

Rekomendācijas darba un privātās dzīves saskaņošanas veicināšanai: darba ņēmēju perspektīva

Oksana Žabko

Baltic Institute of Social Sciences



Aktualitātes

- Darba likuma normu ievērošana ikdienas darba vidē
- Darba un privātās dzīves līdzsvara atbalsts Latvijā
- Darba un privātās dzīves līdzsvaru kavējošie faktori Latvijā
- Direktīvas 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem normu iekļaušana Latvijas tiesiskajā regulējumā



Darba likuma ievērošana

- 2016. gadā Eurofond aptauja rāda: 47% Latvijas strādājošo atzīst «Man ir grūti veikt ģimenes pienākumus, jo daudz laika pavadu darbā»
- Intensīvs (virsstundu) darbs vairākās Latvijas nozarēs ir iesakņojusies norma
 - darba un privātās dzīves līdzsvars strādājošo skatījumā nav pašsaprotamas strādājošā tiesības
 - savu tiesību aizstāvēšana tiek uzskatīta par «normas» pārkāpumu
 - Tiesības aizstāvēt sevi rodas tikai noteiktos apstākļos – līdz ar personības briedumu un karjeras izaugsmi



Darba & privātās dzīves atbalsta mehānismi

- Aktīva arodbiedrība & noslēgts koplīgums
 - Atpūtas laika režīma saskaņošana & organizēšana
 - Plašākas apmaksātu brīvdienu & papildu atvaļinājumu iespējas
 - Regulējums brīvdienas izmantot kalendārā gada ietvaros = vienmērīga atpūtas plānošana
 - Finansiāla palīdzība & atbalsts bērnu aprūpei
 - Maiņu grafiku saskaņošana, ja uzņēmumā strādā vairāki ģimenes locekļi



Darba & privātās dzīves līdzsvaru kavējošie faktori (1)

- Maiņu darbs un aktīva iesaiste klātienēs klientu apkalpošanā ir šķērslis jebkādu elastīga darba formu piemērošanai šīs kvalifikācijas darbiniekiem
- Tehnisko un apkalpojošo darba pienākumu veicējiem parasti tiek piešķirti mazāk labvēlīgi pārtraukumu grafiki, kas var pastiprināt darbinieka noguruma sajūtu darba dienas noslēgumā

Darba & privātās dzīves līdzsvaru kavējošie faktori (2)

- Pāreja uz nepilnu darba laiku, kā noteikts Darba likuma 134. pantā, nozīmē arī proporcionālu ienākumu samazinājumu
 - ārvalstu praksēs sastopama vismaz daļēja zaudējumu kompensācija
- Garīgas pārslodzes (izdegšanas) faktoru un seku novēršana ir indivīda «problēma»
 - Jāizvērtē Darba likuma 134. panta normas par nepilda darba laika pieprasīšanu papildināšanu ar nosacījumu «saistībā ar darbinieka veselības stāvokli»

Direktīvas 2019/1158 ieviešana

- Latvijas risinājums paredz piesardzīgu Direktīvas prasību ieviešanu
 - daļa prasību bija iestrādātas Latvijas tiesību aktos pirms Direktīvas pieņemšanas
 - vecāku (bērna kopšanas) atvaļinājuma nenododamā daļa, 2 mēneši
 - attiecībā pret Direktīvā noteikto minimālo kopējo vecāku atvaļinājuma garumu, nenododamā puse var būt līdz 50% no kopējā apjoma
 - normas efektivitātei nepieciešams nenododamās daļas samērīgs ilgums
 - tiesības uz aprūpētāja atvaļinājumu ir 5 dienas, taču neapmaksātas
 - normas efektivitātei nepieciešams apmaksāts atvaļinājums



Ieteikumi turpmākajai rīcībai

- Darba likuma normu ievērošanas & piemērošanas paaugstināšana
- Plašāka koplīgumu slēgšana nozarēs Latvijas labo prakšu izplatības veicināšanai
- Aprūpētāja atvaļinājuma izmantošanas izvērtēšana, salīdzinot ar reālo pieprasījumu
 - politikas precizēšana, ja nepieciešamas korekcijas



Jautājumi & diskusija?

