantūrā un/ vai doktorantūrā atbilstoši uzņēmuma darbības jomai vai amata aprakstā noteiktajām kvalifikācijas prasībām, izmaksā vienreizēju pabalstu – ar koeficientu aprēķināta summa no uzņēmuma vidējo algu apmēra (sakarū nozare).

Kā vēl viena labā prakse, kas attiecas gan uz darbinieku profesionālo apmācību, ir jāmin ražošanas uzņēmuma pieredze, kad, darbiniekam atgriežoties darbā pēc ilgstošas prombūtnes, darba devējs nodrošina darba veikšanai nepieciešamās apmācības vai mentora palīdzību, lai darbinieks var atsākt darbu. Tas, no vienas puses, palīdz darbiniekam iejusties atkal kolektīvā, bet, no otras puses, nodrošina ātrāku darbinieka produktivitātes paaugstināšanos, atgriežoties darbā pēc prombūtnes.

Finansiāla palīdzība vai atbalsts bērnu aprūpei

Finansiāla palīdzība vai atbalsts bērnu aprūpei (parasti – uzņēmumu/ iestāžu izmaksāti pabalsti noteiktās situācijās) ir viena no praksēm, kas koplīgumos atrunāta praktiski visos analizētajos uzņēmumos/ iestādēs. Atbalsts, izņemot vienu gadījumu, pieejams visiem darbiniekiem. Papildus koplīgumam atsevišķos uzņēmumos finansiāls atbalsts tiek regulēts arī uzņēmuma izdotā rīkojumā vai citā (arodbiedrības) izdotā dokumentā. Finansiāls atbalsts vienlaikus ir atbalsta veids, kas uzņēmumu/ iestāžu koplīgumos pastāv salīdzinoši ilgu laiku – vismaz pusē uzņēmumu šāda prakse pastāv sešus un vairāk gadus.

Lai saņemtu zemāk uzskaitītos finanšu atbalstu veidus, uzņēmuma/ iestādes darbiniekam parasti ir jāuzraksta iesniegums un jāsniedz pamatojums (bērna dzimšanas apliecības kopija, izziņa no mācību iestādes u.tml.). Pieprasījums jāiesniedz noteiktos termiņos (parasti viena līdz trīs mēnešu laikā atkarībā no finansiālā atbalsta veida). Ja uzņēmumā/ iestādē strādā abi bērni vecākiem, tad finanšu palīdzību vai pabalstu izmaksā vienam no vecākiem.

Kopumā visizplatītākās darbinieku finanšu atbalsta formas ir, pirmkārt, pabalsts mācību gada sākumā skolas piederumu iegādei (ar atšķirīgiem ierobežojumiem, kādās klašu grupās

mācās darbinieku bērni) un pabalsts bērna piedzimšanas gadījumā. Abos gadījumos pabalstu apmēri variē dažādu koplīgumu starpā.

Pabalsta mācību gada sākumā skolas piederumu iegādei uzņēmumos/ iestādēs piešķiršanas prakses paredz dažādu tvērumu – salīdzinoši visbiežāk uzņēmumi to piešķir tikai gadījumos, kad darbinieka bērns uzsāk mācības 1. klasē, nākamā grupa ir atbalsts gadījumā, ja darbinieka bērns ir sākumskolas audzēknis (1.–4. klase), vienā uzņēmumā šo pabalstu piešķir, kamēr darbinieka bērns iegūst vidējo izglītību (1.–12. klase). Attiecīgais pabalsts uzņēmumos darbiniekiem tiek izmaksāts augustā vai septembrī, balstoties uz iepriekš minētajiem dokumentiem. Pabalsta apmērs skolas piederumu iegādei tiek noteikts ļoti plašās robežās, piemēram, zemākā minētā summa ir EUR 71,00, tad puse vai pilns valsts noteiktās minimālās mēneša algas apmērs attiecīgā gada 1. janvārī, potenciāli visdāsnākais variants ir pabalsts 0,9 uzņēmuma vidējo algu apmērā.

Pabalsta bērna piedzimšanas gadījumā (atsevišķos uzņēmumos enerģētikas un sakaru nozarē – arī bērna adoptijas gadījumā) apmērs arī variē uzņēmumu/ iestāžu koplīgumu starpā. Kā zemākā summa tiek minēts EUR 200, citi atskaites punkti ir vienas līdz četrus valsts noteiktās minimālās mēneša algas apmērā. Citi piemēri ir atsaucē uz uzņēmuma noteikto pabalstu apmēru (summa netiek minēta) vai 1,6 uzņēmuma vidējo algu apmērā par katru jaundzimušo vai adoptēto bērnu.

Pārējās koplīgumos ietvertās vai citādi regulētās darbinieku ar bērniem finanšu atbalsta formas ir šādas:

- ▶ pabalsts darbiniekam, kura apgādībā ir bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, vienu reizi kalendārā gadā – vienā uzņēmumā pabalsts pieejams visiem darbiniekiem un vienā – tikai arodbiedrības biedriem; zināmais pabalsta apmērs ir viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā;
- ▶ izglītības jomā strādājošo darbinieku bērni (kā arī darbinieki) tiek atbrīvoti no studiju maksas;
- ▶ uzņēmuma arodbiedrības organizētas bērnu vasaras nometnes, kurās var piedalīties visu darbinieku bērni (vietu skaits ierobežots), taču arodbiedrības biedriem atlaides;
- ▶ uzņēmuma apmaksātas darbinieka skolas vecuma bērnu interešu izglītības nodarbību vai nometņu izmaksas inženierzinātņu un matemātikas (angļu valodā – STEM) jomā; tiek segti 50% no minētās jomas interešu izglītības izdevumiem, bet ne vairāk kā EUR 100–150 EUR gadā;
- ▶ uzņēmuma piešķirts materiālais atbalsts daudz bērnu ģimenēm (bez informācijas par atbalsta apmēru un izmaksas periodiskumu).

Retāk sastopamas darbinieku ar bērniem finansiālā atbalsta labās prakses ar zināmu sistematisku atbalsta raksturu:

1. uzņēmumā izveidots atbalsta fonds, kurā darba devējs katru gadu ieskaita finanšu līdzekļus un kuras izlieto darbinieku atbalstam, piemēram, bērnu nepieciešamajām precēm, pārtikas precēm u.tml., pēc darbinieka rakstveida iesnieguma saņemšanas (tirdzniecības nozare);
2. pabalsti skolas piederumu iegādei tiek attiecināti arī uz tiem darbiniekiem, kuri nav bērnu bioloģiskie vecāki, bet var pierādīt, ka bērni, par kuriem tiek pieprasīts pabalsts (koplīgumā noteiktais labums) ir šo darbinieku faktiskā aprūpē (rūpniecība).

Izvērtējot uzņēmumu/ iestāžu koplīgumos sastopamās finanšu atbalsta formas, redzams, ka pastāv daļējas sistēmiska atbalsta iezīmes, kas palīdz vecākiem segt papildu bērna aprūpes izdevumus. Apakšnodaļā minētie piemēri var būt iedvesmojuši uzņēmumiem piedāvāt darbiniekiem papildu atbalsta formas, it sevišķi, ņemot vērā skolas vasaras brīvlaikus un strādājošo vecāku grūtības nodrošināt bērnu pieskatīšanu to laikā, izvērtējama būtu bērnu vasaras

nometņu organizēšana vai citu juridisko personu organizētu nometņu dalības maksas segšana uzņēmuma darbinieku bērniem.

Apmaksāts papildu atvaļinājums vai neparedzētas/ ārkārtas situācijas atbrīvojums no darba

Darba likuma 151. pants nosaka ikgadējus papildatvaļinājumus šādās situācijās:

- ▶ darbiniekiem, kuru aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, – trīs darba dienas;
- ▶ darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, – ne mazāk kā trīs darba dienas;
- ▶ darbiniekiem, kuru aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem, – ne mazāk par vienu darba dienu.

Papildus tam likuma 151. panta otrā daļa nosaka, ka darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt citus gadījumus (nakts darbs, maiņu darbs, ilggadējs darbs u.c.), kad darbiniekam piešķirams ikgadējais apmaksātais papildatvaļinājums. Turklāt Darba likuma 153. pants nosaka situācijas, kad piešķirams atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas, no kurām dažus nosacījumus atsevišķi uzņēmumi padarījuši par apmaksātu atvaļinājumu formu.

Atsevišķs regulējums paredzēts arī īslaicīgai prombūtnei (Darba likuma 147. pants) šādos gadījumos:

- ▶ grūtniecei, lai veiktu veselības pārbaudi pirmsdzemdību periodā, ja šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika;
- ▶ darbiniekam, ja viņa tūlītēja klātbūtne darbā nav iespējama nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu dēļ;
- ▶ darbiniekam, kura aprūpē ir bērns līdz 18 gadu vecumam, ir tiesības uz īslaicīgu prombūtni bērna saslimšanas vai nelaimes gadījumā, kā arī lai piedalītos bērna veselības pārbaudē, ja šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika.

Redzams, ka Latvijas darba tiesību normās nav iekļauts jēdziens “neparedzēta” vai “ārkārtas” situācija, attiecīgi, raksturojot koplīgumos atrunātās brīvdienas vai atvaļinājumu iespējas uzņēmumos/ organizācijās, to arodorganizāciju pārstāvji dažādi interpretēja šos jēdzienus, tāpēc šī ziņojuma ietvaros tās ir aplūkotas kopā. Papildu brīvdienas vai atvaļinājums pamatā ir atrunāts koplīgumā (divos gadījumos – arī rīkojumā vai darba kārtības noteikumos) un attiecas uz visiem uzņēmuma darbiniekiem, kuriem rodas attiecīgie apstākļi.

Kopumā uzņēmumos apmaksāts papildatvaļinājums vai brīvdienas tiek piešķirtas sakarā ar:

- ▶ bērnu aprūpi;
- ▶ dažādiem personīgiem vai ģimenes privātās dzīves notikumiem (bērna piedzimšana, laulības, bēres, pirmā skolas diena, izlaidums u.tml.);
- ▶ veicamā darba potenciālo kaitējumu veselībai (bīstami apstākļi, nakts darbs, maiņu darbs u.tml.);
- ▶ darba stāžu vai citu ieguldījumu darba devēja labā;
- ▶ veselības veicināšanu;
- ▶ sabiedriskās aktivitātes veicināšanu.

Nosakot papildu apmaksātas brīvdienas vai papildatvaļinājumu, uzņēmumu/ iestāžu koplīgumi seko Darba likumā noteiktajām normām, nosakot plašākas darbinieku grupas, kuras saņem atbalstu, un piešķirot lielāku apmaksāto brīvo dienu skaitu, nekā noteikts Darba likumā. Apmaksātas brīvdienas vai papildatvaļinājums parasti tiek piešķirts uz darbinieka iesnieguma pamata. Uzņēmumos/ organizācijās tiek noteikta arī dažādu papildatvaļinājuma dienu summēšanās vai tās ierobežojumi, kā arī iespējas izņemt noteiktu atvaļinājuma daļu pa daļām. Visbiežāk koplīgumos noteiktās papildu apmaksātas brīvdienas vai atvaļinājumi pastāv jau

pēdējos sešus vai septiņus gadus, arodorganizāciju pārstāvji arī norāda, ka šīs prakses ir papildinātas laika gaitā.

Turpinājumā katrai apmaksāto brīvdienai vai papildatvaļinājuma grupai tiks aplūkoti raksturīgākie piemēri ar atvaļinājuma vai brīvdienai ilguma diapazoniem, kas atšķiras dažādu koplīgumu starpā, lielāko uzmanību pievēršot tām praksēm, kuras vērstas uz darba un privātās dzīves līdzsvarošānu.

Saistībā ar bērnu aprūpi koplīgumos ir piedāvātas visplašākās atbalsta formas ar lielāko atšķirību nosacījumos un papildu brīvdienai skaitā. Šie nosacījumi pārklājas arī ar papildu atvaļinājumiem/ brīvdienām bērnu kopšanai. Vienkāršākie atbalsta varianti ir Darba likumā noteikto dienu skaita palielināšana, piemēram, ja darbinieka aprūpē ir viens vai vairāki bērni līdz 14 gadu vecumam, darba devējs piešķir divas papildu brīvdienas gadā (Darba likumā noteikta viena diena).

Sistemātiskāks atbalsts bērna kopšanai tiek sniegts gadījumos, kad uzņēmuma/ iestādes koplīgumos ir paredzētas brīvdienas katru mēnesi, kuras ir izmantojamas attiecīgā mēneša ietvaros un nav uzkrājamas. Šāda prakse ir sastopama retāk, no pētītajiem uzņēmumiem tās sastopamas darbinieku skaita ziņā lielos uzņēmumos ar spēcīgām arodorganizācijas tradīcijām (vienlaikus – nodarbināto vīriešu skaits uzņēmumos sasniedz 60% un vairāk). Šādos gadījumos izstrādāti vairāk vai mazāk detalizēti nosacījumi atbalsta saņemšanai, tomēr, ja izpildās vairāki nosacījumi, dienu skaits netiek summēts. Turpinājumā sniegti dažādu nosacījumu piemēri, no kuriem viena uzņēmuma koplīgumā var būt ietverti vairāki no dotajiem variantiem:

- ▶ darbiniekam, kuram ir bērns vecumā līdz trīs gadiem vai divi bērni vecumā līdz astoņiem (vai vairāk) gadiem – viena brīva diena mēnesī;
- ▶ darbiniekam, kuram ir vismaz viens bērns vecumā līdz 18, kurš likumā noteiktajā kārtībā atzīts par bērnu ar invaliditāti – divas brīvas dienas mēnesī;
- ▶ darbiniekam, kuram ir trīs vai vairāk bērni līdz 8 gadiem – divas brīvas dienas mēnesī.

Saistībā ar dažādiem darbinieka personīgiem vai viņa ģimenes privātās dzīves notikumiem koplīgumos parasti tiek piedāvātas brīvdienas bērna piedzimšanas, laulību, tuvāko ģimenes locekļu bērnu, bērnu pirmās skolas dienas, darbinieka un/ vai viņa bērnu izlaiduma gadījumos. Brīvdienas ar dažādu dienu skaitu šajos gadījumos tiek piedāvātas praktiski visu uzņēmumu/ iestāžu koplīgumos. Tomēr daļā koplīgumu ir paredzētas arī papildu brīvdienas citos gadījumos, piemēram, darbinieka jubilejā vai darbinieka laulību ievērojama gadadiena. Kopumā koplīgumos ir atrunāti šādi papildu brīvdienai piemēri saistībā ar darbinieka privātās dzīves notikumiem:

- ▶ darbinieka vai darbinieka bērna laulību gadījumā – divas vai trīs brīvas dienas atkarībā no konkrētā uzņēmuma/ iestādes koplīguma;
- ▶ darbinieka tuvākā radnieka (bērns, tēvs, māte, brālis vai māsa, laulātais vai tā tēvs vai māte) nāves gadījumā – divas vai trīs dienas;
- ▶ darbiniekam, kuram ir vismaz 1 bērns, kurš mācās pamatizglītības mācību iestādes 1.-4. klasē – viena brīva diena mācību gada pirmajā skolas dienā (dažādos koplīgumos pastāv variācijas attiecībā uz klašu tvērumu, visplašākais ir pirmās četras klases, citos koplīgumos tiek norādītas attiecīgi tikai pirmā klase, pirmās divas vai pirmās trīs klases);
- ▶ darbiniekam absolvējot mācību iestādi (vai noteiktu studiju līmeni) – viena diena (atsevišķos koplīgumos noteikta brīvdiena arī darbinieka bērniem absolvējot mācību iestādes);
- ▶ darbiniekam (vīrietim) sakarā ar bērna piedzimšanu ģimenē – trīs dienas;
- ▶ darbinieka 50 vai 60 gadu jubileja – divas dienas;
- ▶ darbinieku sudraba vai zelta kāzas – viena darba diena;
- ▶ darbiniekam ģimenes apstākļu dēļ (vispārīgi) – divas dienas.

Saistībā ar veicamā darba potenciālo kaitējumu veselībai, kas parasti tiek definēts, ka darbinieki tiek pakļauti īpašam riskam (bīstami apstākļi, nakts darbs, maiņu darbs u.tml.), koplīgumos parasti ir noteikts, ka darbiniekam katru kalendāro gadu piešķir apmaksātu papildatvaļinājumu – no divām dienām līdz vienai kalendārai nedēļai. Vērtējot papildu atvaļinājuma dienu skaitu, novērojama saistība ar uzņēmuma darbības profilu – garāki atvaļinājumi ir tajos uzņēmumos, kuros veicamais darbs ir potenciāli bīstamāks (papildus tam – apmaksāto papildu atvaļinājuma dienu skaits atkarīgs no darbinieka ieņemamā amata).

Saistībā ar darba stāžu vai citu ieguldījumu darba devēja labā piešķirto papildu apmaksāto brīvdienu skaits būtiski atšķiras koplīgumu starpā. Novērotās pieejas iespējams iedalīt divās lielās grupās. Pirmā nosacījumu grupa paredz, ka papildu atvaļinājumu par darba stāžu uz koplīguma pamata piešķir tikai par ilgstošu darbu uzņēmumā/ iestādē, brīvdienas ir konkrēts dienu skaits. Šādā gadījumā ir noteikta gradācija, ka papildu brīvdiena tiek noteikta pēc 10, 15 vai 20 gadu nepārtraukta darba pie konkrētā darba devēja. Papildu brīvdienu skaits parasti ir viena vai divas brīvas dienas gadā, vienā no gadījumiem nosakot papildu brīvdienas izlietojuma mērķu ierobežojumus.

Otrā nosacījumu grupa pieļauj ātrāku papildu apmaksātu brīvdienu piešķiršanu, sākot jau ar nelieliem darba stāža ilgumiem pie darba devēja, taču piešķirto papildu brīvdienu skaits pieaug līdz ar uzņēmumā/ iestādē nostrādāto gadu skaitu, piemēram, par 3-5 uzņēmumā/ iestādē nostrādātajiem gadiem tiek piešķirta viena papildu apmaksāta brīvdiena, par 10 gadiem – divas dienas, par 15 gadiem un vairāk uzņēmumā nostrādātajiem gadiem – trīs dienas (transporta uzņēmums). Vislielākais papildu apmaksāto brīvdienu skaits, kas identificēts koplīgumu piemēros, ir sešas brīvdienas gadā par 18 gadiem (sakarū nozarē).

Atsevišķu uzņēmumu koplīgumos ietvertas vēl arī papildu apmaksātas brīvdienas vadošus amatus uzņēmumā ieņemošiem darbiniekiem (gan administratīvajam, gan ražošanā iesaistītajam personālam) – divas dienas gadā un papildu brīvdienas par darbinieku līdzdalību uzņēmuma darba procesos pēc noteikta darba stāža ilguma iegūšanas – trīs darba dienas.

Saistībā ar veselības veicināšanu atsevišķu uzņēmumu koplīgumos ietvertas šādas prakses:

- ▶ darbiniekiem, kuri piedalījušies Černobiļas AES avārijas seku likvidēšanas darbos AES zonā – divu kalendāro nedēļu apmērā katru gadu papildus citiem papildatvaļinājumiem (divi darbinieku skaita ziņā lieli uzņēmumi ar augstu vīriešu darbinieku īpatsvaru);
- ▶ darbiniekiem, kuri pildījuši karavīru pienākumus Afganistānas karā vai citos militāros konfliktos obligātā militārā dienesta ietvaros – divas nedēļas (viens uzņēmums);
- ▶ darbiniekiem, kuriem ir īslaicīgi veselības traucējumi – brīvdienas 3 dienas gadā (viens uzņēmums);
- ▶ darbiniekiem, kuri nesmēķē, - divas darba dienas; darbinieks nav slimojis gada laikā – viena diena (divi uzņēmumi ražošanā).

Saistībā ar sabiedriskās aktivitātes veicināšanu atsevišķu uzņēmumu koplīgumos tiek ietverti apmaksāti papildatvaļinājumi/ brīvdienas arodbiedrību biedriem, kas piedalās arodbiedrības rīkotajos pasākumos – divas dienas gadā. Vienā uzņēmumā tiek piešķirts apmaksāts papildatvaļinājums darbiniekam, ja viņš dienē zemessardzē – divas nedēļas gadā.

