

**DISKRIMINĀCIJAS AIZLIEGUMA IEVĒROŠANA
DARBA TIESISKAJĀS ATTIECĪBĀS
PRET JAUNAJĀM MĀMIŅĀM**

(2012.gada uzņēmēju un iedzīvotāju aptauju apkopojums)

Pētījuma autori:

Šarlote Bērziņa

Tiesībsarga biroja Tiesiskās vienlīdzības nodaļas vadītāja

Dainis Upmacis

Tiesībsarga biroja Tiesiskās vienlīdzības nodaļas juriskonsults

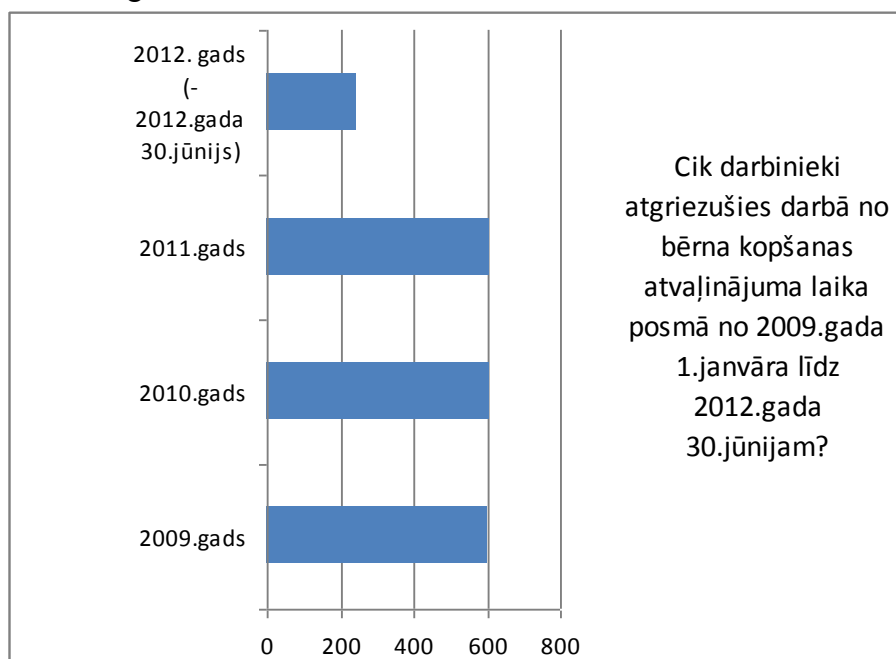
Diskriminācijas aizliegums, tostarp pret jaunajām māmiņām, kuras atgriežas darbā no dzemdību un bērnu kopšanas atvaļinājumiem, ir noteikts Eiropas Savienības pamattiesību hartas 21.pantā, Latvijas Republikas Satversmes 91.pantā, 2006.gada 5.jūlija Eiropas Padomes un Parlamenta direktīvu 2006/54/EK, par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, Eiropas Padomes 1992.gada 19.oktobra Direktīvās 92/85 par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti un Eiropas Padomes 2002. gada 23. septembra direktīvu 2002/73, ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem. Latvijas Republikas Darba likuma 29.pantā noteikts tiešas un netiešas diskriminācijas aizliegums, tomēr, neskatoties uz minēto starptautisko un nacionālo tiesību regulējumu, nereti dzemdību un bērnu kopšanas atvaļinājuma dēļ tiek nostādītas sliktākā situācijā kā pārējie darbinieki. Tiesu prakse nav liela, ir tikai atsevišķi gadījumi tiesībsarga birojā un tiesā, kur konstatēts diskriminācijas aizlieguma pārkāpums pret jaunajām māmiņām.

Lai uzraudzītu normatīvo aktu ievērošanu, izpētītu faktisko situāciju un informētu personas par tiesību aizsardzības mehānismiem, saskaņā ar Tiesībsarga likuma 11.pantu un 12.pantu tiesībsargs 2012.gada nogalē veica divas aptaujas – uzņēmēju un iedzīvotāju vidū. Ņemot vērā to, ka darba devēju skaits ir ļoti liels, tiesībsargs atlasīja tos uzņēmumus, kas sevi ir prezentējuši kā sociāli atbildīgus uzņēmumus un ir saņēmuši ģimenei draudzīga uzņēmuma statusu 2011.gadā vai ir iekļauti 2012.gadā Ilgtspējas indeksa zelta, sudraba vai bronzas grupā. Kopumā tika saņemtas anketas no 37 uzņēmumiem, kas snieguši informāciju par 2065 personām, kuras atgriezušās no bērnu kopšanas atvaļinājuma no 2009.gada. Anketās iekļauti jautājumi gan par darbavietas saglabāšanu vai nodrošināšanu ar līdzvērtīgu amatu kā to nosaka Darba likuma 156.panta ceturtā daļa, atalgojumu, darba pienākumu apjomu.

Pēc uzņēmumu aptaujas veikšanas, tiesībsargs vērsās pie sabiedrības, ar lūgumu informēt par tiem gadījumiem, kad personas ir saskārušās ar diskriminācijas aizliegumu darba tiesiskajās attiecībās. Tika veikta aptauja māmiņu portālā *Māmiņu klubs* <http://www.maminuklubs.lv>, Latvijas ģimenes portālā *Cālis* <http://www.calis.lv>, *Mammām un tētiem* <http://www.mammamuntetiem.lv>, kā arī aptaujas anketa ievietota tiesībsarga mājaslapā <http://www.tiesibsargs.lv>. Kopumā tika saņemtas anketas no 364 cilvēkiem.

1. Bērnu kopšanas atvaļinājums

Uzņēmēju aptaujas rezultāti parādīja, ka nav būtiski mainījies personu, kuras atgriežas no bērna kopšanas atvaļinājuma, skaits no 2009.gada. Uzņēmēji ir norādījuši līdzvērtīgus datus (skat. tabulu). Līdz ar to var secināt, ka arī ekonomiskā pagrimuma periodā uzņēmēju attieksme pašu uzņēmēju ieskatā ir bijusi līdzvērtīga.



Personu tiesības saistībā ar bērna piedzimšanu ne vienmēr ir balstītas tikai uz dzimumu bioloģiskām atšķirībām, bet lielā mērā arī uz sociāli mākslīgi konstruētiem stereotipiem. Tas balstās uz atziņu, ka grūtniecība un krūts barošana praktiski ir vienīgā bioloģiskā atšķirība, kas pastāv starp sievieti un vīrieti, bet pārējās atšķirības balstītas uz stereotipiem un faktiski joprojām ir salīdzinoši neliels skaits vīriešu, kas izvēlas doties bērna kopšanas atvaļinājumā. Vērtējot darbinieku sadalījumu pēc dzimuma, kuri atgriežas no bērnu kopšanas atvaļinājuma, no uzņēmēju aptaujas datiem redzams, ka bērnu kopšanas atvaļinājumā ir devušās 95% sievietes un tikai 5% vīriešu.



2. Informācija par darba tiesisko attiecību turpināšanu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma

Lai izvērtētu, vai darbinieki, kuri atgriežas no bērna kopšanas atvaļinājuma ir saskārušies ar iespējamu diskriminējošu attieksmi, tiesībsargs lūdza uzņēmējiem sniegt informāciju:

- Cik personas viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir turpinājušas darba tiesiskās attiecības tajā pašā amatā vai līdzvērtīgā amatā kā pirms bērna kopšanas atvaļinājumā?
- Cik personas ir saņēmušas paaugstinājumu amatā viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma?
- Cik personas ir parakstījušas darba līguma grozījumus par zemāka amata veikšanu viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma?

