



Diskriminācijas aizlieguma principa ievērošana darba tiesiskajās attiecībās pret mazu bērnu vecākiem

Darba devēju aptauja

2024. gada aptaujas rezultāti

LATVIJAS REPUBLIKAS

TIESĪBSARGS

RAIT

SIA "RAIT Custom Research Baltic"

Saturs

1.	Pētījuma tehniskā informācija	3
1.1.	Termini, saīsinājumi un apzīmējumi	3
1.2.	Apzīmējumi	3
1.3.	Datu nolasišana attēlos.....	3
1.4.	Mazu bērnu (līdz 5 gadiem) vecāku aptauja	3
1.5.	Izlases raksturojums (%)	4
2.	Aptaujas rezultāti	5
2.1.	Dzimumu proporcija uzņēmumā/ iestādē	5
2.2.	Iemesli dzimuma proporcijai	7
2.3.	Topošie vecāki vai mazu bērnu vecāki uzņēmumā.....	11
2.4.	Jautājumu piemērotība intervijās	12
2.5.	Attieksme pret neinformēšanu par grūtniecību/ ģimenes pieaugumu.....	15
2.6.	Darba devēja piedāvātās iespējas darbiniecēm-grūtniecēm.....	18
2.7.	Veselības apdrošināšana darbiniecēm-grūtniecēm un mazu bērnu vecākiem	25
2.8.	Darba uzteikšana darbiniecei-grūtniecei	29
2.9.	Atvaļinājuma piešķiršana bērna tēvam pēc bērna piedzimšanas	31
2.10.	Grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršana darbiniecēm – grūtniecēm	33
2.11.	Bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršana	35
2.12.	Izmaiņas darba attiecībās, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma	37
2.13.	Izmaiņas atalgojumā, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma	42
2.14.	Izmaiņas darba pienākumos, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma	46
2.15.	Darba devēja piedāvātie atbalsta instrumenti	47
3.	Galvenie secinājumi	52
4.	Rekomendācijas	54
5.	Aptaujas anketa	56

1. Pētījuma tehniskā informācija

Pētījuma veicējs	RAIT Custom Research Baltic
Mērķa grupa	Latvijas ekonomiski aktīvie uzņēmumi/ iestādes
Respondents	Uzņēmuma/ iestādes pārstāvis, kurš uzņēmumā pārzina ar personālu saistītus jautājumus
Izlases veids	Reprezentatīva izlase
Plānotās izlases apjoms	400 respondenti
Sasniegtās izlases apjoms	405 respondenti
Aptaujas metode	interneta aptauja (CAWI)
Aptaujas laiks	25.06.-26.07.2024

1.1. Termini, saīsinājumi un apzīmējumi

Bāze – respondentu skaits, kuri atbildēja uz konkrēto jautājumu (n = skaits).

CAWI – datorizētās intervijas tiešsaistes režīmā internetā (Computer Assisted Web Interviews).

Izlase – Latvijas uzņēmumu/ iestāžu kopuma mikromodelis.

Respondents – aptaujas dalībnieks.

1.2. Apzīmējumi

* – Bāze ir pārāk maza ($30 < n < 50$ respondenti), lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus

** – Bāze ir pārāk maza ($n < 30$ respondenti), datiem ir ilustratīva nozīme

↑ – Rādītājs ir statistiski nozīmīgi augstāks kā visā izlasē (varbūtība 95%)

↓ – Rādītājs ir statistiski nozīmīgi zemāks kā visā izlasē (varbūtība 95%)

1.3. Datu nolasišana attēlos

Visos attēlos krāsu atšifrējums ir norādīts atbilžu sadalījuma tuvumā.

Attēlos, kur norādītas sociāli demogrāfiskās respondentu grupas, pirmais norādītais atbildes atšifrējums atbilst pirmajai procentuālajai atbildei grafikā no kreisās puses un attiecīgi visi pārējie atbilžu varianti secīgā kārtībā virzienā uz labo pusi.

1.4. Mazu bērnu (līdz 5 gadiem) vecāku aptauja

Šajā ziņojumā atsevišķās vietās darba devēju atbildes tika salīdzinātas ar darba ņēmēju aptaujas datiem. Paralēli šai aptaujai norisinājās arī mazu bērnu vecāku aptauja, kurā atsevišķi jautājumi bija identiski vai līdzīgi, kas ļauj salīdzināt abu aptauju rezultātus. Pilnu darba ņēmēju aptaujas atskaiti var skatīt tiesībsarga [tīmeklavietnē](#).

1.5. Izlases raksturojums (%)



Bāze: visi respondenti, n=405

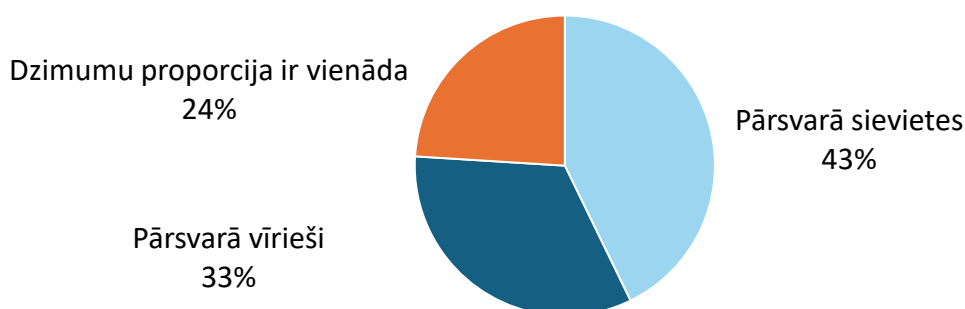
1 – Šeit un turpmāk atskaitē rādītājs “Sabiedriskais sektors” apvieno sevī “Sabiedriskais sektors – valsts iestāde” un “Sabiedriskais sektors – pašvaldības iestāde”.

2. Aptaujas rezultāti

2.1. Dzimumu proporcija uzņēmumā/ iestādē

Kopumā, novērtējot dzimumu pārstāvniecību un tās raksturojumu Latvijas uzņēmumos un iestādēs, 43% aptaujas dalībnieki norādījuši, ka viņu uzņēmumos vai iestādēs strādājošo vidū pārsvarā ir sievietes, 33% uzņēmumos vai iestādēs, savukārt, nodarbināto vidū ir izteikts vīriešu pārsvars un 24% Latvijas uzņēmumos vai iestādēs darbinieku vidū pastāv līdzvērtīgs dzimumu dalījums (sk. 1. attēlu).

1. attēls. Dzimumu proporcija uzņēmumā/ iestādē (%).

