



## VEICINĀT ĢIMENES MĀCĪŠANOS PAR DARBA DZĪVES LĪDZVAROŠANU

Projekta Nr: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

Līguma Nr: 2009-3469/001-001

[www.family-learning.eu](http://www.family-learning.eu)

# LABĀS PRAKSES PIEMĒRI DARBA DZĪVES LĪDZVAROŠANAI

2010



Izglītības un kultūras ĢD  
Programma mūžizglītības jomā

*Šis projekts tika finansēts ar Eiropas Komisijas atbalstu.  
Šī publikācija atspoguļo vienīgi autora uzskatus, un Komisijai  
nevar uzlikt atbildību par tajā ietvertās informācijas jebkuru  
iespējamo izlietojumu.*

**EAC**  
**EA**  
Education, Audiovisual & Culture  
Executive Agency

**Brošūra „Labās prakses piemēri darba dzīves līdzsvarošanai” izstrādāta sadarbībā ar starptautiskiem partneriem:**



**Vienādu iespēju uzraudzības birojs, LT**  
[www.lygybe.lt](http://www.lygybe.lt)



**Sociālais Inovāciju fonds, LT**  
[www.lpf.lt](http://www.lpf.lt)



**Eiropas Partnerība, LT**  
[www.europartner.lt](http://www.europartner.lt)



Finnish Institute of  
Occupational Health

**Somijas Arodveselības institūts, FI**  
[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)



**Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, LV**  
[www.lbas.lv](http://www.lbas.lv)



**SIA „Merseyside Expanding Horizons”, UK**  
[www.expandinghorizons.co.uk](http://www.expandinghorizons.co.uk)



**Team Srl., IT**  
[www.team.it](http://www.team.it)



**Dortmundes Tehniskā universitāte, Sociālās  
pētniecības centrs, DE**  
[www.sfs-dortmund.de](http://www.sfs-dortmund.de)

Ja jums ir kādi jautājumi vai komentāri par projektu vai publikācijām, lūdzam kontaktēties ar:

Lieni Lieknu  
Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība  
Bruņinieku iela 29/31, LV-1001 Rīga, Latvija  
Tel: +371 6 7035925  
Fakss: +371 6 7276649  
e-mails: [liene.liekna@lbas.lv](mailto:liene.liekna@lbas.lv)

## Saturs

1. ATGRIEŠANĀS DARBĀ PĒC DZEMDĪBU ATVAĻINĀJUMA, KAMĒR VĪRS PALIEK MĀJĀS AR BĒRNU .....	5
2. JAUNDZIMUŠĀ BĒRNA TĒVS DALA SAVU BĒRNA KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMU AR SAVU SIEVU	6
3. BIZNESA SIEVIETE UN MĀTE - AR LIELU DARBA SLODZI UN BĒRNIEM - DVĪŅIEM, NO KURIEM VIENAM IR ĪPAŠĀS VAJADZĪBAS .....	7
4. DARBA MAIŅAS ATVAĻINĀJUMS – JAUNA IEDVESMA STRĀDĀT .....	9
5. BĒRNA KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMA ELASTĪGA DALĪŠANA STARP MĀTI UN TĒVU .....	10
6. BĒRNI TIEK LAIPNI GAIDĪTI SAVU VECĀKU DARBA VIETĀ .....	12
7. DARBA/ PRIVĀTĀS DZĪVES SASKAŅOŠANA AR DARBA LAIKA UZSKAITĪŠANU .....	14
8. BĒRNU PIESKATĪŠANA UZŅĒMUMĀ BĒRNU DĀRZS .....	15
9. POZITĪVA PAR DARBNESPĒJU .....	17
10. RECEPTE PANĀKUMIEM, ELASTĪGUMAM, BĒRNA APRŪPEI UN MĀCĪBĀM .....	18
11. VĒŽA SLIMNIECES APRŪPE .....	19
12. NO PIEEJAMA BĒRNU APRŪPES SISTĒMA – REĀLS ATBALSTS ĢIMENEI .....	20
13. PILNA LAIKA TELEDARBS MĀJĀS .....	21
14. LABUMS NO ELASTĪGA DARBA LAIKA .....	22
15. TĒVA BĒRNA APRŪPE .....	23
16. VALSTS PIEŠĶIRTS KUPONS BĒRNA PIESKATĪŠANAI .....	24
17. KARJERA NAV ŠĶĒRSLIS LAIMĪGAI ĢIMENEI .....	25
18. ELASTĪGI DARBA LAIKA NOSACĪJUMI – LIELISKS RISINĀJUMS DARBA UN DZĪVES LĪDZSVAROŠANAI .....	27
19. ARODBIEDRĪBA UZŅĒMUMĀ – VĒRTĪBA KĀ STRĀDĀJOŠAJAM, TĀ DARBA DEVĒJAM .....	29
20. KOPLĪGUMS – PAMATS DARBA UN ĢIMENES DZĪVES SASKAŅOŠANAI UZŅĒMUMĀ/INSTITŪCIJĀ .....	30
21. BĒRNU DIENAS APRŪPES CENTRA PAKALPOJUMI DARBA VIETĀ .....	31
22. JAUNĀ TĒVA PIEREDZE IZMANTOJOT PATERNITĀTES ATVAĻINĀJUMU .....	32
23. ELASTĪGI DARBA NOSACĪJUMI, LAI RŪPĒTOS PAR SAVU GADOS VECO MĀTI. ....	34
24. ELASTĪGAS DARBA STUNDAS, LAI RŪPĒTOS PAR SAVU NESPĒJĪGO MEITU .....	35
25. ELASTĪGI DARBA LAIKA NOSACĪJUMI UN ATBALSTS ĢIMENEI IR LABUMS ABIEM – ĢIMENEI UN DARBA DEVĒJAM .....	36
26. ĢIMENEI DRAUDZĪGA DARBA VIETA AR „MINI BĒRNU DĀRZU“ .....	37
27. MĀJĀS STRĀDĀŠANAS PRIEKŠROCĪBAS CILVĒKIEM, KAS SAISTĪTI AR SAVĀM ĢIMENĒM .....	39
28. ĢIMENES LĒMUMS – MĀTE UN TĒVS PAMĪŠUS IZMANTO BĒRNA KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMU. ....	40
29. ĢIMENEI DRAUDZĪGA DARBA VIETA VALSTS IESTĀDĒ .....	42
30. KARJERAS PĀRTRAUKUMS – VEIDS, KĀDĀ SASKAŅOT DARBU UN NODOŠANOS MĀTEI .....	44
31. ELASTĪGUMS IR ĻOTI SVARĪGS STRĀDĀJOT MAIŅU DARBU .....	45
32. ELASTĪGI DARBA NOSACĪJUMI NODROŠINOT IESPĒJU SASKAŅOT DARBU UN GADOS VECO MĀTI UN VĪRA MĀTI .....	47

Brošūra "**Labās prakses piemēri darba dzīves līdzsvarotībai**" apvieno 32 intervijas ar ģimenes locekļiem, kuri ir guvuši labumu no ģimenei draudzīgiem nosacījumiem darba vietās. Brošūras galvenais mērķis ir iedvesmot ģimenes locekļus, lai viņi paši līdzdarbotos ģimenei draudzīgu darba vietu radīšanā.

Šī brošūra ir viens no Grundtvig projekta „**Veicinot ģimenes mācīšanos darba dzīves līdzsvarotībai (Family)**” rezultātiem.

Darba un dzīves līdzsvarotības jautājums ir joprojām atklāts un bieži vien šīs problēmas rezultātā cieš kāds no ģimenes locekļiem, parasti sieviete, jo viņa izstājas no darba tirgus. Par spīti tam, ka ir darba devēji, kuri veido ģimenei draudzīgas darba vietas, šie uzņēmumi nav plaši izplatīti un atpazīstami ES valstīs. Tāpēc ir ļoti svarīgi vairojot izpratni un iedrošināt darbiniekus pašus iesaistīties ģimenei draudzīgu nosacījumu iniciēšanā savās darba vietās.

**Projekta mērķis** ir izstrādāt inovatīvu pieeju ģimenes mācīšanās darba un dzīves līdzsvarotībai. Cēl tādus darbiniekus kapacitāti, kuri aģitētu ģimenei draudzīgu nosacījumu ieviešanu darba vietās, tādējādi būt aktīviem darba tirgū.

#### **Projekta mērķa grupas:**

- Apmācāmie – ģimenes locekļi, kuriem ir problēmas saskaņot darba un ģimenes dzīvi;
- Pieaugušie audzinātāji – ģimenes konsultanti darba un ģimenes dzīves saskaņošanā;
- Pieaugušo izglītības organizācijas, arodbiedrības, strādājošo apvienības, ģimenes asociācijas, NVA un ieinteresētie izmantot sagatavotos apmācību materiālus saviem klientiem.

#### **Projekta rezultāti:**

- **Pārskats par valsti**, kurā tiek analizēti dzimumu līdztiesības īstenošanas gadījumi darba un ģimenes dzīves līdzsvarotībā darba vietās. Pārskats savukārt palīdz definēt ģimenes konsultanta, kurš strādās ar ģimenes locekļiem, kompetenču profilu.
- Daudzvalodu **Labās prakses piemēru kolekcija** tiek balstīta uz darbinieku personisko pieredzi par gūtajiem labumiem no darba devēja puses, praktizējot ģimenei draudzīgus nosacījumus uzņēmumā:
  - **brošūra “Labās prakses piemēri darba un dzīves līdzsvarotībai”**
  - **DVD videoklipu komplekts**
- **DVD formāta e-rokasgrāmata “Ģimenes mācīšanās darba un dzīves līdzsvarotībai”** ar inovatīvu apmācību moduli ģimenes mācīšanai līdzsvarot darba dzīvi. Rokasgrāmatas mērķis ir palīdzēt apmācāmajiem attīstīt viņu sociālās un pilsoniskās kompetences dzimumu līdztiesības, ģimenei draudzīgu darba vietu un darba dzīves līdzsvarotības jomās.
- **Vadlīnijas ģimenes konsulentiem** par to, kā organizēt apmācības strādājošajiem ģimenes locekļiem par darba dzīves līdzsvarotību un, kā iedrošināt viņu aktīvu līdzdalību ģimenei draudzīgu nosacījumu ieviešanā uzņēmuma ietvaros.

#### **Galvenie rezultāti:**

- 160 apmācītu ģimenes locekļu darba un dzīves līdzsvarotības jautājumos;
- 50 ģimenes locekļu, kuri saņēmuši personisku konsultāciju darba un dzīves līdzsvarotības jautājumos;
- 400 iedrošinātu ģimeņu pašmācībai par ģimenei draudzīgiem pasākumiem;
- Sagatavoti 16 ģimenes konsultanti, lai strādātu ar ģimenēm, kuras sastopas ar darba un dzīves līdzsvarotības problēmām;
- 70 pieauguši apmācību vadītāji un citi sociālie partneri, kuri ir iepazinušies ar ģimenes konsultanta lomu darba un dzīves līdzsvarotībai.

**Vairāk informāciju par partneriem, rezultātiem un iznākumiem var atrast projekta interneta vietnē: [www.family-learning.eu](http://www.family-learning.eu)**

## 1. ATGRIEŠANĀS DARBĀ PĒC DZEMDĪBU ATVAĻINĀJUMA, KAMĒR VĪRS PALIEK MĀJĀS AR BĒRNU

### *Somijas Arodveselības institūts*

#### *Intervētā persona – Päivi L., sieviete*

*Intervijas pasniegšanas veids* – autors apkopojis intervijas informāciju

#### *Darba devēja piedāvātie pakalpojumi:*

- paternitātes/maternitātes/bērna kopšanas atvaļinājums, ko piedāvā uzņēmums
- bērna pieskatīšanas pakalpojumi
- elastīgi darba laika nosacījumi



Paivi ir 38 gadus veca sieviete, kura ir pabeigusi Helsinku universitāti. Viņa strādā Somijas finanšu jomā par pētniecības un attīstības vadītāju. Viņa ir arī mamma savam 5 mēnešus vecajam bērnam. Pēc saviem gadiem Paivi ir 'gados veca' mamma priekš pirmdzimtā, kas kļūst par tipisku iezīmi, īpaši labi izglītotām Somijas sievietēm. Viņām tas ir normāli, ja bērns piedzimst 30+ gados. Sieviete vispirms izveido savu karjeru un pēc tam savu ģimeni.

Paivi atgriežas darbā pēc sava maternitātes atvaļinājuma. Bērna kopšanas atvaļinājumu viņa ir sadalījusi ar savu vīru, kurš paliek mājās ar bērnu. Vasaras laikā viņa izmanto bērna kopšanas atvaļinājuma 2 mēnešus. Viņas vīrs izmantoja pilnu bērna kopšanas atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas, kopā 3 nedēļas un tagad viņš plāno izmantot bērna kopšanas atvaļinājuma 5 mēnešus. Paivi ģimenes piemērs attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu nav bieži novērots Somijā, tie ir tikai 2% tēvu, kas izmanto vairāk, kā 3 paternitātei paredzētās nedēļas. Lai kā, tas ir iespējams, ka šāda prakse kļūst populārāka Somijā, kad sievietes ceļ izglītības līmeņus un labākas darba iespējas.

Paivi ir ļoti uzticīga savam darbam un paredz sev veiksmīgu karjeru. Taču ar bērnu mājās esot, viņa domā, ka viņas darba ritms mainīsies. Viņa strādā normālu 7,5 stundu darba dienu, taču virsstundas vairs ne. Viņa ir priecīga, ka spēj tā darīt, jo viņas darba devējs neatbalsta garu darba-stundu politiku.

Paivi darba devējs ir „ģimenei draudzīgs”. Viņiem ir Vienlīdzības plāns, kurš ir kā pats par sevi saprotams. Darbiniekiem ir iespēja strādāt īsākas stundas un teledarbu no mājām. Viņiem tāpat ir ģimenei draudzīgi nosacījumi gadījumos, kad pēkšņi saslimst bērns. Darba devējs nolīgst bērnu pieskatītāju, tādējādi darbinieks/vecāks var doties uz darbu vai arī strādāt no mājām, kamēr aukle parūpējas par slimo bērnu.

Daudzās darba vietās vecāku darba kavējumi bērnu slimības dēļ var būt liela problēma, īpaši tad, kad vecāki ieņem vadošus amatus. Aizvien vairāk vadošus amatus ieņem sievietes savās darba vietās. Somijas likums nosaka, ka vecāks var palikt mājās ar slimu bērnu 3 līdz 4 darba dienas. Daudzās darba vietās zaudētā samaksa šiem darbiniekiem tiek kompensēta saskaņā ar darba līgumu, bet ne katrā darba vietā.

Nepieciešamība pēc elastīgiem bērnu aprūpes pakalpojumiem, īpaši ārkārtas situācijās, ir radījis jaunu uzņēmējdarbības veidu Somijā, kas saistīts ar bērnu pieskatīšanas pakalpojumiem. Šādi pakalpojumi tiek piedāvāti ne vien ģimenēm, bet arī uzņēmumiem, kuri piedāvā šādu pakalpojumu saviem darbiniekiem kā papildus labumu. Viens no vadošajiem uzņēmumiem, kas nodarbojas ar bērnu pieskatīšanu ir Kodinavux. Šis uzņēmums ir noslēdzis vairāk kā 400 līgumus ar uzņēmumiem, kuri piedāvā bērnu

pieskatīšanas pakalpojumus (un citus mājsaimniecībai noderīgus pakalpojumus, piemēram, uzkopšanu) saviem darbiniekiem. ([www.kodinavux.fi](http://www.kodinavux.fi)).

Kopš Paivi darba devējs atbalsta vecākus ar maziem bērniem, viņa ir pārliecināta, ka viņai izdosies savienot viņas atbildīgo darbu ar ģimenes dzīvi. Darbs viņai vienmēr ir bijis svarīgs. Un tagad esot ar bērnu, darbs kļuvis vēl svarīgāks, jo dod iespēju virzīt savu kā ambiciozas un izglītotas personas kapacitāti. Ar labu sava darba plānošanas un strukturēšanas māku, viņa cer, ka izdosies pavadīt vairāk „kvalitatīvu” laiku ar savu bērnu un ģimeni.

Paivi cer, ka kopā ar savu vīru, viņi var izmantot elastīgās-stundas, teledarbu un šad tad arī nepilna laika darbu, lai būtu pēc iespējas vairāk laika kopā ar bērnu. Kā moderns pelnošs pāris, viņu modelis ir vienlīdzīgi dalīti vecāku pienākumi. Tas nozīmē, ka viņi ir nosolījušies kļūt labāki strādājot kopā kā komanda visos iespējamajos variantos, kādi sastopami mājās – bērnu audzināšanu un naudas pelnīšanu.

## 2. JAUNDZIMUŠĀ BĒRNA TĒVS DALĀ SAVU BĒRNA KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMU AR SAVU SIEVU

*Somijas Arodveselības institūts, Somija*

*Intervētā persona – Antti A, vīrietis*

*Intervijas pasniegšanas veids* – autors apkopojis intervijas informāciju

*Darba devēja piedāvātie pakalpojumi:*

- paternitātes/maternitātes/bērna kopšanas atbalsts atvaļinājuma, ko piešķir uzņēmums

Antti ir 36 gadi un viņš ir tēvs savam 5 mēnešu vecajam dēlam. Viņš strādā par administratīvo amatpersonu Helsinku Miessakit Asociācijā. Miessaki Asociācija ir nevalstiska ekspertu organizācija vīriešiem. Tās mērķi ir atbalstīt dzimumu līdztiesības pamatus vīriešu vidū, stiprināt ģimeņu labklājību no vīriešu perspektīvas un savstarpējs atbalsts šo mērķu sasniegšanā ([www.miessakit.fi](http://www.miessakit.fi)).

Viņa sieva ir 31 gadu veca un strādā par vadošo finansisti uzņēmumā, kas darbojas viesnīcu un ēdināšanas ražošanas nozarēs. Šobrīd viņa atrodas pēcdzemdību atvaļinājumā un rūpējās par bērnu. Viņa izmantos arī bērna kopšanas atvaļinājumu, taču ir iespēja vecākiem šo atvaļinājumu savstarpēji sadalīt. Parasti māte ir tā, kura pilnībā izmanto bērna kopšanas atvaļinājuma periodu, tā tas notiek arī Antti ģimenē.

Miessakit Asociācijā Antti strādā kopš 2004.gada un ir spēcīgi nodevies savam darbam. Asociācija ir izveidojusi atbalsta struktūras kontaktpersonu tīklu, kas darbojas 20 Somijas vietās. Pēc tam, kad Antti kļuva par tēvu, viņš kļuva daudz apzinīgāks attiecībā pret ģimenes ekonomisko stāvokli, tādējādi plānoja pabeigt savas mācības universitātē. Miessakit Asociācija ir nevalstiska organizācija un darbojas galvenokārt ar Somijas „Slot Machine” asociācijas (RAY) finansiālo atbalstu.

Pēc tam, kad piedzima bērns, Antti izmantoja paternitātes atvaļinājumu 3 nedēļas. Viņš plāno izmantot papildus paternitātes atvaļinājuma četras nedēļas pēc tam, kad viņa sievai būs beidzies bērna kopšanas atvaļinājums.

Bērna kopšanas atvaļinājums Somijā sākas no brīža, kad beidzās 4 mēnešu pēcdzemdību atvaļinājums. Bērna kopšanas atvaļinājumu, kura ilgums ir 6 mēneši, var izmantot viens no abiem vecākiem, kas var tikt arī sadalīts. Praktiski vienmēr bērna



kopšanas atvaļinājumu izmanto mātes, tikai 2% no tēviem šo atvaļinājumu daļa savā starpā.

Liels skaits tēvu (80%) izmanto paternitātes atvaļinājumu, kas ilgst no 1 – 18 dienām (vidēji 14-15 dienas). Paternitātes atvaļinājuma laikā tēvi var palikt mājās ar māti izmantojot paternitātes atvaļinājumu.

Lielākā daļa māšu (87%) izmanto vismaz daļu no bērna kopšanas atvaļinājuma pēc maternitātes atvaļinājuma. Bērna kopšanas atvaļinājums nozīmē, ka ir iespēja palikt mājās, lai rūpētos par savu bērnu, līdz kamēr bērns sasniedz 3 gadu vecumu. Saskaņā ar šo noteikumu, bērnam sākot ar 1,5 līdz 2 gadu vecumam var sākties ārēja viņu aprūpe. Ir ļoti maz tādu vīriešu, kas izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, taču Antti plāno izmantot 2 mēnešus šo atvaļinājumu 2010.gada beigās.

Antti saka, ka priekš viņa tas bija pašsaprotami kā tēvam piedalīties un izmantot vismaz 3 nedēļas pēc bērna piedzimšanas. Viņš izmantos papildu paternitātes atvaļinājuma 4 nedēļas pēc tam, kad viņa sieva būs atgriezusies darbā, tā kā viņš varēs būt neatkarīgs esot kopā ar bērnu mājās. Atsaucoties uz viņa stāstīto, tēvi parasti viegli iejūtas „mātes asistenta” lomā.

Viņa darbavieta ļoti atbalsta viņa ģimenē pieņemtos lēmumus. Vairākums no viņa kolēģiem ir izmantojuši paternitātes atvaļinājumu un daudzi no viņiem ir izmantojuši papildus mēnesi paternitātes atvaļinājumam. Viņš atzīst, ka darba kavēšana var radīt arī kādu problēmu, taču tās ir nokārtojamas. Viņa darbavieta var tikt uzskatīta kā ļoti ģimenei-draudzīga.

Antti jūt, ka jaundzimušais bērns ir ienesis jaunas perspektīvas viņa dzīvē un viņa vērtības – citā virzienā. Pamatojoties uz viņa paša pieredzi, viņš silti iesaka visiem tēviem piedalīties vecāku pienākumos. Kad tēvs atrodas tepat līdzās savas ģimenes ikdienas dzīvē, tas stiprina ģimenes struktūru un dinamiku.

### **3. BIZNESĀ SIEVIETE UN MĀTE - AR LIELU DARBA SLODZI UN BĒRNIEM - DVĪNIEM, NO KURIEM VIENAM IR ĪPAŠĀS VAJADZĪBAS**

*Somijas Arodveselības institūts, Somija*

*Intervētā persona – Nina K., sieviete*

*Intervijas pasniegšanas veids – autors apkopojis intervijas informāciju*

*Darba devēja piedāvātie pakalpojumi:*

- paternitātes/maternitātes/bērna kopšanas atbalsts atvaļinājuma, ko piešķir uzņēmums;
- bērna aprūpes iespējas;
- cits variants (ar darbu saistīta medicīniskā rehabilitācija)

Ninai ir 41 gadu veca vientuļā māte diviem dēliem, kura dzīvo Helsinkos. Viņsi ir grāds biznesa vadībā un viņa strādā par kontroliera asistenti un galveno grāmatvedi pašvaldības farmācijas uzņēmumā. Viņas darba apjoms ir atkarīgs no daudziem pienākumiem un drudžainiem termiņiem Helsinkos un uzņēmuma HQ.

Ninas abi puikas ir identiskie dvīņi, kuriem tagad ir 10 gadu. Vienam no zēniem ir īpašās vajadzības Cerebrālās triekas dēļ (CT). Markus nevar paiet bez citu palīdzības un izmanto ratiņ-krešlu lai pārvietotos. Niklas un Markus ir ārkārtīgi cieša komanda kopā, kā jau tas ir tipiski daudziem dvīņiem.

Pēc tam, kad zēni piedzima, Nina mājās pavadīja aptuveni gadu kombinējot maternitātes un bērnu kopšanas atvaļinājumus. Viņa atgriezās darbā tikko bērna kopšanas atvaļinājums bija beidzies. Puiku tēvs izmantoja dažas dienas no bērna kopšanas atvaļinājuma. 10 gadus atpakaļ vīrieši bija daudz mazāk aktīvi nekā šodien izmantojot savas tiesības uz paternitātes atvaļinājumu.

Somijā vecāki, kuriem ir bērns ar īpašajām vajadzībām var samazināt darba stundas (nedēļā vai dienā) līdz bērns sasniedz 18 gadu vecumu. Ar tā saukto normālo bērnu, vecāks var saīsināt darba stundas līdz bērna vidusskolas termiņa beigām. Darba stundu saīsināšana ir darba devēja un ņēmēja vienošanās par nosacījumiem. Algas daļas zaudējumi daļēji tiek vecākam kompensēti.