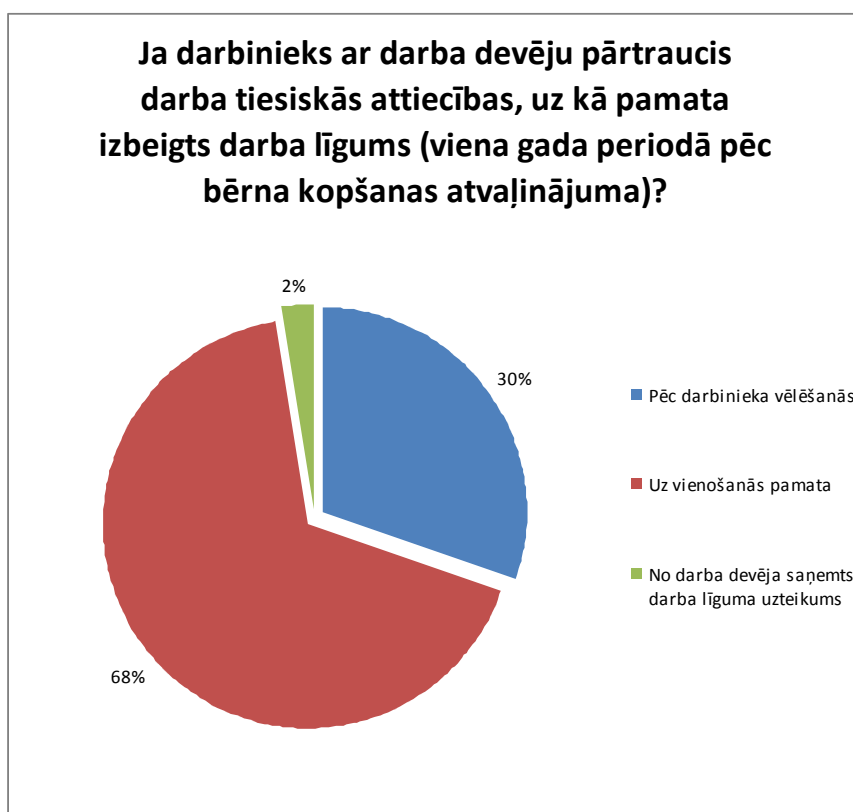


Kopumā uzņēmēji ir snieguši informāciju par 2065 personu darba tiesisko attiecību turpināšanu vai izbeigšanu gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām. Izanalizējot saņemto informāciju var secināt, ka lielākoties - 1165 personai jeb 85% uzņēmumā strādājošo, kuri periodā no 2009.gada līdz 2012.gadam ir atgriezušies no bērna kopšanas atvaļinājuma, ir saglabāts iepriekšējais vai līdzvērtīgs amats. Aptaujas rezultāti neuzrāda, ka personām, atgriežoties no bērnu kopšanas atvaļinājuma, piedāvāts zemāks amats, drīzāk otrādi, uzņēmēji ir norādījuši, ka amats ir saglabāts un gada laikā pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma 151 persona jeb 11 % ir saņēmušas paaugstinājumu. Pazeminātas amatā viena gada laikā pēc atgriešanās no bērnu kopšanas atvaļinājuma ir 80 personas jeb 6%.

Darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas ar 740 personām, kas kopumā veido 35% no aptaujāto personu skaita (2065).

Tiesībsargs lūdza uzņēmējiem sniegt detalizētu informāciju par tiem gadījumiem, kad darba tiesiskās attiecības nav turpinātas, tiesībsargs lūdza norādīt:

- Cik personas viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir izbeigušas darba tiesiskās attiecības pēc paša vēlēšanās?
- Ar cik personām viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir izbeigtas darba tiesiskās attiecības uz vienošanās pamata?
- Cik personas viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir saņēmušas darba līguma uzteikumu? Kāds ir uzteikuma pamatojums?



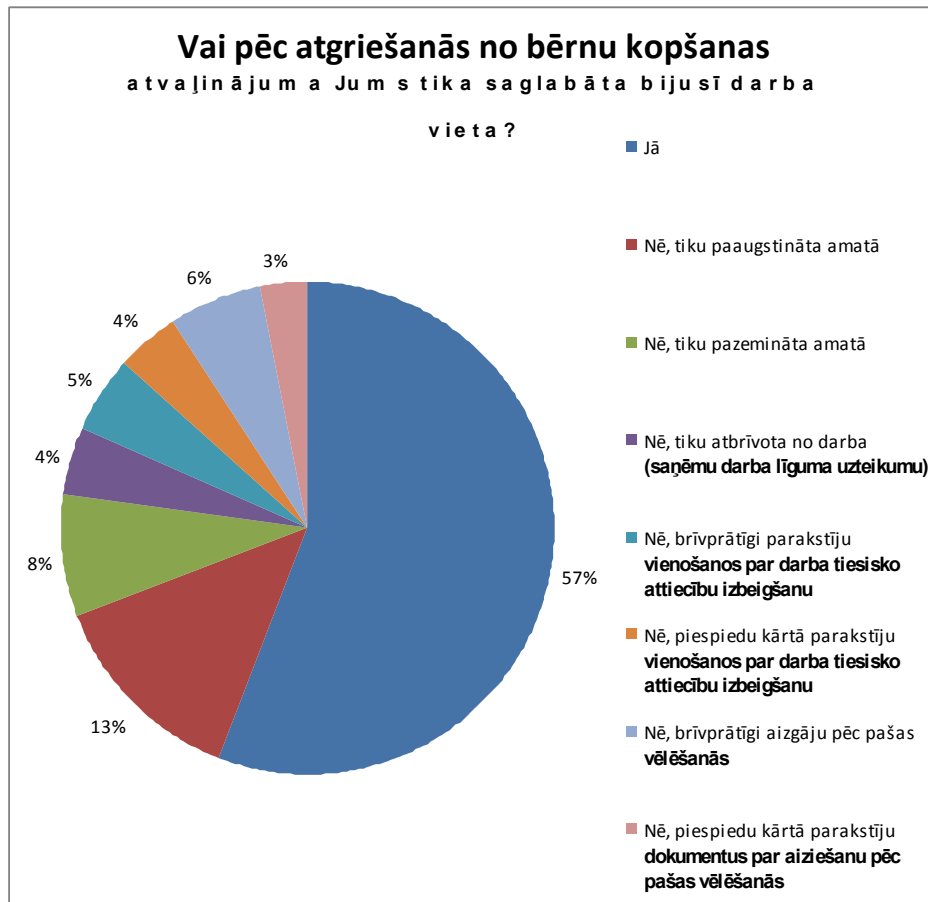
Aptaujas dati parāda, ka lielākoties uzņēmēji šādās situācijās ir izbeiguši darba līgumus uz vienošanās pamata 497 personas jeb 68%, pēc paša vēlēšanās aizgājuši 225 darbinieki jeb 30%, savukārt darba līgums uzteikts ar 18 darbiniekiem jeb 2%.

Nereti tiesībsarga praksē ir sastopami gadījumi, kad personas norāda, ka ir piespiestas parakstīt atlūgumu, tomēr tiesāties un pierādīt gribas neesamību nav gatavi. Iedzīvotāju aptaujā anketas jautājumi tika precizēti. Tiesībsargs lūdza norādīt vai vienošanās ir notikusi brīvprātīgi, vai piespiedu kārtā, tāpat vai darbinieks ir iesniedzis atlūgumu pēc paša vēlēšanās ar mērķi pavadīt laiku ar bērniem, atrodot cita veida nodarbošanos, vai tomēr šī aiziešana no darba ir notikusi darba devēja spiediena rezultātā.