Kā labās prakses, kas būtu izceļamas aplūkoto piemēru starpā, kas vērstas uz dažādām darbinieku atbalsta formām, minamas šādas:

1. papildu apmaksātu brīvdienu/ papildatvaļinājuma piešķiršana vecākiem ar maziem un sākumskolas vecuma bērniem (piemēram, līdz 3-14 gadiem ar vai bez saistības ar bērnu skaitu) katru mēnesi, kas izlietojamas dotā laika ietvarā, uzņēmumos ar ievērojamu darbinieku vīriešu pārsvaru, tādējādi netieši veicinot vīriešu iesaistīšanos bērnu aprūpē (enerģētikas, transporta, ceļu u.c. nozares ar nodarbināto vīriešu proporciju vairāk par 60% no uzņēmuma darbinieku kopskaita);

2. darba devējs piešķir darbiniekam vīrietim trīs apmaksātas brīvdienas sakarā ar bērna piedzimšanu ģimenē (enerģētikas nozare);
3. gadījumā, ja darbiniekam ir īslaicīga darba nespēja (veselības traucējumi), darbiniekam, vienojoties ar tiešo vadītāju, ir tiesības saņemt trīs apmaksātas brīvas dienas gadā (sakarā nozare);
4. darbiniekam tiek piešķirta viena apmaksāta brīvdiena, kas kalendārā gada laikā nav slimību, sākot ar darbinieka trešo darba gadu (ražošana);
5. darbiniekiem, kuri nesmēķē, piešķir papildu atvaļinājumu divas darba dienas (ražošana);
6. ja darbinieks dienē Zemessardzē, viņam piešķir divu nedēļu apmaksātu papildu atvaļinājumu gadā (Darba likums paredz tikai neapmaksāta papildatvaļinājuma piešķiršanu) (ražošana).

Apkopojot ierastākos koplīgumos ietvertos nosacījumus attiecībā uz papildu atvaļinājumu piešķiršanu, redzams, ka visbiežāk tie ir vērsti uz darba un privātās dzīves līdzsvarošanu, atzīstot darbinieku vajadzību rūpēties par bērniem, kā arī brīvdienas tiek piešķirtas darbiniekam privātu emocionālu pasākumu apmeklēšanai.

Darbs no mājām normālajā darba laikā (attālinātais darbs)

Vairumā uzņēmumu šī prakse ir parādījusies 2020. gadā, reaģējot uz Covid-19 radītajiem riskiem un ieteikumiem ieviest sociālās distancēšanās pasākumus darba vietās. Tiesību aktos (Darba aizsardzības likumā) attālinātā darba definējums arī tika iekļauts tikai ar grozījumiem, kas stājās spēkā 2020. gada 1. jūlijā. Saskaņā ar likuma 1. panta 20. punktu attālinātais darbs ir “tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos”.

Trīs pārskatā ietvertie uzņēmumi norāda, ka attālinātā darba prakse uzņēmumā ir pastāvējusi jau iepriekš – tā atrunāta dokumentos, sākot no 2014. gada. Viens uzņēmums norādīja, ka kopumā tas neatbalsta un neplāno praktizēt attālināto darbu, tādējādi attālinātais darbs ir iespējams tikai izņēmuma gadījumos.

Attālinātā darba organizēšanas nosacījumi parasti ir atrunāti uzņēmuma/ iestādes izdotā rīkojumā vai darba kārtības noteikumos, atsevišķos gadījumos norādīts, ka regulējums ir ietverts arī koplīgumā vai darba līgumā. Parasti rīkojumā ir atrunāts darba dienu skaits, cik darbinieks var strādāt attālināti (parasti vienu vai divas dienas nedēļā). Kā labā prakse atzīmēta situācija, kad kāda rūpniecības uzņēmuma un ceļu nozares uzņēmuma administratīvajiem darbiniekiem ir iespēja pieprasīt attālinātā darba iespēju lielāku darba laika daļu, ja tas nepieciešams hroniski slimu ģimenes locekļu aprūpei vai bērna ar invaliditāti aprūpei.

Parasti attālinātais darbs ir pieejams tikai administratīvajam personālam vai arī vēl specifiskākām darbinieku grupām. Darbiniekiem, kuriem ir jāstrādā ar darba devēja iekārtām vai jāapkalpo klienti, nevar strādāt attālināto darbu savu pienākumu specifikas dēļ. Tādējādi ražošanas, enerģētikas, transporta, tirdzniecības u.c. tautsaimniecības nozarēs attālinātais darbs pēc būtības pieejams tikai nelielai darbinieku daļai.

Raksturīgākie nosacījumi, darbiniekam strādājot attālināti:

- ▶ darbiniekam ir jābūt sazvānamam uz mobilo tālruni un sasniedzamam savā darba elektroniskajā pastā darba vietas noteiktajā normālajā darba laikā, darbiniekam savlaicīgi jāreaģē uz elektroniskajā pastā saņemto informāciju;
- ▶ veicot attālināto darbu, darbinieks ievēro tos pašus darba laika un pārtraukumu organizēšanas nosacījumus, kas regulē darbu darbavietas birojā;
- ▶ darbinieks katru nedēļu saskaņo ar tiešo vadītāju konkrēto attālinātā darba veikšanas dienu un uzdevumus;

- ▶ pēdējā gada laikā darbiniekam var būt nosacījums arī piedalīties attālināti organizētās sapulcēs caur noteiktiem pieslēguma veidiem, piemēram, MS Teams.

Attālinātā darba veikšanu darbiniekam parasti ir jāsaskaņo ar tiešo vadītāju, kuram, atļaujot darbiniekam strādāt attālināti, jāņem vērā iespēju nodrošināt struktūrvienības darbības nepārtrauktību un funkciju izpildi pienācīgā kvalitātē un noteiktajos termiņos, un jānodrošina, ja tas ir nepieciešams, cita darbinieka dalību sanāksmē vai citos pasākumos, kuri notiek darba kārtības noteiktajā darba laikā un kuros būtu jāpiedalās darbiniekam, kurš strādā attālināti, ja šāda dalība ir nepieciešama struktūrvienības funkciju vai uzdevumu izpildei. Covid-19 ierobežojumu laikā šāds nosacījums daļēji ir zaudējis aktualitāti, lielākam sanāksmju skaitam notiekot tiešsaistē.

Uzņēmumu/ iestāžu pārstāvji atzīmē dažādas grūtības attālinātā darba organizācijā, piemēram, darbiniekam jābūt pilnībā nodrošinātam ar datoru, kas aprīkots ar iespēju darboties tiešsaistē, ar darbam nepieciešamo programmatūru, kas var būt specifiska. Datoru, pieslēgumu uzņēmuma datortīklam u.c. nepieciešamo aprīkojumu parasti nodrošina darba devējs, tomēr atsevišķos gadījumos tiek norādīts, ka darbiniekam ir atļauts lietot arī savus personīgos resursus (datoru) attālinātā darba veikšanai, ja tie atbilst uzņēmumu informāciju tehnoloģiju drošības kritērijiem.

Saistībā ar attālinātā darba tēmas aktualizēšanos uzņēmumos/ iestādēs tiek diskutēts par to, vai nepieciešams un kādā apmērā kompensēt darbinieka papildu izdevumus par interneta pieslēgumu, elektrību, digitālo ierīču ekspluatācijas izdevumus u.tml. (sk., piemēram, viedokli: Liepiņa 02.06.2020.).

Labā prakse darba aizsardzības prasību ievērošanai attālinātā darba gadījumos ir uzņēmuma prasība, lai darba aizsardzības speciālisti veic darba vides risku novērtēšanu attālinātā darba veikšanai. Lai to izdarītu, darbiniekam ir pienākums sadarboties ar darba aizsardzības speciālistiem (piemēram, jāaizpilda aptaujas veidlapa, jānosūta foto no attālinātās darba vietas). Darbiniekam ir nekavējoties jāinformē darba aizsardzības speciālists par nelaimes gadījumu darbā, veicot attālinātu darbu (rūpniecība).

Kopumā uzņēmumu koplīgumu prakšu izpēte rāda, ka attālinātais darbs šobrīd reti tiek regulēts ar koplīguma palīdzību, kā arī darba tiesiskais regulējums Latvijā šajā jomā tiek precizēts 2020. gadā. Pastāv iespēja, ka, pilnveidojoties tiesiskajam regulējumam, uzņēmumi un iestādes attālinātā darba praksi izmantos biežāk, tomēr šī prakse paliks noteiktu tautsaimniecības sektoru darba devēju iespējas, ražošanas, transporta, pakalpojumu u.c. jomās attālinātā darba iespējas arī turpmāk nebūs plaši pieejama darba un privātās dzīves līdzsvarošanas forma.

Elastīgs darba laiks, darba sākuma un beigu laika izmaiņu iespējas

Attiecībā uz elastīgā darba laika piedāvājumu puse uzņēmumu/ iestāžu pārstāvju uzskata, ka tas pieejams visiem darbiniekiem, un puse – ka tas ir iespējams tikai administratīvā personāla jeb darbinieku, kuri strādā normālo darba laiku, gadījumā. Attiecīgi maiņu darbu strādājošajiem elastīgais darba laiks nav piemērojams, un uzņēmumu pārstāvji uzskata, ka tādā gadījumā rastos būtiskas darba organizācijas problēmas, kas var negatīvi atsaukties gan uz uzņēmuma ražošanas vai darba procesiem, gan uz darba drošību, ja tā paredz strādāšanu vairāku speciālistu komandās.

Elastīgais darba laiks pamatā tiek noteikts ar uzņēmuma/ iestādes izdotu rīkojumu vai darba kārtības noteikumiem, atsevišķos gadījumos tiesības strādāt elastīgu darba laiku tiek atrunātas koplīgumā un dažos uzņēmumos pastāv prakse šīs tiesības nostiprināt darba līgumā ar strādājošo. Elastīgā darba laika ieviešana vairumā gadījumu ir bijis pēdējo gadu laikā sasniegts atbalsts darba un privātās dzīves līdzsvarošanai, un tikai viens uzņēmums norāda, ka šādas iespējas uzņēmumā pastāv aptuveni pēdējos 10 gadus.

Apskatot pēc būtības uzņēmumu pielietotās prakses, aptuveni pusē gadījumu elastīgais darba laiks paredz iespēju par pusstundu vai stundu (vienā gadījumā – divas stundas) mainīt

fiksētā normālā darba laika sākumu un beigu laiku. Mainītais darba laika sākums un beigas var tikt piemērots darbiniekam ilgstošā laika posmā, un šādā gadījumā tas tiks fiksēts uzņēmuma iekšējā uzskaites sistēmā. Darba laika sākuma un beigu laika izmaiņas var būt arī īslaicīgas un situatīvas, piemēram, samazinātas konkrētas dienas ietvaros, kas ir atstrādājamas noteiktā laika periodā. Kā papildu nosacījumu atsevišķi uzņēmumi izvirza konkrētas prasības atstrādāšanai, piemēram, nenostādāto stundu vēlams atstrādāt tajā pašā dienā, bet ja tas nav iespējams – tajā pašā nedēļā, lai nedēļas ietvaros saglabātos kopējais darba līgumā norādīto stundu skaits. Noteikts, ka nenostādāto stundu nedrīkst atstrādāt pusdienas pārtraukuma laikā. Atsevišķi uzņēmumi uzsver, ka, nostiprinot šādu praksi uzņēmuma dokumentos, īslaicīga to piemērošana ir vienkārša, t.i., nav nepieciešams sagatavot iesniegumu darba devējam, par darba laika sākuma un beigu izmaiņām pietiek dienu iepriekš vienoties ar tiešo vadītāju.

Saglabājoties nosacījumam, ka elastīgais darba laiks pieejams normālo darba laiku strādājošajiem, atsevišķos uzņēmumos ir piemērotas plašākas tā piemērošanas prakses. Tām raksturīgi šādi principi:

- ▶ tiek noteikts obligātais darbā atrašanās laiks (piemēram, plkst. 10:00-14:00 robežās, plkst. 9:30-12:00 un 13:30-16:00 robežās), attiecīgi atlikušais darba laiks var būt elastīgs;
- ▶ darba laiks ir jānostādā tā, lai kopējais nostrādātais stundu skaits tekošā mēnesī atbilst plānotajam mēneša darba laikam;
- ▶ pārstrādātās darba stundas, rakstiski saskaņojot ar struktūrvienības vadītāju, atļauts kompensēt kā brīvo laiku nākošo mēnešu laikā (tiek noteikts ierobežojums, cik ilgā laikā);
- ▶ darbinieka prombūtne ierakstāma iekšējā uzņēmuma kalendārā (parasti – elektroniskajā sistēmā vai kalendārā);
- ▶ nostrādātās stundas tiek uzskaitītas elektroniski, neskaidrību gadījumā datus iespējams salīdzināt ar apsardzes (caurlaides) sistēmas reģistrēto informāciju.

Vienā no uzņēmumiem noteikts, ka elastīgais darba laiks ir pieļaujams situācijās, ja darbiniekam ir kādi specifiski privāti apstākļi vai Darba likuma 134. panta otrās daļas noteiktajos gadījumos pēc darbinieka pieprasījuma.

Iespēja mainīt vai samazināt darba stundu skaitu

Darba likuma 134. panta otrā daļa nosaka, ka darba devējam jānosaka nepilnu darba laiku, ja to pieprasa grūtniece, sieviete pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā, kā arī darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam.

Iespēja samazināt darba stundu skaitu ir visiem darbiniekiem, daļā situāciju tiek uzsvērts, ka tas notiek tikai Darba likuma 134. panta otrajā daļā minētajos gadījumos. Tāpat uzņēmumu pārstāvji uzsver, ka darbinieki parasti nav ieinteresēti izmantot likumā paredzētās iespējas sagaidāmā ienākumu samazinājuma dēļ, turklāt pietiekami lielas manevra iespējas, kā uzskata arodorganizāciju pārstāvji, piedāvā arī elastīgais darba laiks, kā arī summētais darba laiks.

Iespējas mainīt vai samazināt darba stundu skaitu tiek nostiprinātas dažādos dokumentos, un vienotas tendences uzņēmumu/ iestāžu starpā nav novērotas. Pamatā vienošanās tiek slēgta ar konkrēto darbinieku, tāpēc darba līgumā tiek noteikts, ka darbinieks strādā nepilnu darba laiku un tā organizācijas kārtību. Citos uzņēmumos iespēja ir iekļauta uzņēmuma rīkojumā vai darba kārtības noteikumos, samērā reti tas ir noteikts koplīgumā. Visagrīnākie šādas prakses ieviešanas piemēri tiek minēti 2009. gadā, tomēr puse uzņēmumu norāda, ka ieviesuši šo iespēju 2020. gadā, saistot to ar Covid-19 ierobežojumu rezultātā pieredzēto produkcijas/ pakalpojumu pieprasījuma kritumu, kura rezultātā darba devējs piedāvāja darbiniekiem samazināt darba stundu skaitu, kas attiecīgi nav uzskatāma par darba un privātās dzīves līdzsvarošanas praksi.

Kā labās prakses piemēru, piemērojot nepilnu darba laiku (samazinot darba stundu skaitu) darbiniekiem, var minēt atsevišķu ražošanas uzņēmumu īstenoto pieeju, kad summāri nepilnais laiks tiek dalīts pēc iespējas uz mazāku darba dienu skaitu. Ja darbinieks pats lūdz sadalīt nepilno darba laiku pēc iespējas lielākā darba dienu daudzumā ar mazāku stundu skaitu katrā dienā, šādu lūgumu pēc iespējas ņem vērā, plānojot darba grafiku.

Ja darbiniekam pēc viņa pieprasījuma ir noteikts darba stundu skaita samazinājums, tas visos apskatītajos Latvijas piemēros proporcionāli samazina viņa ienākumus. Nevienam no uzņēmumiem līdz šim nav ieviesis praksi, ka darba devējs apmaksātu darba stundas, par kurām samazināts darba laiks. Attiecīgi šis aspekts var būt viens no turpmāko diskusiju priekšmetiem starp darba devēju un uzņēmuma arodorganizāciju.

Citas prakses

Citas koplīgumos atrunātās prakses pamatā ir vērstas uz darbinieka lojalitātes veicināšanu, ilgstošu darba attiecību saglabāšanu un tādu papildu labumu piešķiršanu, kas vērstas uz pieejamības veselības aprūpei paaugstināšanu u.tml., taču nav vērstas tieši uz darba un privātās dzīves līdzsvarošanu. Šajā grupā ieskaitāmi pabalsti, kas darbiniekiem tiek izmaksāti saistībā ar svarīgiem darba dzīves vai personiskiem notikumiem (piemēram, 60 gadu jubilejā, aizejot pensijā, stājoties laulībā, traumu gadījumā, sakarā ar ilgstošu ārstēšanos stacionārā vai ambulatori, tuva ģimenes locekļa nāves gadījumā u.tml.), veselības apdrošināšanu darbiniekiem un viņu tuvākajiem ģimenes locekļiem, Ziemassvētku vai gadumijas svinīgo pasākumu organizēšanu bērniem un darbiniekiem, kopīgiem tematiskiem sporta vai atpūtas pasākumiem darbiniekiem un bērniem.

Vienā uzņēmumā, kura darbība norisinās visā Latvijas teritorijā, darba devējs var segt pārcelšanās izdevumus un kompensāciju par dzīvojamās platības iegādi, ja darbinieks no viena reģiona tiek pārcelts darbā uz citu reģionu saistībā ar personāla politikā paredzēto karjeras plānošanu.

Neskatoties uz to, ka darba un privātās dzīves līdzsvarošanas prakšu izpētē bija iekļauti vairāki uzņēmumi, kuros notiek maiņu darbs, bērna pieskatīšanas atbalsts uzņēmumos parasti netiek nodrošināts. Viens uzņēmums norādīja, ka ir izskatīta ideja veidot pirmsskolas un skolas vecuma bērnu istabu, taču nav skaidrs mehānisms, kā to varētu īstenot praksē. Grūtības rada tas, ka bērnu istabas veidošanai ir nepieciešamas sertificētas aukles dažāda vecuma bērniem, nav skaidrs, kā organizēt ēdināšanu, labierīcības u.c. praktiskos jautājumus, kas attiecas uz pirmsskolas vecuma bērnu pieskatīšanu. Uzņēmuma pārstāvis atzīst, ka skolas vecuma bērnu pieskatīšana būtu aktuāla darbiniekiem, kuri dzīvo ārpus Rīgas, taču bērnam kādu iemeslu dēļ ir jāgaida līdz vecāku darba laika beigām, un šim nolūkam ir nepieciešams radīt atbilstošus apstākļus.

Kopsavilkums: darba un privātās dzīves līdzsvaru ietekmējošie faktori Latvijas uzņēmumos

Analizētajām uzņēmumu un iestāžu praksēm raksturīgs tas, ka, pirmkārt, vairums elastīgā darba formu tagadējā formātā uzņēmumos/ iestādēs ir ieviestas pēdējo gadu laikā (2014.–2020. gads), vismaz daļēji reaģējot uz mainīgajām ārējās vides prasībām, un attālinātā darba iespējas aptuveni pusē uzņēmumu/ iestāžu plašāk attīstītas tieši Covid-19 dēļ ieteiktās sociālās distancēšanās rezultātā. Finansiāls atbalsts bērnu aprūpei, papildu atvaļinājumi saistībā ar dažādiem nosacījumiem (bērnu vecākiem, darba stāžu, darbu bīstamos vai veselībai kaitīgos apstākļos u.tml.) un apmaksāts mācību atvaļinājums, ja darbinieks apgūst vispārējo izglītību, kas atbilst darba devēja darbības profilam, ir relatīvi agrāk uzņēmumos/ iestādēs ieviestās darba un privātās dzīves līdzsvara un uzņēmuma darbinieku lojalitāti veicinošas atbalsta formas.

Otrkārt, piedāvātie pasākumi darba un privātās dzīves līdzsvarošanai ir pieejami pamatā visiem darbiniekiem vai daļā gadījumu – administratīvajam (biroja) personālam (daļā gadījumu – ar papildu nosacījumiem attiecībā uz amata līmeni). Tas nozīmē, ka tehniskā līmeņa,

ražošanā vai klientu apkalpošanā iesaistītajiem darbiniekiem daļa no pasākumiem, it īpaši, elastīgā darba formas, praktiski nav pieejamas darba specifikas dēļ. Tomēr, raugoties no darbinieku vienlīdzīgu tiesību viedokļa, šajos gadījumos būtu ieteicams diskutēt par tādiem papildu labumiem šai darbinieku kategorijai, kas līdzsvarotu to relatīvi mazāk labvēlīgo pozīciju attiecībā pret administratīvo personālu.