Šādi nosacījumi Somijā īpašu popularitāti nav guvuši. Šis bija arī Ninas gadījums; kad viņa atgriezās darbā, sākotnēji viņa strādāja pilnu laiku. Darba stundu reducēšana priekš Ninas nekad nav bijis risinājums. Viņa sevi aprakstīja vairāk kā cīnītāju nekā „mātišķu”. Viņa dedzīgi vēlējās atgriezties darbā; tāpat arī laba alga un karjeras iespējas izaicinošā darba vidē nospēlēja savu lomu viņas lēmuma pieņemšanā.

Viņas darba vietā Ninai nebija grūti runāt par savu ģimeni. Viņas priekšnieks un kolēģi vienmēr ir izrādījuši lielu atbalstu. Lai vai kā, nekādi speciālie nosacījumi viņai netika piemēroti un viņa tos arī neprasīja.

Uz jautājumu, vai viņai nav grūti savienot darbu ar ģimenes dzīvi, Nina atbild sev ierastā veidā sakot, ka viņa ir stipra sieviete un jūtas lepna, ka ir spējīga savienot abus – prasīgu darbu un prasīgu ģimeni.

Ninai darbs ļoti daudz nozīmē. Redzot citus vecākus dienas gaitā atsvaidzina. Viņa ir laimīga pārrunāt ar darbu saistītus jautājumus ar saviem kolēģiem un saņemt labus padomus no viņiem, un palīdzēt viņiem viņu problēmās. Viņa savu darbu ļoti augstu vērtē un uzskata, ka ir laba savā darbā.

Nina savieno darba un ģimenes pienākumus daļēji pateicoties Somijas bērnu aprūpes sistēmas augstajai kvalitātei. Kad viņa atgriezās darbā, viņas dēli sāka apmeklēt pilna laika pašvaldības dienas centru. Tāpat viņi piedalījās pirmsskolas apmācībās pirms pamatskolas. Ninai palīdzēja tas, ka pirmās un otrās klases laikā puikas piedalījās vadītās rīta un vakara aktivitātēs, kas arī nodrošināja Ninai pilnu darba dienu.

Pētījums liecina, ka bērnu agri vedot uz augstas kvalitātes dienas centru, var nest tikai labumus bērna attīstībai un labklājībai. Nina pilnībā piekrīt šiem pētījuma rezultātiem. Viņas abi dēli ir guvuši tikai labumu no augstas kvalitātes dienas centra pakalpojumiem, kas nozīmē, ka bērnu grupas ir mazas un interaktīvas, vide iedvesmo un dienas nav pārāk garas. Bieži bērnus no dienas centra izņem Ninas vecāki, tādējādi viņu dienas nav izstieptas.

Šad un tad Nina uztraucās un jūt nogurumu pildot birokrātiskās papīru kaudzes, lai saņemtu kompensāciju Markusa īpašajām vajadzībām. Lai vai kā, Nina ir optimistiska par nākotni. Tagad, kad puikas ir lielāki, viņa jūt, ka pārlietu lielās rūpes pagaist.



## 4. DARBA MAIŅAS ATVAĻINĀJUMS – JAUNA IEDVESMA STRĀDĀT

**Somijas Arodveselības institūts, Somija**

**Intervētā persona – Eija L., sieviete**

**Intervijas pasniegšanas veids** – autors apkopojis intervijas informāciju

**Darba devēja piedāvātie pakalpojumi:**

- karjeras pārtraukums;
- cits variants (darba maiņas atvaļinājums, kas ir kā brīvais laiks).



Eijai ir 55 gadi un viņai ir grāds medicīnas (māsu) zinātnē. Kopš viņa beidz augstskolu, viņa aktīvi strādāja no 33 gadu vecuma, izņemot divus maternitātes atvaļinājumu periodus agrīnajos 1980. Gados. 2004.gadā viņa sāka strādāt Somijas Arodveselības institūtā (FIOH) par pētnieci un attīstītāju.

FIOH ir pasaules slavena pētnieku un speciālistu organizācija, kas nodrošina veselību un drošību darbā un darbinieku labklājību. Esošais personāls šobrīd ir ap 600 un 200 cilvēku strādā pie dažādiem projektiem. FIOH ir progresīva darba vieta ar Vienlīdzības plānu un personāla labklājības programmu. Tāpat institūts investē personāla mūžizglītībā. 2008.gada laikā tika izstrādāta plaša mentora programma ([www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)).

Eijas darba pienākumos ietilpst vecuma menedžmenta aktivitātes ar nolūku pagarināt darba karjeru gados vecākiem strādājošiem. Šis jautājums ir svarīgs Somijā straujās sabiedrības novecošanās dēļ. Somijas valdība ir uzstādījusi somu strādājošo karjeras paplašināšanas jautājumu kā vienu no saviem mērķiem. Tādējādi ir nepieciešami jauni pētījumi par novecošanās procesiem, tos pēta *Dzīves un darba kurss* - komanda, kurā Eija strādā ar 7 citiem komandas biedriem. Viņa ir vienīgā no komandas, kura dzīvo Tampērē, kas ir ap 200km tālu no Helsinkiem, kamēr citi komandas biedri strādā HQ Institūtā, Helsinkos. Viņai tas nozīmē lielu braukāšanu.

2009.gada laikā Eija izmantoja darba maiņas atvaļinājumu, kas ir kā sava veida atpūtas dienas. Darba maiņas atvaļinājumu nosaka likums un tas vienmēr jāaskaņo vispirms ar darba devēju. Ja attieksme darba vietā ir pozitīva, var tikt pārrunāti arī citi jautājumi, piemēram, šī atvaļinājuma ilgums, vai šis atvaļinājums tiks izmantots vienā vai vairākos periodos. Šāds atvaļinājums var ilgt no 90 līdz 359 dienām un var tikt izmantots vienā vai vairākos laika periodos. Šie periodi ir jāaskaņo darba maiņas līgumā pirms šis atvaļinājums sākās.

Strādājošā darba pieredzei konkrētajā uzņēmumā/institūcijā jābūt vismaz 10 gadus, lai varētu izmantot šādu atvaļinājumu. Atsaucoties uz šo, Eijas pieredze ir 33 gadi. Darba maiņas atvaļinājuma īpatnība ir tajā, ka bez darba esošais darba meklētājs var tikt pieņemts darbā kā aizvietotājs ar tādu pašu amata algu kā aizvietojamajam darbiniekam. Nolīgtaī personai kā aizvietotājam pirmkārt ir jābūt jaunam cilvēkam, kurš ilgstoši ir bijis bez darba vai arī personai, kura tikko ir ieguvusi akadēmisku vai profesionālās izglītības grādu.

FIOH institūtā attieksme par Eijas karjeras pārtraukuma prasību bija ļoti pozitīva. Viņas priekšnieks un komandas biedri izrādīja atbalstu. Pēc viņu domām, tā bija drosmīga ideja. FIOH institūtam ir liela pieredze darba maiņas atvaļinājumu piešķiršanā un daudzi ir to izmantojuši atsaucoties uz FIOH institūta personāla menedžeri Moniku Hostio.

Eijai bija vairāki iemesli izmantot šādu pārtraukumu. Viņas māte smagā slimība lika viņai izvērtēt savas dzīves prioritātes un viņa gribēja vairāk laiku, lai rūpētos par viņu. Cits iemesls bija viņas vīra atpūtas dienas no viņa profesūras Tampere Tehnoloģiju universitātē. Eija plānoja izbaudīt nedaudz „kvalitatīvu laiku” kopā ar viņu. Turklāt, atrast vairāk laika savām personīgajām interesēm ārpus darba nospēlēja nozīmīgu lomu viņas lēmuma pieņemšanā.

Pētījums vēsta, ka iemesli, kāpēc cilvēki piesakās atpūtas dienām ir visai līdzīgi tiem, kurus minēja Eija. Lielākā daļa cilvēku vēlas atgūt spēkus no saspringtā darba ritma un veltīt vairāk laiku ar savām ģimenēm, draugiem un hobijiem. Daži, līdzīgi kā Eija, vēlas rūpēties par saviem vecākiem. Lielākā strādājošo daļa (70%), kuri izmanto atpūtas dienas ir sievietes, kuras strādā ar cilvēkiem saistītu darbu, piemēram, skolotājas, medmāsiņas un sabiedrisko pakalpojumu sniedzējas valsts iestādēs.

Eija ļoti patīk savas atpūtas dienas, taču viņa bija arī priecīga atgriezties darbā. Kamēr viņa atradās atvaļinājumā, viņa joprojām sazinājās ar saviem komandas biedriem un regulāri pārbaudīja e-pastu. Savādāk viņa jutās atpūtusies no darba. Viņa bija ļoti apmierināta ar sava aizvietotāja darbu, kurš kompensēja viņas prombūtni tik labi, ka komandas biedriem nenācās darīt Eijas darbu.

Viņai, labākais no atpūtas laika bija vairāk pavadītais laiks kopā ar savu ģimeni, hobiji un mācīšanās. Bija arī svarīgi ieturēt arī nelielu distanci no darba rutīnas un jaunu iedvesmu. Karjeras pārtraukums palīdzēja viņai palikt ilgāk darbā, kas ir viens no darba maiņas atvaļinājuma mērķiem.

## 5. BĒRNA KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMA ELASTĪGA DALĪŠANA STARP MĀTI UN TĒVU

*Dortmundes tehniskā universitāte, Sociālais pētniecības centrs, Vācija*

*Intervētā persona – Bastians P., vīrietis*

**Intervijas pasniegšanas veids** – izmantojot intervētās personas citātus savienojumā ar intervētāja apkopoto informāciju no intervijas.

**Darba devēja piedāvātie pakalpojumi:**

- paternitātes/maternitātes/ bērna kopšanas atvaļinājumi, ko piedāvā uzņēmums
- elastīgi darba laika nosacījumi
- cits veids (Pašvaldības atbalsts, lai atrastu bērna pieskatītāju dienas centram)



Bastianam ir 34 gadi, viņš ir precējies tēvs 2 bērniem (Felix – 2,5 gadi un Šarlote – 6 mēneši). Viņš strādā par zinātnisko līdzstrādnieku uz noteikta darba laika līguma pamata, uz 2 gadiem Dortmundes Sociālajā pētniecības centrā. Arī viņa sieva ir zinātniece un strādā citā universitātē 30 stundas nedēļā.

Kad piedzima Bastiana pirmais bērns, viņš bija pašnodarbinātais un galvenokārt strādāja pie attīstības un vadītāju apmācību organizēšanas. Tas ļāva viņam darba stundas pavadīt pārsvarā mājās un dalīt bērna kopšanas atvaļinājumu ar sievu dēla pirmo 8 mēnešu laikā. „Likums ļauj plānot bērna kopšanas atvaļinājumu un iedrošina tēvus izmantot paternitātes atvaļinājumus, tāpēc, ka viņi smagi cieš un maksā zaudējumus, toties paternitātes atvaļinājums palīdz veidot tēva – bērna attiecības,” saka Bastians.

Gan Bastians, gan viņa sieva vēlējās turpināt darbu arī tad, kad piedzima bērns, tādējādi viņi nolēma jau tad, kad bērns tikko piedzima, ka no paša sākuma viņi algos bērna pieskatītāju (sākot no bērna 2 mēnešu vecuma). Bastians: „Mūsuprāt, tas ir labākais veids iespējamai bērna pieskatīšanai, jo ir nepieciešama ļoti spēcīga emocionāla saite starp bērna pieskatītāju un bērnu. Vēl jo vairāk, elastīgs darba stundu modelis var būt noteiktas tā, ka nav iespējams savienot ar darba laiku bērnudārzā vai dienas aprūpes centrā. Mēs nolīgām savu bērna pieskatītāju, kad Felixam bija 2 mēneši, lai viņš varētu izveidot saikni ar šo auklīti kā stabilu viņa dzīves daļu un, tādējādi bažas par šķiršanos nekad nav bijis aktuāli.”

Pirmos pāris mēnešus aukle nāca tikai pāris stundas nedēļā, un pēc piektā mēneša, stundas tika palielinātas līdz sekojošam nedēļas plānam: 3 dienas pa 9 stundām dienā un 2 dienas pa 5 stundām dienā. Aukli viņi atrada caur Dortmundes pilsētas padomes, Jauniešu Labklājības biroju. Kopā ar citu aukli, viņa pieskata vēl divus citus bērnus dzīvoklī, ko viņas īrē vienīgi bērnu pieskatīšanas nolūkos.

Sociālais Pētniecības centrs, kurā Bastians strādā kopš 2008.gada, viņš pēta un konsultē individuāli cilvēkus par dažādiem jautājumiem, kas skar darba pasauli. Viņam ir līgums uz noteiktu laiku ar iespēju to pagarināt atsaucoties uz projektu skaitu un darbības laiku, kuros viņš tiek iesaistīts.

Savas pozitīvās pieredzes dēļ, kad piedzima viņu otrs bērns, pāris nolēma izmantot karjeru pārtraukumu tikai īsu brīdi, sadalīt bērna kopšanas atvaļinājumu un arī, jau agri, algot aukli. Pēc bērna dzimšanas viņa sieva izmantoja 3 mēnešu garu karjeras pārtraukumu, tāpēc, ka šoreiz viņa baroja meitu ar krūti. Bastians pārņēma bērna kopšanas atvaļinājumu nākošos divus mēnešus. Šobrīd abi vecāki strādā un, kamēr viņi strādā, aukle pieskata bērnus.

Šīs intervijas laikā, Bastians ir tikko atgriezies darbā pēc otrā bērna dzimšanas paternitātes atvaļinājuma. Nākošos divus mēnešus viņš strādās pilnu laiku, lai pēc tam nākošos divus mēnešus izmantotu paternitātes atvaļinājumu. No pedagoģiskā un ģimenes skata punkta, viņam ir ļoti svarīgi, lai būtu tēva un bērna pavadītais laiks šajā paternitātes periodā un tādējādi samazināt aukles darba stundas.

Bastians uzskata, ka šāds mainīgs bērna kopšanas atvaļinājuma modelis ir izcils priekš visiem. Viņš apraksta sarunas ar savu darba devēju, kādas bija laikā, kad piedzima otrs bērns: „Pašā sākumā, kad mana sieva bija stāvoklī, mēs uzreiz izstrādājām darba stundu sistēmu, kas būtu labākais, lai mēs varētu savienot savas karjeras ar ģimenes vajadzībām. Pēc tam es šo modeli iesniedzu darba devējam. Manā plānā ir paternitātes atvaļinājums divas reizes pa divu mēnešu periodiem bērna pirmajos astoņos mēnešos. Manam darba devējam mans plāns ļoti patika. Ir svarīgi šādu plānu sastādīt atbilstoši laikā, lai projekti, kuri jārealizē paternitātes atvaļinājuma laikā, tiktu savlaicīgi deleģēti. Pirmo divu mēnešu laikā, kad tika izmantota paternitātes atvaļinājuma pirmā fāze, es patiesībā piedalījos pāris sanāksmēs, kurās neviens mani nevarēja aizstāt, taču vispār man nebija daudz tādu reižu, kad nāktos iet uz darbu. Projekta klienti tika iepriekš informēti par manu paternitātes atvaļinājumu un es savukārt savus projektus plānoju tādā veidā, lai mani kolēģi spētu mani aizvietot un projekta darbs netiktu kavēts. Tie bija tikai 2 mēneši un es spēju turpināt darbu projektā pēc tam un nebiju arī nerasniedzams.” Viņa darba devējs piedāvā esaltīgas darba stundas un nepilnu darba laiku, taču viņš nedomā pārāk samazināt darba stundas, jo darba devējs cer sagaida, ka kopumā viņš tad strādās vairāk stundu nekā noteikts līgumā.

Bastians domā, ka ir likts pamats tam, lai abas puses būtu apmierinātas un taktiskas šajā modelī. „Vien ceru, ka mans darba devējs ciena manu vēlmi izmantot bērna

kopšanas pabalstu un apmaksāt to, jo es tajā pašā bērna kopšanas atvaļinājuma laikā piedalos svarīgās un nepārceļamās tikšanās, kurās tikai es varu piedalīties kā atbildīgā persona konkrētajā projektā”.

Īņš arī uzskata, ka ciešas tēva un bērnu attiecības, kas veidojas bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, ir vēl viens plus punkts. Viņš var ieteikt šo modeli visiem tēviem, jo saikne ar bērnu kļūst neticami spēcīga šajos mēnešos. Šis efekts ir ievērojams arī attiecībā uz vecāko bērnu, kurš arī ir ieguvējs no jaunākā bērna kopšanas atvaļinājuma laika. Stundu skaits, ko auklīte pavadīja rūpējoties par vecāko bērnu tika šajā laikā samazinātas, tādējādi jaunākais bērns pavada vairāk laiku ar saviem vecākiem šajā atvaļinājumā.

Viņam kā tēvam šis modelis piedāvā labu darba dzīves līdzsvarotību. "Bērna kopšanas atvaļinājuma laikā ir iespēja paņemt pārtraukumu no ikdienas darba dzīves un tad atsākt darbu atkal ar jaunu enerģiju. Pēc tam, kad es divus mēnešus biju mājās, es gaidīju, kad atkal varēšu strādāt birojā, un tagad, kad kādu laiku jau esmu atpakaļ birojā, es atkal gaidu brīdi, lai pavadītu laiku ar saviem bērniem mājās.

## 6. BĒRNI TIEK LAIPNI GAIDĪTI SAVU VECĀKU DARBA VIETĀ

*Dortmundes Tehniskā universitāte, Sociālās pētniecības centrs, Vācija*

*Intervētā persona – Silvia S., sieviete*

*Intervijas pasniegšanas veids – izmantojot intervētās personas citātus, kas kombinēti ar intervijā sniegto informāciju.*

*Darba devēja piedāvātie pakalpojumi:*

- elastīgi darba laika nosacījumi
- cits variants (iespēja ārkārtas gadījumos bērnu ņemt līdzī uz darbu; menedžera apmācība ģimenei draudzīgu nosacījumu ieviešanā)



Silvia S. Ir 33 gadi, viņa ir precējusies un viņai ir 3 gadus veca meita Viviane. Viņa strādā viesnīcā E. Par istabeni gandrīz 10 gadus. Viņas pienākumos ietilpst viesnīcas istabu un atpūtas telpu uzkopšana, minibāru papildināšana un citi apkopšanas pienākumi viesnīcā un ārpus tā. Pirms meitas dzimšanas Silvia strādāja 30 stundas nedēļā. Atšķirībā no daudzām citām darba jomām, šeit nav fiksētu darba stundu. Tas ir tāpēc, ka darba laiks ir atkarīgs no tā, cik noslogota ir viesnīca. Tādējādi dašreiz ir vairāk ko darīt nekā citās reizēs.

Jau esot stāvoklī Silvia bija nolēmusi, ka viņa vēlēšies veltīt pāris gadus savas meitas aprūpei un pēc tam noteikti atgriezties savā vecajā darbā, taču ar samazinātām darba stundām. Viņas darba devējs viņai apsolīja, ka viņa varēs atgriezties darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma. Kamēr viņa nestrādāja, viņas darbu uzraugs viņai draudzīgi vaicāja, vai viņa nevēlētos darbā atgriezties agrāk nekā viņa to bijaplānojusi. Turpretim Silvia no sākta gala plānoja izmantot visu trīs bērna kopšanai paredzētos gadus un pēc tam atgriezties darbā. Pēc šīs sarunas viņa izmantoja 2 no sākumā plānotiem 3 gadiem. Arī apziņa, ka darba devējs vēlas, lai viņa atgrieztos lika viņai sajūst spēcīgu vēlmi atgriezties darbā agrāk.

Lai nu kā, izrādījās, ka nav tik viegli organizēt bērna pieskatīšanu viņas meitai. Visi darbam tuvākie dienas pieskatīšanas centri bija aizņemti, kas savukārt nozīmēja, ka



viņas meitai šāda veida pieskatīšana neizdosies. Tā rezultātā, kad Silvija pirmoreiz atgriezās darbā, bija svarīgi, ka viņa varēja strādāt tikai nedēļas nogalēs, līdz brīdim, kad viņa vīrs varēja pieskatīt meitu. Viņas priekšnieks bija priecīgs par viņas lēmumu atgriezties viesnīcas uzkopšanas darbā pēc diviem, nevis trim bērna kopšanas atvaļinājumā pavadītiem gadiem, pat, ja strādā tikai brīvdienās. Silvia tika nodarbināta uz „400 Euro” bāzes<sup>1</sup>. Viņas darba līgumā kopējais nostrādāto stundu skaits mēnesī ir 49 stundas, ko viņa nostrādā attiecīgajā mēnesī atkarībā no darba slodzes. Lai būtu vēl elastīgāka attiecībā uz darba devēja vajadzībām, viņa uztic Vivianes pieskatīšanu saviem vecākiem. Tas ļauj viņai strādāt viesnīcā arī pa nedēļu, ja nepieciešams. „Es nevaru teikt, ka atnākšu katru svētdienu vai katru otrdienu, jo tas nestrādā. Tas darbs, kas ir paredzēts tieši man, ir atkarīgs no tā, cik noslogota ir viesnīca.

Lai vai kā, joprojām gadās, ka Silvijas vecāki nevar kādreiz izpalīdzēt, tāpat nav iespēju meitu aizvest uz dienas pieskatīšanas centru laikā, kad viņai vajadzētu doties uz darbu. Darba devējs šādos ārkārtas gadījumos atļāva viņai Vivianu ņemt līdzi uz darbu.

Pagājušajā gadā viesnīcas menedžeris apmeklēja apmācību kursus ar nosaukumu „FamUnDo”, kurus iniciēja vietējā pašvaldība. Šādas iniciatīvas mērķis bija dot impulsu Dortmundes uzņēmējdarbībā, lai veicinātu vairāk ģimenei draudzīgas darba vietas saviem darbiniekiem. Kursi sastāvēja no piecām tematiskām darba grupām un divām līdz trim individuālām - uzņēmumā organizētām konsultāciju dienām. Līdz ar daudziem citiem soļiem, kas tika veikti, darba nosacījumu uzlabošanā, Silvijas tiešais priekšnieks formalizēja neformālus nosacījumus, kas skar darba/dzīves līdzsvara uzlabošanu. Tādā veidā Silvijas darba devējs nu jau oficiāli piedāvā visiem darbiniekiem uzkopšanas departamentā iespēju bērnu ņemt līdzi uz darbu, ja gadījumā ārkārtas situācija. Šāda vienošanās ir izdevīga abām pusēm – darba devējam un darbiniekiem.

Silvija mums stāstīja, ka novērojusi lielu sirdsmieru savu sieviešu kolēģu vidū, jo tiek atbalstītas un saprastas, ja rodas problēmas rast līdzsvaru darbā/dzīvē. „Ja kādam ir kas ielānāts vai arī jādodās uz kādu tikšanos, kolēģes saka ‘protams, es tevi aizstāšu’. Tādā ziņā tas ļoti labi darbojas arī kolēģu vidū. Tāpat mani kolēģi ir saprotoši brīžos, kad kāds paņem līdzi uz darbu savu bērnu.

Silviai ir svarīgi, ka šis modelis nekļūst par noteikumu un tas neaizvieto „normālo” bērnu aprūpi. Ārkārtas gadījumos, kad, piemēram, bērnu dārzā nestrādā vai, kā viņas gadījumā, izņēmumu gadījumos, kad vecvecāki nevar pieskatīt bērnu un citu variantu nav. „Ja es savu bērnu uz darbu būtu ņēmusi katru dienu, man liktos, ka es tikai vazāju viņu riņķī un es to negribu. Viņai ir jāspēlējas un jābūt kopā ar citiem bērniem.”

Viņas meitai patīk atrasties viesnīcā un Silvija saredz to kā nākošo iemeslu, kas mudina viņu doties uz darbu. Viņa stāsta, ka Vivianai ir liela interese par savas mātes darbu, turklāt viņa vēlas palīdzēt, piemēram, papildinot minibārus. Viviana jūtās, ka pīdālās, Silvia saka: „Visi ar viņu sarunājas, arī paspēlējas. Man jāsaka, ka bērns tiešām šeit tiek gaidīts.”