Izanalizējot personu norādīto informāciju redzams, ka lielākā daļai 233 personām, jeb 57% no 364 personām, kuras sniegušas savu viedokli iedzīvotāju aptaujā, ir saglabāta iepriekšējā darbavieta vai līdzvērtīgs darbs kā to nosaka Darba likuma 156.panta ceturrtā daļa. 56 personas jeb 13 % norādījušas, ka gada laikā pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma ir paaugstinātas amatā. 33 personas jeb 8 % tika pazeminātas amatā. Lai gan pazeminājuma amatā dati ir salīdzinoši mazāk, nekā paaugstinājuma, tomēr saskaņā minēto ar normatīvo regulējumu personas grūtniecībai un dzemdību, bērnu kopšanas atvaļinājumi vispār nedrīkst ietekmēt personas tiesības uz nodarbinātību.

Kopumā ar 95 personām jeb 22 % no aptaujas 364 dalībniekiem darba tiesiskās attiecības nav turpinājušās. Iemesli ir dažādi. 18 aptaujātie, jeb 4% saņēma darba līguma uzteikumu pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma. Diemžēl vairums no šīm personām nav vērsušās pie tiesībsarga vai tiesā, gadījumā, ja uzteikums personas ieskatā ir bijis nepamatots. 21 aptaujātais, jeb 5 % ir parakstījuši brīvprātīgi vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu tāpat 25 personas jeb 6 % no aptaujātajiem ir brīvprātīgi parakstījušas vienošanos par aiziešanu pēc pašas vēlēšanās. Salīdzinoši liels skaits tomēr ir to personu, kuras norāda, ka piespiedu kārtā ir parakstījušas vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu 18 personas jeb 4 %, tāpat 13 personas jeb 3 % ir piespiedu kārtā parakstījušas vienošanos par aiziešanu no darba pēc pašas vēlēšanās. Šādas situācijas nav pieļaujamas, sabiedrība ir attiecīgi informējama par savām tiesībām neparakstīt tāda vieda dokumentus, kuru saturam nepiekrīt un attiecīgi izglītojama par tiesību aizsardzības

mehānismiem, gadījumā ja darba līgums tiek uzteikts prettiesiski, neievērojot normatīvajos aktos noteikto diskriminācijas aizliegumu.



Salīdzinot uzņēmēju un iedzīvotāju sniegto informāciju, redzams, ka lielākoties personām ir saglabāts tas pats vai līdzvērtīgs darbs, kuru persona ieņēmusi pirms došanās bērnu kopšanas atvaļinājumā. Uzņēmēju aptaujā redzams, ka ar 65% no 2065 personām, kurām beidzies bērnu kopšanas atvaļinājums, ir saglabātas darba tiesiskās attiecības gada laikā pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma beigām, savukārt iedzīvotāji ir norādījuši, ka darbu turpinājuši 78% no aptaujātajiem 364 personām. Tāpat nedaudz lielāki rādītāji gan uzņēmēju, gan iedzīvotāju aptaujā ir par paaugstinājumu darbā gada laikā pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma, nevis samazinājuma. Saskaņā ar normatīvo regulējuma nav pieļaujama nekāda veida diskriminācija, līdz ar to ir novēršami visi gadījumi, kad darba tiesiskās attiecības pēc personas grūtniecības, dzemdību, bērnu kopšanas atvaļinājuma ir izbeigtas prettiesiski vai piespiedu, ar maldību, spaidiem vai viltu, darbinieku piespiežot parakstīt vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu vai atlūgumu.

3. Informācija par atalgojumu

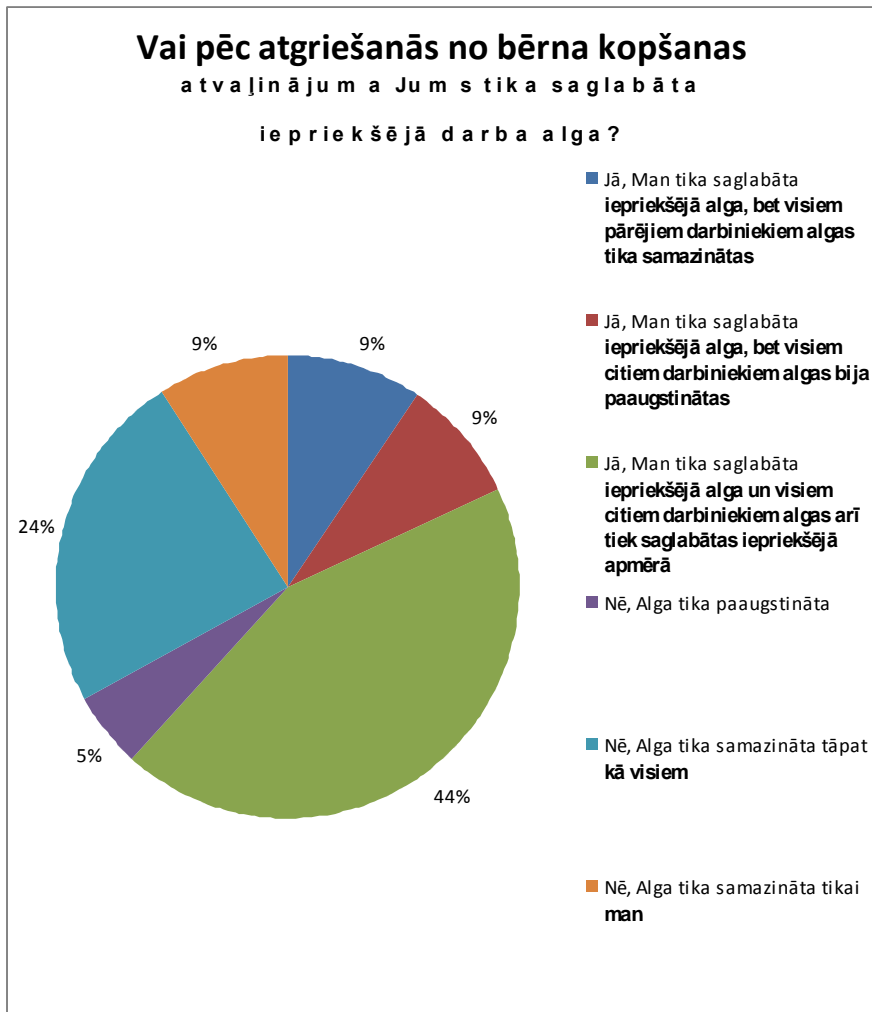
Lai pārbaudītu stereotipu, ka bērnu kopšanas atvaļinājuma periodā persona zaudē profesionālo kvalifikāciju, kā arī, lai noskaidrotu, vai darba devējs ievēro darba likumā un tiesu praksē nostiprināto principu, ka grūtniecības, dzemdību, bērnu kopšanas atvaļinājumi nedrīkst ietekmēt personas atalgojumu, tiesībsargs lūdza uzņēmējiem sniegt informāciju:

- Cik personas viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir saņēmušas to pašu atalgojumu kā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma?
- Cik personām viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir paaugstināts atalgojums? Kādi ir bijuši paaugstinājuma iemesli?
- Cik personām viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir samazināts atalgojums? Kādi ir bijuši samazinājuma iemesli?



Izanalizējot saņemtos datus, redzams, ka lielākoties darba devēji ir norādījuši, ka ir saglabāts iepriekšējais atalgojums - 63 %, tomēr arī šāda rīcība var tikt vērtēta kā diskriminējoša gadījumos, kad pārējiem darbiniekiem ir notikušas atalgojuma izmaiņas. Darba devējam ir pienākums proporcionāli paaugstināt atalgojumu personai, kura atgriežas no bērnu kopšanas atvaļinājuma līdzvērtīgi kā pārējiem darbiniekiem. 27 % darbinieku ir paaugstināts atalgojums, savukārt 10 % samazināts. Šie dati sniedz vispārīgu informāciju par situāciju darba tirgū, katrā individuālajā gadījumā ir svarīgi izvērtēt personas, kura atgriežas no bērnu kopšanas atvaļinājuma, atalgojumu salīdzinoši ar pārējiem līdzīgos amatos strādājošiem.

