



EUROPAS SAVIENĪBA



LDDK
LATVIJAS DARBA DEVĒJU
KONFEDERĀCIJA



Labklājības ministrija



LATVIJAS BRĪVO
PROFESIJU SAVIENĪBA

LATVIJAS DARBA DEVĒJU KONFEDERĀCIJA (LDDK)

Darba un privātās dzīves līdzsvars Latvijā. Tiesiskais regulējums un labā prakse

Rīga, 2021

PAPILDINĀJUMS:

Ieteikumi valsts rīcībpolitikas veidotājiem un darba devējiem, uzņēmumu un organizāciju vadītājiem, 2022

Informācija aktualizēta uz 2022.gada 28.februāri

ANOTĀCIJA

Izdevumā tiek pētīti darba un privātās dzīves līdzsvara dažādie aspekti un analizēts tiesiskais regulējums un labā prakse Latvijā.

Izdevuma mērķis ir palīdzēt noteikt labāko pieeju, kas Latvijā var sniegt atbildi uz darbinieku faktiskajām vajadzībām un darba devēju iespējām nodrošināt darba un privātās dzīves līdzsvaru.

Izdevuma uzdevums ir sniegt ieguldījumu plašākos centienos Latvijā un Eiropas Savienībā (ES) kopumā radīt nepieciešamos priekšnoteikumus labākai darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanai, veicinot vienlīdzīgu aprūpes un mājāsaimniecības pienākumu dalīšanu un tādejādi panākot vīriešu un sieviešu vienlīdzību attiecībā uz iespējām darbā un attieksmi darbā.

Izdevums sastāv no 5 daļām. Tā pirmajā daļā tiek sniegts situācijas novērtējums attiecībā uz vienlīdzīgām iespējām un piekļuvi darba tirgum Latvijā. Otrajā daļā tiek analizēti dati, kas raksturo sociālo pakalpojumu nodrošinājumu Latvijā saistībā ar darba un privātās dzīves līdzsvara mērķiem. Trešajā daļā tiek analizēti Latvijas darba devēju aptaujas rezultāti, izvērtējot situāciju darba un privātās dzīves līdzsvarošanā Latvijas uzņēmumos. Ceturtajā daļā apkopoti Latvijas uzņēmumu labās prakses piemēri darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanai. Piektajā daļā raksturota starptautiskā labā prakse darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumos, īpaši izceļot Dānijas un Somijas pieredzi un valsts tiesību aktu un koplīgumu lomu.

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

Zinātniskais redaktors (sastādītājs): Inese Stepiņa, *Dr.sc.pol.*

Autori: *Mg. oec.* Jānis Hermanis; *Mg. iur., Mg. oec.*, Pēteris Leiškalns; *Dr. sc. pol.*, Inese Stepiņa; *M.B.A.*, Kristīna Veihmane

Darbs kopumā izklāstīts 153 lappusēs, tajā iekļauti 60 attēli.

Darbā izmantoti 74 literatūras avoti un pievienoti 5 pielikumi.

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

KOPSAVILKUMS

Darba un privātās dzīves līdzsvaru atbilstoši Eiropas Fonda dzīves un darba apstākļu uzlabošanai (Eufound) skaidrojuma šajā ziņojumā saprot šādi: "darbs" attiecas uz apmaksātu nodarbinātību un privātā "dzīve" attiecas uz visu pārējo, ieskaitot arī neapmaksātu darbu, proti, uz ģimenes un aprūpes pienākumiem vai plašākā nozīmē uz dzīves sfēru, kas nav apmaksāts darbs.¹

No šādas perspektīvas raugoties, Eufound norāda uz konceptuālu izpratni, ka indivīdiem sabiedrībā ir atšķirīgas lomas darba un privātās dzīves jomā – piemēram, kā darbiniekam, vecākam, brīvprātīgajam, aprūpētājam vai draugam. Indivīdi cenšas "iesaistīties" jebkurā lomā, kuru tie veic, ko tie pilda, un tiek uzskatīts, ka dažādo lomu līdzsvars tiek sasniegts, kad indivīds ir pilnībā iesaistīts katrā no lomām.²

Atbilstoši Eufound skaidrojumam konflikts vai spriedze starp indivīda dažādajām lomām sabiedrībā veidojas, kad indivīdam ir grūtības izpildīt prasības, ko uzliek katrā no lomām. Šāds konflikts vai spriedze var rasties, ja dažādu lomu prasības ir savstarpējā pretrunā: piemēram, ja virsstundas darbā liedz kādam apmeklēt ģimenes pasākumu. Konflikts rodas ne tikai laika ierobežojumu dēļ.