Silviai ir ļoti svarīgs fakts, ka viņa var savu bērnu ņemt līdzi uz darbu: „Citādi nebūtu nekādu iespēju man strādāt tik bieži darba dienās”.

<sup>1</sup> „400 Euro darbs” ir īpašs paveids nepilna laika darbam Vācijā. Darbs tiek šādi kvalificēts, ja strādājošais pelna ne vairāk kā 400 Euro mēnesī konkrētajā darbā, ieskaitot visus papildus naudas bonusus. Uz šāda veida darbiem attiecas īpašs nodoklis un sociālās apdrošināšanas noteikumi. Noteikumi nosaka, ka persona, kura pieņem 400 Euro darbu, saņem samaksu bez nekādiem atvilkumiem, t.i. neto alga ir tāda pati, kā bruto. Papildus darba algai darba devējs maksā vienreizēju sociālās drošības iemaksu un vienreizēju algas nodokli.

Nav nekādu darba stundu limitu 400 Euro darbiem. Vienīgais svarīgais nosacījums ir tāds, ka ienākumi mēnesī nedrīkst pārsniegt 400 Euro.

## 7. DARBA/ PRIVĀTĀS DZĪVES SASKAŅOŠANA AR DARBA LAIKA UZSKAITĪŠANU

*Sagatavotājs: Dortmundes tehniskā universitāte, Sociālo pētījumu centrs, Vācija.*

**Intervētā persona – Brita V., sieviete**

**Intervijas prezentēšanas tips** – intervētās personas citātu izmantošana, kombinējot tos ar intervētāja tekstu un intervijas apkopojumu.

**Darba devēju piedāvātie pakalpojumi:**

- Elastīgi darba nosacījumi
- Citi:
  - Pašvaldības pakalpojumi atrodot bērna pieskatīšanas iespējas
  - Bērna pieskatīšanas elastīgum
  - Vienošanās ar darba devēju pirms došanās bērnu kopšanas atvaļinājumā.

Brita V. ir 33 gadus veca, precējusies un viņai ir pusotru gadu veca meita. Viņa strādā par pasniedzēju lielā Vācijas bankā, kurā viņa apmāca darbiniekus pārdošanā un klientu apkalpošanā. Apmācības ietver individuālu mācīšanu, darba grupas, seminārus un komandu darba grupas. Viņas vīrs arī strādā bankā, bet veic citus pienākumus saistītus ar klientu apkalpošanu.

Pirms Brita devās bērna kopšanas atvaļinājumā 2008.gada septembrī, viņa strādāja pilnu slodzi tāpat kā viņas vīrs. Jau no sākuma, viņa vēlējās vienu gadu pēc bērna dzimšanas pavadīt mājās un tad atgriezties savā darbā, bet uz pusslodzi (19 stundas nedēļā). „Mēs abi nevaram strādāt pilnu slodzi, jo citādi mēs neviens nenokļūsim mājās pirms septiņiem vai astoņiem vakarā un man nav iespēju, ka pie manis darba laikā varētu atrasties bērns. Man ir vieglāk strādāt uz pusslodzi, jo man nav jābūt tieši saskarei ar klientiem kā manam vīram, kuram ir pat grūtāk izvēlēties pusslodzes darbu.”

Pašā grūtniecības sākumā Brita informēja par grūtniecību savu vadību un īsi pēc tam – diskutēja par viņas lomu pēc bērna piedzimšanas. Viņa izstāstīja, cik ilgi plāno atrasties bērna kopšanas atvaļinājumā un par plāniem pēc bērna piedzimšanas. Valdība ar Britu ātri panāca vienošanos, ka Brita varēs strādāt 19 stundas nedēļā pēc atgriešanās darbā.

Kas viņai piedzima meitiņa, ģimene nolēma atrast bērnam pieskatītāju (aukli), uz to laiku, kamēr Brita atradīsies darbā. Netika izskatīta iespēja par bērna dienas pieskatīšanas centru, jo pāris dzīvo lauku reģionā, kur nav šādu iespēju. Viņi pirmo aukli atrada caur vietējo Jauniešu labklājības biroju (*Jugendamt*). Tika sarunāts, ka pieskatīšana būs nepieciešama trīs dienas nedēļā – divas pilnas dienas un viena pusdienu. Ka bērns tiks pieskatīts aukles dzīvoklī. Viņai ieteica ieviest darba laika uzskaiti, ko bankā jau izmantoja citi darbinieki, taču Brita vēl nekad nebija izmantojusi.

Viņai 19 stundas nedēļā tiek reizinātas ar 53 nedēļām, brīvās dienas un visiem kopējās brīvdienas tiek atņemtas no kopējā rezultāta. Šādi aprēķinātu darba laiku var elastīgi izmantot visa gada laikā organizējot apmācību kursus. Brita labprāt izvēlējās šādu iespēju. Viņa uzskata, ka šāds veids ir ideāli piemērots viņas situācijai, jo tas viņai iespēju pielāgoties ģimenes situācijai. Piemēram, viņa var vienu nedēļu nostrādāt vairāk kā 19 stundas un otru - mazāk, ja tā ir nepieciešams ģimenei. Šis modelis der arī viņas profesionālajām aktivitātēm, jo viņa var brīvi izvēlēties, kad apmācības notiks. „Man ir četru mēnešu apmācību plāns, kas nozīmē, ka ik pēc katriem četriem mēnešiem mans priekšnieks dod uzdevumus, kas ir jāizdara šajā periodā. Tad es saskaņoju laikus ar apmācāmajiem.” Tā kā viņai ir fiksētas dienas ar auklīti, Brita



organizē tikšanās tikai šajās dienās. Protams, auklīte ir elastīga un īpašos gadījumos var pieskatīt bērnus arī citās dienās. Tomēr attiecībā uz darba laiku, ir prasība, lai nedēļas darba stundas ir plānotas vienlīdzīgi visa gada garumā. „Nedrīkst pieņemt, ka es pabeigšu darbu jūnijā un otru gada pusi neiešu uz darbu. Tas arī būtu slikti departamentam.”

Brita uz nepilnu laiku ir nodarbināta kopš 2009.gada novembra. Viņa ir ļoti apmierināta ar šādu darba laika modeli, kas viņai ļauj saskaņot darbu ar privāto dzīvi: „Ir arī citi ieguvumi. Meitai pāris reizes ir bijušas problēmas ar bronhiem, bet es ne reizi neesmu ņēmusi darbā slimības lapu.” Viņa ļoti pozitīvi novērtē aukles pakalpojumus meitas pieskatīšanai. Viņa ir ļoti apmierināta, ka uz aukli var paļauties un ka aukle ir elastīga. Viņa saka, ka meita ir labās rokās un jūtās tur laimīga. Atskatoties atpakaļ- viņa neko nemainītu.

## 8. BĒRNU PIESKATĪŠANA UZŅĒMUMĀ BĒRNUDĀRZS

**Sagatavotājs:** Dortmundes tehniskā universitāte, Sociālo pētījumu centrs, Vācija.

**Intervētā persona – Svens K., vīrietis**

**Intervijas prezentēšanas tips** – intervētās personas citātu izmantošana, kombinējot tos ar intervētāja tekstu un intervijas apkopojumu.

**Darba devēja piedāvātie pakalpojumi:**

- Bērnu pieskatīšana
- Elastīgi darba nosacījumi



### Fona informācija<sup>2</sup>

Dortmunder Stadtwerke (DSW21) ir pašvaldības uzņēmums, kurš ir atbildīgs par sabiedrisko transportu (autobusi un vilcieni) un par nekustamā īpašuma attīstīšanu un mārketingu. Uzņēmumā tiek nodarbināti apmēram 1,9 tūkstoši darbinieku. DSW21 ir deleģējusi citus pienākumus savām filiālēm. Viena no tām ir Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH (DEW21)- uzņēmums, kurš piegādā gāzi, elektrību, siltumu un ūdeni - nodarbina apmēram 1 tūkstoti darbinieku.

Lai uzlabotu darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējas, 1990.gadā, balstoties uz darbinieku iniciatīvu, DSW21 izstrādāja ideju par bērnu pieskatīšanas dienas centra izveidi. Ideja tika īstenota 1993.gadā, kad uzņēmums investēja 1,7 miljonus eiro bērnu dārza celtniecībā.

DSW21 izveidoja sadarbību ar AWO (“Arbeiterwohlfahrt” brīvprātīgā labklājības asociācija)<sup>3</sup>. Uzņēmumi parakstīja sadarbības līgumu, kurā noteica savstarpējos pienākumus, tai skaitā, par bērnu pieskatīšanas tiesībām. Līdz 2008.gadam piecpadsmit DSW21 darbinieku bērniem bija iespējas apmeklēt bērnu dārzu. Šobrīd šis skaitlis palielinājies līdz divdesmit. Vēl ir iespēja palielināt šo skaitli līdz piecdesmit.

DSW21 finansē pusi apmācību izmaksu, apmaksā ēkas un vietas uzturēšanu, 3% no personāla administratīvajām izmaksām un 9% no darbības izmaksām. Pārējās izmaksas sedz vietējā pašvaldība un vecāki. Filiāles jeb DEW21 darbinieki arī var izmanto šo iespēju.

Svens K. ir 44 gadus vecs, precējies un tēvs diviem bērniem (6 un 9 gadus veci). Viņš ir strādājis Dortmundener Energie- und Wasserversorgung GmbH (DEW21) kopš 1991.gada.

<sup>2</sup> Informācijas avots - bērnu dienas aprūpes centra “AWO/DSW21 and DEW21” direktora pilnvarota persona.

<sup>3</sup> AWO ir decentralizēta Vācu labdarības iestāde, kas papildus rūpēm par cilvēkiem ar invaliditāti un gados veciem pilsoņiem, darbojas arī kā bērnu dienas aprūpes centrs.

Kopš 2000.gada viņš strādāja par elektrosistēmu menedžeri. Viņa sieva strādā pusslodzi (20 stundas nedēļā) par vadības palīdzi enerģijas un informāciju tehnoloģiju uzņēmumā. Kad piedzima pirmais bērns, pāra karjeras plāni bija sekojoši – Svena sieva, kur strādāja pilnu slodzi pirms bērna dzimšanas, pārtrauca darbu uz 2 gadiem un tad atsāka darbu, strādājot uz pusslodzi. Lai pārliecinātos, kur bērnu atstāt – viņa sāka meklēt bērna pieskatīšana iespējas jau īsi pēc pirmā bērna dzimšanas, izpētot vietējā reģiona iespējas un apmeklējot bērnu pieskatīšanas centrus.

Tā kā Svens strādāja DEW21 un viņam bija iespējas bērnu reģistrēt uzņēmuma bērnudārzā “AWO/DSW21 un DEW21”, tika apsvērta arī šī iespēja.

Uzņēmums bērnudārzu atbalstīja gan finansiāli, gan ar uzturēšanu- šis bērnudārzs piedāvāja lielākas iespējas, salīdzinot ar citiem. Beigu beigās, bija arī vairāki citi aspekti, kas veicināja vecāku izvēli par labu šim bērnudārzam.

Galvenie noteicošie faktori bija fakts, ka kompānija bērnudārzu piedāvā uz visu dienu, tiek piedāvāts silts ēdiens, uzņem bērnus, kuri ir jaunāki par 3 gadiem (no 4 mēnešu vecuma). 2003.gadā, kad bērnudārzā reģistrēja jaunāko bērnu, nebija tādi nosacījumi, kādi ir šobrīd. Citādi Svena sieva nevarētu ievērot sava darba devēja darba laiku. In 2003, when their youngest child was registered, these care facilities were not very common yet this was a very important concern for the couple as otherwise Mrs K would not have been able to meet her employer's working hours requirements.

Bērnudārzs strādā no pulksten 7.00- 16.30, īpašos gadījumos līdz pulksten 17.00. „Tu vari pateikt, ka bērnu ir nepieciešams pieskatīt līdz pulksten 17.00, jo tev ir sarunāta tikšanās, bet bērnudārza darbinieki ir jābrīdina laicīgi.”

Papildus Svena darba devējs piedāvāja elastīgus darba nosacījumus jau vairākus gadus iepriekš, lai Svens varētu līdzsvarot darbu ar savu privāto dzīvi. Tas nozīmē, ka viņam ir relatīva brīvība attiecībā uz sava darba sākšanos no rītiem un attiecībā uz darba beigšanos, galvenais nosacījums ir, lai darbs tiktu veikts noteiktos limitos.

Reģistrācija bērnudārzā bija viegla un tā tika veikta ar Dortmundes Jauniešu labklājības biroju (Jugendamt). Apstiprinājums, ka bērnam ir piešķirta vieta bērnudārzā, tika saņemts ļoti ātri. Tai pat laikā, viņi maksā tikpat, cik citos bērnudārzos.

Svens uzskata, ka tas ir pozitīvi, ka bija iespēja bērnu iekļaut dārziņā gada vidū. Tas deva iespēja Svena sievai piepildīt savu vēlmi – atgriezties darbā pēc divu gadu starplaika. Tā kā viņi bija apmierināti ar dārziņu, viņi izmantoja iespēju ātrāk (16 mēnešu vecumā) otro bērnu ielikt dārziņā, kurš bija ļoti laimīgs par šādu iespēju.

Neatkarīgi no bērnudārza darba laika, Svens saskata daudzus citus ieguvumus uzņēmuma bērnudārzā „AWO/DSW21 un DEW21”, piemēram, salīdzinot ar daudziem citiem bērnu pieskatīšanas centriem, uzņēmuma bērnudārza ēka, vide ir plaša un ir ūdens rotaļlaukums. Bērnudārzam ir sava trenēšanās zāle, kurā ir daudz vietas sporta aktivitātēm. Ir lielāks atbalsta personāla skaits, salīdzinot ar citiem centriem, pateicoties darba devēja finansiālam atbalstam, un bērniem tiek piedāvātas dažādas nodarbības, piemēram, angļu valodas apmācība, baleta nodarbība, praktiskie kursi, darbnīcas u.tml.

Viņam patīk, ka daudzu kolēģu bērni arī apmeklē to pašu bērnudārzu, jo tas stiprina sadarbību. „Tad visi viens otru zina, tas veicina labāku sadarbību. Jūs redzat cilvēku, kad viņš ved savus bērnus uz un no bērnudārza, bērni arī iepazīst viens otru un iet uz viens otra dzimšanas dienas svinībām”. Bērni, kuri ir apmeklējuši bērnudārzu un sāk apmeklēt skolas, var apmeklēt bērnudārzu pilnu dienu (piemēram, brīvdienās vai citā laikā, kad skola ir slēgta). Bērni un vecāki labprāt izmanto šo iespēju. Bērnudārzs

atrodas pie uzņēmuma DSW21, kas nozīmē, ka darbiniekiem nav papildus jāved bērni uz citu vietu.

Svens ir ļoti apmierināts ar savu lēmumu sūtīt savus bērnus uz uzņēmuma bērnudārzu un pieņemt tādu pašu lēmumu arī vēlreiz.

## 9. POZITĪVA PAR DARBESPĒJU

### *SIA Merseisaidas Expanding Horizons, Apvienotā Karaliste*

#### *Intervētā persona – Krisa V., sieviete*

**Intervijas pasniegšanas veids** – intervētājs izmantojis intervētās personas citātus un apkopojis informāciju no intervijas.

#### **Pakalpojumi, ko nodrošina darba devējs:**

- aprūpes iespējas, ko piedāvā darba devējs gados veciem vai darbnespējīgiem ģimenes locekļiem
- elastīgi darba nosacījumi
- cits variants (atbalsts darbnespējīgiem darbiniekiem)

Darbinieks kā mazas komandas biedrs strādā vietējai labdarībai, nevis peļņas nesošā organizācijā. Organizācija nodrošina ar informāciju, apmāca un atbalsta darbnespējīgus cilvēkus Merseisaidā, kas atrodas Anglijas ziemeļrietumos, tādējādi palīdzot efektīvi, prasmīgi un ilgtspējīgi atbalstīt darbnespējīgus cilvēkus.

Pēdējos 7 gadus Krisa strādā pilnu laiku kā pilnveides darbinieces. Viņas standarta darba laiks ir no 9.00 līdz 16.30 un darba līgumā ir minēts noteikums laiku pa laikam strādāt ārpus darba laika, ieskaitot vakarus un brīvdienas, lai piedalītos sanāksmēs un apmācību pasākumos. Organizācija pieļauj viņai zināmu elastību, kas dod iespēju Krisai darbu sākt plkst.7:00 un uz priekšu, ja viņa tā izvēlas, taču atļauja arī strādāt no mājām. Atskaites viņa sniedz tieši iestādes vadītājam, kurš pēc kārtas ir atbildīgs pret Pilnvaroto Valdi, atbildīgs par visas organizācijas vadīšanu.

Krisa pati ir darbnespējīga sieviete, kurai nākas visos laikos paļauties uz spieķi vai riteņu krēslu, lai kurp dotos. Viņai ir svarīgas piekļūšanas iespējas un spēja braukt ikdienas darbā gan ofisā, gan dodoties vizītē uz citām organizācijām, apmeklējot pasākumus un apmācības.

Galvenā Krisas spēja turpināt pilna darba laiku ir bijusi darbinieku vajadzību uzticēšana organizācijai, kas ir darījusi visu iespējamo, lai nodrošinātu darbiniekiem nepieciešamo atbalstu saglabājot pozitīvu darba un dzīves līdzsvaru. Tāpat neformāli organizācija attīstīta kultūru, kas atbalsta vajadzības un prasības ģimenes dzīvei ārpus darba vietas.

Šis ir bijis īpaši svarīgi Krisai, jo viņai ir 22 gadus veca darbnespējīga meita ar Uzmanības deficīta hiperaktivitātes traucējumi (ADHD), kurai viņa nodrošina aprūpi un atbalstu. Papildus tam viņai ir 6 mazbērni, kuriem viņa sniedz atbalstu.

Šī iepriekš minētā darba vietas kultūra bija domāta ar to, ka ja Krisai nākas būt prom no darba 3 mēnešus savas darbnespējas dēļ, organizācija ne tikai gādāja par viņu piešķirot viņai pagarinātu atvaļinājumu, bet arī plānoja viņai darbu atgriezties. Organizācijas pieeja bija koncentrēta uz „kas priekš tevis būtu vislabākais, lai veicinātu tevī veiksmīgu atgriešanos”. Rezultāts bija veiksmīga atgriešanās pilna laika darbā.

Savas darbnespējas rezultātā Krisas meita var laiku pa laikam izrādīt ekscentrisku un nekontrolētu uzvedību. Kad šādas krīzes parādās un Krisa saņem telefona zvanu no mājām, saskaņā ar līgumu ar organizāciju, viņa drīkst atstāt darbu nekavējoties, „nomet

visu” un ej, atbalsti savu meitu un ģimeni, lai uzlabotu situāciju. Izpratne starp darbinieku un darba devēju ir tajā, ka viņa atgriezīsies darbā tiklīdz iespējams un, kad tas nebūs iespējams, viņa turpinās darbu mājās.

Kad viņas meita bija stāvoklī un pieprasīja pastiprinātu Kisas atbalstu, ar regulāriem slimnīcas apmeklējumiem, kas aizņēma 8 darba dienas, organizācija ieviesa elastīgu atvaļinājumu nosacījumus, nodrošinot bērna dzimšanas laikā „lielo bērna kopšanas atvaļinājumu”.

Kad Krisas vecākā meita bija slimnīcā 5 nedēļas un viņai nācās uzņemt bērnu aprūpes pienākumus meitas divām meitām - 3 un 5 gadi, organizācija bija atsaucīga. Viņi nodrošināja pagarināto atvaļinājumu Ziemassvētku brīvdienās, lai dotu iespēju Krisai bērnu pilna laika aprūpi; kad viņa atgriezās darbā, viņa rosināja elastīgu darba stundu ieviešanu, lai varētu abus bērnus izņemt pēc skolas un bērnistabas pēcpusdienā.

Atslēga šīs „nerakstītās politikas” veiksmei, kas iedrošināja Krisu saglabāt pilna laika darbu un gūt atbalstu savai ģimenei ir tajā, ka neskatoties uz reālo personisko izaicinājumu, organizācija zina, cik svarīgi ir nodrošināt veselīgu darba un dzīves līdzsvaru.

## 10. RECEPTĒ PANĀKUMIEM, ELASTĪGUMAM, BĒRNA APRŪPEI UN MĀCĪBĀM

### *SIA Merseisaidas Expanding Horizons, Apvienotā Karaliste*

#### *Intervētā persona – Pollija I., sieviete*

**Intervijas pasniegšanas veids** – intervētājs izmantojis intervētās personas citātus un apkopojis informāciju no intervijas.

#### **Pakalpojumi, ko nodrošina darba devējs:**

- paternitātes/maternitātes/bērna aprūpes atvaļinājums, ko nodrošina uzņēmums
- bērna aprūpes pakalpojumi
- elastīgi darba nosacījumi
- darbinieka, kurš atgriezies darba tirgū pēc pārtraukuma ģimenes apsvērumu dēļ, apmācības/pārkvalificēšanās

Pollijs šobrīd strādā pilna laika darbu kā personāla konsultants individuālā restorāna uzņēmumā savā galvenajā birojā Mančesterā. Viņa šajā uzņēmumā strādā 8 gadus, sākumā par reģistratori vienā no viņu apmeklētākā restorāna pilsētas centrā.

Kad 6 gadus atpakaļ Pollija palika stāvoklī, darba devējs viņai deva iespēju strādāt vairākas regulāras stundas vēlākā grūtniecības perioda laikā dodot viņai ofisa pamata uzdevumus. Pēc atgriešanās no maternitātes atvaļinājuma, viņa strādāja 3 dienas nedēļā, galu galā atgriezās darbā uz pilnu slodzi un tika pārcelta uz uzņēmuma galveno biroju. Šī perioda laikā Pollijai tika piedāvātas apmācības, ieskaitot „Mācības apmācību veicējiem” kursi, lai ofisā varētu pildīt jaunus pienākumus.

„Trīs gadus atpakaļ, kad es kļuvi par vientuļo māti, man nācās domāt, kā es sakārtošu savu aizņemto dzīvi, lai būtu kopā ar savu 3 gadus veco meitu un turpinātu attīstīt karjeru, lai mūs atbalstītu.”

Ar uzņēmuma atbalstu, kas ieviesusi tādu politiku, lai sekmētu pozitīvu attieksmi darba un dzīves līdzsvarošanā visiem saviem 2000 darbiniekiem dažādās Anglijas vietās,



Pollija varēja runāt savām darba stundām. Tas nozīmētu elastīgus darba nosacījumus, kas ļautu regulāri – katru nedēļu darbu atstāt agrāk, lai izņemtu meitu no skolas un aizvestu uz baleta nodarbībām, ko nodrošina elastīgums;

„Es nekad neesmu palaidusi garām iespēju apmeklēt manas meitas īpašus pasākumus viņas skolā, ieskaitot koncertus, uzvedumus un sporta dienas. Šis elastīgums nodrošina to, ka es varu būt mājās ar savu meitu, ja viņa ir slima un nesen, kad viņas skolu slēdza slikto laika apstākļu dēļ, es nedēļu varēju strādāt no mājām”.

Lai viņai nodrošinātu iespēju paturēt pilna laika darbu, Pollija izmantoja iespēju attīstīt savu karjeru. Ar uzņēmuma atbalstu viņa tikko pabeidza profesionālo kvalifikāciju; kursus apmaksāja uzņēmums, Pollijai tika dota viena brīva diena nedēļā, lai viņa varētu apmeklēt šos kursus un 5 papildus dienas apmaksātas mācību atvaļinājums. Tā rezultātā kursi, kurus nodrošināja uzņēmums, lai Pollija varētu veikt papildus pienākumus, tika veiksmīgi pabeigti.

„Šis lieliski nostrādājis priekš manis un manas meitas, redzams, ka uzņēmumam ir svarīgas attiecības ģimenē, sarunās par savu ģimenes dzīvi neeksistē nekādu tabu. Visos uzņēmuma līmeņos ir ļoti daudz darbinieku ar maziem bērniem un attieksme ir cik vien iespējams pozitīva, lai cilvēkiem uzturētu līdzsvaru darba un ģimenes dzīvē; šo darot uzņēmums nodrošina daudzu labu darbinieku saglabāšanu uzņēmumā”.

