

Darba un dzīves līdzsvars COVID-19 laikā



Dr.oec., prof. Iluta Arbidāne
Dr.oec., prof. Iveta Mietule
Dr.oec., asoc.prof. Lienīte Litavniece
Dr.oec., doc. Jeļena Lonska



Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē (COVIDdzīve)

Nr. VPP-COVID-2020/1-0013



WP1

Ietvarpētījums: Sabiedrības dinamikas izpēte COVID-19 krīzes laikā (sabiedrības aptauja, publiskā un politiskā diskursa analīze)



WP2

Pārmaiņas darba tirgū un nodarbinātības struktūrās, jaunā loģika sociālo pakalpojumu sniegšanā



WP3

Labklājība attiecībās: COVID-19 krīzes psiholoģiskā ietekme uz indivīdiem un ģimenēm, t.sk. vardarbību ģimenēs



WP4

Profesionālie un sociālie mediji un to auditorijas, aktīvisti un brīvprātīgie, žurnālistika un veselības komunikācija COVID-19 krīzes laikā



WP5

Stratēģiskā komunikācija un pārvaldes sistēmas COVID-19 krīzes laikā un nākotnes krīžu pārvarēšanas iespēju modelēšana



WP6

Izglītības sistēmas transformācija: COVID-19 krīzes sekas un iespējamie risinājumi

Problēma, jautājums

Vai COVID-19 pandēmijas laikā īpaši tika aktualizēta privātās dzīves un darba līdzsvara problemātika.

Vai šajā laikā nodarbinātajiem radās iespēja šo līdzsvaru iegūt vai atgūt, vai tomēr bija izaicinājumi, kas šo līdzsvaru izjauca?

Cik liela nozīme līdzsvara veicināšanā ir darba devējam?



Izaicinājums

8 - 8 - 8

Kā izskatās mūsu ikdiena?



Pētījuma metodoloģija un datu ieguves metodes

Jau esošie pētījumi Eiropā un pasaulē

Normatīvie akti un politikas plānošanas dokumenti

8 darba devēju fokusgrupu diskusijas kopā 65 dalībnieki, dažādos reģionos

Darba ņēmēju aptauja: n=1823 (pilnas 1006)

Eurofound pētījumi



Jau esošie pētījumi ES un pasaulē



Tendences COVID 19 laikā

- *Darbs no mājām, attālinātais darbs, kļūst par populāru praksi darba dzīvē;*
- *Strauja IT izmantošana un attīstība attālināta darba apstākļos;*
- *Darbinieki izjūt patiku, kas dod iespēju saskaņot darba un privāto dzīvi;*
- *Darba devējiem palielinās neticība, skepse, ka darbinieki ir mazāk atbildīgi, izvairās no pienākumiem;*
- *COVID 19 laikā radās papildus sarežģījumi, jo mājās bija visi ģimenes locekļi;*
- *Vajadzība pārslēgt uzmanību, veltīt laiku darbam un ģimenei;*
- *Darba pienākumu veikšana COVID 19 apstākļos mājās kļuva biedējoša, jo grūti novilkt skaidras robežas;*

Tendences COVID 19 laikā

- *Nepieciešamība uzlikt fiziskas, laika un psiholoģiskas robežas;*
- *Darba iejaukšanās privātajā dzīvē un otrādi;*
- *Darba un privātās dzīves konflikts (bieža lomu maiņa) radīja emocionālo spriedzi;*
- *Indivīda līdzvērtības pieaugums saskaņot darba un ģimenes dzīves lomas;*
- *Līdzsvaru var iegūt, kad dominējošās lomas efektivitāte ir piepildīta;*
- *Privātās un darba dzīves konflikts var radīt izdegšanas sindroma pieaugumu;*
- *Ekonomikas lejupslīdes ietekme uz velmi radīt labāko sniegumu.*

Normatīvie akti un politikas plānošanas dokumenti



Likumdošanas ievērošana

- Attālinātā darba laikā darbiniekiem ir grūtāk ievērot ES direktīvās un nacionālajā likumdošanā noteiktos termiņus, kas saistīti ar atpūtu un maksimālo nedēļas darba laiku, īpaši saistībā ar neapmaksātu virsstundu darbu;
- Attālinātā darba laikā robežas starp darba un privāto laiku kļūst arvien neskaidrākas, līdz ar to ir grūti atšķirt darba laiku no atpūtas periodiem;
- Attālinātā darba laika reģistrēšanas, uzraudzības un kontroles nozīme, īpaši gadījumos, kad ir nepieciešams atšķirt nostrādāto darba laiku attālinātā darbā strādājošiem.

Darba devēju fokusgrupu diskusiju analīze



Rīga - Pierīga, Vidzeme, Kurzeme, Zemgale, Latgale
Lielie, vidējie un mazie uzņēmumi

Latvijā darba devēji apzinās to, ka ģimenēm ar bērniem ir svarīga iespēja izmantot elastīgo darba laiku

- *“Darba laiki varēja tikt mainīti individuāli tiem, kam tas bija nepieciešams. To pārsvarā izmantoja tie, kam ir bērni ģimenē (5-10%) vai atrodas riska grupā...” (Latgales ldd);*
- *“Iespēja strādāt attālināti un elastīgi plānot savu darba laiku uzņēmumā pastāvēja jau pirms COVID. Šo iespēju visbiežāk izmantoja darbinieki ar pirmsskolas un skolas vecuma bērniem.” (Kurzemes – Zemgales mdd.).*



Latvijā darba devēji iespēju robežās ir elastīgi attiecībā uz darba laika organizāciju

- *“Mēs tiem, kam bija mazi bērni un skola nebija, un varēja savus darba pienākumus pildīt no mājām, to mēs arī ļāvām... Tiem cilvēkiem, kuriem ir bērni mājās, ir jāreķinās ar šiem mainītiem dzīves apstākļiem. Tad viņiem šī attālinātā strādāšana tika nodrošināta primāri”; (Vidzemes ldd.)*
- *“...priekšroka [strādāt attālināti] tika dota tiem, kuriem bija mazie bērni un ģimenes apstākļi, kas spieda būt mājās. Tomēr gala lēmumu pieņēma pats darbinieks, kā viņš labāk vēlētos, jo piespiedu kārtā šeit lēmumu pieņemšana nenotika...” (Vidzemes ldd);*

- *“Darba laiks tika nedaudz samazināts, lai darbinieki varētu ātrāk atgriezties mājās pie bērniem.” (Latgales mdd.)*
- *“Mēs sapratām, ka īstenībā mūsdienās mēs nevaram atdalīt darba dzīvi no privātās dzīvēs, un mūsu kolēģi ar vien vairāk to sāk tādā režījumā izmantot – pāris dienas nedēļā strādā attālināti...” (Kurzemes - Zemgales mdd.)*
- *“Iespēja strādāt attālināti un elastīgi plānot savu darba laiku uzņēmumā pastāvēja jau pirms COVID. Šo iespēju visbiežāk izmantoja darbinieki ar pirmsskolas un skolas vecuma bērniem.” (Kurzemes – Zemgales mdd.)*
- *“...kas vēl bija labi, ko cilvēki pēc tam novērtēja – viņi varēja sabalansēt personīgo dzīvi ar darba dzīvi, jo bija iespēja gan nobīdīt darba laiku pa dažām stundām, jo arī bērni bija mājās un vienlaicīgi vajadzēja pieslēgties internetam...” (Rīgas - Pierīgas ldd.)*

- *“Traucējošais vairāk bija sakārtot mājas dzīvi un darba dzīvi, tā, lai bērni ir izmācīti, gan darbs ir padarīts. Jutām, ka cilvēkiem emocionālais nogurums ir ļoti liels...”; “Kopējais novērojums bija tāds, ka cilvēki strādāja vairāk, jo diena sākās nevis pus deviņos, kā tas ir ierasts, bet pirms 8 un 7, un viņa arī beidzās vēlāk – darbinieki strādāja ilgāk, līdz ar to, bija emocionālā iztukšošanās, izdegšana... Tas viss paņēma tādu psiholoģisko artavu no cilvēkiem, kas strādāja vairāk.”
(Kurzemes – Zemgales ldd.)*
- *„Tad, kad tu ... katru dienu strādā no mājas, tad pazūd tā robeža, kāda ir tagad mana dzīve? Un es sastapos ar to, kā mani cilvēki jutās... jo skaidrs, ka tu mājās strādā garākas stundas, un it kā īstermiņā tev liekas ka pabeidz vairāk, bet tai pašā laikā tiek noņemta socializēšanās iespēja klātienē, cilvēki nogurst daudz ātrāk, un līdz ar to mēs produktivitāti nevērojām... man bija būtiski, lai cilvēki labi jūtas... tiem kolēģiem, kam mājās ir dvīņi maziņi, kuri tajā brīdī negāja uz bērnu dārzu, bet vecākiem visa diena jāstrādā pie datora, tur bija liels tralliņš mājās...”
(Kurzemes mdd.)*

darba rezultātiem

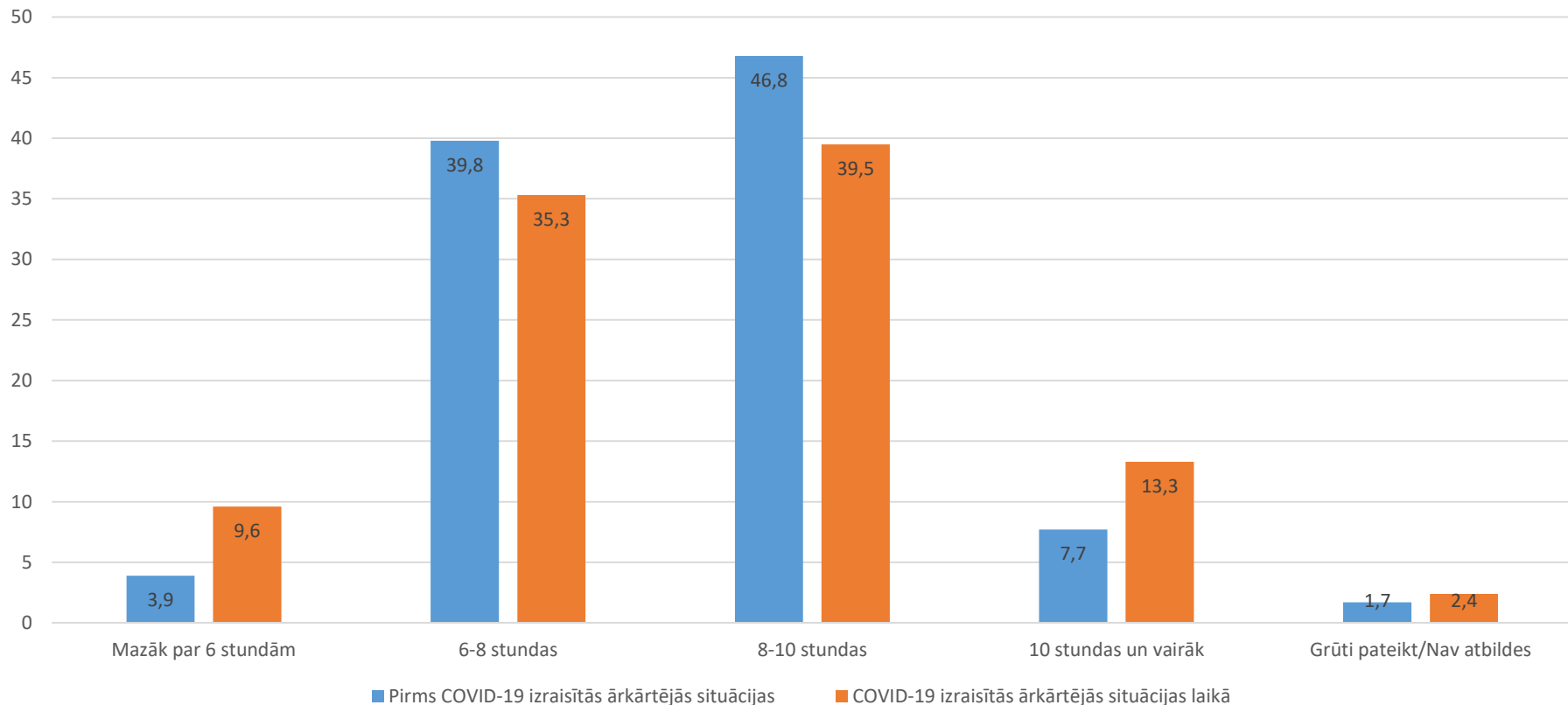
- *“...pats galvenais, ka tā spriedze visiem paradījās, it īpaši tiem, kuriem ir mazāki bērni, kas prasa papildus slodzi, ka tu no viena darba aizej uz otru darbu, vai, ka esi divos darbos vienlaicīgi...”* (Vidzemes ldd.)
- *“...noteikti administrācijas darbiniekiem un pedagogiem parādījās izdegšanas pazīmes, jo apvienot mājas dzīvi ar darba dzīvi bija ļoti liels izaicinājums...”* (Vidzemes ldd.)
- *“...vienīgās sūdzības bija, kā tikt galā ar bērniem, jo nespēj izpildīt bērnu mājas darbus un nodot laikā un visādas tādas saimnieciskas lietas.”* (Rīgas-Pierīgas ldd.),
- *“...svarīgi ir sabalansēt privāto un darba dzīvi, un tur ir grūti, tas ir darbs ar sevi.”* (Rīgas-Pierīgas mdd.);
- *“Visi vadītāji tika lūgti rūpēties par savu darbinieku psiholoģisko drošību, jo intravertam cilvēkam mājās ir strādāt ir viegli, bet ekstravertam cilvēkam ir grūtāk, es pati strādāju mājās pus gadu ar 3 gadīgu bērnu, kas ir vēl grūtāk. Vadītāji tika lūgti taisīt tādas ik dienas 15 minūšu sapulcītes, gan ik nedēļas sapulces ar savu komandu, lai būtu tā parunāšana pa dzīvi vispār, lai viņi būtu kontaktā, lai nebūtu tā, ka kāds tur slīgts depresijā”* Rīgas-Pierīgas mdd.).

- *Ir atbalstāma elastīgā un attālinātā darba praktizēšana arī nākotnē, bet ir svarīgi noteikt darba rezultātu mērījumus, kas bieži vien ir sarežģīti;*
- *Elastīga pieeja darba organizēšanai, kas paredz daļēji attālinātu darbu un daļēji darbu uz vietas;*
- *Likumdošanas saskaņošana attiecībā uz elastīgā un attālinātā darba laika organizāciju un uzskaiti;*
- *Reģionos darba devējiem ir aktuāla un velme arī turpmāk turpināt vebināru, attālinātu sanāksmju u.c. rīkošanu, īpaši uzsverot Valsts pārvaldes institūciju darba organizāciju;*
- *Konkrētība attiecībā uz noteiktām darba formām, piemēram, sanāksmju laiks, rezultātu iesniegšanas termiņi, tikšanās ar kolēģiem u.tml.;*
- *Vadītājiem jābūt radošiem, lai veicinātu komunikāciju starp kolēģiem, lojalitātes un piederības darba vietai izpratni*