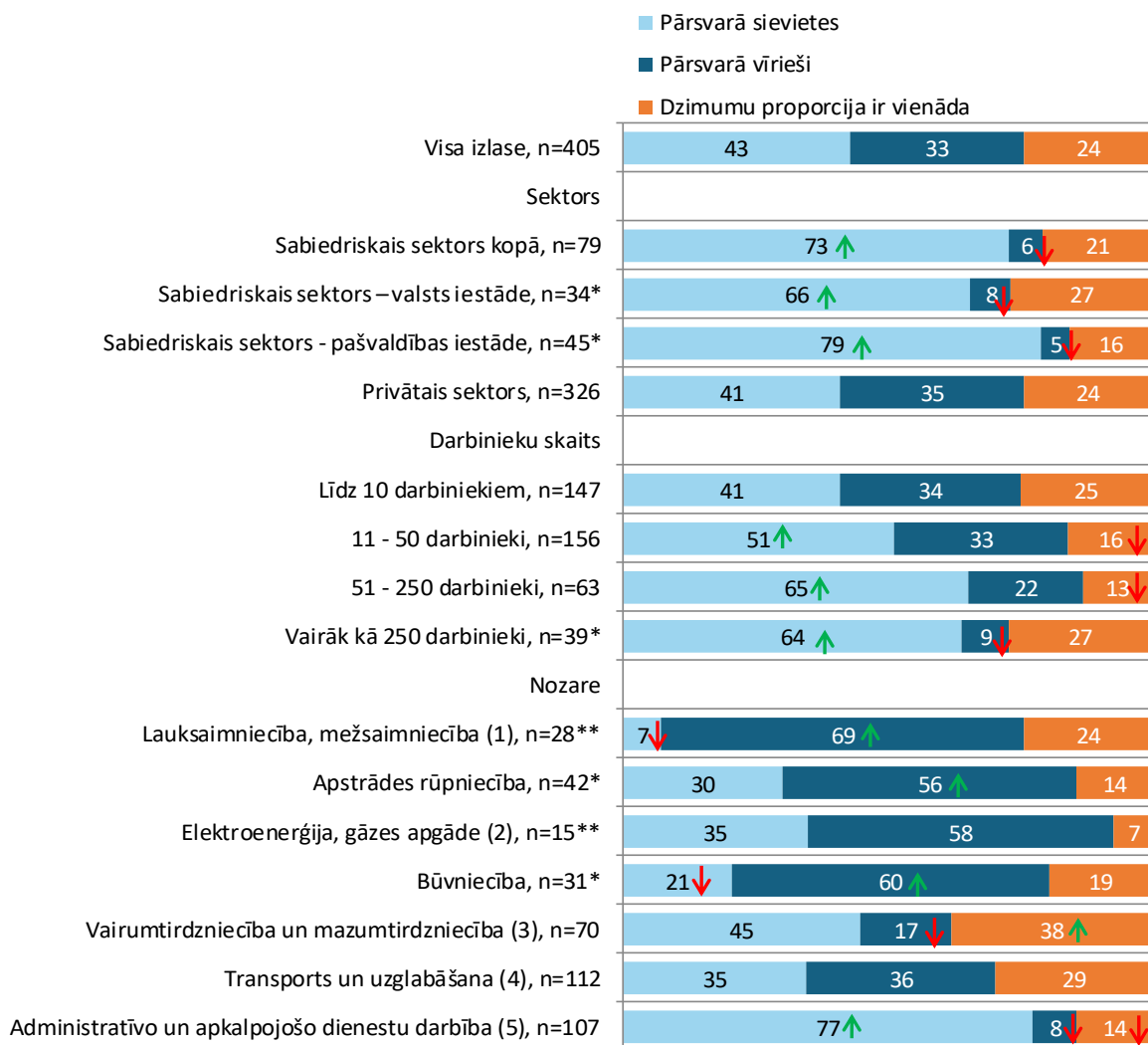


A3. Kāda ir dzimumu proporcija Jūsu uzņēmumā/ iestādē?

Bāze: visi respondenti, n=405

Privātajā sektorā strādājošo sniegtās atbildes par dzimumu proporcijas raksturojumu būtiski neatšķiras no kopējās izlases, t.i. 41% uzņēmumos pārsvarā ir sievietes, 35% uzņēmumos pārsvarā ir vīrieši un 24% privātā sektora uzņēmumos ir vienāda dzimumu proporcija (sk.1.1. attēlu). Tomēr sabiedriskajā sektorā ir vērojama būtiska atšķirība. Lai arī sabiedriskā sektora uzņēmumu vai iestāžu īpatsvars ar vienādu dzimumu proporciju (21%) būtiski neatšķiras no situācijas privātajā sektorā (24%), tajā pašā laikā tikai 6% sabiedriskā sektora uzņēmumos vai iestādēs strādājošo vidū ir vīriešu pārsvars un lielākoties sabiedriskā sektora uzņēmumos vai iestādēs darbinieku vidū ir sieviešu pārsvars (73%). Pārstāvji no maziem (51%), vidējiem (65%) un lielajiem (64%) uzņēmumiem salīdzinoši biežāk nekā mikro uzņēmumu pārstāvji (41%) norādījuši, ka viņu uzņēmumos vai iestādēs ir sieviešu pārsvars. Lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības, ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes (69%), apstrādes rūpniecības (56%) un būvniecības (60%) nozarē strādājošie aptaujas dalībnieki biežāk norādījuši, ka viņu uzņēmumos vai iestādēs pārsvarā darbinieki ir vīrieši, savukārt pārstāvji no vairumtirdzniecības, mazumtirdzniecības nozarēm (38%) biežāk norādījuši, ka uzņēmuma darbinieku vidū pastāv līdzvērtīga dzimumu proporcija.

1.1. attēls. Dzimumu proporcija uzņēmumā (%). Sociāli - demogrāfiskajās grupās.



A3. Kāda ir dzimumu proporcija Jūsu uzņēmumā/ iestādē?

Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

- (1) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība/ ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde
- (2) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana/ ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija
- (3) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts
- (4) Transports un uzglabāšana/ izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi/ informācijas un komunikācijas pakalpojumi/ finanšu un apdrošināšanas darbības/ operācijas ar nekustamo īpašumu/ profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
- (5) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība/ valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana/ izglītība/ veselība un sociālā aprūpe/ māksla, izklaide un atpūta/ citi pakalpojumi

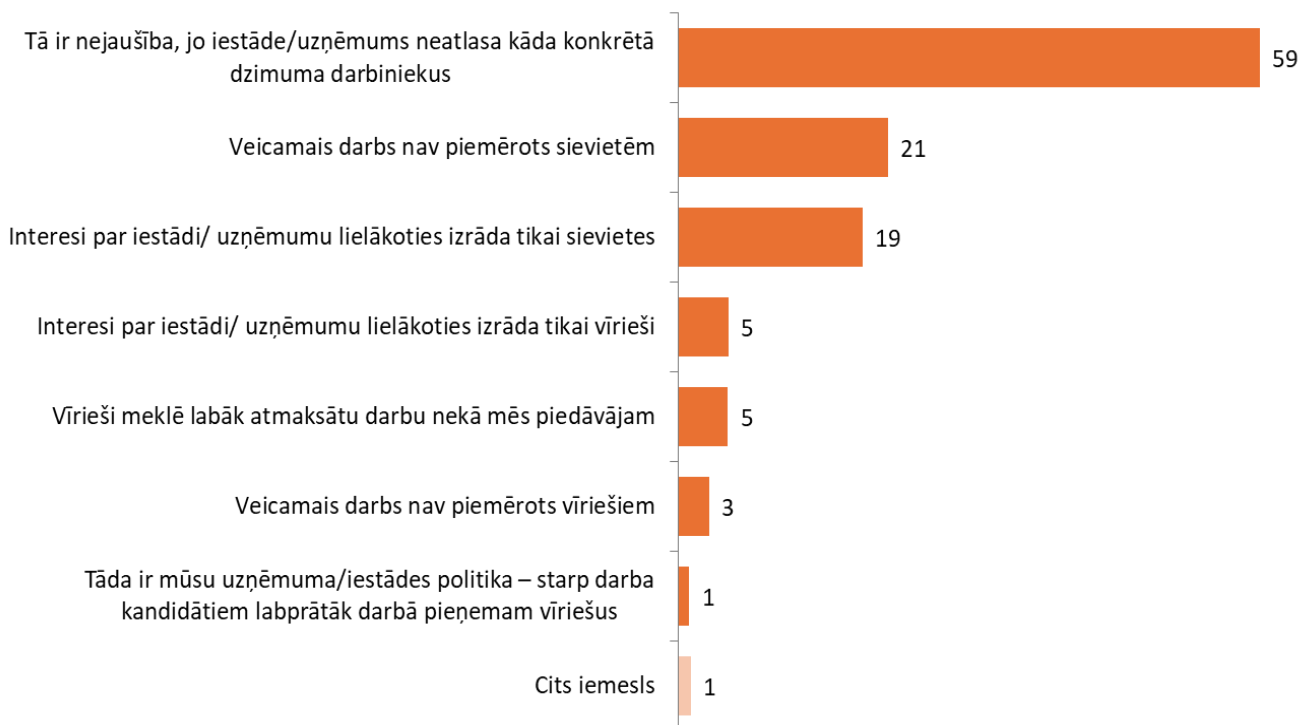
2.2. Iemesli dzimuma proporcijai

59% uzņēmumu pārstāvji norādījuši, ka tā ir nejausība, kādēļ ir izveidojusies konkrēta situācija saistībā ar dzimumu proporciju darbinieku vidū, jo iestāde vai uzņēmums neveic kāda konkrēta dzimuma darbinieku atlasī (sk. 2., 2.1. un 2.2. attēlus).

Katrs piektais (21%) uzņēmuma pārstāvis norādījis veicamā darba nepiemērotību sievietēm kā iemeslu situācijai saistībā ar dzimuma proporciju uzņēmumā un aptaujas rezultāti iezīmē tendenci, ka biežāk šāda atbilde ir saņemta no lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības, ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes (53%), apstrādes rūpniecības (53%), elektroenerģijas, gāzes, ūdens apgādes (59%) un būvniecības (46%) nozarēs strādājošiem un uzņēmumiem laukos (35%). Tāpat gandrīz katrs piektais (19%) uzņēmuma pārstāvis norādījis, ka iemesls uzņēmumā vai iestādē valdošai situācijai saistībā ar dzimuma proporciju ir interese lielākoties tikai no sieviešu puses un šādu atbildi biežāk ir snieguši sabiedriskajā sektorā (33%), mazajos uzņēmumos (27%), vidējos (33%), lielajos (27%) uzņēmumos un administratīvo pakalpojumu, valsts pārvaldes, izglītības, veselības un sociālās aprūpes, mākslas, izklaides, atpūtas un citu sabiedrisko pakalpojumu nozarē (35%) strādājošie darba devēji.

Pavisam nelielai daļai ir kāds cits iemesls konkrētās situācijas izveidei saistībā ar dzimumu pārstāvniecību: interesi lielākoties izrāda tikai vīrieši (5%), vīrieši meklē labāk atmaksātu darbu nekā piedāvā (5%), veicamais darbs nav piemērots vīriešiem (3%), saskaņā ar uzņēmuma politiku labprātāk darbā tiek pieņemti vīrieši (1%) vai cits (1%). Zīmīgi, ka atbilde par nejausību dzimumu proporcijas izveidē biežāk saņemta no uzņēmumiem vai iestādēm, kur tā ir vienāda (89%), vidējiem (71%), lielajiem (74%) uzņēmumiem un no transporta, viesmīlības, IKT (informācijas un komunikācijas tehnoloģijas), finanšu, nekustamo īpašumu, profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu nozarēs strādājošajiem uzņēmumiem (74%).