## 11. VĒŽA SLIMNIECES APRŪPE

*SIA “Merselsaidas Expanding Horizons”, Lielbritānija*

*Intervētā persona – Morīna K., sieviete*

*Intervijas pasniegšanas veids – Autors apkopojis intervijas informāciju.*

*Darba devēja nodrošinātie pakalpojumi:*

- Elastīgi darba laika nosacījumi
- Ilgstoši slimu darbinieku atbalsts

Morīna pēdējos 6 gadus strādāja pilnu slodzi lielā Sv. Marijas slimnieku patversmē par Ģimenes atbalsta komandas vadītāju, kurā tika nodarbināti 100 personāla cilvēki un 200 brīvprātīgie. Viņa ar ģimeni šajā apvidū dzīvo jau vairāk kā 10 gadus.

2008.gada septembrī viņa saslima un tika uzņemta vietējā slimnīcā izmeklēšanai un divu nedēļu laikā viņai tika diagnosticēta Multiplā Mieloma, kas ir rets asins vēzis un tikai retos gadījumos ir ārstējams. 2 dienu laikā Morīnu darba vietā apmeklēja klīnikas direktors, kurš pārliecināja Morīnu par slimības ārstēšanas labajām prognozēm un apsolīja saglabāt viņas darba vietu līdz brīdim, kad Morīna jutīsies pietiekami labi, lai atgrieztos darbā.

Turpinājās garš ārstēšanās periods, ieskaitot ķīmijterapiju un cilmes šūnu pārstādīšanu. Visu šo laiku Morīna ar e-pasta palīdzību un nodaļas vadītāja neregulāro apmeklējumu rezultātā uzzināja par darba vietas attīstību Darba noteikumi un termiņi nodrošināja viņai ilgstoša perioda slimības lapu. Pirmie seši mēneši tika pilnībā apmaksāti, turpmākajiem sešiem mēnešiem apmaksāta tika puse; visbeidzot ar darba devēja atbalstu viņai likuma kārtībā tika samaksāta slimības nauda un dots atzinums par darbnespējas pabalsta izmaksāšanu.

Reiz viņas veselība sāka uzlaboties un viņa sāka regulāri interesēties par savu darbu un nedaudz piestrādāja arī kā brīvprātīgā, apmeklēja sanāksmes, lai uzzinātu par izmaiņām un/vai attīstības tendencēm viņas darba vietā. Visa šī līdzdalība bija ar

vadītāju un kolēģu atbalstu un iedrošināšanu. Tagad, kad Morīna ir remisijā, notiek viņas atgriešanās darbā plānošana un divu nedēļu laikā viņa atgriezīsies, lai strādātu apmaksātu darbu – 20 stundas nedēļā savā amatā patversmes Ģimenes atbalsta nodaļā.

Morīnai ir izdevies veiksmīgi atgriezties darbā kā līdzvērtīgam komandas dalībniekam; paralēli tam viņa saglabā zema līmeņa ārstniecisko režīmu, kas nodrošina viņai uzticama darba un ģimenes dzīves līdzsvaru un piepildījumu.

Šis ir bijis ilgs atbalsta laiks, gandrīz kopā 2 gadus, bet kā Morīna saka “darbs ir bijis ļoti drosmīgs, sniedzot man šādu atbalstu, tas man tiešām deva ko tādu, kā vērts dzīvot”.

## 12. NO PIEEJAMA BĒRNU APRŪPES SISTĒMA – REĀLS ATBALSTS ĢIMENEI

**SIA “Merseysidas Expanding Horizons”, Lielbritānija**

**Intervētā persona – Anne H., sieviete**

**Intervijas pasniegšanas veids** – autors apkopojis intervijas informāciju.

**Darba devēja nodrošinātie pakalpojumi:**

- Elastīgi darba laika nosacījumi
- Paternitātes/maternitātes/bērna kopšanas atvaļinājums, ko piešķir darba devējs
- Bērna aprūpes iespējas

Pēdējos 4 gadus Anne strādāja Mersejas Nacionālā Veselības dienesta (NVD) Aprūpes un Uzticības nodaļā, kas nodrošina garīgās veselības un garīgo traucējumu speciālista pakalpojumus Merseysidā. Uzticība ir daļa no plašajiem pakalpojumiem, ko piedāvā NVD, nodarbinot ~4 700 cilvēku 34 Liverpūles vietās. Viņas vīrs Marks ir projektu vadītājs lielā būvuzņēmumā. Viņiem ir 2 bērni – Jēkabs, kuram ir 5 gadi un Meibele, kurai tagad ir 2 gadi.

Anne ir Psiholoģijas departamenta kognatīvās uzvedības terapeite, kas nodrošina pakalpojumus cilvēkiem ar ēšanas traucējumiem. Viņa strādā nepilna laika darba dienu, standarta darba diena ir no plkst. 9.00 līdz 17.00; lai vai kā, Anne varēja sarunāt elastīgu darba laiku, lai pielāgotos ģimenes bērnu aprūpes vajadzībām. Viņa sstrādā 2 dienas no plkst. 9:30 līdz 17.00 un pārējās dienas no plkst. 8.30 līdz 13.00 pārējās dienas. Svarīgi, ka šie darba laika nosacījumi atļauj viņai atstāt bērnus no rīta, lai rastu laiku sev, piemēram, nopeldēties vai sagatavoties darbam pirms tas sākas.

Pēc pirmā bērna piedzimšanas, Anne pieņēma lēmumu pēc pēcdzemdību atvaļinājuma atgriezties darbā, tajā laikā viņa strādāja par pašvaldības sociālo darbinieku. Amats prasīja pilna laika darba dienu ar pēcstundu darbu, kas lika domāt par iespējami elastīgu darba laiku, lai nodrošinātu ģimenes vajadzības. Pēc 3 mēnešiem šajā amatā Anne lūdza pagaidu [6 mēnešu] nepilna laika darbu Mersejas

Uzticības nodaļā, kas Annei ļāva pastāvīgā amatā strādāt noteiktas stundas vadāmu darba apjomu; tāpat šis amats Annei deva iespēju izmantot otro reizi apmaksātu pēcdzemdību atvaļinājumu laikā, kad piedzima Meibele. Arī Marks pēc abu bērnu piedzimšanas varēja vienoties ar darba devēju par 10 dienu likumā atļautā paternitātes atvaļinājuma izmantošanu.

Ģimenē tika nolemts izmantot vietējo bērnu auklīšu pakalpojumus, kas nodrošinātu viņu bērniem aprūpi. Pakalpojumus piedāvāja kvalificēta bērnu aukle viņu mājās; Ofsted



institūcija, kas kontrolē visus bērnu un jauniešu aprūpes un izglītības pakalpojumus Lielbritānijā reģistrēja un apsekoja arī viņu mājas telpas, Gādājot bērnu pieskatīšanu ar reģistrētu bērnu aukli nozīmēja to, ka gan Anne, gan Marks varēja būt ieguvēji no Bērnu aprūpes Kupona sistēmas, ko nodrošina viņu darba devēji. Kupona sistēmu atbalsta kā lielie, tā mazie darba devēji Lielbritānijā; sistēma ļauj katram vecākam saņemt līdz 243 mārciņām par katru bērna aprūpes mēnesi vecumā no viena līdz 15 gadiem, nodrošinot pieskatīšanu, spēļu vietu, bērnu aukli, kura reģistrēta Ofsted speciālajā institūcijā.

Šī sistēma darbojas saucamā “algas ziedošanas” formā; darba devējs nopērk kuponu ar ko tiek Šī summa var sastādīt ievērojamus ietaupījumus līdz pat 1000 mārciņām gadā katram vecākam. Viņu bērnu aukle ir nodrošinājusi elastību darba – dzīves līdzsarošanā jau no bērnu dzimšanas.

### 13. PILNA LAIKA TELEDARBS MĀJĀS

*Team Srl., Itālija*

*Intervētā persona – Roberta R., female*

*Intervijas pasniegšanas veids* – intervētājs izmantojis intervētās personas citātus un apkopojis informāciju no intervijas

*Pakalpojumi, ko nodrošina darba devējs:*

☛ cits variants (teledarbs)

Roberta ir precējusies un šobrīd audzina 2 dēlus, 3 un 5 gadus vecus.

Viņa ir Venēcijas pašvaldības darbiniece un strādā starptautiskās sadarbības departamentā.

Kad 2005.gadā piedzima viņas pirmais dēls, viņa pārcēlās uz Vičenzu – pilsētu, kas atrodas netālu no Venēcijas, kurā viņa dzīvoja agrāk, kad nebija precējusies un, kurā joprojām strādā viņas vīrs. Kad beidzās viņas pirmais maternitātes atvaļinājums, viņa nebija droša, vai turpmāk savu darbu turpinās birojā.

„Man patika mans darbs un es gribēju turpināt strādāt to. Arī manam vadītājam bija žēl par manu došanos prom no darba. Kopā mēs meklējām labāko variantu starp tiem, kas minēti pašvaldības darba līgumā. Ka viens no iespējamajiem variantiem bija teledarbs uz ko mēs piekritām. Mans direktors bija entuziasts. Lai nu kā, kopš tā brīža turpmāk man nebija jāatbild par saviem pakalpojumiem. Atsaucoties uz esošo darba līgumu, sagatavoju vadības darbu, jo mans darbs neparedzēja teledarba līgumu un tātd man bija jāpieņem algas samazinājums.

Robertas darba līgums ir noslēgts uz vienu gadu. Tas ir ticis atjaunots 4 reizes (tikmēr piedzima otrs dēls). Līgums nosaka ikdienas klātbūtni vismaz divas teledarba stundas un viņas fizisko klātbūtni Venēcijas darba vietā vismaz dienu nedēļā, kad tiek plānotas vadības sanāksmes. Pašvaldība nodrošinājusi Robertai mājās tehnisko aprīkojumu: klēpj datoru, skaneri, telefona līniju, internetu un savienojumu ar ofisa serveri.

Par spīti viņas brīvajam laikam, Roberta ir noteikusi dažus noteikumus: trīs dienas nedēļā (došanos uz Venēciju ieskaitot) viņa strādā pilnu darba laiku līdz 19.00, divas dienas nedēļā viņa strādā līdz 15.30 un pēc tam nododas mājas darbiem. Mājās viņai savs ofiss un, kad viņa strādā, auklīte vai viņas vecāki pieskata viņas bērnus.

„Es pati jutu, ka manis pašas radītais stingrais režīms bija laba lieta: no vienas puses es - nezaudēju koncentrēšanos spēju un maksimizēju laiku darbam, no otras puses, es devu drošību bērniem, kuri apzinās par mātes klātbūtni un prombūtni.”

Šāda darba organizēšana ļauj Robertai līdzsvarot ģimeni ar darbu daudz piemērotākā veidā.

„Es turpinu strādāt pilnu laiku, saņemt pilnu algu un strādāt darbu, kas man ļoti patīk. Mans darbs mājās ļauj man tikt galā ar bērnu ikdienišķām un negaidītām vajadzībām/vēlmēm; nezaudēju laiku ceļam turp un atpakaļ, man ir vairāk laika būt kopā ar viņiem.”

Protams, teledarbam piemīt arī daži trūkumi, pirmkārt jau karjera, kas tiek iesaldēta. Paliekot mājās Roberta zaudē arī sociālās dzīves ziņā.

„Pēc 4 teledarba gadiem, prombūtnē no pašvaldības sāk palikt man par nastu laiku pa laikam. Var gadīties nenokert sociālo dinamiku, kā agrāk. Ir vairāki veidi kā sevi modernizēt no attāluma. Lai nu kā, es esmu nedaudz zaudējusi no ikdienas darba vadīšanas. Ir gadījies, ka kolēģi „aizmirst mani” un nepiedalās manā darbā tik koleģiāli, cik es to būtu gribējusi.”

Tomēr šie trūkumi pēc Robertas domām neatsver to, ka teledarbs viņai ir bijis labākais risinājums, lai līdzsvarotu darbu un ģimeni, turklāt viņa ir ļoti apmierināta arī ar pieredzi, ko šis darbs viņai ir nesis.

„Runājot vispārīgi, es gribētu daudz lielāku slodzi savā darbā, taču dotajā brīdī es dodu priekšroku veltīt vairāk laiku saviem bērniem. Tā nav tikai laika kvantitāte, ko pavadu ar viņiem, bet arī kvalitāte. Pēc manām domām, nav iespējams audzināt savus bērnus un taisīt karjeru!”

Šobrīd, kad bērni ir vecāki, Roberta ir daudz elastīgāka savās darba stundās un plāno doties uz Venēciju divas reizes nedēļā ar ilgstošāku uzskatīšanos tur. Viņa piedalās sava darba dzīvē daudz aktīvāk un atjauno savu kontaktu ar kolēģiem. Īsi sakot, tas nenozīmē, ka īsā laika posmā viņa vēlas pilnu laiku strādāt pašvaldības ofisā, bet to, ka viņa turpina līdzsvarot darba aktivitātes un savu vēlmi strādāt ar vajadzībām ģimenē.

„Laika ziņā es joprojām gribētu strādāt teledarbu, taču, kad bērni būs pieauguši, es noteikti atkal ieguldīšu karjerā!”

## 14. LABUMS NO ELASTĪGA DARBA LAIKA

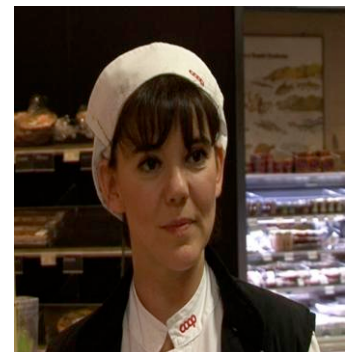
*Team Srl., Itālija*

*Intervētā persona – Daniela S., sieviete*

*Intervijas pasniegšanas veids* – intervētājs izmantojis intervētās personas citātus un apkopojis informāciju no intervijas

*Pakalpojumi, ko nodrošina darba devējs:*

- aprūpes iespējas gados vecākiem vai ģimenes locekļiem ar darbnespēju
- elastīgi darba nosacījumi



Danielai ir 39 gadi un kopš 2004.gada viņa strādā Dženovā vienā no tirdzniecības tīkla Coop Liguria veikaliem. Viņa ir precējusies, bez bērniem. Viņa pieskata savus vecākus, kas dzīvo ārpus pilsētas: tēvs ir gados vecs un māte nopietni slima un viņai nepieciešama regulāra medicīniskā aprūpe arī slimnīcā. Lai risinātu šo sarežģīto

situāciju, Daniela guva sava veida labumus, kas noteikti nacionālajā likumdošanā 104/1999 darbiniekiem, kas pieskata savus darbnespējīgos/slimos radniekus.

„Diezgan bieži es esmu saņēmusi pabalstus, kas noteikti 104. likumā, lai atbalstītu savus vecākus, galvenokārt, lai palīdzētu savai mātei medicīnisko vizīšu un terapiju apmeklējumos, taču bieži šīs stundas ir nepietiekamas.” Šis ir viens no iemesliem, kāpēc Daniela kopā ar sava departamenta kolēģiem piedalījās inovatīvas sistēmas ieviešanā, veicot sava darba laika organizēšanu uzņēmumā, kas šādi darbojas uzņēmumā kopš 2008.gada. Šī modeļa pamatā ir darba organizēšana „salās” – tā paša departamenta darbinieku grupas, kas vada viņu pašu darba laiku. Cilvēki informē par savām vēlmēm 2 – 4 nedēļu periodam. Šīs vēlmes tiek saskaņotas ar darba slodzi veikalā. Samierināšanas līgums starp uzņēmumu un individuālajām vajadzībām atbalstīja specifiska programmatūra. Katru „salu” koordinē „multiplikators”, kurš savāc indivīdu laika vēlmes un saskaņo tās ar departamentu un uzņēmuma prasībām.

„Man nebija nekādu problēmu piedalīties šajā pilotprojektā no brīža, kopš tas sākās, es domāju, ka tas varēs lieliski uzlabot manu situāciju un tāpat arī citiem. Darba organizēšana salās ļauj mums piemēroties darba laikam un būt laimīgākiem tajā pašā laikā. Ikvienam darbs ir kļuvis vieglāks un daudz atalgotāks. Cilvēkam nepatīk vienmēr būt pakļautam, lai atteiktos no savām interesēm vai hobijiem sliktā darba laika dēļ!”

Savas ģimenes līdzsvarošanai Daniela parasti mainās ik pēc nedēļas no rīta maiņas uz vakara maiņu. Kolēģi un multiplikators vairums gadījumos ir izpalīdzīgi. „Kad nav iespējams, es pielāgoju sevi situācijai. Kolēģi ļoti nopūlas, lai mani darītu laimīgu, tāpat arī man jāizprot viņu vajadzības, kad nepieciešams.” „Ar stingru darba laika grafiku, ko apstiprinājis departamenta priekšnieks, man nāktos prasīt biežas izmaiņas maiņu darbā, atvaļinājumus vai papildus izešanas. Šajā ziņā personāla vajadzības un vēlmes tiek saskaņotas ar veikala vajadzībām.” Papildus labumu, ko Daniela iegūst no „salas” ir vairāk laika sev pašai: „tā kā spēju lieliski līdzsvarot darba un ģimenes dzīvi, varu atrast brīvu laiku manai labklājībai: piemēram apmeklējot baseinu vai atpūsties”. Cits labums, ko Daniela ir ieguvusi – iespēja dabūt brīvu sestdienu:

„Sestdiena ir „sarežģīta” diena un tirdzniecības veikali ir tiešām pārpildīti. Manā veikalā brīvdienas parasti sākas no svētdienas. Izmantojot „salu” sistēmu, esmu ieplānojusi brīvu sestdienu un nospraust atvaļinājuma nedēļu. Tas tiešām ir ieguvums, jo „all inclusive” ceļojumi ilgst no sestdienas līdz nākošās nedēļas sestdienai.” Īsumā, Daniela ir ļoti laimīga ar šo „salu” sistēmu, kas ļauj viņai tikt galā ar smago ģimenes situāciju.

## 15. TĒVA BĒRNA APRŪPE

*Team Srl., Itālija*

*Intervētā persona – Džuzepe, vīrietis*

*Intervijas pasniegšanas veids* – intervētājs izmantojis intervētās personas citātus un apkopojis informāciju no intervijas

*Pakalpojumi, ko nodrošina darba devējs:*

- paternitātes/maternitātes/bērna kopšanas atvaļinājums, ko piedāvā uzņēmums

Nemot vērā, ka Džuzepes sieva nestrādā (viņai bija darbs bezpeļņas organizācijā), viņai nevarēja piešķirt šāda veida atvaļinājumus. Pretēji tam, Džuzepe bija daudz labākā situācijā, saņemot šos atvaļinājumus – 2 stundas dienā (10 stundas mazāk no kopējās darba nedēļas). Šo labumu Džuzepe izmantoja kopš brīža, kad sievai beidzās

maternitātes atvaļinājums (bērna 4.mēnesī), līdz bērna viena gada vecumam. Tāpat 2004.gadā, kad piedzima viņa otrs bērns, Džuzepe izmantoja tādus pašus nosacījumus.

Džuzepem ir 41 gads, viņš ir precējies un viņam ir divi bērni – 5 un 7 gadus veci. 15 gadus viņš strādā kādā bezpeļņas kooperatīvā Dženovā. Viņš strādā ar projektiem un nelabvēlīgo cilvēku iniciatīvām. Viņa sieva strādā bezpeļņas asociācijā uz tā sauktā projekta sadarbības līguma. Viņa nav darbinieks. Pēc maternitātes atvaļinājuma beigām, viņa likumiski nesaņēma nevienu no pienākošajiem bērna kopšanas atvaļinājumiem. „Tikai pirms mūsu bērna dzimšanas (2002.gadā), mana sieva un es vācām pierādījumus maternitātes/paternitātes atbalsta saņemšanai. Mēs atradām iespēju „ikdienas atvaļinājumu bērna laktācijas periodam”. Kā darba biedrs es varēju justies tikpat stabils kā darbinieks, tādējādi prasīt tos pašus nosacījumus.”

Šajā sakarā Itālijā pēdējā laikā pieņemti daži jauni nosacījumi, kā rezultātā šis atvaļinājums nav stingri noteikts ar ēdināšanu tā burtiskā izpratnē un tiek paplašināts attiecinot to arī uz tēviem, kuri piedalās bērna aprūpē. Īsumā, šis atvaļinājums sastāv no 2 atpūtas stundām dienā (10 stundas nedēļā) līdz bērna viena gada vecumam un tas ir pilnībā Valsts Institūta Sociālās drošības uzraudzībā. Džuzepe šo iespēju prasīja uzņēmumam: „Sākumā bija neliels izbrīns, taču pēc tam šis atvaļinājums tika piešķirts bez problēmām. Ar savu līgumu, kas noslēgts ar direktoru, es plānoju laika grafiku: samazinājumu no 8 uz 6 stundu darbu dienā ar novēlotu sākumu vai agrāku došanos mājās.”

Šajā ziņā Džuzepem bija vairāk laika, ko pavadīt ar savu mazuli. Viņa laika samazinājums uzņēmuma efektivitātei deva niecīgus zaudējumus. Viņš bija iesaistīts fondētā projektā un strādāja konkrētiem uzdevumiem. „Es sakārtoju savu laiku ļoti elastīgā veidā. Laiku pa laikam man nācās strādāt arī atvaļinājuma stundās.”

Kad 2004.gadā piedzima viņa otrā meita, Džuzepe atkal prasīja „atvaļinājumu barošanai laktācijas periodā”. Šo otro reizi, šis atvaļinājums bija vajadzīgs daudz nopietnāk, jo bērns bija ļoti nopietni saslimis un viņu vajadzēja kādu laiku hospitalizēt. Bērna veselības aprūpe Džuzepem nozīmēja daudz personiskāku iesaisti. Darba laika samazinājums bija viņam ļoti vajadzīgs. Pat, ja tiktu piemēroti citi nosacījumi bērnam ar nopietnām un ilgstošām veselības problēmām (piemēram, atvaļinājuma piešķiršana, ko nosaka 104./1992.Likums), Džuzepem labāk patiktu iepriekšējie nosacījumi, kas ir „ērtāk izmantojami un neprasa pārlieku lielu birokrātiju dokumentu formēšanas ziņā”.

Šī situācija tiktu vienkāršāk nokārtota arī tāpēc, ka uzņēmums bija diezgan pozitīvi orientēts: „nosacījumi strādā labi tikai tad, ja darba devējs pats ir elastīgs.”

## 16. VALSTS PIEŠKIRTS KUPONS BĒRNA PIESKATĪŠANAI

*Team Srl., Itālija*

*Intervētā persona – Simons, vīrietis*

*Intervijas pasniegšanas veids* – intervētājs izmantojis intervētās personas citātus un apkopojis informāciju no intervijas

*Pakalpojumi, ko nodrošina darba devējs:*

- bērna pieskatīšanas pakalpojumi

Simonam ir 23 gadi un viņš ir vientuļais tēvs savam trīsgadīgam bērnam. Bērna māte par viņu nerūpējas jau ilgu laiku. Vecāki un radnieki rūpējās par viņa dēlu, kad Simons ir darbā.

Simons ir sociālais pedagogs bezpeļņas organizācijā Dženovā. Viņš organizācijā strādā uz tā sauktā „sadarbības līguma” pamata. 2009.gadā viņš gribēja iegūt tālākizglītības „sociāl-pedagoģiskā multiplikatora” profesionālo kvalifikāciju un piedalīties apmācībuursos, ko piedāvā Eiropas Komisija ar vietējās pārvaldes Dženovas Provincas līdzdalību. Lai šos kursus apmeklētu, Simonam tika piešķirts tā sauktais „kupons ģimenes atbalstam”, ko Dženovas Province piedāvā saskaņā ar „darbības plāns darba/dzīves līdzsvarošanai” sistēmu. Viņam tika piešķirta bezmaksas aukle dažas stundas dienā viena mēneša garumā. „Provincas paziņojumā par apmācību kursiem bija teikts, ka ir šāda iespēja un es pieteicos tiem.” Kupons ģimenes atbalstam ir valsts sistēmas pagaidu variants ar mērķi sekmēt darba – dzīves līdzsvarošanu sievietēm ar maziem bērniem, darbnespējīgiem vai gados veciem cilvēkiem, kuri profesionāli pārkvalificējas, vai tā rezultātā, sāk strādāt jaunu darbu. Kupons tika piešķirts arī Simonam atsaucoties uz Itālijas jaunajiem nosacījumiem, iekļaujot arī tēvus.

