



Ieteikumi arodbiedrībām darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai

2018. gadā Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) uzsāka īstenot projektu “Rebalance” par arodbiedrību stratēģiju un labo praksi darba un dzīves līdzsvara veicināšanai. Ar projekta atbalstu tika veikta situācijas izpēte vairākās Eiropas Savienības (ES) dalībvalstīs, un noslēgumā – 2019. gadā ETUC publicēja informatīvu materiālu ar ieteikumiem arodbiedrībām labāka darba, privātās un ģimenes dzīves līdzsvarošanai. Tā kā Latvija netika iekļauta izpētes valstu grupā, šajā publikācijā saīsinātā veidā sniedzam īsu ieskatu galvenajos ETUC apkopotajos secinājumos un ieteikumos.

Projekta publikāciju pilns teksts angļu valodā un atsauces uz literatūras avotiem pieejamas šeit:

<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-10/743-Rebalance-long-EN-web.pdf>

<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-12/744-Etuc-Short-EN-web.pdf>

2019. gada augustā stājās spēkā 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. ES dalībvalstīm tās noteikumi jāpārņem savos tiesību aktos līdz 2022. gada 2. augustam.

Direktīvas mērķis ir:

- ◆ palielināt sieviešu iesaistīšanos darba tirgū;
- ◆ panākt, ka vīrieši vairāk izmanto ar ģimeni saistītus atvaļinājumus un elastīgus darba režīmus;
- ◆ sniegt iespējas darba ņēmējiem saņemt atvaļinājumu, lai aprūpētu piederīgos, kuriem nepieciešams atbalsts.

Pilns Direktīvas teksts latviešu valodā pieejams Eur-Lex tīmekļvietnē:

<https://eur-lex.europa.eu>

Jaunā Direktīva nosaka tikai minimālos standartus un ļauj veikt turpmākus uzlabojumus, lai dalībvalstis varētu pārsniegt direktīvas obligātos standartus. ETUC ir īpaši akcentējusi galvenos tiesību aktu elementus, kuros tiek aicināts īstenot augstāku mērķi: **ir jāapmaksā vecāku un aprūpētāju atvaļinājums**, lai izvairītos no tā, ka tas paliek tikai kā izvēles iespēja. Uzlabotam vecāku atvaļinājumam ir jārada kopīga atbildība par bērnu aprūpi un jādod iespēja sievietēm pilnībā piedalīties darba dzīvē. Pārņemot direktīvu, valstu valdībām jāatzīst ģimenes dzīves daudzveidība 21. gadsimtā un jāreaģē uz mainīgajām darba tirgus realitātēm. Dalībvalstīm ir steidzami jārikojas, **lai nodrošinātu pieejamu bērnu aprūpi**, jo citādi vecāki nevar atļauties atgriezties darbā, jo īpaši tie, kuriem ir bērni, kas jaunāki par četriem gadiem.

AR DARBU SAISTĪTAS DZIMUMU ATŠĶIRĪBAS

Salīdzinājumā ar vīriešiem sievietes joprojām ir mazāk nodarbinātas, sievietes ir nodarbinātas mazāk apmaksātās nozarēs un strādā vairāk nekā vīrieši. Tai pat laikā sievietēm ir mazāk apmaksāto stundu un ir biežāki karjeras pārtraukumi, un viņas saskaras ar lēnāku paaugstināšanu amatā.

Dzimumu stereotipi par sieviešu un vīriešu lomu, viņu pienākumiem un atbildību ģimenēs rada sievietēm izaicinājumus, kas saistīti ar darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējām.

VIENS NO GALVENAJIEM AR DARBU SAISTĪTO DZIMUMU ATŠĶIRĪBU IEMESLIEM IR DARBA UN PRIVĀTĀS DZĪVES LĪDZSVARA POLITIKAS TRŪKUMS VAI NEATBILSTOŠA POLITIKA

Ir pierādījies, ka nepietiekamas iespējas iegūt atvaļinājumu, lai rūpētos par bērniem/ apgādājamiem radniekiem, atvaļinājuma sistēmas izveide, kas kavē labāku aprūpes pienākumu sadali starp sievietēm un vīriešiem, ierobežotas iespējas izmantot elastīgus darba noteikumus, pārmerīga paļaušanās uz nepilna laika risinājumiem un nepietiekami aprūpes pakalpojumi vēl vairāk saasina sieviešu nodarbinātības problēmas. Ekonomiskie šķēršļi, tostarp nodokļu politika, vēl vairāk pastiprina nevienlīdzīgu aprūpes pienākumu sadali starp sievietēm un vīriešiem.

2018. gada Eirobarometra aptaujas rezultāti par Latviju liecina, ka 60% respondentu ir izmantojuši vai zina, ka ir iespējams izmantot elastīgas darba formas. Tajā pašā laikā 36% šādas iespējas darbavietā netiek piedāvātas.

Sievietes nedaudz mazāk (59%) nekā vīrieši – (63%) piekrīt, ka viņu darbavietā ir iespējams saskaņot darba un ģimenes dzīvi.

Savukārt vecāku atvaļinājumu izmantojuši vai plāno izmantot tikai 47%, no kuriem sievietes to izmanto vairāk (63%) nekā vīrieši (22%). Jautājumā par to, kas varētu veicināt vairāk vīriešus izmantot vecāku atvaļinājumu, kā būtiskākie faktori tika norādīti:

- ◆ pietiekams finansiālais atvietoējums (62%);
- ◆ iespēja atvaļinājumu izmantot elastīgi (34%).

