



Latvijas Republikas tiesībsargs

Diskriminācijas aizlieguma principa ievērošana darba tiesiskajās attiecībās pret mazu bērnu vecākiem

Pētījums

Rīga 2017

Saturs

Ievads	3
I Darba devēju aptauja par mazu bērnu vecāku tiesībām	5
1.1. Metodoloģija	5
1.2. Darba devēju aptaujas rezultāti	6
1.2.1. Respondentu vispārīgs raksturojums.....	6
1.2.2. Darba devēja attieksme darba intervijas laikā.....	9
1.2.3. Iestādes/uzņēmuma politika darbinieku tiesību nodrošināšanā	11
II Mazu bērnu vecāku viedoklis par tiesībām nodarbinātības jomā	24
2.1. Metodoloģija	24
2.2. Mazu bērnu vecāku aptaujas rezultāti.....	26
2.2.1. Respondentu vispārīgs raksturojums.....	26
2.2.2. Jautājumi darba intervijas laikā.....	28
2.2.3. Darba devēja informēšana par grūtniecību	29
2.2.4. Darba devēju attieksme pret nodarbinātajām grūtniecēm	32
2.2.5. Tiesību uz atvaļinājumu bērna tēvam izmantošana.....	38
2.2.6. Tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu izmantošana.....	39
2.2.7. Izmaiņas darba tiesiskajās attiecībās pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma... 41	
2.2.8. Darba devēju sniegtais atbalsts darbiniekiem saistībā ar viņu ģimenes stāvokli	49
2.2.9. Respondentu sniegtā informācija par netaisnīgu attieksmi ģimenes stāvokļa dēļ	52
III Secinājumi	61
Pielikums Nr.1 “Aptaujas anketa darba devējiem par dzimumu līdztiesības ievērošanu darba tiesiskajās attiecībās”	
Pielikums Nr.2 “Aptaujas anketa mazu bērnu māmiņām par atbalsta pasākumiem darba vietā”	
Pielikums Nr.3 “Aptaujas anketa mazu bērnu tēviem par atbalsta pasākumiem darba vietā”	

Ievads

Diskriminācijas aizliegums ir noteikts Latvijas Republikas Satversmes 91.pantā, Eiropas Savienības pamattiesību hartas 21.pantā. Nodarbinātības jomā atsevišķas Eiropas Savienības direktīvas dalībvalstīm uzliek pienākumu nodrošināt vienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu starp vīriešiem un sievietēm. Tiešas un netiešas diskriminācijas aizliegums ir noteikts arī Darba likuma 29.pantā. Tomēr, neskatoties uz minēto starptautisko un nacionālo tiesību regulējumu, nereti strādājošās grūtnieces un mazu bērnu vecāki darba tiesiskajās attiecībās tiek nostādīti sliktākā situācijā nekā pārējie darbinieki.

Diskriminācijas aizlieguma pārkāpums dzimuma vai ģimenes stāvokļa dēļ nodarbinātībā ir daļa no dzimumu līdztiesības politikas, un tas ir skatāms kopsakarā ar atalgojuma atšķirībām starp dzimumiem, kā arī darba un privātās dzīves līdzsvara iespējām. Atbilstoši Centrālās statistikas pārvaldes 2016.gadā publicētajiem datiem Latvijas Republikā ir vērojamas atšķirības atalgojumā starp dzimumiem, piemēram, 2015.gadā sieviešu vidējā mēneša bruto darba samaksa bija par 16,2% zemāka nekā vīriešu un, salīdzinot ar 2014.gadu, šis rādītājs ir pieaudzis par 0,8 procentpunktiem.¹ Atšķirības atalgojumā ir saistītas ar vairākiem faktoriem, tai skaitā ar to, ka sievietes daudz biežāk nekā vīrieši strādā nepilna laika darbu, kā arī uzņemas veikt ģimenes locekļu aprūpētāju pienākumus, kas var samazināt sievietes karjeras iespējas, kā arī palielina varbūtību, ka pensijas vecuma sievietēm ir mazāka pensija un lielāks nabadzības risks.²

Lai uzraudzītu normatīvo aktu ievērošanu un izpētītu faktisko situāciju par iespējamu diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu dzimuma un ģimenes stāvokļa dēļ nodarbinātības jomā, tiesībsargs 2012./2013.gadā veica darba devēju un mazu bērnu māmiņu aptauju par diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu darba tiesiskajās attiecībās. Mazu bērnu māmiņu veiktās aptaujas rezultāti parādīja, ka pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma lielākai respondenšu daļai jeb 57% tika saglabāta iepriekšējā darba vieta, kā to nosaka Darba likuma 156.panta ceturtā daļa. Tomēr no daudzu respondenšu sniegtajām atbildēm bija secināms, ka pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma darba vieta viņām netika saglabāta: 8% respondentes tika pazeminātas amatā, 4% respondenšu saņēma darba līguma uzteikumus,

¹ Centrālā statistikas pārvalde. Sievietes un vīrieši Latvijā. 2016.gads. Pieejams: <<http://www.csb.gov.lv/dati/e- publikācijas/sievietes-un-viriesi-latvija-2016-44188.html>>

² European Commission. Tackling the gender pay gap in the European Union. 2013. Pieejams: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130422_gpg_brochure_en.pdf>

4% respondenšu piespiedu kārtā parakstīja vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, 3% no aptaujātajām māmiņām piespiedu kārtā parakstīja dokumentus par aiziešanu no darba pēc pašas vēlēšanās. 9% no mazu bērnu māmiņu aptaujas dalībniecēm norādīja, ka pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma atšķirībā no visiem pārējiem uzņēmuma darbiniekiem viņām tika samazināts atalgojums.

Tāpat aptaujā tika konstatēts, ka 43% mazu bērnu māmiņas ir saskārušās ar darba devēja netaisnīgu (diskriminējošu) attieksmi ģimenes stāvokļa vai bērnu dēļ.³

Tiesībsarga 2012./2013.gadā veiktās aptaujas rezultāti parādīja, ka bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošana vai bērnu esamība ģimenē diemžēl var negatīvi ietekmēt personas profesionālās iespējas un tiesības uz nodarbinātību, kas neatbilst tiesiskajam regulējumam un nav pieļaujams.

Līdz ar to, lai izpētītu diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu darba tiesiskajās attiecībās pret strādājošajām grūtniecēm un mazu bērnu vecākiem, kā arī to, vai faktiskā situācija ir mainījusies kopš 2012./2013.gadā veiktā pētījuma, 2016.gadā tiesībsargs atkārtoti vērsās pie iedzīvotājiem ar lūgumu sniegt viedokli par diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu darba tiesiskajās attiecībās. Kaut gan 2012.gada un 2016.gada aptaujas datus pilnībā nav iespējams salīdzināt, jo 2016.gadā atbildes sniedza daudz vairāk respondentu kā 2012.gadā un dažu jautājumu formulējums atšķiras, tomēr ir iespējams salīdzināt būtiskas tendences.

³ Latvijas Republikas tiesībsargs. Diskriminācijas aizlieguma ievērošana darba tiesiskajās attiecībās pret jaunajām māmiņām. 2012.gada uzņēmēju un iedzīvotāju aptauju apkopojums. 2013.gads. Pieejams: <http://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/legacy/Bernu_vecaku_petijuma_rezultatu_apkopojuums_2013.pdf> [28.07.2017]

I Darba devēju aptauja par mazu bērnu vecāku tiesībām

1.1. Metodoloģija

Darba devēju viedoklis par mazu bērnu vecāku tiesībām darba tiesiskajās attiecībās tika izziņāts ar aptaujas palīdzību, kas norisinājās no 2016.gada 15.septembra līdz 2016.gada 20.oktobrim. Aptauja kā metode tika izvēlēta, jo ar to ir iespējams gūt vispilnīgāko priekšstatu par darba tiesisko attiecību regulējošu normatīvo aktu ievērošanu. Aptauja darba devējiem tika sagatavota elektroniskā formātā, izvietojot to interneta vietnē www.visidati.lv.

Darba devēju aptaujas anketa sastāvēja no 23 atvērta un slēgta tipa jautājumiem, kas saistīti ar darba tiesiskajām attiecībām – sākot no darba intervijas līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdim. Aptaujas anketa bija anonīma, līdz ar to nav iespējams konstatēt, kuri darba devēji un kādas atbildes ir snieguši, izņemot atsevišķas (24) valsts iestādes, kuras atbildes iesniedza papīra formātā. Papīra formātā iesniegtās atbildes tika ievadītas www.visidati.lv sistēmā.

Aptaujas anketa tika izplatīta šādām darba devēju grupām:

- a) visām 119 pašvaldībām. Pēc iegūtās informācijas ir secināms, ka atsevišķas pašvaldības aptaujas anketu ir pārsūtījušas arī saviem pašvaldību uzņēmumiem un iestādēm;
- b) valsts iestādēm, kuru kontaktinformācija ir pieejama Valsts kancelejas Tiešās pārvaldes iestāžu datu bāzē (pavisam kopā 234)⁴. Aptaujas anketa netika sūtīta Latvijas Republikas Saeimai, tiesām un tām valsts institūcijām, kuru darbinieku saraksti ir klasificējami kā ierobežotas pieejamības informācija (piemēram, Satversmes aizsardzības birojs, Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs);
- c) uzņēmējiem (pavisam kopā 58). Ņemot vērā to, ka uzņēmēju skaits Latvijā ir ļoti liels, aptaujas anketu tika lūgts aizpildīt tiem uzņēmējiem, kuri ir ieguvuši Ģimenei draudzīga komersanta statusu 2013.-2016.gadā un tiem uzņēmējiem, kuri iekļauti Ilgtspējas indeksa platīna, zelta sudraba vai bronzas grupā.

Pavisam aptaujā piedalījās 390 respondenti. Atbildot uz aptaujas atsevišķiem jautājumiem, respondentiem bija iespējams atzīmēt vairākus atbilžu variantus un sniegt savus komentārus.

⁴ Tiešās pārvaldes iestāžu datu bāze. Pieejams: <<http://tpi.mk.gov.lv/ui/>>[12.06.2016]

1.2. Darba devēju aptaujas rezultāti

1.2.1. Respondentu vispārīgs raksturojums

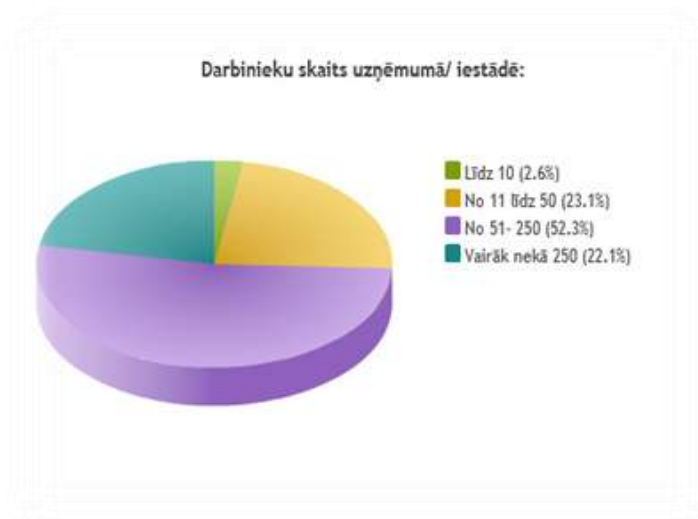
Darba devēju aptaujā vislielāko respondentu skaitu sastādīja pašvaldību iestādes (diagramma Nr.1), tām sekoja valsts iestādes, bet vismazāko respondentu skaitu sastādīja privātā sektora darba devēji (uzņēmēji). Līdz ar to šīs aptaujas rezultāti vairāk raksturo situāciju valsts un pašvaldību iestādēs.

Diagramma Nr.1



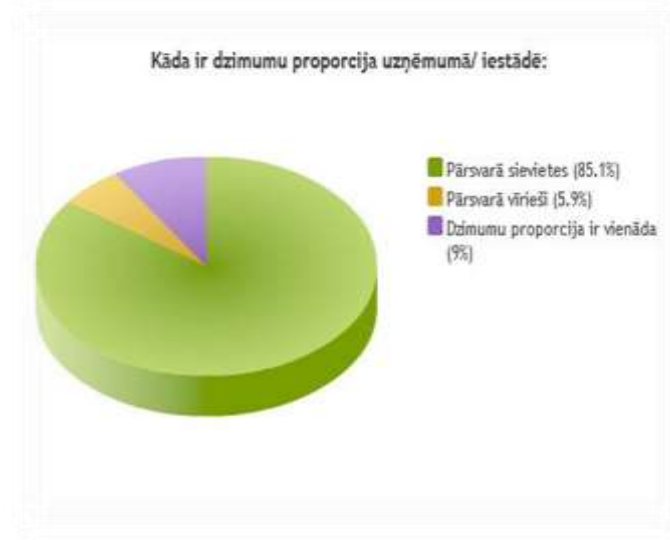
Lielākā daļa no aptaujas respondentiem nodarbina no 51 līdz 250 darbiniekiem (diagramma Nr.2).

Diagramma Nr.2



Tāpat lielākoties darba devēji, kas sniedza atbildes uz aptaujas anketas jautājumiem, nodarbina vairāk sievietes nekā vīriešus (diagramma Nr.3).

Diagramma Nr.3



Aptaujas anketās darba devējiem tika lūgts sniegt informāciju par iemesliem konkrētajai darbinieku dzimumu proporcijai iestādē/uzņēmumā (tabula Nr.1). No saņemtās informācijas ir secināms, ka darba devēju ieskatā tā ir nejaušība, ka darba vietā veidojas viena dzimuma pārsvars par otru. Liela daļa (26,7%) darba devēju ir norādījuši, ka lielākoties interesi par uzņēmumu/ iestādi izrāda tikai sievietes.

Tabula Nr.1

Kādēļ ir izveidojusies šāda dzimumu proporcija?

Tāda ir mūsu uzņēmuma/iestādes politika – starp darba kandidātiem labprātāk darbā pieņemam vīriešus	0%
Tāda ir mūsu uzņēmuma/iestādes politika – starp darba kandidātiem labprātāk darbā pieņemam sievietes	1%
Interesi par iestādi/ uzņēmumu lielākoties izrāda tikai vīrieši	1%
Interesi par iestādi/ uzņēmumu lielākoties izrāda tikai sievietes	26.7%
Veicamais darbs nav piemērots vīriešiem	3.3%
Veicamais darbs nav piemērots sievietēm	2.3%
Tā ir nejaušība, jo iestāde/uzņēmums neatlasa kāda konkrētā dzimuma darbiniekus	55.9%
Cits	9.7%

Kā cita atbilde ir norādīts:

- *Darba specifika tāda.*
- *Vēsturiskā specifika.*
- *Sievietes retāk piesakās atbilstošam amatam; ne visi veicamie darbi ir piemēroti sievietēm.*

- *Priekš vīriešiem pārāk zems atalgojums.*
- *Zems atalgojums, par kuru vīrieši nevēlas strādāt.*
- *Atalgojums nav konkurētspējīgs ar piedāvāto atalgojumu privātajā sektorā. Vīrieši daudz retāk piesakās uz pašvaldības izsludinātajiem konkursiem.*
- *Birojā – vairāk sievietes, fiziskos darbos – vairāk vīrieši.*
- *Ar bērniem vairāk strādā sievietes.*
- *Tas pakārtots apmaksas lielumam, jo vīrieši meklē labāk apmaksātu darbu.*
- *Tā ir skola.*
- *1.Izsludinātajos konkursos norādīta normatīvajos aktos noteiktā izglītība; 2.uz mazāk atalgotu darbu - vīrieši nepiesakās.*
- *Pedagogi vīrieši atsakās strādāt skolā zemā atalgojuma dēļ.*
- *Darba specifika un darba alga neatbilst vīriešu interesēm.*
- *Maza alga, vīrieši nenāk.*
- *Iestādes specifika.*
- *Nepietiekami atalgots darbs.*
- *Zems atalgojums.*
- *Pamatprofesija ir ārsta palīgs, kas vēsturiski vairāk sievietēm raksturīga izvēle.*
- *Esošā profesijā, optometrists, vairāk nekā 90% ir sievietes.*
- *Vairāku faktoru kopums: nozares izpratnei vēlamā izglītību ir ieguvušas sievietes, darbs noteiktos amatos ir zemi atalgots un interesi par iestādi lielākoties izrāda sievietes.*
- *Atalgojums vīriešiem liekas nepiemērots, ņemot vērā lielo noslodzi.*
- *Mazs atalgojums, ko nosaka valsts.*
- *Iestādē darbam piesakās vairāk vīrieši. Darba specifika ir fiziski un psiholoģiski smaga, un tas varētu būt iemesls vīriešu īpatsvaram. Dzimumam no darba devēja puses nav nozīme. Ja kandidāts atbilst visiem amata noteikumiem, abiem dzimumiem ir vienādas tiesības pretendēt uz amatu.*
- *Piedāvātais atalgojums neapmierina vīriešus – pretendētus.*

Respondentu lielākā daļa (48,2%) aptaujas anketās ir atzīmējuši, ka tikai daži no iestādes/uzņēmuma darbiniekiem ir topošie vai mazu bērnu vecāki (diagramma Nr.4). Savukārt 2,8% no respondentiem ir norādījuši, ka lielākā daļa no darbiniekiem ir mazu bērnu vecāki.

Diagramma Nr.4



Ņemot vērā minēto, var secināt, ka darba devēja – respondenta portrets ir šāds: pašvaldība/ pašvaldības iestāde, kas nodarbina no 51 – 250 darbiniekiem, no kuriem lielākā daļa ir sievietes un iestādes darbinieku lielākai daļai nav mazu bērnu.

1.2.2. Darba devēja attieksme darba intervijas laikā

Kā var secināt, tad lielākoties darba devēji kandidātiem darba interviju laikā uzdod šādus jautājumus: par kandidāta profesionālo pieredzi, izglītību, hobijiem (tabula Nr.2).

Tabula Nr.2

Kurus no minētajiem jautājumiem Jūs uzskatāt par piemērotiem, lai darba devējs uzdotu potenciālajam darba ņēmējam darba intervijās? (vairākatbilžu jautājums)

Atbilžu varianti	Saņemto atbilžu skaits
Par kandidāta profesionālo pieredzi	386
Par kandidāta izglītību	376
Par kandidātes iespējamo grūtniecību	2
Par kandidāta dzīves biedres iespējamo grūtniecību	0
Par kandidāta hobijiem	134
Par kandidāta ģimenes stāvokli	21
Par kandidāta nacionālo vai etnisko piederību	1
Par kandidāta politisko pārliecību	1

Darba likuma 33.panta otrā daļa aizliedz darba interviju laikā uzdot jautājumus, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam, kā arī jautājumus, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši. Tomēr atsevišķi darba devēji aptaujas anketās ir pauduši viedokli, ka darba intervijas laikā ir pieļaujami jautājumi par kandidāta

nacionālo vai etnisko piederību, par kandidāta politisko pārliecību, kā arī par kandidātes iespējamo grūtniecību un kandidāta ģimenes stāvokli.

Interesanti, ka, lai arī divi darba devēji ir norādījuši, ka jautājumi par kandidātes iespējamo grūtniecību ir pieļaujami, tomēr neviens no darba devējiem nav norādījis, ka jautājumi par kandidāta dzīvesbiedres iespējamo grūtniecību ir piemēroti darba intervijas laikā. Minētais skaidri norāda uz dzimumu nevienlīdzību, kā arī faktu, ka vīrieši netiek saistīti ar bērnu aprūpi.

Ņemot vērā to, ka sievietes grūtniecības stāvoklī ir īpaši aizsargājama darbinieku kategorija, kā arī vienlaicīgi tā darbinieku kategorija, kur pastāv diskriminējošas attieksmes risks, aptaujā bija jānoskaidro darba devēju viedoklis par darba tiesisko attiecību nodibināšanu ar sievieti grūtniecības stāvoklī, kā arī jāsalīdzina ar darba devēju attieksmi gadījumā, ja par savas dzīvesbiedres grūtniecību darba intervijas laikā nav informējis vīrietis (diagramma Nr.5 un diagramma Nr.6).

Diagramma Nr.5

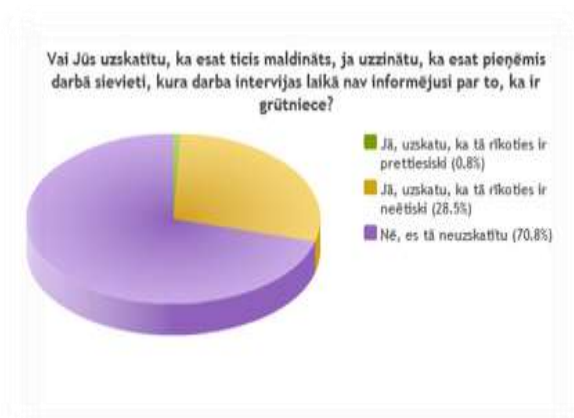


Diagramma Nr.6



Darba devēju sniegtās atbildes liecina par to, ka darba devēji lielākoties (70,8%) neuzskatītu, ka ir tikuši maldināti, ja nodibinātu darba tiesiskās attiecības ar sievieti, kura darba intervijas laikā nav informējusi par savu grūtniecību, un 93,3% darba devēju neuzskatītu par maldināšanu, ja vīrietis darba intervijas laikā nebūtu informējis par gaidāmo ģimenes pieaugumu.

0,8% darba devēju uzskatītu, ka sieviete ir rīkojusies prettiesiski, ja nebūtu informējusi par grūtniecību darba intervijas laikā, savukārt analogā situācijā 0,3 % darba devēji par prettiesisku uzskatītu vīrieša rīcību, neinformējot par gaidāmo ģimenes pieaugumu.

28,5% darba devēju uzskatītu sievietes rīcību par neētisku, ja netiktu sniegta informācija par grūtniecību darba intervijas laikā, savukārt vīrieša rīcību par neētisku uzskatītu tikai 6,4% darba devēju.