Simonam piešķirta bērna pieskatīšanas pakalpojumus, ko vada Provincas sponsorēts bezpeļņas kooperatīvs. „Pateicoties šim atbalstam, es varēju atbrīvot savus vecākus no „sloga” pieskatīt bērnu vismaz dažas stundas dienā, jo bērna aukle pieskatīja viņu trīs stundas pēcpusdienā. Tajā periodā es nebiju vēl atradis viņam kādu pieskatīšanas vietu un maniem vecākiem nācās viņu pieskatīt visu dienu.”

Šobrīd Simona dēls apmeklē pieskatīšanas skolu un viņa tēvs strādā nepilna laika darbu citā kooperatīvā par sociāli-pedagoģisko asistentu darbnespējīgiem jauniešiem. Šajā „jaunajā” darbā Simons vēl nav izplānojis darba grafiku, viņš ir saistīts ar citu kolēģu aizstāšanu: viņam ir jābūt ļoti elastīgam, jo viņš tiek informēts par kāda nepieciešamo aizvietošanu pēdējā minūtē. Acīmredzams, šāda situācija ir grūti organizējama. Lai nu kā, Simons cer, ka nākošajā mācību gadā situācija priekš viņa uzlabosies, ņemot vērā, ka viņa kolēģi zina par viņa situāciju un vajadzībām.

Īsumā, labums no minētā kupona, pat, ja uz ierobežotu laiku, bija ļoti pozitīvs variants tādām kā Simons, kurš gribēja investēt savā profesionālajā izaugsmē, taču saskārās ar darba/dzīves līdzsvarošanas problēmām, un varēja zaudēt drosmi pievērsties savai profesionālajai dzīvei.

## 17. KARJERA NAV ŠĶĒRSĻIS LAIMĪGAI ĢIMENEI

**Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Latvija**

**Intervētā persona – Solvita B., sieviete**

**Intervijas pasniegšanas veids** – autors apkopojis informāciju no intervijas

**Pakalpojumi, ko piedāvā darba devējs:**

- rūper par sievieti stāvoklī
- elastīgi darba laika nosacījumi
- apmācības/pārkvalificēšana darbiniekiem, kuri atgriezušies darba tirgū pēc pārtraukuma ģimenes apsvērumu dēļ
- cits (darba koplīgums)



Solvita strādā AS „Valmieras stiklašķiedra” par plānošanas inženieri. Solvita sāka strādāt uzņēmumā 2002.gadā par finanšu grāmatvedi, 2004.gadā par ekonomisti un kopš 2005.gada par plānošanas inženieri.



Solvitai ir ļoti svarīgi, lai darba laiks būtu pēc iespējams elastīgāks, jo viņas ģimenē ir divi dēli un vīrs. Patreiz viņa atrodos bērna kopšanas atvaļinājumā un līdz šim, saplānot savu dienas un darba laiku vajadzēja tā, lai varētu aizvest lielāko dēlu uz bērnudārzu un pēc darba paspēt, piemēram, uz frizētavu un līdz plkst.18.00 bērnu izņemt no bērnudārza. Tāpēc Solvita ir ļoti apmierināta ar uzņēmumā ieviesto kārtību, ka dienas maiņā strādājošajiem darba laiks sākas plkst.7:40 un beidzas plkst. 16:10. Solvitas ikdiena sākas ar to, ka viņa ar vīru no rīta dēlu aizveda uz bērnu dārzu, tad vīrs aizved viņu uz darbu, un tad pats devās uz savu darbu. Tas tāpēc, ka Solvitas ģimenē ir viena automašīna un laika plānošana, viņiem ir ļoti būtiska. Šāds darba laiks uzņēmumā ir ieviests pirms Solvita atnāca strādāt uzņēmumā. Šādam darba laikam ir pakārtoti arī pilsētas autobusi, lai cilvēki tiktu uz darbu un prom no darba. Uzņēmums atrodas pilsētas nomalē un uzņēmuma vadība ir saskaņojusi šos autobusu maršrutus ar pakalpojumu sniedzēju.

Darba devējs ir pretimnākošs; ja gadās, ka bērns saslimst, tad vienmēr var atrast kolēģi, kurš pildīs viņas prombūtnē pienākumus. Pēc Latvijas likumdošanas noteiktās kārtības, Solvita varēja atrasties mājās vai arī citreiz to darīja viņas vīrs. Uzņēmumā ir iekšēji ieviesta tāda kārtība, ka sieviete, kura ir bērna kopšanas atvaļinājumā pati izrāda interesi par uzņēmumā notiekošo, piemēram, sazvanās ar kolēģiem vai aizbrauc viņus apciemot, tādējādi pēc prombūtnes ir vieglāk atsākt darbu.

No uzņēmuma pēc koplīguma, tiek piešķirta 1 atmaksāta brīva diena darbinieka kāzu (pirmo reizi) gadījumā un garantēta 1 neapmaksāta diena, sakarā ar bērna dzimšanu. Uzņēmums daļēji apmaksā darbinieku bērniem vasaras nometnes un maksā pabalstu sakarā ar bērna piedzimšanu, tiek rīkotas bērniem Ziemassvētku eglītes pasākums, tiek izmaksāts pabalsts bērniem, kuri sāk iet 1.klasē. Lai stiprinātu kolektīvu, tiek rīkoti darbinieku sporta svētki, kuros var piedalīties ar ģimenēm; ja uzņēmuma finanšu līdzekļi atļauj, tad tiek organizēta arī grandioza Ziemassvētku balle. Ļoti būtiski ir tas, ka uzņēmums veic darbiniekiem bezmaksas obligātās veselības pārbaudes pirms iestāšanās darbā un ikgadējas veselības pārbaudes. Tad vēl ir pozitīvs moments, ka uzņēmums pilnībā vai daļēji apmaksā (tas atkarīgs no darba stāža uzņēmumā) darbinieku veselības apdrošināšanas polises, kā arī darbinieki ir apdrošināti pret nelaimes gadījumiem darba vietā.

„Manuprāt, būtiski ir tas, ka uzņēmums rūpējas arī par bijušajiem darbiniekiem, jo arī viņi var iegādāties veselības apdrošināšanas polises ar daļēju uzņēmuma finansiālu līdzdalību.”

Vienu reizi gadā, Solvitas tiešais vadītājs veic pārrunas ar katru darbinieku par darba apstākļiem, nākotnes plāniem, kvalifikācijas celšanu vai ierosinājumiem. Tas, viņasprāt, ir ļoti būtiski, ka viņa kā darbinieks tiek uzklaustīta un iesaistīta ikdienas darba veidošanā.

Vēl dažas būtiskas lietas, kas atsaucoties uz darba un dzīves saskaņošanu tiek atrunātas Darba koplīgumā:

- Izmaksāt prēmiju uz Ziemassvētkiem darbiniekiem, ja atļauj finansiālā situācija un darba ražīgums pieaug straujāk par darba samaksu;
- Ikgadējo atvaļinājumu grafiku sastāda darba devējs, ņemot vērā darbinieku vēlmes un uzņēmuma intereses, saskaņojot ar arodorganizāciju līdz katra gada 15.janvārim un iepazīstina ar to visus darbiniekus;
- Visiem darbiniekiem tiek noteikts ikgadējais atvaļinājums četras kalendārās nedēļas: pēc darbinieka vēlēšanās un, vienojoties ar darba devēju, tas var tikt



- izmantots pa daļām, ņemot vērā, ka viena daļa nevar būt mazāka par 1 kalendāro nedēļu.
- Vadītājiem, speciālistiem un kalpotājiem ar nenormētu darba dienu pēc dienestu vai ražotņu vadītāju ierosinājuma, ar prezidenta rīkojumu piešķir papildus atvaļinājumu ne vairāk kā 6 darba dienas gadā;
  - Darbiniekiem, kuri strādā smagos un kaitīgos darba apstākļos, noteikt papildatvaļinājumu atbilstoši pielikumam Nr. 1.
  - Sievietēm, kurām ir 3 un vairāk bērnu vecumā līdz 16 gadiem vai arī bērns invalīds, piešķirt papildatvaļinājumu 3 darba dienas gadā;
  - Garantē neapmaksātu, attaisnotu atbrīvojumu no darba sekojošu iemeslu dēļ:
    - darbinieka bērna kāzas – 2 dienas,
    - darbinieka bērna dzimšana – 1 diena,
    - dzimšanas diena (50,60 gadi) – 1 diena;
    - tuvinieku (tēva, mātes, vīra, sievas, bērna) bērnu gadījumā darbiniekiem piešķirt 2 atmaksātas brīvas dienas.
  - Darbinieka kāzu (pirmo reizi) gadījumā, piešķirt 1 atmaksātu brīvu dienu.
  - Piešķirt mācību atvaļinājumu, saglabājot minimālo darba algu, darbiniekiem, kuri sekmīgi mācās visu veidu mācību iestādēs:
    - 1 darba dienu nedēļā, mācību gada periodā, mācību programmas apguvei;
    - 20 kalendārās dienas mācību gada periodā, valsts eksāmenu kārtotai, vai pusēm vienojoties, ja mācības notiek pēc darba devēja iniciatīvas.
  - Veikt darbiniekiem bezmaksas obligātās veselības pārbaudes pirms iestāšanās darbā un ikgadējas veselības pārbaudes.

## 18. ELASTĪGI DARBA LAIKA NOSACĪJUMI – LIELISKS RISINĀJUMS DARBA UN DZĪVES LĪDZSVAROŠANAI

*Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Latvija*

*Intervētā persona – Sanita L., sieviete*

*Intervijas pasniegšanas veids* – autors apkopojis informāciju no intervijas

*Pakalpojumi, ko piedāvā darba devējs:*

- elastīgi darba laika nosacījumi
- apmācības/ pārkvalificēšanās iespējas darbiniekam, kurš atgriezies darba tirgū pēc pārtraukuma, kas radies ģimenes apsvēruma dēļ
- cits variants (Darba koplīgums)



Sanita strādā par sabiedrisko attiecību speciālisti lielākajā Latvijas nevalstiskajā organizācijā (NVO) kopš 2006.gada. Viņa ir šķīrusies un viena audzina divus dēlus (9 un 15 gadi). Viņas darbs sākas 8.30 un beidzas 17.15, bet ģimenes apsvērumu dēļ, viņa ir saņēmusi darba devēja atļauju izmantot darba laiku, lai aizietu uz mājām, ja abi vai viens no bērniem ir slimi, vai arī, ja ir nepieciešams aiziet uz skolu, kurā mācās puikas. Viņai ir svarīgi, ka darba devējs atļauj viņai pusdienu pārtraukumā doties mājās, jo šajā laikā – pusdienu pārtraukumā arī bērni ir mājās. Tā kā Sanita dzīvo tuvu darbam, viņa pavada pusdienu pārtraukumu mājās kopā ar saviem bērniem, pie viena spēj veikt arī sīkus mājas darbus šajā laikā.

Sanita stāsta, ka viņas reālā dzīves situācija iniciēja darba vietā meklēt veidus, kā saskaņot savu darbu un dzīvi. Pirms viņa sāka strādāt šajā institūcijā, viņa dzīvoja 100km atālumā no Rīgas, tādējādi uz Rīgu pārcēlās arī viņas dēli. Tajā laikā puikas bija jaunāki un bieži slimoja un tādējādi gadījās, ka viņa palika mājās un nācās meklēt risinājumu, lai darbu varētu darīt arī no mājām. Šajā situācijā ļoti pretimnākošs bija darba devējs, kurš nodrošināja viņu ar klēpj datoru, lai viņa kā PR vadītāja būtu vienmēr informēta par notikumiem darbā un masu medijos. Viņa augstu novērtē darba devēja pozitīvo attieksmi un atbalstu, arī tajā ziņā, ka darba devējs ļauj vienam vai abiem puikām atrasties darba telpās, ja nepieciešams un izmantot datoru, lai laikā, kad Sanita strādā, puikas varētu pildīt mājas darbus skolai. Tāpat darba devējs piedāvā savu auto stāvietu saviem darbiniekiem bez maksas un institūcijai piederošo transportu izmantošanai personiskām vai ģimenes vajadzībām.

Organizācija, kurā strādā Sanita, izmanto korporatīvo mobilo sakaru tīklu nodrošinot, ka darbiniekiem savā starpā sazinoties, par sarunām nav jāmaksā. Svarīgi ir fakts, ka darba devējs ir iedevis darbiniekiem papildus numurus šajā tīklā, lai viņi tos varētu izmantot zvanot ar bērniem vai ģimenes locekļiem (gados veca mamma/tēvs/cits piederīgais), lai jebkurā brīdī būtu iespēja ar viņiem sazināties pat tad, kad viņi neatrodas darba vietā un šādi zvani ir bez maksas, jo atrodas organizācijas kopējā tīklā. Viņa uzsver, ka šī iespēja vienmēr viņai ļauj sazināties ar jaunāko dēlu un pārliecināties par to, kur viņš ir un, ko dara un neuztraukties par lielajiem telefona rēķiniem.

Svarīgi ir arī pasākumi, ko darba devējs organizē saviem darbiniekiem un viņu ģimenes locekļiem: Lieldienas, Jāņu pasākumi, kad organizācija slēdz biroju un dodas ārpus telpām vai Rīgas, lai svinētu pasākumus tradicionālā veidā un ģimenes locekļi tiek aicināti pievienoties. Vasaras sporta spēles ir ļoti populāras daudzās Latvijas uzņēmumos, tāpat arī organizācijā, kurā strādā Sanita. Viņa vienmēr ņem savus zēnus līdzī, pat vairāk, viņi aktīvi līdzī darbojas piedaloties dažādos sporta veidos.

Katru gadu Sanita un viņas kolēģi, ieskaitot darba devēju, piedalās talkās – lielajā Latvijas sakopšanas talkā, kurā piedalīties tiek aicināti visi Latvijas iedzīvotāji, lai sakoptu savu māju, pagalmu un Latvijas dabu. Darba kolēģi kopā ar darba devēju, ieskaitot strādājošo ģimenes ar bērniem šādās reizēs dara ko pavisam redzamu Latvijas labā. Sanitas dēli redz sava darba rezultātus, kad daba tiek sakopta un skaista, tādējādi arī viņi tagad padomā, pirms met atkritumus uz zemes.

Kopš 2008.gada Sanita iestājās juridiskajā koledžā. Kā viņa saka, nav viegli savienot visus pienākumus mājās un darbā, taču darba devējs palīdz viņai, apmaksājot brīvas darba dienas, lai sagatavotos eksāmeņiem. Saskaņā ar Darba koplīgumu, darba devējs ik gadu sedz 145 EUR viņas mācībām. Gadu atpakaļ viņa šo naudu izmantoja angļu valodas mācībām.

Sanita uzskata, ka vinnētājas ir abas puses: darba devējs un darbinieks. Apmierināts strādājošais, kurš neuztraucas par savām ģimenes lietām un spēj savienot savu ar darbu ar ģimenes dzīvi, un vēlmi profesionāli augt, kas palīdz sasniegt augstākus rezultātus viņu darbā. Darba devējs iegūst lojālu un saprotošu darbinieku ar nepārtrauktu darba procesu, augstu darba efektivitāti ar nelielām izmaksām.

## 19. ARODBIEDRĪBA UZŅĒMUMĀ – VĒRTĪBA KĀ STRĀDĀJOŠAJAM, TĀ DARBA DEVĒJAM

*Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Latvija*

*Intervētā persona – Edvins S., vīrietis*

*Intervijas pasniegšanas veids – autors apkopojis informāciju no intervijas*

*Darba devēja piedāvātie pakalpojumi:*

- elastīgi darba laika nosacījumi
- cits variants (darba koplīgums)

Edvīns strādā par gāzes uzpildes šoferi uzņēmumā AGA jau 14 gadus. AGA ir vadošais ražošanas un medicīniskās gāzes uzņēmums Latvijā, kas dibināts 1994.gadā. Edvīns ir precējies un viņa ģimenē ir viens bērns, kurš iet skolā.

Edvīns stāsta, ka uzņēmums viņam palīdz darba un ģimenes dzīves saskaņošanā ar darba koplīguma palīdzību, kas uzņēmumā darbojas kopš 2000.gada. Viņš no šī koplīguma ir izmantojis daudzus labumus, piemēram, pabalstu un 3 brīvas dienas, kad viņš precējās; pabalstu, kad piedzima viņa bērns; pabalstu, kad viņa bērns sāka iet skolā; brīvu dienu bērna 1.septembrī uzsākot skolas gaitas, tāpat viņš saņēma pabalstu no darba devēja, kad nomira viņa māte.

Kā gāzes uzpildes šoferis Edvīns strādā maiņu darbu – rīta un vakara maiņās. Darba devējs ir pretimnākošs gadījumos, kad pēkšņi saslimst viņa bērns un viņam nākas palikt ar viņu mājās. Šādos gadījumos viņam ir iespēja samainīt rīta maiņu uz vakara, ja nepieciešams. Daļēji darba devējs sedz arī darbinieku veselības apdrošināšanu. Tāpat strādājošie gāzes uzpildē tiek nodrošināti ar pulveri un citiem tīrāmajiem līdzekļiem, lai darba apgērbs vienmēr būtu tīrs, netērējot pašiem savus resursus priekš tā.

Lielu cieņu darba devējs no strādājošajiem gūst saistībā ar darba devēja iniciatīvu palīdzēt vardarbībā cietušiem bērniem un Paliatīvā Bērnu aprūpes pakalpojumu centra darbībā. Edvīns un citi kolēģi ar savām ģimenēm plāno kā dekorēt šo centru Ziemassvētku laikā un paši to arī dara. Viņš teica, ka darba devējs organizē arī vasaras sporta spēles uzņēmumā strādājošajiem un viņu ģimenēm. Jauki ir arī darba devēja organizētie Ziemassvētku pasākumi, Edvīns bilst, ka viņa bērns tēva darba vietā gaida šo pasākumu visvairāk, jo darba devējs neželē naudu lai apdāvināt darbinieku bērnus ar dāvanām.

## 20. KOPLĪGUMS – PAMATS DARBA UN ĢIMENES DZĪVES SASKAŅOŠANAI UZŅĒMUMĀ/INSTITŪCIJĀ

*Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Latvija*

*Intervētā persona – Kaspars R., vīrietis*

*Intervijas pasniegšanas veids – autors apkopojis informāciju no intervijas*

*Darba devēja piedāvātie pakalpojumi:*

- paternitātes/maternitātes/bērna kopšanas atvaļinājums, ko nodrošina uzņēmums;
- elastīgi darba laika nosacījumi;
- cits variants (Darba Koplīgums)



Kaspars ir jurists lielā nevalstiskā organizācijā Latvija kopš 2005.gada. Oficiālais darba laiks ir no 8.30 līdz 17.30 un piektdienās līdz 15.30. Ņemot vērā, ka viņš strādā uz uzņēmuma līguma pamata, viņa darba laiks nav strikti noteikts, daudz svarīgāk ir regulāri dot darba devējam sava darba rezultātīvos rādītājus. Tas ir atkarīgs no Kaspara paša darba laika organizēšanas, klientu konsultēšanas un/vai prasības pieteikumu tiesām sagatavošanas.

Viņš ir precējies, viņa sieva Diāna nestrādā, tādējādi viņa galvenokārt rūpējas par mājas darbiem. Viņa audzina viņu jaunāko meitu Esteri (1 gads un 6 mēneši). Viņu otra meita ir Elizabete (3 gadi), viņa apmeklē bērnudārzu 4 reizes nedēļā, jaunākā – 1 reizi nedēļā kopā ar savu māsu.

Kaspars stāsta, ka šajā organizācijā viņš sāka strādāt laikā, kad vēl studēja universitātē un darba devējs viņam piedāvāja elastīgu darba laiku – no rītiem viņš devās uz universitāti, pēc universitātes gāja uz darbu. Viņš bija priecīgs, ka universitāte atradās diezgan tuvu viņa darbam, tādējādi, ja viena vai vairākas lekcijas tika atceltas, viņš varēja iet uz darbu.

Tad viņš apprecējās un atsaucoties uz darba koplīgumu, darba devējs viņam izmaksāja pabalstu un deva papildus brīvdienas. Cits pabalsts un brīvas dienas viņš saņēma no darba devēja pēc katra bērna dzimšanas. Papildus brīvdienas Kaspars saņēma arī tad, kad viņam nācās doties uz sievas mātes un tēva bērēm. Darba devējs nodrošina strādājošajiem iespēju iesaistīt ģimenes locekļus arī organizācijas organizētajās aktivitātēs: vasaras sporta spēles, kolektīva došanās uz operu, dalība lielajā valsts sakopšanas talkā u.c.

Ņemot vērā, ka Kaspars regulāri ved bērnus uz bērnu dārzu, viņš uzsver, ka viņam ir būtiski organizēt savu darba laiku atbilstoši bērnu dārza darba laikam. Ja šādas iespējas nebūtu, viņam nāktos papildus maksāt par bērnudārza darbinieces virsstundām. Viņš stāsta, ka dažreiz nākas kavēt darbu bērnu slimības dēļ, kā rezultātā viņš nevar vest bērnus arī uz bērnu dārzu, šādos gadījumos viņš var strādāt mājās. Darba devējs viņu ir nodrošinājis ar klēpj datoru, lai viņš savu darbu varētu darīt kaut svētku dienās ikvienā vietā, ja vien ir pieejams internets. Šādā veidā viņš var sadalīt savu laiku abiem – kā ģimenei, tā darbam. Viņš uzskata, ka elastīgs darba laiks ir izdevīgs kā darba devējam, tā darbiniekam, ja vien valda abpusēja uzticēšanās. No vienas puses – darbs tiks izdarīts laikā, kad darba devējs tieši nepārbauda, no otras puses – darbs mājās pēc darba devēja domām netiks ieviesta kā norma iejaucoties darbinieka ģimenes dzīvē.

Papildus tam Kaspars uzsver, ka koplīgums ir lielisks veids kā stiprināt elastīgus noteikumu darba un ģimenes dzīves saskaņošanai darba vietā.

Daži no svarīgākajiem noteikumiem, kas tiek minēti organizācijas koplīgumā atsaucoties uz darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanu:

- Darba koplīgumā abas puses uzņemas nodrošināt īpašus nosacījumus darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanai, kā arī nodrošināt atbalstu jauniešiem un darbiniekiem pirmspensijas vecumā;
- Dot iespēju organizācijas darbinieku bērniem un jauniešiem strādāt organizācijā vasaras periodā (Maijs līdz Septembris);
- Īpašos gadījumos: darbinieka kāzas, bērna dzimšana, darbinieka tuva radnieka bēres, darba devējs maksā pabalstus;
- Pēc darbinieku pieprasījuma un konsultācijas ar arodbiedrību, darba devējs piedāvā elastīgu darba laiku, ļaujot darbiniekam izvēlēties no darba devēja piedāvātajiem darba laika variantiem, t.i. nosakot darbinieka darba laiku (sākuma un beigu laiku), kā arī laiku, kad darbinieks iet pusdienu pārtraukumā.

Kaspars saka, ka ir daudz labumu no darba devēja puses, kas oficiāli nav minēti darba koplīgumā, piemēram, veselības apdrošināšana, kas daļēji tiek finansēta no darba devēja puses, iespēja apdrošināt savus ģimenes locekļus, maksājot mazāk nekā viņi tiktu apdrošināti atsevišķi, korporatīvs mobilā telefona numurs Kaspara sievai, kas nodrošina bezmaksas savstarpējas sarunas, tādējādi viņš vienmēr var būt informēts par savu ģimeni, pat tad, kad viņš nav kopā ar to.