22% norādīja uz pozitīvākas attieksmes no kolēģiem un darba devējiem nepieciešamību. No darba un ģimenes savienošanas iniciatīvām visbiežāk uzņēmumos tiek piedāvātas:

- ◆ elastīgā darba laika iespējas (30%);
- ◆ samazinātas slodzes iespējamība (26%);
- ◆ iespēja daļu darba laika strādāt attālināti (18%).

Avots: LR Labklājības ministrijas 2019. gada novērtējums par Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanu nodarbinātības politikā, 9. lpp.

Sievietes ir nepietiekami pārstāvētas darba tirgū, jo trūkst vienlīdzīgas aprūpes pienākumu sadales. Atšķirība starp vīriešu un sieviešu nodarbinātības līmeni, proti, dzimumu nodarbinātības atšķirība, ir īpaši augsta attiecībā uz mātēm un sievietēm, kurām ir aprūpes pienākumi.

Nepilna laika darbs ir viens no galvenajiem faktoriem, kas veicina pašreizējās darba samaksas atšķirības starp dzimumiem, tādējādi kavējot vienlīdzīgu ekonomisko neatkarību. Nepilna laika darbs ir saistīts arī ar ne tik labām karjeras iespējām un vājāku sociālo aizsardzību, piemēram, bezdarbnieku pabalstiem vai pensijām.

Pensiju atšķirības dzimumu griezumā Eiropā nozīmē, ka sievietes saņem daudz mazākas pensijas nekā vīrieši – vidēji par 40% mazāk. **Latvijā sievietes saņem par 10% mazāku pensiju nekā vīrieši**, kas skaidrojams ar zemākiem ienākumiem darba mūža laikā, kā arī garāku sieviešu dzīves ilgumu. Tas veicina sieviešu pakļaušanu augstākam nabadzības vai sociālās atstumtības riskam vecumā.

Divkāršo slogu, ko rada apmaksāts darbs un neapmaksāts darbs ģimenē, kā arī pastāvīgu aprūpes pakalpojumu trūkumu un atbilstību var noteikt par vienu no galvenajiem šķēršļiem sieviešu pilnīgai līdzdalībai darba tirgū visos līmeņos.

IEGUVUMI NO LABĀKA DARBA UN DZĪVES LĪDZSVARA

Direktīva paredz labus nosacījumus iedzīvotājiem, uzņēmumiem un valsts ekonomikai.

Vecāki un aprūpētāji gūs labumu no labāka darba un privātās dzīves līdzsvara. Turklāt paredzētais sieviešu nodarbinātības pieaugums, lielāki ienākumi un karjeras attīstība pozitīvi ietekmēs sieviešu un viņu ģimeņu ekonomisko labklājību, sociālo integrāciju un veselību.

Uzņēmumi gūs labumu no plašāka talantu kopuma un produktīva darbaspēka. Sieviešu nodarbinātības pieaugums arī palīdzēs risināt demogrāfiskās novecošanas problēmas un nodrošināt valsts finansiālo stabilitāti.

Līdzsvara politiku nedrīkst uzskatīt tikai par ieguvumu sievietēm vai vecākiem, bet gan par būtiskākām izmaiņām nodarbinātības politikā un uzņēmumu darbībā, no kuras var gūt labumu visi darba ņēmēji neatkarīgi no viņu dzimuma un ģimenes statusa, kā arī darba devēji.

Labs darba un privātās dzīves līdzsvars pozitīvi ietekmē darba ņēmēju labklājību. Tas var arī palīdzēt sasniegt galvenos politikas mērķus: veicināt nodarbinātību (īpaši sieviešu un vecāka gadagā-

juma darba ņēmēju vidū) un izaugsmi, veicināt bērnu un jauniešu attīstību un, visbeidzot, panākt dzimumu līdztiesību.

ARODBIEDRĪBĀM IR SVARĪGA LOMA DIREKTĪVAS PĀRŅEMŠANĀ

Negaidot valdības priekšlikumu par direktīvas pārņemšanu, arodbiedrības var sākt novērtēt direktīvas ietekmi un pieņemt savu lobēšanas nostāju. Tas būs labs sākumpunkts stratēģijas izstrādei, lai, iespējams, panāktu vairāk nekā paredzēts direktīvā.

PRIEKŠLIKUMI 10 POSMU STRATĒĢIJAI

1. Novērtēt direktīvu:
 - a. saistībā ar jau spēkā esošajiem tiesību aktiem;
 - b. saistībā ar jūsu arodbiedrības nostāju;
 - c. attiecībā uz faktiskajām vajadzībām.
2. Ieņemt savu nostāju, ja tas vēl nav izdarīts, vai atsaukties uz nostāju valsts līmenī.
3. Norādīt konkrētus jautājumus par darba un privātās dzīves līdzsvaru, kurus jūsu valdība varētu izskatīt.
4. Uzsākt darbu pie konkrētiem tiesību aktu priekšlikumiem/ formulējuma.
5. Sagatavot argumentus savas pozīcijas atbalstam.
6. Uzturēt sakarus ar attiecīgajiem cilvēkiem ministrijās, kuri ir atbildīgi par direktīvas pārņemšanu.
7. Izstrādāt komunikācijas stratēģiju, tostarp, piemēram, Twitter, Facebook, Instagram u.c.
8. Meklēt sadarbību ar citiem ieinteresētiem dalībniekiem: sieviešu organizācijas, ģimenes organizācijas, citas arodbiedrības, kas strādā pie tā paša jautājuma, politiskās partijas, Saeimas deputāti utt.
9. Nosūtīt vēstuli savai valdībai (meklējot iespējamus parakstītājus ārpus arodbiedrību kustības), norādot:
 - a. jūsu intereses un pārstāvību;
 - b. lūdzot sniegt informāciju par pārņemšanas grafiku un gaidāmo starpposmu;
 - c. aicinot oficiāli apspriesties ar sociālajiem partneriem (un jo īpaši ar arodbiedrībām) visos posmos;