1.2.3. Iestādes/uzņēmuma politika darbinieku tiesību nodrošināšanā

Nodarbinātības attiecības regulējošie normatīvie akti paredz īpašu attieksmi pret darbiniecēm – grūtniecēm darba laikā un īpašu aizsardzību. Līdz ar to darba devēju aptaujā bija būtiski noskaidrot, vai un kā darba devēji nodrošina darbiniecēm – grūtniecēm normatīvajos aktos paredzētās tiesības.

No saņemtajām atbildēm uz jautājumu par darba devēju piedāvātajām iespējām darbiniecēm – grūtniecēm var secināt, ka vislielākais darba devēju – respondentu skaits darbiniecēm – grūtniecēm nodrošina iespēju apmeklēt ārstu darba laikā (tabula Nr.3).

Tabula Nr.3

Darba devēja piedāvātās iespējas darbiniecēm – grūtniecēm

Atbilžu varianti	Saņemto atbilžu skaits
Apmeklēt ārstu darba laikā	282
Strādāt saīsinātu darba dienu/samazināt veicamā darba apjomu, saglabājot esošo darba samaksu	63
Veikt darbu attālināti, esot mājās	53
Strādāt nepilnu darba laiku, atbilstoši samazinot darba samaksu	128
Veicamā darba un darba apstākļu pielāgošanu grūtnieces īpašajam stāvoklim	133
Tikt pārceltai citā, piemērotākā amatā, saglabājot esošo darba samaksu	38
Apmācības kvalifikācijas celšanai	99
Darbinieces - grūtnieces nesūtām komandējumos, ja darbiniece izteikusi šādu vēlēšanos	155
Vīsu iepriekšminēto	20
Neko no iepriekšminētā	22
Cits	27

Tāpat daudzi respondenti aptaujas anketās ir atzīmējuši, ka darbiniece – grūtniece netiek sūtīta komandējumos, ja darbiniece ir izteikusi šādu lūgumu, notiek veicamā darba un darba apstākļu pielāgošana darbinieces stāvoklim, kā arī tiek nodrošināta iespēja strādāt nepilnu darba laiku, atbilstoši samazinot darba algu. Interesanti, ka iespēju tikt pārceltai citā piemērotākā amatā, saglabājot esošo darba samaksu, darba devēji ir norādījuši mazāk gadījumos.

Diemžēl no 22 respondentu sniegtajām atbildēm nepārprotami izriet, ka viņu iestādēs/uzņēmumos darbiniecēm – grūtniecēm netiek nodrošinātas normatīvajā regulējumā noteiktās tiesības.

Kā citas atbildes ir norādītas:

- *Mums ir lielisks Darba likums un atbilstoši tam arī ir veidota iekšējā darba kārtība.*
- *Neesmu informēts.*
- *Veselības apdrošināšanas polise iekļauj grūtnieču aprūpes pakalpojumus - ginekologa-dzemdību speciālista konsultācijas, diagnostiskie izmeklējumi t.sk. KTG, laboratoriskie izmeklējumi t.sk. skrīnings grūtniecēm, ar dzemdību norisi saistītie medicīniskie pakalpojumi, t.i. individuālie līgumi, dzemdību atsāpināšana (epidurālā anestēzija), uzturēšanās stacionārā.*
- *Tikai ar likumu noteikto.*
- *Nepieciešamības gadījumā piešķirtas apmaksātas brīvdienas.*
- *Individuālā pieeja.*
- *Kaut ko jau droši ka piedāvā.*
- *Pret darbinieci-grūtnieci izturas kā pret jebkuru darbinieku.*
- *Pēc nepieciešamības un ar izpratni.*
- *Turpina darbu iesāktā režīmā.*
- *Grūtniecība ir stāvoklis, nav slimība.*
- *Atbilstīgi tarifkācijai vai konkrētajiem darba apstākļiem.*
- *Grūtniece kategoriski nedrīkst strādāt NMP brigādē.*
- *Cenšamies nodrošināt pozitīvu psiholoģisko klimatu.*
- *Ņemot vērā grūtnieces vajadzības, cenšamies piemērot darba apstākļus normatīvo aktu atļautajās robežās.*
- *Darbinieces nav izteikušas tādas vēlmes.*
- *Izmantot ikgadējo un papildatvaļinājumus pirms grūtniecības atvaļinājuma.*

- *Vadoties no amata pienākumiem, iespējams pielāgot kādu no augstākminētajiem atvieglojumiem.*
- *Darbnespējas lapa.*
- *Ja ir saņemts ārsta atzinums, tad darbiniecēm – grūtniecēm atbilstoši viņu lūgumam tiek saīsināta darba diena vai samazināts darba apjoms, kā arī tiek pielāgoti darba apstākļi;*
- *Katrs gadījums tiek izskatīts individuāli.*
- *Nav bijusi tāda situācija, bet piedāvātu vairākas minētās iespējas.*
- *Īpašas, tikai grūtniecēm paredzētas iespējas nav reglamentētas normatīvos, bet savstarpēji vienojoties ar tiešo vadītāju tiek nodrošināta iespējami saudzīgāka attieksme un ņemti vērā darbinieces lūgumi.*

No 390 respondentiem, kuri piedalījās darba devēju aptaujā, vislielākais respondentu skaits (190 respondenti) aptaujas anketās atzīmēja, ka viņu iestāde/uzņēmums neveic darbinieku veselības apdrošināšanu (tabula Nr.4).

Tabula Nr.4

Kāda ir uzņēmuma/ iestādes politika veselības apdrošināšanā darbiniecēm-grūtniecēm un mazu bērnu vecākiem? (vairākatbilžu jautājums)

Atbilžu varianti	Saņemto atbilžu skaits
Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas visiem darbiniekiem, un tās paredz grūtniecības bez komplikācijām aprūpi	51
Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas visiem darbiniekiem, un tās paredz grūtniecības ar komplikācijām aprūpi	28
Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas visiem darbiniekiem, bet tās neparedz grūtniecības aprūpi	59
Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas tikai normāla darba laika darbiniekiem, un tās paredz grūtniecības bez komplikācijām aprūpi	3
Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas tikai normāla darba laika darbiniekiem, un tās paredz grūtniecības ar komplikācijām aprūpi	2
Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas tikai normāla darba laika darbiniekiem, bet tās neparedz grūtniecības aprūpi	16
Veselības apdrošināšanas polises netiek izsniegtas darbiniekiem, kuri atrodas bērnu kopšanas atvaļinājumā	15
Darbinieku veselības apdrošināšana uzņēmumā/ iestādē vispār netiek veikta	190
Cits	55

Liels respondentu skaits atzīmēja, ka viņu iestādē/uzņēmumā darbiniekiem tiek izsniegtas veselības apdrošināšanas polises, bet tās neparedz grūtniecības aprūpi (59 respondenti) vai paredz grūtniecības bez komplikācijām aprūpi (51 respondents).

Aptaujas rezultāti liecina par to, ka diemžēl ir arī tādi darba devēji, kas neizsniedz veselības apdrošināšanas polises darbiniekiem, kuri atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā.

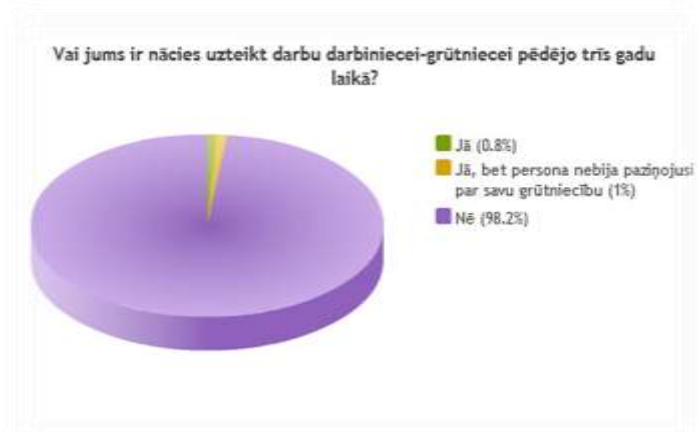
Kā cita atbilde ir sniegta šāda informācija:

- *Veselības apdrošināšanas polise ir nopirkta EISā visiem darbiniekiem atbilstoši likumā atļautajam limitam 213,20 un pakalpojumi ir maksimāli pieejamie par šādu samaksu.*
- *Apdrošināšanu veicam pēc darbinieku iniciatīvas centralizēti.*
- *Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas darbiniekiem, kuri iestādē nostrādājuši vienu gadu, bez grūtniecības pakalpojumu sniegšanas.*
- *Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas pamata darbā nodarbinātiem darbiniekiem, un tās paredz grūtnieču aprūpes maksas pakalpojumus maksas ambulatorā limita ietvaros.*
- *Visiem vienādas standarta lētas polises, ņemot vērā mums atļauto limitu.*
- *Veselības polises tiek izsniegtas pēc citiem kritērijiem.*
- *Veselības apdrošināšanas polise tiek izsniegta visiem darbiniekiem. Tā iekļauj arī grūtnieču aprūpes pakalpojumus - ginekologa-dzemdību speciālista konsultācijas, diagnostiskie izmeklējumi t.sk. KTG, laboratoriskie izmeklējumi t.sk. skrīnings grūtniecēm, ar dzemdību norisi saistītie medicīniskie pakalpojumi, t.i. individuālie līgumi, dzemdību atsāpināšana (epidurālā anestēzija), uzturēšanās stacionārā.*
- *Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas visiem darbiniekiem, un tās paredz arī ginekologa un dzemdību speciālista konsultācijas.*
- *Bērna kopšanas atvaļinājuma polises tiek izsniegtas, pēc darbinieka vēlmes uz iesnieguma pamata.*
- *Polisi, esot bērna kopšanas atvaļinājumā, daļēji apmaksā pats darbinieks.*
- *Darbinieki veselības apdrošināšanas polisi iegādājas par saviem līdzekļiem;*
- *Esam pakļauti departamentam.*
- *Apdrošināšanu saņem tikai tas darbinieks, kurš iestādē nostrādājis pilnus 3 gadus.*
- *Polise tiek piešķirta visiem normālā laika darbiniekiem.*
- *Veselības apdrošināšanas polises iestāde apmaksā tikai tiem amatiem, kuriem to obligāti nosaka normatīvie akti. Pārējiem apdrošināšana ir brīvprātīga.*
- *Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas visiem darbiniekiem, kas ir nostrādājuši 3 gadus.*
- *Atbilstoši darba risku izvērtējumam.*

- *Veselības apdrošināšanas polise tiek izsniegta darbiniekiem pēc pārbaudes laika beigām, ja darba līguma termiņš ir ilgāks par 1 gadu. Grūtniecības aprūpes izdevumus ir iespēja segt no uzņēmuma atvērtās polises.*
- *Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas tikai darbiniekiem, kuri pakļauti reālam dzīvības vai veselības apdraudējumam (pašvaldības policija, sociālie darbinieki, bāriņtiesas darbinieki, pilsētas un pagasta pārvalžu vadītāji).*
- *Maksas dzemdību palīdzības apmaksā.*
- *Polises izsniedz visiem darbiniekiem, kuri pie darba devēja nodarbināti vismaz 1 gadu un strādā vismaz 0,5 likmes, bet tās neparedz grūtniecības aprūpi.*
- *Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas darbiniekiem, kas uzņēmumā tiek nodarbināti uz nenoteiktu laiku, un tās neparedz grūtniecības aprūpi.*
- *2017.gadā Rīgas dome plāno apmaksāt veselības apdrošināšanas polises pedagogiem.*

Pozitīvi ir vērtējams tas, ka lielākoties darba devēji aptaujas anketās ir norādījuši, ka pēdējo trīs gadu laikā viņiem nav nācies uzteikt darbu darbiniecei – grūtniecei (diagramma Nr.7).

Diagramma Nr.7

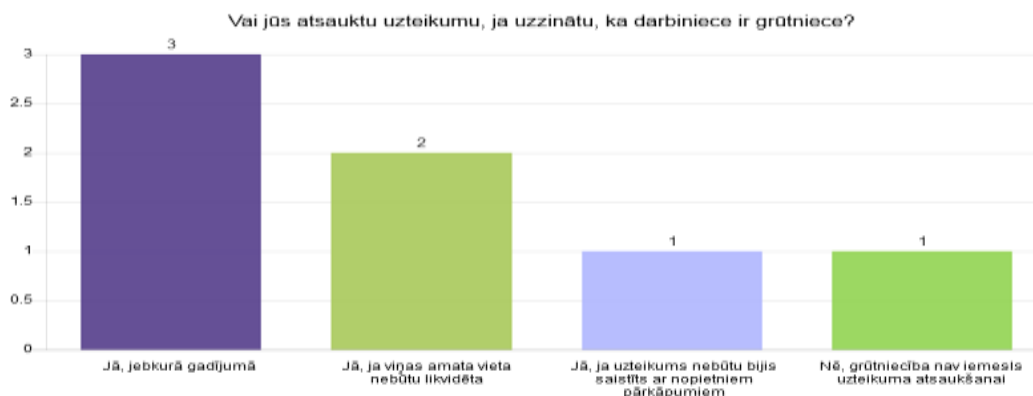


Atbildot uz aptaujas jautājumu par iemesliem darba uzteikumam darbiniecei – grūtniecei, trīs respondenti norādīja, ka iestādē/uzņēmumā tika samazināts darbinieku skaits, viens respondents norādīja, ka darbā tika atjaunots darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu, viens respondents norādīja, ka darba devējs tika likvidēts un 2 respondenti atzīmēja, ka darbinieces – grūtnieces atlaišanai bija citi iemesli.

Darba devējiem tika lūgts sniegt atbildi uz jautājumu par iespējamo uzteikuma atsaukšanu, ja darba devējs uzzinātu par darbinieces grūtniecību pēc uzteikuma. No darba devēju sniegtajām

atbildēm izriet, ka lielākoties darba devēji būtu atsaukuši uzteikumu, ja uzzinātu, ka darbiniece ir grūtniece (diagramma Nr.8).

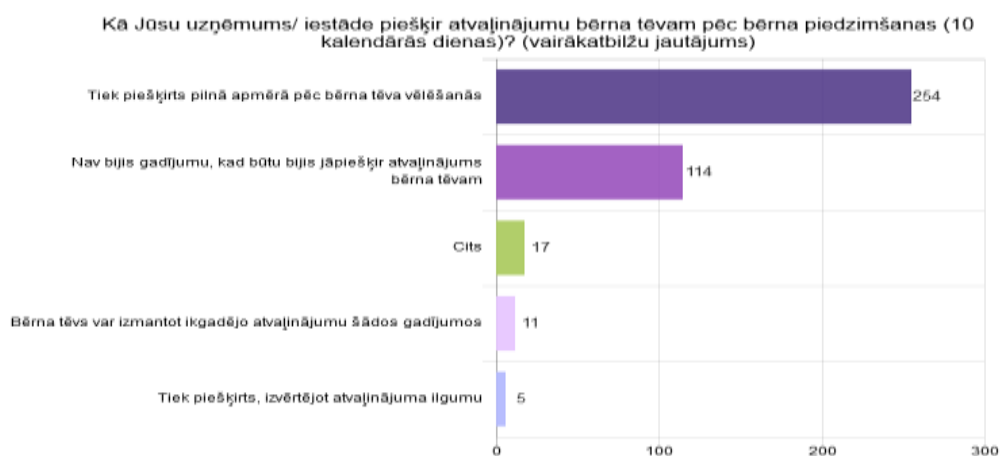
Diagramma Nr.8



Saskaņā ar Darba likuma 155.panta pirmo daļu bērna tēvam ir tiesības uz 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu. Atvaļinājumu bērna tēvam piešķir tūlīt pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā divu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas. Savukārt pabalstu bērna tēvam (paternitātes pabalstu) sakarā ar bērna piedzimšanu izmaksā no valsts sociālās apdrošināšanas budžeta⁵.

No darba devēju sniegtajām atbildēm secināms, ka lielākais respondentu skaits (254) saviem darbiniekiem pēc bērna piedzimšanas nodrošina iespēju izmantot Darba likuma 155.panta pirmajā daļā paredzēto atvaļinājumu pilnā apmērā (diagramma Nr.9).

Diagramma Nr.9



⁵ Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmens & Liberte." 2010., 284.lp.

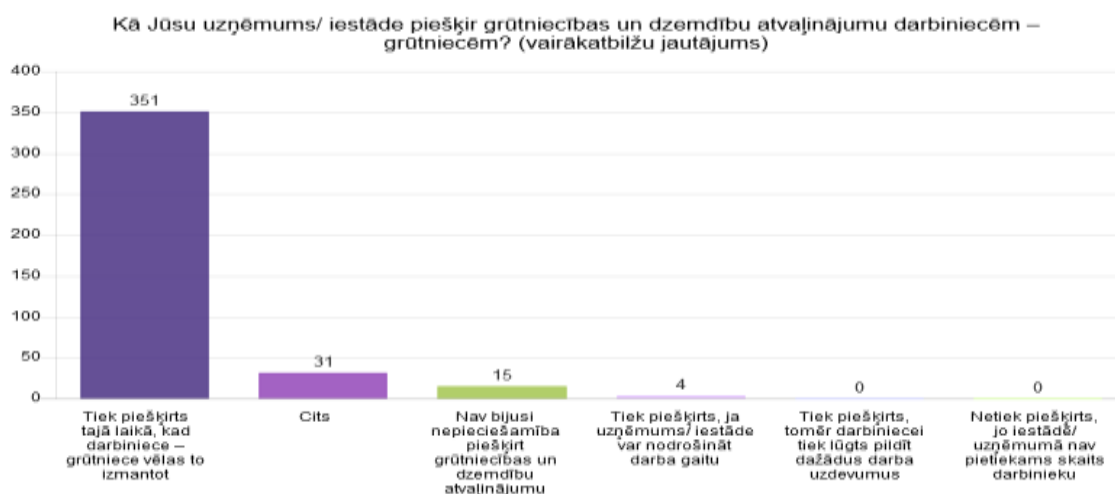
Tā kā starp aptaujas respondentiem bija arī tādi darba devēji, kas anketās norādīja, ka, gadījumos, ja piedzimst bērns, darbinieks var izmantot savu ikgadējo atvaļinājumu (11 respondenti) vai arī Darba likuma 155.panta pirmajā daļā paredzētais atvaļinājums darbiniekam tiek piešķirts, izvērtējot atvaļinājuma ilgumu (5 respondenti), tiesībsargs norāda, ka minētā darba devēju rīcība neatbilst normatīvajam regulējumam, proti, darba devējam nav tiesību pieprasīt ikgadējā atvaļinājuma izmantošanu atvaļinājuma bērna tēvam vietā vai arī izvērtēt atvaļinājuma ilgumu.

Kā citas atbildes ir norādītas:

- *Papildus trīs apmaksātas brīvas dienas saskaņā ar Darba koplīgumu;*
- *Saskaņā ar likumu pašvaldību deputātiem - jānoliek pilnvaras un nav apmaksāts;*
- *Nav bijusi nepieciešamība piešķirt atvaļinājumu bērna tēvam pēc bērna piedzimšanas.*

Atbildot uz aptaujas jautājumu “Kā Jūsu uzņēmums/iestāde piešķir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu darbiniecēm – grūtniecēm?”, 351 darba devējs atzīmēja, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājumi darbiniecēm tiek piešķirti tajā laikā, kad darbiniece vēlas tos izmantot (Diagramma Nr.10).

Diagramma Nr.10

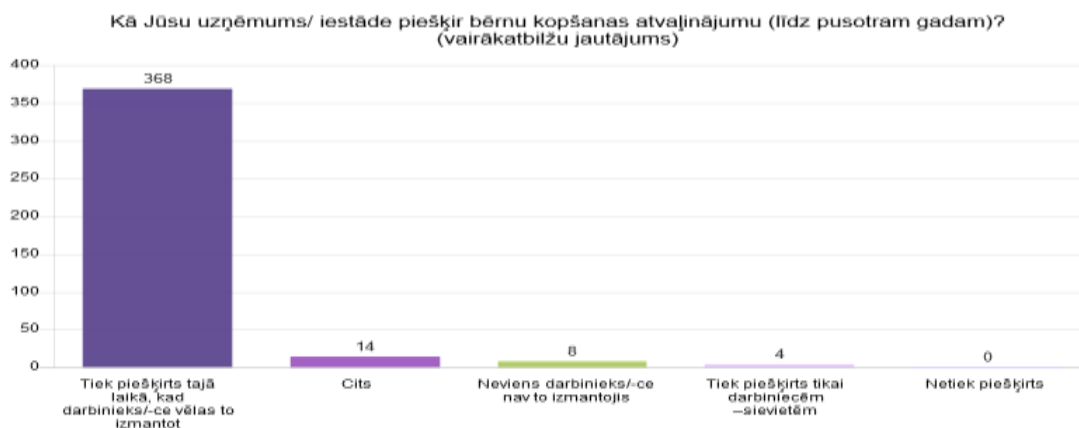


15 darba devēji norādīja, ka viņiem nav bijusi nepieciešamība darbiniecēm piešķirt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu. Diemžēl no 4 respondentu sniegtajām atbildēm ir secināms, ka viņu iestādē/uzņēmumā darbiniecēm grūtniecības un dzemdību atvaļinājums tiek piešķirts ar nosacījumu, ja uzņēmums/ iestāde var nodrošināt darba gaitu.

Kā cita atbilde lielākoties ir norādīts tas, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājums tiek piešķirts saskaņā ar darbnespējas lapā norādīto.

Tāpat arī bērna kopšanas atvaļinājums lielākoties tiek piešķirts tajā laikā, kad darbinieks/ce vēlas to izmantot (diagramma Nr.11).

Diagramma Nr.11



Vienlaikus atsevišķi darba devēji (4 respondenti) aptaujas anketās ir norādījuši, ka bērna kopšanas atvaļinājums tiek piešķirts tikai darbiniecēm - sievietēm. No 8 darba devēju sniegtajām atbildēm secināms, ka viņu iestādēs/uzņēmumos nevienam darbiniekam/-cei nebija nepieciešamības izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu. 14 respondenti uz jautājumu par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu sniedza citas atbildes.

Salīdzinot sieviešu un vīriešu nodarbinātības iespējas pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma, var secināt, ka lielākoties gan sievietes, gan vīrieši ir turpinājuši darba tiesiskās attiecības tajā pašā vai līdzvērtīgā amatā kā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma (tabula Nr.5 un tabula Nr.6).