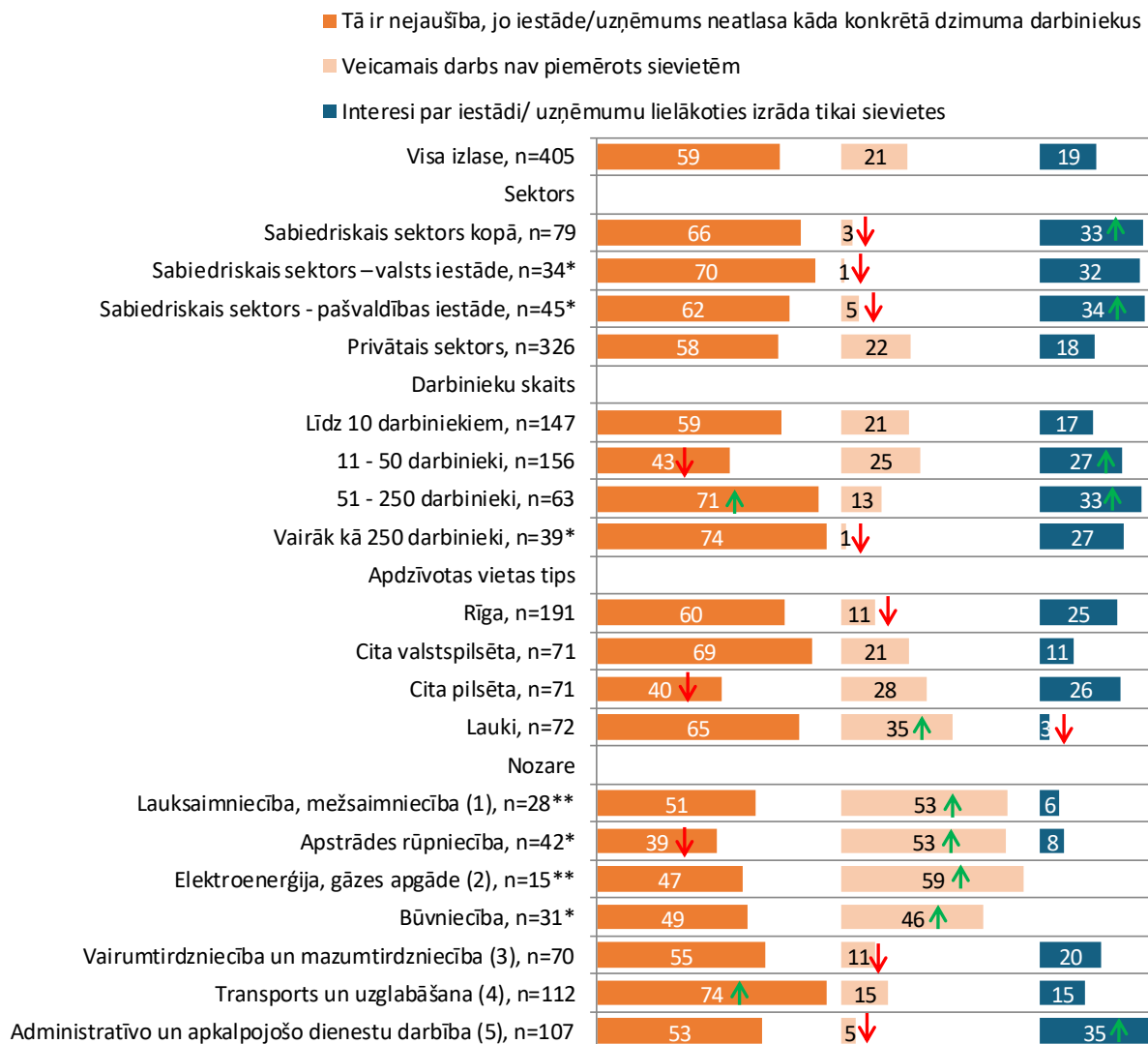
2. attēls. Iemesli dzimuma proporcijai (%)



A4. Kādēļ ir izveidojusies šāda situācija dzimuma proporcijā? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, n=405

2.1. attēls. Iemesli dzimuma proporcijai (%). Sociāli - demogrāfiskajās grupās.1. daļa.

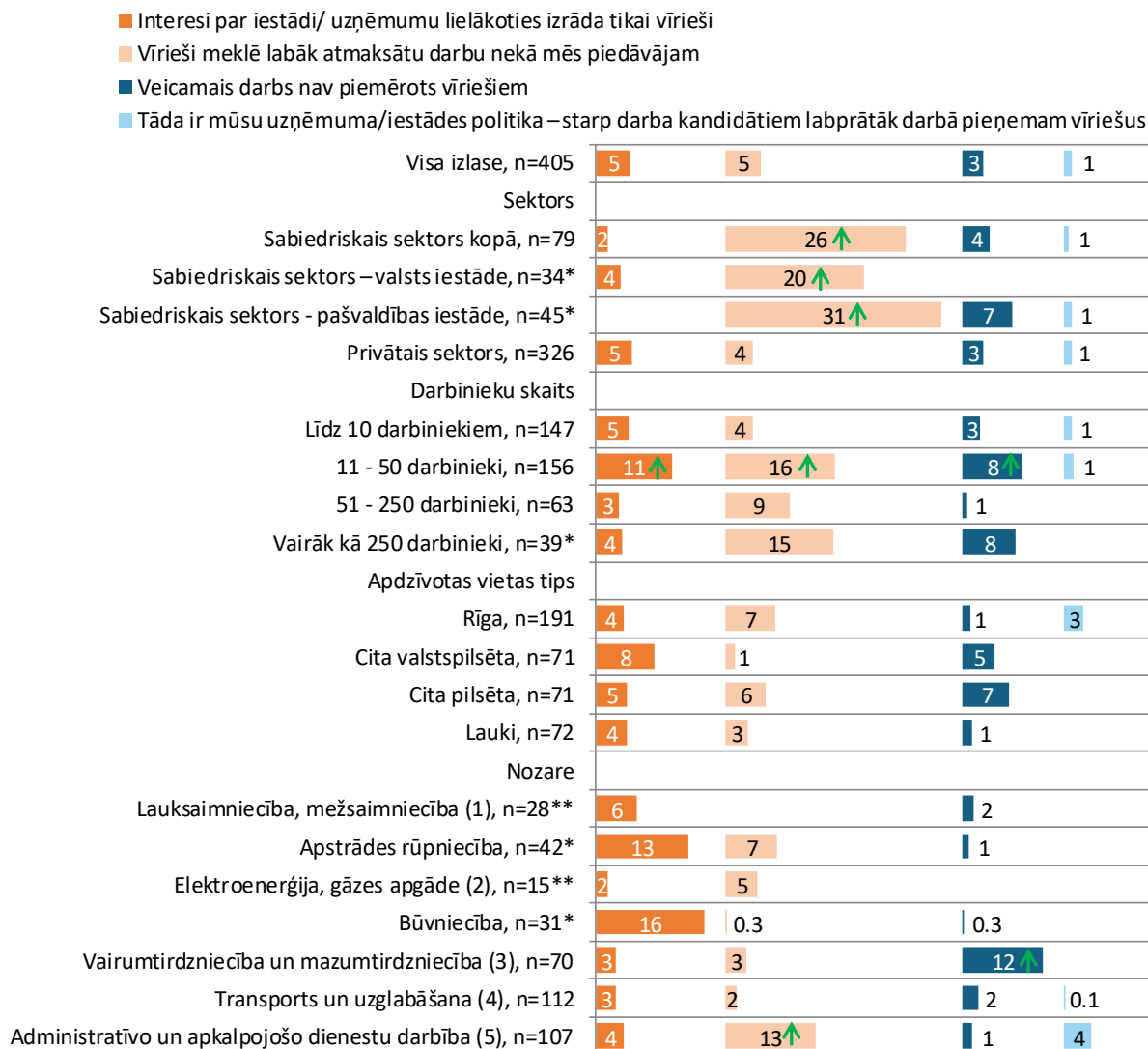


A4. Kādēļ ir izveidojusies šāda situācija dzimuma proporcijā? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

- (1) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība/ ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde
- (2) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana/ ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija
- (3) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts
- (4) Transports un uzglabāšana/ izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi/ informācijas un komunikācijas pakalpojumi/ finanšu un apdrošināšanas darbības/ operācijas ar nekustamo īpašumu/ profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
- (5) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība/ valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana/ izglītība/ veselība un sociālā aprūpe/ māksla, izklaide un atpūta/ citi pakalpojumi

2.2. attēls. Iemesli dzimuma proporcijai (%). Sociāli - demogrāfiskajās grupās. 2. daļa.