Tādējādi viens no arodorganizāciju darba uzdevumiem būtu pārliecināties, ka tiek atrunātas visas nozīmīgās atpūtas laika formas, kas konkrētajā darbā var radīt darba un privātās dzīves līdzsvara grūtības un strādājošo nogurumu, it sevišķi pārtraukumu periodizāciju darba dienas ietvaros tehniskajiem un apkalpojošā līmeņa personālam. Nepieciešams diskutēt, cik lielā mērā koplīgumos būtu regulējami īslaicīgi darba pārtraukumi ārpus pusdienu pārtraukuma, piemēram, ik stundu vai divu stundu pārtraukums no darba ne tikai administratīvajam personālam (sakarā ar nepieciešamajiem pārtraukumiem, lai mazinātu datora lietošanas radītos riskus), bet arī citiem darbiniekiem.

Darba un privātās dzīves līdzsvaru veicinošie faktori un/ vai instrumenti:

1. ģimeņu dienu, uzņēmuma darbiniekiem un ģimenēm kopīgu atpūtas un sporta pasākumu organizēšana, atzīstot ne tikai formālās, bet arī faktiskās ģimenes saites (piemēram, neregistrētas partnerattiecības, adoptētos vai aizbildniecībā esošos bērnus), tādējādi respektējot darbinieka privāto dzīvi;
2. papildu apmaksātas brīvdienas vecākiem ar bērniem atkarībā no bērnu vecuma un pieaugoši – atkarībā no bērnu skaita;
3. papildu atvaļinājumi, kas piešķirti, balstoties uz koplīgumu par dažādiem nosacījumiem (piemēram, veselībai kaitīgs darbs, darba stāžs, bērnu aprūpe), ir izlietojami attiecīgā kalendārā gada ietvaros, kas tādējādi mudina regulāri izmantot dotās atpūtas iespējas;
4. apmaksātu brīvdienu piešķiršana ārkārtas/ neparedzētām situācijām (piemēram, bērna dzimšanas gadījumā vīrietim, laulībām, radnieku bērēm u.tml.), tomēr nav atsevišķi atrunāts apmaksāts atbrīvojums citos ārkārtas gadījumos (piemēram, negadījumu situācijas, kas notikušas ar bērniem vai citiem ģimenes locekļiem);
5. maiņu darba grafiku saskaņošana, ja uzņēmumā strādā vienas ģimenes locekļi.

Darba un privātās dzīves līdzsvaru kavējošie faktori un/ vai instrumenti:

1. maiņu darbs un darbs ar darba devēja iekārtām, kā arī aktīva iesaiste klātienē klientu apkalpošanā (ražošana, enerģētika, transports u.tml.) ir šķērslis elastīga darba formu (elastīgais darba laiks, attālinātais darbs, iespēja mainīt darba sākuma un beigu laiku u.tml.) piemērošanai attiecīgās kvalifikācijas darbiniekiem;
2. lai gan Darba likuma normas tiek ievērotas, tomēr tehnisko un apkalpojošo darba pienākumu veicējiem parasti tiek piešķirti mazāk labvēlīgi pārtraukumu grafiki (periodizācija) darba dienas ietvaros, t.i., tie tiek organizēti pēc garākiem laika intervāliem, kas var pastiprināt darbinieka noguruma sajūtu darba dienas noslēgumā;
3. pāreja uz nepilnu darba laiku, kā noteikts Darba likuma 134. pantā, visos gadījumos nozīmē arī proporcionālu ienākumu samazinājumu. Latvijas uzņēmumos nav raksturīgs darba devējam kaut daļēji kompensēt ienākumu samazinājumu;
4. nav informācijas par to, cik vienkārši iespējama atgriezeniska pāreja no nepilna darba laika uz pilnu darba laiku gadījumos, kad darbinieks, kuram bija noteikts darba laika samazinājums pēc Darba likuma 134. panta, atkal ir pieejams pilnam darba laikam;
5. gadījumos, kad administratīvajam personālam ir pieejamas attālinātā darba iespējas, šīs tiesības ir grūti tehniski realizējamas, tādēļ darbinieki mēdz atteikties no darba attālināti;
6. darba devēja un arodorganizācijas līmenī pārāk maz ir apzinātas darbinieku vajadzības iesaistīties hroniski slimo ģimenes locekļu aprūpē (izņemot bērnus), tādējādi šī problēma netiek uzskatīta par aktuālu.

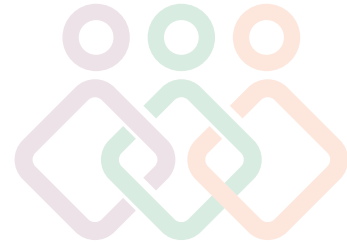
Uzņēmumos apkopotu darba un privātās dzīves līdzsvarošanas instrumentu vidū kā potenciāli veiksmīgas un lietderīgas ir atzīmējamas šādas prakses:

1. papildu apmaksātu brīvdienu/ papildatvaļinājuma piešķiršana vecākiem ar maziem bērniem (piemēram, 3-14 gadus veciem ar vai bez saistības ar bērnu skaitu) katru mēnesi, kas izlietojamas dotā laika ietvarā, uzņēmumos ar ievērojamu darbinieku vīriešu pārsvaru, tādējādi netieši veicinot vīriešu iesaistīšanos bērnu aprūpē (enerģētikas, transporta un ceļu nozares);
2. darbiniekam summāri nepilnais laiks tiek dalīts pēc iespējas uz mazāku darba dienu skaitu, lai atlikušās nedēļas dienas darbinieks varētu veltīt tikai savām privātajām vajadzībām. Tomēr, ja darbinieks pats lūdz darbu organizēt pretēji – sadalīt nepilno darba laiku pēc iespējas lielākā darba dienu daudzumā ar mazāku stundu skaitu katrā dienā, šādu lūgumu pēc iespējas ņem vērā, plānojot darba grafiku (ražošana);
3. lai aprūpētu ģimenes locekli ar hroniskām slimībām, uzņēmuma administratīvais personāls var lūgt darba devēju mainīt savu darba laiku vai iespēju strādāt attālināti biežāk un lielākā mērā, nekā paredz ierastā uzņēmuma darba organizācijas kārtība (rūpniecība);
4. gadījumā, ja darbiniekam ir īslaicīga darba nespēja (veselības traucējumi), darbiniekam, vienojoties ar tiešo vadītāju, ir tiesības saņemt trīs apmaksātas brīvas dienas gadā, kas mazina administratīvo slogu, kas saistīts ar darba nespējas lapas noformēšanu (sakarū nozare);
5. piešķirts apmaksāts vai daļēji apmaksāts mācību atvaļinājums vispārējās izglītības apgūšanai darba devējam nozīmīgās specialitātēs, darba laika pielāgošana nodarbību grafikam izglītības iestādē (dažādu nozaru uzņēmumi).

Aplūkojot citus uzņēmumu koplīgumos iekļautos papildu atvaļinājumu piešķiršanas nosacījumus, redzams, ka tie uz darba un privātās dzīves līdzsvaru tieši nav attiecināmi. Darba devēji biežāk piešķir papildu atvaļinājumus saistībā ar darbinieku veselībai kaitīgajiem darba apstākļiem, kā to paredz Darba likums, kā arī par darba stāžu uzņēmumā, veselības vai sociālās aktivitātes veicināšanai vai atbalstam.

Savukārt finanšu atbalsts darbiniekiem visbiežāk ir pieejams bērnu piedzimšanas gadījumā un mācību līdzekļu iegādei sākumskolu apmeklējošiem darbinieku bērniem, kā arī sastopami dažādi vienreizēji pabalsti vai prēmijas saistībā ar nozīmīgiem darba vai privātās dzīves notikumiem.

Koplīgumu analīze rāda, ka Latvijas situācijā interesanta būtu tādu ārvalstu pieredze, kas vērsta uz darba laika organizēšanu, lai tā būtu draudzīga visu līmeņu darbiniekiem, it sevišķi, ja viņu aprūpē ir bērni vai hroniski slimi ģimenes locekļi.



ĀRVALSTU LABĀS PRAKSES PIEMĒRI

Salīdzinot ārvalstu un Latvijas pieredzi ietvert darba un privātās dzīves līdzsvaru veicinošus instrumentus tiesību aktos un koplīgumos (sk., piemēram, ETUC 2019), redzams, ka virknē gadījumu (maternitātes, paternitātes un vecāku (bērna kopšanas) atvaļinājums, papildu apmaksāts atvaļinājums bērnu vecākiem) Latvijas regulējums un uzņēmumu/ iestāžu līmenī noslēgtie koplīgumi nodrošina labvēlīgākus apstākļus nekā citas ES valstis. Turklāt atsevišķu Latvijas uzņēmumu koplīgumi ļauj nodrošināt sistemātisku atbalstu vecākiem darba un privātās dzīves līdzsvarošanai.

Attiecīgi šīs nodaļas ietvaros, analizējot ārvalstu labo praksi, uzmanība tiks veltīta Latvijā par maz aktualizētiem jautājumiem un iniciatīvām, kuras ir būtiski mainījušas vīriešu iesaistīšanos aprūpes pienākumu veikšanā. Pārskata papildu uzdevums ir pēc iespējas dažādēt to informāciju, kas Latvijā jau šobrīd ir pieejama par darba un privātās dzīves līdzsvarošanas praksēm, piemēram, publicēta LBAS 2020. gadā sagatavotajā bukletā "Ieteikumi arodbiedrībām darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai". Atbilstoši šiem apsvērumiem ārvalstu praksi pārskatā ir analizēti Islandes, Čehijas, Lielbritānijas, Zviedrijas un Vācijas tiesību aktu un koplīgumu piemēri, kas ietver dažādus darba un privātās dzīves līdzsvarošanas instrumentus. Nodaļas noslēgumā īsi aplūkoti arī atsevišķu citu valstu piemēri, kādas darba un privātās dzīves līdzsvarošanai labvēlīgas normas iekļautas tiesību aktos vai koplīgumos, parādot līdzīgas iniciatīvas vai jaunākās tendences darbinieku tiesību aizstāvībā.

Atlasītie piemēri parāda, ka tiesību aktos noteiktā tēviem (otram vecākam) nenododamā vecāku atvaļinājuma daļa var veicināt vīriešu iesaisti bērna aprūpē (Islande), nosacījumus par aprūpētāja atvaļinājuma piešķiršanu darbiniekam hroniski slimu ģimenes locekļu aprūpei (Čehija, Lielbritānija), koplīgumos iespējams noteikt īsāku pilna darba laika definīciju maiņu darbu strādājošajiem (Zviedrijas piemērs), piedāvāt darbiniekiem plašāku izvēli starp algas pieaugumu un papildu brīvdienām (Vācija) un iekļaut nosacījumus, kas preventīvi darbojas pret darba slodzes pieaugumu, nosakot minimālo vienā maiņā strādājošo skaitu (Vācija). Tādējādi ir aplūkotas prakses, kas vērstas uz darbinieka pašsajūtas saglabāšanu, kas nepieciešama privātās dzīves pienākumu veikšanai, un atbalstu šo pienākumu izpildē.

Islande: tēviem (otram vecākam) iezīmētās vecāku atvaļinājuma daļas noteikšana

Islandes maternitātes/ paternitātes atvaļinājumi ir daļa no vecāku atvaļinājuma, un to tiesību aktos noteiktā piešķiršanas kārtība tika būtiski grozīta 2000. gadā. Vecāku atvaļinājums tika pagarināts no sešiem uz deviņiem mēnešiem, taču būtiskākais nosacījums bija šo mēnešu sadalījums abu vecāku starpā, un, proti, trīs mēneši no vecāku atvaļinājuma tika piešķirti tēvam kā nenododamā daļa, trīs mēneši atvaļinājuma tika piešķirti mātei kā nenododamā daļa, savukārt atlikušos trīs atvaļinājuma mēnešus vecāki varēja sadalīt savā starpā, kā vēlas. Pastāv papildu nosacījumi par tās vecāku atvaļinājuma daļas, kas uzskatāmi par maternitātes un paternitātes atvaļinājumiem, izņemšanas kārtību pirms un uzreiz pēc bērna dzimšanas.

Kopumā vecāku atvaļinājums izņemams līdz brīdim, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu. Gadījumos, kad bērnam ir tikai viens no vecākiem, vai otrs vecāks nevar piedalīties bērna aprūpē ilgstošas prombūtnes (piemēram, ieslodzījuma) vai veselības problēmu dēļ, pirmajam (vienīgajam) vecākam ir tiesības izņemt pilnu deviņu mēnešu garu vecāku atvaļinājumu. Vecāku atvaļinājuma apmērs ir noteikts 80% no to vidējās algas, kurš tika maksāts no apdrošināšanas budžeta (Jonsdottir 2008, Eydal, Gíslason 2017).

2019. gadā veiktais novērtējums rāda, ka jaunā vecāku atvaļinājuma piešķiršanas kārtība būtiski paaugstināja Islandes tēvu (otra vecāka) iesaistīšanos bērnu aprūpē, un paternitātes un vecāku atvaļinājuma daļas, kas nodota tēviem, izlietošana ir pieaugusi no aptuveni 30% laikā, kad tika pieņemti tiesību aktu grozījumi, līdz vismaz 80% 2017. gadā (Sigurðardóttir 2019).

Jāatzīmē, ka jau 2012. gadā Islandes parlaments pieņēma priekšlikumu pagarināt vecāku atvaļinājuma ilgumu no deviņiem līdz 12 mēnešiem, nosakot šādu mēnešu sadalījumu vecāku starpā: pieci mēneši ir katra vecāka nenododamā atvaļinājuma daļa un par atlikušo divu mēnešu izlietojumu bērna vecāki var lemt un vienoties brīvi. Tomēr 2013. gadā likuma grozījumu stāšanās spēkā tika apturēta, uzskatot to par pārāk lielu slogu Islandes valsts budžetam pēc 2009. gadā piedzīvotās ekonomiskās recesijas. Likuma stāšanās spēkā minētā redakcija ir atlikta līdz 2022. gadam.

Čehija: instrumenti vecāku un pieaugušo ģimenes locekļu aprūpētāju atbalstam

Galvenais tiesību akts, kas nosaka darba tiesību, organizācijas, darba laika, pārtraukumu, slimības atvaļinājuma piešķiršanu u.c. jautājumus, Čehijā ir Darba likums, tomēr likuma grozījumu pieņemšanā būtisku lomu ieņem sociālais dialogs (Kroupa *et al.* 2019). Lai gan Čehijā koplīgumus ir iespējams slēgt gan nozares, gan uzņēmumu līmenī, biežāk tie tiek slēgti tieši uzņēmumu līmenī.

Lai gan attiecībā uz darba un atpūtas laiku daudzas Čehijas Darba likumā ietvertās normas ir līdzīgas Latvijas normām, būtisks pēdējo gadu sasniegums ir grozījumi Darba likumā, kuri nosaka, ka kopš 2018. gada 1. jūnija darbiniekiem ir iespēja pieprasīt apmaksātu atvaļinājumu uz laiku līdz 90 dienām gadījumos, ja viņiem vismaz 30 dienu garumā ir jānodrošina ģimenes locekļa ilgstoša aprūpe visas dienas garumā. Atlīdzība par ienākumu zaudēšanu no algota darba šī atvaļinājuma laikā tiek piešķirta 60% apmērā no pamatalgas, balstoties uz slimības apdrošināšanas principiem. Darba devējam ir jāsauglabā darbinieka amats aprūpes atvaļinājuma laikā, tādējādi darbinieks pēc atvaļinājuma atgriežas iepriekšējā amatā. Darba devējs drīkst atteikties aprūpes atvaļinājuma piešķiršanu tikai nopietnu operatīvu iemeslu dēļ, pamatojot to rakstveidā. Visos pārējos gadījumos darba devējam ir pienākums nodrošināt atvaļinājumu, kura laikā darbinieks nav tiesīgs veikt nekādu citu algotu darbu (Eurofound 2019).

Lai gan darba samaksas jautājumi ir galvenais Čehijā noslēgto koplīgumu jautājums, tomēr tie ietver arī papildus nosacījumus par darba laiku un organizāciju, veselības apdrošināšanas un darba drošības jautājumiem, darba devēju iemaksām pensiju fondos un darba un privātās dzīves līdzsvarošanu (ETUI n.d.). Koplīgumā, kas noslēgts starp Kārļa Universitātes darba devēju un arodbiedrību un stājās spēkā 2016. gada 1. decembrī, noteikta virkne apmaksātu un neapmaksātu darbinieku brīvdienu privātu apstākļu dēļ (līdzīgi kā Latvijā – laulību un bērnu gadījumos), tostarp, divas neapmaksātas brīvdienas mēnesī viena vecāka ģimenēs, kurās ir bērns līdz 18 gadu vecumam, un divas neapmaksātas brīvdienas mēnesī nodarbinātajiem, kuri rūpējas par bērnu ar invaliditāti un citu darbnespējīgu personu, kas dzīvo darbinieka māsaimniecībā. Papildus minētajam darba devējs nodrošina vienu apmaksātu brīvdienu nedēļā tiem darbiniekiem, kuri sniedz ieguldījumu citu darbinieku bērnu aprūpē, kas tiek nodrošināta darba devēja telpās (piemēram, bērnu atpūtas stūrītis u.tml.).

Lielbritānija: papildu brīvdienas rūpēm par hroniski slimiem ģimenes locekļiem

Nodarbinātības un arodbiedrību jautājumus Lielbritānijā pamatā regulē virkne tiesību aktu, savukārt koplīgumu slēgšana ir brīvprātīga – to slēdz uzņēmuma līmenī. Tomēr tiek uzskatīts, ka sociāli atbildīgi darba devēji atzīst ieguvumus, ko sniedz koplīgumu slēgšana (Evans, Adam 2019).

Darba un privātās dzīves līdzsvaram Lielbritānijā tiesību aktu līmenī (*Employment Rights Act 1996*) ir noteiktas dažādas elastīgā darba laika formas, kā rezultātā nepilnu darba laika strādājošo sieviešu īpatsvars Lielbritānijā ir augstāks par ES vidējo rādītāju. Būtiski, ka Nodarbinātības tiesību likums (80F. pants) nosaka obligātās tiesības darbiniekam prasīt darba devējam šādas darba organizācijas izmaiņas: darba stundu skaita izmaiņas, darba sākuma un beigu laika izmaiņas un darba izpildes vietas maiņu, piemērojot darbu no mājām. Savukārt 2014. gada Bērnu un ģimeņu likums (*Children and Families Act 2014*) nosaka, ka iepriekš minētās izmaiņas ir tiesīgi prasīt nodarbinātie gan ar bērnu, gan citu savu pieaugušo un hroniski slimo ģimenes locekļu aprūpi.

Blakus iepriekš minētajai likumā noteiktajai nodarbinātības nosacījumu maiņai un atbrīvojumiem no darba saistībā ar maternitātes, paternitātes un bērna kopšanas (vecāku) atvaļinājumiem, kā arī ārkārtas situācijas atbrīvojumiem, Lielbritānijā notiek arī aktīvas diskusijas, vai nodarbinātajiem ar aprūpes pienākumiem visplašākajā tvērumā ir pieejami pietiekami daudz instrumentu darba un privātās dzīves līdzsvarošanai. Lielbritānijas valdība, pievēršot uzmanību problēmas aktualitātei, vismaz divas reizes ir izstrādājusi Aprūpētāju atbalsta plānu, pēdējā darbības posms ir 2018. – 2020. gads (*Carers action plan 2018-2020: support carers today*).

Diskusijās par Lielbritānijas sabiedrības novecošanos un aprūpes pienākumu pieaugumu tiek atzīts, ka darbinieka iesaistīšanās ģimenes locekļa aprūpē var būt grūti atpazīstama vajadzība uzņēmuma iekšienē, jo darbinieki mēdz kautrēties izteikt šo vajadzību darba devējam. Šādu baiļu mazināšanai Lielbritānijā reizi gadā, parasti rudenī, tiek organizētas “aprūpes” dienas, kad NVO u.c. organizācijas iepazīstina ar saviem pakalpojumiem, pasākumi tiek rīkoti valsts/ pašvaldību līmenī, un mērķis ir veicināt kopējo izpratni par problēmas aktualitāti sabiedrībā. Aprūpētāju interešu aizstāvībai darbojas nevalstiskais sektors, kurš regulāri apkopo datus par personu ar aprūpētāju pienākumiem skaitu Lielbritānijā un saņemto atbalstu un ir nozīmīgs sadarbības partneris valdības konsultācijās par aprūpētāju vajadzībām.