Tabula Nr.5

Sievietes, kuras ir atgriezušās no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā: (vairākatbilžu jautājums)

Atbilžu varianti	Respondenti, kuri atzīmēja attiecīgu atbildes variantu
Ir turpinājušas darba tiesiskās attiecības tajā pašā amatā vai līdzvērtīgā amatā kā pirms bērna kopšanas atvaļinājumā	84,6%
Ir saņēmušas paaugstinājumu	8,7%
Pilda zemāku amatu, jo persona, kas aizvietoja, bija piemērotāka šim amatam	0,8%
Pilda zemāku amatu, jo konkrētā amata vieta bija likvidēta	2,3%
Izbeigušas darba tiesiskās attiecības pēc pašas vēlēšanās	16,4%
Saņēmušas uzteikumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu	1,5%
Izbeigušas darba tiesiskās attiecības uz vienošanās pamata	7,9%
Cits	1,3%

Tabula Nr.6

Vīrieši, kuru ir atgriezušies no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā: (vairākatbilžu jautājums)

Atbilžu varianti	Respondenti, kuri atzīmēja attiecīgu atbildes variantu
Ir turpinājuši darba tiesiskās attiecības tajā pašā amatā vai līdzvērtīgā amatā kā pirms bērna kopšanas atvaļinājumā	25,9%
Ir saņēmuši paaugstinājumu	1,5%
Pilda zemāku amatu, jo persona, kas aizvietoja, bija piemērotāka šim amatam	0
Pilda zemāku amatu, jo konkrētā amata vieta bija likvidēta	0
Izbeiguši darba tiesiskās attiecības pēc paša vēlēšanās	2,8%
Saņēmuši uzteikumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu	0
Izbeiguši darba tiesiskās attiecības uz vienošanās pamata	1,3%
Cits	10,8%

16,4% darba devēju atzīmēja, ka sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma pēc savas vēlēšanās ir izbeigušas darba tiesiskās attiecības. 2,8% respondentu atzīmēja, ka vīrieši pēc bērna kopšanas atvaļinājuma pēc savas vēlēšanās ir izbeiguši darba tiesiskās attiecības.

8,7% darba devēju atzīmēja, ka sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir saņēmušas paaugstinājumu. 1,5% respondentu norādīja, ka vīrieši, atgriežoties darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, ir saņēmuši paaugstinājumu. Minētā procentuālā atšķirība var būt skaidrojuma ar atšķirībām vīriešu un sieviešu proporcijā iestādē/uzņēmumā.

Atbildot uz aptaujas jautājumu par atalgojuma izmaiņām sievietēm un vīriešiem pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, darba devēji ir norādījuši, ka lielākoties gan sievietēm, gan vīriešiem atalgojums ir palicis nemainīgs (tabula Nr.7 un tabula Nr.8). Šeit, tāpat kā iepriekš, būtu nepieciešams norādīt, ka ļoti liela daļa darba devēju aptaujas anketās norādīja, ka pēdējā gada laikā viņu iestādē/uzņēmumā neviens vīrietis nav atgriezies no bērna kopšanas atvaļinājuma.

Tabula Nr.7

Kādu atalgojumu Jūsu uzņēmumā/ iestādē saņem sievietes, kuras ir atgriezušās no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā: (vairākatbilžu jautājums)

Atbilžu varianti	Respondenti, kuri atzīmēja attiecīgu atbildes variantu
Atalgojums ir palicis nemainīgs	75,1%
Atalgojums ir paaugstināts	25,9%
Atalgojums ir samazināts	16,1%
Darba tiesiskās attiecības ir pārtrauktas/ izbeigtas	3,3%

Tabula Nr.8

Kādu atalgojumu Jūsu uzņēmumā/ iestādē saņēmu vīrieši, kuri ir atgriezušies no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā (vairākatbilžu jautājums):

Atbilžu varianti	Respondenti, kuri atzīmēja attiecīgu atbildes variantu
Atalgojums ir palicis nemainīgs	32,6%
Atalgojums ir paaugstināts	5,9%
Atalgojums ir samazināts	0
Darba tiesiskās attiecības ir pārtrauktas/ izbeigtas	0,5%

25,9% darba devēju aptaujas anketās atzīmēja, ka pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma atalgojums darbiniecēm ir ticis paaugstināts. 5,9% darba devēju aptaujas anketās atzīmēja, ka pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma atalgojums darbiniekiem ir ticis paaugstināts. 16,1% respondentu norādīja, ka atalgojums sievietēm ir ticis samazināts, savukārt neviens darba devējs nav norādījis par atalgojuma samazināšanu vīriešiem pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma. Minētais var būt skaidrojams ar atšķirīgu attieksmi pret darbiniekiem - vīriešiem un darbiniecēm - sievietēm, uzskatot, ka darbiniekiem - vīriešiem nav pamata samazināt atalgojumu pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma.

Salīdzinot darba pienākumu izmaiņas pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma, var secināt, ka lielākajā skaitā gadījumu gan sievietes, gan vīrieši pilda tos pašus darba pienākumus, kā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma, attiecīgi uzsverot, ka bija daudz darba devēju, kas norādīja uz to, ka vīrieši nav pēdējā gada laikā atgriezušies no bērna kopšanas atvaļinājuma (tabula Nr.9 un tabula Nr.10).

Tabula Nr.9

Sievietes, kuras atgriezušās no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā, Jūsu uzņēmumā/ iestādē (vairākatbilžu jautājums):

Atbilžu varianti	Respondenti, kuri atzīmēja attiecīgu atbildes variantu
Pilda tos pašus darba pienākumus kā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma	98,7%
Darba pienākumu apjoms ir palielināts	6,9%
Darba pienākumu apjoms ir samazināts	4,6%

Tabula Nr.10

Vīrieši, kuri ir atgriezušies no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā, Jūsu uzņēmumā/ iestādē (vairākatbilžu jautājums):

Atbilžu varianti	Respondenti, kuri atzīmēja attiecīgu atbildes variantu
Pilda tos pašus darba pienākumus kā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma	39,5%
Darba pienākumu apjoms ir palielināts	2,8%
Darba pienākumu apjoms ir samazināts	0,8%

Apkopojot aptaujas datus, konstatējams, ka, atbildot uz jautājumiem par darba vietas un darba algas saglabāšanu, kā arī par darba pienākumu apjomu darbiniekam/cei pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma (skat. tabulu Nr.5, Nr.6, Nr.7, Nr.8, Nr.9 un Nr.10), vidēji 15,6% darba devēju aptaujas anketās norādīja, ka neviena darbiniece pēdējā gada laikā nav atgriezusies no bērna kopšanas atvaļinājuma un 64,1% darba devēju norādīja, ka neviens darbinieks pēdējā gada laikā nav atgriezies no bērna kopšanas atvaļinājuma.

Sniedzot atbildi uz jautājumu par atbalsta instrumentiem mazu bērnu vecākiem, ko darbiniekiem piedāvā viņu iestāde/uzņēmums, darba devēji galvenokārt ir norādījuši uz šādiem instrumentiem: iespēju izmantot darbnespējas lapu B slima bērna kopšanai; iespēju izmantot ikgadējo atvaļinājumu vasarā un saņemt brīvdienas bērnam svarīgos notikumos (bērnudārza gaitu uzsākšana, bērnudārza svinīgie pasākumi, 1.septembris, izlaidums utt.); apmeklēt bērnu ārstus darba laikā; saņemt papildu pārtraukumus bērna barošanai; saņemt papildatvaļinājuma dienas; strādāt nepilnu darba laiku (tabula Nr.11).

Tabula Nr.11

Kādus atbalsta instrumentus mazu bērnu vecākiem Jūsu uzņēmums/ iestāde piedāvā? (vairākatbilžu jautājums)

Atbilžu varianti	Saņemto atbilžu skaits
Elastīgu darba laiku (iespēja darbiniekam pašam plānot savu darba laiku ar noteikumu, ka ir jānostrādā noteikts stundu skaits vai jāizdara noteikts darba apjoms mēneša vai gada griezumā);	96
Saīsinātu darba nedēļu (iespēja 40 stundas nedēļā nostrādāt trijās vai četrās dienās)	27
Strādāt nepilnu darba laiku	114
Strādāt attālināti (darbu veikt esot mājās)	52
Izmantot darbnespējas lapu B slima bērna kopšanai	324
Darbiniekam, kuram ir bērns līdz pusotra gada vecumam, tiek piešķirti papildu pārtraukumi bērna barošanai, kas nav īsāki par 30 minūtēm, ne retāk kā pēc katrām trim stundām	151
Darbiniekiem paredzētu bērna barošanas/pārtišanas telpu	9
Darbinieku bērniem paredzētu privāto pirmsskolas izglītības iestādi/bērnu	1

pieskatīšanas pakalpojumu uzņēmumā/ iestādē vai netālu no tās	
Darbinieku un to bērnu veselības apdrošināšanu	38
Apmeklēt bērnu ārstus darba laikā	249
Saņemt brīvdienu bērnam svarīgos notikumos - bērnudārza gaitu uzsākšana, bērnudārza svinīgie pasākumi, 1. septembris, izlaidums, utt.)	304
Darba devēja pabalstu bērnam piedzimstot, uzsākot skolas gaitas, u.tml.	72
Kopīgus atpūtas pasākumus darbiniekiem ar ģimenēm	100
Iespēju izmantot ikgadējo atvaļinājumu vasarā	306
Pagarinātu atvaļinājumu	117
Uzņēmums/ iestāde nepiedāvā nevienu atbalsta pasākumu	9
Cits	30

9 darba devēji aptaujas anketās ir norādījuši, ka viņu iestāžu/uzņēmumu darbiniekiem – mazu bērnu vecākiem netiek piedāvāts neviens atbalsta pasākums. Šeit atzīmējams, ka lielākā daļa no atbilžu variantiem uz jautājumu par atbalsta instrumentiem mazu bērnu vecākiem izriet no normatīvā regulējuma. Līdz ar to, ja 9 darba devēji, atbildot uz minēto jautājumu, nav atzīmējuši nevienu piedāvāto atbildes variantu, tātad secināms, ka viņu iestādē/uzņēmumā netiek ievērotas normatīvo aktu prasības.

Kā cita atbilde ir norādīts:

- *Mums nav mazu bērnu vecāku. Ir pirmklasnieka mamma (pētniece), kurai ir tiesības dienas laikā aiziet pēc bērna. Vienlaikus iekšējā kārtība paredz pētniecības darbu pēc nepieciešamības arī attālināti. Taču visi trīs darbinieki ir apzinīgi un augsti profesionāļi, kas darbu izdara efektīvi. Visas sociālās garantijas atbilstoši Darba likumam ir tikai loģiski un pašsaprotami. Par izcilu ikgadējo novērtējumu pienākas desmit papildu atvaļinājuma dienas. Taču arī lielāku bērnu vecāki ir tikai un vienīgi plus iestādē.*
- *Papildus apmaksātu vienu dienu mēnesī līdz bērnam paliek četri gadi, vai divi bērni līdz bērnam paliek deviņi gadi.*
- *Papildatvaļinājumu par mazāk vai vairāk kā trīs bērniem.*
- *Papildu atvaļinājumu vecākiem, kuru aprūpē ir viens līdz trīs un vairāk bērnu, saskaņā ar Darba likumā noteikto.*
- *Bērnam invalīdam līdz 18 gadu vecumam, vienu reizi kalendārajā gadā tiek piešķirts pabalsts 50% no mēnešalgas apmēra.*
- *Piešķiram normatīvajos aktos paredzēto atbalstu.*
- *Papildus pārtraukumu bērna barošanai piešķiram arī vīriešiem, jo likumdevējs nedala darbiniekus atsevišķi sievietēs vai vīriešos, DL 146.pantā ir teikts: darbiniekam.*

- *Darbiniekiem tiek piešķirts papildatvaļinājums par aprūpē esošu vienu līdz diviem bērniem - divas darba dienas, par aprūpē esošiem trim un vairāk bērniem - trīs darba dienas. Attiecībā uz pabalstiem - pašvaldības iestādes nav tiesīgas izlietot finanšu līdzekļus citādi, kā to reglamentē Atlīdzības likums un citi normatīvie akti, savukārt, arodbiedrība saviem biedriem izmaksā pabalstus, bērnam piedzimstot un sakarā ar mācību gada sākšanos, kā arī citos svarīgos gadījumos.*
- *Bērnam draudzīga darba vide, tā ir atsevišķa telpa, kurā darbinieks var strādāt kopā ar bērnu, telpā ir nodrošinātas bērnam nepieciešamās lietas – rotaļu stūrītis, mantas, gultiņa*
- *Papildatvaļinājumu vecākiem par bērniem līdz 14 vai līdz 16 gadu vecumam.*
- *Darbiniekam (vīrietim), kuram ir bērns līdz pusotra gada vecumam, tiek piešķirti papildu pārtraukumi bērna barošanai, kas nav īsāki par 30 minūtēm. Bērnu veselības apdrošināšanu sedz darbinieks no saviem līdzekļiem.*
- *Pēc darbinieka pieprasījuma varam samazināt stundu slodzi.*
- *Sākot no 2015.gada bērnu vecākiem piešķir 1 papildatvaļinājuma dienu, ja viens līdz trīs bērni. Ja trīs un vairāk bērni - piešķir trīs papildatvaļinājuma dienas. Ja ir bērns ar invaliditāti - piešķir trīs papildatvaļinājuma dienas. Brīvdiena vecākiem 1.septembrī, ja skolnieks no 1-4.klasei. Brīvdiena izlaiduma dienā.*
- *Dažādi bezmaksas pasākumi (radošās darbnīcas, mācības par drošību u.c.).*
- *Vajadzības gadījumā iestādē būtu iespējams piedāvāt telpu bērna barošanai.*
- *Naudas balva bērnam piedzimstot.*
- *Iespēju izmantot ikgadējo atvaļinājumu, kad darbinieks vēlas.*

II Mazu bērnu vecāku viedoklis par tiesībām nodarbinātības jomā

2.1. Metodoloģija

Lai noskaidrotu mazu bērnu vecāku viedokli par faktisko situāciju darba vietās, t.i., diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu un vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret vīriešiem un sievietēm darba tiesiskajās attiecībās, kā arī darba devēju attieksmi pret mazu bērnu vecākiem un strādājošajām grūtniecēm, laika periodā no 2016.gada 3.novembra līdz 2016.gada 7.decembrim tika veiktas mazu bērnu tēvu un māmiņu aptauja. Aptauja bija anonīma, to mērķgrupas bija:

1. māmiņas, kurām pēdējo piecu gadu laikā ir piedzimis bērns;
2. tēvi, kuru ģimenēs pēdējo piecu gadu laikā ir piedzimis bērns.

Aptauja kā pētījuma metode tika izvēlēta, lai varētu aptaujāt lielu respondentu skaitu un īsā laikā iegūtu pētījumam nepieciešamo informāciju. Aptaujas veikšanai katrai mērķgrupai tika izstrādāta atsevišķā anketa – “mazu bērnu māmiņām par atbalsta pasākumiem darba vietā” un “mazu bērnu tēviem par atbalsta pasākumiem darba vietā”.

Pirms aptaujas publiskošanas septiņiem pilotprojekta dalībniekiem – mazu bērnu tēviem un mazu bērnu māmiņām – tika lūgts aizpildīt aptaujas anketas, lai izvērtētu nepieciešamību aptaujas anketas precizēt. Pilotprojekta dalībnieku atbildes aptaujas rezultātā netika iekļautas, jo pēc pilotprojekta dalībnieku atbildēm aptaujas anketas tika precizētas.

Abas anketas bija elektroniskas un ievietotas interneta vietnē www.visidati.lv. Mazu bērnu māmiņām tika sagatavoti 23 jautājumi; mazu bērnu tēviem 18 jautājumi. Atšķirības jautājumu skaitā skaidrojamas ar konkrētā dzimuma fizioloģiskajām īpatnībām, kuru dēļ nebija iespējams uzdot analogus jautājumus pretējam dzimumam (piemēram, par grūtniecību).

Informācija par tiesībsarga aptauju bija izvietota tiesībsarga interneta vietnē www.tiesibsargs.lv. Tāpat aptauja tika ievietota šādos sociālajos portālos: www.maminuklubs.lv, www.babyroom.lv, www.calis.lv. Vienlaikus informācija par aptauju elektroniski tika nosūtīta 667 pašvaldību un 164 privātajām pirmsskolas izglītības iestādēm, 97 pašvaldību izglītības pārvaldēm, 22 bērnu veselības centriem un slimnīcām, kā arī 33 interešu izglītības iestādēm Rīgas pilsētā (piemēram, bērnu un jauniešu centriem, mūzikas skolām u.c.). Minētajām valsts un pašvaldību iestādēm un struktūrvienībām tiesībsargs lūdza informāciju par aptauju izvietot publiskā vietā.

Aptaujas anketas bija iespējams aizpildīt elektroniski, izmantojot internetu. Vidējam Latvijas interneta lietotājam ir 25-44 gadi, 80% iedzīvotāju ir sasniedzami internetā, 78% lieto internetu katru dienu, no tiem 51% ir sievietes.⁶ Saskaņā ar 2010., 2014. un 2015.gada statistikas datiem visvairāk bērnu ir dzimuši sievietēm no 25 līdz 29 gadu vecumam, otrajā vietā (2014., 2015. gads) ierindojot sievietes no 30 līdz 34 gadu vecumam.⁷ Savukārt mātes vidējais vecums ir no 28.5 līdz 29.5 gadiem.⁸ Līdz ar to tika pieņemts, ka saziņā ar mazu bērnu vecākiem var efektīvi izmantot internetu.

Centrālās Statistikas pārvaldes izdevumos nav atrodama informācija par vecāku skaitu, kuriem ir piedzimis bērns, tomēr ir atrodama informācija par dzīvi dzimušo bērnu skaitu laikā posmā no 2011.gada līdz 2015.gadam, un tas ir - 103 043 bērni.⁹

Pavisam kopā atbildes mazu bērnu māmiņu aptaujā sniedza – 1074 sievietes; mazu bērnu tēvu aptaujā – 165 vīrieši. Apkopojot aptaujas rezultātus, tika konstatēts, ka dažas mazu bērnu tēvu aptaujas anketas bija aizpildījušas bērnu māmiņas. Tomēr minētās atbildes netika izslēgtas no aptaujas, jo ne visos jautājumos bija iespējams precīzi identificēt šādu māmiņu sniegtās atbildes.

Atbildot uz aptaujas atsevišķiem jautājumiem, respondentiem bija iespējams atzīmēt vairākus atbilžu variantus un sniegt savus komentārus.

⁶ Latvijas Interneta asociācija. Nozare ciparos. 2016. Pieejams: <http://www.lia.lv/statistika/> [04.01.2017]

⁷ Centrālā Statistikas pārvalde. Bērni Latvijā/ Children in Latvia. 2016. Pieejams: http://www.csb.gov.lv/sites/default/files/nr_12_berni_latvija_2016_16_00_lv_en.pdf [04.01.2017]

⁸ Turpat. Pieejams: http://www.csb.gov.lv/sites/default/files/nr_12_berni_latvija_2016_16_00_lv_en.pdf [04.01.2017]

⁹ Centrālā Statistikas pārvalde. Demogrāfija. 2016. Dzimstība. Pieejams: http://www.csb.gov.lv/sites/default/files/nr_11_demografija_2016_16_00_lv_en.pdf [01.04.2017]

2.2. Mazu bērnu vecāku aptaujas rezultāti

2.2.1. Respondentu vispārīgs raksturojums

Vecums. Vislielāko respondentu skaitu sastādīja mazu bērnu māmiņas un tēvi vecumā no 25 līdz 34 gadiem (diagramma Nr.12 un Nr.13).

Diagramma Nr.12 (māmiņas)

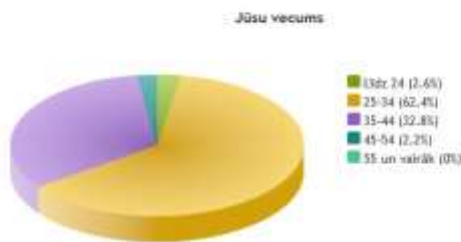
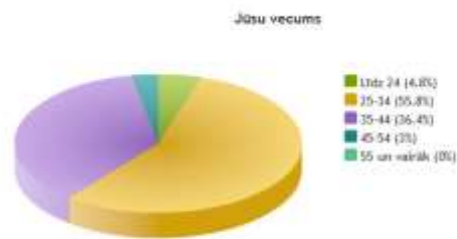


Diagramma Nr.13 (tēvi)



Bērnu skaits ģimenē. Anketas pildīja pārsvarā divu – trīs bērnu vecāki – māmiņu aptaujā tās ir 59,3 % respondentes (diagramma Nr.14), bet tēvu aptaujā - 56,4 % respondentu (diagramma Nr.15). Ņemot vērā aptaujas anketās norādīto informāciju, aptaujā nav piedalījusies neviena māmiņa, kura audzinātu sešus un vairāk bērnu, tomēr aptaujā ir piedalījušies 2 mazu bērnu tēvi, kuri audzina sešus un vairāk bērnu.