- d. prasīt pēc iespējas lielāku pārredzamību;
- e. lūdzot tikšanos ar attiecīgajiem lēmumu pieņēmējiem, sākot ar augstāko, piemēram, ministru.

10. Apsvērt pasākuma (semināra, diskusijas, konferences) organizēšanu, kas vērš uzmanību uz šo jautājumu.

BŪTU LIETDERĪGI PĀRSNIEGT JAUNĀS DIREKTĪVAS ROBEŽAS

Lai gan direktīvas pārņemšanai ir dažādi šķēršļi, tas, ka tā ir jāapspiež valsts līmenī un tai ir vajadzīga valdības rīcība, paver iespējas izdarīt spiedienu uz tiesību aktiem un politiku, kas pārsniedz direktīvas prasības.

Direktīvā par vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves saskaņošanu ir noteikti minimālie juridiskie standarti visām ES valstīm attiecībā uz paternitātes atvaļinājumu, bērna kopšanas atvaļinājumu, aprūpētāju atvaļinājumu un elastīgu darba laiku. Nekas neliedz dalībvalstīm paaugstināt standartus, tāpēc jāņem vērā vairāki aspekti.

APMAKSĀTI ATVAĻINĀJUMI

Tikai 17 ES dalībvalstis atbilst ierosinātajam **minimālajam 2 nedēļu paternitātes atvaļinājumam bērna piedzimšanas brīdī**, un tikai 13 no tām piedāvā atvaļinājumu kā labi apmaksātu (vismaz 66% no iepriekšējiem ieņēmumiem). Eiropas Parlamenta Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja ierosina palielināt kompensāciju vismaz līdz 75% no darba ņēmēja bruto algas (Latvijā pabalstu piešķir 80% apmērā no pabalsta saņēmēja vidējās apdrošināšanas iemaksu algas).

Direktīva ļauj dalībvalstīm noteikt bērna kopšanas atvaļinājuma kompensācijas apmēru. Pašlaik 90% no tēviem visā ES neizmanto tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu. Pierādījumi liecina par pienācīgas kompensācijas pozitīvo ietekmi uz tēva (otrā vecāka) atvaļinājuma uzņemšanos.

Direktīva pirmo reizi nosaka arī tiesisko minimumu, kas ir **vismaz piecas dienas gadā darbiniekiem aprūpes atvaļinājumam**, lai viņi rūpētos par tuviem radniekiem ar smagu slimību vai atkarību, taču nav minēts atalgojuma līmenis. Tiesības uz ģimenes atvaļinājumu nav reālas iespējas cilvēkiem izmantot, ja vien kompensācija nav atbilstoša. Maksājumi ir būtiski, lai nodrošinātu

darba ņēmēju nediskriminēšanu, pamatojoties uz ģimenes ekonomiskajiem apstākļiem, lai līdzsvarotu atvaļinājumu un aprūpes pienākumu uzņemšanos pēc dzimuma un novērstu ģimeņu nabadzību.

TIESĪBAS UZ DARBA UN DZĪVES LĪDZSVARU VISIEM

Darba un privātās dzīves līdzsvara politikai ir jābūt saskaņā ar darba dzīves realitāti; noteikumi par atvaļinājumu ir jānošķir no nodarbinātības statusa vai nodarbinātības veida. Visiem darba ņēmējiem, tostarp pašnodarbinātajiem, darba ņēmējiem ar netipiskiem vai terminētiem līgumiem un bezdarbniekiem, ir jābūt tādām pašām tiesībām kā darbiniekiem ar standarta līgumiem.

ELASTĪGS DARBA REŽĪMS DAŽĀDĀS SITUĀCIJĀS

Būtu jānodrošina, ka atvaļinājuma režīms un elastīgais darba laiks tiek pielāgots konkrētām vajadzībām, piemēram, vientuļo vecāku, adoptēto bērnu vecāku, vecāku ar invaliditāti, vecāku ar bērniem ar invaliditāti vai ilgtermiņa slimības gadījumā, vai priekšlaicīgu dzemdību vai vairāku bērnu dzimšanas gadījumā. Ir arī ļoti svarīgi, lai darba ņēmējiem būtu **“tiesības atslēgties”**; elastīga darba nosacījumi saistībā ar taupības pasākumiem, kas apdraud sabiedrības veselību un aprūpes pakalpojumus, var palielināt neformālo darbu (nelegālo nodarbinātību), nevis uzlabot līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi.