Šobrīd nodarbinātajiem Lielbritānijā pastāv tiesības strādāt elastīgu darba laiku un saņemt neapmaksātu aprūpētāja atvaļinājumu vai, ja darba devējs koplīgumā vai kādā citā iekšējā dokumentā atzīst aprūpes vajadzības kā būtisku savu darbinieku problēmu, arī darba devēja apmaksātu atvaļinājumu. Piemēram, **Centrica**, kas ir vairāku enerģētikas uzņēmumu mātes kompānija Lielbritānijā, darbiniekiem ar aprūpes pienākumiem piedāvā vairākus atbalsta veidus: elastīgu darba laiku, aprūpētāju darbinieku psiholoģiskā atbalsta tīklu, garīgās veselības atbalstu un apmaksātu aprūpētāju atvaļinājumu (Centrica n.d.). Apmaksāts aprūpētāja atvaļinājums uzņēmumā pieejams ilgumā līdz sešām nedēļām, kas, pēc būtības, ir vairāku atvaļinājumu veidu kombinācija. Tas ietver sākotnējo apmaksāto aprūpētāju atvaļinājumu 10 dienu ilgumā, kam seko vēl četru nedēļu atvaļinājums, kas atbilst ikgadējā atvaļinājuma formai. Tomēr darbinieka ieguvums ir iespēja izņemt atvaļinājumu visu vienkopus. Balstoties uz pētījumu datiem, ka aprūpētāji var justies vientuļi un pienākumi var radīt garīga rakstura traucējumus, kas ilgākā laika posmā noved pie izdegšanas sindroma, uzņēmums piedāvā darbiniekiem arī dažādas psiholoģiskā atbalsta formas.

Tomēr, reaģējot uz publiskajām diskusijām, 2020. gadā Lielbritānijas valdība rīkoja konsultācijas par nepieciešamību noteikt aprūpētāja tiesības uz apmaksātu papildu atvaļinājumu no piecām līdz desmit dienām gadā, lai atbalstītu nodarbināto ar šādiem pienākumiem darba un privātās dzīves līdzsvaru (TUC 04.08.2020.), jo darba devēju līdz šim brīvprātīgi sniegtais atbalsts nav pietiekams (House of Commons 2018). Piedāvājums piešķirt apmaksātu aprūpētāju

atvaļinājumu ir balstīts uz mājsaimniecību ienākumu analīzi, kura rāda, ka neapmaksāts atvaļinājums atstāj negatīvu iespaidu uz ģimenes iespējām finansiāli segt savas vajadzības.

Vācijas koplīgumu piemēri

Vācijā arodbiedrībām un darba devēju organizācijām ir nozīmīga loma darba attiecību un darba apstākļu pārvaldībā, jo laikā pēc II pasaules kara, reaģējot uz pagātņi, likumdevējs piešķīra valsts iestādēm diezgan ierobežotu lomu darba attiecību regulēšanā (Kraemer 2019). Pamatlikums (*Grundgesetz*) un 1949. gada Koplīgumu likums (*Tarifvertragsgesetz*) garantē apvienošanās brīvību un arodbiedrību un darba devēju organizāciju/ atsevišķu darba devēju autonomiju, noslēdzot saistošus koplīgumus. Darbaņēmēju interešu pārstāvību regulē 1952. gada Likums par darba konstitūciju (grozīts 1972. gadā, *Betriebsverfassungsgesetz*), 1955. gada Personāla pārstāvības likums (*Personalvertretungsgesetz*), kas paredz tiesības ievēlēt darbinieku pārstāvniecību iestādēs un valsts pārvaldes struktūrās, kurās strādā vismaz pieci darbinieki, un kas nosaka konsultēšanās un kopīgas noteikšanas tiesības. 1951. un 1976. gada likumi par koplēmumu nosaka darbinieku pārstāvību uzraudzības padomēs uzņēmumos, kuros strādā 2000 darbinieku.

Koplīgumu likums garantē arodbiedrībām, darba devēju organizācijām un atsevišķiem darba devējiem autonomiju koplīgumu slēgšanā, parasti – reģionālā līmenī. Tie ir saistoši un ir jāpiemēro visiem darba devēju organizācijas locekļiem (ja vien organizācija nepiedāvā dalību bez saistoša pienākuma piemērot līgumu). Līgumi attiecas uz visiem arodbiedrības locekļiem uzņēmumā; praksē tos parasti piemēro visiem uzņēmuma darbiniekiem. Juridisku strīdu gadījumā darba tiesas lemj par organizācijas tiesībām slēgt koplīgumu un par koplīguma spēkā esamību. Sociālie partneri var lūgt darba ministru paplašināt vienošanos (padarīt par ģenerālvienošanos).

Galvenā arodbiedrību savienība Vācijā ir *Deutsche Gewerkschaftsbund* (DGB), kas piesaista visu veidu darbiniekus, tajā ietilpst tādas nozīmīgas arodbiedrības kā Metāla un elektrotehnikas nozares arodbiedrība (*IG Metall*) un Apvienoto pakalpojumu arodbiedrība (*Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Ver.di*), kurām pašām katrai atsevišķi arī ir ievērojama ietekme. Metāla un elektrotehnikas nozarē noslēgtie koplīgumi kalpo par paraugu daudzām citām nozarēm, taču pieaugoša atšķirība starp stabilākām darba attiecībām uz eksportu orientētā ražošanas nozarē un konfliktējošākajiem privātajiem pakalpojumu sektoriem, rada arvien būtiskākas atšķirības nozaru starpā.

Vācijas piemēru izvēles pamatā ir trīs koplīgumu piemēri, kas vērsti uz lielāku darbinieku autonomiju, izvēloties starp darba algas pieaugumu un papildu brīvdienām, piemaksām pie darba algas par smagu darbu un preventīvu rīcību darba pārslodzes un izdegšanas sindroma novēršanai.

Koplīgumi par piemaksu saistībā ar smagu darbu metāla ražošanas nozarē

2016.–2017. gadā noslēgtais koplīgums starp arodbiedrību *IG Metall* un Ziemeļreinas-Vestfālenes apgabala darba devējiem metāla ražošanas nozarē, pirmkārt, noteica, ka pilns darba laiks ir 35 stundas, un, otrkārt, iekļāva virkni piemaksu strādājošajiem, tostarp, piemaksu par smagu darbu 6% apmērā no pamata stundas likmes, kā arī speciālas piemaksas par darbu valsts svētku dienās, vēlās vakara stundās ārpus virsstundu darba u.tml. piemaksas.

Koplīgumi par elastīgākiem darba nosacījumiem metāla ražošanas un transporta nozarēs

Elastīgāki darba nosacījumi, kuri piedāvā iespēju nodarbinātajam izvēlēties starp finanšu un laika ieguvumiem, t.i., starp algas pieaugumu vai vienreizēji izmaksājamiem pabalstiem un papildus brīvdienu piešķirumu, ir instruments, ko koplīgumos ar darba devējiem ietvēru-

šas vairākas Vācijas arodbiedrības. Pirmie mēģinājumi ietvert šādus nosacījumus tika īstenoti 2016. gadā (WSI 2019, WSI 2020).

2016. gada decembrī koplīgums starp Dzelzceļa un transporta savienību *EVG* un *Deutsche Bahn AG* ietvēra jauninājumu, saskaņā ar kuru darbinieki varēja izvēlēties vienu no diviem piedāvājumiem: algas paaugstināšanu par 2,6% no 2018. gada 1. janvāra un īsāku darba nedēļu vai sešu dienu papildu brīvdienas katru gadu. Šis piedāvājums tika iekļauts arī nākamajā koplīgumā, kas tika noslēgts 2018. gada decembrī, piedāvājot izvēli starp algas paaugstinājumu par 2,6%, par stundu īsāku darba nedēļu vai sešām papildu brīvām dienām. Sākot ar 2021. gadu, dzelzceļa darbinieki varēs apvienot šīs iespējas, izvēloties starp 5,2% lielāku atalgojumu, par divām stundām īsāku darba nedēļu vai 12 brīvdienām katru gadu (WSI 2019).

Sekojot iepriekš minētajam piemēram un ņemot vērā aptauju rezultātus, kas rāda, ka vidējais darba laika ilgums Vācijas uzņēmumos pārsniedza likumiski noteiktās robežas, arodbiedrība *IG Metall* ar darba devēju organizāciju *Gesamtmetall* parakstīja koplīgumu 2019. gadā, par elastīgu darba organizāciju un ekonomiskajiem ieguvumiem metāla un enerģētikas nozarē (ETUC 2019). Koplīgums ietvēra nosacījumus par algu pieauguma tempiem, kā arī vienreizēju ikgadēju maksājumu strādājošajiem, kuru ir iespējams samainīt pret papildu brīvdienām, piemēram, no 2020. gada koplīgums paredz izmaksāt darbiniekam vienreizēju ikgadēju maksājumu EUR 400 apmērā, kuru iespējams samainīt pret 8 brīvām dienām (2 no tām kā papildu dienas), lai veiktu bērnu aprūpes pienākumus (bērniem līdz astoņu gadu vecumam) vai rūpes par ģimenes locekļiem (atbilstoši dažādām aprūpes vajadzībām/ balstoties uz medicīnisku izziņu); šī iespēja ir pieejama arī darbiniekiem, kuri strādā maiņu darbu. Tāpat koplīgums nosaka tiesības uz samazinātu pilnas slodzes darbu līdz vismaz 28 stundām nedēļā uz laiku līdz diviem gadiem (un tiesības atgriezties) ar samazinātu atalgojumu.

2018. gadā arī Apvienotā pakalpojumu arodbiedrība *Ver.di* sāka slēgt koplīgumus, kas ļāva izvēlēties starp algas paaugstināšanu vai papildu brīvo laiku. Pirmais no tiem, 2018. gada aprīlī, bija koplīgums ar *Deutsche Post AG*. Saskaņā ar šo līgumu, sākot no 2019. gada, darbinieki varēja izvēlēties starp 3% algas paaugstinājumu vai 60,27 stundu īsāku darba laiku gada griezumā. Sākot ar 2020. gadu, izvēle bija starp par 2,1% algu paaugstinājumu vai 42,19 stundu darba laika samazinājumu (WSI 2019). Līdzīgas iespējas izskata arī arodbiedrības citu nozaru uzņēmumos, un uzņēmumu skaits, kuri piedāvā darbiniekiem līdzīgus nosacījumus, ir būtiski pieaudzis 2019. gadā, aptverot arvien atšķirīgākus tautsaimniecības sektorus (WSI 2020). Arodbiedrību apkopotā informācija rāda, ka jaunie instrumenti sniedz atbalstu darba un privātās dzīves līdzsvarošanai, par ko liecina dati, ka ir pietiekami nozīmīga darbinieku daļa (līdz pat 40% atkarībā no uzņēmuma), kas algas pieauguma vietā izvēlas papildu brīvdienas.

Darba pārslodzes un izdegšanas novēršana veselības aprūpes nozarē

Vācijas arodbiedrības uzskata, ka darba intensificēšanās, personāla trūkums, atpūtas laika trūkums, grūtības līdzsvarot darbu un privāto dzīvi un pozitīva novērtējuma trūkums ir galvenie izdegšanas sindroma cēloņi. Tomēr izdegšana kā fakts parasti netiek īpaši atrunāta dokumentos – dažādas arodbiedrību iniciatīvas, piemēram, *Ver.di* darbība, ir vērstas pret tādiem darba apstākļiem, kas var radīt pārslodzi un garīgās veselības traucējumus. Šajā kontekstā nozīmīgs sasniegums bija koplīgums, ko 2016. gadā noslēdza *Ver.di* un Berlīnes universitātes slimnīca *Charité* (Eurofound 2018a), kurā tika panākta vienošanās par pasākumiem, kas vērsti pret darbinieku skaita samazināšanu, par minimālā personāla skaita noteikšanu (īpaši attiecībā uz medmāsām, nakts darbu, ķirurģijas un intensīvās terapijas nodaļās strādājošajiem) un divpusējās (darba ņēmēju un vadības) komitejas izveidošanu, kuras mērķis bija uzraudzīt koplīguma ievērošanu. Koplīgums paredzēja arī EUR 300 000 liela fonda izveidošanu uz sešiem mēnešiem tādu pasākumu finansēšanai, kas novērstu darba pārslodzi. Kā turpmākās darba slodzes normas tika noteikta medmāsu un pacientu attiecība katrā no stacionāra nodaļām un atkarībā no dežūras maiņas (dienas vai nakts maiņa). Raksturīgākie piemēri: māsu un

pacientu attiecība intensīvās terapijas nodaļās ir 1:3, bērnu nodaļā – 1:6,5. Tāpat koplīgums noteica, ka nepieciešams veikt darba slodzes un darba vides potenciāli kaitīgās ietekmes novērtējumu neatliekamās palīdzības un radioloģijas nodaļās strādājošajiem, uz kura pamata jāizstrādā nosacījumi risku mazināšanai un darba apstākļu uzlabošanai.

Tālākās aktivitātes attiecībā uz veselības aprūpes nozarē strādājošo darba apstākļu uzlabošanu jau tika īstenotas likumdevēja līmenī. 2018. gada pavasarī Vācijas valdība savā koalīcijas līgumā paziņoja par paplašinātu Vācijas slimnīcu reformu programmu, un 2018. gada novembrī Vācijas parlaments pieņēma jaunu likumu “Aprūpes personāla stiprināšana” (*Pflegepersonal-Stärkungsgesetz*). Likums nosaka dažas būtiskas izmaiņas, t.sk., lēmums veikt izvērstāku slimnīcu finansēšanas sistēmas reformu, no 2020. gada izslēdzot slimnīcas aprūpes personāla izmaksas no diagnozē balstītas samaksas (DRG) sistēmas un kompensējot tās pilnībā (*Schulten, Seikel 2020*), ir būtisks sasniegums arī Latvijas veselības aprūpes personāla darba samaksas kontekstā.

Zviedrija: tiesiskajā regulējumā un koplīgumā noteikto darba stundu skaits

Tā kā Zviedrijai raksturīga augsta strādājošo līdzdalība arodbiedrībās, nozaru arodbiedrības un darba devēju organizācijas paraksta nozaru koplīgumus (ģenerālvienošānās). Tādējādi nozīmīgs tiesību akts ir Koplēmuma likums (MBL 1976: 580), kas regulē koplīgumu slēgšanu, darbinieku tiesības uz arodbiedrību pārstāvību un tiesības iestāties arodbiedrībā vai darba devēju organizācijā. Tajā aprakstītas tiesības un pienākumi sarunu un konfliktu laikā.

Viena no būtiskākajām Zviedrijas darba tiesību raksturojošām iezīmēm ir darba attiecību tiesiskā regulējuma daļēja piemērošana, proti, kolektīvās vienošanās var noteikt labvēlīgākus nosacījumus nekā vispārējais darba tiesiskais regulējums. Tā kā Zviedrijā ir augsti attīstīta pārrunu kultūra sociālo partneru starpā, valsts neiesaistās šajā procesā. Nodarbinātības aizsardzības likums (LAS 1982: 80) regulē vispārējās attiecības starp darba ņēmējiem un darba devējiem publiskajā un privātajā sektorā. Citi nozīmīgi tiesību akti ir Darba vides likums (AML 1977: 1160) un Darba laika likums (ATL 1982: 673) (*Danielsson, Gustafsson 2019*).

1938. gadā noteiktais līgums *Saltsjöbadsavtalet* dod darba devējiem un arodbiedrībām tiesības noteikt darba koplīgumos algas un nodarbinātības nosacījumus. Līdz 1980. gadiem sarunas galvenokārt notika nacionālajā līmenī, bet, ņemot vērā atšķirīgo ekonomiskās attīstības ietekmi uz tautsaimniecības nozarēm, sarunas pārvirzījās no nacionālā uz nozaru līmeni. Kolektīvā vienošanās vietējā (uzņēmumu) līmenī arī kļūst arvien izplatītāka.

Rūpnieciskās sadarbības un sarunu līgums (*Industriavtalet*), kas tiek slēgts nozares līmenī, ir uzskatāms par “etalona” līgumu algu jomā citām nozarēm kopš 1997. gada. Nolīguma mērķis ir nodrošināt algu saglabāšanu tādā līmenī, kas ņem vērā Zviedrijas darba ražīgumu un starptautisko konkurētspēju. Tādējādi rūpniecības nozares sociālie partneri nosaka kopējo algu līmeni, ko viņi aicina pieņemt arī citām tautsaimniecības nozarēm, kas parasti arī īstenojas. Plašāka mēroga pārrunas notiek aptuveni reizi trīs gados – iepriekšējās notika 2017. gadā un nākamās bija sagaidāmas 2020. gadā.

Darba laiks, kura sīkāku regulējumu koplīgumos var uzskatīt par labo praksi, Zviedrijā ir noteikts Darba laika likumā (ATL 1982: 673). Ar dažiem izņēmumiem likumā noteiktais maksimālais nedēļas darba laiks ir 40 stundas, tomēr koplīgumi dod iespēju to saīsināt par labu darbiniekiem. Turpinājumā ir aplūkots Zviedrijas pārtikas rūpniecības 2013.–2016. gadā spēkā esošs koplīgums, kurā noteikts atšķirīgs pilna darba laika definējums stundu skaita ziņā atkarībā no personas veiktā darba un iesaistīšanās maiņu darba veikšanā. Līdzīgi piemēri atrodami arī citu nozaru koplīgumos.

Aplūkojamais pārtikas ražotāju nozares uzņēmumu koplīgums, kas darbojās 2013.–2016. gadā, aplūko virkni jautājumu saistībā ar darba laiku, samaksu un apmaksātajām brīvdienām. Saskaņā ar koplīgumu dažādām darbinieku kategorijām pilns darba laiks ir atšķirīgs, un pro-

ti: normālajam darba laikam – 40 stundas, maiņu darbs, kas tiek organizēts divās maiņās, – 38 stundas, maiņu darbs trīs maiņās – 38 stundas, maiņu darbs trīs maiņās, kas tiek organizēts bez pārtraukuma arī sestdienās un svētdienās, – 36 stundas, nepārtraukts nakts darbs (vismaz trīs stundas laikā no pusnakts līdz 5:00) – 38 stundas. Koplīgums nosaka arī 12 mēnešu summāro darba stundu skaitu katrai nodarbināto grupai, dalot pēc līdzīgiem principiem, kā rezultātā normālu darba laiku strādājošajiem 12 mēnešu darba laiks ir 1796 stundas, maiņu un nakts darbu strādājošajiem – 1706 stundas, maiņu darbā ietverot darbu sestdienās un svētdienās, 12 mēnešu darba laiks ir 1616 stundas. Koplīgums nosaka, ka iespējams virsstundu darbs, kurš nedrīkst pārsniegt Zviedrijas tiesiskajā regulējumā noteikto maksimālo rādītāju.

Citas prakses darbinieku aizsardzībai un darba un privātās dzīves līdzsvaram

Meklējot jaunas idejas, kā papildināt Latvijas tiesību aktus vai koplīgumus, lai atbalstītu darbinieku tiesību aizsardzību, darba un privātās dzīves līdzsvaru un veicinātu vīriešu iesaistīšanos bērnu aprūpē, ievērojamas ir arī citu valstu iniciatīvas, kuras īsumā aplūkotas šajā nodaļā.

Dānijas elektriķu profesijas nozares līmeņa koplīgums 2020.–2023. gadam nosaka vecāku atvaļinājuma sadalījumu, sākot ar 2020. gada 1. jūliju. Kopējais vecāku atvaļinājuma garums Dānijā ir 16 nedēļas, kuru darba devējs apmaksā pilnībā atbilstoši vidējai stundas likmei. 16 nedēļu atvaļinājums tiek sadalīts tādējādi, ka bērna mātei (maternitātes atvaļinājuma saņēmējai) pienākas piecas nedēļas, otram vecākam (tēvam) – astoņas nedēļas un atlikušās trīs nedēļas tiek nodotas vienam no vecākiem pēc to brīvas vienošanās. 16 nedēļu vecāku atvaļinājums ir jāizņem 52 nedēļu laikā kopš bērna piedzimšanas, turklāt katra no vecāku atvaļinājuma daļām (piešķirta vienam un otram vecākam) drīkst tikt sadalīta ne vairāk kā divos posmos.