Iedzīvotāju anketā jautājumi tika precizēti ar mērķi noskaidrot minēto atšķirību, kad darbiniekam alga tika saglabāta, bet pārējiem līdzīgos amatos strādājošiem alga paaugstināta, vai samazināta.

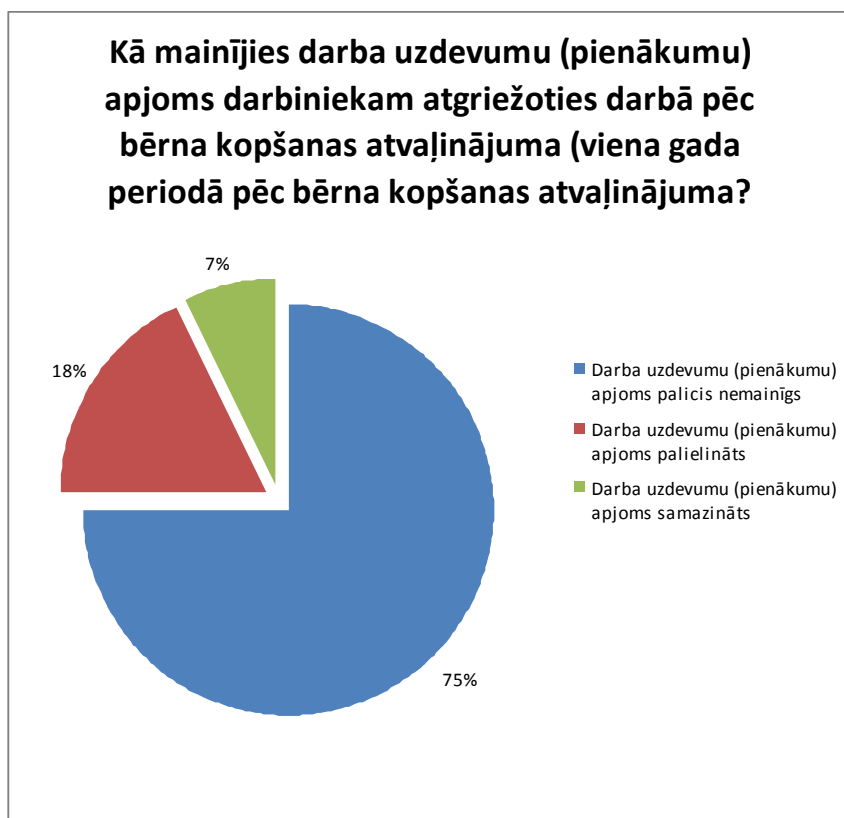


Lielākoties iedzīvotāju aptaujā norādītie dati būtiski neatšķiras no uzņēmēju sniegtās informācijas. Atgriežoties no bērnu kopšanas atvaļinājuma atalgojums ir saglabāts iepriekšējais 156 personām jeb 44 % no 364, kas piedalījās aptaujā, norādot, ka arī pārējiem darbiniekiem ir saglabāts iepriekšējais atalgojums. Ekonomiskās lejupslīdes dati parādās arī šajā aptaujā - 86 personas jeb 24% no aptaujas dalībnieku norādījuši, ka atalgojums ir samazināts pēc tādiem pašiem principiem kā pārējiem strādājošiem. Šie dati būtiski atšķiras no uzņēmēju sniegtās informācijas, no kuras izriet, ka tikai 10% personu, kuras atgriežas no bērnu kopšanas atvaļinājuma, no 2009.gada līdz 2012.gadam ir samazināts atalgojums. Tas varētu skaidrojams ar to, ka uzņēmumu aptauja tika veikta salīdzinoši lielos uzņēmumos, kas neatspoguļo visu darba tirgus daudzveidību. Tāpat uzņēmēji procentuāli vairāk ir norādījuši 27 %, ka alga tika paaugstināta personām gada laikā pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma, savukārt iedzīvotāji norādījuši, ka alga tika paaugstināta tikai 5 % gadījumu. Iedzīvotāju aptaujā personas salīdzinoši vienādi sniegušas datus par gadījumiem, kad personai, kura atgriežas no bērna kopšanas atvaļinājuma, alga tikusi saglabāta iepriekšējā, bet visiem pārējiem samazināts 9 % tāds pats rādītājs ir gadījumos, kad personai, kura atgriežas no bērna kopšanas atvaļinājuma alga saglabāta iepriekšējā, bet pārējiem strādājošiem paaugstināta.

5. Informācija par darba pienākumu apjomu

Lai pārliecinātos, vai pēc bērna kopšanas atvaļinājuma personai saglabāti iepriekšējie darba pienākumi, tiesībsargs lūdza sniegt informāciju:

- Cik personām viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir bijis jāveic tos pašus darba pienākumus kā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma?
- Cik personām viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir paaugstināts darba pienākumu apjoms? Kāds tam ir iemesls?
- Cik personām viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir samazināts darba pienākumu apjoms? Kāds tam ir iemesls?



75% darba devēji snieguši informāciju, ka darba pienākumu apjoms ir palicis nemainīgs, 18% gadījumu pienākumu apjoms palielināts.

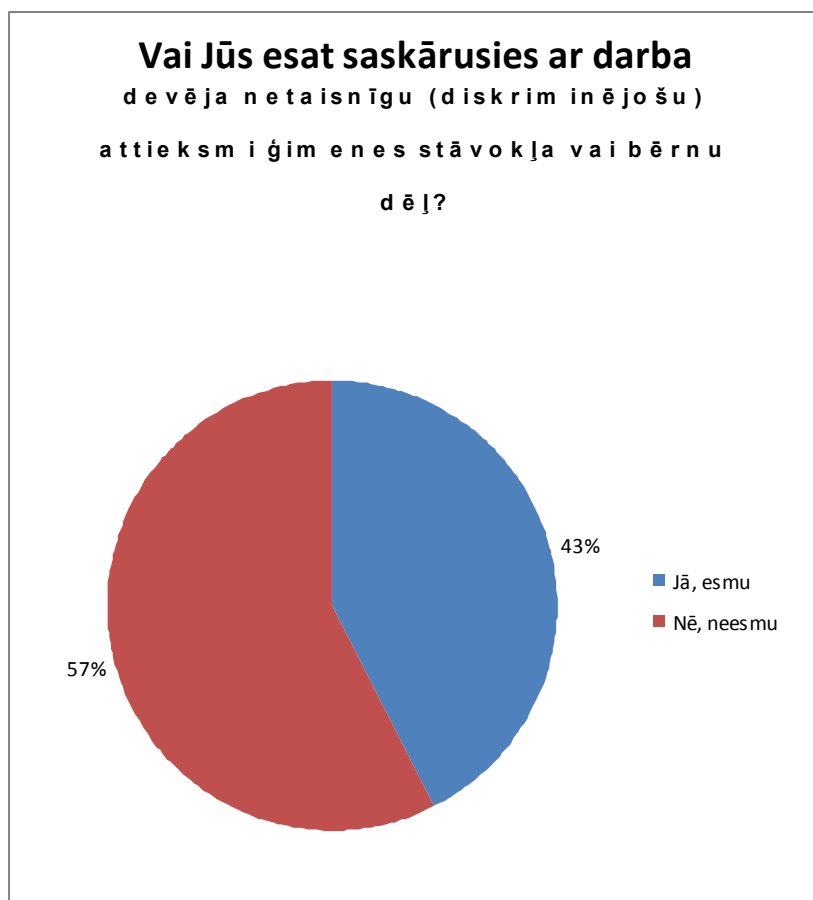
Šāda satura jautājums tika uzdots arī iedzīvotāju aptaujā, lūdzot norādīt, vai darba pienākumu apjoms ir saglabāts iepriekšējais, paaugstināts, vai samazināts.