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

² Turpat, p. 8.



EROPAS SAVIENĪBA



LDDK
LATVIJAS DARBA DEVĒJU
KONFEDERĀCIJA



Labklājības ministrija



LATVIJAS BRĪVO
PROFESORĪBU SAVIENĪBA

Tas var darboties arī pretējā virzienā, privātā dzīve var ietekmēt darba dzīvi, piemēram, nogurums, rūpējoties par radnieku, var kavēt produktivitāti darbā.³

Šī ziņojuma mērķis ir, balstoties uz situācijas izpēti un labās prakses analīzi Latvijā un Eiropas citās valstīs, palīdzēt noteikt labāko pieeju, kas Latvijā var sniegt atbildi uz darbinieku faktiskajām vajadzībām un darba devēju iespējām nodrošināt darba un privātās dzīves līdzsvaru. Ziņojums ir daļa no plašākiem centieniem Latvijā un ES kopumā radīt nepieciešamos priekšnoteikumus labākai darba un privātās dzīves saskaņošanai, veicinot vienlīdzīgu aprūpes un māsaimniecības pienākumu dalīšanu, tādējādi panākot vīriešu un sievietes vienlīdzību attiecībā uz iespējām darbā un attieksmi darbā.

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

Latvijā nepieciešamība uzlabot darba, ģimenes un privātās dzīves līdzsvaru ir pamatota ar virkni apsvērumu. Kā secinājusi Labklājības ministrija (LM), Latvijā tiek īstenoti dažādi pasākumi, kas veicina darba un privātās dzīves saskaņošanu. Šo pasākumu laikā tiek piedāvāti dažādām ģimenes vajadzībām piemēroti bērnu aprūpes pakalpojumi un tiek īstenoti sabiedrības informēšanas pasākumi ar mērķi mainīt stereotipus par sievietes un vīrieša lomu ģimenē, darbā un sabiedrībā kopumā. Tomēr vienlaikus, kā norāda LM, Latvijā joprojām ir *“aktuāli izaicinājumi, kas skar: (1) gados vecāku ģimenes locekļu aprūpes pakalpojumu pieejamību; (2) vīriešu – tēvu – iesaisti bērnu aprūpes un māsaimniecības pienākumu veikšanā; (3) nepietiekami praktizētu elastīga darbalaiņa izmantošanu; (4) nepietiekamu nestandarta nodarbinātības formu (piemēram, attālināts darbs, kolektīvs darbs un darbs tiešsaistes platformās) izmantošanu”*.⁵

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

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

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

Pētījuma autori pateicas tiem 16 lektoriem no Austrijas, Beļģijas, Dānijas, Grieķijas, Itālijas, Īrijas, Latvijas, Slovēnijas un Somijas, kā arī pārstāvjiem no UNESCO, Eurofound, Starptautiskās Darba devēju organizācijas (IOE) un Spānijas Navaras Universitātes Biznesa skolas Starptautiskā Darba un ģimenes centra (ICWF), kas 2021.gada 5. martā piedalījās LDDK tiešsaistes starptautiskajā konferencē par darba un privātās dzīves līdzsvaru “[Līdzsvars visiem](#)”. Konference bija veltīta sociālekonomiski attīstīto valstu un uzņēmumu pieredzei un praksei, kur darba un privātās dzīves līdzsvaru veicinoši pasākumi ir daļa no jebkura veiksmīga uzņēmuma darbības stratēģijas.

Pētījuma autori pateicas tiem 17 uzņēmumu un organizāciju pārstāvjiem, kas 2021.gada jūnijā piedalījās LDDK rīkotajās fokuss grupas diskusijās par darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanu. Fokuss grupu diskusijas sniedza ieskatu Latvijas darba devēju izpratnē par darba un privātās dzīves līdzsvarošanas pasākumiem, to ieviešanu un pieprasījumu uzņēmumā tālāku rekomendāciju un dažādu atbalsta instrumentu izstrādei un darba devēju motivācijai īstenot pasākumus vienlīdzīgākai piekļuvei darba tirgum un ģimenes un privātās dzīves saskaņošanai.