A4. Kādēļ ir izveidojusies šāda situācija dzimuma proporcijā? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

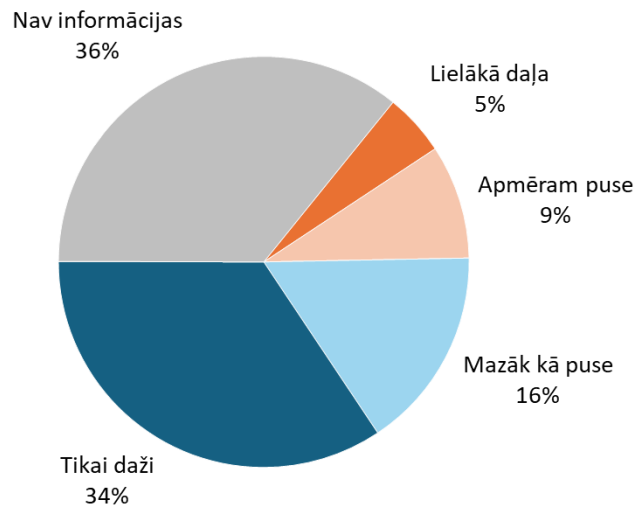
Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

- (1) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība/ ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde
- (2) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana/ ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija
- (3) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts
- (4) Transports un uzglabāšana/ izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi/ informācijas un komunikācijas pakalpojumi/ finanšu un apdrošināšanas darbības/ operācijas ar nekustamo īpašumu/ profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
- (5) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība/ valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana/ izglītība/ veselība un sociālā aprūpe/ māksla, izklaide un atpūta/ citi pakalpojumi

2.3. Topošie vecāki vai mazu bērnu vecāki uzņēmumā

Nedaudz vairāk nekā viena trešdaļa uzņēmumu pārstāvju norādījuši, ka uzņēmuma vai iestādes rīcībā nav informācijas (36%) par topošo vai mazu bērnu vecāku proporciju vai ir tikai daži darbinieki šajā grupā (34%) (sk. 3. attēlu). Vēl 16% aptaujas dalībnieku norādījuši, ka topošie vai mazu bērnu vecāki uzņēmumā vai iestādē ir mazāk nekā puse un tikai neliela daļa atzinusi, ka apmēram puse (9%) vai lielākā daļa (5%) no darbiniekiem ir topošo vai mazu bērnu vecāki. Apskatot topošo vai mazu bērnu vecāku pārstāvniecību kontekstā ar pārstāvēto dzimumu proporciju uzņēmumā vai iestādē, nav novērojamas būtiskas atšķirības.

3. attēls. Topošie vecāki vai mazu bērnu vecāki uzņēmumā (%).



A5. Procentuāli, cik no visiem darbiniekiem šobrīd ir topošie vecāki vai mazu bērnu vecāki (sievietes un vīrieši, kas audzina bērnu no tā dzimšanas līdz piecu gadu vecumam)?

Bāze: visi respondenti, n=405

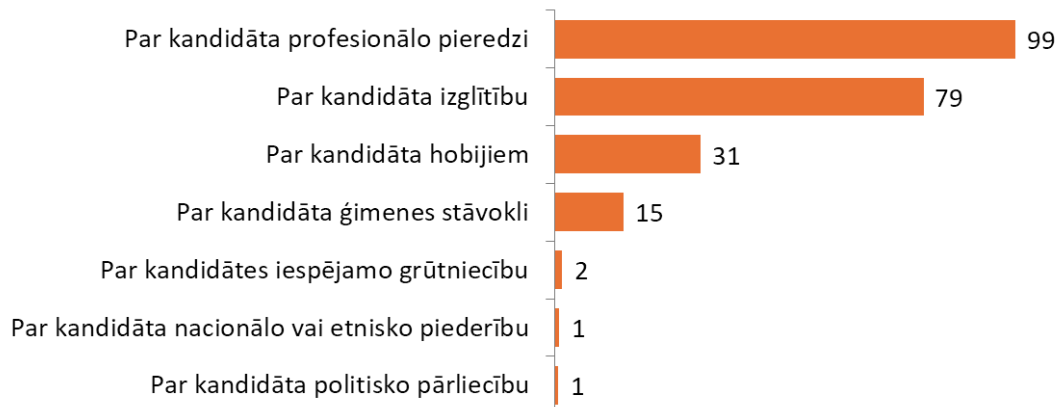
2.4. Jautājumu piemērotība intervijās

Absolūtais vairākums (99%) darba devēju pārstāvju par piemērotiem darba intervijās uzskata jautājumus par kandidāta profesionālo pieredzi (sk. 4., 4.1., 4.2. un 4.3. attēlus). Bez tā lielākā daļa (79%) uzņēmumu vai iestāžu pārstāvji norādījuši, ka darba intervijās ir piemēroti arī jautājumi par kandidāta izglītību. Sabiedriskajā sektorā (90%), mazajos (87%), vidējos (90%), lielajos uzņēmumos (95%) un Rīgā (86%) strādājošo uzņēmumu pārstāvji biežāk norādījuši jautājumus saistībā ar kandidāta izglītību par piemērotiem darba intervijās. Gandrīz katrs trešais (31%) uzņēmuma vai iestādes pārstāvis pieļāvis, ka darba intervijās var uzdot arī jautājumus par pretendenta vaļaspriekiem vai brīvā laika pavadīšanas veidiem. Interesanti, ka pārstāvji no uzņēmumiem vai iestādēm Rīgā (43%) biežāk norādījuši, ka jautājumi par vaļaspriekiem ir piemēroti darba intervijai. Neskatoties uz to, ka Darba likuma 33.panta otrā daļa noteic, ka darba intervijā nav pieļaujami tieši vai netieši diskriminējoši jautājumi, 15% atbildējuši, ka darba intervijas laikā ir pieļaujami jautājumi par kandidāta ģimenes stāvokli. Jāuzsver, ka aplūkojot sniegtās atbildes jautājumu piemērotībā par kandidāta ģimenes stāvokli dalījumā pēc sektora, iezīmējas būtiska atšķirība – galvenokārt privātajā sektorā strādājošie jautājumus saistībā ar ģimenes stāvokli uzskata par piemērotiem darba intervijā (15%) un tikai 1% sabiedriskā sektora pārstāvju atzinuši, ka ir pieļaujami darba intervijas laikā pretendentam uzdot jautājumus par ģimenes stāvokli. Bez tā vēl atsevišķos gadījumos darba devēji ir atbildējuši, ka darba intervijas laikā ir pieļaujami arī tādi diskriminējoša rakstura jautājumi kā: kandidātes iespējamā grūtniecība (2%), kandidāta nacionālā vai etniskā piederība (1%) un politiskā pārliecība (1%).