Polijas piemērs par pakāpenisku atteikšanos no darba svētdienās tirdzniecības jomā (Czarzasty 2018) parāda, ka ir nepieciešama ilgstoša (piecu un vairāk gadu) arodbiedrības aktivitāte, lai panāktu vēlamos tiesiskā regulējuma grozījumus. Pakāpeniskās pārejas process, kurš ieguva likuma spēku 2017. gadā, piedāvāja veikt šādas izmaiņas: 2018. gadā veikali nebūs atvērti pusi no attiecīgā mēneša svētdienām, 2019. gadā tirdzniecība būs slēgta trīs svētdienās (vidēji) mēnesī, un 2020. gadā visi veikali būs slēgti katru svētdienu. Noteikumam ir aptuveni 30 izņēmumi, tostarp tirdzniecību var veikt:

- ▶ veikali, kur klientu apkalpošanu veic pats tā īpašnieks;
- ▶ degvielas uzpildes stacijas;
- ▶ tirdzniecības vietas, kas atrodas sabiedriskā transporta uzgaidāmajās telpās (piemēram, dzelzceļa stacijās un lidostās);
- ▶ maiznīcas.

Nīderlandes arodbiedrības 2020. gada septembrī ir panākušas, ka publiskā sektora darbiniekiem (ierēdņiem), kuri strādā attālināti no mājām, gadā tiek izmaksāta piemaksa EUR 363 apmērā, lai kompensētu šajā sakarā radušos izdevumus. Vienošanās pamatā ir aprēķini, kas rāda, ka, strādājot no mājām, nodarbināto mājsaimniecību budžeta izdevumi ir pieauguši par EUR 500 (aprēķinos iekļauti ne tikai elektrības patēriņš un interneta pieslēgums, bet arī tādi resursi kā darbavietā pieejamo bezmaksas dzērienu un tualetes papīra izdevumu pārvešana uz mājsaimniecības izdevumiem) (dutchnews.nl 29.09.2020.).

Somijas pakalpojumu nozares arodbiedrība atzinīgi novērtē Somijas Darba padomes 2020. gada novembrī pieņemto atzinumu, ka ēdienu piegādes pakalpojumu sniedzēji ir uzskatāmi par darbiniekiem, nevis uzņēmējiem, kā tie parasti tiek noformēti (Trade Union News from Finland 03.11.2020).

Somijas tūrisma, restorānu un atpūtas pakalpojumu sektorā 2020. gada oktobrī tika noslēgts koplīgums, kurš nosaka lielāku secīgu naktsmaiņu ierobežojumu, samazinot

pieļaujams secīgās naktsmaiņas no septiņām līdz piecām maiņām (Trade Union News from Finland 02.10.2020).

Šveices tirdzniecības sektorā 2017. gadā noslēgts koplīgums, kurš paredz labvēlīgāku attieksmi pret mazu bērnu vecākiem. Noslēgtais koplīgums piedāvā garāku paternitātes pabalstu tēviem – no sākotnējās vienas uz trīs nedēļām (ETUC n.d.).

Kopsavilkums

Ārvalstu pieredze rāda, ka jaunu nosacījumu iekļaušana koplīgumos tiek panākta ilgstošu sarunu procedūru (kā arī dažādu arodbiedrību iniciatīvu, t.sk., streiku) rezultātā. Šo procesu nozīmīga sastāvdaļa ir sistemātiska datu vākšana par darba organizācijas un darba un privātās dzīves līdzsvarošanas problēmām dažādu nozaru uzņēmumu darbinieku vidū, kā arī plašāka sabiedrības, politikas veidotāju un darba devēju informēšana par strādājošo vajadzībām.

Redzams, ka pēdējos gados noslēgto koplīgumu saturā arvien biežāk tiek iekļauti instrumenti, kas ļauj nodarbinātajiem saņemt papildu brīvdienas privātām vajadzībām, t.sk., aprūpētāju pienākumu veikšanai ne tikai attiecībā uz bērniem, bet arī hroniski slimiem vecākās paaudzes ģimenes locekļiem. Kā rāda Vācijas piemērs, darbiniekiem ik gadus ir iespējams izvēlēties starp algas pielikumu un papildu brīvdienām atbilstoši attiecīgā gada vajadzībām. Savukārt Lielbritānijas sabiedrībā pastāv aktīvas diskusijas par apmaksāta aprūpētāja atvaļinājuma piešķiršanas iespējām visiem strādājošajiem. Vairākās valstīs tiesību aktu vai koplīgumu līmenī jau ir noteikti apmaksāti un neapmaksāti papildu atvaļinājumi vecākiem un personām, kuras aprūpē hroniski slimus ģimenes locekļus. Attiecībā uz apmaksāto vecāku atvaļinājumu redzams, ka Islandē un Dānijā tiesību aktu un koplīgumu līmenī iekļauti nosacījumi par nenododamo vecāku atvaļinājuma daļu, kas kopsummā nodrošina, ka otrs vecāks (tēvs) iesaistās bērna aprūpē līdzīgā apmērā kā bērna māte (Dānija). Būtiski, ka Dānijas koplīguma piemērs vecāka statusa formulējumā izmanto jēdzienus “maternitātes pabalsta saņēmējs” un “otrs vecāks”, tādējādi atzīstot mūsdienu ģimeņu dažādību.

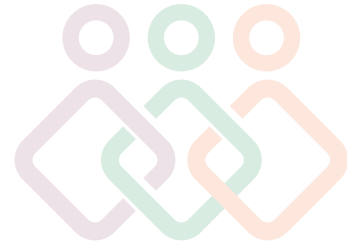
Somijas, Vācijas un Zviedrijas piemēri vēsta, ka arodbiedrības pievērš lielu uzmanību darba apstākļu uzlabošanai dažādu tautsaimniecības nozaru uzņēmumos, kas preventīvi vērsti arī uz izdegšanas sindroma mazināšanu nodarbināto vidū.

Vadoties no Latvijas nodarbinātajiem raksturīgo darba un privātās dzīves līdzsvarošanas problēmu apraksta, ieteicama ir šādu prakšu pārņemšana Latvijas tiesību aktos un koplīgumos:

1. arodbiedrībām būtu jāatbalsta lielāka tēviem (otram vecākam) nenododamā atvaļinājuma daļas ieviešana, nekā Direktīvā (ES) 2019/1158 noteiktais minimums (divi mēneši). Līdzīgi kā Islandes gadījumā, ir atbalstāms vecāku atvaļinājuma sadalījums vairākās daļās, iezīmējot vienādu mātei un tēvam (otram vecākam) nododamo minimālo vecāku atvaļinājuma daļu, atstājot izvēli pār trešo atvaļinājuma daļu. Vadoties no Islandes piemēra, minimālais tēvam (otram vecākam) nododamā atvaļinājuma garums būtu trīs vai četri mēneši (sk. sīkāk diskusiju par Direktīvas prasību ieviešanu nākamajā nodaļā);
2. arodbiedrībām jāatbalsta 100% darba devēja apmaksāta aprūpētāja atvaļinājuma piešķiršana vismaz uz piecām darba dienām (Direktīvā noteikto minimālo termiņu), ņemot vērā, ka atsevišķos Latvijas koplīgumos sastopami piemēri, kad darba devēji piešķir mazu bērnu vecākiem papildu apmaksātas brīvdienas līdz 12 dienām gadā, savukārt Lielbritānijas piemērs rāda, ka darba devējs aprūpētāja vajadzībām piešķir 10 papildus brīvas dienas gadā. Balstoties uz Čehijas piemēru, arodbiedrības var rosināt ilgāka aprūpētāja atvaļinājuma piešķiršanu Latvijā īpaši smagos hroniski slimo ģimenes locekļu aprūpes gadījumos, to apmaksājot no slimību apdrošināšanas budžeta 50-60% apmērā no darba algas, saglabājot atvaļinājuma saņēmēja darba vietu;

3. līdzīgi kā Lielbritānijā un Vācijā, arodbiedrībām būtu jāiesaistās vispārējā informētības līmeņa paaugstināšanā par strādājošo darba un privātās dzīves līdzsvarošanas problēmām, piemēram, vajadzībām aprūpēt hroniski slimos ģimenes locekļus, izdegšanas sindroma iemesliem u.tml., pamatojot savus priekšlikumus politikas veidotājiem un darba devējiem;
4. nozarēs, kurās nodarbināto atalgojums pārsniedz vidējo algu valstī, arodbiedrībām ieteicams mēģināt ieviest Vācijas koplīgumu praksi piedāvāt darbiniekiem izvēlēties starp darba samaksas pieaugumu un papildu apmaksātām brīvdienām gadā. Svarīgi ņemt vērā, ka šāds piedāvājums var ieinteresēt strādājošos tikai tajās nozarēs, kur atalgojuma līmenis ir pietiekami augsts, lai algas palielinājums nebūtu vienīgā likumsakarīgā strādājošo izvēle;
5. balstoties uz Vācijas piemēru, Latvijas uzņēmumos ieviesto praksi par papildu brīvdienu mazu bērnu vecākiem vienas apmaksātas darba dienas mēnesī apmērā rosināt izteikt divējādi un piedāvāt darbiniekam izvēli starp vienu pilnu apmaksātu darba dienu mēnesī vai izņemt brīvdienu sadalītu pa vairāku stundu intervāliem (vidēji – divām stundām nedēļā), tādējādi piedāvājot lielāku elastību atbalsta piemērošanā. Ņemot vērā Latvijas arodbiedrību argumentus par darba organizāciju ražošanas sektorā, pastāv risks, ka piedāvātā izvēles iespēja pēc būtības būs attiecināma tikai uz administratīvo personālu;
6. gadījumos, kad darba devējs iesaka vai norīko darbinieku attālinātā darba režīmā, arodbiedrībām, līdzīgi kā Nīderlandē, jāaktualizē jautājums par darbiniekam radušos papildu izdevumu segšanu, nosakot kompensācijas summu gadā vai pusgadā, atkarībā no attālināti veiktā darba stundu skaita;
7. veicinot darba un privātās dzīves līdzsvaru nozarēs, kurām šobrīd ir raksturīga relatīvi zema samaksa un augsta slodze (piemēram, veselības aprūpe, tirdzniecība, tūrisma un viesmīlības pakalpojumi), līdzīgi kā Polijā, Somijā un Vācijā koplīgumos būtu jānosaka ierobežojumi smagiem darba apstākļiem (piemēram, maksimālo svētdienās nostrādāto dienu skaitu gadā, ierobežojumus nakts darbam un darbam brīvdienās, maksimālo pacientu skaitu uz vienu medmāsu u.c. ierobežojumus);
8. ņemot vērā dažādu netipisko nodarbinātības formu izplatību Latvijā (piemēram, faktisko darbinieku noformēšanu kā mikrouzņēmuma nodokļu maksātājus, darbinieku nolīgšanu caur dažādām interneta platformām u.tml.), arodbiedrībām, līdzīgi kā Somijas piemērā, ieteicams aktualizēt diskusijas par šo nodarbināto darba tiesisko aizsardzību. Līdzīgas diskusijas vērojamas ne tikai Somijā, bet arī citās ES valstīs, arodbiedrībām paužot satraukumu par šo strādājošo atrašanos ārpus koplīgumu nodrošinātajiem pieņemamiem darba apstākļiem.

Izteiktie priekšlikumi, ņemot vērā šī brīža Latvijas situāciju attiecībā uz atalgojumu un darbaspēka pieejamību dažādās tautsaimniecības nozarēs (it īpaši, tirdzniecībā un veselības aprūpē) un sabiedrības attieksmes un brīvā laika pavadīšanas ieradumus, ir īstenojami dažādos termiņos, piemēram, priekšlikumi par vecāku un aprūpētāju atvaļinājumiem, kā arī kompensācijām saistībā ar attālināto darbu var tikt īstenoti salīdzinoši īsā laika posmā. Savukārt pēdējie divi priekšlikumi par darba un privātās dzīves līdzsvarošanu atsevišķās tautsaimniecības nozarēs ir īstenojami ilgākā laika posmā, jo ietver sevī gan problēmas aktualizēšanu un izpratnes veicināšanu, gan sociālā dialoga procesu, gan papildu valsts budžeta līdzekļu veselības aprūpes nozares gadījumā.



LATVIJAS TIESISKAIS REGULĒJUMS UN DIREKTĪVAS (ES) 2019/1158 IEVIEŠANA

2019. gada 20. jūnijā tika pieņemta Direktīva (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, nosakot minimālās prasības atvaļinājumiem dažādu aprūpes pienākumu veikšanai un elastīgu darba nosacījumu radīšanu darbiniekiem, kuriem ir bērnu vai citu ģimenes locekļu aprūpes pienākumi. Atvieglojot darba un ģimenes dzīves saskaņošanu šādiem vecākiem un aprūpētājiem, tiek pieņemts, ka direktīvai būtu jāpalīdz sasniegt vīriešu un sieviešu vienlīdzību mērķus attiecībā uz iespējām darba tirgū, vienlīdzīgu attieksmi darbā un augstu nodarbinātības līmeni Eiropas Savienībā.

Saistībā ar Direktīvā (ES) 2019/1158 noteikto minimālo prasību piemērošanu Latvijā nepieciešams veikt grozījumus Darba likumā un likumā “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu”, kas nosaka maternitātes, paternitātes un vecāku u.c. pabalstus. Vienlaikus jāņem vērā, ka Direktīva pieļauj arī minēto normu nodrošināšanu caur koplīgumiem kā nozīmīgu darba tiesību regulējošo instrumentu ES dalībvalstīs. Tādējādi ir ieteicams Direktīvas normu piemērošanu organizēt tā, ka, no vienas puses, minimālās prasības tiktu iestrādātas tiesību aktos atbilstoši Latvijā ierastajai praksei, un, no otras puses, tiktu radītas iespējas noteikt vēl labvēlīgākus nosacījumus koplīgumos.

Paternitātes atvaļinājuma garuma salāgošana

Direktīvas 2019/1158 normu ieviešana attiecībā uz paternitātes atvaļinājumu paredz diskusiju par trīs jautājumiem: (1) paternitātes atvaļinājuma ilguma izteikšanas kārtību, (2) tēva (otra vecāka) tiesībām izmantot apmaksātu paternitātes atvaļinājumu un (3) paternitātes atvaļinājuma izmantošanas kārtību. Likums “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” nosaka paternitātes atvaļinājuma ilgumu kā 10 kalendārās dienas, kas ir īsāks laiks par Direktīvas prasību noteikt to 10 darba dienu apmērā.

Piemērojot Direktīvas prasības, jāņem vērā, ka likums maternitātes, vecāku un slimības pabalstu garumu nosaka kā kalendāro dienu skaitu. Attiecīgi, lai Direktīvas norma būtu saskaņā ar Latvijas tiesību aktu tradīciju, tā ir izsakāma kalendārajās dienās, un, proti, normālā kalendārajā nedēļā ir piecas darba dienas un divas brīvdienas, tādējādi paternitātes atvaļinājuma garums likumā “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” tā 10.1 pantā ir izsakāms kā 12 kalendārās dienas (aplūkojot secīgi: piecas darba dienas, divas brīvdienas un vēl piecas darba dienas). Atbilstoši ir grozāma arī Darba likuma 155. panta pirmā daļa, kas nosaka bērna tēva tiesības uz atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas, sakarā ar kuru piešķir paternitātes pabalstu. Attiecīgā norma ir grozāma, nosakot, ka bērna tēvam (vai otram vecākam) ir tiesības uz 12 kalendāro dienu garu atvaļinājumu, tādējādi ņemot vērā Satversmes tiesas spriedumu lietā Nr. 2019-33-01 “Par Darba likuma 155. panta pirmās daļas atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 110. panta pirmajam teikumam” un ārvalstu labo praksi.

Jāņem vērā, ka Direktīvas normas piemērošana piedāvātajā redakcijā var nebūt precīza gadījumos, ja paternitātes atvaļinājums iekrīt nedēļā, kurā ir vairākas valsts svētku dienas, jo

tad paternitātes atvaļinājuma saņēmējam var būt tiesības uz vēl garāku atvaļinājumu. Šeit ir nepieciešama plašāka diskusija ar Latvijas un Eiropas tiesību speciālistiem, vai likums "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 10.1 pants būtu papildināms ar trešo daļu, kas nosaka, ka paternitātes atvaļinājuma skaita noteikšanā netiek iekļautas valsts svētku dienas, kas noteiktas kā brīvdienas, un šajā gadījumā līdzvērtīga norma iekļaujama arī Darba likuma 155. panta pirmajā daļā.

Kā vēl viena risinājuma alternatīva izskatāms priekšlikums, ka paternitātes atvaļinājuma un atbilstošā pabalsta garums ir 15 kalendārās dienas. Šis piedāvājums izriet no diviem apstākļiem: (1) pārskats, cik secīgas valsts svētku dienas ir iespējamas kalendārā gada ietvaros, un (2) ārvalstu (piemēram, Šveices) piemērs par koplīgumā panākto vienošanos par trīs nedēļu ilgu paternitātes atvaļinājumu. Nosakot apmaksāta paternitātes atvaļinājuma garumu 15 kalendāro dienu apmērā, vairs nav nepieciešama likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 10.1 panta papildināšana ar nosacījumu par valsts svētku dienu izslēgšanu no paternitātes atvaļinājuma ilguma aprēķiniem.

Piemērojot Direktīvas prasības tēva (otra vecāka) tiesībām izmantot paternitātes atvaļinājumu un nodrošināt pabalstu noteiktā apmērā, jāņem vērā, ka likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 4. pants nosaka, ka tiesības uz pabalstu ir personām, kuras saskaņā ar likumu "Par valsts sociālo apdrošināšanu" ir sociāli apdrošinātas noteiktā laika posmā un kurām ir veiktas valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas. Pretstatā tam, Direktīvas 4. pants nosaka, ka tēvs (otrs vecāks) ir tiesīgs uz atvaļinājumu neatkarīgi no darba vietā nostrādātā laika vai kopējā darba stāža, savukārt 8. pants nosaka prasību izmaksāt pabalstu vismaz tādā apmērā, kādu persona saņemtu darbnespējas gadījumā, un dalībvalstu tiesības ir noteikt pabalstu atkarībā no nostrādātā laika, kas nepārsniedz sešus mēnešus tieši pirms bērna dzimšanas plānotās dienas.

Latvijas gadījumā, ja slimības pabalstu izmaksā likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" III nodaļas kārtībā, tad tā apmērs ir vienāds ar paternitātes pabalsta apmēru (80% apmērā no pabalsta saņēmēja vidējās apdrošināšanas iemaksu algas). Savukārt, ja slimības naudu izmaksā darba devējs 36. panta pirmās daļas kārtībā, tad tās apmērs ir 75-80%, sākot ar otro slimības dienu atkarībā no slimības ilguma. Tādējādi, piemērojot Latvijas tiesisko regulējumu, paternitātes pabalsta izmaksa ir saglabājama 80% apmērā no vidējās apdrošināšanas iemaksu algas.

Šajā sakarā papildus nepieciešams diskutēt par diviem citiem jautājumiem: (1) kādu paternitātes atvaļinājuma saņemšanas un pabalsta izmaksas kārtību piemērot gadījumos, kad persona nav bijusi sociāli apdrošināta likumā "Par valsts sociālo apdrošināšanu" noteiktajā kārtībā, kas līdz šim deva tiesības uz paternitātes pabalstu, un (2) kā risināt apstākli, ka likumā "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" un Direktīvā noteiktie laika atskaites posmi paternitātes pabalsta aprēķināšanai atšķiras (t.i., likums paredz divus alternatīvus atskaites punktus, no kuriem viens nav pretrunā ar Direktīvas prasību).

Attiecībā uz pēdējo iepriekš minēto jautājumu uzskatāms, ka būtu jā saglabā likumā "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" noteiktais divu alternatīvu piedāvājums (persona ir sociāli apdrošināta trīs mēnešus pēdējo sešu mēnešu periodā vai sešus mēnešus pēdējo 24 mēnešu periodā), jo, pēc būtības, tas nodrošina plašākas iespējas izmantot paternitātes pabalstu, nekā nosaka Direktīva.