Izanalizējot gan darba devēju gan darbinieku sniegto informāciju, redzams, ka lielākoties darba pienākumu apjoms personām, kuras atgriežas no bērna kopšanas atvaļinājuma ir palicis nemainīgs, darba devēji norādījuši, ka darba pienākumu apjoms saglabāts iepriekšējais 75% gadījumu personām, kuras atgriezušās no bērna kopšanas atvaļinājuma periodā no 2009.gada līdz 2012.gadam, savukārt iedzīvotāji norādījuši, ka 62%. Salīdzinoši lielāks ir to iedzīvotāju skaits, kuri norādījuši, ka darba pienākumu apjoms ir ticis palielināts – 22%, kas tikai nedaudz atšķiras no uzņēmēju norādījumiem 18 %, līdz ar to var secināt, ka bērnu kopšanas atvaļinājums nav būtiski ietekmējis darba pienākumu apjomu, kas uzticēts personai, atgriežoties no bērnu kopšanas atvaļinājuma.

6. Diskriminācijas aizlieguma ievērošana

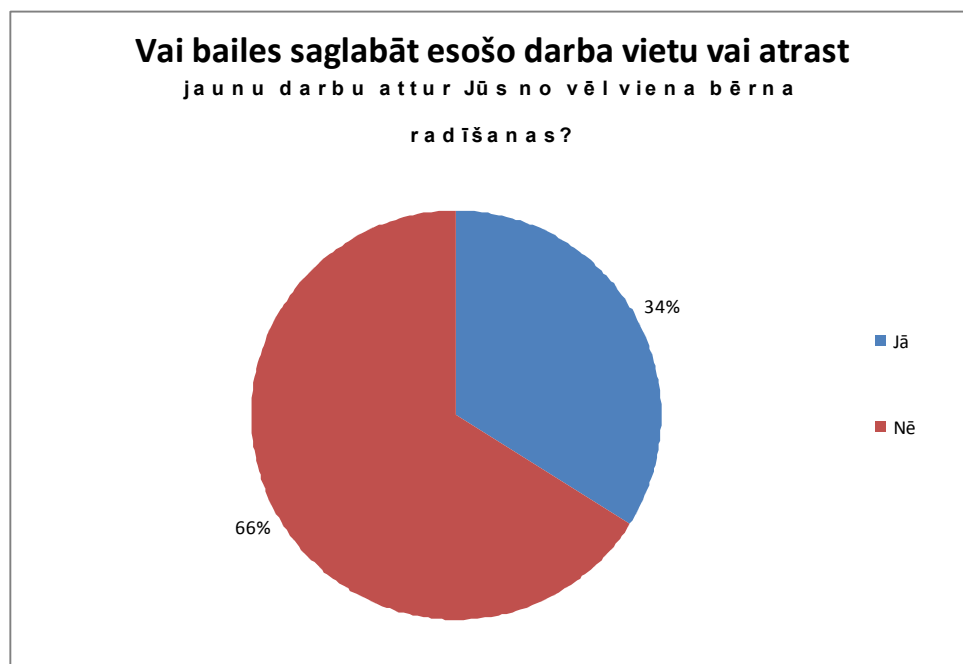
43% no aptaujātajiem 364 personām no māmiņu portālu apmeklētājiem ir norādījuši, ka ir saskārušies ar netaisnīgu (diskriminējošu) attieksmi ģimenes stāvokļa vai bērnu dēļ.



Tāpat uz jautājumu, vai darba devējs izturas pretimnākoši, ja ir saslimuši bērni vai citu ģimenes apstākļu dēļ nepieciešams doties mājās pirms darba laika beigām, 33% 364 iedzīvotāju aptaujas dalībniekiem norādījuši, ka strādā tāpat kā pārējie bez jebkādiem atvieglojumiem.



Vai bailes saglabāt esošo darbu vai atrast jaunu darbu attur Jūs no vēl viena bērna radīšanas?



Papildus iedzīvotāju aptaujai tika saņemti zvani, elektroniski un rakstveida iesniegumi, kur personas norādīja uz konkrētām situācijām, kā izpaudusies darba devēja diskriminējošā attieksme personas bērnu kopšanas atvaļinājuma dēļ, lielākoties no šādas diskriminējošas attieksmes cietušas sievietes (neviens vīrietis nevērsās ar konkrēta gadījuma atspoguļojumu). Tomēr tikai atsevišķos gadījumos jaunās māmiņas bija gatavas aizstāvēt savas tiesības un vērsties tiesībsarga birojā vai tiesā. Pamatojums tam, ir nevēlēšanās iegūt tāda cilvēka reputāciju, kas „sūdzas” un bailes atrast darbu nākotnē. Tāpat atsevišķos gadījumos ekonomiskā situācija spiedusi samierināties ar sliktākiem darba nosacījumiem nekā pirms došanās bērnu kopšanas atvaļinājumā, piekrītot darba devēja piedāvātajam amata un atalgojuma samazinājumam, kas parādās augstāk minētajos datos.

1. Tiesībsarga birojā vērsās finanšu uzņēmuma darbiniece, norādot uz diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma. B.B. norādīja, ka darba devējs bērna kopšanas atvaļinājuma laikā izsaucis viņu uz pārrunām, kur piedāvāja zemāku amatu, kas nav līdzvērtīgs darbam, ko iesniedzēja veica pirms došanās bērnu kopšanas atvaļinājumā. B.B. šim piedāvāja nav piekritusi. B.B. vērsa uzmanību, ka darba devējam bija iespēja nodarbināt viņu iepriekšējā vai līdzvērtīgā amatā, tomēr darba devējs nav ievērojis normatīvo regulējumu. Ar vīrieti, kurš tika pieņemts uz B.B. bērna kopšanas atvaļinājuma laiku, tika noslēgts beztermiņa līgums. Darba devējs piedāvāja vienoties par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, izmaksājot kompensāciju 2 mēnešalgu apmērā. B.B. šo piedāvājumu noraidījusi. Tad darba devējs pārrunās norādīja, ka pirms aiziešanas bērnu kopšanas atvaļinājumā B.B. pieņemto lēmumu rezultātā ir radīti uzņēmumam 500 000 EUR lieli zaudējumi. B.B. vērsa uzmanību uz to, ka lēmumi tika pieņemti kolektīvi un brīdī, kad zaudējumi radušies, uzņēmuma vadība nav cēlusi pret viņu pretenzijas. Tiesībsargs ierosināja pārbaudes lietu un vērsās pie darba devēja ar lūgumu sniegt skaidrojumu par minēto situāciju. Pēc minētā lūguma saņemšanas darba devējs piedāvāja B.B. vienošanos, izmaksājot kompensāciju 9 mēnešalgu apmērā un atsaukt iesniegto iesniegumu. B.B. piekritusi, jo sapratusi, ka nevar turpināt strādāt, ja ir šāda darba devēja attieksme. Ņemot vērā personu izlīgumu, tiesībsargs izbeidza pārbaudes lietu.
2. Tiesībsarga birojā vērsās bankas darbiniece, norādot uz diskriminējošu attieksmi pret jaunajām māmiņām banku sektorā. Iesniedzēja norādīja, ka brīdī, kad bērnam palika 10