Nodarbināto aptaujas datu analīze

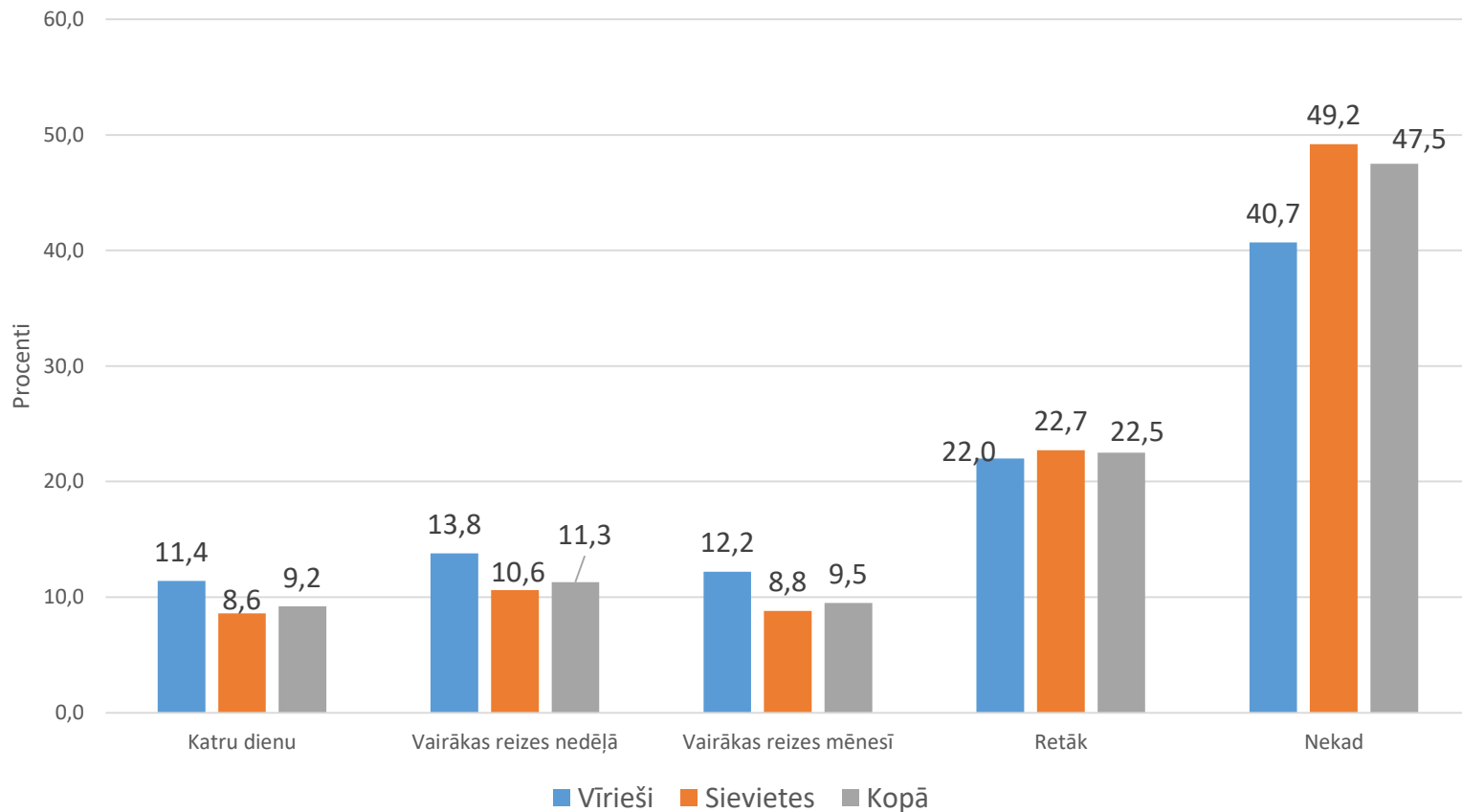


Cik stundas dienā Jūs strādājāt pirms COVID-19 / COVID-19 izraisītās ārkārtējās situācijas laikā? * % * n=1627

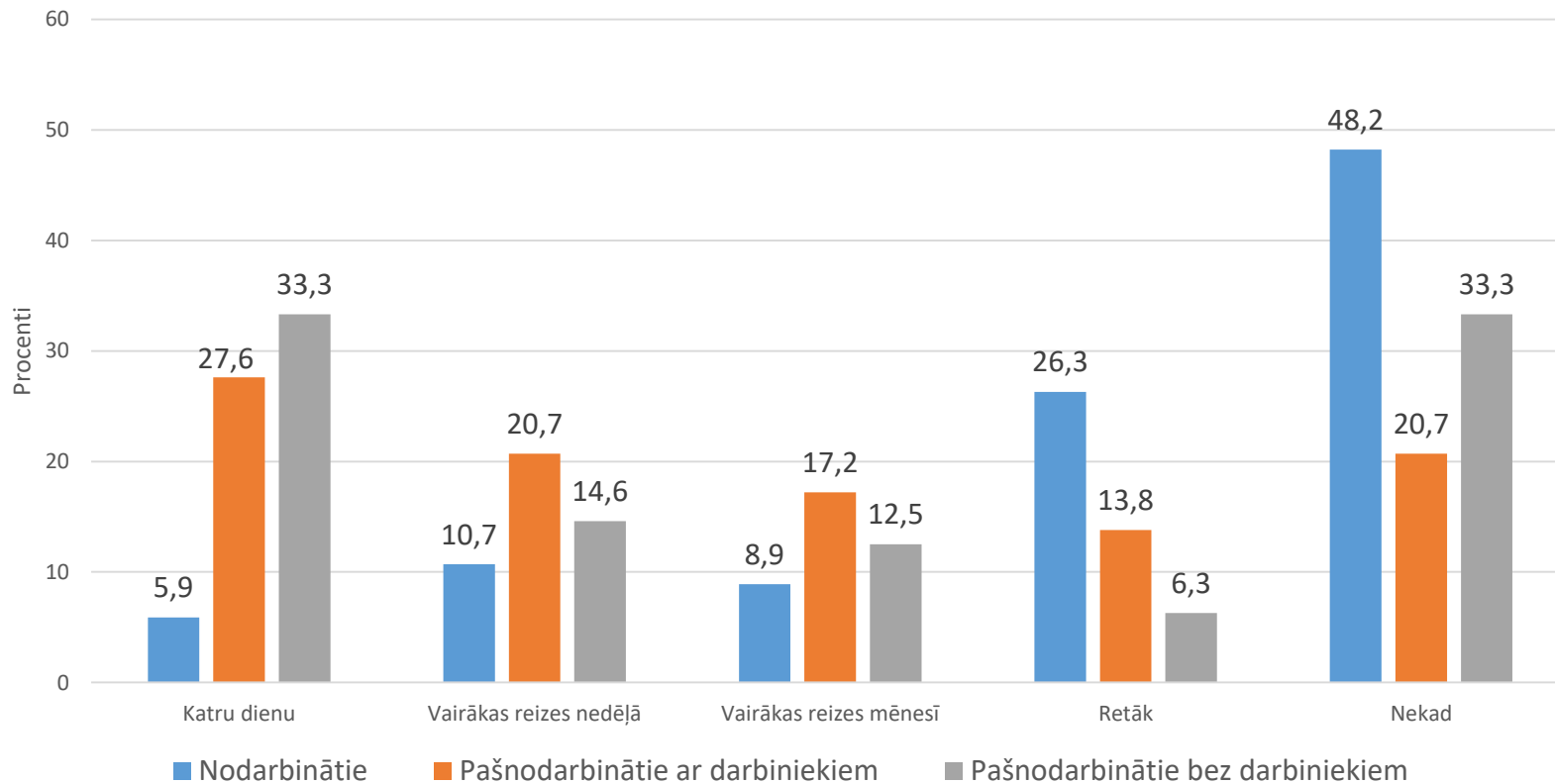


Respondenti strādāja no mājām pirms COVID 19 pandēmijas, pa dzimumiem

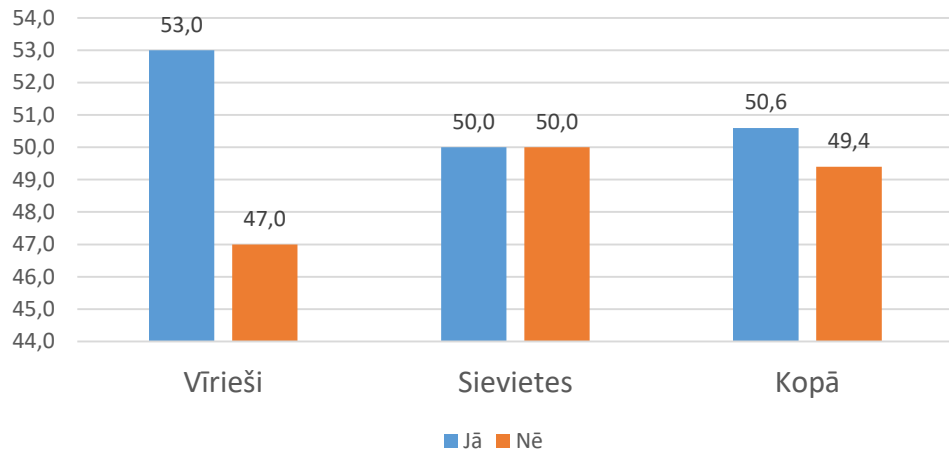
(n=621), %



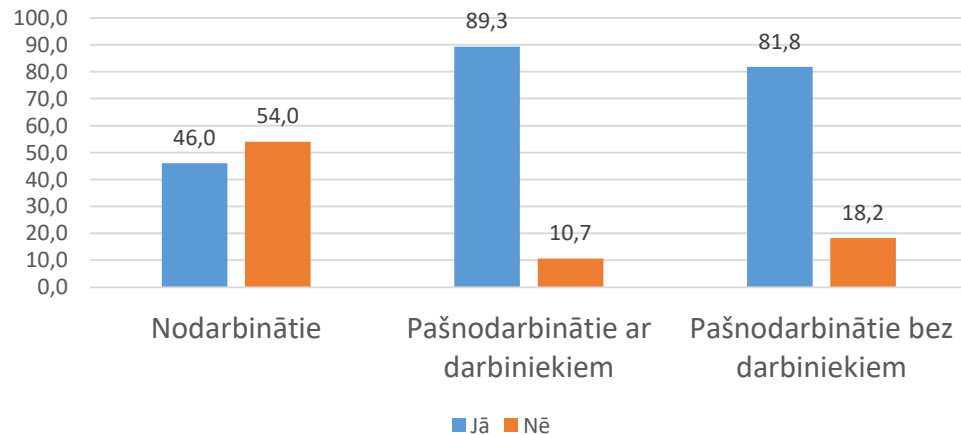
Respondent strādāja no mājām pirms COVID 19 pandēmijas, pēc nodarbinātības statusa (n=571), %



Sāka strādāt no mājām Covid-19 situācijas rezultātā, % (n=553)

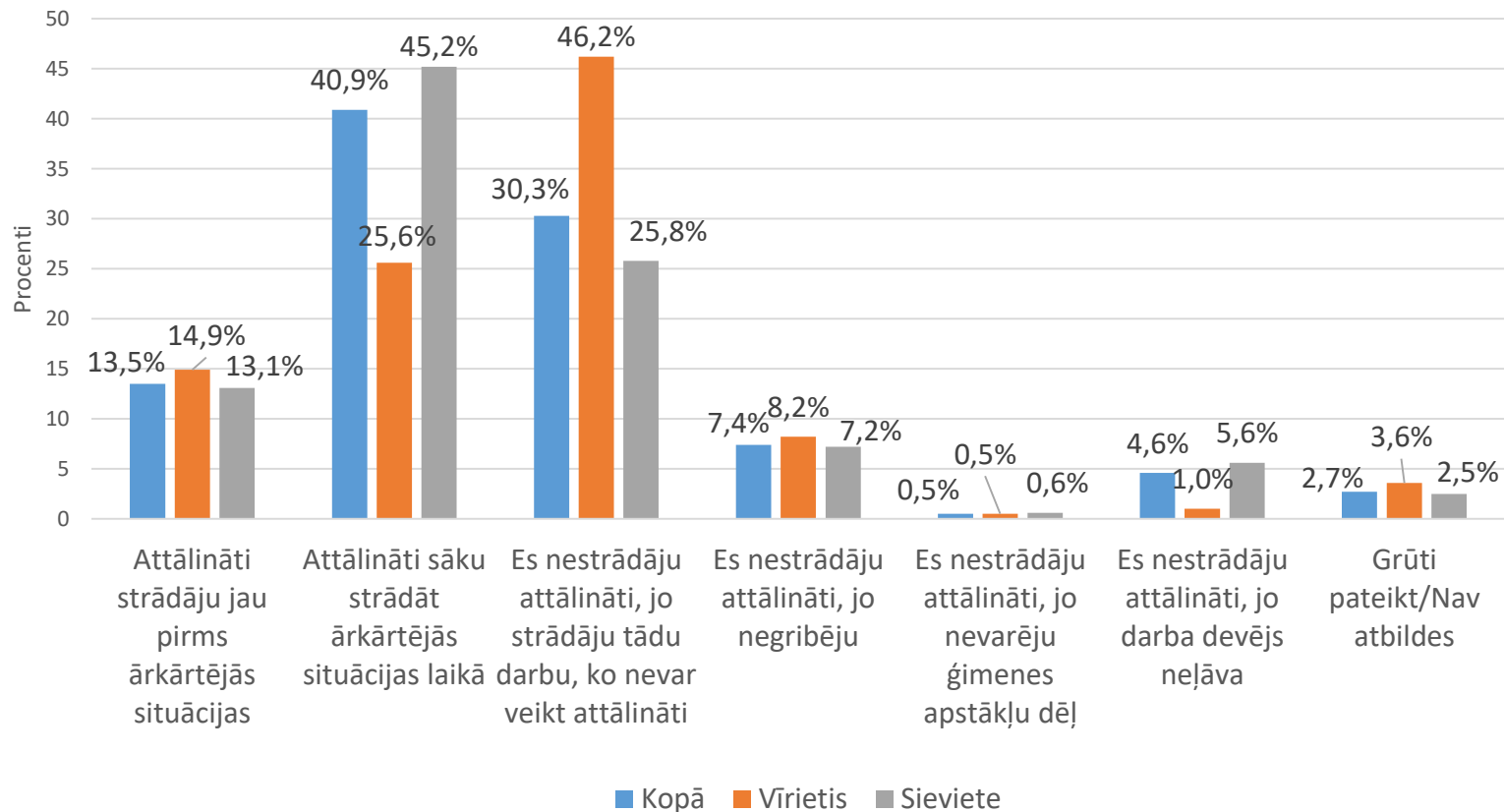


Sāka strādāt no mājām Covid-19 situācijas rezultātā, % (n=555)

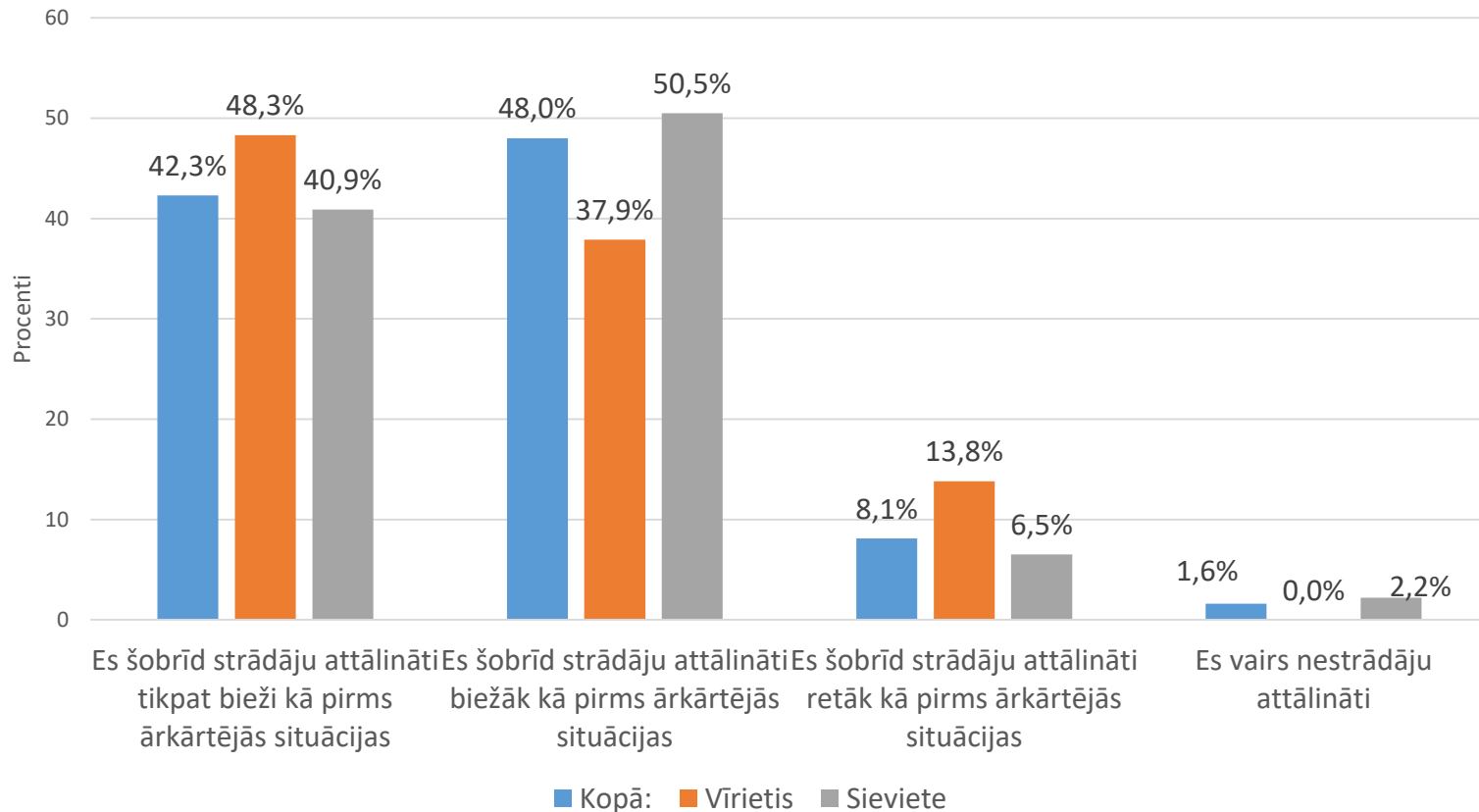


Kurš no apgalvojumiem attiecībā uz attālināto darbu vislabāk raksturo Jūsu personīgo situāciju? (atzīmēt atbilstošo) * Kāds ir Jūsu dzimums? (n=910)