Pētījuma autori pateicas tiem 25 Latvijas uzņēmumu un organizāciju pārstāvjiem, kas laika posmā no 2021.gada 22.oktobra līdz 2022.gada 25.februārim piedalījās LDDK rīkotajā 15 nodarbību vebināru ciklā. Vebināros Latvijas darba devēji iepazīstināja ar

³ Turpat.

⁴ Turpat, p. 7.

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

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



EROPAS SAVIENĪBA



LDDK
LATVIJAS DARBA DEVĒJU
KONFEDERĀCIJA



Labklājības ministrija



LATVIJAS BRĪVO
PROFESORĪBU
SAVIENĪBA

praktiskiem risinājumiem labākam darba un privātās dzīves līdzsvaram darbavietā. Vebināri papildināja [e-apmācību programmu "Darba un privātās dzīves līdzsvars uzņēmumā vai organizācijā"](#). Apmācību programmu veidojusi LDDK, balstoties uz starptautisko un Latvijas pieredzi un praksi darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumos. E-apmācību programma sniedz praktisku informāciju ar galvenajiem jēdzieniem un faktiem, labajiem piemēriem Latvijā un pasaulē, tiesību aktiem, kas skar noteiktus darba un privātās dzīves līdzsvara aspektus. Programma iekļauj konkrētus risinājumus labākam darba un privātās dzīves līdzsvaram.

Balstoties uz laika posmā no 2020.gada 1.marta līdz 2022.gada 28.februārim veikto situācijas izpēti LDDK eksperti ir izdarījuši secinājumus un izstrādājuši ieteikumu rīcībpolitikas veidotājiem un darba devējiem par to, kā sekmēt darba un privātās dzīves līdzsvaru, vienlīdzīgas iespējas un piekļuvi darba tirgum.

SECINĀJUMI UN IETEIKUMI

Latvijā situācija darba un privātās dzīves līdzsvarošanā ir līdzīga ar citām ES valstīm.

Tomēr Latvijā ir nepietiekama profesionāla bērnu un personu, kurām ir nepieciešama aprūpe, pakalpojumu pieejamība. LDDK veiktā situācijas izpēte liecina, ka aptuveni trešdaļai Latvijā strādājošo ir kāda aprūpes atbildība: visbiežāk – par bērniem, taču nelielai daļai – arī par pieaugušajiem. Lielāko daļu aprūpes pienākumu uzņemas sievietes, vecuma grupā no 25 līdz 44 gadiem, nodarbinātie ar vidēju un zemu izglītību. Tādējādi strādājošie paši uzņemas aprūpētāja lomu, kas bieži vien noved pie darba tirgus pamešanas - jo īpaši sieviešu vidū. Profesionālu aprūpes pakalpojumu pieejamības trūkums daļai darba ņēmēju liek samazināt darbalaiku vai pārtraukt darbu vispār.

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

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

- valsts un pašvaldības nodrošinātas pietiekamas un pieejamas bērnu aprūpes iespējas, ar labi attīstītu atbalsta sistēmu ģimenes locekļu aprūpei, kas ir vērsta uz aprūpētājiem un nodrošina plašu aprūpes atbalstu;
- spēcīgs divpusējais (darba ņēmēju un darba devēju) sociālais dialogs, kopīgumu struktūra un koordinācija, kur uzņēmumi un darbinieki izstrādā noteikumus, kas nav valstu tiesību akti, bet vietējā līmenī atrod risinājumus un elastīgu vienošanos darba un privātās dzīves līdzsvaram;
- nepieciešamība turpināt darbu pie darba un privātās dzīves līdzsvara aspektu pilnveidošanas, kas, sagaidāms, tiks īstenota arī ES direktīvas transponēšanas⁷ gaitā.