Diagramma Nr.14 (māmiņas)

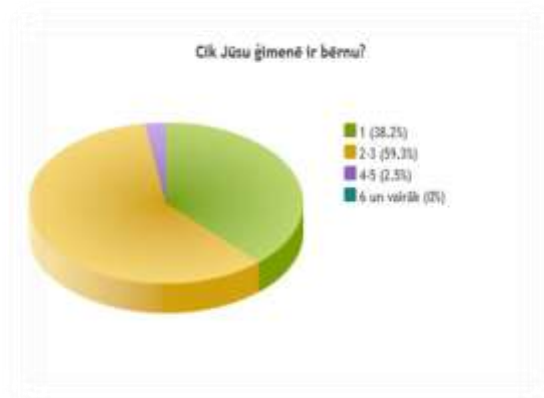
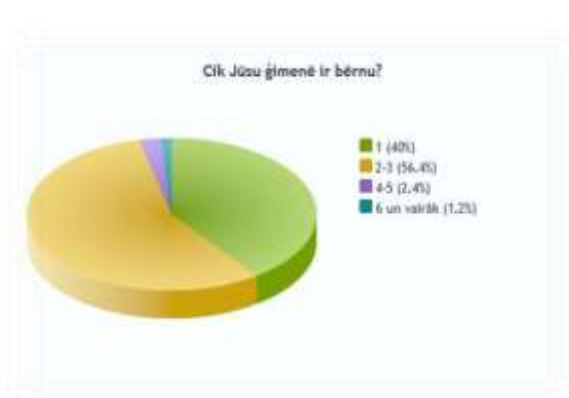


Diagramma Nr.15 (tēvi)



Izglītība. Mazu bērnu māmiņu aptaujas 79,5 % respondentu ir atzīmējušas, ka viņām ir augstākā izglītība, 11,7 % norādīja, ka viņām ir vidējā profesionālā izglītība, 7,8 % aptaujāto norādīja, ka ir vidējā izglītība un 0,9 %, ka ir pamatizglītība (diagramma Nr.16). Savukārt tēvu aptaujā 60,6 % respondentu norādīja, ka viņiem ir augstākā izglītība, 20% - vidējā profesionālā izglītība, 13,9 % - vidējā izglītība un 5,5 % - pamatizglītība (diagramma Nr.17). Tātad visvairāk ir respondentu ar augstāko izglītību.

Diagramma Nr.16 (māmiņas)

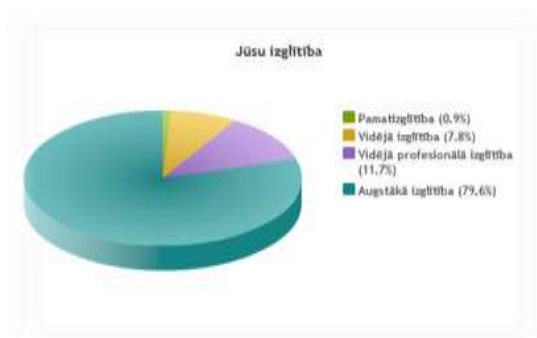
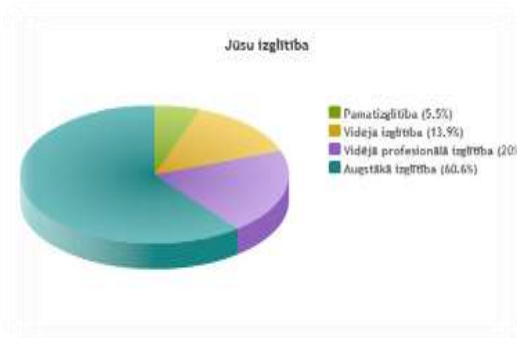


Diagramma Nr.17 (tēvi)



Darba vieta. Mazu bērnu vecāki, kuri piedalījās aptaujā, pārsvarā strādā privātajā sektorā – 53,1 % māmiņas (diagramma Nr.18) un 70,3 % tēvi (diagramma Nr.19). Valsts iestādēs strādā 31,8 % māmiņu un 21,2 % tēvu, pašvaldības iestādēs strādā 15,1 % māmiņu un 8,5% tēvu.

Diagramma Nr.18 (māmiņas)

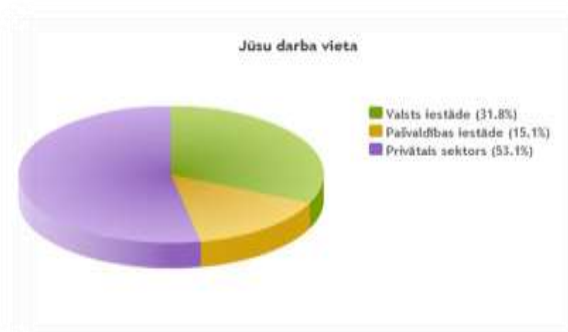
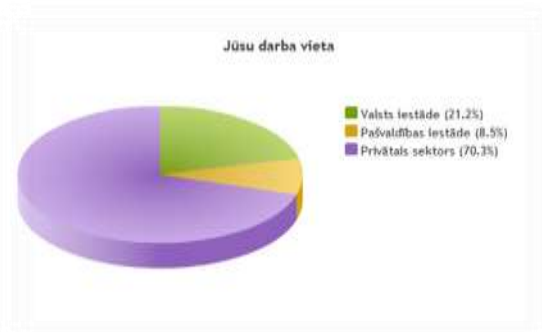


Diagramma Nr.19 (tēvi)



Darbinieku skaits iestādē/uzņēmumā. Lielākā daļa mazu bērnu māmiņu, kuras piedalījās aptaujā, strādā iestādēs/uzņēmumos, kur darbinieku skaits ir no 51 līdz 250 darbiniekiem (diagramma Nr.20). Savukārt mazu bērnu tēvi, kuri aizpildījuši aptaujas anketas,

lielākoties ir lielo uzņēmumu/iestāžu darbinieki, kur nodarbināti vairāk nekā 250 darbinieki (diagramma Nr.21).

Diagramma Nr.20 (māmiņas)

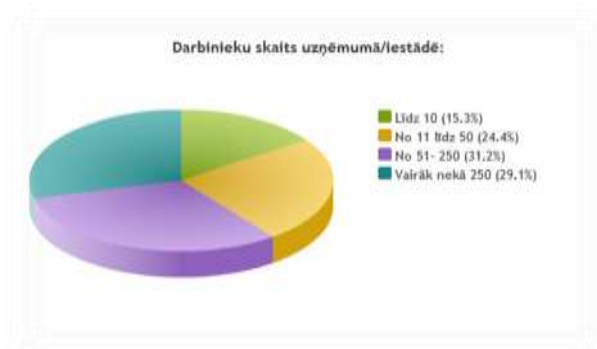
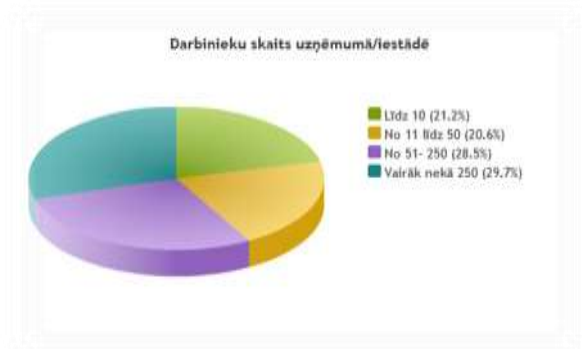


Diagramma Nr.21 (tēvi)



Tādējādi aptaujas respondentes portrets ir šāds: sieviete vecumā no 25-34 gadiem ar augstāko izglītību, divu līdz trīs bērnu māmiņa, kura strādā privātā sektora uzņēmumā, kur nodarbināti 51-250 darbinieki.

Savukārt aptaujas respondenta portrets ir šāds: vīrietis vecumā no 25-34 gadiem ar augstāko izglītību, divu līdz trīs bērnu tēvs, kurš strādā privātā sektora uzņēmumā, kur nodarbināti vairāk nekā 250 darbinieki.

2.2.2. Jautājumi darba intervijas laikā

Uz aptaujas anketas jautājumu “Vai jebkad darba intervijas laikā Jums ir vaicāts par ģimenes pieauguma plāniem vai bērnu esamību ģimenē?” mazu bērnu vecāki pārsvarā atbildējuši noraidoši.

Kaut gan Darba likuma 33.panta otrā daļa aizliedz darba devējiem darba intervijas laikā pretendentiem uzdot jautājumus par grūtniecību un ģimenes stāvokli, 31,8% respondenšu (diagramma Nr.22) un 17,65% respondentu (diagramma Nr.23) atzīmēja, ka darba intervijas laikā viņiem tika uzdots jautājums par ģimenes pieauguma plāniem vai bērnu esamību ģimenē. Minētie rādītāji ir daudz augstāki nekā darba devēju sniegtā informācija uz analogisku jautājumu (aptaujas anketās 2 darba devēji ir pauduši viedokli, ka darba intervijas laikā ir pieļaujami jautājumi par kandidātes grūtniecību; 21 darba devējs norādīja, ka pieļaujami jautājumi par kandidāta/es ģimenes stāvokli). Tas var būt skaidrojums ar faktu, ka darba devēji,

kuri piedalījās aptaujā, lielākoties bija pašvaldību iestādes, savukārt mazu bērnu māmiņu un tēvu aptaujas dalībnieki lielākoties nodarbināti privātajā sektorā.

Diagramma Nr.22 (māmiņas)

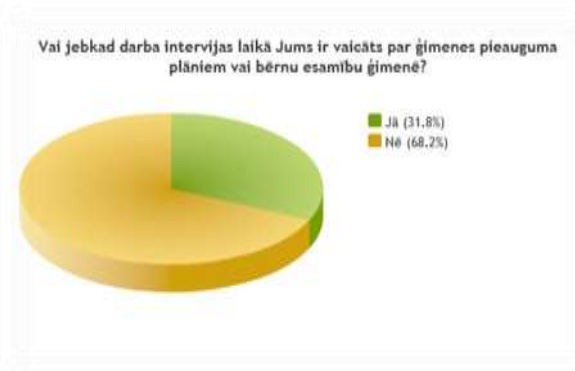
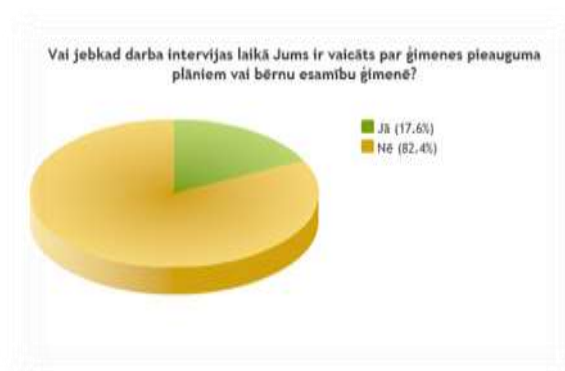


Diagramma Nr.23 (tēvi)



2.2.3. Darba devēja informēšana par grūtniecību

Darba tiesības regulējošie normatīvie akti neparedz noteikumus, kā un kad darbiniecei darba devējam jāpaziņo par grūtniecību. Saskaņā ar Ministru kabineta 2001.gada 3.aprīļa noteikumu Nr.152 "Darbnespējas lapu izsniegšanas kārtība" 18.2.apakšpunktu darbnespējas lapu grūtniecības atvaļinājumam izsniedz no grūtniecības 30.nedēļas vai 32.nedēļas atkarībā no tā, kādā laikā ir uzsākta medicīniskā aprūpe sakarā ar grūtniecību (līdz grūtniecības 12.nedēļai vai vēlāk). Līdz ar to darbiniece, ja viņa nevēlas, var neinformēt darba devēju par grūtniecību pat līdz brīdim, kad dodas grūtniecības un pirmsdzemdību atvaļinājumā.

Vienlaikus norādāms, ka normatīvajā regulējumā ir paredzēta īpaša aizsardzība un atvieglojumi grūtniecēm, piemēram, saskaņā ar Darba likuma 99.panta pirmo daļu, lai novērstu jebkādu risku, kas var negatīvi ietekmēt grūtnieces drošību vai veselību, darba devējam pēc ārsta atzinuma saņemšanas ir pienākums nodrošināt grūtniecei tādas darba apstākļus un darba laiku, lai viņas pakļaušana minētajam riskam tiktu novērsta. Saskaņā ar Darba likuma 147.panta pirmo daļu darba devējs nodrošina iespēju grūtniecei atstāt darba vietu, lai veiktu veselības pārbaudi pirmsdzemdību periodā, ja šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika utt. Līdz ar to grūtnieces interesēs tomēr ir laicīgi paziņot darba devējam par grūtniecību, it īpaši tad, ja darbā pastāv veselības apdraudējuma risks, lai tas nekavējoties tiktu novērsts.

Atbildot uz aptaujas anketas jautājumu "Kad par savu grūtniecību Jūs paziņojāt darba devējam?", 42,5% respondentes norādīja, ka darba devējam par savu grūtniecību paziņoja tad, kad par to uzzināja, bet 28,8% aptaujas dalībnieces norādīja, ka par grūtniecību darba devējam

paziņoja tikai tad, kad fiziski to vairs nebija iespējams slēpt (tabula Nr.12). Savukārt 28,8% mazu bērnu māmiņas sniedza citas atbildes uz minēto jautājumu

Tabula Nr.12

Kad par savu grūtniecību Jūs paziņojāt darba devējam?

Paziņoju, kad par to uzzināju	42.5%
Paziņoju tad, kad grūtniecību vairs fiziski nevarēju noslēpt	28.8%
Cits	28.8%

No respondentu sniegtās informācijas secināms, ka sievietes par savu grūtniecību darba devējam labprātāk paziņo laikā, kad, grūtniecību, viņuprāt, vairs neapdraud tās pārtraukšanas riski, kad sieviete ir pārliecināta par grūtniecības pozitīvu norisi. Šādu iemeslu dēļ 134 mazu bērnu māmiņas, kuras, atbildot uz aptaujas jautājumu “Kad par savu grūtniecību Jūs paziņojāt darba devējam?” atzīmēja variantu “cita atbilde”, komentāros norādīja, ka par savu grūtniecību darba devēju informēja pēc grūtniecības 12.-13.nedēļas jeb pēc trijiem grūtniecības mēnešiem.

27 aptaujas respondentes darba devējus par savu grūtniecību informēja tad, kad bija grūtniecības ceturtajā mēnesī.

Aptaujas anketā sešas respondentes norādīja, ka laicīgi informēja darba devēju par savu grūtniecību, lai darba devējs paspētu atrast citu darbinieku, kurš viņas aizvietos grūtniecības un bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, kā arī, lai paspētu apmācīt jaunu darbinieku, nodot viņam lietas, un, lai darba devējam būtu iespēja pārplānot darbu sadali. Savukārt no dažām saņemtajām atbildēm ir secināms, ka darbinieces par grūtniecību darba devējam paziņoja neilgi pirms došanās grūtniecības atvaļinājumā vai laikā, kad bija jau jānododas grūtniecības atvaļinājumā.

Trīs respondentes norādīja, ka par savu grūtniecību darba devēju informēja pēc vizītes pie ārsta, kad ārsts apstiprināja grūtniecības faktu un noteica grūtniecības periodu. Divas respondentes norādīja, ka darba devējam par grūtniecību paziņoja tad, “*kad to atļāva ārsts*”.

Aptaujas anketā 14 mazu bērnu māmiņas norādīja, ka grūtniecības laikā viņas nestrādāja, līdz ar to jautājums par darba devēja informēšanu par grūtniecību uz viņām neesot attiecināms. Savukārt astoņas respondentes norādīja, ka, uzsākot darba tiesiskās attiecības, viņām jau bija bērni. Četras mazu bērnu māmiņas aptaujas anketās atzīmēja, ka viņas ir pašnodarbinātās personas.

11 respondentes par grūtniecību darba devēju informēja tad, kad viņām sākās veselības problēmas un bija jāņem darba nespējas lapas.

Kā citi atbilžu varianti uz jautājumu “Kad par savu grūtniecību Jūs paziņojāt darba devējam?” tika minēti:

- *Kad man tika piedāvāts vadīt lielu projektu, kuru zināju, ka līdz galam nenovedīšu.*
- *Kad bija sasniegts 2.grūtniecības mēnesis.*
- *Paziņoju kādas divas nedēļas pēc tam, kad stājos uzskaitē.*
- *Esmu patstāvīga – paziņoju, vienlaikus nodrošinot, līdzvērtīga darbinieka atnākšanu.*
Apmēram 9.grūtniecības nedēļā.
- *Kad plānoju ātrāk iet dekrētā.*
- *Paziņoju neilgi pirms iešanas dekrēta atvaļinājumā.*
- *Paziņoju tad, kad gāju jau dekrētā.*
- *Uzsākot darba attiecības, biju stāvoklī. Darba devējam paziņoju pārbaudes laikā.*
- *Kad priekšniekam bija labs garastāvoklis.*
- *Kad darba devējs lūdza apstiprināt aizdomas.*
- *Mans vīrs ir darba devējs.*
- *Paziņoju, kad uzskatīju, ka būtu pieklājīgi to paziņot darba devējam, tas ir piektajā grūtniecības mēnesī.*
- *Paziņoju, tiklīdz saņēmu mātes pasi.*
- *Veicu mākslīgo apaugļošanu un par to paziņoju tiešajam vadītājam pirms plānotās procedūras.*
- *Nekā nepaziņoju. Kad paši saprata, tad pajautāja, cik ilgi vēl strādāšu.*
- *Mēnesi pirms došanās dekrēta atvaļinājumā.*
- *Paziņoju nedēļu pirms pirmsdzemdību atvaļinājuma paņemšanas.*
- *Kad sākās runas par vakancēm/kadru mainību.*
- *Mēnesi pirms dekrēta.*

Uz aptaujas anketas jautājumu “Kādēļ tik vēlū paziņojāt darba devējam par grūtniecību?” lielākā respondenšu daļa (55,5 %), atbildēja, ka vēlējās, lai citi cilvēki par grūtniecību uzzina pēc iespējas vēlāk (tabula Nr.13).

Kādēļ tik vēlū paziņojāt darba devējam par grūtniecību (vairākatbilžu jautājums)

Atbilžu varianti	Saņemto atbilžu skaits
Baidījies, ka mani atļaidīs no darba	27
Nevēlējos piedzīvot negatīvu attieksmi no darba devēja puses	90
Nevēlējos piedzīvot negatīvu attieksmi no darba kolēģu puses	51
Mans darba līgums bija uz noteiktu laiku un baidījies, ka tas varētu netikt pagarināts	21
Bailes nesaņemt cerēto/plānoto paaugstinājumu darbā	21
Bailes nesaņemt cerēto/plānoto prēmiju/piemaksu darbā	24
Vēlējos tikt nosūtīta uz plānotajām apmācībām/ komandējumu	22
Personisku iemeslu dēļ (vēlējos, lai citi cilvēki par manu grūtniecību uzzina pēc iespējas vēlāk)	462
Cits	114

2.2.4. Darba devēju attieksme pret nodarbinātajām grūtniecēm

Uz aptaujas jautājumu “Vai darba devēja attieksme mainījās pret Jums pēc tam, kad paziņojāt par savu grūtniecību?” lielākais respondentu skaits (749 respondentes) atbildēja noraidoši (tabula Nr.14). Savukārt 188 respondentes atzīmēja, ka grūtniecības laikā darba devējs viņām nelika tik daudz strādāt, samazināja darba apjomu.

Vai darba devēja attieksme mainījās pret Jums pēc tam, kad paziņojāt par savu grūtniecību? (vairākatbilžu jautājums)

Atbilžu varianti	Saņemto atbilžu skaits
Nē	749
Jā, darba devējs nelika tik daudz strādāt	188
Jā, darba devējs mainīja saskarsmes stilu ar mani, piemēram, biežāk kritizējot mani par paveikto darbu vai izsakot nepatīkamas piezīmes	50
Jā, man tika samazināta alga vai nesaņēmu tādu pašu algas pielikumu / prēmiju kā citi	22
Jā, tiku pazemināta amatā	9
Jā, netiku nosūtīta uz ielānotajām apmācībām kvalifikācijas celšanai vai komandējumā	39
Jā, regulāri tika lūgts rakstīt paskaidrojumus/saņēmu rājienu un piezīmes	8
Jā, tiku atļaista no darba	14
Cits	83

Komentāros 19 aptaujas respondentes atzīmēja pozitīvās pārmaiņas darba devēja attieksmē pēc tam, kad paziņoja par savu grūtniecību, proti, attieksme esot bijusi pretimnākoša, labvēlīgāka, laipnāka, gādīgāka, saudzīgāka (piemēram, grūtniece tika atbrīvota no fiziski

smagiem darbiem, darba devējs ļāva 15-30 minūtes pagulēt atpūtas telpā, kamēr nebija nekas nozīmīgs jādara utt.).