ĢIMEŅU DAUDZVEIDĪBU UN TO VAJADZĪBU ATZĪŠANA

Direktīva atzīst ģimenes daudzveidību ar jēdzienu **“līdzvērtīgs otrais vecāks”**. Šī dažādība būtu jāiekļauj valstu tiesību aktos, pārņemot direktīvu. Būtu jāparedz dažāds vispārējs atbalsts un mērķtiecīgs atbalsts dažādām ģimenēm, no kurām daudzas ir minētas direktīvā: vientuļie vecāki, vecāki ar invaliditāti vai to bērnu vecāki, kuriem ir invaliditāte, garīgās veselības problēmas vai ilgstoša slimība, adoptēto bērnu vecāki, personas, kam nepieciešama aprūpe, un personas, kurām nav palicis neviens ģimenes loceklis. Ģimenes dažādība nozīmē arī to, ka tiek atzīti dažādi radnieki, kas ir ģimenes aprūpētāji: ne tikai bērni, vecāki, laulātais/ partneri vai personas, kas dzīvo vienā un tajā pašā māsaimniecībā (kā norādīts direktīvā), bet arī papildu radnieki, piemēram, brāļi un vecvecāki.

DARBA UN PRIVĀTĀS DZĪVES LĪDZSVARS UN DARBA KOPLĪGUMI

Koplīgumi un sarunas starp sociālajiem partneriem ir bijušas veiksmīgas, lai panāktu elastīgu darba kārtību, kas veicinātu bērna kopšanas atvaļinājumu un īsāku darba laiku. ETUC 2014. gada pētījumā **“Pārrunas par līdztiesību”** (**“Bargaining for Equality”**) uzsvērts:

“Arodbiedrības arvien vairāk atzīst to, cik svarīga ir tēva lielāka līdzdalība bērnu aprūpē, kam nepieciešamas labākas tiesību normas, kas iestrādātas un paplašinātas koplīgumos, lai kompensētu bērna kopšanas atvaļinājumu un nodrošinātu, ka elastīgs darba laiks un darba organizācija veicina vecāku aprūpes pienākumu izpildi, un jo īpaši, lai mudinātu vīriešus ņemt atvaļinājumu.”

Sociālajam dialogam un darba koplīgumiem ir svarīga nozīme kā regulatīvam instrumentam, un ar tiem valstīs tiek risināts darba un privātās dzīves līdzsvarošanas jautājums.

Darba koplīgumi ir ļoti daudzveidīgi visā Eiropā, un tie aptver aptuveni 80% vai vairāk darba ņēmēju Austrijā, Francijā, Beļģijā, Somijā, Zviedrijā, Nīderlandē, Dānijā, Itālijā un Spānijā, bet aptuveni 40–70% darba ņēmēju Norvēģijā, Portugālē, Slovēnijā, Maltā, Luksemburgā, Vācijā, Horvātijā, Kiprā un Grieķijā. Zemāks koplīgumu aptvērums (10–35%) ir Rumānijā, Īrijā, Bulgārijā, Ungārijā, Slovākijā, Igaunijā, Latvijā, Polijā un Lietuvā (Eurofound 2013. gada dati). Darba un privātās dzīves līdzsvara nosacījumi koplīgumos ir izplatītāki valstīs ar augstu darba koplīgumu pārklājumu (80% un vairāk) un mazāk izplatīti vai neesoši valstīs ar zemāku darba koplīgumu pārklājumu.

ETUC REKOMENDĀCIJAS

Eiropas Savienības līmenī

- ◆ uzraudzīt jaunās direktīvas par darba un dzīves līdzsvaru integrēšanu tiesību aktos un novērtēt tās īstenošanu; nodrošināt atbilstīgas sankcijas, ja direktīva netiek pienācīgi īstenota un piemērota;
- ◆ izstrādāt jaunu ES stratēģiju dzimumu līdztiesības jomā un noteikt to par prioritāti, par ko panākta vienošanās Eiropadomes lēmumā;
- ◆ ierosināt un pieņemt jaunus tiesību aktus par vienlīdzīgu atalgojumu, piemēram, ierosinot atalgojuma pārredzamības direktīvu;

- ◆ veicināt ES pusgada (Eiropas Semestra) izmantošanu, lai novērtētu valsts politikas efektivitāti un aprūpes struktūras, kas veicina darba un privātās dzīves līdzsvaru;
- ◆ pārskatīt Barselonas mērķus attiecībā uz bērnu aprūpes pakalpojumiem un nodrošināt, ka tie tiek sasniegti laikus un vajadzības gadījumā nodrošināt stimulus/ novērst kavēkļus šī mērķa sasniegšanai;
- ◆ izstrādāt jaunu Lisabonas mērķi attiecībā uz vecāku cilvēku aprūpi/ apgādājamo aprūpi un atbalstīt ES iniciatīvas šajā jomā ar pieejamiem finanšu resursiem;
- ◆ ieviest jaunus saistošus noteikumus, kas uzliek par pienākumu visiem uzņēmumiem izstrādāt dzimumu līdztiesības plānus, kuros būtu iekļauti darba samaksas apsekojumi, kas veikti kopā ar darbinieku pārstāvjiem/ arodbiedrībām, un pārraudzīt/ uzraudzīt to īstenošanu;
- ◆ pieņemt pasākumus, ar ko pastiprina valsts uzraudzību attiecībā uz tiem pasākumiem, par kuriem panākta vienošanās, ar atbilstošiem rādītājiem, kritērijiem un citiem mērījumiem, kuru mērķis ir uzlabot darba un privātās dzīves līdzsvaru sievietēm un vīriešiem;
- ◆ veicināt pasākumus atbilstošu nodokļu atvieglojumu izmantošanai, kā arī nodokļu individualizāciju, kas var ievērojami pozitīvi ietekmēt dzimumu līdztiesību un labāku līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi;
- ◆ atbalstīt sociālo dialogu un uzraudzīt nozaru un uzņēmumu koplīgumus un datus, kas saistīti ar darba un privātās dzīves līdzsvaru, un nodrošināt, ka dati ir pieejami un tiek analizēti pēc dzimuma un sociālekonomiskā statusa;
- ◆ integrēt darba un privātās dzīves līdzsvaru kā svarīgu tēmu ES iestādēs un visos ģenerāldirektorātos.