Paralēli darba devēju aptaujai, tika īstenota arī atkārtota darba ņēmēju aptauja¹, kuras 2024.gada dati pilnībā apliecina šo tendenci. Pēdējo 8 gadu laikā kopš 2016.gadā veiktās aptaujas mazu bērnu vecāku īpatsvars, kuriem ir bijusi pieredze darba intervijās ar diskriminējoša rakstura jautājumiem saistībā ar bērnu esamību un ģimenes pieauguma plāniem, ir samazinājies no 32% (2016.gadā) līdz 19% (2024.gadā) māšu vidū un no 18% (2016.gadā) līdz 10% (2024.gadā) tēvu vidū. Tomēr 19% aptaujā piedalījušos mazu bērnu māšu un 10% tēvu atzinuši, ka pēdējo 5 gadu laikā darba intervijās ir saņēmuši jautājumus par ģimenes plāniem vai bērnu esamību ģimenē.

¹ [Latvijas Republikas tiesībsargs.](#)

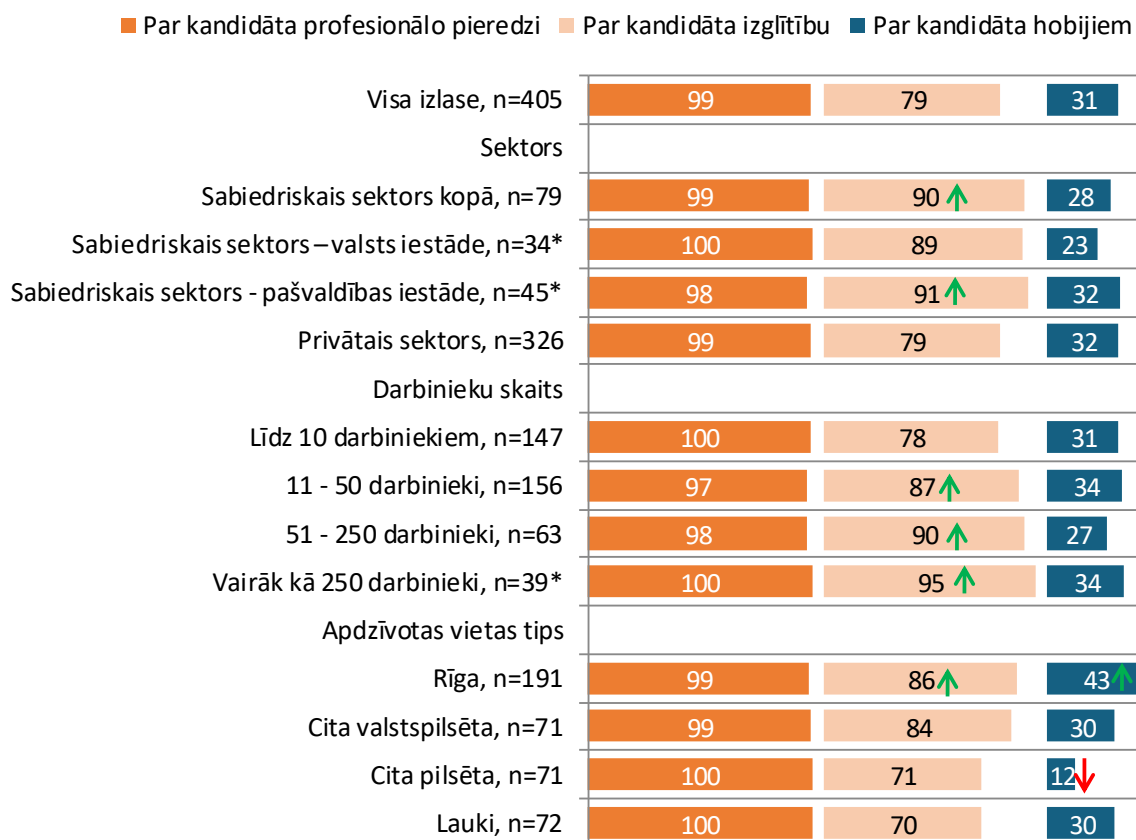
4. attēls. Jautājumu piemērotība intervijās (%) - darba devēji.



A6. Kurus no minētajiem jautājumiem Jūs uzskatāt par piemērotiem, lai darba devējs uzdotu potenciālajam darba ņēmējam darba intervijās? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, n=405