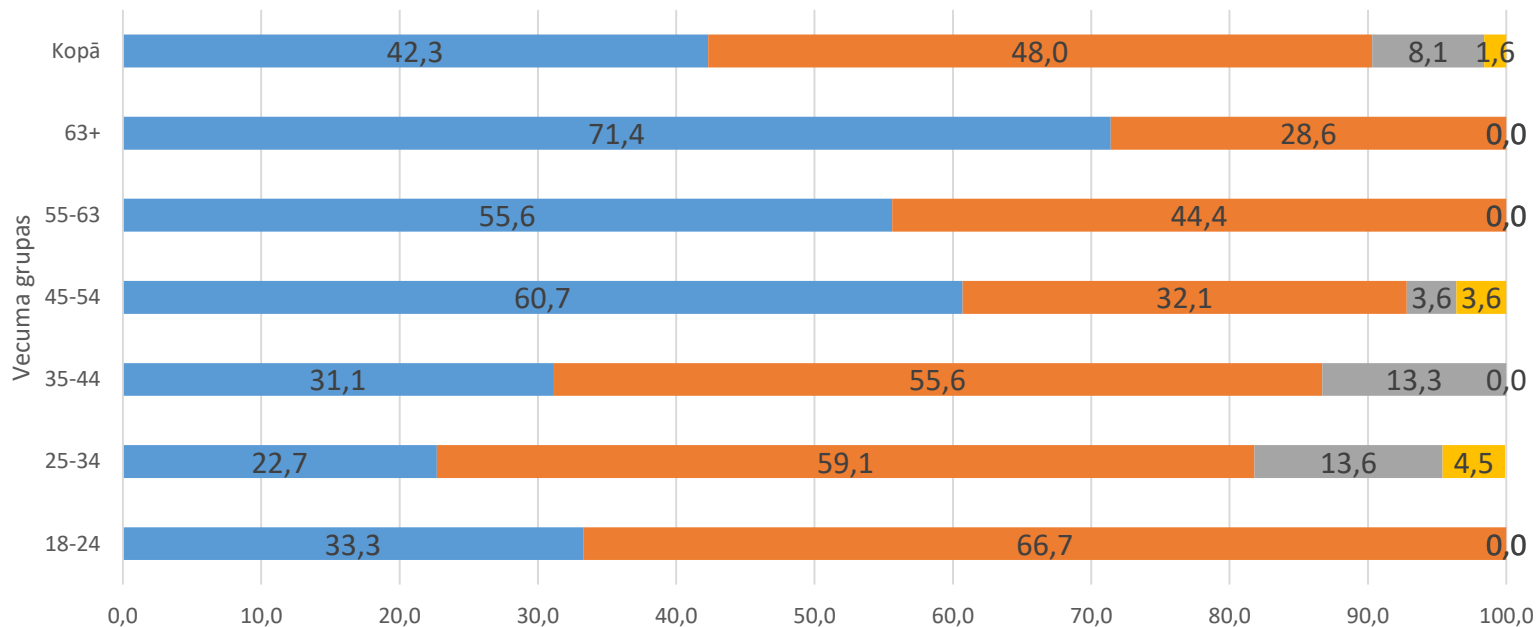
Crosstabulation



Kā šobrīd pēc ārkārtējās situācijas beigām ir mainījusies laika proporcija, ko strādājat attālināti? * Kāds ir Jūsu dzimums? Crosstabulation (n=123)

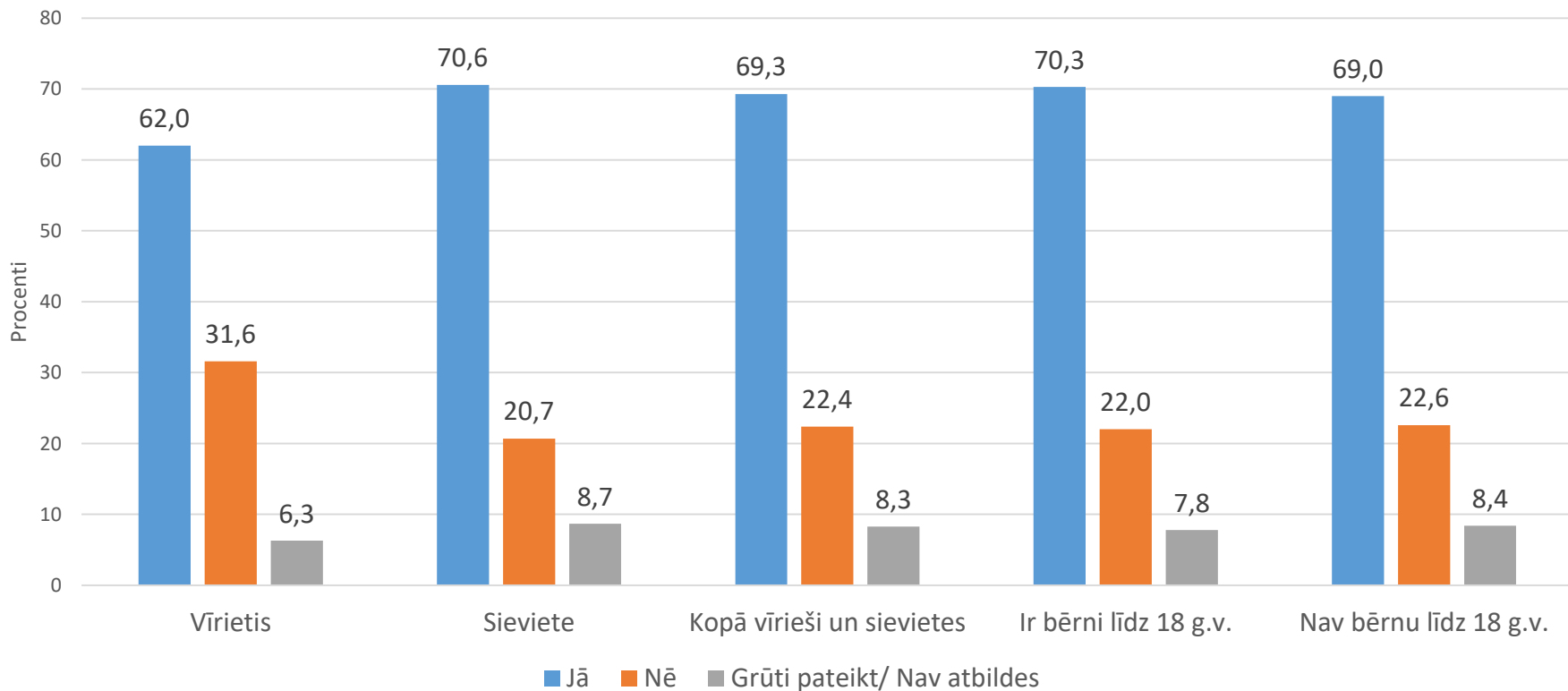


Kā šobrīd pēc ārkārtējās situācijas beigām ir mainījies laika proporcija, ko strādājat attālināti? * Vecuma grupas * % Crosstabulation (n=123)

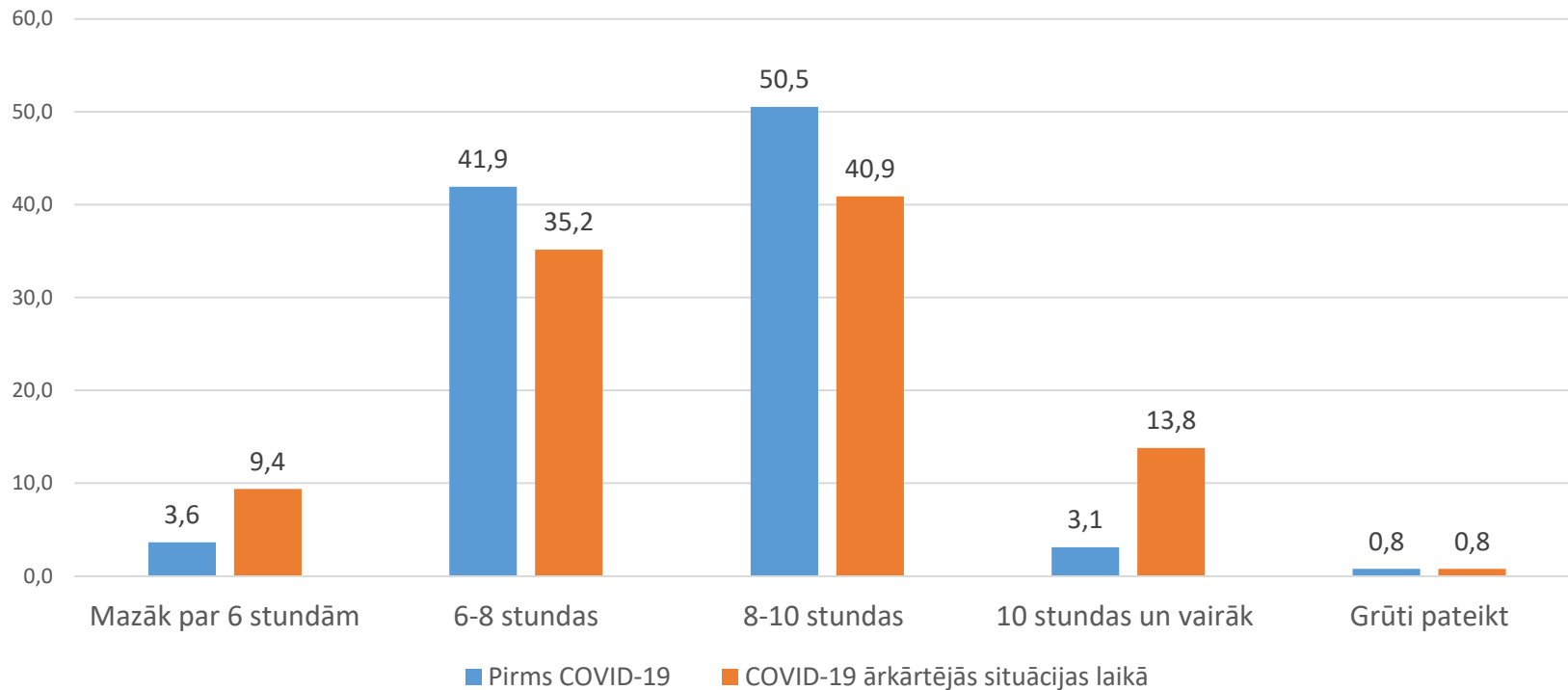


- Es šobrīd strādāju attālināti tikpat bieži kā pirms ārkārtējās situācijas
- Es šobrīd strādāju attālināti biežāk kā pirms ārkārtējās situācijas
- Es šobrīd strādāju attālināti retāk kā pirms ārkārtējās situācijas
- Es vairs nestrādāju attālināti

Vai Jums ir svarīga iespēja atvienoties no digitālajām ierīcēm ārpus darba laika/ pēc tam, kad ir paveikti uzdotie darba uzdevumi? * Kāds ir Jūsu dzimums? * % * Crosstabulation (n=495)

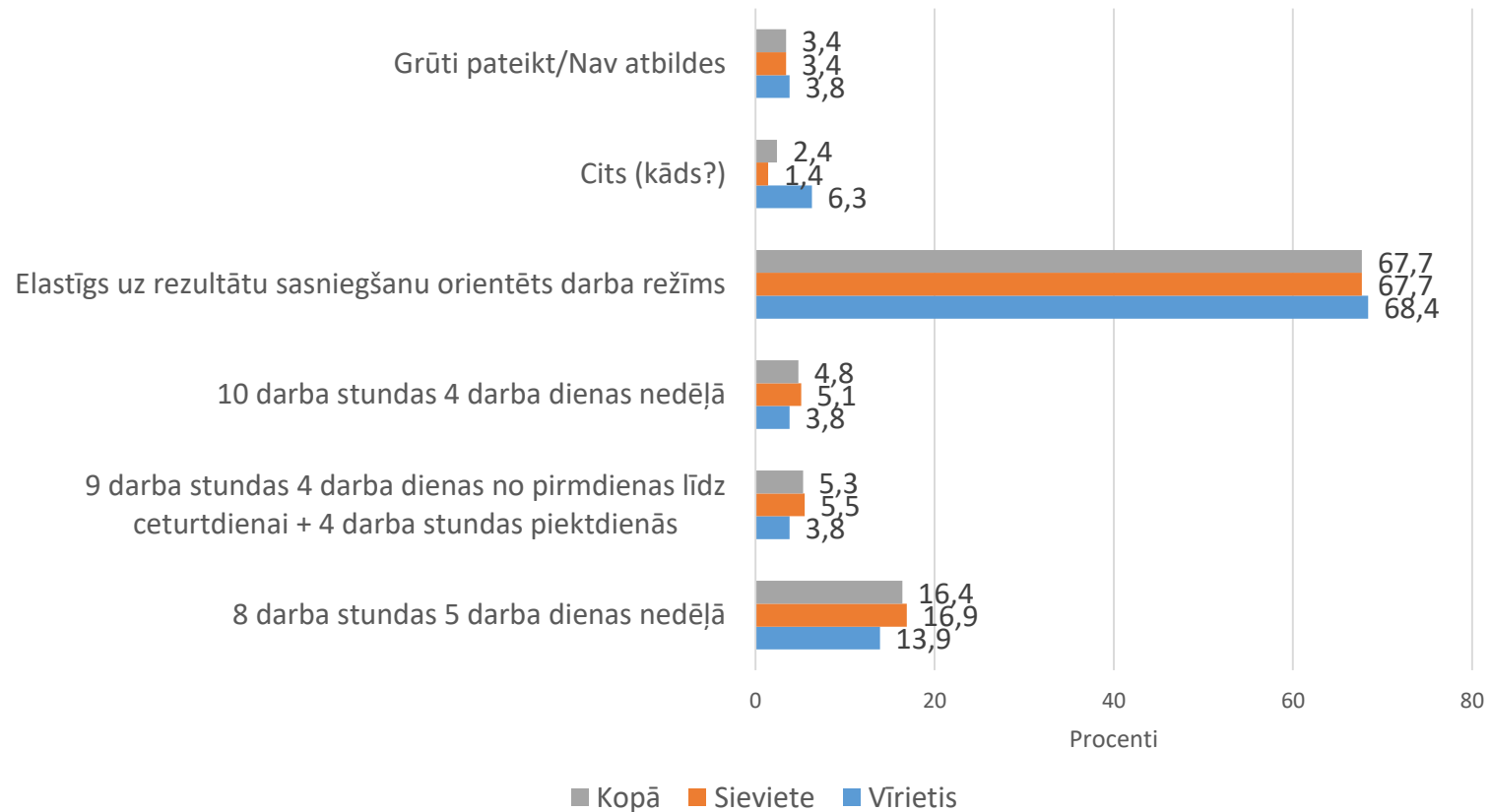


Ir svarīga iespēja atvienoties no digitālajām ierīcēm ārpus darba laika/ pēc tam, kad ir paveikti uzdotie darba uzdevumi * Cik stundas dienā Jūs strādājāt pirms COVID-19 izraisītās ārkārtējās situācijas? * Cik stundas dienā Jūs strādājāt COVID-19 laikā?