Dalībvalstu līmenī:

iesaistīties un

- ◆ piemērot valsts tiesību aktus dzimumu līdztiesības jomā, tostarp paredzot vienlīdzīgu atalgojumu par vienādu darbu un vienādas vērtības darbu, darba un privātās dzīves līdzsvaru un dzimumu paritāti, lai panāktu faktisku līdztiesību;
- ◆ pārņemot direktīvu par darba un privātās dzīves līdzsvaru, nodrošināt, ka “pienācīgi

apmaksāts” bērna kopšanas atvaļinājums ir vismaz 66% no ienākumiem;

- ◆ nodrošināt aprūpei minimālo sliekšni kā noteiktu procentu no IKP;
- ◆ nodrošināt, ka sociālā apdrošināšana (pensija/ veselība) ir atsaistīta no darba dzīves un nodrošina visiem cilvēkiem drošu pamatu, lai sagatavotos taisnīgas pensionēšanās noteikumiem;
- ◆ stingri apsvērt – ja vien tas jau nav noteikts – neatkarīgas aģentūras izveidi, kas būtu atbildīga par dzimumu līdztiesības īstenošanas uzraudzību, tostarp koplīgumos, un tiesības piemērot atbilstošas soda sankcijas situācijas uzlabošanai;
- ◆ nodrošināt individuālās tiesības kā galveno politikas pasākumu attiecībā uz darba un privātās dzīves līdzsvaru;
- ◆ uzlabot valsts finansētu aprūpes iestāžu un pakalpojumu pieejamību, piekļuvi un kvalitāti;
- ◆ nodrošināt aprūpētāju tiesības uz darbu;
- ◆ izvērtēt bezmaksas aprūpi un iesaistīties sabiedrības pārmaiņu veicināšanā. Lomu modeļi darba vietā var uzskatāmi parādīt vērtību un iespējas apvienot neapmaksāto aprūpi un algoto darbu – darbs un aprūpe nav jāuzskata par savstarpēji izslēdzošu;
- ◆ nodrošināt labāku ārpusskolas aprūpi un novērst plaisu starp mācību stundām skolā un regulāro darba laiku.

Eiropas Arodbiedrību konfederācijai (ETUC)

Izstrādāt:

- ◆ vispārēju uzraudzības sistēmu, lai novērtētu un uzraudzītu visu līmeņu koplīgumu ietekmi uz darba un privātās dzīves līdzsvaru;
- ◆ metodiskos materiālus arodbiedrībām, risinot sarunas par darba un privātās dzīves līdzsvara iekļaušanu līgumos;
- ◆ metodiskos materiālus arodbiedrībām, lai pārņemtu direktīvu par darba un privātās dzīves līdzsvaru;
- ◆ integrētu pieeju dzimumu līdztiesībai ETUC politikas jomās.

Attiecināt:

- ◆ ETUC pētījumu uz visām dalībvalstīm.

Padarīt pieejamu:

- ◆ darba un privātās dzīves līdzsvara parauga koplīguma modeļus dažādām nozarēm un ieteikumu paraugus par darba un privātās dzīves līdzsvaru, ko var iekļaut līgumos;
- ◆ dažādus rīkus un apmācības darba koplīgumu slēgšanai par darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumiem.

Sociālajiem partneriem valstu līmenī

Apņemties:

- ◆ izprast to, ka darba un privātās dzīves līdzsvars ir arī ieguldījums darba ražīgumā, jo tas nodrošina labāku dzīves kvalitāti;
- ◆ veicināt darba koplīgumu slēgšanu, kas ir efektīvs veids, kā uzlabot darba un privātās dzīves līdzsvaru darba ņēmējiem;
- ◆ nodrošināt vienādu atalgojumu par vienādu darbu vai vienādas vērtības darbu;
- ◆ nodrošināt dzimumu līdztiesību visos darba koplīgumos ar to regulāru uzraudzību un novērtēšanu;
- ◆ nodrošināt, lai ārējie eksperti, kas iesaistīti sarunās, izprastu integrētu pieeju dzimumu līdztiesībai un atbalstīt to, nodrošinot apmācību;
- ◆ noteikt un ievērot dzimumu līdzsvaru sarunu grupās;
- ◆ izstrādāt līgumus, kas atzīst ģimeņu daudzveidību, piemēram, vientuļo vecāku ģimeņu, adoptēto bērnu vecāku ģimeņu un viena dzimuma vecāku tiesības utt.;
- ◆ mazināt stereotipus, lai uzlabotu paternitātes atvaļinājuma izmantošanu un uzlabotu sieviešu un vīriešu privātās dzīves līdzsvaru;
- ◆ īstenot mērķtiecīgu politiku attiecībā uz darba ņēmēju vajadzībām, piemēram, gados jaunākiem darba ņēmējiem ir dažādas vēlmes attiecībā uz darba laiku un atvaļinājumu;
- ◆ rast iespēju darba ņēmējiem atrast savus darba laika risinājumus, jo īpaši tādās nozarēs kā veselības aprūpe; darba ņēmējiem jābūt iespējai būt elastīgiem un viņiem ir jābūt tiesībām uz atslēgšanos;
- ◆ nodrošināt darba un privātās dzīves līdzsvara pasākumus, kuros ir iestrādāts līdztiesības princips, lai tie atbalstītu visus darba ņēmējus (piemēram, nepilnu darba laiku strādājošos, ierēdņus, u.c.);