Apzinot labās prakses piemērus Latvijā, var secināt:

- Tieši vidējos un lielos uzņēmumos, kuros tiek īstenots sociālais dialogs starp darba devēju un darbiniekiem un ir noslēgts kopīgums, tiek vairāk domāts par darbinieku labsajūtu un motivāciju, kā arī darba un privātās dzīves līdzsvarošanas risinājumiem. Jāatzīst, ka vidējiem un īpaši lielajiem uzņēmumiem ir lielākas iespējas nodrošināt finansiāli ietilpīgus risinājumus, piemēram, bērnodārzu vasaras mēnešos uzņēmuma darbinieku bērniem vai aukles pakalpojumus, materiāli stimulējošus atbalsta pasākumus – papildu atvaļinājuma pabalstus, pabalstus svētkos un jubilejās, kā arī bērnam piedzimstot un skolas gaitas uzsākot, gan arī tuvnieka nāves gadījumā un citos gadījumos. Starp izplatītākajiem atbalsta pasākumiem ir veselības apdrošināšana, apdrošināšana nelaiemes gadījumiem, transporta kompensācijas un citi darba un privātās dzīves līdzsvaru veicinoši pasākumi.
- Būtisks atbalsts darbiniekiem ir darbalaika elastīgums un attālināta darba iespējas. Šis nav finansiāli ietilpīgs atbalsta veids, tomēr lielai daļai darbinieku būtisks, lai līdzsvarotu darba un privāto dzīvi. Jāņem vērā, ka ne visi uzņēmumi darbības specifikas dēļ var pilnībā īstenot elastīgu un attālināta darba formas.
- Daudzi uzņēmumi izmanto iespējas piedāvāt darbiniekiem izmantot papildu apmaksātas brīvdienas saistībā ar ģimenes notikumiem. Nozīmīgs darbinieku labsajūtas un komandas saliedēšanas veids ir sporta un izklaidējošie pasākumi darbiniekiem un to ģimenēm.

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

⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES, kas paredz tās transponēšanu līdz 2022. gada 2. augustam (attiecībā uz atvaļinājuma naudu vai pabalstu vecāku atvaļinājumiem atbilstoši 8. panta 3. punktam transponēšanu paredz 2024. gada 1. augustā). Avots: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32019L1158> [pēdējo reizi aplūkots 20.11.2020.].



ĒROPAS SAVIENĪBA



LDDK
LATVIJAS DARBA DEVĒJU
KONFEDERĀCIJA



Labklājības ministrija



LATVIJAS BRĪVO
PROFESORU SAVIENĪBA

ĪTEIKUMI VALSTS RĪCĪBPOLITIKAS VEIDOTĀJIEM

Latvijā ar atbilstošu rīcībpolitiku ir nepieciešams novērst iemeslus, kas kavē personas aktīvi iesaistīties darba tirgū, tādējādi mazinot bezdarbnieku un ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju skaitu, kā arī paaugstinot šo personu ienākumu līmeni un sociālo drošību gan nodarbinātības periodā, gan arī pēc pensijas vecuma sasniegšanas.

Jauniešu nodarbinātībai un mūžizglītībai

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

Personu ar invaliditāti nodarbinātībai

- saglabāt 2021.gadā veiktās izmaiņas Darba likuma 109. panta 2. daļā, kas atceļ noteikto aizliegumu darba devējam uzteikt darba līgumu ar darbinieku, vienlaikus personām ar invaliditāti nosakot garāku darba devēja uzteikuma termiņu un saglabājot 108. pantā invalīdiem noteiktās priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā;
- likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 36. pantā noteikto darba devēja pienākumu izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu par darbnespējas dienām attiecībā uz personām ar invaliditāti aizstāt ar slimības pabalstu;
- likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" grozījumu projektā 20.⁴ pantu papildināt ar personām, kurām ir noteikta 3. grupas invaliditāte, paredzot, ka arī uz personām ar 3. grupas invaliditāti tiek attiecināts nosacījums par atkāpi no valsts obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksu minimālā apmēra;
- noteikt, ka gadījumos, ja persona ar invaliditāti ir nodarbināta un tās atalgojums ir mazāks par vidējās apdrošināšanas iemaksu algas 50 %, valsts veic sociālās apdrošināšanas iemaksas no starpības starp faktisko atalgojumu un vidējās apdrošināšanas iemaksu algas 50 %.