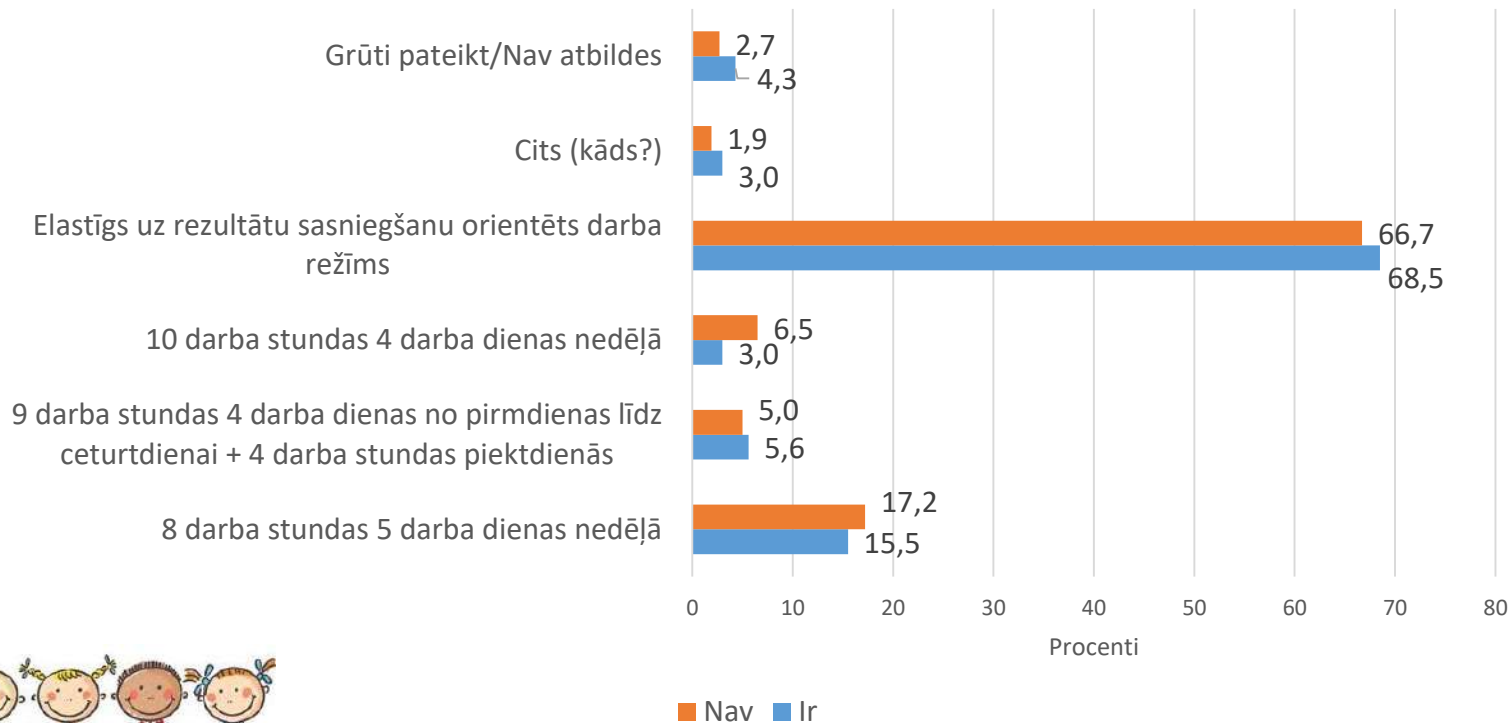


Kurš, Jūsaprāt, no minētajiem darba režīmiem būtu Jums vispiemērotākais attālinātā darba apstākļos (iespējama viena atbilde) * Kāds ir Jūsu dzimums? * %

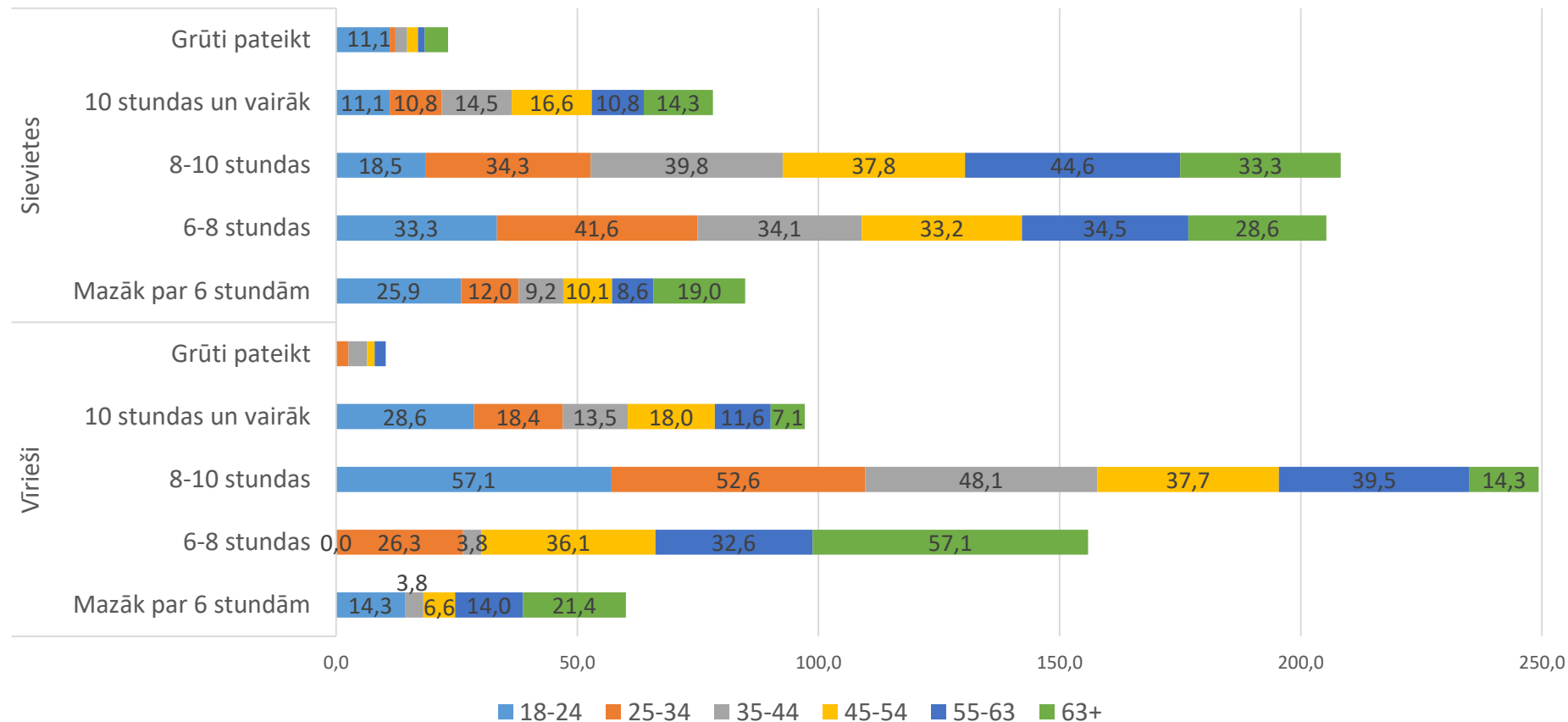
* Crosstabulation (n=495)



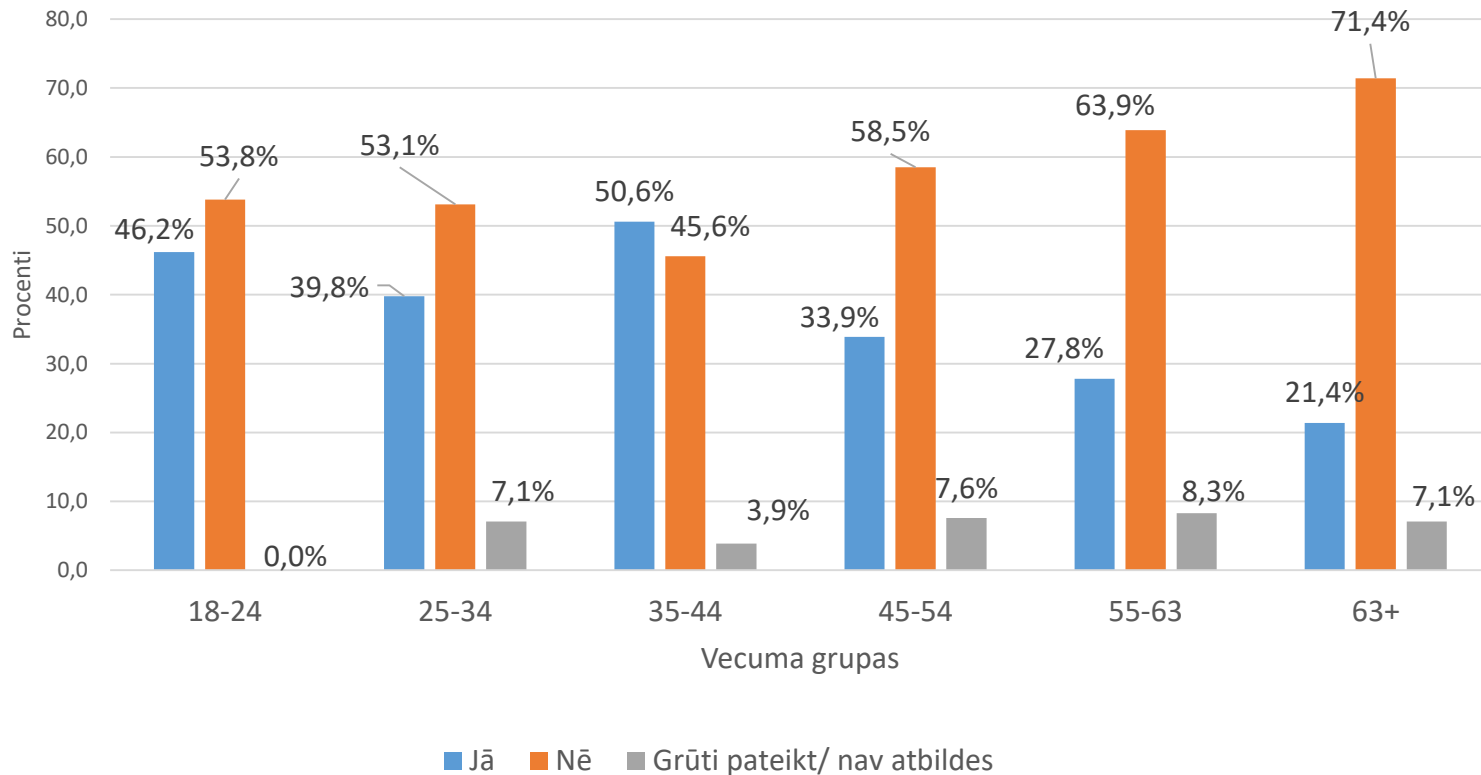
Kurš, Jūsaprāt, no minētajiem darba režīmiem būtu Jums vispiemērotākais attālinātā darba apstākļos (iespējama viena atbilde) * Vai Jūsu mājsaimniecībā ir bērni līdz 18 g.v.? (atzīmēt atbilstoši) * % * Crosstabulation (n=494)



Cik stundas dienā Jūs strādājāt COVID-19 izraisītās ārkārtējās situācijas laikā? Atzīmējiet tikai 1 atbildi. * Vecuma grupas * Kāds ir Jūsu dzimums? * % Crosstabulation (n=1036)

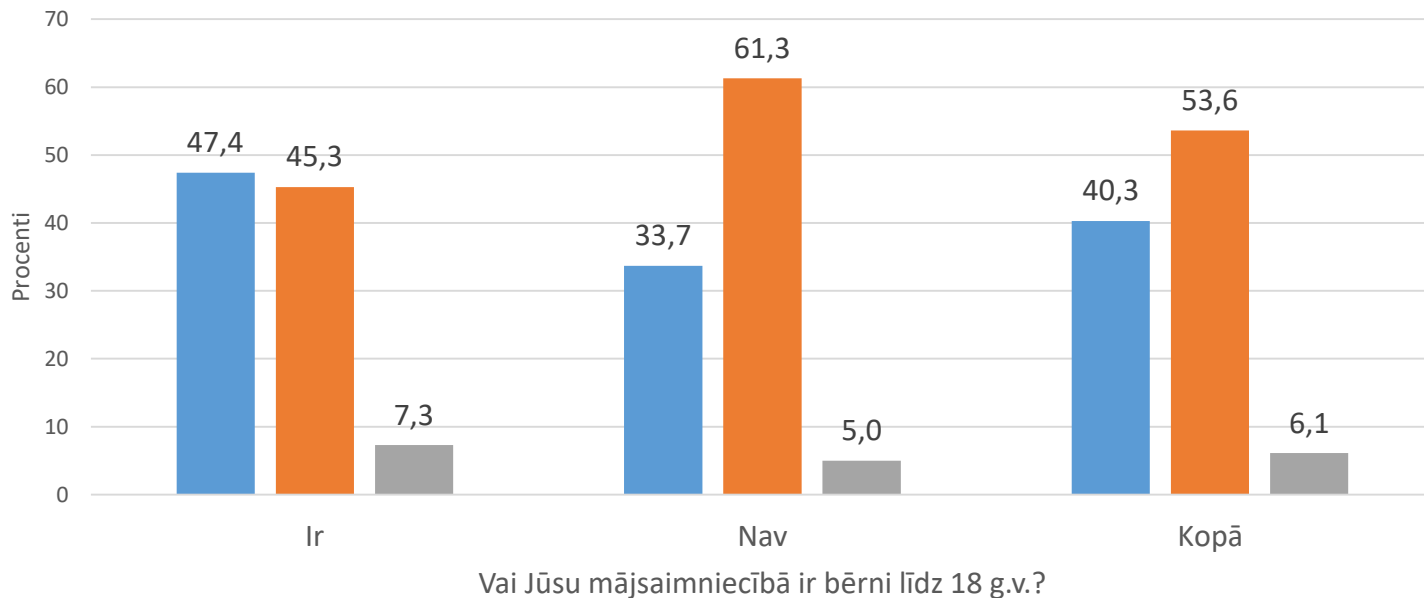


Vai, strādājot attālināti, izjutāt trauksmi (nemieru), kas bija saistīta ar jauno darba un dzīves vidi? *vecuma grupas* (n=495)



Vai, strādājot attālināti, izjutāt trauksmi (nemieru), kas bija saistīta ar jauno darba un dzīves vidi? * Vai Jūsu mājsaimniecībā ir bērni līdz 18 g.v.? *

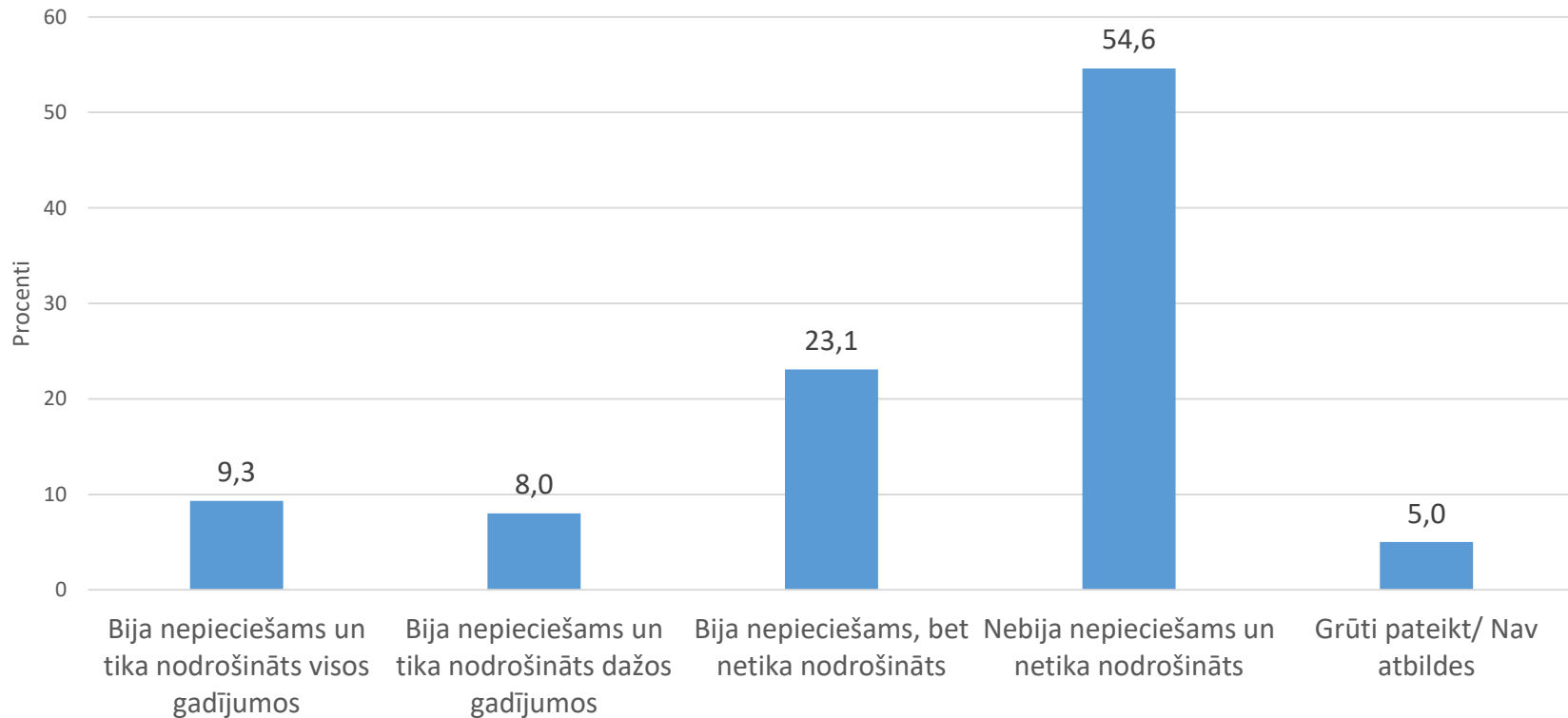
% Crosstabulation (n=494)