mēneši, saņēmusi telefona zvanu no darba devēja, kur darba devējs paslavēja viņu kā labu darbinieci, norādīja, ka viņa vienīgā no jaunajām māmiņām tiek aicināta atpakaļ un lūdza izvērtēt piedāvājumu atgriezties pēc mēneša darbā, piebilstot, ja viņa šo piedāvājumu nepieņem, tad pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām var atpakaļ nenākt. Sieviete bija izmisumā nezināja, kur lai atstāj bērnu, jo tik mazus bērnus bērnudārzā neņem, arī ģimenē situācija tāda, ka vīrs krīzes rezultātā zaudējis darbu un viņa pieņēma šo piedāvājumu. Atnākot uz darbu izrādījās, ka viņai nav jāveic tie pienākumi, kas sākotnēji solīti, proti, ka viņa būs administratīvais darbinieks nodaļā, nevis pie apmeklētāju pieņemšanas, iesniedzēja samierinājusies. Kad meitai bija gada jubileja, darbiniece vēlējās izņemt vienu dienu no atlikušā bērna kopšanas atvaļinājuma, taču no tiešās vadītājas saņēma atbildi: „Ko tu atļaujies?! Tu tikko no atpūtas un atkal gribi atpūsties!”. Tāpat vadītāja piebildusi, lai nestāsta par Darba likuma regulējumu citiem, jo tad visas gribēs izņemt neizņemto bērna kopšanas atvaļinājumu. Gadījumos, kad bērni saslimuši, tiešā vadītāja norāda, ka šādos gadījumos nav jāņem slimības lapa, ir aukles, vecāki, māsas brāļi, kas var pieskatīt bērnu. Attieksme vai nu strādā tāpat kā visi, vai ej projām. Iesniedzēja nav gatava vērsties pie tiesībsarga vai tiesā, jo baidās zaudēt esošo amatu.

3. S.P. vērsās tiesībsarga birojā norādot, ka bērna kopšanas atvaļinājuma laikā notika, kā rezultātā tika ministrija, kurā strādāja iesniedzēja, tika pievienota citai ministrijai. Bērna kopšanas periodā S.P. saņēma rīkojumu „Par valsts civildienesta attiecību izbeigšanu”, kur norādīts, ka „*gadījumā, ja Jums netiks piedāvāts kvalifikācijai un pieredzei atbilstošs darbs vai Jūs nepiekritīsiet piedāvātajam amatam, ar Jums tiks izbeigtas valsts civildienesta attiecības 2010.gada 30.decembrī (pēdējā darba diena), pamatojoties uz Valsts civildienesta likuma 41.panta 1.punkta g apakšpunktu*”. MK rīkojumā tika noteikts, ka jaunizveidotā ministrija ir *pārvaldes uzdevumu, tiesību, saistību, mantas, finanšu līdzekļu, lietvedības un arhīva pārņēmēja*. Darba likuma 156.panta 4.daļā noteikts darba devēja pienākums darbiniekam, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, saglabāt iepriekšējo darbu vai, ja tas nav iespējams, nodrošināt līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem, ir ar likumu noteikta darba devēja saistība. Šī saistība bija jāpārņem jaunizveidotajai ministrijai un attiecīgi jāpiedāvā S.P. līdzvērtīgs amats, nevis jāpiedāvā piedalīties konkursā, atrodoties bērna kopšanas atvaļinājumā. Tiesībsargs secināja, ka, veicot ministrijas reorganizāciju un nododot saistības ir pieļauts Darba likuma 156.panta 4.daļas un Darba likuma 29.panta pārkāpums pret S.P. Darba likuma 156.panta 4.daļā noteiktais pienākums nav pildīts. S.P. nepamatoti ir nostādīta nevienlīdzīgā situācijā maternitātes dēļ, salīdzinot ar tiem darbiniekiem, kuru darba vietas netiek reorganizētas un darba devējs pilda likumā uzlikto pienākumu saglabāt darba vietu vai nodrošināt ar līdzvērtīgu darbu, personai atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma.
4. Tiesībsarga birojā vērsās I.K. norādot, ka strādā orķestrī no 1996.gada, kur viņa veica administratīvo darbu, sastādīja mēģinājumu koncertu grafikus, aizvietošanu, tērpus, darba laiku. 2010.gada beigās I.K. devās bērna kopšanas atvaļinājumā. Uz viņas dekrēta laiku darba savienošanas kārtībā organizatoriskos darbus veica viens no orķestra mūziķiem. Kamēr viņa atradās dekrētā, darba devējs pieņēma lēmumu likvidēt viņas amatu un, pamainot amata nosaukumu, pienākumus turpināja veikt viens no orķestra mūziķiem. Atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma I.K. saņēma darba līguma uzteikumu. Darba devējs nebija ievērojis Darba likumā noteikto pienākumu saglabāt esošo vai piedāvāt līdzvērtīgu amatu. Arī orķestra mūziķa darbs iesniedzējai netika piedāvāts, neskatoties uz to, ka ir nepieciešamā kvalifikācija un aizvietojojot orķestra mūziķus viņa uz uzņēmuma līguma pamata ir spēlējusi orķestrī, ko apliecina dokumenti.
5. Pirms došanās 3 bērnu kopšanas atvaļinājumos strādā par klientu apkalpošanas speciālistu bankā. Jau vasarā pateica, ka darbs, ko viņa veica pirms došanās bērnu kopšanas

atvaļinājumā nebūs. Darba devējs mēģina uzspiest, lai raksta atlūgumu, iesniedzēja nepiekrīta, jo ģimenei ir nepieciešami iztikas līdzekļi. Konsultējās ar cālis.lv par jauno māmiņu tiesībām. Personāldaļa izbrīnīta par to, ka runā par īpašu attieksmi pret jaunajām māmiņām, laiku bērna barošanai u.c. tiesībām. Saka, vai Tu gribi, vai Tu vari strādāt? Amatu nevar likvidēt, jo bankā daudz apkalpojošā personāla. Izgāja daudz testus, atlases, lai vispār tajā darbā tiktu – 2 nedēļu apmācības. Pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma sūta par jaunu mācīties, pamainījušās procedūras, noteikumi, mērķis – jāpārdod produkti, kurus nav apguvusi. Katrā filiālē jāpierāda sevi. Piedāvā naktsmaiņas, neskatoties uz Darba likuma regulējumu. Ir amata piedāvājumi, kas neatbilst zināšanām, izglītībai. Ir gatava strādāt par zemāku atalgojumu, galvenais, lai ir normāls darba laiks un vieta tuvāk mājām. Darba devējs sūta uz e-mail piedāvājumus, lai kandidētu konkursa veidā. Visās vietās, jākandidē par jaunu, nevis piedāvā konkrētu vietu, kur strādāt. Piedāvā slidošo grafiku, bet viņa netiek bērnam uz dārziņu pakal.