Gadījumā, ja personas sociālās apdrošināšanas ilgums neatbilst iepriekš minētajiem nosacījumiem, kas dotu tiesības uz apmaksātu paternitātes atvaļinājumu no sociālās apdrošināšanas budžeta, ieteicams ļaut šo jautājumu regulēt uzņēmumu koplīgumu līmenī, piemēram, īstenojot darbinieka tiesības uz paternitātes atvaļinājumu Darba likuma 155. panta pirmās daļas kārtībā, noteikt, ka gadījumos, ja persona nav bijusi sociāli apdrošināta pietiekami ilgu laika posmu, darba devējam ir tiesības to apmaksāt. Ņemot vērā, ka potenciālo paternitātes pabalsta saņēmēju, kuri nav sociāli apdrošināti likumā "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 4. pantā noteiktajā kārtībā, ir salīdzinoši maz, šo situāciju neregulēšana ar uzņēmuma

koplīgumu palīdzību samazina slogu, ko radītu izņēmuma gadījumu administrēšana publiskās pārvaldes līmenī.

Attiecībā uz paternitātes atvaļinājuma izmantošanas kārtību Direktīvas 4. pantā norādīts, ka dalībvalstis var noteikt, vai paternitātes atvaļinājumu var daļēji izmantot arī pirms vai tikai pēc bērna piedzimšanas un vai šādu atvaļinājumu var izmantot elastīgā veidā. Tādējādi secināms, ka citus likumā “Par valsts sociālo apdrošināšanu” noteiktos paternitātes atvaļinājuma izņemšanas nosacījumus var saglabāt esošajā likumā noteiktajā kārtībā.

Bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršana un vecāku pabalsta izmaksas kārtības grozījumi

Direktīvas 2019/1158 normu ieviešana attiecībā uz vecāku atvaļinājumu paredz diskusiju par četriem jautājumiem: (1) vecāku atvaļinājuma garuma sadalījumu abu vecāku starpā, t.sk., nenododamās atvaļinājuma daļas noteikšana, (2) sociālās apdrošināšanas perioda atšķirībām likumā “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” un Direktīvā, kas nosaka tiesības uz vecāku pabalstu, (3) vecāka pabalsta aprēķināšanas kārtību katram no vecākiem un (4) citiem apstākļiem saistībā ar vecāku pabalsta izmantošanas kārtību.

Latvijas tiesību akti vecāku atvaļinājuma piešķiršanu regulē šādi: Darba likuma 156. pants nosaka darbinieka tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kas pēc būtības atbilst Direktīvas vecāku atvaļinājuma definīcijai, savukārt likums “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” nosaka vecāku pabalsta izmaksas kārtību, kas pienākas pēc bērna piedzimšanas, taču to var saņemt ne tikai bērnu kopšanas atvaļinājuma tiesību izmantotāji, bet samazinātā apjomā arī tie strādājošie, kas bērna kopšanas pienākumus savieno ar nodarbinātību.

Šobrīd likums “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” nosaka šādus galvenos vecāku pabalsta piešķiršanas nosacījumus:

- ▶ izmaksā sociāli apdrošinātai personai, vienam no bērna vecākiem;
- ▶ par vienu un to pašu bērnu ir tiesības izvēlēties vecāku pabalstu uz vienu no diviem izmaksas periodiem: (1) bērna kopšanai līdz viena gada vecumam (pabalsta apmērs 60% no pabalsta pieprasītāja vidējās apdrošināšanas iemaksu algas) vai (2) bērna kopšanai līdz pusotra gada vecumam (pabalsta apmērs 43,75% no pabalsta pieprasītāja vidējās apdrošināšanas iemaksu algas);
- ▶ vecāku pabalsta saņēmējam, kurš bērna kopšanas laikā ir nodarbināts un neatrodas bērna kopšanas atvaļinājumā vai bērna kopšanas laikā gūst ienākumus kā pašnodarbinātais, pabalstu izmaksā 30 procentu apmērā no piešķirtā pabalsta;
- ▶ izraudzīto izmaksas periodu par vienu un to pašu bērnu nav tiesību mainīt, izņemot gadījumu, kad saskaņā ar bāriņtiesas lēmumu bērns tiek nodots ārpusģimenes aprūpē;
- ▶ sievietei, kurai, kopjot bērnu vecumā līdz trim gadiem, piedzimst nākamais bērns, vecāku pabalsts par nākamā bērna kopšanu nedrīkst būt mazāks par vecāku pabalstu, kas piešķirts par iepriekšējo bērnu.

Direktīvas 2019/1158 normu piemērošana paredz vajadzību grozīt tikai likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” normas, jo Darba likuma 156. panta redakcija jau šobrīd nodrošina visus Direktīvā formulētos nosacījumus, un proti, darbiniekam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu līdz bērns sasniedz astoņu gadu vecumu, atvaļinājuma garums atbilst maksimālajam vecāku pabalsta izmaksas ilgumam un šo atvaļinājumu ir iespējams izņemt pa daļām.

Savukārt likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 10.4 pants grozāms tādējādi, lai piešķirtu tiesības dalīt vecāku pabalsta izmaksu abu vecāku starpā, t.sk., iestrādājot nosacījumus par katram vecākam pienākošos minimālo pabalsta izmaksas ilgumu. Ņemot vērā pabalsta piešķiršanas esošo kārtību, ir nepieciešama arī plašāka diskusija, kādā veidā jaunajā

redakcijā nodrošināmas likuma 10.4 panta ceturtajā daļā iekļautās tiesības izvēlēties vecāku pabalsta izmaksas periodu.

Likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” vecāku pabalsta izmaksas minimālais ilgums būtiski pārsniedz Direktīvas 2019/1158 5. pantā noteiktā vecāku atvaļinājuma garumu (četrus mēnešus), tādējādi kopumā ir saglabājams Latvijā iepriekš noteiktais bērna kopšanas atvaļinājuma garums un vecāku pabalsta izmaksas ilgums. Būtiska šeit ir diskusija par nenododamo vecāku pabalsta (bērna kopšanas atvaļinājuma) garumu. Lai gan Direktīvā tieši noteikts, ka nenododamā atvaļinājuma daļa ir divi mēneši, skatoties proporcionāli pret minimālo kopējo vecāku atvaļinājuma garumu (četriem mēnešiem), uzskatāms, ka netieši Direktīva paredz, ka nenododamā vecāku atvaļinājuma daļa ir puse no kopējā tā ilguma. Tādējādi, piemērojot Direktīvas prasības Latvijas apstākļos, diskutējama ir tās lasīšanā izmantotā pieeja, proti, prasība tiek piemērota tieši (divi mēneši) vai pēc Direktīvas būtības ar mērķi veicināt reālu tēvu (otro vecāku) iesaisti bērnu aprūpē, tādējādi nosakot otra vecāka nenododamo atvaļinājuma daļu sešu mēnešu apmērā, ja kopējais izvēlētais vecāku pabalsta izmaksas ilgums ir līdz bērna viena gada vecumam (un deviņi mēneši, ja līdz bērna 1,5 gada vecumam).

Iepriekšējā nodaļā aplūkoti ārvalstu prakses piemēri (Islande un Dānija) piedāvāja samērā līdzvērtīgu vecāku atvaļinājuma dalījumu abu vecāku starpā, kā arī apskatīja izņēmuma gadījumus, kad vienam bērna vecākam ir tiesības izmantot visu vecāku atvaļinājumu tā pilnā garumā. Balstoties uz šiem piemēriem, tika izteikts priekšlikums Latvijas situācijā vienam vecākam nenododamo vecāku pabalsta daļu noteikt trīs vai četru mēnešu garumā. Nosakot nenododamo vecāku pabalsta daļu, ir jāņem vērā arī Latvijas šī brīža situācija un novērotā samērā zemā tēvu iesaiste bērnu aprūpē. Nenododamā vecāku pabalsta ilgumam ir jābūt pietiekami garam, lai bērna tēvam (otram vecākam) būtu motivējoši to izmantot. Šādā kontekstā divu mēnešu nenododamā vecāku pabalsta daļa var tikt uzskatīta par samērā īsu, lai mainītu sabiedrības ieradumus. Tādējādi, ja nav plānots veikt papildu izpēti par potenciālo tēvu (otro vecāku) nodomu izmantot nenododamo vecāku pabalsta daļu, izvēloties starp aplūkotajiem risinājumiem, sākotnēji ir ieteicams noteikt nenododamo vecāku pabalsta daļu trīs vai četru mēnešu apmērā. Vienlaikus politikas plānošanas dokumentu līmenī ieteicams noteikt rīcībpolitikas mērķi veicināt sabiedrības atbalstu un pāreju uz tādu tiesisko regulējumu, kas nosaka līdzvērtīgas katram vecākam piešķiramās vecāku pabalsta izmaksas daļas.

Nemot vērā iepriekš minēto, likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 10.4 pants Direktīvas ieviešanas kontekstā ir papildināms ar vēl vienu daļu, kas nosaka šī panta ceturtajā daļā minēto periodu sadalīšanas iespējas. Šim nolūkam 10.4 pants papildināms ar nosacījumu, ka vecāki kopīgi izvēlās vecāka pabalsta izmaksas ilgumu atbilstoši panta ceturtaī daļai, savukārt nākamajā secīgajā daļā nosaka, ka:

- ▶ gadījumā, ja izvēlēts periods bērna kopšanai līdz viena gada vecumam, tas vecāku starpā sadalāms kā trīs vai četru mēnešu posms vienam vecākam un attiecīgi astoņu vai deviņu mēnešu posms otram vecākam;
- ▶ gadījumā, ja izvēlēts periods bērna kopšanai līdz pusotra gada vecumam, tas vecāku starpā sadalāms kā četru vai piecu mēnešu posms vienam vecākam un attiecīgi 13 vai 14 mēnešu posms otram vecākam.

Likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 10.4 pants papildināms arī ar normu, ka gadījumā, ja pastāv apstākļi, kuru dēļ otrs vecāks nevar izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu un saņemt vecāku pabalstu, tad pirmajam vecākam ir tiesības saņemt vecāku pabalstu pilnā tā izmaksas perioda apmērā.

Līdzīgi kā paternitātes pabalsta gadījumā, arī vecāku atvaļinājuma gadījumā Direktīva nosaka atšķirīgu skatījumu, kādus ierobežojumus drīkst noteikt dalībvalstis attiecībā uz apmaksāto vecāku pabalsta saņēmēju iepriekšējo nodarbinātības ilgumu. Tomēr, kā secināts iepriekš, Latvijas regulējums uzskatāms par plašāku, kas nav pretrunā ar Direktīvā noteiktajām normām.

Attiecībā uz vecāka pabalsta aprēķināšanas kārtību arī ir iespējams piemērot divas atšķirīgas pieejas. Pirmkārt, katram no vecākiem pabalstu aprēķina pēc viņa veiktajām aktuālajām sociālās apdrošināšanas iemaksām saskaņā ar likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 4. pantu. Šāds piedāvājums atbilst Direktīvas ieteikumam noteikt tādas vecāku atvaļinājuma piešķiršanas noteikumus, kas motivētu abus vecākus izņemt savu atvaļinājuma daļu, jo pastāv iespēja, ka mātes sociālās apdrošināšanas iemaksas ir bijušas zemākas par tēva (otra vecāka) veiktajām iemaksām. Tādējādi, lai stimulētu otra vecāka iesaisti, nepieciešams nodrošināt viņam ierastu ienākumu līmeni likumā noteiktajā kārtībā. Otrkārt, ņemot vērā publiski zināmo pieņēmumu, ka Latvijas situācijā vecāku pabalstu pieprasa tas vecāks, kuram ir lielākie ienākumi, iespējamais risinājums ir tāds, ka nenododamā pabalsta daļas izmaksas laikā tiek saglabāts tāds pabalsta apmērs, kā to ir pieprasījusi un kāds ir ticis aprēķināts un piešķirts tai personai, kura nodod atvaļinājumu otrajai personai. Pēdējais risinājums paredz mazāku administratīvo slogu, jo nav nepieciešama atkārtota pabalsta apmēra aprēķināšana atbilstoši otra vecāka faktiskajām sociālās apdrošināšanas iemaksām.

Citi apstākļi saistībā ar vecāku atvaļinājuma izmantošanas kārtību attiecas uz nepieciešamību saskaņot Darba likuma 156. pantā noteiktās tiesības bērna kopšanas atvaļinājumu izņemt pa daļām ar likumā “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” noteikto vecāku atvaļinājuma izmaksas kārtību. Darba likuma 156. pantā ietvertais nosacījums dalīt bērna kopšanas atvaļinājumu ļauj to izmantot pa daļām tiem vecākiem, kuri dažādu iemeslu pēc nav gatavi to izņemt pilnībā, taču atbilstoša vecāku pabalsta izmaksas kārtība līdz šim nav noteikta. Šim nolūkam būtu jāpapildina likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 10.4 pants ar papildu nosacījumiem, ka šī panta ceturtajā daļā izvēlētais bērna aprūpes ilgums, atbilstoši kuram tiek aprēķināts vecāku pabalsts, var tikt sadalīts vairākās daļās. Ņemot vērā potenciālo administratīvo slogu, kas varētu rasties, piemērojot minēto normu praksē, ieteicams uzlikt ierobežojumus attiecībā uz to, cik daļās būtu dalāma vecāku pabalsta izmaksa. Iepriekšējā nodaļā aplūkotajā Dānijas koplīguma piemērā katram vecākam bija tiesības sadalīt viņam pienākošos atvaļinājuma daļu divos periodos, attiecīgi arī Latvijas gadījumā ieteicams ļaut vecāka pabalsta izmaksu divos periodos. Vecāku pabalsts aprēķināms, ņemot vērā likuma 4. pantā ietvertos nosacījumus par sociālo iemaksu veikšanas periodu, pirms pieprasīta katra no atdalītajām vecāku pabalsta daļām.

Aprūpētāja atvaļinājuma ieviešana Latvijas tiesību aktos

Direktīva (ES) 2019/1158 definē arī jaunu, Latvijas tiesību aktos līdz šim nebijušu atvaļinājuma formu – aprūpētāja atvaļinājumu. Direktīvas prasību ieviešana izvirza diskusijai trīs būtiskus jautājumus: (1) aprūpētāja definīcijas noteikšanu Latvijas kontekstā, t.sk., nepieciešamos pierādījumus aprūpētāja statusa apstiprināšanai, (2) aprūpētāja atvaļinājuma ilgumu un (3) aprūpētāja atvaļinājuma iekļaušanu Latvijas darba tiesību un sociālās apdrošināšanas sistēmā.

Aplūkojot aprūpētāja definīciju, ko nosaka Direktīvas 3. pants, redzams, ka tas ir darbinieks, kas personīgi aprūpē vai atbalsta piederīgo vai kādu personu, kura dzīvo vienā mājsaimniecībā ar darbinieku un kurai nopietna medicīniska iemesla dēļ, kā noteikusi katra daļvalsts, ir nepieciešama būtiska aprūpe vai atbalsts. Papildu tam Direktīvas 3. pants nosaka “piederīgā” definīciju, kas ir darbinieka bērni, vecāki, laulātais vai civilpartnerattiecību otra puse, ja valsts tiesību aktos šādas partnerattiecības ir atzītas. Direktīvas dotie skaidrojumi, no vienas puses, paredz plašu aprūpējamo personu definējumu, jo attiecas uz jebkādu “personu, kura dzīvo vienā mājsaimniecībā ar darbinieku”, tomēr, no otras puses, Latvijas tradīcijas prasa noteikt skaidras aprūpējamo personu definīcijas robežas.

Tādējādi, piemērojot Direktīvu, jēdziens “piederīgais” Latvijas tiesību aktos būtu attiecināms uz personām, kas norādītas Darba likuma 74. panta pirmās daļas 4. punktā, papildinot tās ar citām personām, tā, lai definīcija saskanētu ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 20. pantā minētajām personām (laulātais, bērns, vecāks,

vecvecāki, brālis vai māsa, adoptētājs vai adoptētais), kas dažādu Latvijas nodarbinātību un ienākumus regulējošo tiesību aktu starpā piedāvā visplašāko piederīgās personas tvērumu. Tiesību aktos definētais “piederīgo” personu tvēruma ir uzskatāms par minimālajām prasībām. Papildus tam, ņemot vērā, ka ģimeniskās un emocionālās saites iedzīvotāju starpā var veidoties arī ārpus iepriekš minētajām robežām, piemēram, darbinieks var aprūpēt mātes vai tēva brāļus un māsas vai krustvecākus, ar kuriem viņu nesaista pierādāma asinsradniecība, ieteicams Darba likumā iekļaut normu, ka darba devējs koplīgumu ietvaros ir tiesīgs noteikt plašāku termina “piederīgais” tvērumu, lai piešķirtu darbiniekam apmaksātu aprūpētāja atvaļinājumu, tādējādi atzīstot un atbalstot darbinieka vajadzības. Pēdējais priekšlikums saskan ar ārvalstu praksi, kur novērojami piemēri, ka jēdziens “piederīgais” var tikt attiecināts uz jebkuru personu, ar kuru darbinieku vieno emocionālās saites (Lielbritānija).

Blakus jēdziena “piederīgais” definēšanai, diskutējams ir jautājums, kādā veidā pierādāma darbinieka radniecība ar aprūpējamo personu. Šī diskusija ir atkarīga no tā, kādā veidā aprūpētāja atvaļinājums tiks iekļauts Latvijas tiesību aktos. Piemēram, ja aprūpētāja atvaļinājums tiks iekļauts tikai Darba likumā, t.i., tā piešķiršana notiks ārpus sociālās apdrošināšanas sistēmas, tad pierādīšanas pamats saglabājams kā līdz šim. Gadījumā, ja politikas veidotāji attiecinās aprūpētāja atvaļinājuma piešķiršanu caur sociālās apdrošināšanas sistēmu, būs nepieciešams lemt par dokumentu bāzi, uz kuras pamata pierādāma personu saistība. Tā kā šī pētījuma rezultātā izriet ieteikums ir iekļaut aprūpētāja atvaļinājumu Darba likumā kā vienu no personai piešķiramiem atvaļinājuma veidiem, tad izvērst diskusiju par nepieciešamo pierādījumu bāzi nav nepieciešams.

Direktīvas 2019/1158 6. pantā nosaka minimālo aprūpētāja atvaļinājuma ilgumu piecu darba dienu apmērā gadā. Lai gan Direktīva nosaka, ka dalībvalstis ir tiesīgas noteikt citu atskaites periodu, nevis gadu, Latvijas gadījumā minētais formulējums pilnībā atbilst Darba likuma tradīcijai, attiecīgi, aprūpētāja atvaļinājums nosakāms kā darba dienu skaits kalendārā gada ietvaros. Lai piešķirtu aprūpētāja atvaļinājumam tiesisku pamatu, Darba likuma 35. nodaļa ir papildināma ar jaunu pantu, kas definē aprūpētāja atvaļinājuma piešķiršanas kārtību:

- ▶ darbiniekus, kuriem pieejams atvaļinājums atbilstoši diskusijai par jēdzienu “piederīgais” lietojumu;
- ▶ aprūpētāja atvaļinājuma ilgumu;
- ▶ aprūpētāja atvaļinājuma samaksas kārtību (darba devēja pienākumu apmaksāt vai neapmaksāt atvaļinājumu; apmaksas apmēru, ja tas ir saistošs darba devējam);
- ▶ darba devēja tiesībām koplīgumā iekļaut plašāku jēdziena “piederīgais” definējumu, tā ilgumu un samaksas kārtību.

Gadījumā, ja politikas veidotāji un sociālie partneri vienojas par neapmaksātu aprūpētāja atvaļinājuma piešķiršanu, tad papildināms ir Darba likuma 153. pants, kurš nosaka atvaļinājumus bez darba samaksas saglabāšanas. Savukārt gadījumā, ja tiek panākta vienošanās par apmaksātu aprūpētāja atvaļinājumu (neatkarīgi no tā, vai apmaksa tiks veikta no darba devēja līdzekļiem vai sociālās apdrošināšanas budžeta), tad Darba likums ir papildināms ar 156.1 pantu, lai likuma izklāstā secīgi tiktu apskatītas visas atvaļinājumu formas, kas izriet no personas ģimenes (privātiem) pienākumiem.