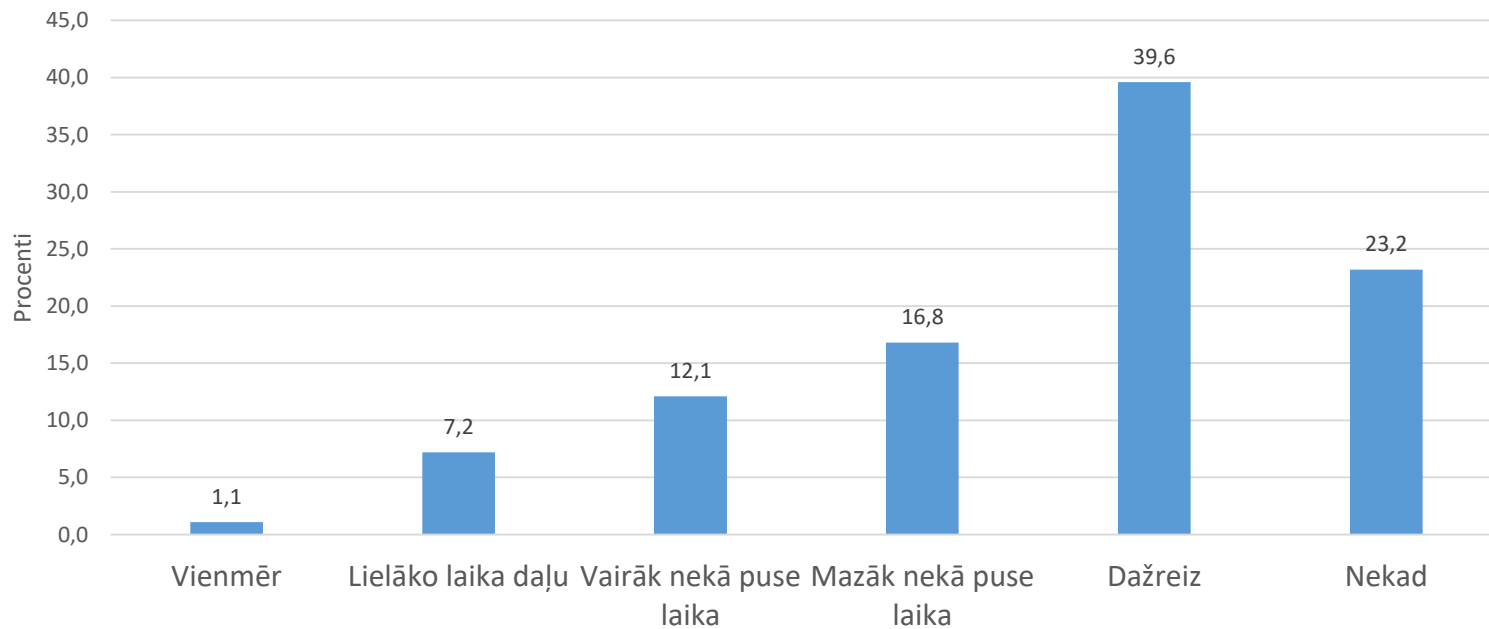
■ Jā ■ Nē ■ Grūti pateikt/ Nav atbildes



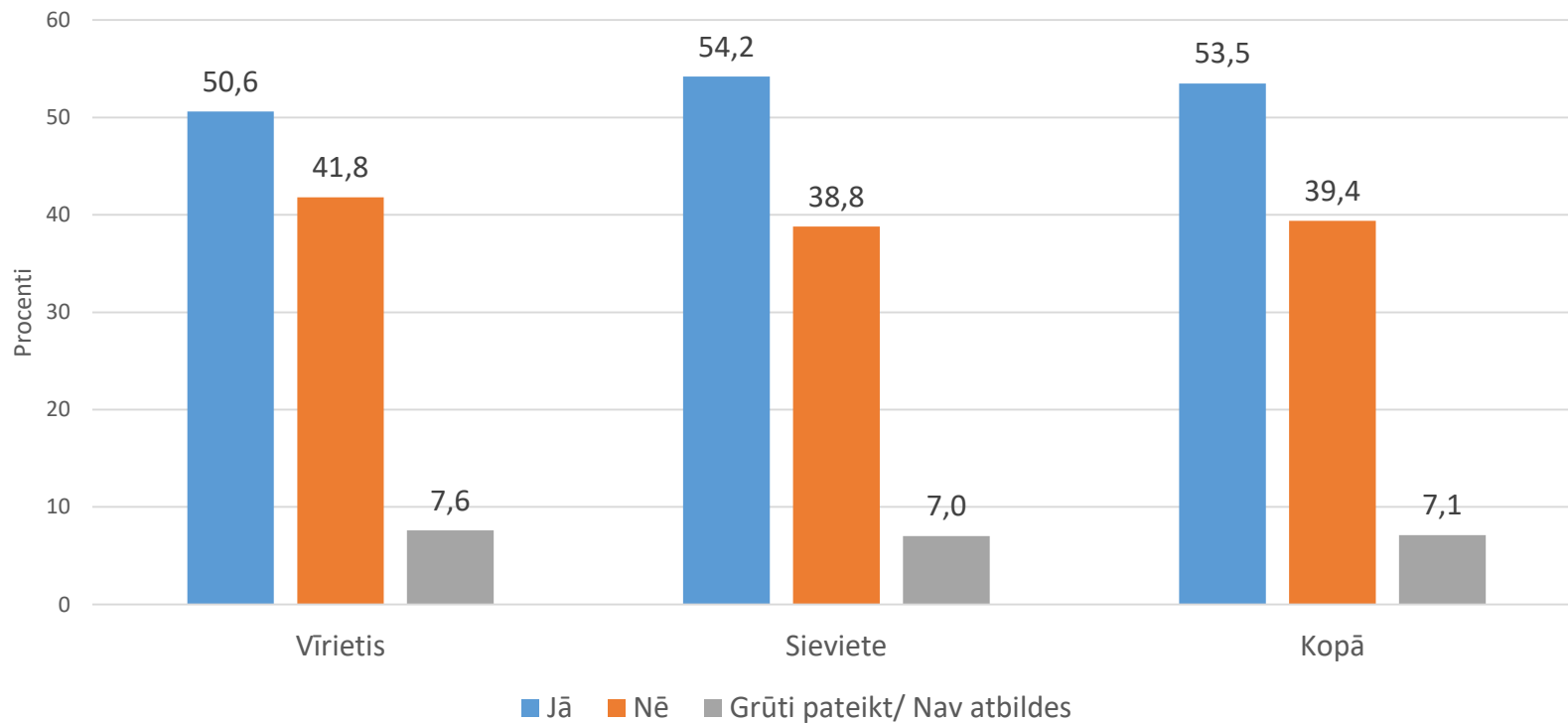
**Manam kolektīvam tika organizēti attālinātie darbinieku saliedēšanas pasākumi
(kopīgas brokastis, pusdienas, spēles u.c.) * % (n=562)**



Esmu juties nomākts un depresīvs * Nodarbošanās statuss * % (n=573)

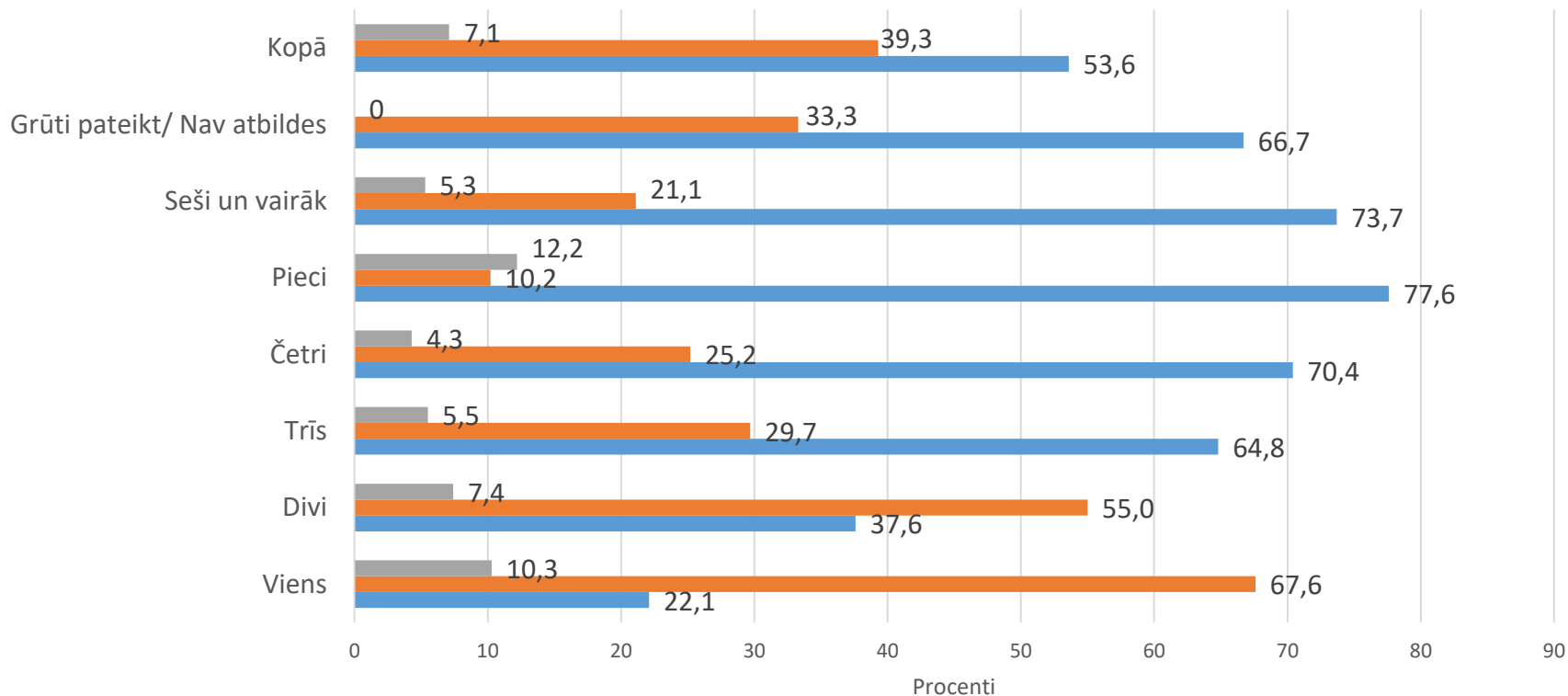


Vai, strādājot attālināti, izjutāt, ka ģimenes dzīve ietekmē spēju veikt darba pienākumus? * Kāds ir Jūsu dzimums? * % * Crosstabulation (n=495)



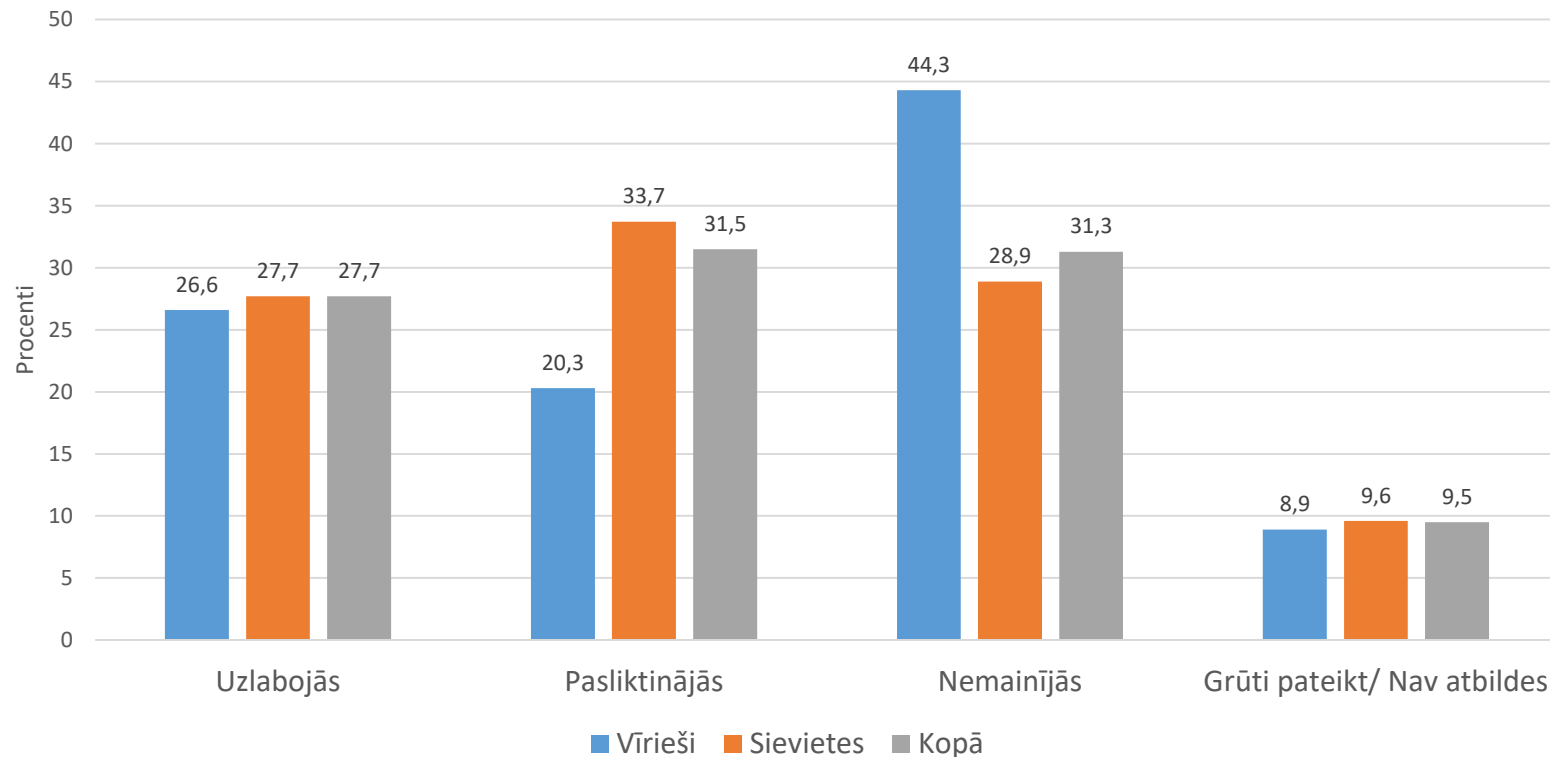
Vai, strādājot attālināti, izjutāt, ka ģimenes dzīve ietekmē spēju veikt darba pienākumus?