- ◆ nodrošināt tehnoloģijas, kas palīdz radīt apstākļus, lai panāktu labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru, un ir pierādītas kā abiem dzimumiem draudzīgas;
- ◆ sistemātiski apkopot koplīgumu praksi, lai novērtētu to lietderību attiecībā uz darba un privātās dzīves līdzsvaru un dzimumu līdztiesību.

Uzraudzības procesā ieteicams pievērst uzmanību:

- ◆ kas izmanto vecāku atvaļinājumus;
- ◆ kāds ir atvaļinājuma ilgums;
- ◆ ieņemamais amats, kad tiek ņemts atvaļinājums,
- ◆ kas noticis ar personu, kas izmantojusi atvaļinājumu (profesionāli/ attiecībā uz darba algu/ karjeras veidošanu) pēc atgriešanās no šī atvaļinājuma.

Valstu arodbiedrību līmenī

Strādāt pie:

- ◆ noteikumiem turpmākai sabiedrības un darba ņēmēju informēšanai par darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumiem arodbiedrībās, lai stiprinātu darba koplīgumu slēgšanu par darba un privātās dzīves līdzsvaru;
- ◆ paternitātes atvaļinājuma, bērna kopšanas atvaļinājuma un aprūpētāja atvaļinājuma nenodošanas un lielākas samaksas, kā arī lielāka sociālā atbalsta;
- ◆ lomu modeļiem darba vietā, kas var atbalstīt kultūras pārmaiņas, parādot aprūpes un nodarbinātības apvienošanas vērtību un iespējas.

Noteikt:

- ◆ veiksmīgus virzītājspēkus darba koplīguma slēgšanai uzņēmumu un/ vai nozaru/ starpnozaru līmenī.

Lobēt:

- ◆ uzlabotus tiesību aktus par darba un privātās dzīves saskaņošanu, lai pasākumi būtu ilgtspējīgi.

LABĀS PRAKSES PIEMĒRI

Piedāvājam iepazīties ar labās prakses piemēriem, kā citu dalībvalstu arodbiedrības ar darba koplīgumu palīdzību risina darba un dzīves līdzsvara jautājumus.

Slovēnija

KOPLĪGUMS PAR DARBA APSTĀKĻIEM UN DARBA LAIKU POLICISTIEM, 2012. gads

SEKTORS: valsts sektors/ policija

Koplīguma puses: Slovēnijas Policistu arodbiedrība (PSS) un Slovēnijas Policijas virsnieku arodbiedrība (SPS); Slovēnijas Iekšlietu ministrija

GALVENIE NOTEIKUMI

- ◆ Skolas vecuma bērnu vecāki skolas brīvlaikā var doties vismaz 10 dienu ilgā ikgadējā atvaļinājumā. Gadījumā, ja abi vecāki ir policijas darbinieki, viņiem vienlaikus ir tiesības izmantot savu ikgadējo atvaļinājumu.

Īpaša vecāku aizsardzība

- ◆ Vecāki nevar tikt izmitināti vai pārcelti vairāk nekā 30 km attālumā no pašreizējās darba vietas uz citu filiāli, kamēr bērns nav sasniedzis 7 gadu vecumu, tas attiecas uz vienu no policistu ģimenes vecākiem un viena vecāka ģimenes gadījumā.
- ◆ Šīs tiesības ir garantētas arī darba ņēmējam, kas rūpējas par kādu garīgi vai fiziski slimu ģimenes locekli.
- ◆ Vecākiem nevar noteikt darba laiku ilgāk par plkst. 15:30, ja vien attiecīgais vecāks nevienojas par atšķirīgu darba kārtību. Šī aizsardzība ir garantēta strādājošām grūtniecēm un sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, kā arī tiem darbiniekiem, kuri rūpējas par bērnu līdz 3 gadu vecumam, un viena vecāka ģimenes gadījumā līdz bērna 7 gadu vecumam. Gadījumā, ja abi vecāki ir policijas darbinieki, šīs tiesības var realizēt viens no vecākiem.

KOPLĪGUMS PAR ELASTĪGU DARBA LAIKU SLOVĒNIJAS TIRDZniecības SEKTORAM, 2018. GADS

SEKTORS: tirdzniecība un mazumtirdzniecība, 15372 uzņēmumi, 85 uzņēmumos nodarbināti vairāk nekā 250 cilvēki.

Koplīguma puses: Slovēnijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrība (SDTS), Slovēnijas Tirdzniecī-

bas kamera (TZS) un Slovēnijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera (GZS).