Tāpat kā pozitīva pieredze tika norādīta:

- *Saņēmu algas pielikumu un kolēģiem bija ļoti laba attieksme.*
- *Darba apjoms un atalgojums nemainījās, bet attieksme mainījās tādā ziņā, ka priekšniece uzpasēja, lai fiziski būtu vieglāk, kā arī pusdienu pārtraukumā deva iespēju arī iet pastaigā ārā.*
- *Pārcēla uz vieglāku darbu.*
- *Tā kā darbs bija mainījās, tad tika ievērots un uzraudzīts, lai nebūtu stresainu apstākļu un, lai nestrādātu naktis, bet saudzētu veselību. Attieksme bija fantastiska.*
- *Jā, saņēmu algas pielikumu.*
- *Nebija jāstrādā ar ķīmikālijām.*
- *Bija saprotoša attieksme par izmaiņām plānos, nelieliem kavējumiem, tika papildus piedomāts par darba drošību laboratorijā u.tml.*
- *Jā, palielināja algu.*
- *Jā. Mazliet tika atvieglots pildāmais darbs un pārveda mani uz tuvāko manām mājām filiāli.*

Dažāda veida pieredze tika norādīta vairāku bērnu gadījumā:

- *Pirmajā grūtniecībā – jā, uz slikto pusi, tiku zemāk novērtēta. Pašreizējā grūtniecībā – nē.*
- *Ar pirmo bērnu - nemainījās, bet, uzzinot par drīzu otro grūtniecību, attieksme bija ļoti negatīva, personiski aizvainojoša.*

Tāpat atsevišķas mazu bērnu māmiņas vienlaikus norādīja gan uz labu, gan sliktu pieredzi:

- *Ierādīja citus darba pienākumus (jo līdz grūtniecībai strādāju ar ķīmiskām vielām) un samazināja algu.*
- *Esošā darba devēja attieksme nemainījās, bet biju arī jau pabeigusi intervijas uz citu darba vietu un bija mutiska vienošanās, ka esmu pieņemta, līguma vēl nebija. Tad pateicu, ka esmu stāvoklī, un viņi atvainojās un teica, ka tad tomēr mani neņems, lai nākot pēc tam, ka tad varbūt atradīsies kāda vieta.*
- *Izturējās vēsi, bet palīdzēja, lai varētu vairāk pastrādāt un sapelnīt māmiņai.*

Diemžēl tika saņemtas atbildes, kas liecināja par darba devēja negatīvu attieksmi:

- *Jā, lika vairāk strādāt.*

- *Bija avansā jāizdara visi darbi, ko darba devējam vajadzēs manas prombūtnes laikā, dubultā pieauga darba apjoms.*
- *Vairāk darba.*
- *Darba laikā bija problemātiski aiziet uz vizīti pie ārsta.*
- *Lika strādāt vairāk, it kā es nebūtu stāvoklī.*
- *Jā, izturējās kā pret tādu, no kuras daudz nevar prasīt un kas tik un tā tūlīt ies prom.*
- *Darba devējs priecājās, ka atbrīvosies štata vieta.*
- *Jā, lika pēc iespējas ātrāk pabeigt esošos un plānotos darbus. Visu sasteigt, kas radīja stresu.*
- *Tiku nodarbināta vēl vairāk, sūtīta komandējumos īsi pirms dekrēta atvaļinājuma, komandējuma laikā netika nodrošināta ēdināšana (fiziski tai nebija laika).*
- *Nesaņēmu solīto un darba pienākumu izpildei nepieciešamo dienesta auto, biju spiesta izmantot personīgo.*
- *Jā, darba devējs mazāk prasīja piedalīties lēmumu pieņemšanā, jo bija zināms, ka ilgtermiņā nevarēšu piedalīties projektu izstrādē un realizēšanā, bija sajūta, ka ar mani pārstāj rēķināties jau pirms aiziešanas dekrētā; alga un bonusu sistēma nemainījās, vairāk psiholoģiska sajūta, ka “grūtniece” nav pilnvērtīgs darbinieks.*
- *Atlikušajos trīs darba mēnešos papildus slodze, apmācot aizstājēju. Papildu darbi sakārtojot visus dokumentus, metodikas pirms prombūtnes.*
- *Grūtniecības dēļ nepaaugstināja amatā.*
- *Kad gāju dekrēta atvaļinājumā, man pateica, ka atpakaļ varu nenākt, jo bērns bieži slimos.*

Uz lūgumu atzīmēt “Kādas iespējas vai priekšrocības Jūs kā grūtniece varējāt izmantot sava darba vietā?” lielākais respondenšu skaits (633 respondentes) norādīja, ka darba devējs bija nodrošinājis iespēju apmeklēt ārstu darba laikā (tabula Nr.15). 391 respondente norādīja, ka viņu darba vietā grūtniecēm īpašas priekšrocības netiek piedāvātas. Savukārt 202 aptaujas dalībniece anketā atzīmēja, ka pašas neinteresējās par īpašām priekšrocībām. Līdz ar to tiesībsargs vērš uzmanību, ka, lai izmantotu normatīvajos aktos noteiktās tiesības un priekšrocības, nodarbinātajām personām nepieciešamības gadījumā pašām jāizrāda ieinteresētība savu tiesību aizsardzībā un priekšrocību izmantošanā.

Kādas iespējas vai priekšrocības Jūs kā grūtniece varējāt izmantot sava darba vietā (vairākatbilžu jautājums)

Atbilžu varianti	Saņemto atbilžu skaits
Apmeklēt ārstu darba laikā	633
Strādāt saīsinātu darba dienu	111
Man tika samazināts veicamā darba apjoms, saglabājot esošo darba samaksu	95
Mani darba pienākumi tika pielāgoti grūtnieces īpašajam stāvoklim	159
Es varēju veikt darbu attālināti, esot mājās	121
Es tiku pārcelta citā, piemērotākā amatā, saglabājot esošo darba samaksu	8
Drīkstēju nestrādāt virsstundas	55
Drīkstēju nestrādāt nakts darbu	64
Drīkstēju nebaupt komandējumos, ja nebiju tam iepriekš rakstveidā piekritusi	67
Īpašas priekšrocības netika piedāvātas	391
Nevēlējos izmantot īpašas priekšrocības	120
Neinteresējos par īpašām priekšrocībām	202
Cits	56

No trijām saņemtajām citām atbildēm tika secināts, ka dažās darbavietās iespēju grūtniecības laikā ņemt slimības lapas darbinieces uztver kā īpašu priekšrocību. Vienlaikus tika saņemtas arī šādas pozitīvas pieredzes atbildes:

- *Atpūtas brīži darba laikā.*
- *Strādāt saīsinātu darba laiku karstajās vasaras dienās.*
- *Augstāk minētais netika pasniegts kā kas īpašs, vienkārši tas dabiski notika.*
- *Man darbs nav tik apgrūtināošs, t.sk., veselības stāvoklim bīstams, lai piemērotu kādas priekšrocības. Arī grūtniecību laikā jutos labi - nebija nepieciešams lūgt, lai mani laiž no darba ātrāk prom, tomēr, ja lūgtu - netiktu atteikts. Tiešais darbu vadītājs ir ļoti atsaucīgs.*
- *Neapgrūtināja ar papildu pienākumiem.*

Tāpat tika saņemtas atbildes par negatīvu pieredzi:

- *Tā kā mans darbs ir arī fiziski pietiekami smags, tad fakts, ka man nebija nekādu atvieglojumu/palīdzības, arī varētu tikt uzskatīts par vienalīdzīgu atteiksmi.*
- *Tieši pretēji – tiku iesēdināta bezgaisa telpā. Uzņēmumā notika restrukturizācija un atteiksme bija nepatīkama.*
- *Darba apjoms nesamazinājās, bija jāizdara visi mani iesāktie darbi līdz maternitātes atvaļinājumam, netika doti papildus (jauni) darbi.*
- *Varēju veikt darbu attālināti no mājām, kad biju pilnīgi slima (38 temperatūra).*

- *Apmeklēju ārstu darba laikā, bet dzirdēju aizrādījumus.*

Lielākā respondenšu daļa aptaujas anketā norādīja, ka darba vietā bija nodrošināta iespēja savlaicīgi (t.i. grūtniecības 30.-32.nedēļā) doties grūtniecības atvaļinājumā un tādu iespēju izmantoja 867 respondentes (tabula Nr.16). Diemžēl 2 respondentes aptaujas anketās atzīmēja, ka darba devējs neļāva viņām savlaicīgi doties grūtniecības atvaļinājumā, bet 18 respondentes atzīmēja, ka vispār neizmantoja grūtniecības atvaļinājumu, jo viņām bija bailes zaudēt ieņemamo amatu.

Tabula Nr.16

Vai darba vietā Jums tika nodrošināta iespēja savlaicīgi (t.i., grūtniecības 30.-32.nedēļa) doties grūtniecības atvaļinājumā? (vairākatbilžu jautājums)

Atbilžu varianti	Saņemto atbilžu skaits
Jā, un es tādu iespēju izmantoju	867
Jā, bet es pati vēlējos vēl strādāt, tāpēc grūtniecības atvaļinājumā aizgāju vēlāk par grūtniecības 30.-32.nedēļu	71
Jā, bet grūtniecības atvaļinājumu es nevēlējos izmantot un neizmantoju	10
Jā, bet darba vietā valdošās negatīvās atmosfēras dēļ izmantoju iespēju doties atvaļinājumā agrāk (ikgadējais atvaļinājums un/ vai slimības dēļ)	68
Nē, jo bija jāpabeidz iesākie darbi, tāpēc grūtniecības atvaļinājumā aizgāju vēlāk par grūtniecības 30.-32.nedēļu	28
Nē, jo nebija darbinieka, kurš mani varētu aizvietot, tāpēc grūtniecības atvaļinājumā aizgāju vēlāk par grūtniecības 30.-32.nedēļu	23
Nē, darba devējs neļāva, tāpēc grūtniecības atvaļinājumā aizgāju vēlāk par grūtniecības 30.-32.nedēļu	2
Nevarēju atļauties izmantot grūtniecības atvaļinājumu (bailes zaudēt ieņemamo amatu pirms vai pēc bērna piedzimšanas), tāpēc to vispār neizmantoju	18
Cits	56

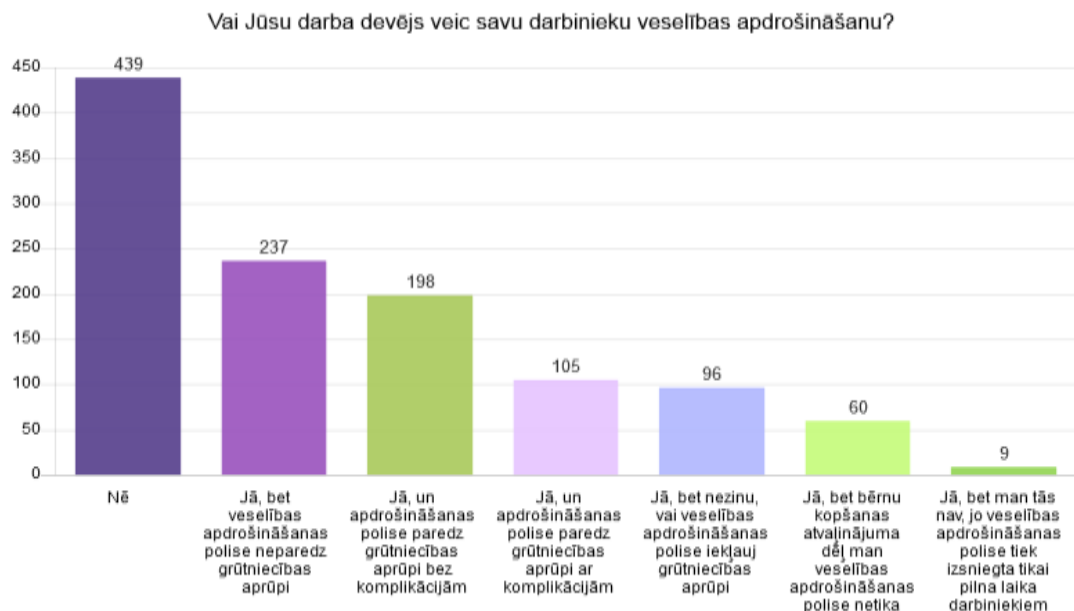
Citas atbildes:

- *Grūtniecības atvaļinājumā devos jau 29.grūtniecības nedēļā smagā darba dēļ, darba devējam nebija iebildumu.*
- *Tā kā bērns piedzima ļoti priekšlaicīgi, pirms plānotā grūtniecības atvaļinājuma sākšanās, tad man tāds nemaz nebija, uzreiz pēcdzemdību atvaļinājums.*
- *Es devos atbilstošā laikā, bet pēc tam atvaļinājuma laikā biju spiesta iet uz darbu apmācīt jauno darbinieku.*
- *Darba devējs palūdza pastrādāt ilgāk, lai labāk nodotu darba pienākumus citam darbiniekam.*

- *Man tika piedāvāts nākt pastrādāt, jo diemžēl pēc laicīga paziņojuma par grūtniecību, laicīgi netika atrisināts jautājums par manu aizstājēju. Attiecos no šī lieliskā piedāvājuma! Pagaidām neizjūtu nekādas sekas.*
- *Tā kā esmu mikrouzņēmuma darbiniece, nav sociālo garantiju, devos oficiālā pirmsdzemdību atvaļinājumā, tomēr turpināju strādāt līdz pat dzemdību dienai. Tāpat biju spiesta atgriezties darbā, kad bērnam vēl nebija trīs nedēļas.*
- *Aizgāju grūtniecības atvaļinājumā mēnesi pirms bērna piedzimšanas.*
- *Ar diviem bērniem pati vēlējos strādāt līdz 36.grūtniecības nedēļai, lai būtu papildu ienākumi, ar trešo izmantoju atvaļinājumu pilnībā.*

Atbildot uz aptaujas anketas jautājumu par veselības apdrošināšanu, lielākā respondentu daļa (439 respondentes) norādīja, ka viņu darba vietā minētā sociālā garantija darbiniekiem netiek nodrošināta. Savukārt 237 respondentes aptaujas anketās atzīmēja, ka viņu darba devējs veic savu darbinieku veselības apdrošināšanu, bet veselības apdrošināšanas polise neparedz grūtniecības aprūpi (diagramma Nr.24).

Diagramma Nr.24



2.2.5. Tiesību uz atvaļinājumu bērna tēvam izmantošana

Lai pārbaudītu, vai aptaujas dalībniekiem viņu darba vietās bija nodrošināta iespēja izmantot Darba likuma 155.panta pirmajā daļā noteiktās tiesības uz 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas, mazu bērnu tēvu aptaujas anketās tika iekļauts jautājums “Vai Jūs izmantojāt bērna tēvam paredzēto atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas (10 kalendārās dienas)?” Atbildot uz minēto jautājumu, 70,9% respondentu norādīja, ka pēc bērna piedzimšanas izmantoja normatīvajā regulējumā paredzēto atvaļinājumu bērna tēvam pilnā apjomā (tabula Nr.17).

Tabula Nr.17

Vai Jūs izmantojāt bērna tēvam paredzēto atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas (10 kalendārās dienas)?

Jā, izmantoju normatīvajos aktos paredzētajā apjomā (10 kalendārās dienas)	70.9%
Jā, bet pēc savas vēlēšanās izmantoju mazāk dienas	7.3%
Jā, tomēr darba devējs piešķir atvaļinājumu samazinātā apjomā un/ vai atskaitīja no ikgadējā atvaļinājuma	0.6%
Nē, neizmantoju, jo nebija tādas iespējas (darba devējs neļāva)	4.2%
Nē, neizmantoju, jo nevēlējos negatīvas sekas (nesaņemt piemaksu vai prēmiju, netikt paaugstinātam amatā, papildu pienākumus utt.)	4.2%
Nē, neizmantoju, jo nezināju, ka man tāds pienākas	2.4%
Nē, neizmantoju personisku iemeslu dēļ	5.5%
Cits	4.8%

No 7,3% respondentu sniegtajām atbildēm secināms, ka darba devējs viņiem bija nodrošinājis iespēju izmantot bērna tēvam paredzēto atvaļinājumu, bet viņi pēc savas vēlēšanās izmantoja mazāku brīvu dienu skaitu.

5,5% respondentu bērna tēvam paredzēto atvaļinājumu neizmantoja personisku iemeslu dēļ, bet 4,2% respondentu atvaļinājumu neizmantoja, jo darbā nevēlējos negatīvas sekas (piemēram, nesaņemt piemaksu vai prēmiju, netikt paaugstinātam amatā, papildu pienākumus utt.). 2,4% respondentu aptaujas anketā norādīja, ka nezināja par Darba likuma 155.panta pirmajā daļā noteiktajām tiesībām, līdz ar to bērna tēvam paredzēto atvaļinājumu neizmantoja.

No viena respondenta (0,6%) sniegtās atbildes secināms, ka darba devējs viņam piešķir atvaļinājumu samazinātā apjomā, bet 4,2% respondentu norādīja, ka darba devējs neļāva izmantot bērna tēvam paredzēto atvaļinājumu.

Citas atbildes:

- *Izmantoju divās darbavietās atšķirīgos laikos, atmaksāja tikai par vienu darbavietu. Šobrīd strīdu ar VSAA risinām tiesa.*

- *Uz papīra atvaļinājumā, bet faktiski strādāju, neviens brīvu nedeva.*
- *Pats sev esmu darba devējs.*
- *Nē, tajā brīdī nestrādāju.*
- *Jā, izmantoju normatīvajos aktos paredzētajā apjomā, tomēr ar darba devēju vienojāmies, ka es strādāšu 20 pusdienas, t.i., 10 brīvdienu vietā es 20 dienas gāju uz darbu, bet strādāju tikai pusi dienas un nācu mājās ap 13iem. Mana sieva bija ļoti laimīga par tādu risinājumu, jo kopsummā es ilgāk varēju viņai palīdzēt.*
- *Jā, bet atvaļinājuma laikā man bija jāstrādā no mājām.*
- *Jā, izmantoju, taču par diviņiem piešķīra tikai 10 dienas, lai gan bērni taču divi piedzima.*

2.2.6. Tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu izmantošana

Darba likuma 156.panta pirmajā daļā ikvienam darbiniekam ir noteiktas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu vai adopciju. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kas nav ilgāks par pusotru gadu, līdz dienai, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu. Tas nozīmē, ka, gan bērna mātei, gan bērna tēvam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, tādējādi nodrošinot vienlīdzības principa īstenošanu. Turklāt sievietēm un vīriešiem tas sniedz iespēju individuāli plānot un saskaņot viņu ģimenes dzīvi ar veiksmīgu darbošanos profesionālajā jomā.

Uz aptaujas jautājumu “Vai Jūs izmantojāt bērna kopšanas atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas (vismaz 1 gadu)?” 91,1 % aptaujāto bērnu māmiņu atbildēja apstiprinoši (diagramma Nr.25).

Diagramma Nr.25 (māmiņas)



Mazu bērnu tēvi uz jautājumu par bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanu apstiprinoši atbildēja tikai 27,9 % gadījumos (diagramma Nr.26).

Diagramma Nr.26 (tēvi)



Lielākā daļa bērnu tēvu (43% respondentu), kuri piedalījās aptaujā, anketās atzīmēja, ka bērna kopšanas atvaļinājumu neizmantoja personisku iemeslu dēļ. Savukārt mazu bērnu māmiņas, kuras piedalījās aptaujā, bērna kopšanas atvaļinājumu personisku iemeslu dēļ neizmantoja 3,1 % gadījumos.

Deviņas sievietes (0,8 %) un 12 (7,3 %) vīrieši aptaujas anketās atzīmēja, ka neizmantoja bērna kopšanas atvaļinājumu, jo nevēlējās negatīvas sekas darbā (nesaņemt piemaksu vai prēmiju, netikt paaugstinātam/-tai amatā, papildu pienākumus utt.).

No aizpildītajās anketās norādītās informācijas izriet, ka četrām darbiniecēm un pieciem darbiniekiem darba devējs neļāva izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu. Šāda darba devēja rīcība neatbilst Darba likuma 156.panta pirmajai daļai un nav pieļaujama, jo ikvienam darbiniekam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna piedzimšanu vai adopciju.

50 mazu bērnu māmiņas sniedza citas atbildes uz jautājumu par bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanu, no viņām sešas respondentes norādīja, ka bērna kopšanas atvaļinājumu neizmantoja, vai izmantoja tikai daļu no tā finansiālu apsverumu dēļ.

Citas atbildes:

- *Izmantoju 10 mēnešus, t.i., līdz bērnam palika pusotrs gads.*
- *Atgriezos darbā pēc septiņiem mēnešiem.*
- *Nevarēju.*

- *Par cik sāku strādāt, kad biju grūtniece, jutos atbildīga pabeigt strādāt (jo darbs bija uz noteiktu laiku, speciāla uzdevuma veikšanai), kaut arī tas nozīmēja to darīt, kad bērnam bija tikai 2 mēneši. Darba devējs bija ļoti atsaucīgs pielāgot manus darba pienākumus ar bērna aprūpi (deva pārtraukumus barošanai, noteica saīsinātu darba laiku, reizēm ļāva strādāt no mājām!).*
- *Nē, jo vēlējos palikt amatā.*
- *Izmanto vīrs.*
- *Izmantoju, bet atvaļinājuma laikā tomēr veicu vairākus neatliekamus darbus (iestrādnes, lai būtu darāmais, kad atgriezīšos no atvaļinājuma, t.i., sagatavoju pieteikumus konferencēm, piedalījos projektu iesniegumu sagatavošanā utt.).*
- *Biju atvaļinājumā 8 mēnešus; pēc pašas vēlēšanās nācu pretī darba devējam un atgriezos darbā, jo mani aizvietojošais darbinieks uzteica līgumu.*
- *Nē, jo darbā tika piedāvāts labāks amats, ar nosacījumu, ka atgriežos ātrāk.*
- *Izmantoju 1,5 gadus un sešus mēnešus bezalgas atvaļinājumu.*
- *Izmantoju 10 mēnešus, jo pati vēlējos atgriezties darba vidē.*
- *Darba devēja ultimāta dēļ atgriezos darba, kad bērnam bija četri mēneši.*
- *Neizmantoju, lai nezaudētu darbu dēļ ilgstošās prombūtnes un kvalifikācijas zuduma.*

2.2.7. Izmaiņas darba tiesiskajās attiecībās pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma

Pamatojoties uz Darba likuma 156.panta ceturto daļu, “*darbiniekam, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem*”.

Iepriekšējās darba vietas saglabāšana. 665 mazu bērnu māmiņas (tabula Nr.18), un 36 mazu bērnu tēvi (diagramma Nr.19) norādīja, ka, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma, iepriekšējā darba vieta tika saglabāta.

Tabula Nr.18 (māmiņas)

**Vai pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma Jums tika saglabāta iepriekšējā darba vieta?
(vairākatbilžu jautājums)**

Atbilžu varianti	Saņemto atbilžu skaits
Jā	665
Nē, jo tiku paaugstināta amatā	29
Nē, jo tiku pazemināta amatā	50
Nē, jo tiku atbrīvota no darba (saņēmu darba līguma uzteikumu)	12
Nē, jo brīvprātīgi parakstīju vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu	58
Nē, jo piespiedu kārtā parakstīju vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu	43
Nē, jo pati uzrakstīju atlūgumu	59
Cits	105

Tabula Nr.19 (tēvi)

**Vai pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma Jums tika saglabāta iepriekšējā darba vieta?
(vairākatbilžu jautājums)**

Atbilžu varianti	Saņemto atbilžu skaits
Jā	36
Nē, jo tiku paaugstināts amatā	0
Nē, jo tiku pazemināts amatā	0
Nē, jo tiku atbrīvots no darba (saņēmu darba līguma uzteikumu)	3
Nē, jo brīvprātīgi parakstīju vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu	3
Nē, jo piespiedu kārtā parakstīju vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu	2
Nē, jo pats uzrakstīju atlūgumu	2
Cits	3

Vienlaikus norādāms, ka diemžēl 43 respondentes un 2 respondenti aptaujas anketās atzīmēja, ka, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma, piespiedu kārtā parakstīja vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Šāda darba devēja rīcība neatbilst normatīvajam regulējumam un ir prettiesiska.