* Cik cilvēku dzīvo Jūsu mājsaimniecībā? * % * Crosstabulation (n=494)



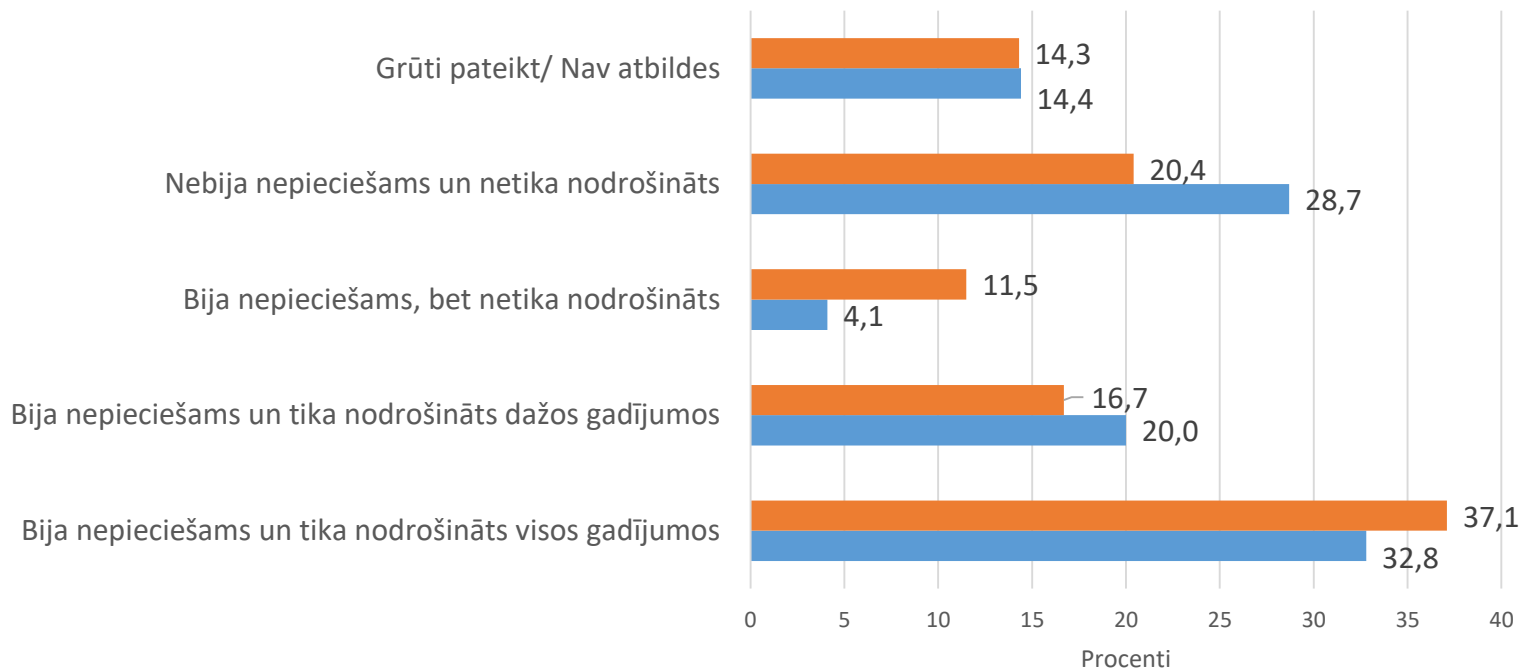
■ Grūti pateikt/ Nav atbildes ■ Nē ■ Jā

Lūdzu, ņemot vērā Jūsu attālinātā darba pieredzi COVID-19 ārkārtējās situācijas laikā, novērtējiet, kā mainījās līdzsvars starp Jūsu darbu un privāto dzīvi * Kāds ir Jūsu dzimums? * % * Crosstabulation (n=495)



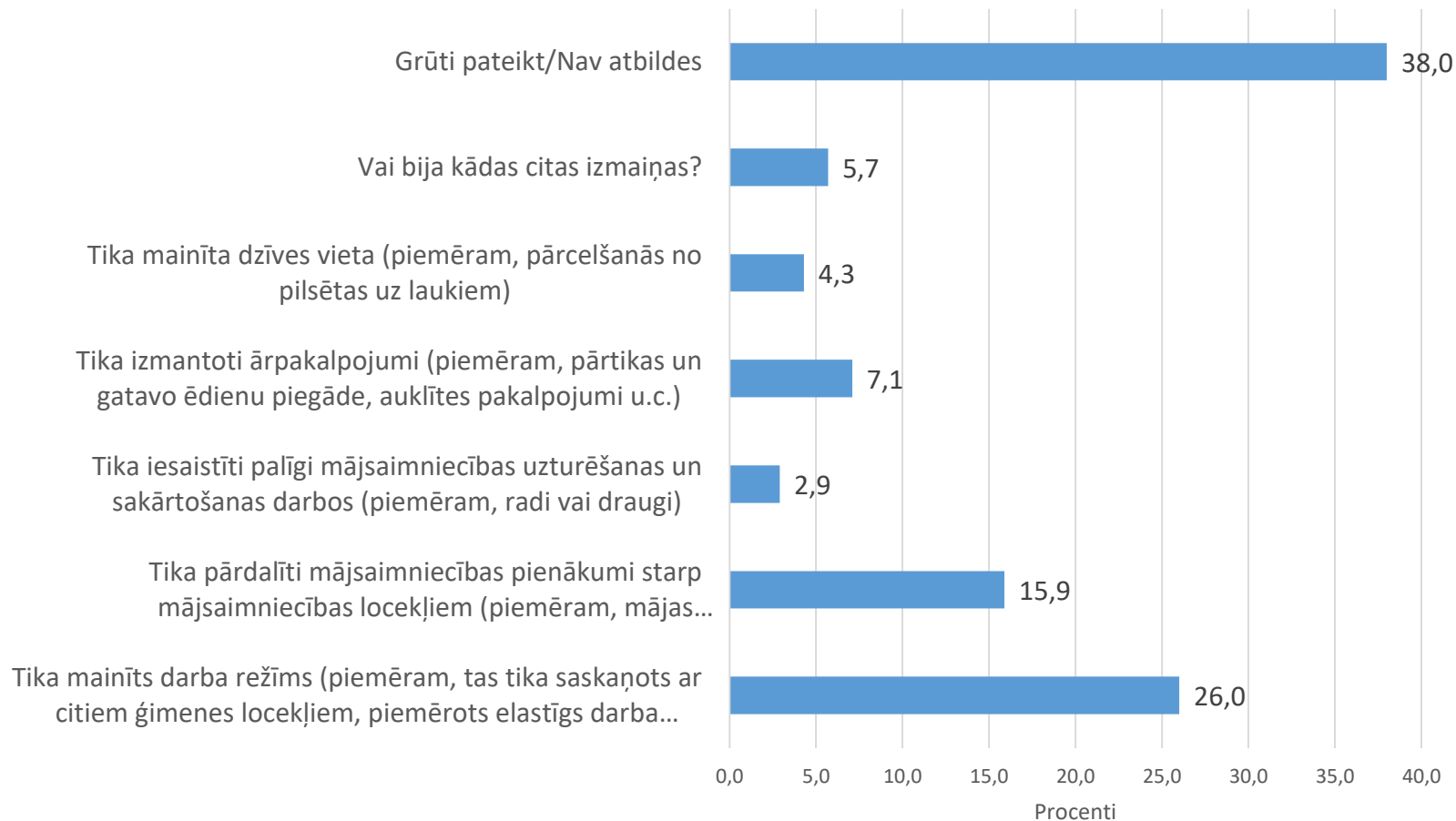
Vai tika ņemta vērā nepieciešamība paveikt gan darbu, gan rūpēties par ģimeni (piemēram, bērnu audzināšanu, izglītošanu) * Kāds ir Jūsu dzimums? * % *

Crosstabulation (n=910)

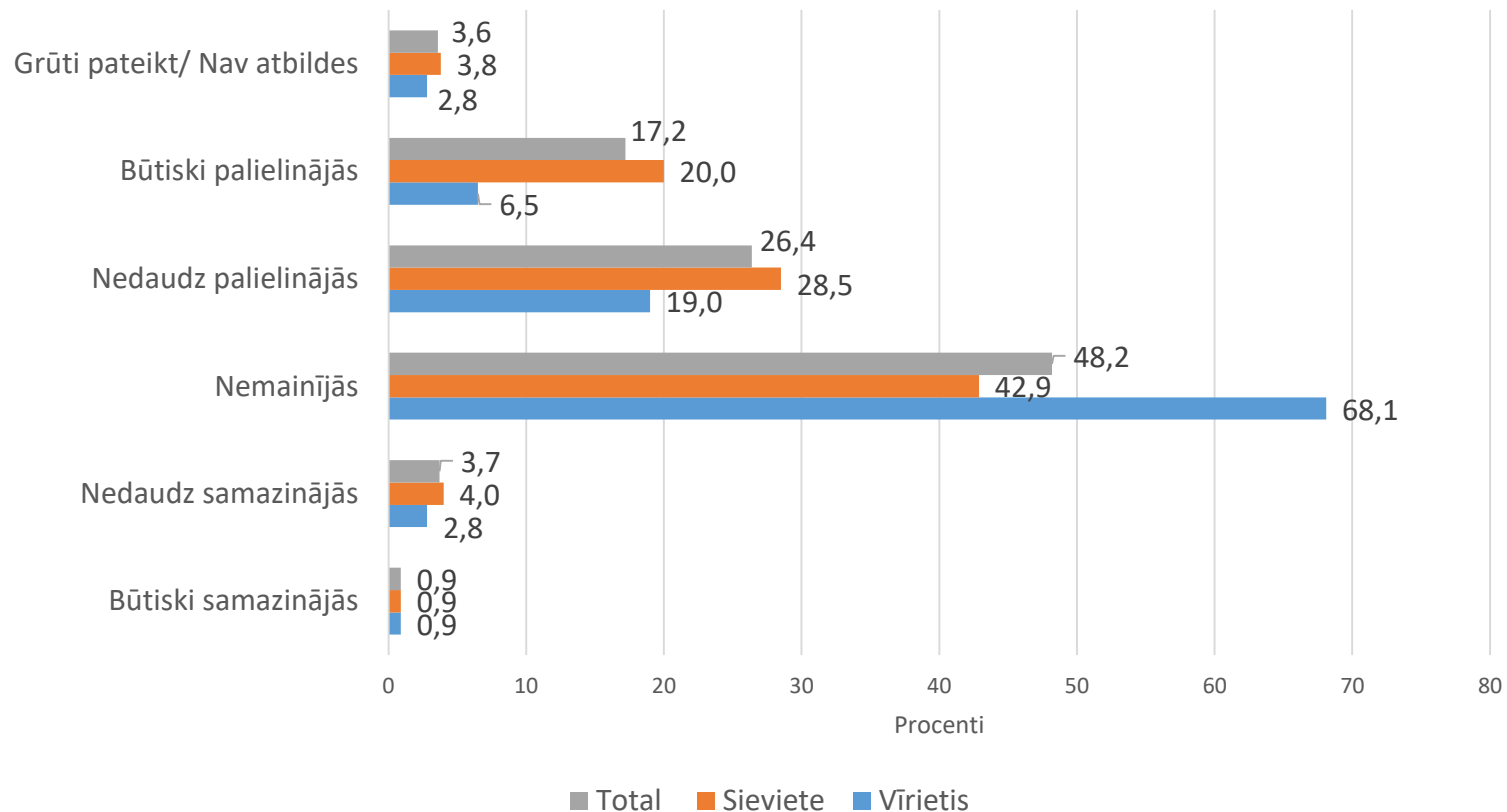


■ Sieviete ■ Vīrietis

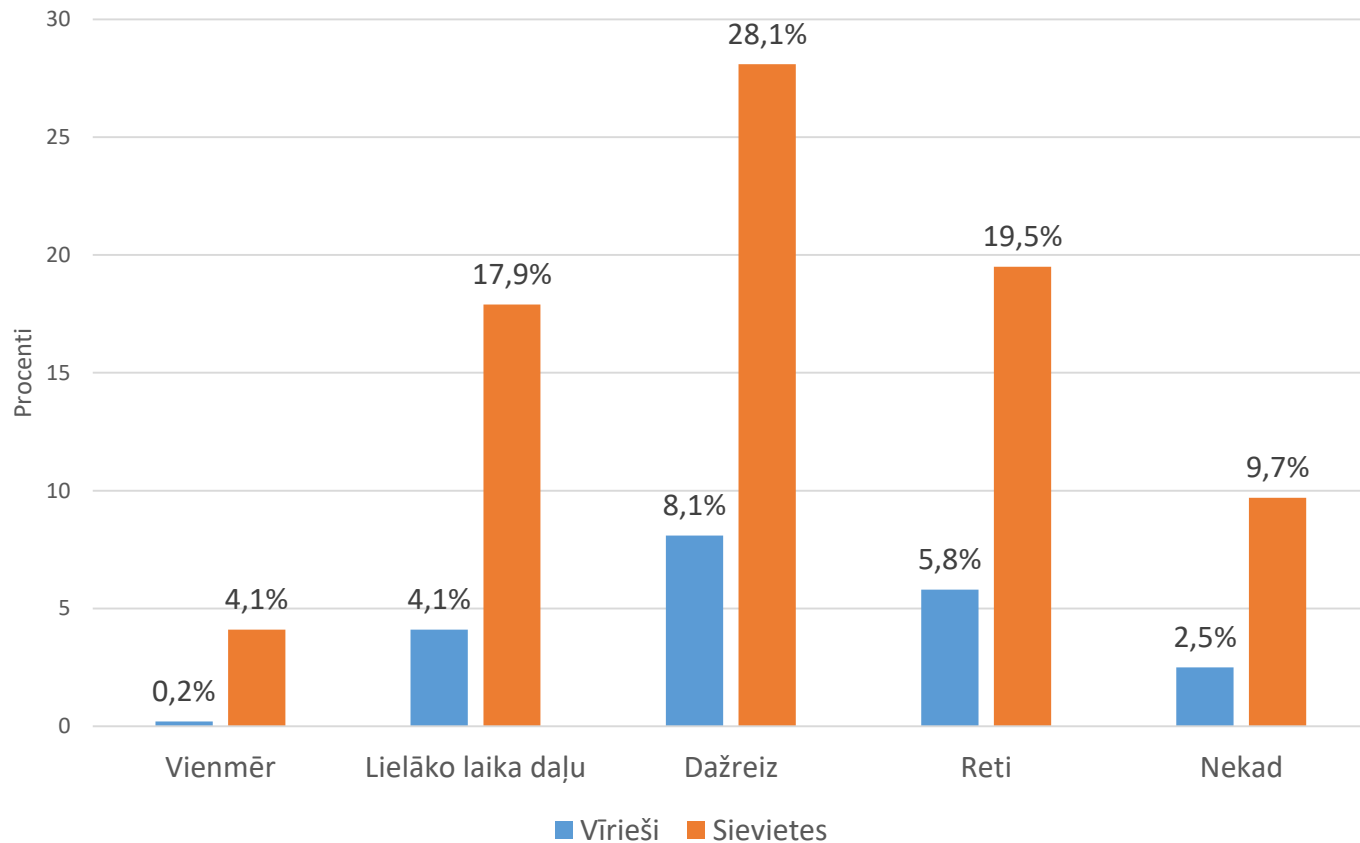
Izmaiņas dienas režīmā Covid-19 laikā * % * (n=1344)



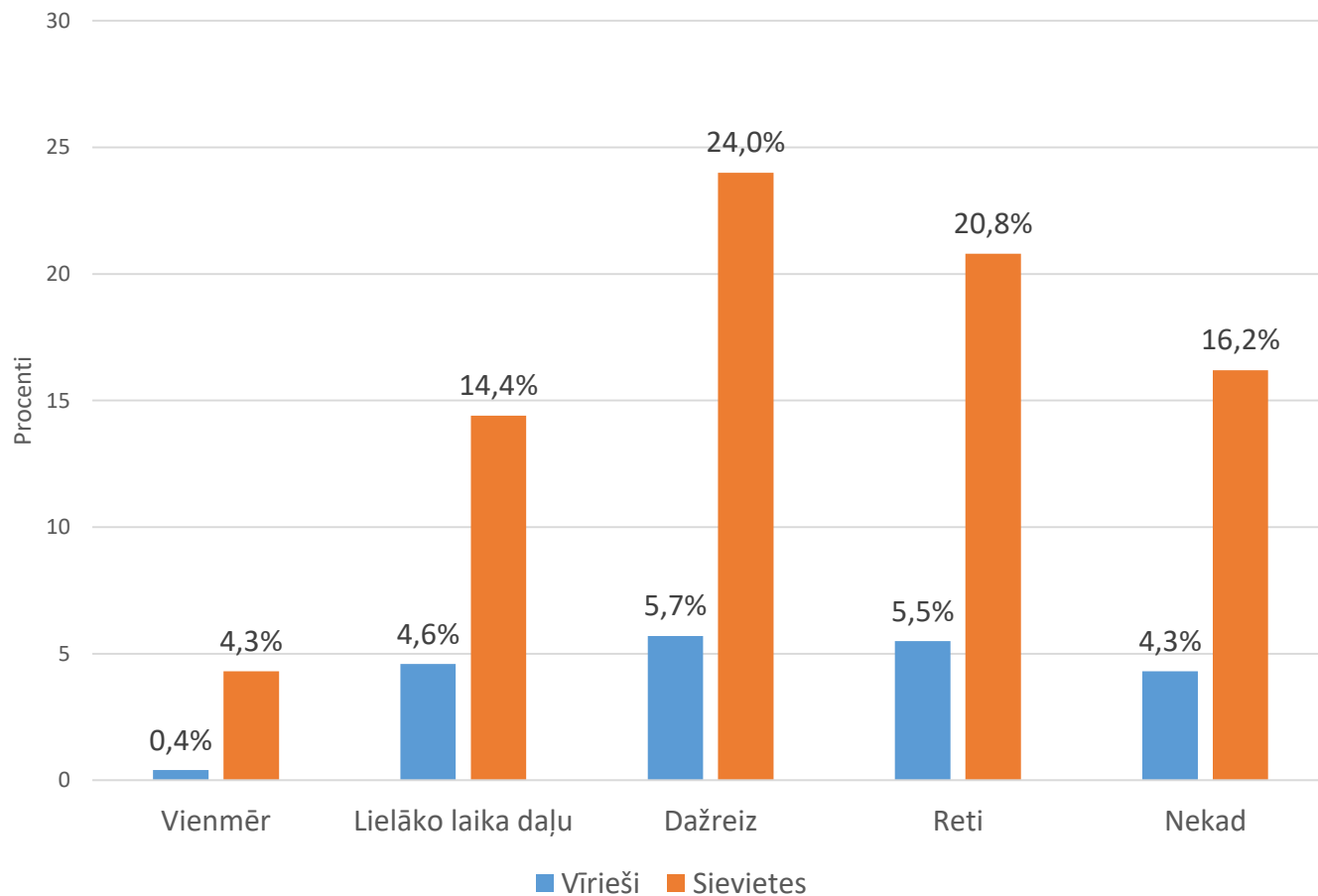
Izmaiņas dienas režīmā Covid-19 laikā: Lūdzu, novērtējiet, kā mainījās Jūsu slodze, veicot mājsaimniecības pienākumus COVID-19 ārkārtējās situācijas laikā: * Kāds ir Jūsu dzimums? * % * Crosstabulation (n=1041)