## 21. BĒRNU DIENAS APRŪPES CENTRA PAKALPOJUMI DARBA VIETĀ

*Vienādu iespēju uzraudzības birojs, Lietuva*

*Intervējamā persona - Ramune M., sieviete*

*Intervijas pasniegšanas veids – autora apkopota informācija*

*Pakalpojumu veids, ko nodrošina darba devējs:*

- Bērna aprūpes iespējas,
- Elastīgi darba laika nosacījumi

Ramune strādā par grāmatvedi lielveikalā „RIMI”, Viļņā kopš 2008.gada. Viņai ir 32 gadi un viņa viena pati audzina gandrīz 3 gadus veco meitu. Viņas darba diena sākas no plkst. 8:00 līdz 18:00. Uzņēmums, kurā viņa strādā deva viņai lielisku iespēju – viņas meitu pieskata bērnu aprūpes dienas centrā, kas izveidots speciāli „RIMI” darbinieku bērniem.

Ramune sāk ar pārdomām, ka lielākoties vecāki atgriežoties darbā ir zaudējuši savas iemaņas un uzticamību, viņi ir bezspēcīgi atrast bērnam piemērotu pieskatīšanu un šīs rūpes ir cēlonis zemajai produktivitātei darbā. Ietekmēta tiek arī darbinieka apmierinātība ar darbu, turklāt, viņa ir novērojusi, ka vecāki konsekventi kavē darbu dodoties prom agrāk, lai izņemtu bērnu no kādas bērnu pieskatīšanas iestādes. „RIMI” ir ieviesis savu - inovatīvu risinājumu, izveidojot ģimenei draudzīgu vidi un šobrīd uzņēmums ir vadošais sociālās atbildības jomā Lietuvā.

Pat šodien, kad Ramunei ir iespēja apraudzīt savu meitu pāris reizes dienā, lai pavadītu laiku ar viņu pusdienu pārtraukumā, viņa stāsta par savu rūgto pieredzi kavējoties atmiņās. „Ziniet, kad es vēlējos strādāt no mājām, man tika norādīts, ka strādāšana no mājām netiks pozitīvi vērtēta.. un tam nav nekāda sakara ar to, kādu pieredzi mēs



guvām strādājot no mājām.. tas tiešām bija efektīvi, taču.. vadošā amatā tika iecelts cits cilvēks, kurš uzskata, ka „Ir taču vienmēr labāk strādāt birojā”.

Ramune uzsver, ka darbiniekiem ir tiesības pieprasīt izmaiņas nodarbinātības termiņos un nosacījumos ik reizi, kad viņam/viņai tas ir nepieciešams un darba devēja pienākums ir izskatīt katru prasību. Viņa saka, ka vecāki bieži atrod elastīga darba iespējas, kas dod iespēju viņiem labāk savienot sava darba un ģimenes pienākumus. No otras puses, ir diezgan savādi atstāt dienas centrā savu bērnu. Ramune stāsta par savām izjūtām – „Atstājot savu meitu pie svešiem cilvēkiem, kad viņa ir vēl pavisam maza, nav īsti tas, kā es būtu gribējusi. Tomēr joprojām, ja mans uzņēmums nebūtu piedāvājis šāda veida pakalpojumu, kā dienas aprūpes centrs darbinieku bērniem, es nezinu, ko es būtu darījusi.

Ramune atzīst, bērna pieskatīšana darba vietā ir ļoti pievilcīga vecākiem, kuri strādā. Pirmkārt, tiek ietaupīts laiks, ko patērē ceļā no darba uz bērnu aprūpes iestādi. Viņas gadījumā, viņa vienkārši bērnu ņem līdzi uz darbu. Viņai nav nepieciešams plānot papildus laiku vai ņemt brīvu neapmaksātu stundu. Šeit atrodamas daudz pozitīvas iezīmes: tiek nogriezta potenciāla darba kavēšanas iespēja vedot bērnu uz kādu bērnu aprūpes iestādi. Turklāt, tiek samazināta ikdienas izklaidība. Pat vairāk, darbavietas izveidotais dienas aprūpes centrs ir milzīgs ieguldījums bērna un vecāka attiecību stiprināšanā. Ramune var ēst pusdienas kopā ar savu meitu un būt iesaistīta dienas centra aktivitātēs un īpašos pasākumos. Šāda veida mijiedarbība ir ļoti svarīga labklājībai gan Ramunei, gan viņas meitai.

Visbeidzot, Ramune domā, ka darba devēja loma darba un dzīves saskaņošanas procesos ir vissvarīgākā. Tādējādi darba devējam vajadzētu uzņemt vairāk zināšanas šajā jomā un kļūt emocionālākiem, zinošākiem ģimenei draudzīgas politikas jautājumos.

## 22. JAUNĀ TĒVA PIEREDZE IZMANTOJOT PATERNITĀTES ATVAĻINĀJUMU

*Vienādu iespēju uzraudzības birojs, Lietuva*

*Intervējamā persona - Vytautas S., vīrietis*

*Intervijas pasniegšanas veids – autora apkopota informācija*

*Pakalpojumu veids, ko nodrošina darba devējs:*

- paternitātes/maternitātes/bērna kopšanas atvaļinājums, ko piedāvā uzņēmums
- elastīgi darba laika nosacījumi
- uzņēmuma piedāvātie papildus pakalpojumi tēviem/mātēm, kuri atrodas paternitātes/maternitātes/bērna kopšanas atvaļinājumā

Vytautas ir 34 gadi un viņš ir vecākais menedžeris privātā uzņēmumā, kas nodarbojas ar ofisa piederumu tirdzniecību. Šajā uzņēmumā viņš strādā jau 7 gadus, vienmēr bijis lojāls un viens no visperspektīvākajiem darbiniekiem. Vytautas ir bagāta un reizē dalīta pieredze izvēloties izmantot paternitātes atvaļinājumu ar savu pirmo bērnu. Viņš zināja, ka būs grūti spert šādu soli, jo viņš bija pirmais vīrietis šajā uzņēmumā, kurš pieņēma šādu lēmumu. Viņš pavadīja 2 mēnešus sarunās ar darba devēju tāpēc, ka priekšnieka attieksme bija, ka Vytautas ir neaizstājams, uzņēmums nevarēs iztikt bez viņa, tiks zaudēti VIP klienti, kuri bija ciešā kontaktā ar Vytautas. Vēl vairāk, viņa kolēģi izrādīja ļoti dažādu attieksmi viņa izvēlei izmantot paternitātes atvaļinājumu. Viņi bija ļoti aizspriedumaini tam, ka vīrietis nodarbosies ar bērna kopšanu.

Vytautas izmantoja 3 mēnešus no paternitātes atvaļinājuma, taču viņš gribēja izmantot vairāk, jo patika ikdienu pavadīt kopā ar mazuli un sajūtās kā daļa no bērna dzīves. Par laimi, priekšnieks viņam piedāvāja elastīgu darba laiku vēl 2 mēnešus – 2 dienas nedēļā viņš bija birojā un atlikušās 3 dienas mājās.

Lietuvas Republikas likumā, kas nosaka paternitātes/maternitātes atvaļinājumus, termins „vecāku atvaļinājums” nepastāv. Tā vietā tiek lietotas maternitātes/paternitātes piemaksas un bērnu kopšanas atvaļinājums. Lietuvas Darba likums nosaka bērna kopšanas atvaļinājumu, kas var tikt izmantots atkarībā no ģimenes lēmuma – māte (vai audžu māte), tēvs (vai audžu tēvs), vecmāte, vectēvs vai citi radnieki, kas rūpējas par bērnu līdz tas sasniedz 3 gadu vecumu. Lietuvas likumdošana par Slimības un Maternitātes Sociālo Apdrošināšanu sedz kompensāciju no 126 līdz 140 kalendārajām dienām pirms un pēc bērna piedzimšanas 100% algas apmērā. Pēc šī perioda, jebkurš no augstāk minētajiem ģimenes locekļiem tiek maksāta maternitātes/paternitātes piemaksa līdz bērns sasniedz 1 gada vecumu. Svarīgi ir pieminēt, ka Lietuvā vecāku atvaļinājuma pabalsts par laika periodu no maternitātes atvaļinājuma beigām līdz bērna 1 gada vecumam ir 100% un līdz bērna 2 gadu vecumam – 85% no pabalsta saņēmēja atmaksātās atlīdzības.

Pēc paternitātes atvaļinājuma Vytautas jūtās daudz vairāk iesaistīts ģimenes dzīvē, daudz koncentrētāks un apzinīgāks par to, kas nepieciešams viņa ģimenei. „Es redzu sava bērna attīstības aspektus, ko būtu palaidis garām, ja būtu redzējis viņu tikai pēc pieciem vakarā. Tas ir kas tāds, ko iespējams saprast vien personīgi to piedzīvojot” – viņš saka. No otras puses, Vytautas saka, ka lielākās bailes bija zaudēt darbu un tas nav tikai darba pēc. Viņš īsi paskaidro „Kad tu strādā, tu dzīvo tādā kā kopienā. Kad dzīvo mājās, tu esi izrauts no kopienas”.

Bez tam, darba rakstura dēļ, „Officesystem” pieredze liecina par diezgan augstu darbinieku apgrozījumu. Pēc Vytautas pieredzes viņa darba devējs saredzēja labumu, ko gūst paturot esošos darbiniekus un tos darbiniekus, kuri atgriežas pēc vecāku atvaļinājuma. Pieņemot jaunus darbiniekus nozīmē viņu apmācību, vervēšanas izmaksas un dīkstāves periodu, kamēr jaunais darbinieks ieies aprītē, kamēr darbinieks, kurš atgriežas ir jau apmācīts, zina sistēmu un ir spējīgs uzreiz iejāgt darbā. Vispār, nodrošinot elastīgu darba laiku vecākiem palīdz saglabāt esošos darbiniekus un garantē labumu arī uzņēmumam.

Vytautas saka, ka vecāku atvaļinājuma izmantošana vajadzētu būt kā pozitīvai pieredzei visiem strādājošajiem. Tomēr, Lietuvas nacionālais pārskats liecina, ka puse no Lietuvas sievietēm un vīriešiem uzskata, ka nav labi, ja tēvs rūpējās par jaundzimušo līdz gadam vai diviem un māte strādā. Vytautas uzskata, ka šis viedoklis joprojām ir padomju laika ideoloģija un pamatīgs stereotips. Pirms pieņemt lēmumu par vecāku atvaļinājuma izmantošanu, viņš iesaka apsvērt dažus būtiskākos faktorus: izmantot iespējamo laiku, no kā jāuzmanās un, kā palikt labās attiecībās ar savu darba devēju vecāku atvaļinājuma laikā. Vytautas saka, ka ir ļoti svarīgi paturēt prātā, ka business ir ieguvējs, paturot pieredzējušu darbinieku. Tāpēc darba devējam ir jāatbalsta vecāki ne tikai bērna piedzimšanas laikā. Dotajā brīdī „Officesystem” uzlabo darbības politiku un nosacījumus izmantojot „cilvēkresursu labo praksi” un cenšas būt elastīgs biznesā un darba slodzē, kas veicina labāku izpratni par vecāku vajadzībām.

## 23. ELASTĪGI DARBA NOSACĪJUMI, LAI RŪPĒTOS PAR SAVU GADOS VECO MĀTI.

*Vienādu iespēju uzraudzības birojs, Lietuva*

*Intervētā persona – Armantas J., vīrietis*

*Intervijas pasniegšanas veids – autors apkopojis informāciju no intervijas*

*Pakalpojuma veids, ko nodrošina darba devējs:*

- elastīgi darba nosacījumi

Armantas ir perspektīvs komercdirektors uzņēmumā „STREFA Limited Liability Company”, kas Viļņā tika dibināta 1995.gada martā. Šobrīd uzņēmums nodarbina 52 cilvēkus, no kuriem tikai 17 ir sievietes un viena – administratīvā direktore. Darbības joma uzņēmumā STREFA ir saistīta ar dzelzs izstrādājumu un materiālu piegādi ražošanas, transporta, būvniecības un spēkstaciju uzņēmumiem, piemēram, AS „Lietuvas dzelzceļš” u.c. Uzņēmuma galvenais uzdevums ir sliežu ceļa elementu, rezerves daļu, sītamo un tauvu pārdošana.

Pāris gadus atpakaļ viņam nācās pārvest savu māti uz automatizētu dzīves vidi viņas lielā vecuma (87 gadi) un nopietnās garīgās slimības dēļ. Armantas un viņa ģimene pārveda māti uz viņa ģimenes māju. Pirmkārt, māte vēlējās doties atpakaļ uz vietu, kur viņa gadiem ilgi bija dzīvojusi. Viņa atteicās no ēdiena un nevēlējās pie sevis nevienu redzēt. Pēc virknes notikumu, kas sekoja cits citam, viņa mātei kļuva tikai sliktāk un Armantas nolēma izmantot valsts piedāvāto sociālā darbinieka pakalpojumus. Aprūpes centrus veciem ļaudīm Lietuvā parasti nodrošina vietējā pašvaldība un viņu izveidotie Sociālo pakalpojumu centri, kurus finansē valsts. Viens no piedāvātajiem pakalpojumiem ir vizītes mājās (tā saucamā sociālā aprūpe) un tiek nodrošināta līdz 10 stundām nedēļā, kas nav pietiekami daudz smagi slimiem cilvēkiem. Lai nu kā, lielākoties vecie cilvēki Lietuvā tiek atstāti savu bērnu apgādībā. Armantas stāsta, ka sociālie pakalpojumi veciem ļaudīm, ko nodrošina sociālais darbinieks ir liels atspajds šādās ģimenēs.

Sieviete no Viļņas Sociālo pakalpojumu centra paveica patiešām labu darbu un māte ar šo darbinieci kādu laiku jutās patiešām labi. Taču drīz darbiniece sāka uzstāt, ka Armantas dēlam jā rūpējas par vecomāti. Armantas centās viņu saprast un atzina „Neviens nespēj rūpēties par tev mīļu cilvēku kā tu pats. Bet es zināju, ka es nevaru rūpēties par savu māti dēļ sava intensīvā un stresa pilnā darba. Un doma, ka nav neviena, kas rūpētos par kādu, kuru tu mīli, lika man justies vainīgam. Pēc šīm sajūtām es pieņēmu lēmumu sev apsolīdams, ka rūpēšos par savu māti, cik vien būs manos spēkos”.

Armantas zināja, ka viņa kolēģi, jo īpaši uzņēmuma direktors būs neapmierināti un nesaprātīs viņu, tāpat kā būs neapmierināti par papildus darbu gadījumā, ja viņš aizies. Tā nu viņam nācās saskaņot savu dzīvi nodarot mazāko kaitējumu citiem. Tomēr, viņš bija tik priecīgs par sava lēmuma darba devēja pozitīvo reakciju. Pēc pārrunām Armantas saņēma apstiprinājumu no uzņēmuma, ka viņš darīs e-darbu atsaucoties uz abpusēju vienošanos ar darba devēju strādāt noteiktas stundas no mājām. Armantas augstu novērtē darba devēja piedāvāto elastīgo darba laiku. Lietuvā elastīgs darba laiks tiek noteikt valsts likumdošanā (darba likums). Tā kā Armantas ir nepieciešams būt pie savas mātes vismaz 4 stundas dienā sava darba laikā, darba devējs piekrita tam, ka 3 dienas nedēļā viņš var aprūpēt savu māti, bet tajā pašā laikā viņam jābūt tiešsaistē ar biroju. Laiku, ko viņš pavada mājās, viņš cenšas iedrošināt savu māti būt pēc iespējas

neatkarīgai un, sociāli un psiholoģiski aktīvai. „Tas bija patiešām smags laiks. Šajā laikā es esmu tik daudz mācījies un sapratis, cik svarīgs ir komandas un darba devēja atbalsts” – uzsver Armantas.

No savas pieredzes, Armantas domā, ka valdībai ir jāiedrošina vai jāuzliek par pienākumu biznesa videi un darba devējiem apliecināt ar parakstu sava uzņēmuma, piemēram, „vispārējo sociālo aprūpes kodeksu” vai vienošanos par to, ka darba devējam ir jānosaka efektīvas vadības nosacījumi, jānodrošina uzraudzība un atbalsts darbiniekiem, kuriem ir prasības šāda veida darba nosacījumiem vai speciāliem pakalpojumiem.

## 24. ELASTĪGAS DARBA STUNDAS, LAI RŪPĒTOS PAR SAVU NESPĒJĪGO MEITU.

*Vienādu iespēju uzraudzības birojs, Lietuva*

*Intervētā persona – Agne R., sieviete*

*Intervijas pasniegšanas veids – autors apkopojis informāciju no intervijas*

*Pakalpojuma veids, ko nodrošina darba devējs:*

- aprūpes iespējas veciem ļaudīm vai ģimenes locekļiem ar invaliditāti
- elastīgi darba laika nosacījumi
- darbinieku apmācības/pārkvalificēšanās iespējas pēc tam, kad tie ir atgriezušies darba tirgū pēc pārtraukuma ģimenes apsvērumu dēļ

Šobrīd Agne strādā uzņēmumā „My perfume” par pārdošanas menedžeri, kopā uzņēmumā strādā 29 darbinieki. Uzņēmums nodarbojas ar ķermeņa un ādas kopšanas līdzekļu tirdzniecību, kuru sastāvā ir augstas kvalitātes tradicionāli dabīgi ingredientu.

Agne ir 3 bērnu māte, no kuriem jaunākajai ir 23 gadi un viņa ir garīgi nespējīga. Agne ir viena, vīrs viņu pameta pēc tam, kad viņi uzzināja par meitas slimību. Šobrīd tikai vecākā meita cenšas viņai palīdzēt, taču viņai ir sava ģimene, par kuru arī ir jā rūpējas. Agne 4 gadus strādāja lielā apavu pārdošanas uzņēmumā kā grāmatvede, diemžēl kādu dienu viņas tiešais priekšnieks pateica viņai, ka ir jāizvēlas – vai nu meita vai karjera. Agne nebija strādājusi kopš 2004. 2007.gada aprīlī viņa dabūja darbu esošajā uzņēmumā. Agne dalās savās skumjajās pieredzēs: „Šī perioda laikā es sapratu, ka nav neviena, kas gribētu pieņemt mani darbā, pat nakts maiņā, manas situācijas dēļ. Manuprāt, tas bija arī tāpēc, ka ļoti ilgi nebiju strādājusi”. Agne turpina: „Kad tev ir nespējīgs bērns, strādāšana ir daudz smagāka drošības faktora dēļ, bet no uzņēmuma viedokļa, īpaši ražošanas vidē, viņiem ir jāzina, ka viņi var uz tevi regulāri paļauties”.

Pēc tam, kad viņa saņēma piedāvājumu no „My perfume”, viņa jautāja, kādas ir minimālās iespējas elastīgam darba laikam (piem., aiziet no darba vienu dienu nedēļā agrāk u.tml.) un apsolīja, ka viņa darīs visu, lai sakārtotu savu laiku kādā citā ceļā. Lai nu kā, viņas darba devējs bija tiešām aizkustināts par viņu un pat piedāvāja daudz elastīgāku darba laiku, kā arī iespēju ņemt savu meitu līdzī uz vecāku istabu, lai viņa un viņas meita būtu tuvākas viena otrai un justos ērti. Vecāku istabas iekārtošana bija darba devēja iniciatīva.

Tā kā Agne saskārās ar cilvēkiem, kuri izvairās un novēršas, slepus noskatās un komentē meitas kustību traucējumu dēļ, viņai bija bail atkal saskarties ar līdzīgu reakciju darba vietā. Viņa stāsta, ka sabiedrība nepieņem un tajā nav vieta atšķirīgiem cilvēkiem un viņa kā māte adaptējusi šo pašu attieksmi, pieņemot vispārējos standartus par normu.

No dienas, kad viņa sāka strādāt šajā uzņēmumā, viņai sākās jauna dzīve. Viņa nevarēja iedomāties, ka mēdz būt tik iejūtīgs, inteligents un gādīgs darba devējs. Uzņēmums izlēma palīdzēt Agnei ne tikai ar to, ka piedāvā Agnei elastīgu darba laiku un papildus laiku darba vietā, lai pavadītu to ar savu meitu, vēl vairāk, viņi nolēma maksāt „naudu par aprūpi” (skaidras naudas maksājums). Šāds ir arī visizplatītākais sociālā atbalsta veids Lietuvā. Turklāt, cilvēki ar ierobežotiem finanšu resursiem saņem no valsts veselības sociālās apdrošināšanas pabalstu, kā arī darbnespējas un vecuma pensijas.

Agne saka, ka privātie uzņēmumi Lietuvā sper tikai pirmos soļus ģimenei draudzīgas politikas ieviešanā. Šāda veida iniciatīvas mērķis ir celt izpratni par sociālo atbildību, kas rada pievienoto vērtību uzņēmējdarbībai, valstij un katram individuāli, un palīdz iedibināt savos darījumos uzņēmumu principus atbildīgai uzņēmējdarbībai.

## 25. ELASTĪGI DARBA LAIKA NOSACĪJUMI UN ATBALSTS ĢIMENEI IR LABUMS ABIEM – ĢIMENEI UN DARBA DEVĒJAM

### *Eiropas Partnerība, Lietuva*

#### *Intervētā persona – Aldas R., vīrietis*

*Intervijas pasniegšanas vieds* – autors apkopojis informāciju no intervijas

#### *Pakalpojumi, ko nodrošina darba devējs:*

- elastīgi darba laika nosacījumi
- cits (darba devēja piešķirts pabalsts)



Aldas strādā par sistēmu informācijas tehnoloģiju analītiķi uzņēmumā AS „Omnitel” – vienā no lielākajiem telekomunikāciju uzņēmumiem Baltijas reģionā, piederošai „TeliaSonera” grupai. Aldas ir priecīgs dalīties pieredzē par ģimenei draudzīgo politiku uzņēmumā. Viņam ir iespēja izmantot šo politiku, kas kļuvusi par ierastu praksi visiem darbiniekiem, kuriem ir bērni. Kopā ar sievu Ramuni, Aldas audzina trīs bērnus: deviņus gadus veco dēlu Lukasu un divas piecgadīgas dvīnes Rusni un Agni.

Aldas dzīvo Kauņā, toties galvenais AS „Omnitel” informācijas speciālistu birojs atrodas Viļņā, kas ir 100km no Kauņas. Tāpēc Aldas tika dota iespēja strādāt kā Kauņas, tā Viļņas birojā vai arī strādāt mājās. Darba devējs saprata, ka svarīgākais viņa darbā nav darba vieta, bet gan kvalitatīvi un laikā paveikti pienākumi. Aldas dodas uz darbu Viļņā pat vairākas reizes nedēļā, pat biežāk kā tas nepieciešams tāpēc, ka viņam periodiski nepieciešams atjaunināt savus pienākumus un saņemt uzdevumus, kas ir skaidri un precīzi noteikti, kā arī risināt sarežģītus jautājumus kopā ar kolēģiem. Uzņēmums deva Aldas iespēju strādāt attālināti pēc elastīga darba laika grafika: izmantojot informācijas tehnoloģijas un datora tīklu Aldas spēj savienoties ar „Omnitel” informācijas sistēmu no mājām vai jebkuras citas vietas, kur būtu pieejams internets. Šāda iespēja Aldas dod daudz priekšrocību: viņš ir spējīgs daudz brīvāk saskaņot savu darbu ar savu brīvo laiku. No rīta Aldas var aizvest bērnus uz bērnu dārzu un skolu, un vēlāk vakarā tos atkal paņemt. Ja bērni saslimst, viņš var tos aizvest pie ārsta un paveikt savas darba lietas vēlāk vakarā. Plānojot savu privāto laiku, Aldas cenšas to izmantot efektīvā un produktīvā veidā. Šādas elastīgs darba stils noteikti ir uzņēmumam pašam noderīgs. Pat tad, kad Aldas dzīvoja slimnīcā ar savu bērnu, viņš joprojām sazinājās ar saviem kolēģiem, lai risinātu radušās problēmas, kamēr mazais patients gulēja, Aldas pievienojās tīklam un atrisināja sarežģītus uzdevumus.