Apkopojot citas mazu bērnu māmiņu sniegtās atbildes uz minēto jautājumu, konstatējams, ka 15 respondentēm pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma vairs nebija iespējas strādāt savā iepriekšējā amatā, jo iestāde/uzņēmums bija reorganizēts vai likvidēts.

Citas mazu bērnu māmiņu sniegtās atbildes uz jautājumu “Vai pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma Jums tika saglabāta iepriekšējā darba vieta?”:

- *Tiku pārcelta uz citu struktūrvienību ar manu piekrišanu.*
- *Nē, jo manas nodarbības pārņēma kolēģis, un man bija jāveido atkal jaunas.*
- *Plānoju tikai atgriezties. Taču pēc pirmā bērniņa darba vieta netika saglabāta un nekādas alternatīvas netika piedāvātas (komunikāciju uzņēmums).*

- *Varēju atgriezties vecajā darba vietā, jo mana aizstājēja pati aizgāja no darba, ap to laiku, kad man bija jāatgriežas darbā, bet mēnesi pirms bija jāatsāk strādāt, mani pabrīdināja, ka darba apjoms sarucis un, iespējams, mani būs jāatlaiž.*
- *Līdzvērtīgs amats tajā pašā iestādē.*
- *Atsāku strādāt citā amatā un veicu citus pienākumus.*
- *Sākumā negribēja, lai nāku atpakaļ, bet kad meitene, kas bija manā vietā, atrada citu darbu, tad piedāvāja atgriezties.*
- *Nē, bet piedāvāja citu, mazāk apmaksātu, zemākas kvalifikācijas.*
- *Amats tika "atjaunots", līdz ar to nācās visu sākt no "nulles", kā arī samazināja slodzi.*
- *Nē, manā iepriekšējā amatā strādāja cits darbinieks, tiku pie citiem panākumiem (neatbilstošiem manām prasmēm un vēlmēm).*
- *Nē, jo kolēģei bija iebildumi. Esmu jaunākā kolektīvā, baidījās, ka pēc kāda laika atkal varu doties dekrētā.*
- *No pilnas slodzes tiku pārcelta uz pusslodzi.*
- *Nosacīti. Mainīts amata nosaukums, daļa pienākumu mainījās, alga palika tāda, kad devos grūtniecības atvaļinājumā, bet procentuāli pret priekšnieka algu, kuru vajadzēja aizvietot, alga mazāka vairāk kā par 10%.*
- *Tika dots darbs uz vienu mēnesi, tāpēc lūdzu, lai mani atbrīvo ātrāk uz abu pušu vienošanās pamata.*
- *Jā, ar samazinātu slodzi.*
- *Jā, tiku pārcelta uz citu nodaļu. Vieglāku.*
- *Nē, tiku pazemināta amatā, saglabājot veco algu. Taču šobrīd atkal esmu savā iepriekšējā amatā.*
- *Nē, jo tika piedāvāts cits, algas ziņā līdzvērtīgs amats.*
- *Sakarā ar to, ka mani vēlējās pazemināt amatā, uzrakstīju atlūgumu.*
- *Man atļāva izmantot atvaļinājumu, bet pēc tam atlaida.*
- *Nē, jo vienojāmies par citu amatu, kas vēlāk izrādījās ne tāds, kā aprakstīts, ne tik stabils.*
- *Nē, jo bērna kopšanas atvaļinājuma laikā tika mainīts amata nosaukums, attiecīgi mana vieta likvidēta un, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma, es piedalījos konkursos uz citiem amatiem parastajā kārtībā.*
- *Nē, nesaglabāju to pašu amata vietu, jo sāku strādāt no mājām, tāpēc pienākumi ir citi.*

- *Sākusi meklēt darbu, jo zināju, ka mana vieta jau ir aizņemta. Bet vai manu vietu atbrīvos, es ļoti šaubījos.*
- *Pēc atvaļinājuma man svarīgi bija strādāt no plkst. 9:00 līdz 17:00, jo ģimenes apstākļu dēļ es biju persona, kurai bērns bija jāizņem no dārziņa. Tāpēc arī nevarēju strādāt ne stundu agrāk, ne stundu vēlāk. Darba devējs šādu darbu man nevarēja piedāvāt ofisā un, uz vienošanās pamata tika parakstīta abpusējā vienošanās par darba attiecību izbeigšanu.*

Darba pienākumi. Lielākais respondentu skaits – 599 sievietes (diagramma Nr.27) un 41 vīrietis (diagramma Nr.28) – aptaujas anketās norādīja, ka pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma darba pienākumi nav mainījušies.

Diagramma Nr.27 (māmiņas)

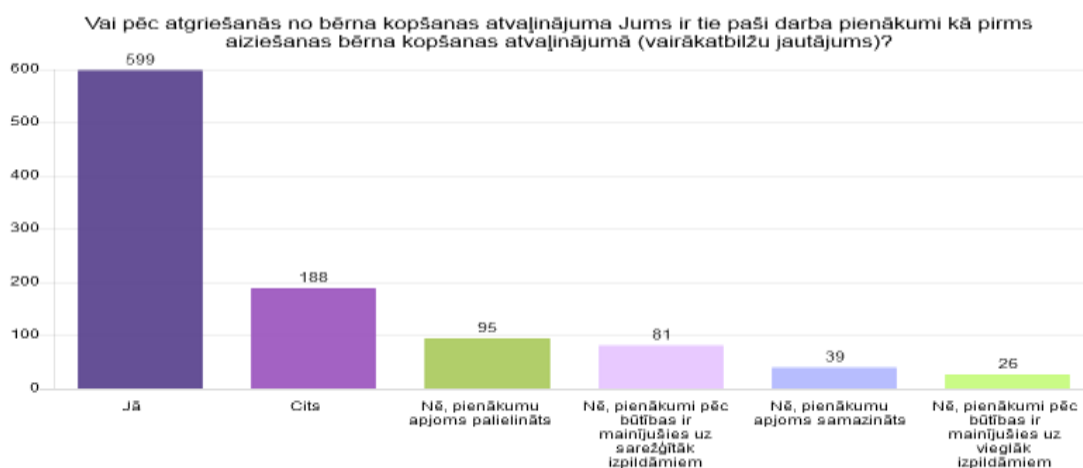
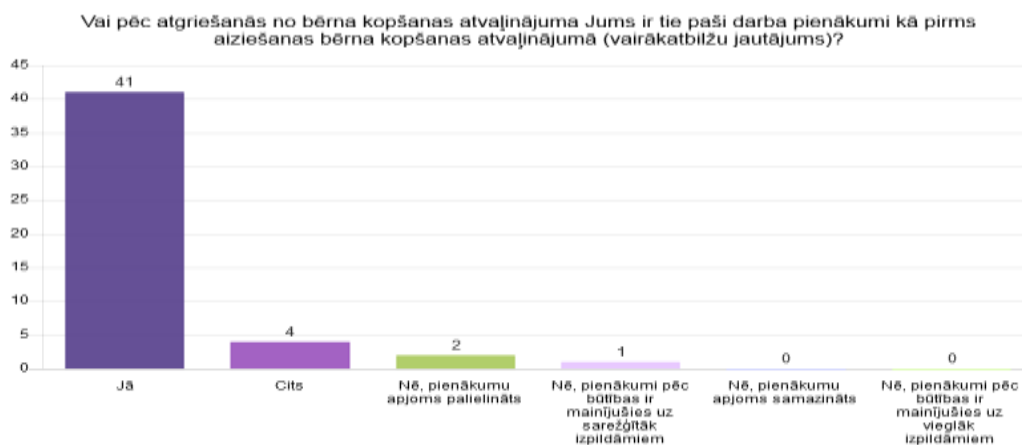


Diagramma Nr.28 (tēvi)



95 respondentes atzīmēja, ka pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma darba pienākumu apjoms palielināts un 81 respondente norādīja, ka darba pienākumi ir mainījušies uz sarežģītāk izpildāmiem. Piecas mazu bērnu māmiņas komentāros paskaidroja, ka pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma viņu darba pienākumu apjoms tika palielināts, un darba pienākumi ir kļuvuši sarežģītāk izpildāmi, jo respondentes tika paaugstinātas amatā.

Piecas mazu bērnu māmiņas savos komentāros norādīja, ka pēc bērna kopšanas atvaļinājuma nevarēja turpināt darba tiesiskās attiecības un atgriezties iepriekšējā darbā, jo bērnam nebija nodrošināta vieta pašvaldības bērnudārzā, bet apmaksāt auklītes pakalpojumus nevarēja atļauties finansiālu apsvērumu dēļ. Piemēram, viens no komentāriem: *“Pēc bērna kopšanas atvaļinājuma darbā neatgriezios, jo aizgāju pati brīvprātīgi prom no darba, jo bērnudārzos, kur pieteicu bērnu Rīgā, bija ļoti garas rindas, un, kad man būtu bijis jāatsāk strādāt, bērns vēl nebūtu ticis dārziņā. Un aukli atļauties algot arī nevarēju, tāpēc aizgāju prom no darba”*.

Divas mazu bērnu māmiņas aptaujas anketās norādīja, ka sākumā pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma viņām bija samazināta darba slodze (t.i., vieglāk izpildāmi pienākumi un mazāks darba apjoms), bet pēc tam tie paši darba pienākumi, kā pirms aiziešanas bērna kopšanas atvaļinājumā.

Mazu bērnu māmiņas par darba pienākumiem pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma sniedza arī šādus komentārus:

- *Pienākumi ir kļuvuši sarežģītāki un interesantāki.*
- *Pienākumi pēc būtības ir mainījušies - ne sarežģītāki, ne vieglāki, vienkārši - citā jomā.*
- *Ir tie paši un citi pienākumi, jo darba vietā situācija ir mainījusies.*
- *Klāt nākuši jauni pienākumi, par ko iepriekš vienojāmies, jo daži no vecajiem nebija aktuāli.*
- *Pienākumu apjoms ir nedaudz mainīts, lai varētu apvienot mazuļa audzināšanu un darbu.*
- *Pienākumi citi, bet līdzvērtīgi.*
- *Manis iesāktais darbs tika “atdots” citam darbiniekam. Man nācās visu sākt no nulles uzsākot darbu pilnīgi no jauna, mainot specifiku.*
- *Ir piedāvāti un pieņemti arī vairāki papildus projekti par papildu samaksu.*
- *Nē, jo iepriekšējais projekts ir beidzies un šobrīd tiek uzsākts cits.*
- *Izmainījās struktūra un darba pienākumi.*

- *Nācās pierādīt savu vietu komandā kā jaunam darbiniekam, lai arī atgriezos tajā pašā vietā, pie tiem pašiem kolēģiem.*
- *Visi pienākumi ir pielikti ar manu piekrišanu, saredzot iespējas manai profesionālajai izaugsmei.*
- *Amats pazemināts uz klientu apkalpošanu no reģionālās vadītājas palīga. Tagad darbs ir ar klientiem un daļēji izpildu iepriekšējus pienākumus.*

Pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma 2 mazu bērnu tēviem darba pienākumu apjoms ticis palielināts. Viens respondents norādījis, ka darba pienākumi ir mainījušies uz sarežģītāk izpildāmiem. Atbildot uz aptaujas jautājumu par darba pienākumiem, neviens respondents nav atzīmējis, ka pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma viņa darba pienākumi būtu mainījušies uz vieglāk izpildāmiem vai darba apjoms būtu samazināts.

Darba alga. Atbildot uz aptaujas jautājumu “Vai pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma Jums tika saglabāta iepriekšējā darba alga?” lielākais respondentu skaits – 668 sievietes (diagramma Nr.29), un 40 vīrieši (diagramma Nr.30) norādīja, ka viņu iepriekšējā darba alga ir saglabāta. 125 respondentes un 2 respondenti norādīja, ka viņu darba alga pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma ir mainījusies. 185 sievietes un 4 vīrieši aptaujas anketās atzīmēja atbildes variantu “cits”.

Diagramma Nr.29 (māmiņas)

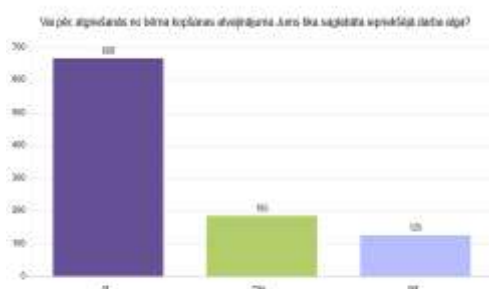
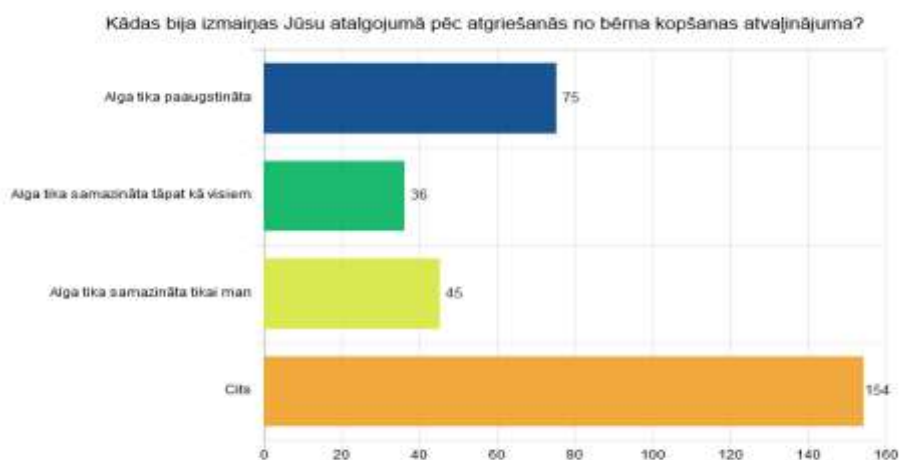


Diagramma Nr.30 (tēvi)



Savukārt, atbildot uz anketas jautājumu “Kādas bija izmaiņas Jūsu atalgojumā pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma?”, 75 mazu bērnu māmiņas norādīja, ka atalgojums tika paaugstināts, 36 respondentes atzīmēja, ka alga tika samazināta tāpat kā visiem, bet 45 respondentes norādīja, ka alga uzņēmumā/iestādē tika samazināta tikai viņām (diagramma Nr.31).

Diagramma Nr.31 (māmiņas)



Komentāros deviņas mazu bērnu māmiņas norādīja, ka pēc atgriešanās no bērnu kopšanas atvaļinājuma viņu darba alga tika palielināta līdzīgi kā citiem uzņēmuma/iestādes darbiniekiem. Četras respondentes aptaujas anketās norādīja, ka, lai gan citiem uzņēmuma/iestādes darbiniekiem darba algas bija palielinātas, viņām pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma darba alga palika iepriekšējā līmenī, darba algas apmērs nav mainījies.

Trīs respondentes komentāros norādīja, ka pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma viņu darba alga palielinājās saistībā ar minimālās darba algas pieaugumu valstī. Tikpat liels mazu bērnu māmiņu skaits norādīja, ka pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma viņām vairs netika maksātas prēmijas un piemaksas.

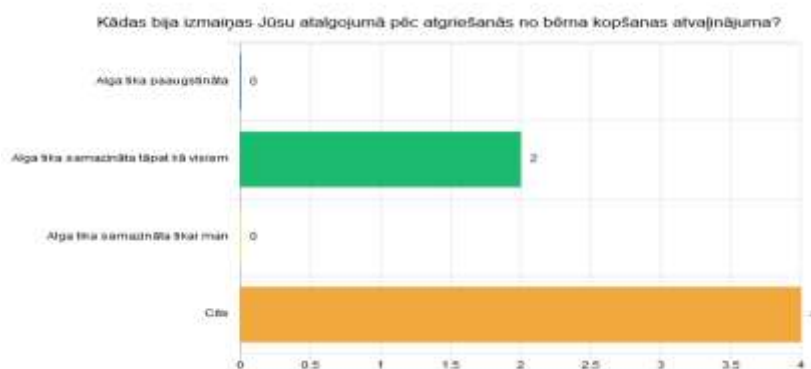
Citas mazu bērnu māmiņu sniegtās atbildes un komentāri uz anketas jautājumiem “Vai pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma Jums tika saglabāta iepriekšējā darba alga?” un “Kādas bija izmaiņas Jūsu atalgojumā pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma?”:

- *Zemāks amats, zemāka alga.*
- *Darba specifikas maiņas dēļ, alga ir samazinājusies.*
- *Neatceros precīzas summas. Tajā periodā notika pāreja uz eiro.*
- *Nē, jo ir mainījies darba slodze un līdz ar to atalgojums, bet tas nav kļuvis mazāks.*
- *Pēc dažiem mēnešiem pat paaugstināta.*
- *Mana alga ir atkarīga no dažādiem aspektiem un šobrīd neesmu tik nodarbināta kā pirms un līdz ar to arī mana alga ir stipri zemāka.*
- *Bija ar mieru celt, lai es neietu prom.*
- *Bija labāka, jo cits darba devējs un cita atbildība.*
- *Mainījies darba samaksas modelis.*

- *Mazliet palielināta, bet ne līdz vienlīdzīgu kolēģu līmenim, kuriem algas palielināja, kamēr biju bērna kopšanas atvaļinājumā.*
- *Alga ir atkarīga no padarīta darba, ātrāk brauc bērnam uz dārziņu pakal, mazāk saņem algu.*
- *Bija mazāka, jo netika nodrošināts iepriekšējais stundu skaits.*
- *Alga samazināta ekonomisku apsvērumu dēļ (klientu skaita samazinājums).*
- *Mainīju formu un nozari – nopelnu, cik strādāju, un ar bērnu, protams, ka strādāju daudz mazāk, attiecīgi pelnu mazāk.*
- *Tā kā piedāvātais amats bija mazāk apmaksāts, tāpēc saņēmu mazāk.*
- *Alga ir samazinājusies, jo darba ir mazāk.*
- *Neatbildu vairs kvalifikācijai.*
- *Terminētu līgumu, kas beidzās bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, pārslēdza par mazāku summu, kad atgriezos.*
- *Man uzstādīja ultimātu: ja gribu strādāt, tad tikai uz pusslodzi, līdz ar to atalgojums saruka uz pusi.*
- *Nevarēju atļauties pilnu slodzi.*
- *Atalgojums samazināts, jo mainījās pienākumi.*
- *Skolotājiem katru gadu mainās alga pēc ratificēto stundu skaita.*
- *Alga tikai man tika atstāta iepriekšējā līmenī.*
- *Alga tika nedaudz palielināta pēc pusgada.*

Uz anketas jautājumu par izmaiņām atalgojumā diemžēl sniedza atbildes tikai seši mazu bērnu tēvi: divi respondenti (33,3%) norādīja, ka alga tika samazināta tāpat kā visiem, četri respondenti (66,7%) sniedza citas atbildes (diagramma Nr.32).

Diagramma Nr.32 (tēvi)



Ņemot vērā minēto un salīdzinot ar darba devēju sniegtajām atbildēm, var secināt, ka lielākajai daļai respondentu bija iespējams izmantot normatīvajos aktos paredzētos atvaļinājumus - grūtniecības atvaļinājumu, atvaļinājumu bērna tēvam. Tāpat pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma, darba vieta, amata pienākumu un atalgojums lielākoties tika saglabāts gan mazu bērnu māmiņām, gan tēviem.

2.2.8. Darba devēju sniegtais atbalsts darbiniekiem saistībā ar viņu ģimenes stāvokli

Uz aptaujas anketas jautājumu par darba devēja sniegto atbalstu darbiniekam saistībā ar ģimenes stāvokli (bērnu esamību) vislielākais mazu bērnu māmiņu skaits (707 respondentes) atzīmēja, ka darba devējs ļauj izmantot darbnespējas lapu B slima bērna kopšanai (tabula Nr.20).

Tabula Nr.20 (māmiņas)

Kāda veida atbalstu saistībā ar Jūsu ģimenes stāvokli (bērnu esamību) Jūs saņemat no darba devēja? (vairākatbilžu jautājums)

Atbilžu varianti	Saņemto atbilžu skaits
Elastīgu darba laiku (iespēja darbiniekam pašam plānot savu darba laiku ar noteikumu, ka ir jānostrādā noteikts stundu skaits vai jāizdara noteikts darba apjoms mēneša vai gada griezumā)	223
Saīsinātu darba nedēļu (iespēja 40 stundas nedēļā nostrādāt trijās vai četrās dienās)	30
Strādāt nepilnu darba laiku	89
Strādāt attālināti (darbu veikt esot mājās)	170
Izmantot darbnespējas lapu B slima bērna kopšanai	707
Papildu pārtraukumi bērna barošanai, kas nav īsāki par 30 minūtēm, ne retāk kā pēc katrām trim stundām	48
Darbiniekiem paredzētu bērna barošanas/pārtišanas telpu	13
Darbinieku bērniem paredzētu privāto pirmsskolas izglītības iestādi/bērnu pieskatīšanas pakalpojumu uzņēmumā/ iestādē vai netālu no tās	16
Darbinieku bērnu veselības apdrošināšanu	23
Pagarinātu atvaļinājumu	259
Nepieciešamības gadījumā apmeklēt bērnu ārstus darba laikā	546
Saņemt brīvdienu bērnam svarīgos notikumos - bērnudārza gaitu uzsākšana, bērnudārza svinīgie pasākumi, 1. septembris, izlaidums utt.)	538
Darba vietas pabalstu bērnam piedzimstot, uzsākot skolas gaitas, u.tml.	195
Kopīgus atpūtas pasākumus darbiniekiem ar ģimenēm	216
Iespēju izmantot ikgadējo atvaļinājumu vasarā	404
Neesmu interesējusies par atbalsta mehānismiem	34
Nesaņemu neko	111
Cits	69

546 respondentes norādīja, ka nepieciešamības gadījumā darba devējs viņām nodrošina iespēju apmeklēt bērnu ārstus darba laikā. Liels mazu bērnu māmiņu skaits (538 respondentes) norādīja, ka darba devējs darbiniekiem nodrošina iespēju saņemt brīvdienu bērnam svarīgos notikumos, piemēram, 1.septembrī.