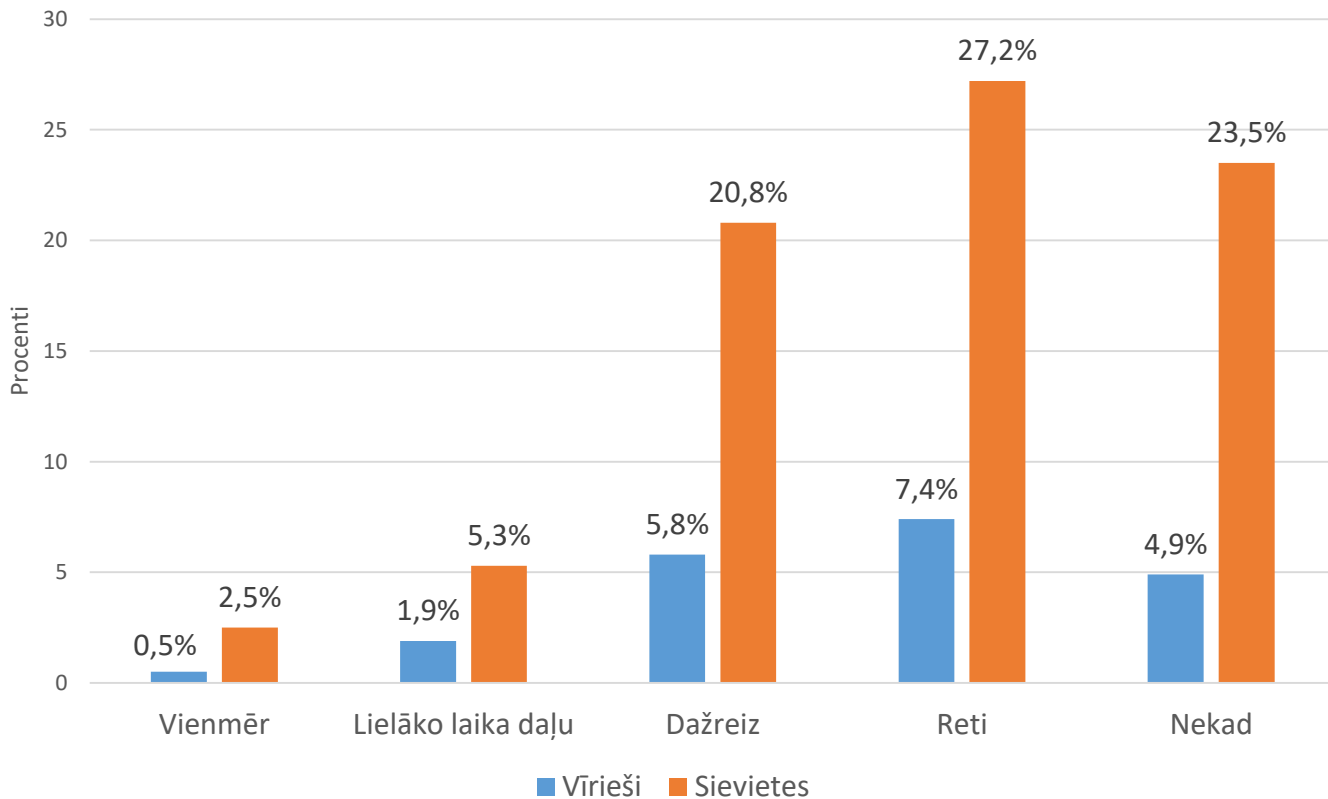
Pēc darba jutos pārāk noguris, lai veiktu mājsaimniecības darbus *
Dzimums * (n=565)



Mans darbs neļāva man veltīt laiku savai ģimenei * Dzimums * (n=563)

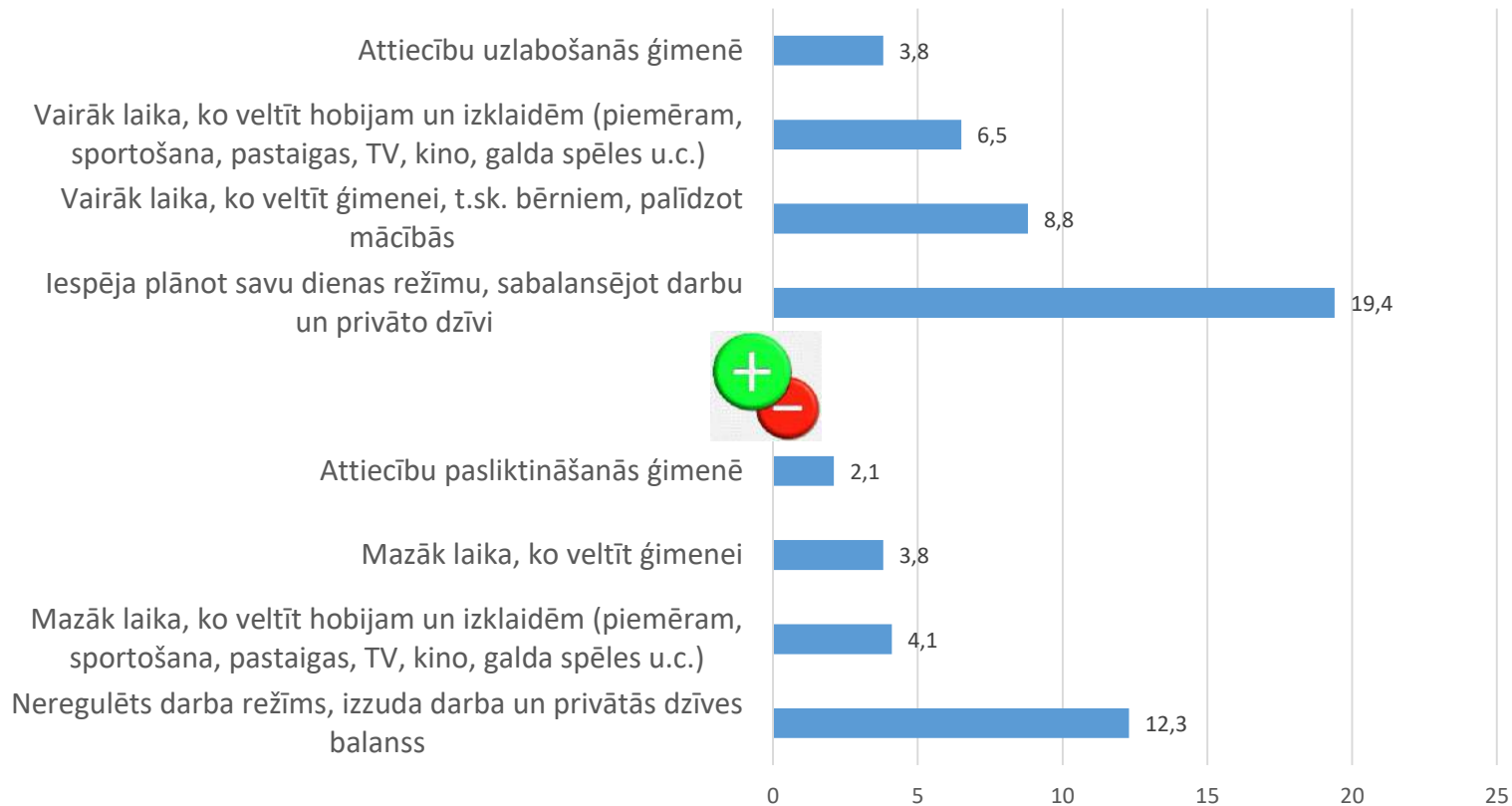


Bija grūti koncentrēties darbam ģimenes pienākumu dēļ * Dzimums *
(n=566)

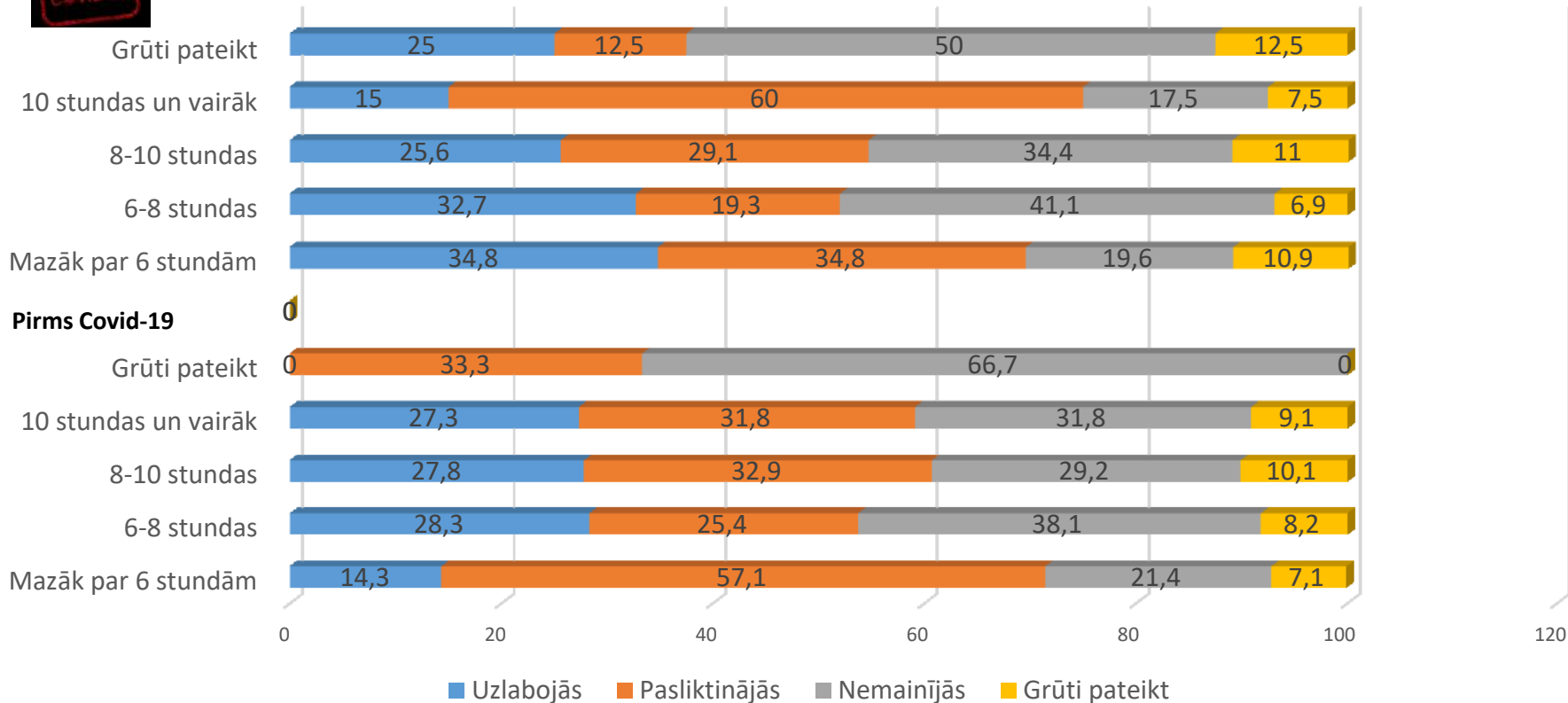


leguvumi un zaudējumi, strādājot attālināti

(n=1823) * %



Līdzsvars starp respondentu darbu un privāto dzīvi: pirms Covid-19 un Covid-19 ārkārtējās situācijas laikā * %



Galvenie secinājumi pēc nodarbināto aptaujas rezultātiem

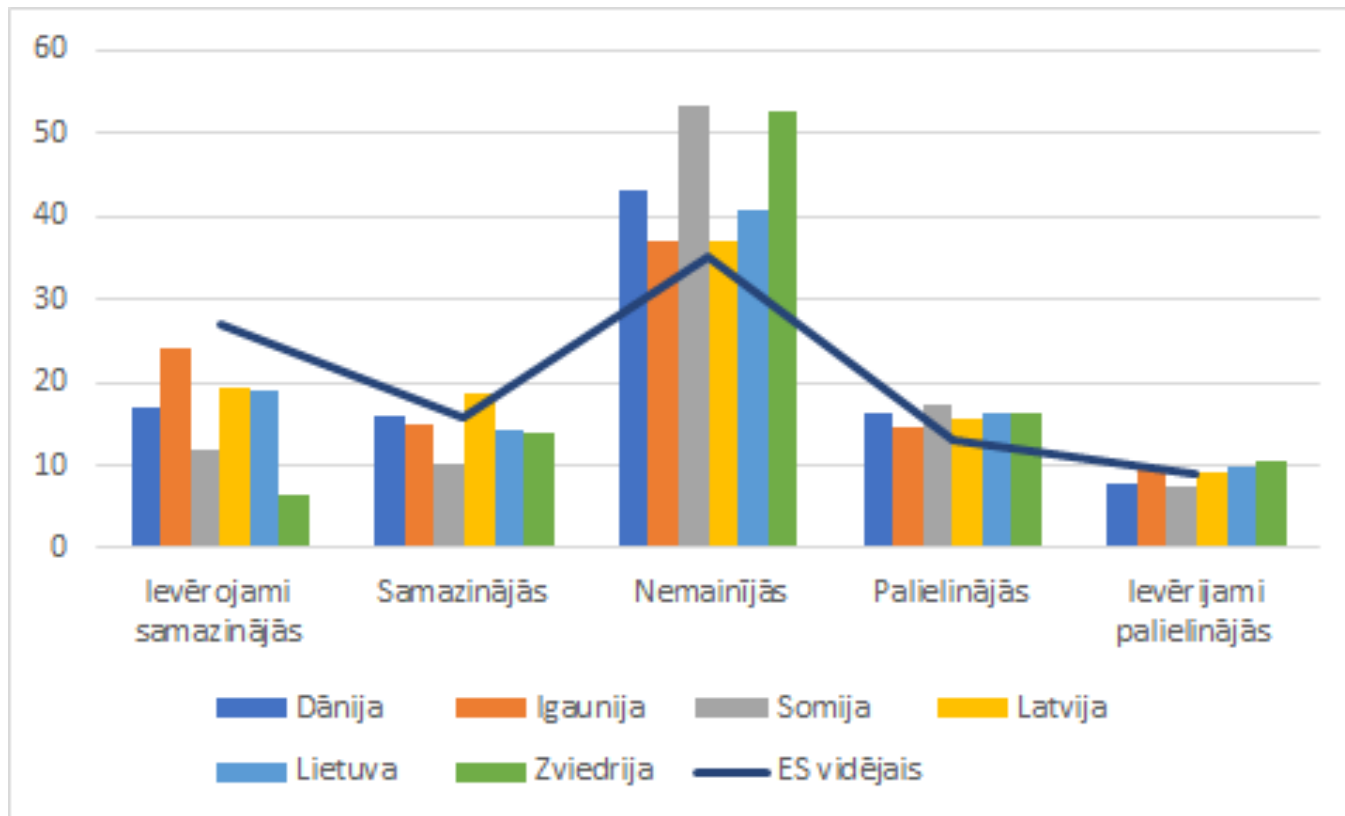
- **Kopumā vērojams dzīves un darba līdzsvara COVID – 19 laikā uzlabojums;**
- **Darbinieki atzinīgi vērtē iespēju plānot savu darba dienas režīmu un darba devēju atbalstu;**
- **Kopumā darba devēji bija atbalstoši attiecībā uz jaunā darba režīma ieviešanu un atbalsta sniegšanu, īpaši ģimenēs, kur aug bērni;**
- **Sievietes un īpaši ģimenēs, kurās ir bērni izjuta lielāku noslogotību saistībā ar attālināto darba režīmu un privātās dzīves līdzsvaru;**
- **Jaunie darba apstākļi ietekmēja mājsaimniecības pienākumu pārdali un ikdienas režīma organizāciju;**
- **Darbinieki pastiprināti izjuta trauksmi un īpaši ģimenēs, kur aug bērni;**
- **Liela daļa darbinieki strādā 8-10 darba stundu režīmā;**
- **Darbinieki labprāt strādātu elastīga darba laika ietvaros, kas orientēts uz darba rezultātu;**
- **Elastīgais un attālinātais darba laiks kļuvis populārs un darbinieki šādā režīmā turpina strādāt arī pēc ārkārtas situācijas;**