Lai gan aprūpētāja atvaļinājuma apmaksas regulējumu Direktīva atstāj dalībvalstu ziņā, Latvijas gadījumā, lai veicinātu tā izmantošanu, ieteicams ieviest apmaksāta aprūpētāja atvaļinājuma formu.

Izvērtējot Latvijas regulējumā nostiprināmo aprūpētāja atvaļinājuma ilgumu ārvalstu prakses kontekstā, Direktīvas prasība par piecām darba dienām var tikt pagarināta līdz 10 darba dienām. Savukārt vērtējot aprūpētāja atvaļinājuma samaksas ārvalstu prakses, redzams, ka īsu termiņu gadījumā, uz ko attiecināms arī priekšlikums par 10 darba dienām, atvaļinājumu parasti apmaksā darba devējs (piemēram, Lielbritānija), savukārt garu atvaļinājumu gadījumā tas var būt arī sociālās apdrošināšanas budžeta maksājums (līdzīgi slimības pabalstam).

Tādējādi, ieviešot Direktīvas prasības Latvijā, atbalstāmais risinājums ir darba devēja apmaksāts aprūpētāja atvaļinājums vismaz piecu darba dienu apmērā gadā. Ņemot vērā līdzšinējo darba tiesību praksi attiecībā uz papildatvaļinājumu par bērniem piešķiršanu un apmaksu, piecu darba dienu gadījumā aprūpētāja atvaļinājums būtu jāapmaksā darba devējam 100% apmērā, saglabājot darbinieka vidējo izpeļņu. Ievērojot ārvalstu labo praksi par ilgāka aprūpētāja atvaļinājuma piešķiršanu, izskatāms ir arī priekšlikums, ka darbiniekam ir tiesības uz 10 darba dienu ilgu aprūpētāja atvaļinājumu, saņemot 50% no savas vidējās izpeļņas.

Elastīga darba formu noteikumu piemērošana

Direktīvas 2019/1158 9. pants paredz, ka tiem darba ņēmējiem, kuriem ir bērni līdz konkrētam vecumam (vismaz astoņi gadi), un aprūpētājiem ir tiesības aprūpes nolūkā lūgt elastīgu darba režīmu, kuru Direktīva definē kā iespēju darbiniekiem koriģēt savu darba modeli, t.sk., izmantojot attālinātā darba režīmu, elastīgu darba grafiku vai saīsinātu darba laiku. Elastīgā darba definīcija šobrīd tieši nav iekļauta Darba likumā, taču tā pēc būtības attiecas uz trim likumā noteiktiem darba organizācijas principiem – darba izpildes vietas maiņu, nepilnu darba laiku un summēto darba laiku. Tiesības mainīt darba izpildes vietu šobrīd regulē Darba aizsardzības likuma 1. pants, kas definē attālināto darbu, un Darba likuma 53. panta pirmā daļa par darba izpildījuma vietu. Nepilna darba laika iespējas nosaka Darba likuma 134. pants, un summēto darba laiku regulē Darba likuma 140. pants.

Tomēr tikai nepilna darba laika gadījumā ir noteikti principi, kad darbiniekam ir tiesības lūgt to piemērot, un Darba likuma 134. pants paredz tikai iespēju to darīt saistībā ar bērnu aprūpi, t.i., likumā nav atzītas citu strādājošo, kuri aprūpē hroniski slimus ģimenes locekļus, vajadzības pēc nepilna darba laika. Savukārt darba izpildes vietas un summētā darba laika gadījumā nav noteikti gadījumi, kad šādu darba organizācijas formu var pieprasīt darbinieks. Ņemot vērā šos apstākļus, Darba likums ir papildināms ar nosacījumiem, kas padara minētās darba organizācijas formas pieejamas visām Direktīvā definētajām mērķa grupām, taču likuma grozījumi elastīga darba formu definīcijas noteikšanai šobrīd nav atzīstami par lietderīgiem.

Tādējādi, Darba likuma 53. pants ir papildināms ar pirmo prim daļu, kas nosaka, ka darbiniekam, kuram ir bērni līdz astoņu gadu vecumam (vai 14 gadu vecumam, sk. pamatojumu zemāk) vai kurš aprūpē citus darbnespējīgus piederīgos (ģimenes locekļus), ir tiesības lūgt darba devējam noteikt citu darba izpildes vietu, ja to atļauj darbinieka amats uzņēmumā vai iestādē, t.i., ja darba izpildē nepieciešamos ražošanas līdzekļus (piemēram, datoru u.c. biroja aprīkojumu) ir iespējams pārvietot uz citu darba izpildes vietu. Gadījumā, ja ražošanas līdzekļus nav iespējams pārvietot (darbs ar rūpnieciskām u.c. iekārtām, darbs pastiprinātas drošības apstākļos u.tml.), darba devējam jāsauglabā tiesības atteikt šādu darbinieka lūgumu.

Diskutējot par Darba likuma 53. panta grozījumiem, jāizskata iespēja, vai nepieciešams noteikt tiesību aktos darba devēja pienākumu piedāvāt darbiniekam, kurš vēlas strādāt attālināti iepriekš minēto ģimenes apstākļu dēļ, tādas pārkvalifikācijas iespējas, kas ļautu iegūt amatu, kurš pieļauj šādu darba organizācijas formu. Ņemot vērā, ka šādu prasību nostiprināšana likumā var radīt darba devējam pārmērīgu pienākumu slogu, iespējams, ka šādas papildu normas būtu iekļaujamas uzņēmumu koplīgumos kā potenciālais darba devēja atbalsts darbiniekam, kurš ieņemamā amata dēļ nevar strādāt attālinātu darbu.

Tāpat Darba likuma 134. panta otrā daļa papildināma ar normu, ka nepilnu darba laiku var pieprasīt arī darbinieks saistībā ar citu ģimenes locekļu aprūpes vajadzībām. Savukārt Darba likuma 140. pants papildināms ar pirmo prim daļu, kas paredz pienākumu darba devējam noteikt summēto darba laiku, ja to pieprasa darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, kā arī darbinieks, kura aprūpē ir citi darbnespējīgi ģimenes locekļi. Lai gan Direktīva nosaka, ka minētā prasība nodrošināma līdz bērna astoņu gadu vecumam, ieteikuma izstrādē ir ņemta vērā Darba likuma 134. pantā

nostiprinātā bērna vecuma noteikšanas tradīcija, kā arī Direktīvas 16. panta noteikums, kas tiesību aktos saglabājami iepriekšējie nosacījumi, ja tie ir labvēlīgāki par Direktīvas prasībām.

Citas normas

Papildus iepriekš minētajam Direktīva 2019/1158 paredz darba pārtraukumu uz laiku, kas saistīts ar nepārvaramu varu, kas pēc būtības paredz pārtraukumu – īslaicīgu prombūtni sakarā ar neatliekamu situāciju ģimenē slimības vai nelaimes gadījuma dēļ (7. pants), kura ilgumu dalībvalstīm ir tiesības ierobežot līdz noteiktam ilgumam gadā, noteiktam ilgumam katrā gadījumā vai abējādi. Pēc būtības, šī Direktīvas prasība jau ir iekļauta Latvijas tiesiskajā regulējumā, jo Darba likuma 147. pants definē virkni nosacījumu, kad darbiniekam ir tiesības uz īslaicīgu prombūtni, t.sk., bērna saslimšanas vai nelaimes gadījumā, vai lai piedalītos bērna veselības pārbaudē. Latvijas tiesiskais regulējums ir plašāks par Direktīvas prasību, tādējādi saglabājams līdzšinējā redakcijā, kā to paredz Direktīvas 16. pants.

Citas Direktīvas prasības, kas definētas tās 10.–14. pantā, arī jau ir nostiprinātas Darba likumā, piemēram, Darba likuma 9. pants paredz aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas tam, ka persona izmanto likumā noteiktās tiesības, savukārt attiecībā uz dažādu atvaļinājumu piešķiršanas kārtību likums paredz nodarbinātības tiesību saglabāšanu.

Kopsavilkums

Apkopojot diskusijas rezultātus, šis apakšnodaļas ietvaros sniegts īss kopsavilkums par ieteikumiem tiesību aktu grozījumiem, kuru pamatojums un alternatīvie varianti meklējami iepriekšējo apakšnodaļu izklāstā. Papildu tam ir sniegti ieteikumi, kādi papildu labvēlīgi nosacījumi varētu tikt iekļauti koplīgumos strādājošo ar bērnu un citu ģimenes locekļu aprūpes pienākumiem atbalstam.

Saistītā ar paternitātes atvaļinājumu un pabalstu veicami šādi tiesību aktu grozījumi:

- ▶ Darba likuma 155. panta pirmā daļa, lai noteiktu, ka bērna tēvam (vai otram vecākam) ir tiesības uz 12 kalendāro dienu garu atvaļinājumu;
- ▶ paternitātes atvaļinājuma garums likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 10.¹ pantā izsakāms kā 12 kalendārās dienas;
- ▶ Darba likuma 155. panta pirmā daļa un likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 10.¹ pants papildināms ar trešo daļu, kas nosaka, ka paternitātes atvaļinājuma skaita noteikšanā netiek iekļautas valsts svētku dienas, kas noteiktas kā brīvdienas.

Saistībā ar vecāku pabalstu veicami šādi likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 10.4 panta grozījumi:

▶ papildināms ar vēl vienu daļu, kas nosaka, ka vecāki kopīgi izvēlās vecāka pabalsta izmaksas ilgumu atbilstoši šī panta ceturtajai daļai, ņemot vērā, ka (1) gadījumā, ja izvēlēts periods bērna kopšanai līdz viena gada vecumam, tas vecāku starpā sadalāms kā trīs vai četrus mēnešu posms vienam vecākam un attiecīgi astoņu vai deviņu mēnešu posms otram vecākam, un (2) gadījumā, ja izvēlēts periods bērna kopšanai līdz pusotra gada vecumam, tas vecāku starpā sadalāms kā četrus vai piecus mēnešu posms vienam vecākam un attiecīgi 13 vai 14 mēnešu posms otram vecākam;

- ▶ papildināms ar normu, ka gadījumā, ja pastāv apstākļi, kuru dēļ otrs vecāks nevar izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu un saņemt vecāku pabalstu veselības apstākļu vai ilgstošas prombūtnes dēļ (piemēram, ieslodzījums), tad pirmajam vecākam ir tiesības saņemt vecāku pabalstu pilnā tā izmaksas perioda apmērā;
- ▶ papildināms ar normu, kā aprēķināms vecāku pabalsta apmērs katrai no pabalsta daļām, izvēloties starp diviem risinājumiem: (1) katram no vecākiem pabalstu aprēķina pēc viņa veiktajām aktuālajām sociālās apdrošināšanas iemaksām saskaņā ar likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 4. pantu vai (2) nenododamā pabalsta

daļas izmaksas laikā tiek saglabāts tāds pabalsta apmērs, kā to ir pieprasījusi un kāds ir ticis aprēķināts un piešķirts tai personai, kura nodod atvaļinājumu otrajai personai;

- ▶ ceturtā daļa papildināma ar normu, ka izvēlētais bērna aprūpes ilgums, atbilstoši kuram tiek aprēķināts vecāku pabalsts, var tikt sadalīts divās daļās katram no vecākiem.

Saistībā ar **aprūpētāju atvaļinājuma** piešķiršanu Darba likums ir papildināms ar 156.1 pantu, kas nosaka:

- ▶ aprūpētāja piederīgo definīciju – laulātais, bērns, vecāks, vecvecāki, brālis vai māsa, adoptētais vai adoptētais, kā arī citi ģimenes locekļi;
- ▶ aprūpētāja atvaļinājuma garumu piecas darba dienas, kuras apmaksā darba devējs 100% apmērā, saglabājot darbinieka vidējo izpeļņu;
- ▶ darbinieka tiesības uz 10 darba dienu ilgu aprūpētāja atvaļinājumu, saņemot 50% no savas vidējās izpeļņas.

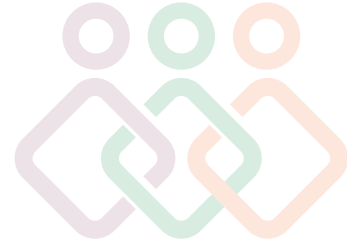
Saistībā ar Direktīvā noteiktajām prasībām par **elastīgu darba formu pieejamību** veicami šādi Darba likuma grozījumi:

- ▶ 53. pants papildināms ar pirmo prim daļu, kas nosaka, ka darbiniekam, kuram ir bērni līdz astoņu gadu vecumam (vai 14 gadu vecumam) vai kurš aprūpē citus darbnespējīgus piederīgos, ir tiesības lūgt darba devējam noteikt citu darba izpildes vietu, ja to atļauj darbinieka amats uzņēmumā vai iestādē. Darba devējam ir tiesības atteikt darbinieka lūgumu, ja tā izpilde nav savienojama ar darbinieka amata pienākumiem;
- ▶ 134. panta otrā daļa papildināma ar normu, ka nepilnu darba laiku var pieprasīt arī darbinieks, kurš aprūpē citus darbnespējīgus piederīgos;
- ▶ 140. pants papildināms ar pirmo prim daļu, kas paredz pienākumu darba devējam noteikt summēto darba laiku, ja to pieprasa darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, kā arī darbinieks, kurš aprūpē citus darbnespējīgus piederīgos.

Papildus iepriekš minētajiem tiesību aktu grozījumiem uzņēmumu **koplīgumos** ieteicams iekļaut šādas darbinieku atbalsta formas:

- ▶ ja, īstenojot darbinieka tiesības uz paternitātes atvaļinājumu Darba likuma 155. panta pirmās daļas kārtībā, personas sociālās apdrošināšanas ilgums neatbilst likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 4. panta normām, kas dod tiesības uz apmaksātu paternitātes atvaļinājumu no sociālās apdrošināšanas budžeta, noteikt darba devēja tiesības apmaksāt darbinieka prombūtni;
- ▶ darba devēja tiesības piedāvāt darbiniekam, kurš vēlas strādāt attālināti atbilstoši plānotajiem Darba likuma 53. panta grozījumiem (bērnu un ģimenes locekļu aprūpe), pārkvalifikācijas iespējas, kas ļautu iegūt tādu amatu uzņēmumā vai iestādē, kurš ļauj strādāt attālinātu darbu.

Gadījumā, ja kādi no ieteikumiem tiesību aktu grozījumiem tiks pieņemti darbiniekiem mazāk labvēlīgā redakcijā, arodbiedrības, vienojoties ar darba devējiem, var izskatīt iespējas iekļaut tās uzņēmumu vai iestāžu koplīgumos. Šim nolūkam savlaicīgi ir jāsniedz priekšlikumi Darba likumam, lai, ja nepieciešams, tā redakcijā tiktu iekļautas nepieciešamās normas, lai saglabātu darba devējiem šīs iespējas.



SECINĀJUMI UN REKOMENDĀCIJAS

Šīs nodaļas ietvaros ir apkopoti secinājumi un rekomendācijas, kuras izklāstītas šī ziņojuma nodaļu noslēgumā par Latvijai raksturīgajiem darba un privātās dzīves līdzsvarošanas šķēršļu risinājumiem, balstoties uz ārvalstu pieredzes izpēti un Direktīvas 2019/1158 prasībām, kas nodrošināmas saistībā ar darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētajiem.

Attiecībā uz Direktīvas 2019/1158 noteikto normu ieviešanu Latvijas darba attiecību regulējumā, ņemot vērā ierasto praksi, sagaidāms, ka nepieciešams veikt divu tiesību aktu – Darba likuma un likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” – grozījumus. Pārskatāmības labad grozījumi ir grupēti pēc atbalsta veidiem, kas ļauj secīgi izsekot tam, kā vienas Direktīvas normas ieviešana iekļaujas abos savstarpējo saistītajos likumos.

Saistītā ar **paternitātes atvaļinājumu un pabalstu** veicami šādi tiesību aktu grozījumi, kas iekļaujas līdzšinējā abu zemāk minēto likumu izteiksmes tradīcijā:

- ▶ Darba likuma 155. panta pirmā daļa, lai noteiktu, ka bērna tēvam (vai otram vecākam) ir tiesības uz 12 kalendāro dienu garu atvaļinājumu;
- ▶ paternitātes atvaļinājuma garums likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 10.1 pantā izsakāms kā 12 kalendārās dienas;
- ▶ Darba likuma 155. panta pirmā daļa un likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 10.1 pants papildināms ar trešo daļu, kas nosaka, ka paternitātes atvaļinājuma skaita noteikšanā netiek iekļautas valsts svētku dienas, kas noteiktas kā brīvdienas.

Ņemot vērā Islandes un Dānijas pieredzi, kā sadalāms vecāku atvaļinājums (un pabalsts) abu vecāku starpā, minimālā Direktīvas prasība par nenododamās vecāku pabalsta daļas noteikšanu vismaz divu mēnešu apmērā Latvijas situācijā ir paplašināma līdz trīs vai četrus mēnešu ilgumam. Šādas izvēles pamatā ir arī Direktīvas norāde, ka dalībvalstīm jānosaka tādas nenododamā vecāku pabalsta daļas, kas veicinātu to izmantošanu. Ņemot vērā kopējo iespējamo bērnu kopšanas atvaļinājuma garumu un vecāku pabalsta izmaksas ilgumu Latvijā, Direktīvas minimālā prasība ir uzskatāma par pārāk īsu, lai atstātu būtisku ietekmi uz tēvu (otro vecāku) iesaisti bērnu aprūpē. Ievērojot šos apsvērumus, saistībā ar vecāku pabalsta pielāgošanu Direktīvas minimālajām prasībām veicami šādi likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 10.4 panta grozījumi:

- ▶ papildināms ar vēl vienu daļu, kas nosaka, ka vecāki kopīgi izvēlas vecāku pabalsta izmaksas ilgumu atbilstoši šī panta ceturtajai daļai, ņemot vērā, ka (1) gadījumā, ja izvēlēts periods bērna kopšanai līdz viena gada vecumam, tas vecāku starpā sadalāms kā trīs vai četrus mēnešu posms vienam vecākam un attiecīgi astoņu vai deviņu mēnešu posms otram vecākam, un (2) gadījumā, ja izvēlēts periods bērna kopšanai līdz pusotra gada vecumam, tas vecāku starpā sadalāms kā četrus vai piecus mēnešu posms vienam vecākam un attiecīgi 13 vai 14 mēnešu posms otram vecākam;
- ▶ papildināms ar normu, ka gadījumā, ja pastāv apstākļi, kuru dēļ otrs vecāks nevar izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu un saņemt vecāku pabalstu veselības apstākļu vai

ilgstošas prombūtnes dēļ (piemēram, ieslodzījums), tad pirmajam vecākam ir tiesības saņemt vecāku pabalstu pilnā tā izmaksas perioda apmērā;

- ▶ papildināms ar normu, kā aprēķināms vecāku pabalsta apmērs katrai no pabalsta daļām, izvēloties starp diviem risinājumiem: (1) katram no vecākiem pabalstu aprēķina pēc viņa veiktajām aktuālajām sociālās apdrošināšanas iemaksām saskaņā ar likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 4. pantu vai (2) nenododamā pabalsta daļas izmaksas laikā tiek saglabāts tāds pabalsta apmērs, kā to ir pieprasījusi un kāds ir ticis aprēķināts un piešķirts tai personai, kura nodod atvaļinājumu otrajai personai;
- ▶ ceturtā daļa papildināma ar normu, ka izvēlētais bērna aprūpes ilgums, atbilstoši kuram tiek aprēķināts vecāku pabalsts, var tikt sadalīts divās daļās katram no vecākiem.