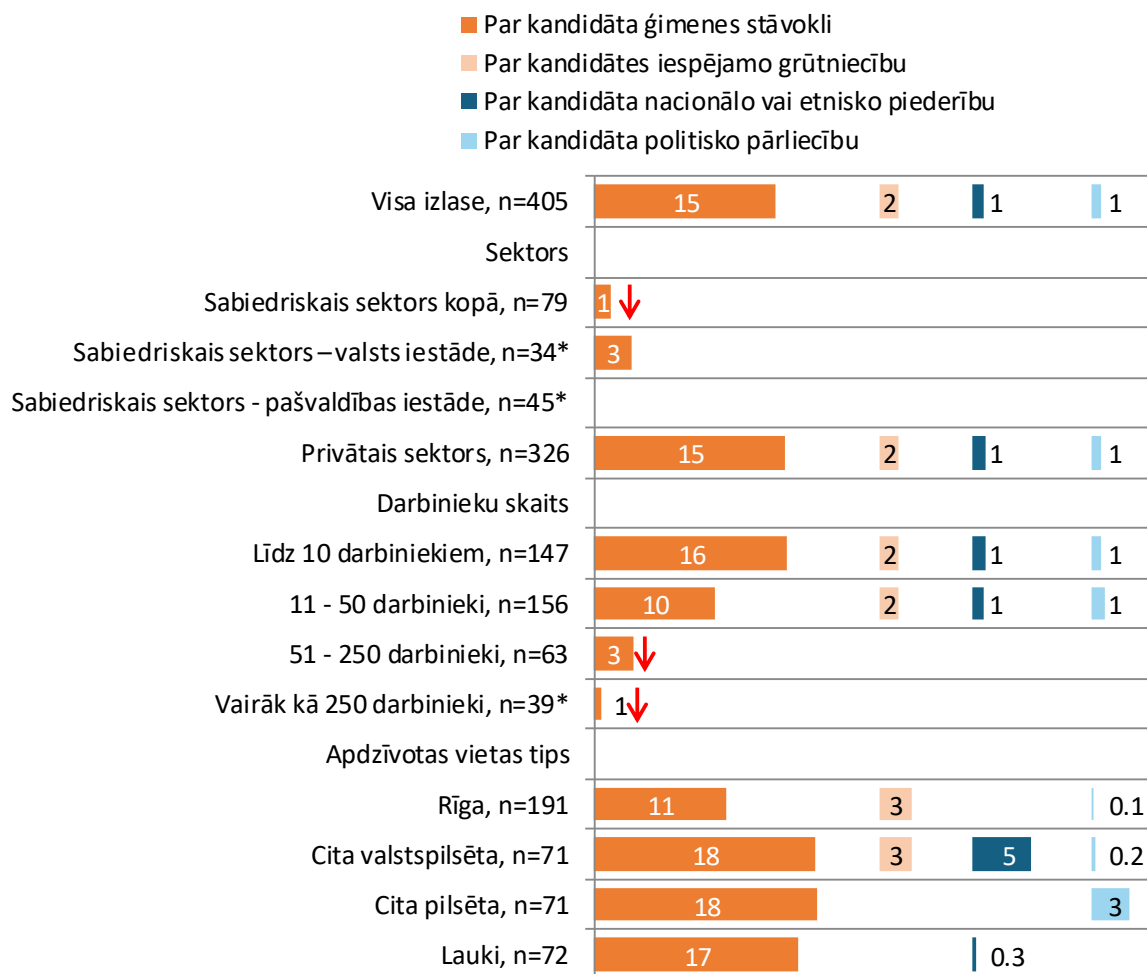
4.1. attēls. Jautājumu piemērotība intervijās (%) - darba devēji. Sociāli - demogrāfiskajās grupās. 1. daļa.



A6. Kurus no minētajiem jautājumiem Jūs uzskatāt par piemērotiem, lai darba devējs uzdotu potenciālajam darba ņēmējam darba intervijās? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

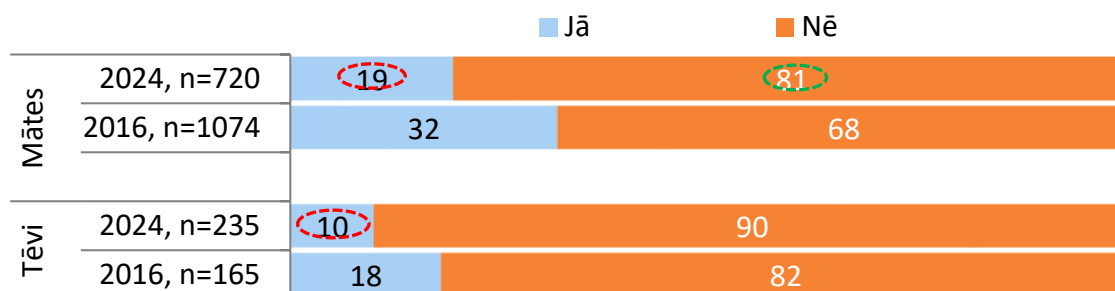
4.2. attēls. Jautājumu piemērotība intervijās (%) - darba devēji. Sociāli - demogrāfiskajās grupās. 2. daļa.



A6. Kurus no minētajiem jautājumiem Jūs uzskatāt par piemērotiem, lai darba devējs uzdotu potenciālajam darba ņēmējam darba intervijās? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

4.3. Jautājumi darba intervijas laikā par ģimenes stāvokli (%) – darba ņēmēji.



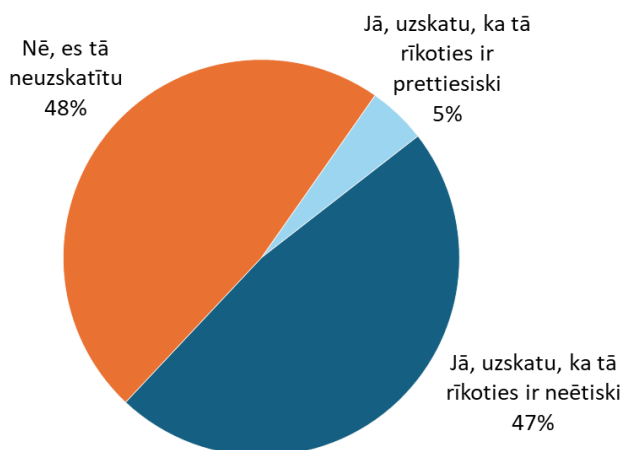
A3. Vai pēdējo 5 gadu periodā darba intervijas laikā Jums ir vaicāts par ģimenes pieauguma plāniem vai bērnu esamību ģimenē?

Bāze: visi tēvi un visas mātes, skatīt "n=" attēlā

2.5. Attieksme pret neinformēšanu par grūtniecību/ ģimenes pieaugumu

Noskaidrojot darba devēju viedokli, vai darba devēji justos maldināti, ja uzzinātu, ka ir pieņēmuši darbā sievieti, kura darba intervijas laikā nav informējusi par savu grūtniecības statusu, vērojama izteikta polaritāte (sk. 5. attēlu). Gandrīz puse (48%) neuzskatītu, ka ir tikuši maldināti, ja nodibinātu darba tiesiskās attiecības ar sievieti, kura darba intervijas laikā nav informējusi par savu grūtniecību, kamēr 47% neinformēšanu par savu grūtniecības statusu pirms darba attiecību uzsākšanas uzskata par neētisku rīcību un 5% darba devēju uzskatītu, ka sieviete ir rīkojusies prettiesiski, ja nebūtu informējusi par grūtniecību darba intervijas laikā.

5. attēls. Attieksme pret neinformēšanu par grūtniecību/ ģimenes pieaugumu, pieņemot sievieti (%).