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

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

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

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

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

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

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

- likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 20.⁴ pantu papildināt ar personām, kuras aprūpē personu, kurai nepieciešama īpaša kopšana, paredzot, ka arī uz aprūpētājiem tiek attiecināts nosacījums par atkāpi no valsts obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksu minimālā apmēra;



EROPAS SAVIENĪBA



LDDK
LATVIJAS DARBA DEVĒJU
KONFEDERĀCIJA



Labklājības ministrija



LATVIJAS BRĪVO
PROFESIJU SAVIENĪBA

- Darba likumā ietvert normu, ka personām, kuras aprūpē personu ar invaliditāti, ir tiesības, savlaikus brīdinot darba devēju, saņemt ne mazāk kā piecas brīvas dienas gadā;
- Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 1. panta 37. punktā terminu “apgādnieks” attiecināt tikai uz personām, kurām saskaņā ar likumu vai tiesas nolēmumu ir pienākums rūpēties par savu laulāto vai bērniem;
- attīstīt profesionālus asistenta pakalpojumus, sniedzot vairāk praktiskas iespējas personām, kuras aprūpē tuvinieku, būt darba tirgū un īstenot vienlīdzīgas iespējas.

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

IETEIKUMI DARBA DEVĒJIEM, UZŅĒMUMU UN ORGANIZĀCIJU VADĪTĀJIEM

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

Latvijā darbavietās ir nepieciešams aktualizēt divpusējā sociālā dialoga⁸ iespējas darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanas veicināšanā, izmantojot uzņēmuma līmeņa koplīgumu vai uzņēmuma darba kārtības noteikumus vai citos iekšējos normatīvos kā instrumentu līdzsvaru un vienlīdzīgas iespējas veicinošu iniciatīvu ieviešanai konkrētajās darbavietās un profesijās.

Sociālais dialogs uzņēmumā

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

Kas ir svarīgi vecākiem?

- papildus brīvdienas vecākiem – bērna bērnudārza vai skolas absolvēšanas gadījumā, 1. septembrī;
- darba devēja pabalsts pirms mācību gada uzsākšanas, bērna piedzimšanas gadījumā;
- elastīgs darbalaiks ļauj darbiniekiem plānot savu ikdienu un būt līdzsvarā ar savas ģimenes un darba ritmu, būt klātesošam ģimenei svarīgos notikumos, vienlaikus nodrošinot darbu izpildi laikā un kvalitātē;
- attālināta darba iespējas, atbilstoši uzņēmuma darba specifikai un darbinieka izvēlei;
- “Bērni darbā” diena – pasākums darbavietā, kur bērni var iepazīt vecāku profesijas;
- telpas darbavietā, kas ir draudzīgas bērnam, kurās bērns var netraucēti un droši spēlēties, mācīties vai nosnausties pusdienas laiku, savukārt vecāki var turpināt pilnvērtīgi strādāt;
- kopīgi pasākumi darbiniekiem un darbinieku ģimenēm.
- uzņēmuma personāl politika, kas ir orientēta uz atbalstu vecākiem ar nepilngadīgiem bērniem un iedrošina vīriešus – tēvus izmantot paternitātes un bērna kopšanas atvaļinājumus.

Kas svarīgi aprūpētājiem?

- elastīgs darba grafiks;
- attālināta darba iespējas;
- nepilna darba slodze;
- atbrīvojums no virsstundu darba;
- papildu brīvdienas;
- finansiāls atbalsts veselības aprūpes pakalpojumiem ģimenes locekļiem un tuviniekiem;
- informācija, kur vērsties pēc atbalsta, piemēram, kāds valsts un pašvaldību atbalsts pienākas darbiniekiem aprūpētājiem un kur vērsties pēc palīdzības, ja darbinieks ir kļuvis par aprūpētāju.

LDDK sagatavotais informatīvais materiāls darba devējiem: [“Sociālais atbalsts, sociālā palīdzība un sociālie pakalpojumi”](#).

⁸ Dialoga starp devējiem un darba ņēmējiem vai to pārstāvošajām organizācijām.



ĒROPAS SAVIENĪBA



LDDK
LATVIJAS DARBA DEVĒJU
KONFEDERĀCIJA



Labklājības ministrija



LATVIJAS BRĪVO
PROFESIJU SAVIENĪBA

Kas svarīgi darbiniekiem ar īpašām vajadzībām?