6. E-pasta vēstule. Strādāju privātfirmā par namu pārvaldnieku. Darbs bija diezgan atbildīgs, darba devējs to novērtēja. Paliku stāvoklī, bērniņš bija gaidīts. Par cik man darbs patika un nebija arī fiziski grūti, tad strādāju līdz iešanai dekrētā. Piedzima puika un nolēmu pavadīt gadu mājās audzinot bērnu. Darba devējs piekrita ar nosacījumu, ka atrodu savā vietā cilvēku, kas tika izdarīts. Pagāja gads un gāju runāt par atgriešanos savā darbavietā. Tur strādāja cita sieviete, kas bija pieņemta uz nenoteiktu laiku (darba devējs nebija noformējis viņu kā aizvietotāju, jeb uz noteiktu laiku). Man piedāvāja pusslodzi ar algas maksāšanu aploksnē, veicot citus pienākumus. Piekritu pusslodzes darbam, bet nepiekritu aplokšņu algai. Uzrakstīju iesniegumu par atgriešanos darbā, kas tika pieņemts. Alga palika aplokšņu līmenī. Kolektīvā sākās laišana piespiedu bezalgas atvaļinājumos, štatu samazināšanas, darbu apvienošanas. Visi tika turēti stresā un bija ļoti daudz nelikumību, paši darbinieki vairākas reizes sūdzējāmies Valsts darba inspekcijā, kas uzlika sodu. Tā tas turpinājās nepilnu pusgadu, sapratu, ka oficiālo algu neviens man netaisās maksāt. Uzrakstīju uzteikumu ar 100.pantu 5.punktu. Manā situācijā arī tas neko nepalīdzēja, dokumentus man neizsniedza, atsūtīja ierakstītu vēstuli, ka netiek pieņemts šāds uzteikums un ka es neierodos darbā nepamatotu iemeslu dēļ. Gāju uz Valsts darba inspekciju un tur man pateica, ka neizmaksāta alga nav pietiekami svarīgs iemesls darba uzteikšanai ar šo pantu. Gāju uz VID kur noskaidroju, ka par mani nav maksāti nodokļi, līdz ar to man atkrīt cerība uz bezdarbnieku pabalstu. Turpināju staigāt pie darba devēja un lūgties, lai izsniedz nodokļu grāmatiņu. Pēc ilgām pārrunām darba devējs atdeva man dokumentus, liekot parakstīt papīru, kurā apgalvots, ka mums vienam pret otru nav nekādu materiāla rakstura pretenziju. Biju ar savu nodokļu grāmatiņu rokās, bez līdzekļiem un bez cerībām uz kaut ko. Bērnam rinda dārziņā nebija vēl pienākusi, vīram alga bija samazināta uz pusi, sakarā ar krīzi un es pirmoreiz aizgāju uz pašvaldību lūgt maznodrošināto pārtikas paku, lai ir par ko bērnam putru izvārīt.
7. E-pasta vēstule. Esmu vidējā līmeņa vadītājs bibliotēkā. Dodoties dekrēta atvaļinājumā man skaidri tika dots mājiens, ka mani atpakaļ negaida, lai gan likums to, protams, paredzot. Grūtniecības laiks bija stresa un pārdzīvojumu pilns, kā rezultātā radās veselības problēmas un pēdējos divus grūtniecības mēnešus pavadīju gultas režīmā un divas reizes nogulēju slimnīcā. Atgriežoties darbā sagaidīšana bija nicinoši noraidoša. Mana dekrēta laikā tika pieņemts lēmums apvienot divas nodaļas (viena no tām manis vadītā). Par šo faktu tiku informēta atgriežoties darbā. Tā kā vienas nodaļas vadītāja ir pensionārs un īsti vairs neatbilst prasībām un otrs vadītājs esmu es (mana kvalifikācija atbilst, lai vadītu šo apvienoto nodaļu), tad iekšējās izvērtēšanas rezultātā būtu normāli, ja man piedāvātu vadīt šo nodaļu. Bet tā tas nenotika un tika izsludināts ārējais konkurss, kurā es arī piedalījos. Pirmajā reizē konkurss netika atzīts par reprezentatīvu (jo nepieteicās pietiekami daudz cilvēku (es izrādījos labākā - tā mani informēja personāldaļa)) un vadība nolēma to

pagarināt un izsludināja atkārtoti. Viens no iemesliem, lai paskatītos, kas notiek darba tirgū. Viss šis process, neziņa, stress velkas kopš 4.marta, kad atgriezos darbā. Tuvākajā laikā, cik nojaušu, mani informēs par konkursa rezultātiem un atļaušos minēt (uz to norāda vairākas pazīmes) - es nebūšu šī konkursa uzvarētājs. Lai atgrieztos darbā savu jaunāko dēlu palaidu bērnudārzā no viena gada vecuma. Protams, ka tam sekoja bērna slimošanas. Mans stress arī bija acīmredzams un atstāja sekas arī uz bērniem un ģimeni. Tā rezultātā šobrīd dzīvoju neziņā par rītdienu un lietoju nervu zāles, lai galīgi nesabruktu. Katru dienu nāku uz darbu un gaidu, kad man pateiks - atā. Protams, no manis paralēli prasa veikt darba pienākumus un lojalitāti pret iestādi. Strādājot valsts finansētā iestādē un veicot savus pienākumus bez pārkāpumiem un profesionāli es plānoju ģimenes pieaugumu un, protams, rēķinājos, ka atgriežoties darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, vismaz zināmu laiku man ir garantēts darbs un iztika, lai bērns paaugtos. Saprotu, ka valsts man neko negarantē, bet vēlētos saņemt vismaz minimālu atbalstu un garantijas pēc bērna viena gada, kad jaunie vecāki ir visneaizsargātākie. Ir jāatgriežas darbā, jo nav vairs materiālā pabalsta, bērnudārza nav - tātad jāmeklē aukle (kuru var atļauties retais) vai privātais bērnudārzs, kā minimums līdz bērna trīs gadu vecumam. Un vēl - ir jāatstrādā katra minūte, lai es tiktu uz bērnudārzu uz māmiņu dienas pasākumu vai vecāku sapulci. Nosauciet kaut vienu iemeslu, lai es domātu par vēl vienu bērnu?

8. Kad darbinieces informēja par vadību par savu grūtniecību viņas tika izlamātas ar piebildi, ka viņas tika pieņemtas darbā ar domu, ka viņām divi bērni jau ir un vairāk tak nedzemdēs. Grūtniecības laiks, kā noprotat, arī nebija jaukais. Viena no jaunajām māmiņām atgriežoties darbā saskārās ar nelikumībām un nepieņemamu attieksmi no vadības puses. Tika piedāvāts zemāks atalgojums un izvērstis mobings. Darbiniece sūdzējās augstākajai amatpersonai un sūdzība tika noraidīta kā nepamatota.
9. E-pasta vēstule. Strādāju mazā uzņēmumā, bārmene. Ejot dekrētā uzzināju, ka darba devējs uzņēmumu ir noformējis kā mikrouzņēmumu, līdz ar to nav samaksāti nodokļi pilnā apmērā, par ko nebiju informēta, tas ir ietekmējis māmiņu algas apmēru.
10. E-pasta vēstule. Divus gadus atpakaļ sāku strādāt pašvaldībā projekta ietvaros. Projekts noslēgts uz 18 mēn. Nostrādāju 10 mēnešus un devos dzemdību atvaļinājumā un tad bērna kopšanas atvaļinājumā. Līdz tam atvaļinājumu neņēmu, jo darba devējs pierunāja, ka neesot jēgas ņemt, jo tad, kad beigsies līgums, izmaksās kompensāciju. Projekts tika noslēgts š.g. pavasarī. Mana pārliecība bija, ka līgums lauzts un pašvaldība vienkārši kavējas ar kompensācijas izmaksu. Tagad, kad beidzies bērna kopšanas atvaļinājums, devos pēc algas grāmatiņas. Ierodoties domē mani pārsteidza ziņa, ka līgums nav lauzts, jo ar māmiņām tā nevarot darīt Tā kā saprotu, ka projekts beidzies un viņiem tāpat man nav ko šobrīd līdzvērtīgu piedāvāt, nolēmām lauzt līgumu pusēm vienojoties. Līgums lauzts un tagad jāizmaksā kompensācija. Turpinājuma būtiskākais - mans nopelnītais atvaļinājums 440 Ls vērtībā bija izdilis līdz 140 Ls, jo likums nosaka, ka atvaļinājumu aprēķina pēc 12 mēnešu vidējās izpeļņas un, ja nav bijuši ienākumi, tad nosaka pēc valstī noteiktās minimālās. Tātad galvenā doma citām māmiņām - neatlikt atvaļinājuma izņemšanu, jo izrādās, ka tas, ko mēs nopelnām ar laiku izdziest. Man īsti nav saredzama te loģika. Manuprāt, valsts šajā situācijā rīkojas ļoti diskriminējoši tieši pret jaunajām māmiņām. Es domāju to var mainīt.
11. Konsultācija. Strādā valsts SIA. Darba devējs piedāvā noslēgt terminētu līgumu uz projekta laiku, māmiņa piekrīt, jo studē. Pēc terminētā līguma beigām darba devējs nepilda savu solījumu ņemt atpakaļ uz pilnu slodzi, jo māmiņa informē, ka gaida otru bērnu. Jautā darba devējam, kādēļ tāds lēmumus, jo bērna kopšanas atvaļinājumu atmaksā valsts. Nevēlas vērsties tiesībsargā vai tiesā, jo baidās par savu tālāko karjeru.