Tajā pašā laikā, kad A.Rutkauskas bērni dzima, nebija likumdošana, kas noteiktu bērna kopšanas atvaļinājumu Lietuvā. Lai vai kā, uzņēmums vienmēr ir ņēmis vērā darbinieku vajadzības. Papildus teledarba iespējām, AS „Omnitel” pēc savas iniciatīvas maksāja arī pabalstu darbiniekiem, kuru ģimenēs piedzima bērns. Kad piedzima pirmais bērns, Aldas no AS „Omnitel” saņēma pabalstu 1500 litus un, kad dvīnes piedzima – 3000 litus. Minimālā alga Lietuvā ir 800 liti. AS „Omnitel” vienmēr ar prieku nodrošinājis papildus iniciatīvas darbiniekiem, kuri audzina bērnus, ko tagad nosaka 214.pants Lietuvas darba likumā.

Tā kā Aldas ir trīs bērni, uzņēmums nodrošina viņam divas apmaksātas papildus brīvdienas. Viņa sieva Ramune strādā par administratori uzņēmumā „Jurby”, kura arī izmanto šo papildus bērna aprūpes brīvo dienu priekšrocības. Aldas ir priecīgs, ka pareizi saskaņojot ar citiem darba kolēģiem, šīs papildus dienas var tikt izmantotas vispiemērotākajā viņa ģimenei laikā. Viņa ģimene izmanto šīs dienas dažādā un kreatīvā veidā. Dažreiz visa ģimene dodas kādā izbraucienā vai pie jūras. Dažreiz Ramune un Aldas maina šīs dienas, lai varētu vairāk laiku pavadīt kopā ar bērniem mājās – iespēja būt mājās kopā ar vienu no vecākiem ir bērniem liels prieks.

Bieži vien, ja nav nepieciešams, Aldas pat neizmanto šīs brīvdienas, kas strādājošo vidū tiek sauktas par „mātes dienām”. Aldas vienmēr ir lojāls pret savu uzņēmumu sakot ar smaidu, ka nav vajadzīgs ļaunprātīgi izmantot šādas dienas, ja nav laba iemesla. Vēl vairāk, tā sauktās „mātes dienas” uzņēmumā izmanto abi – gan vīrieši, gan sievietes, turklāt tās ir populāras un neizraisa pārpratumus citu kolēģu vidū. Bez tam, papildus piešķirtās „mātes dienas” nerada lielu darba slodzi un neuzliek papildus pienākumus Aldas kolēģiem, jo viņš organizē savu darbu tā, lai viņš savu darbu paveiktu laikā.

Pēc Aldas domām, iespēja uzņēmumā saskaņot darba un ģimenes dzīvi palīdz ģimeni satuvināt, veicinot stiprāku komunikāciju un sapratni ģimenē starp bērniem un vecākiem. Vēl vairāk, caur uzņēmuma atbalstu darbiniekiem, kuri audzina mazus bērnus un dažādu efektīvu ģimenei draudzīgu nosacījumu ieviešanā, AS „Omnitel” dod milzīgu ieguldījumu sava mārketinga stratēģijā. Uzņēmuma publiskais tēls pastāvīgi uzlabojas, ļauj piesaistīt augsti kvalificētus darbiniekus un paturēt tos uzņēmumā ilgu laiku, kas ir abpusējs labums.

## 26. ĢIMENEI DRAUDZĪGA DARBA VIETA AR „MINI BĒRNU DĀRZU“

### *Eiropas partnerība, Lietuva*

#### *Intervētā persona – Egle V., sieviete*

**Intervijas pasniegšanas veids** - izmantojot intervētās personas citātus savienojumā ar tekstu, ko papildinājis cilvēks, kurš intervēja un apkopoja intervijā izskanējušās idejas

#### **Darba devēja piedāvātie pakalpojumi:**

- bērna aprūpes pakalpojumi
- elastīgi darba nosacījumi
- cits (kopīgu pasākumu organizēšana, ko organizē darba devējs)



Egle dzīvo Jurbarkā, pilsētā, kas atrodas Lietuvas dienvidu rietumos.

Egle ir laimīga 34 gadus jauna 3 bērnu māte – Paulinai ir 8 gadi, Elenai ir 4 gadi un jaunākajai meitai Agnei ir 1 gads. Kopā ar savu vīru Egle cenšas rast labāko risinājumu dalot bērnu aprūpes pienākumus un saskaņot tos ar saviem darba grafikiem.

Egle strādā par kasieri veikalā, kurš pieder privātai uzņēmējai Birutei Gardauskienei „Pas Agota” Jubarkas pilsētā. Šajā uzņēmumā Egle strādā jau 10 gadus. 2001.gadā, kad piedzima viņas pirmā meita, viņa izmantoja bērna kopšanas atvaļinājumu līdz bērna 1,5 gadu vecumam. Pēc tam Egle nolēma iet atpakaļ uz darbu – „Man pietrūka mans darbs un kolēģi, esam kā viena liela ģimene” viņa saka. Lai nu kā, viņa sastapās ar problēmu – meita bieži slimoja un līdz ar to nebija ieteicams viņu vest uz bērnu dārzu. Egles vecāki strādā, viņas vīra māte un tēvs dzīvoja citā pilsētā. Labākais Eglei bija palikt mājās ar meitu ilgāku laika periodu. Lai kā arī nebūtu, viņas vēlēšanās atgriezties darbā bija spēcīgāka. Tad viņa atrada savai meitai auklīti, kas pieskatīja viņu līdz 3 gadu vecumam, kad jau varēja sākt iet uz bērnu dārzu. „Es jutu lielu atbalstu no uzņēmuma īpašnieces puses. Viņa ir ļoti jauka persona, vienmēr apjautājas man vai maniem kolēģiem par viņu ģimenēm, bērniem, jautā, vai viss ir kārtība un nav kādu problēmu”.

Bērnu dārzs strādā līdz 17.00, kamēr darbs „Pas Agota” līdz 18.00 darba dienās un līdz 14.00 sestdienās. Eglei tāpat kā citām sievietēm šajā uzņēmumā, nācās agrāk doties prom no darba, lai izņemtu savu bērnu. „Mans vīrs strādā par kravas automašīnas šoferi un pārnāk mājās ļoti vēlu. Es esmu tā, kurai savs laiks jāsadala starp darbu un mājām”. Egle saņēma lielu atbalstu no savas darba devējas - viņa varēja doties prom, lai izņemtu bērnu no bērnu dārza pirms tas tiek aizvērts. Viņa varēja ņemt brīvu dienu, ja bērns saslima. Egle izmantoja arī papildus brīvo dienu mēnesī, kā paredzēts likumā.

Likums nosaka, ka tie strādājošie, kuri audzina nespējīgu bērnu līdz 18 gadiem vai 2 bērnus līdz 12 gadiem jādod papildus brīvdiena mēnesī (vai arī viņu nedēļas darba laiks jāsaīsina par 2 stundām). Strādājošajiem, kuri audzina 3 un vairāk bērnus līdz 12 gadu vecumam dod tiesības uz 2 papildus brīvdienām mēnesī (vai arī viņu nedēļas darba laiks jāsaīsina par 4 stundām) un jāmaksā vidējā darba samaksa.

Tā kā veikals ir atvērts arī sestdienās, Egle ņēma bērnu līdzī uz darbu. „Īpašniece piešķirā mums atsevišķu telpu, kas aprīkota ar spēļmantām, lai tur varam atstāt savus bērnus, kamēr strādājam. Viņi tur spēlējās un mēs jūtamies labāk, zinot, ka mūsu bērni tur ir drošībā.” Darba devēja izveidota bērnu telpa spēlēja tāda kā mini bērnodārza lomu darba telpās. Bērnu drošību, viņiem atrodoties spēļu istabā, nodrošināja paši darbinieki. Viņi pieskatīja savus bērnus pēc rotācijas principa. Šāda darba devēja radīta ģimenei draudzīga darba vide iedvesmoja Egli radīt vēl 2 bērnus. „Es jutu, ka varu savienot abus – rūpēties par bērniem un darīt savu darbu. Uzņēmuma īpašniece deva mums šādu iespēju.” Egle izmantoja 1 gadu bērna kopšanas atvaļinājumu pēc otrā bērna dzimšanas. Pēc tam viņai bija aukle, kas pieskatīja bērnu, kamēr viņa bija darbā, tikmēr vecākā meita gāja bērnu dārzā. Bez 2 papildus brīvdienām, ko paredz likums, viņa izmantoja arī garāku atvaļinājumu, ko piedāvāja darba devēja „Mūsu direktore vienmēr mums saka, lai pavadām vairāk laiku ar bērniem”.

Uzņēmumā „Pas Agota” ir sena tradīcija organizēt Ziemassvētku pasākumus darbiniekiem un viņu ģimenēm darba devēja īrētā zālē. Visi darbinieki un viņu ģimenes locekļi tiek iesaistīti karnevāla tēmas izvēlē, masku izveidē un nelielu dāvaniņu izvēlē vienam priekš otra. Dzimšanas dienas ikviens strādājošais uzņēmumā, ieskaitot īpašnieci, atzīmē 2 reizes gadā: viena kopēja svinēšana tiem, kas dzimuši pirmajā gada pusē un viena tiem, kuri dzimuši gada otrajā pusē. Šādu lēmumu pieņēma paši darbinieki, lai izvairītos no pārāk biežas svinēšanas.

Šādi pasākumi vienmēr tiek svinēti pie uzņēmuma īpašnieces mājās, ar darbinieku, viņu otro pušu un bērnu piedalīšanos. Bez darbinieku dzimšanas dienu atzīmēšanas, ir vēl arī citi pasākumi, kurus organizē darba devējs saviem darbiniekiem un viņu ģimenes locekļiem. „Mums visiem kopā ir liela jautrība. Nav sajūta, ka kāds ir priekšnieks un kāds

vienkāršs strādājošais. Esam kā viena liela ģimene, kas dalās priekos un bēdās”, saka Egle.

Šobrīd Egle atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā ar trešo bērnu, kuram nu ir 1 gads. „Pat, ja šobrīd atrodos atvaļinājumā, es bieži eju uz veikalu ar saviem bērniem, lai apciemotu savus kolēģus un direktori. Mēs dzerot kafiju runājam par darbu un dzīvi. Tā ir jauka vieta, kur atgriezties.”

## 27. MĀJĀS STRĀDĀŠANAS PRIEKŠROCĪBAS CILVĒKIEM, KAS SAISTĪTI AR SAVĀM ĢIMENĒM

### *Eiropas Partnerība, Lietuva*

#### *Intervētā persona – Svajunas A., vīrietis*

**Intervijas pasniegšanas veids** - izmantojot intervētās personas citātus kombinācijā ar tekstu, ko papildinājis cilvēks, kurš intervēja un apkopoja intervijā izskanējušās idejas

#### **Darba devēja piedāvātie pakalpojumi:**

- paternitātes/maternitātes/bērna kopšanas atvaļinājums, ko piedāvā darba devējs
- elastīgi darba nosacījumi
- cits (kopīgi pasākumi, kurus organizē darba devējs)

Trīsdesmit septiņus gadus vecais Svajunas strādā par tehnisko konsultantu AS „Festo Lietuva”, kura specialitāte ir pneimatiskās un elektriskās automatizācijas tehnoloģijas. „Festo Lietuva” ir pasaulē zināmās kompānijas „Festo” meitas uzņēmums. Kopā ar savu 36 gadus veco sievu Elenu, Svajunas audzina divas meitas: 7 gadus veco Vaivu un 1,5 gadus veco Simonu. Šajā uzņēmumā viņš strādā vairāk kā 11 gadus. Pirmajā gadā viņš strādāja Kauņas birojā un ar ģimeni dzīvoja Kauņā. Lai nu kā, uzņēmums saprata, ka būtu daudz labāk, ja pārstāvis būtu arī Lietuvas rietumos (Klaipēdas reģionā), kurš dzīvo uz vietas Klaipēdā. Darba devējs piedāvāja Svajunam kļūt par pārstāvi Lietuvas rietumos un pārcelties dzīvot Klaipēdā. Pēc vairākām pārrunām ar savu sievu, Svajunas piekrita pārcelties ar savu ģimeni uz Klaipēdu, jo viņa sieva ir dzimusi tajā pusē, viņiem tur dzīvo radi un arī draugi. AS „Festo Lietuva” ņēma labās prakses piemēru no starptautiskā „Festo” biroja, lai izveidotu mazus pārstāvniecības birojus darbinieka mājās un piedāvāja Svajunas izveidot viņa darba vietu/biroju viņa mājās. Svajunas šī ideja patika, tādējādi uzņēmums palīdzēja viņam nopirkt dzīvokli Klaipēdā un vienā no istabām izveidot ofisu. Vēl vairāk, uzņēmums viņu nodrošināja ar mobilo tālruni, personīgo datoru, citiem biroja aprīkojumiem un mašīnu darba vajadzībām.

Tehniskā darbinieka darbs ir dinamisks un prasa personiskus klienta apmeklējumus, tāpēc nebija nepieciešams uzņēmumam izveidot atsevišķu biroju. Tādā attālinātā veidā Svajunas tagad strādā jau 10 gadus un ir priecīgs, ka šāda veida darbs palīdz viņam labāk plānot savu laiku un saskaņot to ar ģimenes dzīvi daudz ērtāk. Šādi darba nosacījumi viņam ir ļoti noderīgi, īpaši laikā, kad viņa bērni ir vēl mazi: ja viņi saslimst un ir nepieciešams viņus aizvest uz slimnīcu, viņš vienmēr var plānot savu darbu tā, lai atbalstītu savu ģimeni un pildītu savus pienākumus laikā. Svajunas joko: „Mani kolēģi mīl mani ķircināt par mana darba laika noteikumiem. Viņi saka, ka man ir tikai jāpamostas, jāiekāpj savās čībās un es jau esmu darbā”.

Par spīti priekšrocībām, ko šāds darbs viņam dod, Svajunas piemin arī trūkumus. Kopš viņa darbs ir saistīts ar klientu apkalpošanu, dažreiz ir nepieciešams ar viņiem tikties personīgi, piemēram, lai piedāvātu jauno „Festo” produktu vai pārrunātu citas klienta

vajadzības. Šādos gadījumos, Svajunas jāorganizē tikšanās pie klienta, kafejnīcā vai mācību centrā, jo nevar aicināt savus klientus uz mājas ofisu, kas pilna ar spēļmantām un bērnu balsīm.

Vienu reizi nedēļā (piektdienās) Svajunas dodas uz galveno „Festo” biroju Kauņā, kas atrodas ap 200km attālumā no Klaipēdas. Papildus tikšanās arī tiek organizētas Kauņā, ierodas direktors, no Somijas uz Festo biroju Kauņā. Šādu sanāksmju darba kārtība vienmēr tiek plānota iepriekš, tādējādi Svajunas nav grūti pielāgoties.

Pat vairāk, Svajunas sieva strādā par grāmatvedi ar līdzīgiem noteikumiem. Viņas slodze nav liela un viņa arī strādā mājās. Tāpēc, viņa ģimene ir īpaša: viņu mazās meitas aug ar mātes un tēva gādību. Viņi vienojās, ka nelaidīs bērnus bērnu dārzā vai izglītojošos centros un neizmantos aukli. Svajunas un viņa sieva uzskata šādus darba nosacījumus par īstu dāvanu savai ģimenei. Somijas likumdošanas dēļ, kura nosaka par obligātu uzņēmumiem, kuros strādā 30 un vairāk darbinieku, ievērot dzimumu līdztiesības plānu ar darba dzīves politikas nosacījumiem kā daļu no tā, ir pilnībā saprotams, ka AS „Festo Lietuva” direktors, kurš uzņēmumu vada jau 5 gadus, pieļauj, atzīst un pat nodrošina visas inovācijas, kas ir saistītas ar darba dzīves līdzsvarošanu.

Lietuvā tika ieviests jauns likums, kas paredz, ka vecāki, kuriem ir piedzimis bērns (līdz viņa 1 mēneša vecumam), ir tiesīgi saņemt paternitātes atvaļinājumu vienu mēnesi, tai skaitā paternitātes pabalstu, kas ir 100% apmērā no izmaksātās atlīdzības par šo periodu. Visi strādājošie uzņēmumā izmantoja šo atvaļinājumu. Svajunas izmantoja paternitātes viena mēneša atvaļinājumu, kad piedzima viņa meita Simona. Pēc viņa domām, pirmais mēnesis pēc bērna piedzimšanas ir kritisks ģimenei. Šī perioda laikā abi vecāki atklāj pirmos kontaktus ar bērnu un māte jūt atbalstu no sava vīra, tādējādi attiecības ģimenē kļūst stiprākas. Pat vairāk, AS „Festo Lietuva” piešķir un apmaksā darbiniekiem, kuri audzina 2 vai vairāk bērnus līdz 12 gadu vecumam, iespēju izmantot ikmēneša papildus brīvdienas, kā noteikts Lietuvas Darba likumā.

Svajunas stāstīja, ka uzņēmums organizē ikgadējus Ziemassvētku pasākumus darbinieku bērniem, kuros viņi saņem Ziemassvētku dāvanas. Lai vai kā, viņam visvairāk atmiņā palika ekskluzīvs pasākums darbiniekiem un viņu ģimenēm, ko darba devējs organizēja vairākus gadus atpakaļ. Šī pasākuma ietvaros viņi varēja lidot pāri Kauņai ar dirižabli, kas tika uz dažām dienām atgādāts uz Lietuvu kādām reklāmas vajadzībām. Pēc Svajunas domām, tas bija neizmirstamākais un interesantākais pasākums. Tāpēc, lai motivētu savus cilvēkus un uzturētu viņu lojalitāti, AS „Festo” meklē tradīcijas, ko ieviest saviem darbiniekiem un viņu ģimenēm, lai viņi varētu justies kā viena liela ģimene.

## **28. ĢIMENES LĒMUMS – MĀTE UN TĒVS PAMIŠUS IZMANTO BĒRNA KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMU.**

### ***Eiropas Partnerība, Lietuva***

***Intervētā persona – Giedrius L., vīrietis***

***Intervijas pasniegšanas veids*** – autors apkopojis informāciju no intervijas

***Pakalpojumu veids, ko nodrošina darba devējs:***

- paternitātes/maternitātes/ bērna kopšanas atvaļinājums, ko piešķir darba devējs
- cits (kopēji kolektīvie pasākumi, ko organizē darba devējs)

Tradicionāli, sievietes ir tās, kuras izvēlas izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, taču ir



arī labā prakse, kad vīrietis izvēlas izmantot šo iespēju. 37 gadus vecais M.Gumbrevicius ir menedžeris rūpniecības un pakalpojumu uzņēmumā „Gelsva” un Giedrus Labanauskas, kurš atgriezās darbā pēc paternitātes atvaļinājuma, 6 mēnešus atpakaļ, labprāt piekrita dalīties savā pieredzē.

Kopā ar sievu Ramuni, Giedrius audzina divas meitas: 9 gadus veco Austeju un 2,5 gadus veco Meidu. Kad piedzima viņu pirmā meita, Giedriusa sieva Ramune izmantoja bērnu kopšanas atvaļinājumu. Kad piedzima viņu otrais bērns, Sociālās Veselības Apdrošināšanas un Maternitātes likumā tika pieņemti grozījumi.

Atsaucoties uz šiem grozījumiem, Giedrius varēja izmantot paternitātes atvaļinājumu un saņemt paternitātes pabalstu, ko Lietuvā izmaksā valsts Sociālās Apdrošināšanas fonds.

„Paternitātes atvaļinājums ir būtisks ģimenei: pirmā mēneša laikā pēc bērna dzimšanas, mātei ir jāatgūstas, tikmēr tēvs var rūpēties par bērnu un māju. Agrāk, pirms tika pieņemts likums par paternitātes atvaļinājumu, vecāki un atsevišķos gadījumos viens no bērna vecvecākiem (parasti vecmāte) izmantoja ikgadējo vai bezalgas atvaļinājumu. Šodien valdības atbalsts ir tiešām jūtams.”

Domājams, paternitātes atvaļinājums iedrošināja Giedriusu izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu un aizvietot savu sievu, kura pirmo mēnesi izmantoja maternitātes atvaļinājumu. Kad viņu meita Meida sasniedza 9 mēnešus, Ramune ierosināja strādāt nepilnu laiku un Giedrus izmantoja bērna kopšanas atvaļinājumu.

Pirms Ramune palika stāvoklī, viņa strādāja par sekretāri Birstonas taksometru inspektoru uzņēmumā. Lai vai kā, kamēr viņa atradās maternitātes atvaļinājumā, šis uzņēmums pievienojās Prienas taksometru inspektoru uzņēmumam, tādējādi Ramunes darba vieta tika likvidēta. Taču viņai piedāvāja identisku darbu iepriekšējam un viņa nolēma noraidīt šo piedāvājumu un izvēlējās daudz vienkāršāku, taču nepilna laika darbu. Šādā veidā abi vecāki pēc rotācijas principa, varēja rūpēties par savām abām meitām un ietaupīt naudu, ko būtu maksājuši par aukli. Tā kā Ramune strādāja pusi dienas, Giedriusam bija pietiekami daudz brīvā laika, ko viņš izmantoja ģimenes jaunās mājas celtniecībai un aprīkošanai.

Daži Giedriusa kolēģi bija skeptiski un vīpsnāja par viņa lēmumu izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu. Tas bija pārāk neierasti priekš viņiem sastapties ar faktu, ka tēvs paliek mājās ar bērnu, kamēr viņa sieva strādā.

Lai vai kā, bija kolēģi un īpaši sievietes, kuras atzinīgi novērtēja Giedriusa lēmumu un izrādīja viņam lielu cieņu.

Šodien Giedrius ir ļoti priecīgs, ka izdarīja pareizo izvēli. Viņa ģimene ļoti satuvinājās; abi vecāki izmantoja iespēju dalīt atbildību un pienākumus, un kā pievienotā vērtība bija jaunā ģimenes māja, kuru viņi paši cēla un šobrīd tajā dzīvo.

Giedrius saka, ka bērna košanas atvaļinājums padarīja viņu mierīgu un pašpaļāvīgāku. „Kamēr strādāju, manī bija plaša starp manu darbu, mājas celtniecību un ģimenes pieaugumu. Tas deva man pamatīgu stresu, es zaudēju ticību tam, ka jebkad māju pabeigšu un jutos vainīgs par to, ka pārāk maz laiku veltu savām meitām un sievai. Bērna kopšanas atvaļinājums deva man iespēju mierīgi visas darāmās lietas izplānot un rezultātā tās pasūtīt.

Ražošanas un pakalpojumu uzņēmums „Gelsva”, kurā strādā Giedrius, darbojas kā departaments Lietuvā: Viļņā, Kauņā, Klaipēdā, Šauļos un Paņevežā. Kopumā uzņēmums nodarbina 457 darbiniekus. Pat krīzes apstākļos uzņēmumu vadība meklē



lojālus un motivētus darbiniekus, un cenšas radīt ģimenei draudzīgu darba vietu. Darba devējs saviem darbiniekiem organizē dažādus tradicionālus pasākumus. Vasarā darbinieki tiek aicināti 1 – 2 dienas pavadīt pie jūras vai kādā viesu namā dažādās Lietuvas pilsētās, kā arī piedalīties dažādās sporta aktivitātēs. Jaungada pasākums parasti tiek organizēts kādā restorānā, uz kuru tiek aicināti darbinieki ar savām otrajām pusēm. Darbinieku bērniem tiek organizēts Ziemassvētku pasākums kādā no Kauņas teātriem, ar Ziemassvētku vecīša piedalīšanos un dāvanām.

Giedrius saka, ka tik ģimenei draudzīga attieksme no darba devēja puses dod labumu pašam uzņēmumam: „katrs darbinieks strādās 100 reizes vairāk, nekā darba devējs to pieprasa, ja viņš/viņa jutīs, ka uzņēmums ir ieinteresēts ne tikai darbinieka darba rezultāta sasniegšanā, bet arī viņa/viņas privātās dzīves izaugsmē”.