- vides pieejamība;
- pielāgota darba vide;
- elastīgs darba grafiks;
- atbrīvojums no virsstundu darba;
- iespēja strādāt nepilnu darbalaiku;
- apmācības un mentora palīdzība, darba gaitas uzsākot un darba gaitā kopā ar visu darba kolektīvu;
- darbiniekam var būt nepieciešami tehniskie palīgīdzekļi (tiflotehnika, surdotehnika u.c.) ;
- darba pienākumu pārdale (izvērtējot darbinieka spējas).

Kas svarīgi gados vecākiem darbiniekiem?

- zināšanu nodošana no vienas paaudzes otrai,
- piemērota darba vide – ergonomisks darba vietu aprīkojums;
- regulāras darbinieku veselības pārbaudes un rīcība atbilstoši mediķu ieteikumiem;
- pārkvalificēšanās mazāk intensīviem darbiem;
- iespēja mainīt darba vietu pret citu šai amatā vai profesijā;
- atbilstošas kompetences citās profesijās;
- iespēja iegūt jaunu kvalifikāciju un jaunas zināšanas apmācību gaitā;
- iespēja strādāt nepilnu darbadienu;
- veselīga dzīvesveida popularizācija;
- darba aizsardzības sistēma;
- veselības aizsardzības garantijas

Kas nepieciešams darba devējiem un uzņēmumu īpašniekiem?

- organizatorisko spēju pilnveide – plānošanas un sadarbības spējas, prasmes un pieeja; papildus resursi, tai skaitā cilvēkresursu, piesaiste; spēja uzticēties darbiniekiem, deleģēt uzdevumus un atbildību; strādāt mazāk un rast praktiskas iespējas līdzsvarot savu darba un privāto dzīvi;
- apmācības vadībai – spēja atpazīt darbinieku stresa simptomus, rast labus risinājumus darbinieku stresa mazināšanai un mazināt ar darbinieku dažādību saistītus, stereotipus, aizspriedumus un diskrimināciju darbavietā;
- iekļaujoša politika un prakse – nodrošināt iespēju ikvienam cilvēkam pieprasīt mainīt savu darba vietu atbilstoši darbinieka konkrētajām vajadzībām un gūt nepieciešamo atbalstu (darba vides risku vadība, vecuma pārvaldības politika, dažādības vadības politika);
- vecuma pārvaldības politika uzņēmumā kā daļa no plašākas daudzveidības un iekļautības pārvaldības politikas;
- noskaidrot savu darbinieku aprūpes atbildību par personām, kurām ir nepieciešama būtisks atbalsts medicīnisku iemeslu dēļ un pielāgot uzņēmuma personāla politiku atbalstošu iniciatīvu ieviešanā darbiniekiem, kas kļuvuši par aprūpētājiem;
- universālais dizains – tādu produktu, vides, programmu un pakalpojumu dizains, kuru, cik vien iespējams, visi cilvēki var izmantot bez pielāgošanas vai īpaša dizaina nepieciešamības.

Kas ir nepieciešams labākiem darba rezultātiem un piekļuvei darba tirgu?

Darba devējs, vienojoties ar darbinieku, uzņēmumā vai organizācijā var ieviest, piemēram:

- attālināts darbs – darbs, kuru veic ārpus uzņēmuma vai iestādes, izmantojot tehnoloģiju iespējas;
- summētais darba laiks – dienā vai nedēļā strādāt ilgāk, bet pārskata periodā stundu skaitam jāatbilst normālajam darba laikam;
- mainīgs darba laiks – nosakot pamatlaiku jeb bāzes stundas, kurās darbiniekam ir jābūt pieejamam;
- nepilna darba laiks – ir īsāks par normālo dienas vai nedēļas darba laiku;
- aktivitātēs balstīts birojs – moderna, ergonomiska darba vieta, kura ir pielāgota nodarbināto darba specifikai (sapulces, izpēte, koncentrēšanās) ar atsevišķi sadalītu telpu funkcionālo zonējumu;
- hibrīddarbs – daļa darbinieku strādā klātienē, daļa attālināti.

Nelieli uzlabojumi attiecībā uz elastību darbavietā var dot labus rezultātus – uzlabot darbinieku un klientu apmierinātību, paaugstināt uzņēmuma vai organizācijas ražīgumu, piesaistīt jaunus talantus, mazināt darbinieku pārslodzi un kopumā uzlabot labbūtību un veselību.