12. Strādā par valsts uzņēmumā no 2008.gada. 2010.gadā bija jāatgriežas no bērnu kopšanas atvaļinājuma, taču ņemot vērā krīzes periodu notika štatu samazināšana. Uz vakantajiem amatiem tika rīkots konkurss, nepiedāvājot līdzvērtīgu darbu māmiņai bez konkursa.
13. Bērnu kopšanas atvaļinājuma periodā notiek reorganizācija, kā rezultātā darba saturs saglabāts, bet mainīts amata nosaukums. Pēc atgriešanās no bērnu kopšanas atvaļinājuma darba līgums tiek uzteikts.

Apkopojot minēto redzams, ka, neskatoties uz to, ka dati un rādītāji gan uzņēmumu, gan iedzīvotāju aptaujās parādīja, ka lielākoties Darba tiesiskais regulējums ir vairāk vai mazāk ievērots, tomēr nozīme ir jāpievērš tiem datiem un tiem individuālajiem gadījumiem, kur cilvēki ir snieguši detalizētu informāciju par pārkāpumiem. Tiesībsarga likuma 13.panta 10.punkts paredz pabeidzot pārbaudes lietu un konstatējot pārkāpumu, vērsties tiesā tajās civillietās, kurās prasības būtība saistīta ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, līdz ar to tiesībsargs ir gatavs sniegt visu nepieciešamo atbalstu personām, kuras izlemj nesamierināties ar netaisnīgu, diskriminējošu darba devēja attieksmi.

Pielikums Nr. 1.

Aptaujas anketa uzņēmumiem, kas ir saņēmuši Ģimenei draudzīga uzņēmuma statusu 2011.gadā vai iekļauti 2012.gadā Ilgtspējas indeksa zelta, sudraba vai bronzas grupā.

Vispārīga informācija

- 1) Cik personām ir beidzies bērna kopšanas atvaļinājums laika periodā no 2009.gada 1.janvāra līdz 2012.gada 30.jūnijam? Informāciju sniegt par katru gadu atsevišķi.
- 2) Cik no tiem ir vīrieši, cik sievietes?

Informācija par amatu

- 3) Cik personas viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir turpinājušas darba tiesiskās attiecības tajā pašā amatā vai līdzvērtīgā amatā kā pirms bērna kopšanas atvaļinājumā?
- 4) Cik personas ir saņēmušas paaugstinājumu amatā viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma?
- 5) Cik personas ir parakstījušas darba līguma grozījumus par zemāka amata veikšanu viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma?

Informācija par atalgojumu

- 6) Cik personas viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir saņēmušas to pašu atalgojumu kā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma?
- 7) Cik personām viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir paaugstināts atalgojums? Kādi ir bijuši paaugstinājuma iemesli?
- 8) Cik personām viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir samazināts atalgojums? Kādi ir bijuši samazinājuma iemesli?

Informācija par darba pienākumu apjomu

- 9) Cik personām viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir bijis jāveic tos pašus darba pienākumus kā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma?
- 10) Cik personām viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir paaugstināts darba pienākumu apjoms? Kāds tam ir iemesls?
- 11) Cik personām viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir samazināts darba pienākumu apjoms? Kāds tam ir iemesls?

Informācija par darba līguma izbeigšanu

- 12) Cik personas viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir izbeigušas darba tiesiskās attiecības pēc paša vēlēšanās?
- 13) Ar cik personām viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir izbeigtas darba tiesiskās attiecības uz vienošanās pamata?
- 14) Cik personas viena gada laikā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir saņēmušas darba līguma uzteikumu? Kāds ir uzteikuma pamatojums?
- 15) Vai ir bijuši darba tiesisko attiecību strīdi, tiesvedības par iespējamiem Darba likuma pārkāpumiem?

Pielikums Nr.2.

**Anketa jaunajām māmiņām, kas pēdējo 5 gadu laikā pasaulē laidošas mazuli
Tiesībsarga aptauja portālā Māmiņu klubs**

1. Vai Jūs esat saskārusies ar darba devēja netaisnīgu (diskriminējošu) attieksmi ģimenes stāvokļa vai bērnu dēļ?
 - a. Jā, esmu
 - b. Nē, neesmu
 Lūdzam komentāru:

2. Vai pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma Jums tika saglabāta bijusī darba vieta ?
 - a. Jā
 - b. Nē
 - i. Tiku paaugstināta amatā
 - ii. Tiku pazemināta amatā
 - iii. Tiku atbrīvota no darba (saņēmu darba līguma uzteikumu)
 - iv. Brīvprātīgi parakstīju vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu
 - v. Piespiedu kārtā parakstīju vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu
 - vi. Brīvprātīgi aizgāju pēc pašas vēlēšanās
 - vii. Piespiedu kārtā parakstīju dokumentus par aiziešanu pēc pašas vēlēšanās
 Lūdzam komentāru:

3. Vai pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma Jums tika saglabāta iepriekšējā darba alga?
 - a. Jā
 - b. Nē
 - i. Alga tika paaugstināta
 - ii. Alga tika samazināta tāpat kā visiem
 - iii. Alga tika samazināta tikai man

4. Vai pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma Jums ir tie paši darba pienākumi kā pirms aiziešanas bērna kopšanas atvaļinājumā?
 - a. Jā
 - b. Nē
 - i. Pienākumu apjoms samazināts
 - ii. Pienākumu apjoms palielināts

5. Vai darba devējs izturas pretimnākoši, ja ir saslimuši bērni vai citu ģimenes apstākļu dēļ nepieciešams doties mājās pirms darba laika beigām?
 - a. Jā, ļauj doties mājās agrāk (lūdzu komentāros aprakstiet, vai jums ir jāatstrādā laiks, jānoklausās nievājošas piezīmes u.c. informācija)
 - b. Nē, strādāju to pašu darba laiku kā pārējie
 Lūdzam komentāru:

6. Vai bailes saglabāt esošo darbu vai atrast jaunu darbu attur Jūs no vēl viena bērna radīšanas?
 - a. Jā
 - b. Nē
 Lūdzam komentāru:

7. Ja Jums ir zināmi gadījumi, kuros jaunās māmiņas atgriežoties darba vietā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir saskārusies ar netaisnīgu (diskriminējošu) attieksmi, lūdzam tos aprakstīt šeit:

8. Ja ir informācija, par kuru mēs nepajautājām, bet tiesībsargam, Jūsaprāt, būtu svarīgi par to uzzināt, lūdzu, aprakstiet to šeit:

Informācija par respondentu:

Vecums

Bērnu skaits ģimenē

Amats

Darba vieta - privāts uzņēmums
valsts iestāde
pašvaldību iestāde
(var norādīt nosaukumu, ja vēlas)

Tiesībsarga biroja juristi var sniegt Jums bezmaksas juridisko palīdzību par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumiem darba tirgū, Baznīcas ielā 25, Rīgā, LV-1010, iepriekš piesakoties pa tel. +371 67686768