13 respondentes aptaujas anketā atzīmēja, ka viņu darba vietā ir aprīkota telpa bērna barošanai/pārtīšanai. 16 mazu bērnu māmiņas norādīja, ka uzņēmuma/iestādes darbinieku bērniem darba devējs nodrošina vietas privātajā pirmsskolas izglītības iestādē vai bērnu pieskatīšanas pakalpojumus uzņēmumā/iestādē.

111 respondentes norādīja, ka nesaņem nekādu atbalstu no darba devēja puses saistībā ar ģimenes stāvokli.

Komentāros divas respondentes pozitīvi novērtēja to, ka darba devējs viņām ļauj bērnu ņemt līdzī uz darbu.

Citas atbildes uz minēto jautājumu:

- *Tiek viss, kas likumā paredzēts un ko mazbudžeta iestāde var atļauties.*
- *Līdz bērna divu gadu vecumam strādāju septiņu stundu darba dienu, saņemot pilnu atalgojumu.*
- *Tikai to, kas likumā noteikts.*
- *Tikai tāpēc, ka bērnudārzs slēgts – iespēju izmantot ikgadējo atvaļinājumu vasarā.*
- *Piemēroja darbalaiku tā, lai varu aizvest bērnu uz dārzu un atbraukt no dārza uz darbu (darbs un dārzs atradās tālu viens no otra).*
- *Nedēļā strādāju mazāku dienu skaitu pēc manas vēlēšanās. Tas ietekmē atalgojumu, bet tā ir mūsu vienošanās.*
- *Virsstundas un nerēķināšanos ar faktu, ka kopju bērnu invalīdu.*
- *Iespēju paņemt līdz bērnu uz darbu.*
- *1.septembrī skolēnam dāvaniņa.*
- *Izmantoju slimības lapu, kad slimoja bērns. Bet man tika atgādināts, ka es to izmantoju pa biežu. Sūtīja īsziņas, vai neaizmirsu, ka man jāstrādā. Pārmeta. Lika meklēt aukli, kaut alga bija minimālā pēc atgriešanās skolā no bērna kopšanas atvaļinājuma.*
- *Ziemassvētku paciņas.*
- *B lapu ņēmu, bet visu laiku zvanījās, kaut ko vajadzēja. Dažreiz bija tā, ka neņēmu lapu, bet vecvecāki pieskatīja.*
- *Atnākt vēlāk, aiziet ātrāk no darba, ja tāda vajadzība.*

- *Baidos ko saņemt pat tad, kad bērns slimo, meklēju, kas varētu būt ar viņu mājās. Jo kolēģei piemaksa ir niecīga, un tas saasina darba attiecības.*
- *Nebija iespējas izmantot atvaļinājumu vasaras laikā, netika atceltas nakts maiņas pat pēc vairākiem lūgumiem (bērnam bija viens gads).*
- *3/4 slodzi pēc pašas pieprasījuma varēju izmantot 3 mēnešus (ne ilgāk).*
- *Uzņēmuma centrālajā birojā ir speciāla telpa, kur var strādāt un ir rotaļlietas, gultiņas, grāmatas, lai darbiniekam nebūtu jākavē darbs, ka bērnu nav, kas pieskata. Telpa ir aprīkota tā, lai tajā būtu ērti pavadīt visu dienu.*
- *Bērniem ir pasākums vai dāvana uz Ziemassvētkiem.*

Vienāds mazu bērnu tēvu skaits (73 respondenti) aptaujas anketās atzīmēja, ka darba devējs ļauj izmantot darbnespējas lapu B slima bērna kopšanai nepieciešamības gadījumā un nodrošina iespēju apmeklēt bērnu ārstus darba laikā (tabula Nr.21).

Tabula Nr.21 (tēvi)

Kāda veida atbalstu saistībā ar Jūsu ģimenes stāvokli (bērnu esamību) Jūs saņemat no darba devēja? (vairākatbilžu jautājums)

Atbilžu varianti	Saņemto atbilžu skaits
Elastīgu darba laiku (iespēja darbiniekam pašam plānot savu darba laiku ar noteikumu, ka ir jānostrādā noteikts stundu skaits vai jāizdara noteikts darba apjoms mēneša vai gada griezumā)	41
Saīsinātu darba nedēļu (iespēja 40 stundas nedēļā nostrādāt trijās vai četrās dienās)	4
Strādāt nepilnu darba laiku	2
Strādāt attālināti (darbu veikt esot mājās)	24
Izmantot darbnespējas lapu B slima bērna kopšanai	73
Darbinieku bērniem paredzētu privāto pirmsskolas izglītības iestādi/bērnu pieskatīšanas pakalpojumu uzņēmumā/ iestādē vai netālu no tās	2
Darbinieku bērnu veselības apdrošināšanu	8
Pagarinātu atvaļinājumu	32
Nepieciešamības gadījumā apmeklēt bērnu ārstus darba laikā	73
Saņemt brīvdienu bērnam svarīgos notikumos - bērnodārza gaitu uzsākšana, bērnodārza svinīgie pasākumi, 1. septembris, izlaidums utt.)	68
Darba vietas pabalstu bērnam piedzimstot, uzsākot skolas gaitas, u.tml.	39
Kopīgus atpūtas pasākumus darbiniekiem ar ģimenēm	33
Iespēju izmantot ikgadējo atvaļinājumu vasarā	39
Neesmu interesējusies par atbalsta mehānismiem	9
Nesaņemu neko	24
Cits	5

68 respondenti atzīmēja, ka darba devējs darbiniekiem nodrošina iespēju saņemt brīvdienu bērnam svarīgos notikumos, piemēram, 1.septembrī.

Citas mazu bērnu tēvu sniegtās atbildes:

- *Pats plānoju elastīgu grafiku.*
- *Ir elastīgs darba laiks, bet tas nenodrošina nepieciešamo elastību, proti, es varu tikai ātrāk sākt darbu un attiecīgi ātrāk beigt darbu, bet tā nav tāda elastība, kas būtu nepieciešama vecākam.*
- *Darba likuma 146. panta izmantošana.*
- *Izmantoju papildatvaļinājuma dienu par diviem bērniem.*

2.2.9. Respondentu sniegtā informācija par netaisnīgu attieksmi ģimenes stāvokļa dēļ

Atbildot uz aptaujas jautājumu par netaisnīgu (diskriminējošu) attieksmi ģimenes stāvokļa dēļ, lielākais respondentu skaits – 71,7% respondentes (diagramma Nr.33) un 80,6% respondenti (diagramma Nr.34) – norādīja, ka ar šādu attieksmi no darba devēja puses nav saskārušies. Diemžēl 28% respondenšu un 13,9% respondentu atzīmēja, ka savā darba vietā ir saskārušies ar netaisnīgu (diskriminējošu) attieksmi ģimenes stāvokļa dēļ.

Diagramma Nr.33 (māmiņas)

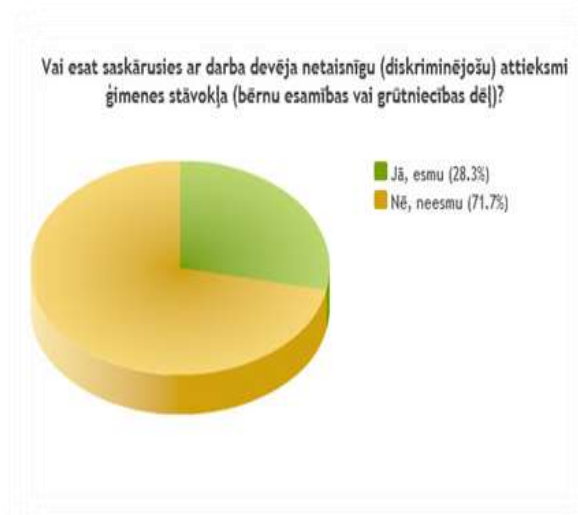
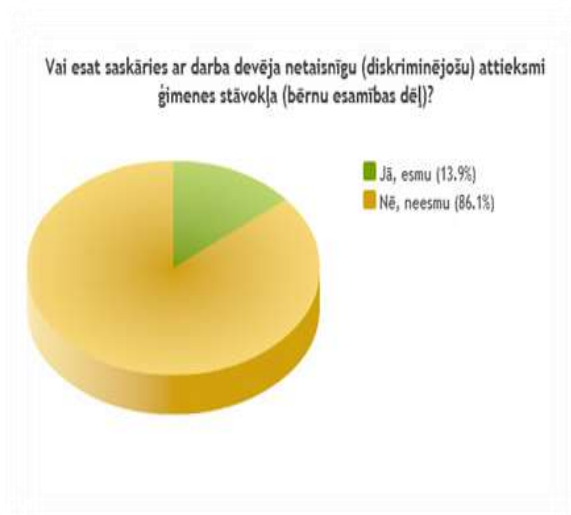
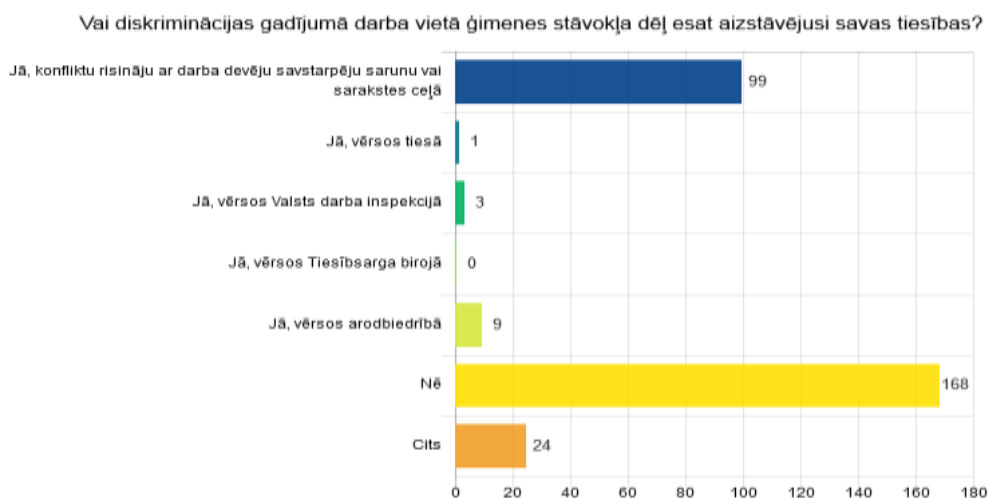


Diagramma Nr.34 (tēvi)



Diskriminācijas gadījumā darba vietā ģimenes stāvokļa dēļ vairums respondenšu (168 atbildes) nav mēģinājušas aizstāvēt savas tiesības. 99 respondentes konfliktu ar darba devēju risināja savstarpēju sarunu vai sarakstes ceļā. Deviņas aptaujas dalībnieces vērsās arodbiedrībā, trīs – Valsts darba inspekcijā un viena sieviete vērsās tiesā (diagramma Nr.35).

Diagramma Nr.35 (māmiņas)

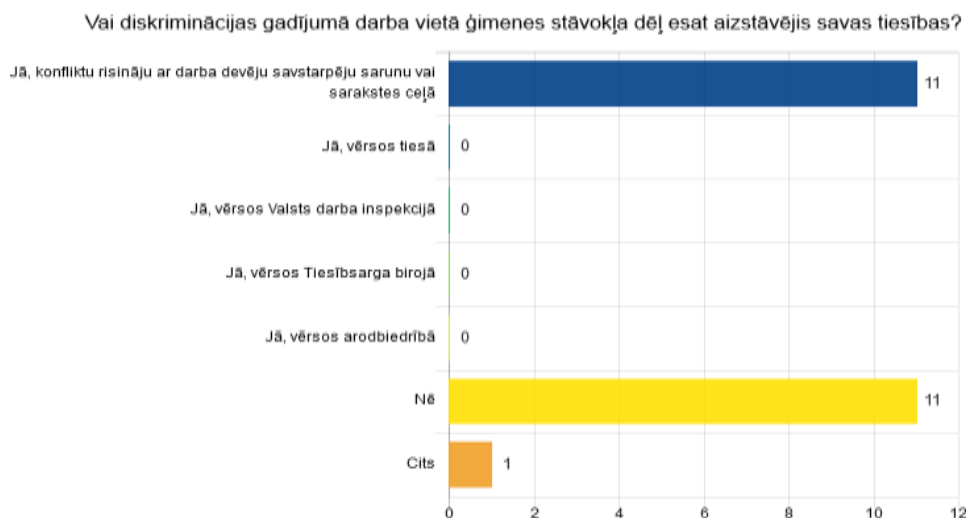


24 mazu bērnu māmiņas sniedza citas atbildes uz anketas jautājumu “Vai diskriminācijas gadījumā darba vietā ģimenes stāvokļa dēļ esat aizstāvējusi savas tiesības?”, piemēram:

- *Nē, jo uzrakstīju atlūgumu.*
- *Neuzdrošinājos, jo darba devēja attieksme bija noraidoša.*
- *Esmu pārrunājusi, bet bez īpaša rezultāta, sakarā ar ko plānoju darba vietu mainīt.*
- *Nodaļa tika likvidēta, un man netika piedāvāts cits amats ar pamatojumu, ka man esot pārāk daudz bijušas slimības lapas slimā bērna kopšanai.*
- *Tā nebija tieša diskriminācija, vairāk emocionāla attieksme, ka tik nopietni jau savu turpmāko karjeru tomēr vairs neuztveru.*
- *Izteicu viedokli, bet no tā nekas nemainījās.*
- *Nav vērts, kam nauda tam vara, privātuzņēmumos dara kā grib.*
- *Nav jēgas - atlaidīs un vēl kompensāciju neizmaksās.*

Diskriminācijas gadījumā darba vietā ģimenes stāvokļa dēļ vienāds mazu bērnu tēvu skaits (47,8% no kopējā saņemto atbilžu skaita) norādīja, ka konfliktu risināja ar darba devēju savstarpējo sarunu vai sarakstes ceļā vai nerisināja nemaz. Neviens respondents nav vērsies Valsts darba inspekcijā, pie tiesībsarga vai arodbiedrībā savu tiesību aizstāvēšanai. 4,3% respondentu ir norādījuši citu atbildi (diagramma Nr.36).

Diagramma Nr.36 (tēvi)



Atbildot uz aptaujas jautājumu par iemesliem, kuru dēļ darbinieks vai darbiniece, saskaroties ar darba devēja netaisnīgu (diskriminējošu) attieksmi ģimenes stāvokļa dēļ, nav vērsies/vērsusies pēc palīdzības, lielākais respondentu skaits – 92 mazu bērnu māmiņas (diagramma Nr.37) un 5 mazu bērnu tēvi (diagramma Nr.38) – norādīja, ka nevērsās pēc palīdzības, jo nevēlējās pasliktināt savu situāciju darba vietā. Te ir atzīmējams, ka Darba likuma 94.panta trešā daļa aizliedz darba devējam radīt nelabvēlīgas sekas darbiniekam sakarā ar sūdzības iesniegšanu par darba devēja rīcību, kas aizskārusi darbinieka tiesības vai intereses.

Diagramma Nr.37 (māmiņas)

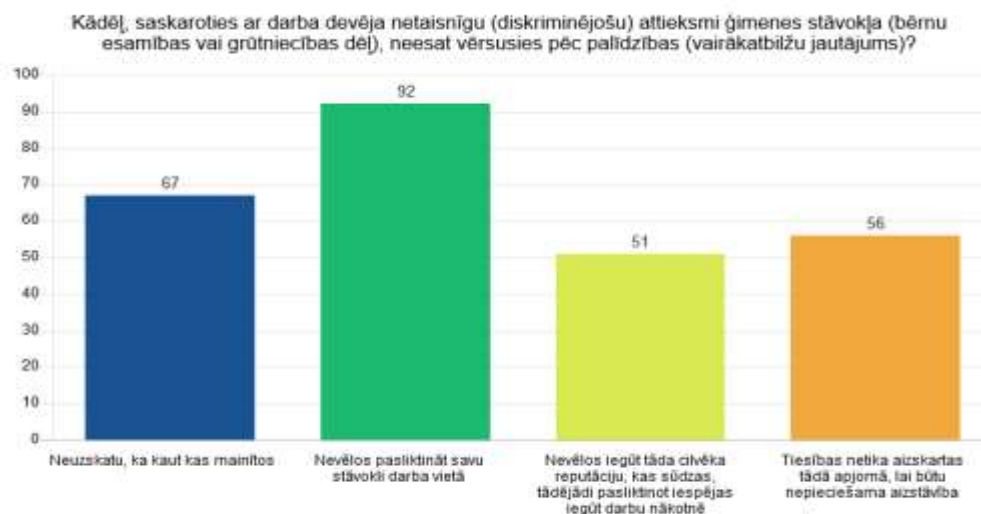
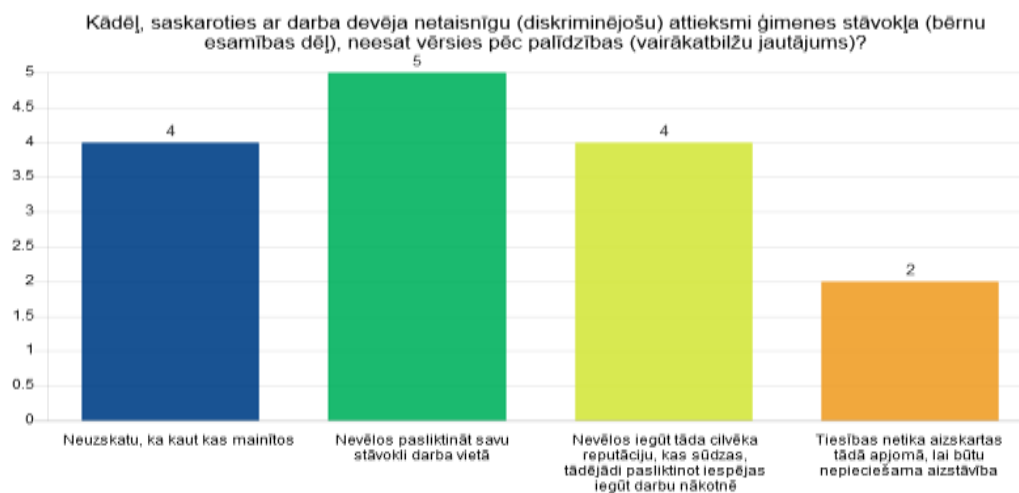


Diagramma Nr.38 (tēvi)



Atbildot uz aptaujas anketas jautājumu “Vai bailes saglabāt esošo darbu vai neatrast jaunu darbu attur Jūs no vēl viena bērna radīšanas?” 25,8% no mazu bērnu māmiņām un 19,4% tēvi norādīja, ka bailes saglabāt esošo darba vietu vai neatrast jaunu darba vietu attur no vēl viena bērna radīšanas. Tomēr 74,2 % no aptaujas dalībniecēm un 80,6 % no aptaujas dalībniekiem norādīja, ka bailes saglabāt esošo darbu vai neatrast jaunu darbu neattur viņus no vēl viena bērna radīšanas.

Aizpildot aptaujas anketas, 188 mazu bērnu māmiņas un 15 tēvi sniedza papildu informāciju, aprakstot konkrētos gadījumus, kas, viņuprāt, norāda vai arī var norādīt uz diskrimināciju darba tiesiskajās attiecībās ģimenes stāvokļa dēļ. Vairākas mazu bērnu māmiņas norādīja uz darba devēju negatīvu attieksmi gadījumos, kad darbinieces ņem darbnespējas lapas slimu bērnu kopšanai. Respondentes atzīmēja, ka visbiežāk darba devēja negatīvā attieksme izpaužas aizrādījumu un nekorektu piezīmju izteikšanā, atlaišanas draudu izteikšanā vai arī darbiniecēm netiek piešķirtas prēmijas, piemaksas, netiek palielināta darba alga kā citiem darbiniekiem, viņas netiek paaugstinātas amatā, jo bijušas biežā prombūtnē bērna slimības dēļ.

Mazu bērnu māmiņas tiesībsargam sniedza šādu papildu informāciju par diskriminējošu attieksmi ģimenes stāvokļa vai bērnu dēļ:

- *Pēc bērna kopšanas atvaļinājuma māmiņa ir lūdzēja, lai atgrieztos savā darba pozīcijā. Esmu šim procesam jau divas reizes gājusi cauri. Katru reizi tika likvidēts mans amats un izveidots cits amats, kas pilda tieši tos pašus pienākumus, bet darba devējam ir arguments – “bet tāds amats mums vairs nav”.*

- *Strādāju personāla atlasē un zinu, ka mēdz būt gadījumi, kad sievieti darbā nepieņem, jo viņai ir mazi bērni vai viņa varētu palikt stāvoklī. Man kā mammai tas šķiet vienkārši šausmīgi.*

- *Strādāju [privātā uzņēmuma nosaukums], kad devos bērnu kopšanas atvaļinājumā ar pirmo bērnu, viss bija ļoti korekti, atgriežoties darbā, mainīju dzīves vietas pilsētu, darba devējs man piemeklēja darbu tuvāk dzīvesvietai, attieksme bija ļoti laba. Diskrimināciju sajutu, kad mans bērns sāka slimot ziemas sezonā, atgriežoties darbā, jutu, ka pret mani izturas nejauki, uzkrāuj daudz darba pienākumu, vadītāja attieksme bija tieša – ja turpināšu ņemt slimības lapas, ar mērķi kopt savu slimo bērnu, viņi atradīsot iemeslu, lai mani atlaistu. Kad pēc gada paziņoju, ka došos otrā bērna kopšanas atvaļinājumā, vadītājs uzaicināja uz sarunu, kurā nolika priekšā vienošanos par to, ka ar pirmo slimības dienu (pirmsdzemdību slimības lapa), kad esot septītajā grūtniecības mēnesī, manas darba attiecības būs izbeigušās. Vienošanās bija atrunāts, ka to daru pēc sava brīvā prāta un saņemšu darba algu par nostrādāto laiku, kā arī uzkrāto atvaļinājuma aprēķinu. Grūti izteikt vārdos to sajūtu. Es neparakstīju šo vienošanos, uz ko vadītājs man teica, ka atradīs iemeslu, lai mani atlaistu, kad atgriezīšos no bērna kopšanas atvaļinājuma. Pakonsultējos ar juristu, jo zināju skaidri, ka uz šo darba vietu vairs negribu atgriezties. Jurists vienojās ar manu darba devēju, ka darba attiecības beidzas ar pirmo dienu, kad man būs jāatgriežas no bērna kopšanas atvaļinājuma, respektīvi, kad bērnam būtu gads un astoņi mēneši, lai es nezaudētu darba stāžu. Vienojās arī par atlaišanas kompensāciju. Vēlāk, aprunājoties ar citām bijušajām kolēģēm no šīs darbavietas, secināju, ka šādu praksi viņi piekopj, lai atbrīvotos no darbiniekiem, kuriem ir mazi bērni, un kuri izmanto iespēju kopt savu bērnu slimības laikā. Es izmantoju jurista palīdzību, bet ir cilvēki, kuri to neizdarīja, tika emocionāli ietekmēti, un savas nezināšanas dēļ, šādas vienošanās parakstīja. Vēl joprojām nesaprotu, kā šī konkrētā darba vieta var būt darba devēju topos, starp labākajiem darba devējiem. Jo uzskatu, ka kaut vai viens šāds gadījums ir milzīgs likuma pārkāpums.*

- *Darba devējs piedāvā atmaksātu brīvdienu 1.septembrī, ja ģimenē ir skolnieks no pirmās līdz ceturtajai klasei, bet, ja bērns apmeklē pirmsskolas izglītības iestādi, šāda brīvdiena netiek piedāvāta. Man ir divi bērni, darba devējs bieži pauž neizpratni, kāpēc tik bieži ir jāapmeklē vecāku sapulces un citus izglītības iestādes pasākumus (vienam bērnam sapulce, tad otram bērnam, vienam bērnam koncerts, tad otram, plus, ja bērns apmeklē mūzikas skolu, arī tur notiek sapulces, un, ja vēl nākas atprasīties no darba, lai bērnu aizvestu pie zobārsta vai kāda cita speciālista, tad darba devējs pauž neizpratni). Respektīvi, ja ģimene vēlas pilnvērtīgi*

attīstītus bērnus, kuri apmeklē dažādas interešu nodarbības, mūzikas skolas, sporta treniņus, tad ir jāalgo auklīte.