GALVENIE NOTEIKUMI:

- ◆ ierobežo darbu svētdienās un aizliedz darbu svētku dienās un/ vai citās likumā noteiktās brīvdienās visiem darba ņēmējiem;
- ◆ darba ņēmēji nevar strādāt vairāk par 2 svētdienām mēnesī un ne vairāk kā 20 svētdienām gadā;
- ◆ darbs svētdienās ir aizliegts darba ņēmējiem, kuri aprūpē bērnus līdz 3 gadu vecumam, strādājošām grūtniecēm, darbiniecēm, kuras baro bērnu ar krūti vai strādājošiem vientuļajiem vecākiem, kuri rūpējas par smagi slimu bērnu vai fiziski, vai garīgi slimu bērnu;
- ◆ darbu svētdienās var veikt darba ņēmēji, kas rūpējas par bērniem līdz 3 gadu vecumam, ja darba ņēmējs to vēlas un apliecina ar savu parakstu (parakstu var atsaukt jebkurā laikā);
- ◆ ir pilnīgs aizliegums strādāt 15 valstī un/ vai likumā noteiktās brīvdienās;
- ◆ ja darba devējs pārkāpj līgumu attiecībā uz minētajiem noteikumiem, darbu svētdienās un brīvdienās, viņam ir jāmaksā darbiniekam par virsstundām 500% apmērā no darbinieka mēneša pamatalgas.

Portugāle

KOPLĪGUMS PAR PABALSTU/ SUBSĪDIJU BĒRNU PIESKATĪŠANAI, 2017. GADS

SEKTORS: Enerģija un transports

Koplīguma puses: Vilnas rūpniecības nacionālā asociācija (ANIL) un Portugāles Industrijas, enerģijas un transporta arodbiedrību federācija (COFESINT)

GALVENIE NOTEIKUMI

- ◆ Atbalsts darba ņēmēju bērnu pieskatīšanai. Pēc sākotnējā bērna kopšanas atvaļinājuma beigām uzņēmumi darba ņēmējiem piešķir ikmēneša pabalstu bērnu uzraudzībai līdz sešu gadu vecumam, bērnu aprūpes iestādēm vai citām iestādēm, vai attiecīgi likumīgām personām, kas īsteno tādus pašus mērķus.
- ◆ Pabalsts/ subsīdija atbilst 50% no ikmēneša maksājuma, ko darba ņēmējs maksā par katru bērna pieskatīšanu.

UZŅĒMUMA LĪMEŅA KOPLĪGUMS PAR ELASTĪGU DARBA LAIKU APRŪPEI, 2018. GADS

SEKTORS: Tūrisms

Koplīguma puses: kompānija "Viking Cruises Portugal, SA" un Portugāles Jūrniecības arodbiedrību federācija (FESMAR)

GALVENIE NOTEIKUMI:

- ♦ vienam no vecākiem ir tiesības samazināt darba laiku par 10 stundām nedēļā, nepārsniedzot 40 vai 43 stundas mēnesī darba ņēmējiem ar normālu darba laiku, ja jaundzimušajam ir invaliditāte vai hroniska slimība;
- ♦ darba ņēmējiem ar vienu vai vairākiem bērniem, kas jaunāki par 12 gadiem, ir tiesības strādāt nepilnu slodzi;
- ♦ elastīgs nepilna laika darbs ir piemērojams neatkarīgi no strādājošo ar bērniem vecuma;
- ♦ darba ņēmējiem ir tiesības neierasties darbā, lai slimības vai nelaimes gadījumā nodrošinātu nenovēršamu un neaizstājamu aprūpi bērnam, kas jaunāks par 14 gadiem, ne vairāk kā 30 dienas gadā;
- ♦ ja tiek hospitalizēts nepilngadīgais, kas jaunāks par 14 gadiem, tiesības neatrasties darbā ir spēkā arī hospitalizācijas laikā.

Nīderlande

UZŅĒMUMA LĪMEŅA KOPLĪGUMS PAR PATERNITĀTES ATVAĪNĀJUMU, 2018. GADS

SEKTORS: Finanšu pakalpojumi (bankas)

Koplīguma puses: arodbiedrības FNV, CNV, De Unie un uzņēmums ING

GALVENIE NOTEIKUMI:

"ING Bank" darbiniekiem ir tiesības uz trīs mēnešu paternitātes atvaļinājumu, no kura viens mēnesis ir pilnībā apmaksāts.

Ir divi galvenie iemesli, kādēļ tika uzsākta šī labā prakse: 1) apzināties, ka tēva attiecības ar jaundzimušu bērnu jau no agrām dienām ir ļoti svarīgas visai ģimenei; un 2) banku nozarē pastāv konkurence attiecībā uz IKT kompetentu darbinieku piesaisti, un tā kā uzņēmumi meklē jaunus talantus, paternitātes atvaļinājuma piedāvāšana ir būtiska konkursā par nepieciešamo darbinieku piesaisti un noturēšanu.

Itālija

NESTLÉ KOPLĪGUMS PAR DARBA UN PRIVĀTĀS DZĪVES LĪDZSVARA PASĀKUMIEM, 2018. GADS

SEKTORS: Pārtikas ražošana

Koplīguma puses: arodbiedrības FLAI CGIL, FAI CISL un kompānija Nestle

GALVENIE NOTEIKUMI:

- ♦ laika banka solidaritātei; Nestle piešķir apmaksātu prombūtni darbiniekam līdz 40 stundām, ko ir ziedojuši citi darbinieki; praksē viens darbinieks saņem pilnu atalgojumu, bet otrs darbinieks ir izslēgts no darba un saņem pilnu algu;
- ♦ 2 nedēļu brīvais paternitātes atvaļinājums, kas apmaksāts 100% algas apmērā;
- ♦ ja bērns ir smagi slimis, ar standarta vienošanos darbiniekam tiek piešķirtas 2 dienas. Līgums ar Nestle dod papildus vēl 3 dienas.