## 29. ĢIMENEI DRAUDZĪGA DARBA VIETA VALSTS IESTĀDĒ

**Sociālais inovāciju fonds, Lietuva**

**Intervētā persona – Ruta D., sieviete**

**Intervijas pasniegšanas veids** – izmantojot intervētās personas citātus kombinācijā ar tekstu, ko papildinājis cilvēks, kurš intervēja un apkopoja intervijā izskanējušās idejas

**Pakalpojumu veidi, ko piedāvā darba devējs:**

- iestādes piedāvātie paternitātes/maternitātes/ bērna kopšanas atvaļinājumi
- elastīgi darba laika nosacījumi



Ruta ir 29 gadus jauna vientuļā māte zēnam Algirdas, kuram ir 3,5 gadu. Ruta ir Kauņas pašvaldības Sancių Apgabala sociālo un deklarāciju jautājumu vecākā speciāliste kopš 2003.gada. Ruta ir ļoti aktīva jauna mamma un interesējas padziļināt zināšanas un celt savu kvalifikāciju. Tajā pašā laikā viņa ļoti rūpējas par savu dēlu un cenšas dot viņam tik daudz uzmanības, cik iespējams.

Strādājot valsts iestādē, kā Ruta saka, ir liels pluss tam, ka darba devējam ir jāievēro likumdošana, kāda noteikta Lietuvā. Būt vientuļai mātei nav vienkārši, īpaši, ja strādā 8 stundas dienā un tajā pašā laikā jā rūpējas par savu bērnu. Ruta cenšas regulāri būt informēta par jaunumiem valsts likumdošanā, kas saistīti ar maternitātes un bērna kopšanas jautājumiem, un cenšas dabūt visus iespējamus pabalstus un labumus no tā kā darbā, tā ikdienas dzīvē.

Pēc dēla piedzimšanas, Ruta devās bērna kopšanas atvaļinājumā un palika ar viņu līdz viņam apritēja 1 gads. Tā kā dēls bieži slimoja, Ruta nolēma pagarināt savu kopšanas atvaļinājumu līdz dēla 2,5 gadu vecumam. Viņa atgriezās savā darba vietā, kuru darba devējs saglabāja kā paredzēts Darba likumā<sup>4</sup>.

„Visi cilvēki departamentā ir ļoti draudzīgi un atbalsta, īpaši Apgabala priekšsēdētāja, es biju laimīga atgriezties un atkal sākt strādāt” sacīja Ruta un piebilda, ka jauks pārsteigums viņai bija darba devēja lēmums dot viņai papildus pienākumus – konsultēt cilvēkus ar deklarācijām saistītos jautājumos un organizēt apmācības viņas darba vietā. Viņu informēja par jaunajiem pienākumiem jau pirms viņa atgriezās darbā. Atbildīgais cilvēks un palīgi nodrošināja viņu ar juridisko informāciju, kura viņai varētu noderēt uzsākot jaunus pienākumus. „Bija sajūta kā atgriežoties mājās, kur tevi visi gaida un ir

<sup>4</sup> Lietuvas Republikas Darba likums, 180. pants nosaka, ka „Bērna kopšanas atvaļinājums pienākas, līdz bērns sasniedz 3 gadu vecumu”.

gatavi palīdzēt”- Ruta vienmēr jutusies ļoti tuvu visam, kas notiek darba vietā, kamēr viņa bija mājās ar bērnu un saņēma biežus zvanus no Apgabala priekšsēdētāja un viņas kolēģiem, kuri taujāja par viņas dzīvi un pastāstīja jaunumus darbā. „Mūsu darba vietā ir ļoti draudzīga vide, mūsu priekšniece ikvienu iedvesmojusi sarunāties un palīdzēt vienam otram”.

Kad Ruta sāka strādāt, viņai nebija iespēja bērnu vest uz bērnu dārzu. „Es meklēju bērnu dārzu, kas atrastos tuvāk manai darba vietai. Tā kā es dzīvoju Kauņas mikrorajonā, bija daudz vienkāršāk priekš manis vest bērnu tuvāk manai darba vietai, lai man nebūtu jātērē laiks vešanai, īpaši lielajos sastrēgumos no rītiem un vakarā, kad bērnu dārzs tiek slēgts”. Lietuvā ir nepietiekams pirmsskolas izglītības iestāžu skaits, tāpēc Ruta bija laimīga atrast vienu netālu no savas darba vietas.

Lai nu kā, Ruta saskārās ar darba laika organizēšanas problēmu. Rutas darba diena sākas plkst.8:00 no rīta un šajā laikā arī bērnu dārzs sāk darbu. Tā kā viņas dēls ir ļoti emocionāls, sākotnēji viņš bieži slimoja, ka Rutai dažreiz pat nācās dienas vidū viņu izņemt no bērnu dārza un braukt uzreiz pie daktera. Viņa rakstīja iesniegumu pārvaldei ar lūgumu savu darba dienu sākt vēlāk. Tajā pašā laikā viņa arī piekrita Apgabala priekšsēdētājas ierosinājumam ņemt brīvas dažas stundas vai dienu gadījumos, kad noticis kas neparedzēts ar viņas bērnu. Viņas vajadzības tika uzklautas „Visam mūsu personālam, ieskaitot Apgabala priekšsēdētāju, bija ļoti pozitīva attieksme pret darbiniekiem, kuriem ir bērni”, sacīja Ruta un piebilda, ka dažreiz, kad viņai nav kur atstāt bērnu, viņa to ņem līdzī uz darbu. Viņai bija atļauts, ka bērns atrodas darba vietā, kur viņš varēja zīmēt un spēlēties „bērnu stūrītī”, kas bija speciāli viņam izveidots.

Ruta saka, ka pateicoties ģimenei draudzīgai iestādei, viņai nav bijušas problēmas ar darbu un rūpēm par bērnu saskaņošanā. Viņa katrā laikā var ņemt brīvas stundas un dienu, ja radušās kādas problēmas saistībā ar viņas bērnu. Visiem darbiniekiem Sanci Apgabalā tiek atļauts ņemt atvaļinājumu pēc izvēles, lai nu kā, ir svarīgi, ka vismaz viens speciālists konkrētajā jomā ir uz vietas.

Ruta stāsta, ka viņas darba vietā gan vīrieši, gan sievietes labprāt ņemtu maternitātes/ paternitātes vai vecāku atvaļinājumu: „Šī ir patiešām ģimenei draudzīga darba vieta! Mēs šeit jūtamies droši zinot, ka varam izmantot visus pabalstus un labumus, ko garantē Lietuvas likumdošana, mūsu pašvaldība organizē ikgadējus Ziemassvētkus pasākumus visiem Kauņas pašvaldības Apgabalos strādājošo bērniem, vasarā mums ir iespēja atpūsties lauku sētā kopā ar saviem ģimenes locekļiem”.

„Jūtos laimīga savā pašreizējā darba vietā zinot, ka mans darba devējs saprot vajadzības, ar kurām vecāki parasti sastopas, kad viņai/ viņam ir bērns, par kuru jā rūpējas.”

## 30. KARJERAS PĀRTRAUKUMS – VEIDS, KĀDĀ SASKAŅOT DARBU UN NODOŠANOS MĀTEI

*Sociālais Inovāciju fonds, Lietuva*

*Intervētā persona – Giedra-Marija L., sieviete*

*Intervijas pasniegšanas veids* – izmantojot intervētās personas citātus kombinācijā ar tekstu, ko papildinājis cilvēks, kurš intervēja un apkopoja intervijā izskanējušās idejas

*Darba devēja piedāvātie pakalpojumi:*

- Karjeras pārtraukums

Giedra-Marija ir docente Kauņas Vytautas Magnus universitātes Edukoloģijas departamentā, kurā viņai ir pastāvīga darba vieta kā lektorei. Vienlaicīgi viņa ir arī Pedagoģiskā mācību centra vadītāja.

Viņas kā lektores darbs tiek strikti noteikts pēc konkrēta grafika, attiecīgi no tā viņa plāno savu darba laiku savā otrajā darbā.

Giedra ir 68-gadīga atraitne. Viņai ir 2 pieauguši bērni un arī mazbērni. Tomēr, 2009.gada rudenī kāds negadījums viņas ģimenē deva jaunu pagrieziena punktu viņas ierastajā dzīvē.

Giedras māte, kurai ir 93 gadi negaidīti pieredzēja ļoti sarežģītu sirds slimību, kā rezultātā viņai ievietoja sirds elektrokardiostimulatoru. Tajā laikā viņas māte dzīvoja Viļņā kopā ar Giedras māsu. Lai nu kā, pēc atgriešanās no slimnīcas viņas mātei bija vajadzīga pastāvīga aprūpe, kāds, kurš būtu ar viņu 24 stundas dienā. Giedras mātai tas bija par grūtu, tādējādi Giedra nolēma vest māti uz savu māju Kauņā.

„Tā bija nestandarta situācija – man bija jāatrod veids kā saskaņot savus pienākumus pret savu māti ar pienākumiem pret saviem studentiem universitātē, kur lekcijas notiek saskaņā ar noteiktu grafiku, kas sastādīts lielu laiku pirms.” Visbeidzot, Giedra pieņēma lēmumu ņemt 4 mēnešus bezalgas atvaļinājumu un veltīt sevi pilnībā savai mātei, labi rūpējoties par viņu. Vytautas Magnus universitātes kopīgums nosaka, ka darbinieki, kas izpilda kreatīvu darbu (aizņemt ar grāmatu rakstīšanu, rakstiem medijos, konstanti piedalāsursos, lai celtu kvalifikāciju, utt.) var neierasties darbā noteiktu laika periodu, kas netiek apmaksāts. Neoficiāli šo periodu Giedra sauc par neapmaksāto atvaļinājumu.

No universitātes nebija nekādu iebildumu pret Giedras prasību piešķirt 4 mēnešu pārtraukumu viņas darbā ar studentiem. „Iespējams, viens no iemesliem, kāpēc nekavējoties tika apmierināta mana prasība, bija mans ilgais darba stāžs šajā universitātē. Es strādāju šeit kopš dibināšanas brīža” sacīja Giedra un tūlīt piebilda, ka nekad netiek meklēti iemesli, lai atteiktu universitātē strādājošajiem pārtraukumu no darba gadījumos, kad tas nepieciešams ģimenes apsvērumu dēļ.

Kad tika atrisinātas galvenās problēmas saistībā ar pienākumiem universitātē, Giedra varēja rūpēties par savu māti mājās un vienlaicīgi turpināja strādāt Pedagoģiskajā mācību centrā, kur darba grafiks bija daudz elastīgāks un viņa varēja strādāt arī mājās. Dzīvošana kopā pierādīja meitas – mātes attiecību nozīmīgumu, kurš daļēji bija zaudēts, kad māte dzīvoja citā pilsētā kopā ar Giedras māsu. Esot kopā ar māti palīdzēja Giedrai atklāt savas dziļi slēptās iezīmes. „Visu savu dzīvi, kamēr auga bērni un bija darbs, es lielākoties koncentrējos uz savu ģimeni un darbu. Esot kopā ar savu māti, es atklāju savas attiecības ar viņu, prieks, ko rada kopīgās sarunas, stāsti par pilsētas notikumiem, atstāsti par redzētām filmām vai koncertiem. Bieži vien mēs

noliekam darbu par svarīgāko lietu mūsu dzīvē. Tiecamiem pēc naudas, kuru vēlāk tērējam par citiem cilvēkiem, kurus nolīgstam, lai viņi pieskatītu mūsu vecākus, lai gan tā vietā varētu paši atrast laiku, lai viņus pieskatītu. Kādu dienu arī mēs būsime veci un gribēsim, lai mūsu bērni rūpētos par mums. Radniecīgu attiecību rezultātā cilvēki kļūst daudz cilvēcīgāki, atbrīvosies no tā sauktajiem „social excuviae” un mazinās savu ego. Viņi vienkārši kļūs tuvāki un daudz atvērtāki vidē, kas ieskauj viņus.”.

Kā eksperte mūžizglītībā, Giedra akcentē vajadzību mācīt cilvēkus, lai viņi izvērtētu savus pienākumus būt savā darba vai savā ģimenē. „Vienam ir jāizvēlas, ko viņš vai viņa grib šajā dzīvē iemācīties. Tikai tad dzīve jums dos kādu labumu”. Giedras izvēle bija mācīties, kā viņa var mātes dzīvi padarīt interesantāku. Giedra atklāja grāmatu lasīšanas priekšā „brīnumu”. Viņa sāka lasīt skaļi savai mātei, kura pati lasīt nevarēja. Giedrai patika meklēt literatūru, ko gribētu dzirdēt. Laiks, ko Giedra pavadīja kopā ar savu māti, palīdzēja viņai atklāt mātes sociālas iezīmes un paplašināt viņas domu gājienu. „Esot kopā ar māti, es iemācījos būt kreatīva – ik dienu, saprotot, ka manai mātei ir kas nepieciešams vai arī viņa nejūtas pārāk labi, es centos darīt kaut ko, kas varētu likt justies viņai labāk. Šādi es pati jutos daudz labāk. Šeit kļūst redzama arī pievienotā vērtība – justies labi ne tikai par to, ko esi izdarījis, bet arī būt laimīgai par centieniem, lai cits cilvēks justos labi.

Šo 4 mēnešu laikā Giedras mātes veselība uzlabojās. Viņas māte varēja atgriezties Viļņā pie savas ierastās dzīves kopā ar otru meitu un Giedra varēja atgriezties darbā.

### 31. ELASTĪGUMS IR ĻOTI SVARĪGS STRĀDĀJOT MAIŅU DARBU

**Sociālais Inovāciju fonds, Lietuva**

**Intervētā persona – Gerute K., sieviete**

**Intervijas pasniegšanas veids** - izmantojot intervētās personas citātus kombinācijā ar tekstu, ko papildinājis cilvēks, kurš intervēja un apkopoja intervijā izskanējušās idejas

**Darba devēja piedāvātie pakalpojumi:**

- elastīgi darba laika nosacījumi
- cits (kopēju pasākumu organizēšana darbiniekiem)

Gerute dzīvo Paņevēžā un strādā apsardzes firmā AS „Jaros sauga” par apsardzes darbinieci jau 10 gadus. Ir neparasti Lietuvā redzēt sievieti tērptu speciālā uniformā lielveikalā vai specializētos veikalos, lai vai kā, Gerute teica, ka viņai patīk viņas darbs un viņa nekad to nemainītu.

Gerutei ir 48 gadi un viņa ir šķīrusies. Viņa ir izaudzinājusi 4 bērnus – vecākajam dēlam ir 25 gadi un 3 meitām – 23, 22 un 17 gadu. Jaunākā meita joprojām dzīvo pie mātes. Tomēr bērni jau ir izauguši, Gerute atceras tos laikus, kad viņas bērni bija jauni, viņas vīrs lielākoties bija darbā un viņai nācās strādāt un rūpēties par bērniem vienlaicīgi.

Gerute ir ļoti aktīva sieviete, kura vienmēr vēlas apgūt ko jaunu, lai būtu daudz visa kā ar ko nodarboties: „Es neticu cilvēkiem, kuri saka, ka nevar atrast darbu, tā nav patiesība! Tas ir tikai cilvēku slinkums un strādāt vēlēšanās trūkums” saka Gerute. Viņa ir strādājusi bērnu dārzā par pavāri un dažreiz arī par aukli, kad viņai piedzima pirmais bērns. Pat tad bērnu dārza direktore teica viņai, lai paliek ilgāk mājās ar bērnu un izbauda bērna kopšanas atvaļinājumu. Gerute atgriezās darbā, kad viņas bērns bija 8 mēnešus vecs. Viņas vecāki nomira ļoti agri, tāpēc viņa nevarēja gaidīt pārāk daudz palīdzības no malas. Darba vietas specifika, viņas direktora labās gribas un citu kolēģu dēļ, Gerute varēja savu bērnu ņemt līdzī uz bērnu dārzu, kurā viņa toreiz strādāja, tādējādi viņai bija iespēja savienot sava bērna aprūpi un darba pienākumus. Šāda

labvēlīga situācija darbā iedrošināja viņu agri atgriezties darbā arī pēc pārējo 3 bērnu dzimšanas. Viņa ņēma bērnus līdz uz darbu, tā viņa varēja viņus pieskatīt, kamēr strādāja. Laikā, kad kāds no bērniem slimoja, viņa varēja paņemt apmaksātu brīvdienu darbā ilgāku laika periodu, neriskējot pazaudēt savu darbu.

„Iespējams es biju laimīga, ka savā dzīvē esmu satikusi daudz labus cilvēkus un visi mani darba devēji bija ļoti saprotoši un atbalstīja” teica Gerute. Viņas jaunais darbs apsardzē bija liels izaicinājums viņai – pat tad, kad darbs tika organizēts maiņās, viņai nācās būt prom no mājām 24 stundas, atstājot bērnus vienus. Tā kā bērni bija vecāki par 12 gadiem, viņa nevarēja paņemt papildus brīvdienas vai saņemt kādu citu pabalstu, ko nosaka Lietuvas likumdošana vecākiem, kuriem ir bērni jaunāki par 12 gadiem. „Vairākumam sieviešu, kuras strādā šajā apsardzes uzņēmumā ir dažādu vecumu bērni. Mēs esam ļoti priecīgas, ka mums ir tik saprotošs direktors, kurš vienmēr ir atvērts mūsu problēmām un vajadzībām. Viņš līdzinās vairāk draugam, nekā priekšniekam”. Viens no ģimenei draudzīgiem nosacījumiem uzņēmumā ir elastīgs darba laiks, kas organizēts uz maiņu darba bāzes. Sievietēm tika atļauts mainīt savu darba dienu ar kolēģiem, ja nepieciešama papildus brīva diena. Tie darbinieki, kuriem ir mazi bērni tiek iedrošināti izmantot papildus brīvu dienu<sup>5</sup>.

Kamēr Gerute strādā AS „Jaros sauga”, viņa dabūja otru darbu citā uzņēmumā ar nosaukumu AS „Biciulis”, kurā viņa arī strādā par apsardzes darbinieci vienā no lielākajiem tirdzniecības centriem Paņevežā. Viņai izdevās savienot divus darbus, jo ir iespēja strādāt maiņu darbā. Abu uzņēmumu direktori ir ļoti saprotoši un līdzjūtīgi pret savu darbinieku ģimenes lietām, vienmēr aprunājās ar ikvienu un ir atsaucīgi uz viņu vajadzībām. Gerute tāpat kā otra sieviete, kura strādā apsardzē, vienmēr var lūgt strādāt mazāk darba stundas vai paņemt brīvu dienu gadījumos, kad ir ārkārtas situācija un nepieciešams palikt mājās ar ģimeni. Atvaļinājumi tiek plānoti saskaņā ar darbinieka ģimenes situāciju. Gerute plāno doties uz Londonu augustā un viņa jau zina, ka viņa šo laiku var plānot pēc nepieciešamības un saņems direktora apstiprinājumu.

„Mūsu direktors tiešām atbalsta. Sievietes, kuras šeit strādā, zina, ka var vienmēr paļauties uz viņu jebkurā situācijā. Pietiek tikai ar zvanu un tu zini, ka saņemsi palīdzību.”

„Mēs organizējam kopīgus pasākumus ar darbiniekiem un viņu ģimenēm. Lai vai kā, AS „Jaros sauga” apsargā vērtības dažādās Lietuvas pilsētās, parasti mēs satiekamies pilsētā, kurā mēs strādājam”. Pāris gadus atpakaļ „Jaros sauga” organizēja Jaunā gada pasākumu saviem darbiniekiem un Ziemassvētku eglīti darbinieku bērniem. Ņemot vērā, ka darbinieki strādā dažādās pilsētās 60 km rādiusā no Anyksciai, uzņēmuma autobuss salasīja darbiniekus pa dažādām vietām un nogādāja uz vietu, kur darba devējs organizēja pasākumu.

„Nav nozīmes, cik daudz bērnus tu audzini. Ja tev ir iespēja satikt darba devēju ar tik ģimenei draudzīgu attieksmi kā tas ir laimējies man dzīvē – viss ir iespējams. Tu vari dabūt abus – darbu un ģimeni un priecāties par dzīvi.”

<sup>5</sup> Lietuvas Republikas Darba likuma kodeksa 214.pants „Papildus priekšrocības indivīdiem, kuri audzina bērnus”



## 32. ELASTĪGI DARBA NOSACĪJUMI NODROŠINOT IESPĒJU SASKAŅOT DARBU UN GADOS VECO MĀTI UN VĪRA MĀTI

Sociālais Inovāciju fonds, Lietuva

*Intervētā persona* – Ludmila P., sieviete

*Intervijas pasniegšanas veids* – autors apkopojis  
intervijas informāciju

*Pakalpojumi, ko nodrošina darba devējs:*



Ludmila P. ir 60 gadīga sieviete no Kauņas, Lietuvā. Šobrīd viņa viena aprūpē savu 81 gadu veco māti, kura cieš no dažādām ar vecumu saistītām slimībām un 88 gadus veco vīra māti, kura slimo ar diabētu. Ludmilas nacionalitāte ir krieviete, viņa no Kaļiņingradas pārcēlās uz Lietuvu 1975.gadā. Kaļiņingradā viņa strādāja par matemātikas skolotāju pamatskolā. Tajā laikā viņas brālis studēja Lietuvā. Ludmilai ļoti patika Lietuva, tādējādi viņa sāka mācīties lietuviešu valodu un pabeidza Viļņas universitātes datoru programmēšanas fakultāti. Vēlāk Ludmila strādāja Kauņas Attīstības un pētniecības institūtā kā atbildīgā par informācijas tehnoloģijām un datu virzību. Drīz viņa apprecējās un piedzima pirmais dēls. Ludmilas filozofija piešķir ģimenei lielāko vērtību, tādējādi viņa pieņēma lēmumu 1 gadu dzīvot mājās ar bērnu, vēlāk viņa atgriezās savā darba vietā.

Tāds pats lēmums tika pieņemts arī pēc otrā bērna piedzimšanas. Saskaņā ar darba specifiku, Ludmilai bija iespēja strādāt mājās un, kad bērni slimoja, viņa varēja palikt mājās ar bērniem, tajā pašā laikā pildot darba devēja uzliktos pienākumus. Kopš 2006.gada Ludmila strādā par grāmatvedi JSC "Eiropas Partnerība". Šis ir laiks, kad viņas mātei un vīra mātei sākās veselības problēmas. Ludmilas mātei – asins slimība, kuras galējās diagnozes noteikšana prasīja ilgu laiku. Ludmilai bija jāpavada ilgs laiks vadājot māti pie dažādiem ārstiem, gaidot māti, kamēr viņai veica dažādus testus, analīzes un procedūras. Vēl vairāk, kad beidzot diagnosticēja slimību un noteikts atveseļošanās plāns, Ludmilas māte salauza kāju un nespēja brīvi pārvietoties, tāpēc viņai nācās zināmu laiku dzīvot ar māti. Tajā pašā gadā Ludmilas vīra mātei diagnosticēja diabētu un viņai bija nepieciešama Ludmilas palīdzība insulīna injekcijām, jo bija vecumā, kad nereti injekcijas aizmirsās veikt. Ludmilai bija jāpārdzīvo liels stress, jo tagad bija jāaprūpē 2 gadus vecas kundzes, kuras dzīvo atsevišķi viena no otras, katra savā dzīvoklī, turklāt jāpilda darba uzdevumi darba vietai. Par laimi, uzņēmuma direktors bija ļoti saprotošs un pretim nākošs Ludmilas esošajai situācijai, piedāvājot

Ludmilai elastīgu darba laiku – viņai birojā jābūt 10 dienas mēnesī, kuras viņa izvēlas pati, lai veiktu tos darbus, kas prasa viņas klātbūtni birojā, kamēr pārējais darbs var tikt veikts mājās. Šāds piedāvājums no darba devēja puses bija liela palīdzība Ludmilai – viņa varēja plānot savu darbu atbilstoši saviem pienākumiem aprūpējot savu māti un vīra māti, īpaši tajos gadījumos, kad kāda no kundzēm bija jānogādā slimnīcā vai tām jāveic noteikts ārstēšanas kurss vienā laikā, kas dažkārt aizņem pusi dienas.

Ludmila personiski jutās atbildīga par savas mātes un vīra mātes labklājību un darīja visu tā, kā uzskatīja par nepieciešamu, lai ikviens būtu laimīgs.



## VEICINĀT ĢIMENES MĀCĪŠANOS PAR DARBA DZĪVES LĪDZSVAROŠANU

---

Projekta Nr: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

Līguma Nr: 2009-3469/001-001

[www.family-learning.eu](http://www.family-learning.eu)