Lai veicinātu aprūpētāja atvaļinājuma praktisku izmantošanu, kā arī sekojot ārvalstu tradīcijai līdzīgu atbalsta veidu noteikšanā, nepieciešams noteikt, ka šis atvaļinājuma veids ir apmaksāts. Tādējādi saistībā ar **aprūpētāju atvaļinājuma** piešķiršanu, ievērojot Direktīvā noteikto minimālo tā garumu, Darba likums ir papildināms ar 156.1 pantu, kas nosaka:

- ▶ aprūpētāja piederīgo definīciju, nosakot, ka tas ir personas laulātais (vai dzīvesbiedrs), bērns, vecāks, vecvecāki, brālis vai māsa, adoptētājs vai adoptētais, kā arī citi ģimenes locekļi;
- ▶ aprūpētāja atvaļinājuma garumu piecas darba dienas, kuras apmaksā darba devējs 100% apmērā, saglabājot darbinieka vidējo izpeļņu;
- ▶ darbinieka tiesības uz 10 darba dienu ilgu aprūpētāja atvaļinājumu, saņemot 50% no savas vidējās izpeļņas.

Saistībā ar Direktīvā noteiktajām prasībām par **elastīgu darba formu pieejamību** veicami šādi Darba likuma grozījumi:

- ▶ 53. pants papildināms ar pirmo prim daļu, kas nosaka, ka darbiniekam, kuram ir bērni līdz astoņu gadu vecumam (vai 14 gadu vecumam, lai saskaņotu normu ar 134. un 140. pantu) vai kurš aprūpē citus darbnespējīgus piederīgos, ir tiesības lūgt darba devējam noteikt citu darba izpildes vietu, ja to atļauj darbinieka amats uzņēmumā vai iestādē. Darba devējam ir tiesības atteikt darbinieka lūgumu, ja tā izpilde nav savienojama ar darbinieka amata pienākumiem;
- ▶ 134. panta otrā daļa papildināma ar normu, ka nepilnu darba laiku var pieprasīt arī darbinieks, kurš aprūpē citus darbnespējīgus piederīgos;
- ▶ 140. pants papildināms ar pirmo prim daļu, kas paredz pienākumu darba devējam noteikt summēto darba laiku, ja to pieprasa darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, kā arī darbinieks, kurš aprūpē citus darbnespējīgus piederīgos.

Papildus grozījumiem, kas veicami saistībā ar Direktīvas 2019/1158 ieviešanu Latvijā, politikas veidotājiem un sociālajiem partneriem ir jāpievērš uzmanība vairākām problēmām, kas būtiski ietekmē strādājošo labsajūtu, veselību un darba un privātās dzīves līdzsvarošanas iespējas. Pirmkārt, lielāka vērība pievēršama reālajiem darba apstākļiem, proti, darba slodzes atbilstībai, vēršoties pret tādiem nodarbinātības režīmiem, kas potenciāli var kaitēt nodarbināto veselībai. Otrkārt, papildus strādājošo bērnu aprūpes vajadzībām ir jāveicina politikas veidotāju un darba devēju izpratne par nodarbināto vajadzībām iesaistīties citu ģimenes locekļu aprūpē, kas kopā ar Direktīvas 2019/1158 ieviešanu būtu aktualizējams jautājums Latvijas sabiedrībā kopumā. Treškārt, neskatoties uz esošo salīdzinoši plašo atbalstu tēvu iesaistei bērnu aprūpē, Latvijas vīrieši tiecas šīs tiesības izmantot retāk nekā vidēji citās ES valstīs, tādējādi nepieciešams attīstīt tādus atbalsta pasākumus, kas veicinātu aktīvāku tēvu līdzdalību bērnu aprūpē, piemēram, papildus tiesību aktu grozījumiem, lai izpildītu Direktīvas prasību

par nenododamo vecāku pabalsta daļu, politikas plānošanas dokumentu līmenī ieteicams noteikt rīcībpolitikas mērķi veicināt sabiedrības atbalstu un pāreju uz tādu tiesisko regulējumu, kas nosaka līdzīgās daļās dalītu katram vecākam piešķiramo vecāku pabalsta ilgumu.

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

Ņemot vērā ārvalstu koplīgumu pieredzi, plānotos grozījumus Latvijas tiesību aktos un koplīgumu kā nozīmīgu darbiniekam labvēlīgāku nosacījumu panākšanas instrumentu, ieteicams arodbiedrībām izvērtēt šādu darba un privātās dzīves līdzsvarošanas iniciatīvu iekļaušanu savas nozares uzņēmumu koplīgumos:

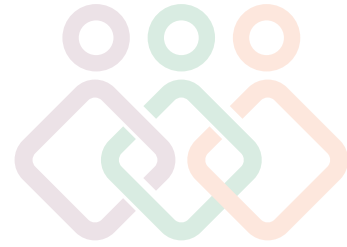
1. papildu apmaksātu brīvdienu/ papildatvaļinājuma piešķiršana vecākiem ar maziem bērniem (piemēram, līdz 14 gadiem ar vai bez saistības ar bērnu skaitu) katru mēnesi, kas izlietojamas dotā laika ietvarā, uzņēmumos ar ievērojamu darbinieku vīriešu pārsvaru, tādējādi netieši veicinot vīriešu iesaistīšanos bērnu aprūpē;
2. papildu brīvdienu mazu bērnu vecākiem vienas apmaksātas darba dienas mēnesī apmērā ieteicams izteikt kā izvēli starp vienu pilnu apmaksātu darba dienu mēnesī vai brīvdienas izņemšanu sadalīti pa vairāku stundu intervāliem (vidēji – divām stundām nedēļā), tādējādi piedāvājot lielāku elastību atbalsta piemērošanā. Ņemot vērā darba organizācijas specifiku ražošanas sektorā, pastāv risks, ka piedāvātā izvēles iespēja pēc būtības būs attiecināma tikai uz to personālu, kas strādā normālu darba laiku;
3. darbiniekam pieprasot nepilno darba laiku, to dalīt pēc iespējas uz mazāku darba dienu skaitu, izņemot gadījumus, kad darbinieks lūdz darbu organizēt pretēji – sadalīt nepilno darba laiku pēc iespējas lielākā darba dienu daudzumā ar mazāku stundu skaitu katrā dienā;
4. darba devēja tiesības apmaksāt darbinieka prombūtni gadījumā, ja, īstenojot darbinieka tiesības uz paternitātes atvaļinājumu Darba likuma 155. panta pirmās daļas kārtībā, personas sociālās apdrošināšanas ilgums neatbilst likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 4. panta normām, kas dod tiesības uz apmaksātu paternitātes atvaļinājumu no sociālās apdrošināšanas budžeta;
5. darba devēja tiesības piedāvāt darbiniekam, kurš vēlas strādāt attālināti atbilstoši plānotajiem Darba likuma 53. panta grozījumiem (bērnu un ģimenes locekļu aprūpe), pārkvalifikācijas iespējas, kas ļautu iegūt tādu amatu uzņēmumā vai iestādē, kurš ļauj strādāt attālinātu darbu;
6. lai veicinātu pastāvošo Darba likuma normu praktisku pielietojumu, darbiniekiem, kuri pāriet uz nepilnu darba laiku saskaņā ar Darba likuma 134. panta otrās daļas noteikumiem, ietvert normu, ka darba devējs nodrošina vismaz daļēju potenciāli zaudēto ienākumu kompensāciju, t.i., ienākumi samazinās nevis proporcionāli, bet mazākā proporcijā;
7. darbiniekam radušos papildu izdevumu segšana, nosakot kompensācijas summu gadā vai pusgadā, atkarībā no attālināti veiktā darba stundu skaita gadījumā, ja darba devējs norīko darbinieku strādāt attālināti;
8. ieviest ierobežojošus noteikumus darbam svētdienās tirdzniecības un citos apkalpošanas nozaru uzņēmumos, kuri nav saistīti ar neatliekamās palīdzības sniegšanu, glābšanas dienestu darbību vai tamlīdzīgiem pakalpojumiem, kuriem raksturīgs nepārtraukts pieprasījums;

9. izvērtējot, cik lielā mērā uzņēmumi īsteno Darba likuma 131. panta trešās daļas normu par normālā darba laika ilgumu gadījumos, kad darbs saistīts ar īpašu risku (35 stundas nedēļā, ja darbinieks šajā darbā ir nodarbināti ne mazāk kā 50% no normālā darba laika), ietvert koplīgumos nosacījumus par samazinātu pilnas darba dienas stundu skaitu maiņu un summēto darba laiku strādājošajiem;
10. ieviest iespēju darbiniekiem izvēlēties starp darba samaksas pieaugumu vai papildu apmaksātām brīvdienām attiecīgajā kalendārajā gadā nozarēs, kurās nodarbināto atalgojums pārsniedz vidējo algu valstī, lai izvairītos no situācijas, ka algas paaugstinājums būs vienīgā strādājošo izvēle, t.i., piedāvātajam instrumentam būtu reāla ietekme uz darba un privātās dzīves līdzsvarošanas iespējām;
11. pieņemot, ka, iestrādājot Direktīvas 2019/1158 prasības Latvijas tiesiskajā regulējumā, politikas veidotāji panāks vienošanos par aprūpētāja atvaļinājuma potenciālo garumu un apmaksas kārtību, koplīgumi ļauj piedāvāt labākus atbalsta mehānismus (to piedāvājums ir atkarīgs no aktuālā tiesiskā regulējuma);
12. lai veicinātu tēvu iesaistīšanos bērnu aprūpē, piedāvāt vīriešiem uzņēmuma apmaksātu paternitātes atvaļinājumu papildus tiesību aktos noteiktajam, piemēram, vēl papildu 5 kalendārās dienas;
13. papildus apmaksātas brīvdienas piešķiršana bērna tēvam bērna piedzimšanas gadījumā;
14. potenciālo psiholoģiskā atbalsta instrumentu veidošana uzņēmumos, kuru darbības nozarei raksturīga augsta psihoemocionālā slodze, izdegšanas sindroma profilaksei.

Ņemot vērā Direktīvas 2019/1158 ieviešanu, slēdzot jaunus uzņēmumu koplīgumus, ir jāpievērš uzmanība tam, lai līdz šim sniegtais atbalsts darbinieku darba un privātās dzīves līdzsvaram netiktu samazināts, pieaugot prasībām tiesību aktu līmenī.

Papildus iepriekš minētajam, ņemot vērā dažādu netipisko nodarbinātības formu izplatību Latvijā (piemēram, faktisko darbinieku noformēšanu kā mikrouzņēmuma nodokļu maksātājus, darbinieku nolīgšanu caur dažādām interneta platformām u.tml.), arodbiedrībām, līdzīgi kā citās ES valstīs, ieteicams aktualizēt jautājumu par šo nodarbināto darba tiesisko aizsardzību un atrašanos ārpus Darba likumā un koplīgumos nodrošinātajiem pieņemamiem darba apstākļiem.

Tā kā Latvijai šobrīd raksturīga salīdzinoši zema dalība arodbiedrībās, tad noslēgtie koplīgumi attiecas uz relatīvi mazu strādājošo daļu. Tā kā ārvalstu pieredze rāda, ka aktīvs sociālais dialogs un augstāks ar koplīgumiem aptverto strādājošo īpatsvars ir nozīmīgs darba tiesību ievērošanas priekšnosacījums, tad, vienlaikus ar darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanu, ir nepieciešams panākt arī arodbiedrību pārstāvniecības un koplīgumu izplatības paaugstināšanu Latvijā.



LITERATŪRAS SARAKSTS

Latvijas tiesību akti:

Ārstniecības likums

Darba aizsardzības likums

Darba likums

Likums "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu"

Likums "Par valsts sociālo apdrošināšanu"

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums

ES un ārvalstu tiesību akti vai citi valdību dokumenti:

Direktīva (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>

Lielbritānijas Employment Rights Act 1996, pieejams: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>

Lielbritānijas Children and Families Act 2014, pieejams: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/6/part/9/enacted>

Lielbritānijas Carers action plan 2018-2020: support carers today, pieejams: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/713781/carers-action-plan-2018-2020.pdf

Lielbritānijas valdības ietekmes novērtējuma pārskats konsultācijām par aprūpētāja atvaļinājumu, pieejams: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/871865/carers-leave-consultation-impact-assessment.pdf

Lielbritānijas valdības pārskats: House of Commons (2018). *Employment support for carers: Thirteenth Report of Session 2017–19*. London: Work and Pensions Committee, House of Commons, pieejams: <https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmworpen/581/581.pdf>

Ārvalstu koplīgumu pilna redakcija:

Čehijas Kārļa Universitātes koplīgums: <https://cuni.cz/UKEN-1145.html>

Dānijas elektriķu profesijas nozares līmeņa koplīgums 2020. – 2023. gadam: https://def.dk/sites/default/files/documents/electricians_collective_agreement_2020-2023.pdf

Vācijas arodbiedrības *IG Metall* un Ziemeļreinas-Vestfālenes apgabala darba devēju koplīgums: https://metall.nrw/fileadmin/content/Tarif/Wages_schedules/METALL_NRW_-_Wages_schedule_2016-2017.pdf

Vācijas arodbiedrības *Ver.di* un Berlīnes universitātes slimnīcas *Charité* 2016. gada koplīgums: https://klinikpersonalrat.charite.de/fileadmin/user_upload/microsites/sonstige/Klinikpersonalrat/Tarifvertr%C3%A4ge/TV_GSUnterschrieben.pdf

Zviedrijas pārtikas ražotāju nozares uzņēmumu koplīgums 2013. – 2016. gadam: <https://www.livsmedelsforetagen.se/app/uploads/2013/09/The-Food-Industry-Agreement-2013-2016.pdf>

Citi literatūras avoti:

- Baltic Institute of Social Sciences (2017). *Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte*. Rīga: Sabiedrības integrācijas fonds. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/petij_sif_motivac_paaugst_un_atbalst_pakalpoj_potencial%2Bmerka%2Bgrup_profiles_un_vaj_izpete.pdf
- Centrica (n.d.). *Supporting carers in the workplace*. Pieejams: https://www.centrica.com/media/3247/centrica_carers_guide.pdf
- Civitta, Grif.lv (2020). *Darba apstākļi un riski Latvijā 2017-2018*. Rīga: Civitta, Grif.lv. Pieejams: http://vdi.gov.lv/files/petijums_darbaapstakliunriskilatvija.pdf
- CSP (n.d., a) >> Datubāzes >> Sociālie procesi >> Nodarbinātība un bezdarbs >> Nodarbinātība >> Gada dati >> NBG120. Nodarbinātie pēc faktiski nostrādāto stundu skaita nedēļā un dzimuma
- CSP (n.d., b) >> Datubāzes >> Sociālie procesi >> Nodarbinātība un bezdarbs >> Nodarbinātība >> Gada dati >> NBG140. Nodarbinātie pēc netipiskā darba veida un dzimuma
- CSP (n.d., c) >> Datubāzes >> Sociālie procesi >> Nodarbinātība un bezdarbs >> Nodarbinātība >> Gada dati >> NBG110. Normālu un nepilnu darbalaiku nodarbinātie iedzīvotāji pēc dzimuma
- CSP (n.d., d) >> Datubāzes >> Sociālie procesi >> Nodarbinātība un bezdarbs >> Nodarbinātība >> Gada dati >> NBG111. Nepilna darbalaika iemesli pēc dzimuma
- CSP (n.d., e) >> Datubāze >> Sociālie procesi >> Sociālā drošība >> Sociālā un ārpusģimenes aprūpe >> SDG140. Aprūpe mājās
- Czarzasty, J. (2018). *Poland: Ban on Sunday trading after decade-long battle*. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2018/poland-ban-on-sunday-trading-after-decade-long-battle>
- dutchnews.nl (29.09.2020.). Civil servants get home working allowance of €363 in new pay deal. Pieejams: <https://www.dutchnews.nl/news/2020/09/civil-servants-get-home-working-allowance-of-e363-in-new-pay-deal/>
- Danielsson, M., Gustafsson, A.K. (2019). *Working life in Sweden*. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#background>
- Flash Eurobarometer 470 (2018). *Work-life balance*. Pieejams: <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/84205>
- Eurofound (2018a). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Pieejams: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18047en.pdf
- Eurofound (2018b). *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/striking-a-balance-reconciling-work-and-life-in-the-eu>
- Eurofound (2019). *Working time in 2017–2018*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Pieejams: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19030en.pdf
- Eurofound (2020). *Access to care services: Early childhood education and care, healthcare and long-term care*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/access-to-care-services-early-childhood-education-and-care-healthcare-and-long-term-care>
- Eurofound (n.d.). *Living and working in Latvia*. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/latvia#worklife-balance>
- ETUC (2019). REBALANCE: *Trade unions' strategies and good practices to promote work-life balance*. ETUC: Brussels. Pieejams: <https://www.etuc.org/en/publication/rebalance-trade-unions-strategies-and-good-practices-promote-work-life-balance>
- ETUC (2020). *3.3 million workers lose out because member states fail to protect collective bargaining*. Press Release. Pieejams: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/33-million-workers-lose-out-because-member-states-fail-protect-collective-bargaining>

- ETUC (n.d.). *A better work-life balance in Swiss store chain*. Pieejams: <https://www.etuc.org/en/better-work-life-balance-swiss-store-chain>
- ETUI (n.d.) National Industrial Relations > Countries > Czech Republic > Collective Bargaining. Pieejams: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Czech-Republic/Collective-Bargaining>
- Evans, C. and Adam, D. (2019). *Working life in the United Kingdom*. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/united-kingdom#background>
- Eydal, G.B. and Gíslason, I.V. (2017). "Iceland country note", in: Blum S., Koslowski A., and Moss P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2017*. Pieejams: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Jonsdóttir, S. (2008). *National Report on the Icelandic Experience of Parental Leave Provision*. Focus Consultancy.
- Korpa, V. (2012). *Darba un ģimenes dzīves saskaņošana privātā sektora organizācijās*. Promocijas darbs. Rīga: Latvijas Universitāte.
- Kraemer, B. (2019). *Working life in Germany*. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/germany#worklife-balance>
- Kroupa, A., Kyzlinkova, R., Lehmann, Š., Pojer, P. and Veverková, S. (2019). *Working life in Czechia*. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/czechia>
- LBAS (2020). *Ieteikumi arodbiedrībām darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai*. Rīga: LABS. Pieejams: https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2020/11/Ieteikumi_arodbiedribam_darba_un_privatas_dzives_lidzsvara_veicinasanai.pdf
- Liepiņa I. (02.06.2020.) "Kādi normatīvi regulē attālināto darbu." *Jurista Vārds*, Nr. 22 (1132), 32.-33.lpp.
- OECD (2019). *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. Paris: OECD. Pieejams: <http://www.oecd.org/employment/negotiating-our-way-up-1fd2da34-en.htm>
- OECD (n.d.). *OECD Better Life Index*. Pieejams: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>
- Satversmes tiesas spriedums lietā Nr. 2019-33-01 "Par Darba likuma 155. panta pirmās daļas atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 110. panta pirmajam teikumam".
- Sigurðardóttir, G.H. (2019). "Parental leave in Iceland gives dad a strong position." *Nordic Labour Journal*. Pieejams: <http://www.nordiclabourjournal.org/i-fokus/in-focus-2019/future-of-work-iceland/article.2019-04-11.9299118347>
- Schulzen, T., Seikel, D. (2020). "Beyond austerity: upgrading German public services and the role of trade union campaigns and collective bargaining", in book: *Working under pressure. Employment, job quality and labour relations in Europe's public sector since the crisis* (pp.145-182). ETUI. Pieejams: https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%204_13.pdf
- Trade Union News from Finland (02.10.2020). Unusual kind of collective agreement reached for restaurants and tourism sectors. Pieejams: <http://heikkijokinen.info/en/trade-union-news-from-finland/1618-unusual-kind-of-collective-agreement-reached-for-restaurants-and-tourism-sectors>
- Trade Union News from Finland (03.11.2020). *Finnish Labour Council: Food couriers are employees, not entrepreneurs*. Pieejams: <http://heikkijokinen.info/en/trade-union-news-from-finland/1624-finnish-labour-council-food-couriers-are-employees-not-entrepreneurs>
- TUC (04.08.2020.). *BEIS Carer's leave consultation response*. Pieejams: <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/beis-carers-leave-consultation-response>
- WSI (2019). *Collective Bargaining Report 2018*. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Pieejams: https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2018_english.pdf
- WSI (2020). *Collective Bargaining Report 2019*. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Pieejams: https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2019_english.pdf



Pētījuma izdošana "Līdzsvars visiem (B4A)" tiek finansēta ar Eiropas Savienības programmas "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" 2014.-2020. gadam atbalstu

LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBA

Bruninieku iela 29/31, Rīga, LV-1001

Tālr.. 67270351, 67035960

e-pasts: ibas@ibas.lv

www.ardbiedribas.lv