- Aizpildīju anketu kā par savu iepriekšējo darba vietu, kurā nostrādāju ilgus gadus, nesaskāros ne ar kādām problēmām saistībā ar grūtniecību vai bērnu kopšanu. Bet, būdama bezdarbniece, esmu saskārusies ar šo noraidošo attieksmi no darba devēju puses, kad potenciālie darba devēji uzzina, ka ir mazi bērni. Respektīvi, pēc visām prasībām zinu, ka atbildstu prasībām, ir liela darba pieredze, bet tiklīdz runa ir par ģimenes stāvokli un bērniem tā attieksme ir mainījies, un saņēmu noraidījumu, jo it kā trūkstot pieredze un iemaņas. Un diemžēl ar šādu attieksmi ir saskārušās arī citas jaunās māmiņas, un uzskatu, ka tā ir kļūda diskriminācija.

- Domāju, ka Latvijā būtu jāpārdomā jautājums par darba stundu samazināšanu mātēm ar bērniem (piemēram, sešas stundas dienā).

- Par laimi ļoti maz esmu saskārusies ar diskrimināciju darba vietās saistībā ar bērnu esamību/neesamību. Vairāk šāda diskriminācija nāk no kolēģu puses, kam nav bērni vai ir liela "atbalsta komanda" bērnu pieskatīšanā slimības u.c. gadījumos.

- Savā darba vietā veicām iepirkumu apdrošināšanas polisēm un diemžēl konstatējam faktu, ka visas apdrošināšanas firmas grūtniecības izmeklējumus un dzemdību pakalpojumu iekļauj kā izņēmumu neapmaksājamiem izdevumiem. Tā kā mana darba vieta nebija gana viltīga, lai šo opciju atsevišķi izceltu iepirkumā, diemžēl iepirkām firmu ar šādu tipisku pieeju. Pieaicinājām juristi, kura, pateicoties EK regulai par dzimumu diskrimināciju, panāca no apdrošinātāja šo izņēmumu atcelšanu, jo tā ir diskriminējoša vienam dzimumam. Kā juriste minēja nekādi citi normatīvie akti šādu opciju Latvijā neregulē, tādēļ diemžēl apdrošinātāji to interpretē sev izdevīgi. Šīs problēmas risināšanā, kas ilga gandrīz pusgadu, saskārāmies arī ar diezgan stereotipisku domāšanu, jo diemžēl lielākajai daļai kolēģu un iesaistīto personu likās neizprotami, kur šajā gadījumā ir problēma, jo, citēšu "grūtniecēm taču visu apmaksā valsts", attiecīgi arī sabiedrība uzskata par normu, ka polises gadījumā grūtniecēm maksas pakalpojumi nepienākas. Tomēr tie ir vitāli nepieciešami, jo tīri fiziski nav iespējams gaidīt uz kādiem izmeklējumiem garo rindu dēļ. Kā papētījām vēlāk, diezgan daudzās iestādēs izsludinātajos polišu iepirkumos grūtniecība un dzemdības nav izceltas atsevišķi un esošās polises to neapmaksā. Latvijā būtu nepieciešams regulējošs akts par polisēm, iekļaujot grūtniecību un dzemdības kā obligāti apmaksājumu.

- Oficiāli netiek piemērotas nekādas sankcijas par to, ka ir īpašas situācijas saistībā ar bērnu. Bet ir reizes, kad ir jāstrādā no mājām, kad tiek ņemta slimības lapa B, ir jūtama

nepatika, ka gadās biežāk ņemt slimības lapu B. Tas rada iekšēju spriedzi un, atnākot uz darbu pēc slimības lapas B beigšanās, ir jāizdara visi iekavētie darbi (garākas darba stundas, kas netiek apmaksātas). Prombūtnes laikā netiek nodrošināts, ka kāds aizvieto.

- Biju beigusi darba intervijas citā uzņēmumā. Kamēr gaidīju atbildi, tikmēr paliku stāvoklī. Biju gatava sākt darbu jaunajā darba vietā arī ar visu grūtniecību. Tad man paziņoja par to, ka esmu pieņemta jaunajā darbā, un vēlāk telefona sarunas laikā atklāju, ka ir iestājusies grūtniecība. Tad man atvainojās, un teica - tad tomēr diemžēl nē, mēģināsim vēlreiz pēc atgriešanās no visiem atvaļinājumiem. Tā arī paliku vecajā darba vietā, kur attieksme pret mani nemainījās.

- Brīdī, kad gāju uz interviju (valsts iestādē) sākumā personāldaļā bija jāaizpilda informācija par sevi - bija jānorāda ne tikai bērnu skaits, bet arī vecums. Tā kā jaunākajam uz to brīdi bija tikai 1,5 gads, bija satraukums, ka tieši aizpildītās anketas dēļ mani nepaņems. Darba intervijas laikā par bērniem neko nejautāja. Rezultātā darbā mani pieņēma, tomēr es būtu jutusies labāk, ja pašā sākumā man anketa nebūtu bijusi jāaizpilda.

- Pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma mana darba alga tika saglabāta iepriekšējā līmenī un netika paaugstināta pat pēc sešiem mēnešiem, neskatoties uz to, ka pārējiem darbiniekiem šajā laikā algas ievērojami kāpa.

- Atgriežoties pēc bērna kopšanas atvaļinājuma darbā, kas skaitās ilgstoša prombūtne, darbinieka darba novērtēšana tiek veikta sešu mēnešu laikā un darbinieks pēc darba novērtēšanas nesaņem tos pašus bonusus, ko pārējie kolēģi, piemēram, atvaļinājuma pabalstu, novērtēšanas prēmiju, kaut darba pienākumus veic tādā pašā apjomā, kā pārējie kolēģi. Manuprāt darba tiesiskajās attiecībās attiecībā uz darbiniekiem, kuri atgriezušies no bērna kopšanas atvaļinājuma, nevajadzētu uzlikt šādus ierobežojumus.

- Darba devējs ir atļāvis norādīt, ka bērnu skaits mūsu ģimenē ir pietiekams un man nevajadzētu plānot vēl bērnus. Kolektīvā neformālās sarunās bieži ir "jokojojot" ir teikts, ka tikai nekādas iešanas dekrētā.

- Tas nav atkarīgs no darba devēja, bet – bērnu naudas aprēķina no sociālajām iemaksām, nevis reālās algas, tāpēc, piemēram, māmiņa, kurai ir bijusi ļoti smaga grūtniecība un ir nācies uzturēties slimnīcā, saņems ievērojami mazāku naudu bērna kopšanas atvaļinājuma laikā. Pašlaik esmu grūtniece un man ir samērā smagas toksikozes, slimības lapu neatļaujot ņemt un moku sevi, lai tikai nesamazinātos nauda.

- Ar diskrimināciju pēc bērna piedzimšanas saskāros savā iepriekšējā darba vietā privātā SIA, kad pēc pēcdzemdību atvaļinājuma beigām, kad atgriezos darbā, mana darba alga tika

ievērojami samazināta, un pēc tam tiku atbrīvota no darba. Pašreizējā darba vietā valsts pārvaldē nav nekādu diskriminācijas pazīmju.

- Neskatoties uz saņemtajām atbildēm, saprotu, ka nelielam uzņēmumam, kurā esam trīs un uz visām ir seši bērni, ir neiespējami izpildīt likuma prasības. Ko neizdaru es, dara kolēģi, ko nesamaksā man, samaksā kolēģim, visiem bērni slimo, bet darbi negaida, ja darīt pēc likuma burta, tad grāmatvedības kantorīti var klapēt ciet.

- Par cik esmu mikrouzņēmuma darbiniece ar iespēju strādāt mājās, kamēr bērns paaugas, darba devējs spiež atgriezties fiziski birojā jau no bērna gada vecuma un pat ātrāk. Diemžēl nāksies papildināt bezdarbnieku rindas, jo aukli nevaru atļauties, vīrs drīz atgriezīsies darbā no bērna kopšanas atvaļinājuma un esošā darba vieta atrodas Rīgas centrā, savukārt mana dzīves vieta laukos. Līdz ar to fiziski nespēju atgriezties ofisā. Darba devējs bieži ieminas arī, ka jādod bērns vecmammām, diemžēl valdība kliež – “taisāt bērnus, tie ir mūsu nākotne”. Vecmammās ir par jaunu, lai sēdētu pensijā, viņām tā vēl jānopelna!!!

- Tiek likts vecākiem, kad mamma izmanto “B” darba nespējas lapu slimā bērna kopšanai, darbu veikt mājās (slimnīcā) paralēli slimā bērna kopšanai. Ja bērns vairākkārt saslimst gada laikā, vecākam tiek pārmests tas, ka viņš spiests palikt mājās ar bērnu (“atkal tavs bērns slims, tu nevari strādāt, kas pildīs tavus pienākumus? Noorganizē savus darbus tā, lai neviens necieš no tā, ka tavs bērns slimo. Kāpēc viņš slimo tik bieži? Kad tu būsi darbā, vai tiešām tik ilgi jāārstējas? Vai tiešām nav neviena, kas var palikt mājās ar slimu bērnu?”).

- Diskriminējošu attieksmi saņēmu pirmajā darba vietā, kad gaidīju pirmo bērnu – tika noņemti daļa pienākumi un samazināta darba samaksa. Gadījums bija privātajā sektorā.

- Mans papildinājums nav saistīts ar darba tiesiskām attiecībām tieši ar darba devēju. Šis būtu valstiski risināms jautājums! Priekšlaikus dzimušu bērnu vecākam netiek pagarināts bērna kopšanas atvaļinājums (līdz pusotra gada vecumam var būt mājā kopā ar bērnu), bet tajā vecumā bērna attīstība ne tuvu nav pusotru gadu vecam bērnam. Man bērns piedzima 23.-24.grūtniecības nedēļā, izmantoju visu iespējamo bērna kopšanas atvaļinājumu, bet kad bija jāatgriežas darbā bērna attīstība bija pusgadu veca bērna līmenī. Man nebija iespējas paņemt vēl atvaļinājumu, ja negribēju iet prom no darba vai ņemt bezgala atvaļinājumus.

Aptaujas anketās arī mazu bērnu tēvi ir norādījuši, ka ir saskārušies ar darba devēju neapmierinātību, kas saistīta ar biežu darba nespējas lapu ņemšanu slimu bērnu kopšanai. Vienlaikus respondenti sniedza šādu papildu informāciju par diskriminējošu attieksmi ģimenes stāvokļa vai bērnu dēļ:

- *Bērna slimība vai svarīgi pasākumi (svētki, koncerti utt.) tiešām ir problēmsituācijas, jo tos izmantot it kā nav aizliegts, bet tas nav labais tonis. Pārlietu to izmantošana, domājams, atstātu negatīvas sekas.*

- *Uzteikt darbu, ja mājas ir bērns līdz piecu gadu vecumam ar nosacījumu, ka darbavietā esi darījis darbu uz godavārda un ar vislielāko atbildību.*

- *Darba devējs nesniedz nekādu finansiālu atbalstu (pabalstu) bērna piedzimšanas gadījumā, bet, ja darbinieks vai viņa radnieks nomirst, pabalsts ir paredzēts. Darba devējs paskaidro, ka finansiālo atbalstu (pabalstu) kādu laiku bija aizlieguši normatīvie akti, bet šobrīd, kad tas vairs nav aizliegts, tam nepietiek finansiālo resursu.*

- *Pašlaik saskaros ar diskrimināciju. Strādāju [iestādes nosaukums] par sociālo darbinieku. Tikko piedzima bērniņš, gribu doties bērna kopšanas atvaļinājumā, bet darba devējs uzspiež parakstīt iesniegumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu uzreiz pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām, aizbildinoties ar to, ka viņiem grūti būs atrast darbinieku, kas aizvietos mani atvaļinājuma laikā. Tikko paziņoju par gaidāmo mazuli, krasi mainījās attieksme, sākās diskriminācija.*

- *Ja personai ir vairākas darbavietas, tad nodokļus iekasē no visām. Savukārt, lai sociālo nodrošinājumu saņemtu, izdomāti neloģiski noteikumi, visas darbavietas 10 dienu atvaļinājums jāņem vienlaicīgi. Gadījumā, ja otrs darbadevējs nespēs piešķirt atvaļinājumu konkrētā laika, tad atvaļinājuma naudu nesaņemsi. Diskriminācija no valsts puses.*

- *Es zinu, ka likumā ir paredzēta norma “bērna barošanas pārtraukums”, ko var izmantot arī tēvi līdz bērna 1,5 gadu vecumam, tomēr manam darba devējam nebija iespējams man tādu piešķirt paredzētajā veidā katru dienu (divas stundas dienā, piemēram, varētu iet ātrāk no darba). Tomēr man ir iespēja elastīgi pielāgot savu darba laiku un varu darba dienas laikā nebūt uz vietas, bet tās nav “divas stundas īsāka darba diena katru dienu”, kā tam būtu jābūt pēc likuma. Daudzi mani draugi vispār pat neuzdrošinās ko tādu jautāt darba devējam.*

- *Tiesībsargam būtu svarīgi zināt, ka tiesneši neaizstāv darbiniekus pret diskrimināciju. Latvija ir korumpēta valsts.*

- *Nosakot darba apjomus, netiek ņemts vērā, vai darbiniekam ir vai nav bērni. Visiem ir vienāds uzstādījums par nepieciešamo ieņēmumu. Respektīvi, man it kā atļauj ņemt brīvu dienu un elastīgu darba laiku, taču nostrādātām vienai jābūt astoņām stundām dienā.*

III Secinājumi

Izvērtējot darba devēju un mazu bērnu vecāku aptaujas rezultātus, tai skaitā, salīdzinājumā ar 2012.gada aptaujas rezultātiem, iespējams izdarīt šādus secinājumus.

1) Darba devēji lielākoties neatlasa kāda konkrēta dzimuma darbiniekus, darbinieku dzimumu proporcija iestādēs/uzņēmumos lielākoties ir nejaušība. Tomēr gadījumos, ja iestādē/uzņēmumā strādā vairāk sieviešu nekā vīriešu, tas lielākoties saistīts ar to, ka darba vietā darbiniekiem tiek piedāvāts zems atalgojums un vīrieši daudz retāk piesakās uz vakantajām amatu vietām. Līdz ar to veidojas situācija, ka sievietes tiek nodarbinātas zemāk atalgotos darbos. Šāda situācija nav pieļaujama dzimumu līdztiesības politikas veicināšanas ietvaros.

2) Lai arī darba devēji aptaujas anketās lielākoties norādīja, ka jautājumi par ģimenes stāvokli vai kandidātes grūtniecību darba interviju laikā netiek uzdoti, tomēr pretēju viedokli aptaujas anketās pauda darba ņēmēji – gan sievietes, gan vīrieši. Jautājumu par ģimenes stāvokli vai grūtniecību uzdošana darba intervijas laikā neatbilst spēkā esošajam normatīvajam regulējumam, līdz ar to šāda darba devēju rīcība nav pieļaujama.

3) Darba devēju sniegtajās atbildēs uz aptaujas anketas jautājumiem ir vērojama darba devēju attieksmes atšķirība dzimuma dēļ gadījumos, ja sieviete darba intervijas laikā darba devēju neinformē par grūtniecību vai vīrietis neinformē par ģimenes pieaugumu (piemēram, tikai 6,4% darba devēju uzskatītu, ka kandidāts - vīrietis nav rīkojies ētiski, ja darba intervijas laikā nebūtu informējis par plānoto ģimenes pieaugumu; kamēr identiskā situācijā 28,5% darba devēju par neētisku uzskatītu kandidātes - sievietes rīcību. Savukārt 93,3% darba devēju neuzskatītu, ka ir tikuši maldināti, ja darba intervijas laikā kandidāts - vīrietis nebūtu informējis par gaidāmo ģimenes pieaugumu; savukārt identiskā situācijā 70,8% darba devēju neuzskatītu par maldinošu situāciju, ja šādu informāciju nebūtu sniegusi kandidāte – sieviete).

4) Lielākā daļa aptaujas respondentu – mazu bērnu vecāku – ir norādījuši uz pozitīvu darba devēju attieksmi darba vietā grūtniecības laikā, kā arī, saņemot normatīvajos aktos noteiktos atvaļinājumus un īstenojot savas tiesības, atgriezies darba vietā pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma. Minētais atbilst arī 2012.gada tiesībsarga pētījuma rezultātiem.

5) Darba devēju un mazu bērnu vecāku aptaujas dati apliecina to, ka bērna kopšanas atvaļinājumu daudz biežāk izmanto sievietes nekā vīrieši. Līdzīgi arī 2012.gadā veiktās aptaujas rezultāti apliecināja, ka tieši sievietes daudz biežāk nekā vīrieši izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu.

6) Lielākā daļa respondentu – darba devēju neveic savu darbinieku veselības apdrošināšanu. Savukārt, ja veselības apdrošināšana tiek veikta, tad veselības apdrošināšanas polise neparedz grūtniecības aprūpi vai paredz grūtniecības bez komplikācijām aprūpi. Turklāt ir darba devēji, kas neizsniedz veselības apdrošināšanas polisi darbiniekiem, kuri atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā.

7) No mazu bērnu vecāku aptaujas datiem secināms, ka darba devēji nelabprāt nodrošina mazu bērnu vecākiem normatīvajos aktos paredzēto tiesību izmantošanu. Piemēram, par biežu slimības lapu B slimu bērnu kopšanai izmantošanu darba devēji darbiniekiem mēdz mutiski aizrādīt, izsakot negatīvas piezīmes, vai arī darbiniekiem rada citas nelabvēlīgas sekas (neizmaksā piemaksas, nepiešķir prēmijas utt.).

8) Aptaujas dati apliecināja to, ka ir salīdzinoši daudz mazāks darba devēju skaits, kas noteiktajām darbinieku kategorijām – mazu bērnu vecākiem un grūtniecēm – nenodrošina nekādus normatīvajos aktos paredzētos atbalsta pasākumus, nekā tādu darba devēju, kas nodrošina (piemēram, papildu pārtraukumus bērna barošanai, iespēju apmeklēt bērnu ārstus darba laikā, darbinieces grūtnieces netiek sūtītas komandējumos u.c.).

Vienlaikus norādāms, ka strādājošās grūtnieces un mazu bērnu vecāki normatīvajos aktos noteiktās tiesības (piemēram, slimības lapas) bieži uztver kā īpašus darba devēja bonusus, līdz ar to ir nepieciešams informēt strādājošās grūtnieces un mazu bērnu vecākus par viņu tiesībām nodarbinātības jomā.

9) Ir svarīgi pievērst uzmanību problēmjautājumiem, ko respondenti ir norādījuši atvērtā tipa jautājumos, kas liecina, ka vēl aizvien strādājošo grūtnieču un mazu bērnu vecāku tiesības nodarbinātības jomā netiek pilnībā ievērotas. Diemžēl tāpat kā 2012.gadā veiktajā aptaujā, arī šajā aptaujā, mazu bērnu vecāki norādīja uz problēmām savu tiesību aizstāvēšanā. Vairums mazu bērnu vecāku izvēlas savas tiesības neaizstāvēt, jo nevēlas pasliktināt savu situāciju darba vietā, turklāt neuzskata, ka kaut kas mainīsies.

Izvērtējot darba devēju un mazu bērnu vecāku aptaujas datus, secināms, ka problēmjautājumu risināšanai svarīga nozīme ir sabiedrības informēšanai par darbinieku un darba devēju tiesībām un pienākumiem nodarbinātības jomā. Turklāt sabiedrībai jārada

pārliecība par to, ka tiesību pārkāpuma gadījumā savu tiesību aizsardzībai ir vērts vērsties un jāmeklē atbalsts tiesībsargājošās institūcijas.

Pielikumā:

- 1) aptaujas anketa darba devējiem par dzimumu līdztiesības ievērošanu darba tiesiskajās attiecībās;
- 2) aptaujas anketa mazu bērnu māmiņām par atbalsta pasākumiem darba vietā;
- 3) aptaujas anketa mazu bērnu tēviem par atbalsta pasākumiem darba vietā.

Tiesībsargs

J.Jansons