Eurofound dati

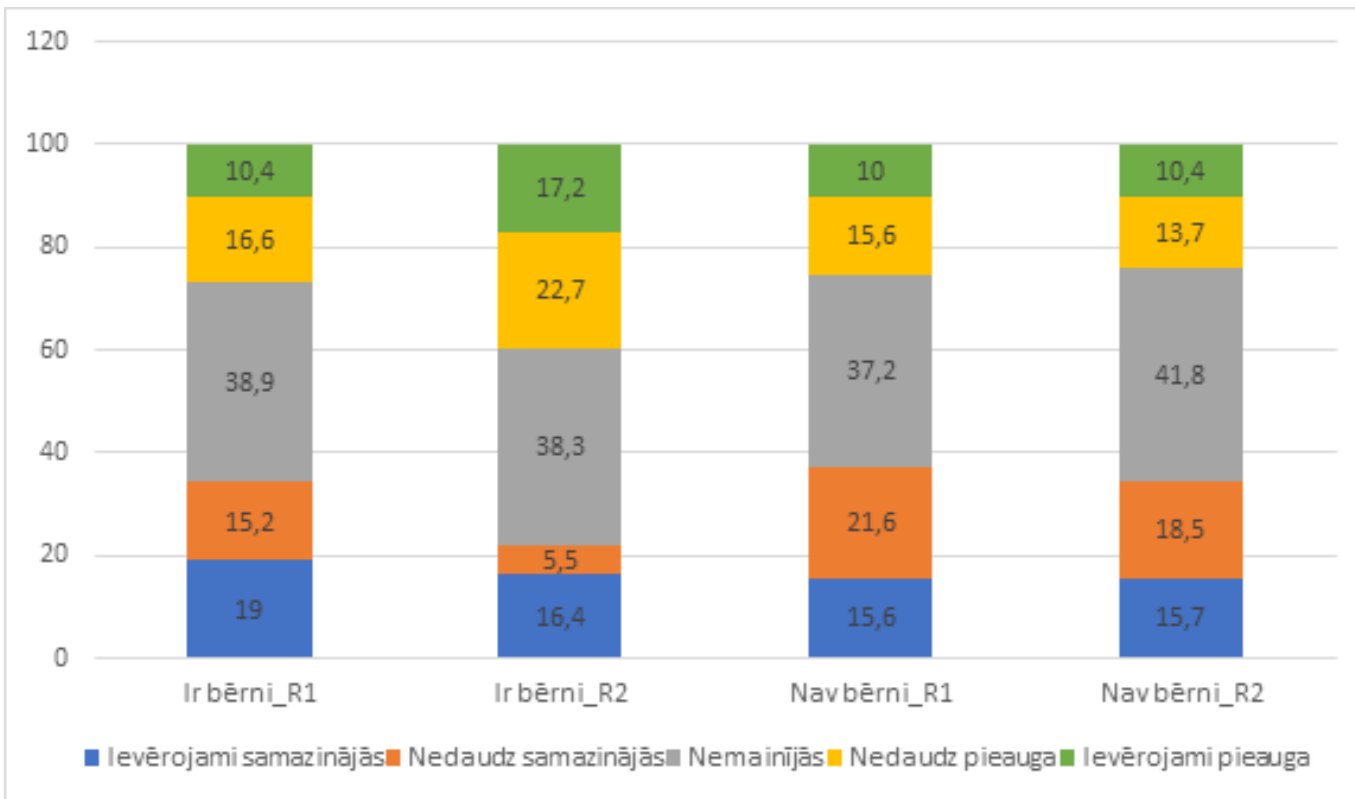


Eurofound dati:

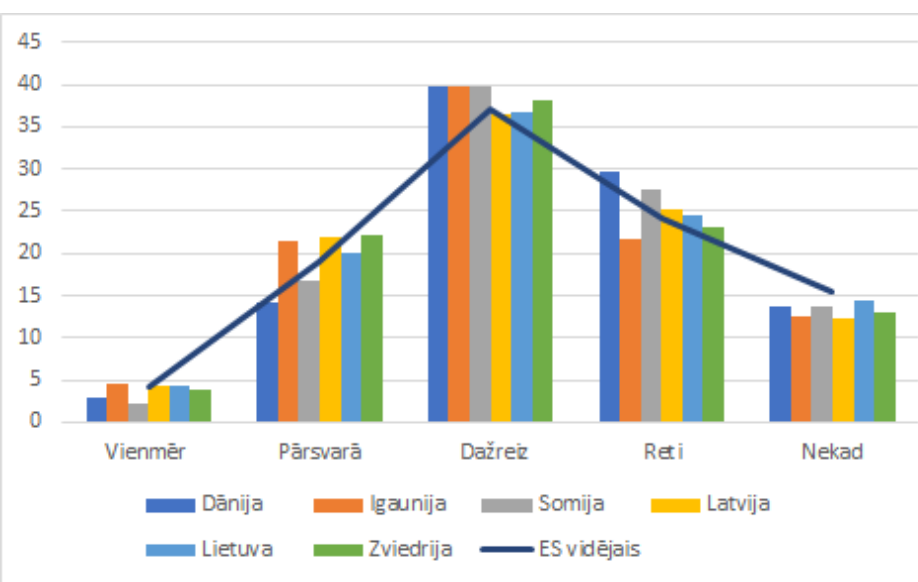
- Saskaņā ar [OECD datiem](#) Latvijā pilnas slodzes darbinieki vidēji 58% no diennakts laika jeb 13,8 stundas velta personīgai aprūpei (ēšanai, gulēšanai utt.) un atpūtai (socializēšanās ar draugiem un ģimeni, vaļaspriekiem, spēlēm, datora un televīzijas lietošanai utt.), kas ir mazāk, salīdzinot ar OECD vidējo rādītāju 15 stundas, un tas ir 6. zemākais rādītājs OECD valstu vidū. Tas ir saistīts ar to, ka Latvijā ir salīdzinoši gara darba nedēļa, piemēram, 2019.gadā Latvijā darba ņēmēju vidējais nostrādāto stundu skaits nedēļā sastādīja 38,8 stundas (ņemot vērā gan normālā laika, gan nepilna laika strādājošos) (Eurostat, 2019).
- Salīdzinot ar pārējām ES valstīm, tieši Baltijas valstīs ir vislielākais nodarbināto īpatsvars, t.i. 66,9%, kuru darba nedēļa ilgst no 35 līdz 42 stundām (dzimumu griezumā - 66,8% sievietes un 67,1% vīrieši).



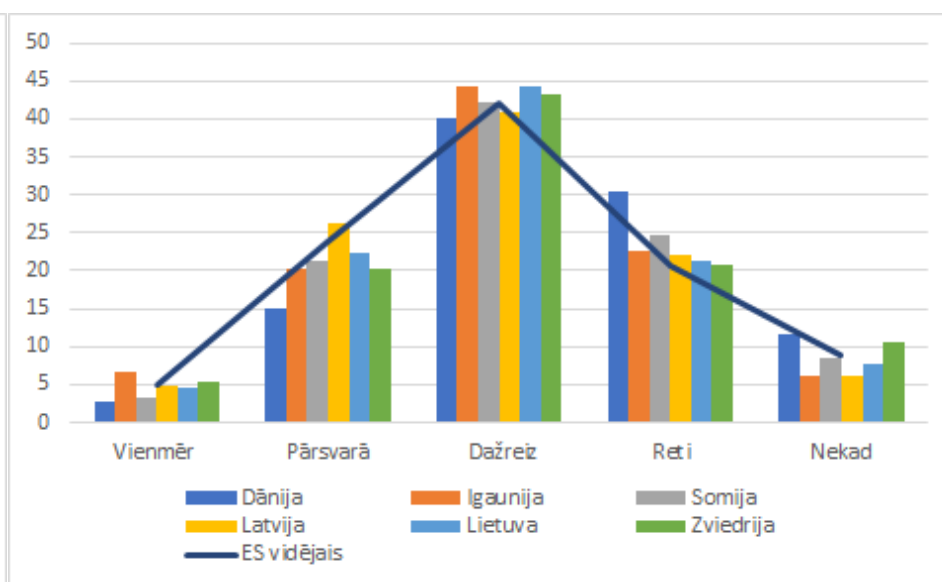
Darba laika izmaiņas COVID 19 pandēmijas laikā Baltijas un Skandināvijas valstīs salīdzinot ar ES vidējo, % R1 n=43871



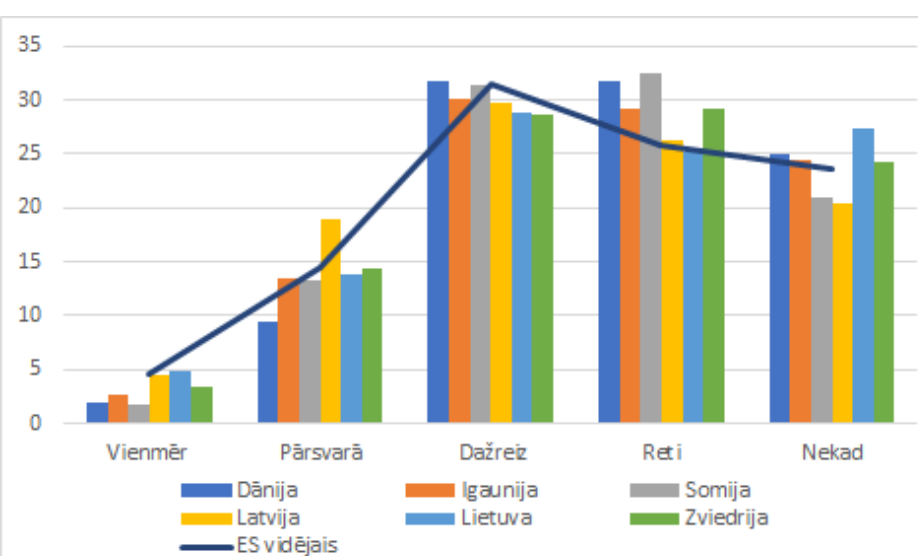
Darba laika izmaiņas Covid-19 pandēmijas laikā, ir bērni līdz 18 gadu vecumam % R1 n= 442, R2 n=377



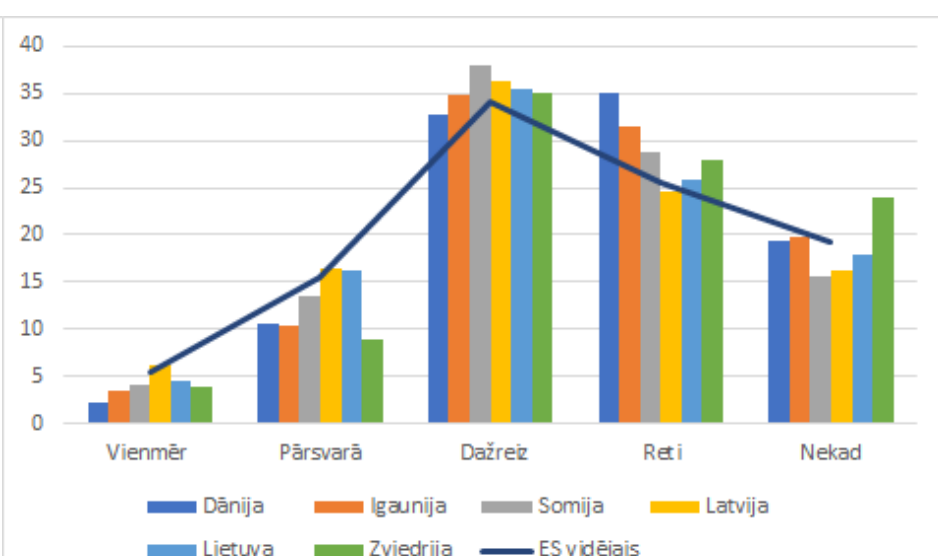
Pēc darba jūtos pārāk noguris, lai veiktu nepieciešamos mājsaimniecības darbus Baltijas un Skandināvijas valstīs salīdzinot ar ES vidējo, % R1 n=43570



Pēc darba jūtos pārāk noguris, lai veiktu nepieciešamos mājsaimniecības darbus Baltijas un Skandināvijas valstīs salīdzinot ar ES vidējo, % R2 n=14503



Konstatēju, ka darbs neļāva veltīt vēlamo laiku savai ģimenei Baltijas un Skandināvijas valstīs salīdzinot ar ES vidējo, % R1 n=43167



Konstatēju, ka darbs neļāva veltīt vēlamo laiku savai ģimenei Baltijas un Skandināvijas valstīs salīdzinot ar ES vidējo, % R2 n=14382

Latvijas pētījumu aģentūras Kantar pētījums:

- 2020. gada augustā veiktā pētījuma rezultāti rāda, ka Latvijā strādājošiem COVID-19 ierobežojumu laikā pavasarī salīdzinoši visgrūtāk bija salāgot darbu un privāto dzīvi, kā arī rūpes par ģimeni. Iezīmējās tendence, ka sievietes, strādājošie ar zemiem ģimenes vidējiem ienākumiem (līdz 300 EUR mēnesī) un tie, kuriem ģimenē ir bērni (it īpaši, ja vairāk nekā četri), salīdzinoši biežāk ir norādījuši, ka bija grūti sabalansēt attālināto darbu ar rūpēm par bērniem, bērnu audzināšanu.

Izaicinājumi



- Turpinoties ārkārtas situācijas apstākļiem elastīga un attālināta darba laika formu meklējumi ilgtermiņā;
- Darba laika un darba snieguma novērtējuma līdzsvara meklējumi;
- Darba laika grafika un privātās dzīves līdzsvarošana attālināta un elastīga darba laika apstākļos;
- Darba devēja (vadītāja) iesaiste darbinieku psiho emocionālās stabilitātes veicināšanā un radoši meklējumi savstarpējās komunikācijas dažādošana jaunajos apstākļos;
- Atbalsts ģimenēm ar bērniem;
- Ģimenes locekļu līdzatbildība mājsaimniecības pienākumu izpildē.

Eurofound (2017). Working time patterns for sustainable work, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Pieejams: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1720en.pdf

Eurostat (2019). Hours of work - annual statistics. Pieejams: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours of work - annual statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_annual_statistics)

Cartmill, C., 2020. New survey shows 87% of staff wish to work from home in post lockdown world. Belfast News Letter. 28 May

Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A practical guide Geneva: International Labour Office, July 2020,

International Labour Organization, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_751232.pdf

Eurofound and ILO. 2020. Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work. Luxembourg and Geneva:

Publications Office of the European Union and ILO.

R Ramakrishnan Work Life Balance during Lockdown, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3717067

R Ramakrishnan Work Life Balance post COVID-19,

https://www.researchgate.net/publication/345385701_Work_Life_Balance_post_COVID

Korpa V. (2012) Darba Darba un ģimenes dzīves saskaņošana privātā sektora

organizācijās, https://www.szf.lu.lv/fileadmin/user_upload/szf_faili/Petnieciba/promocijas_darbi/Viola_Korpa_2012.pdf

Molla R., Office work will never be the same The pandemic brought us more meetings, longer hours, and remote everything. May

21, 2020, 7:30am EDT <https://www.vox.com/recode/2020/5/21/21234242/coronavirus-covid-19-remote-work-from-home-office-reopening>

Power K. (2020), The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families, Sustainability: Science, Practice and Policy, 16:1, 67-73, DOI:10.1080/15487733.2020.1776561

PALDIES PAR
KLĀTBŪTNI!