KOPLĪGUMS PAR PATERNITĀTES ATVAĪNĀJUMU UN FINANSIĀLO ATBALSTU, 2016. GADS

SEKTORS: Elektroenerģija un komunālie pakalpojumi

Koplīguma puses: arodbiedrības UILTEC, FILCEMA, FLAEI un uzņēmums ENEL

GALVENIE NOTEIKUMI:

- ♦ 8 paternitātes atvaļinājuma dienas papildus likumā noteiktajām 4 dienām, kas jāizmanto pirmajos 2 mēnešos pēc bērna piedzimšanas;
- ♦ darba ņēmējiem ir tiesības uz vienas stundas pārtraukumu, bet ne vairāk kā 7 stundas (darbdiena) ģimenes apstākļu dēļ;
- ♦ darba ņēmēju bērniem ir bērnu aprūpes pakalpojumi uz vietas.

Vācija

UZŅĒMUMA LĪMEŅA KOPLĪGUMS PAR ELASTĪGIEM DARBA NOTEIKUMIEM, 2017. GADS

SEKTORS: Finanšu pakalpojumi (bankas)

Koplīguma puses: arodbiedrība Ver.di un uzņēmums ING DIBa-AG

GALVENIE NOTEIKUMI:

- ♦ vecāks/ aprūpētājs var strādāt nepilnu darba laiku; par šo laiku darba devējs piemaksās 20% no pilnas slodzes bruto algas tai algai,

kas saņemta kā nepilnas slodzes darba veicējam, bet nepārsniedzot 100% no iepriekšējās algas;

- ◆ pilna laika nodarbināšana tiek garantēta ar tādiem pašiem nosacījumiem kā iepriekš;
- ◆ finansiāls atbalsts bērnu aprūpes pakalpojumiem līdz bērns sasniedz 3 gadu vecumu, un 100 EUR līdz 6 gadu vecumam – atbalsts tiek piešķirts, pamatojoties uz izmaksām, bet ne vairāk kā 150 EUR mēnesī;
- ◆ darba devēja finansiāls ieguldījums līdz EUR 150 mēnesī vecāka gadagājuma vecāku aprūpei.

Somija

KOPLĪGUMS PAR ĪSLAICĪGIEM PAGAUDU ATVAĻINĀJUMIEM UN DARBA LAIKA BANKU, 2017. GADS

SEKTORS: Ķīmijas rūpniecība

Koplīguma puses: Arodbiedrība Pro un Somijas Ķīmijas industrijas federācija

GALVENIE NOTEIKUMI:

- ◆ īslaicīgs pagaidu atvaļinājums pēkšņas slimības vai tuva radnieka nāves gadījumā netiek atskaitīts no darbinieka algas vai ikgadējā atvaļinājuma;
- ◆ saskaņā ar likumu darbiniekam ir tiesības neierasties darbā līdz četrām dienām sakarā

ar bērna, kas ir jaunāks par desmit gadiem, pēkšņu saslimšanu. Šajā koplīgumā atvaļinājuma ilgums nav ierobežots, un līgumā nav noteikts arī vecuma ierobežojums bērnam;

- ◆ pastāv darba stundu bankas sistēma, kurā darbinieki var noguldīt un izmantot laiku saskaņā ar noteikumiem, par kuriem ir panākta vienošanās.

PĒCVĀRDS

Tiesību akti par darba un privātās dzīves līdzsvaru ir bijuši un ir svarīgi, lai veicinātu dzimumu līdztiesību un uzlabotu sieviešu nodarbinātības līmeni daudzās ES dalībvalstīs. Tomēr sievietes joprojām uzņemas lielāko daļu ģimenes pienākumu kā mātes un/ vai aprūpētājas attiecībā uz ģimenes locekļiem, kamēr tēvi bieži vien nav noskaņoti izmantot atvaļinājumu, daudzos gadījumos ekonomisku iemeslu dēļ. Šī nelīdzsvarotība rada ievērojamas izmaksas indivīdam, sabiedrībai un ekonomikai. Arodbiedrības visā Eiropā ir centušās novērst šo nelīdzsvarotību, vai nu atbalstot labākus tiesību aktus gan Eiropas, gan valstu līmenī, kā arī, un tas ir ļoti svarīgi, slēdzot koplīgumus. Plašais un atšķirīgais tiesību aktu klāsts par darba un privātās dzīves līdzsvaru, kā arī valsts konteksta specifika, tostarp, koplīgumu struktūra, arodbiedrību spēks un dalība nosaka veidu, kādā tās risina šos saskaņošanas jautājumus.



Projekts "Līdzsvars visiem (B4A)" tiek finansēts ar Eiropas Savienības programmas "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" 2014.–2020. gadam atbalstu.

LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBA

Bruņinieku iela 29/31, Rīga, LV-1001
tālr. 6 7270351, 6 7035960,
e-pasts: lbas@lbas.lv
www.arodbiedribas.lv