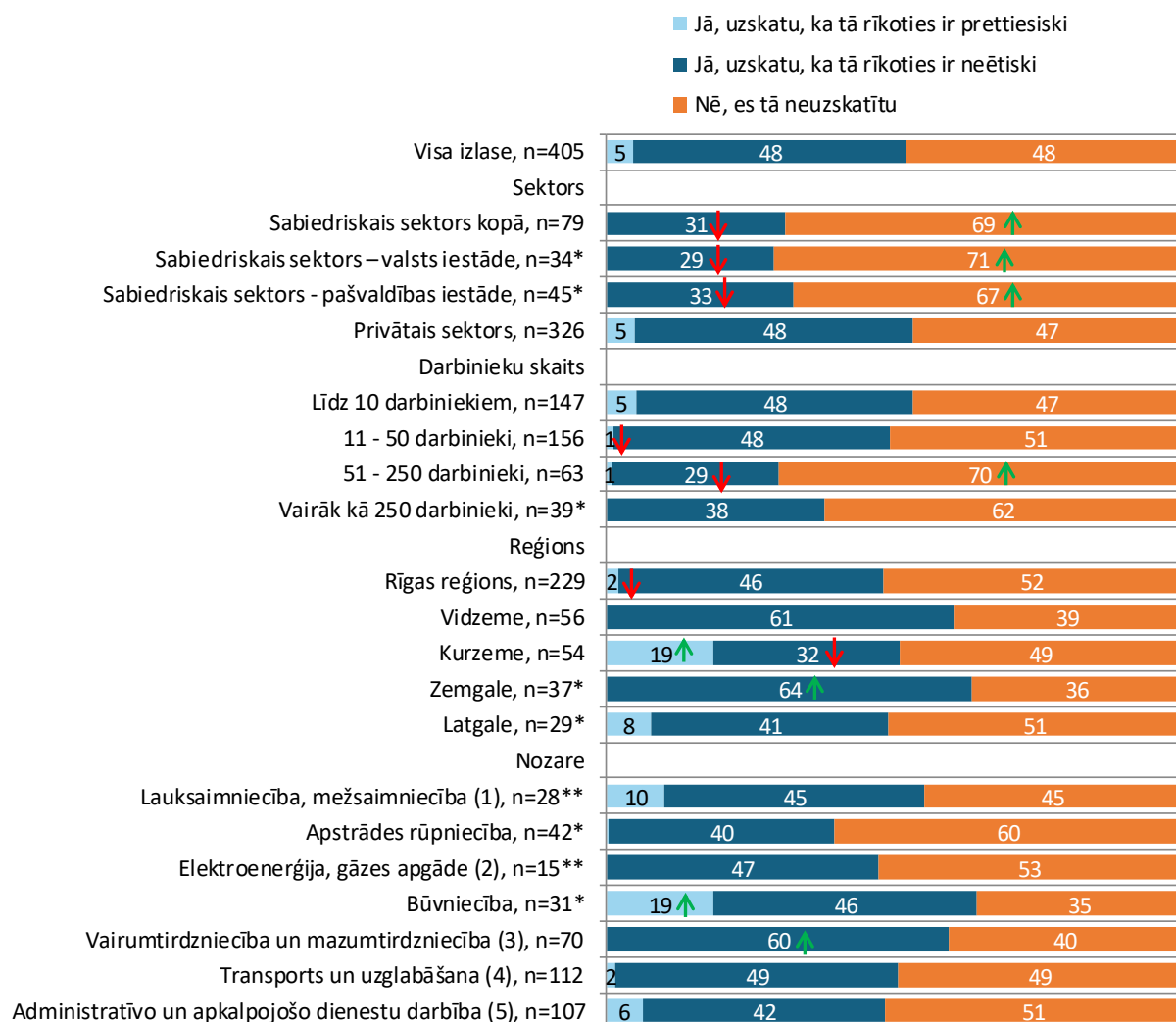
A7. Vai Jūs uzskatītu, ka esat ticis maldināts/-a, ja uzzinātu, ka esat pieņēmis darbā sievieti, kura darba intervijas laikā nav informējusi par to, ka ir grūtniece?

Bāze: visi respondenti, n=405

Sabiedriskajā sektorā (69%), vidējos (70%) un lielajos (62%) uzņēmumos strādājošo uzņēmumu pārstāvji biežāk norādījuši, ka neuzskatītu par neētisku rīcību no sievietes puses, ja uzzinātu, ka pirms pieņemšanas darbā nav informējusi par savu grūtniecības statusu (sk. 5.1. attēlu).

Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības nozarē strādājošie (60%) biežāk norādījuši, ka neinformēšana par grūtniecības statusu pirms darba attiecību uzsākšanas no sievietes puses ir **neētiska** rīcība un uzņēmumu pārstāvji no būvniecības nozares (19%) un Kurzemes reģiona (19%) biežāk šādu rīcību uzskata par **prettiesisku**.

5.1. attēls. Attieksme pret neinformēšanu par grūtniecību/ ģimenes pieaugumu, pieņemot sievieti (%). Sociāli - demogrāfiskajās grupās.



A7. Vai Jūs uzskatītu, ka esat ticis maldināts/-a, ja uzzinātu, ka esat pieņēmis darbā sievieti, kura darba intervijas laikā nav informējusi par to, ka ir grūtniece?

Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

- (1) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība/ ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde
- (2) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana/ ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija
- (3) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts
- (4) Transports un uzglabāšana/ izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi/ informācijas un komunikācijas pakalpojumi/ finanšu un apdrošināšanas darbības/ operācijas ar nekustamo īpašumu/ profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
- (5) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība/ valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana/ izglītība/ veselība un sociālā aprūpe/ māksla, izklaide un atpūta/ citi pakalpojumi

Līdzīgā situācijā noskaidrojot darba devēju viedokli, vai justos maldināti, ja uzzinātu, ka ir pieņēmuši darbā vīrieti, kurš darba intervijas laikā nav informējis par gaidāmo ģimenes pieaugumu, vērojama lielāka vienprātība (sk. 6. attēlu). Vairākums (82%) neuzskatītu, ka ir tikuši maldināti, ja nodibinātu darba tiesiskās attiecības ar vīrieti, kurš darba intervijas laikā nav informējis par to, ka gaidāms ģimenes pieaugums. Tikai daļa (17%) neinformēšanu par gaidāmo ģimenes pieaugumu no vīrieša puses pirms darba attiecību uzsākšanas uzskata par neētisku rīcību un pavisam neliela daļa (1%) darba devēju to uzskatītu par prettiesisku rīcību.

6. attēls. Attieksme pret neinformēšanu par grūtniecību/ ģimenes pieaugumu, pieņemot vīrieti (%).

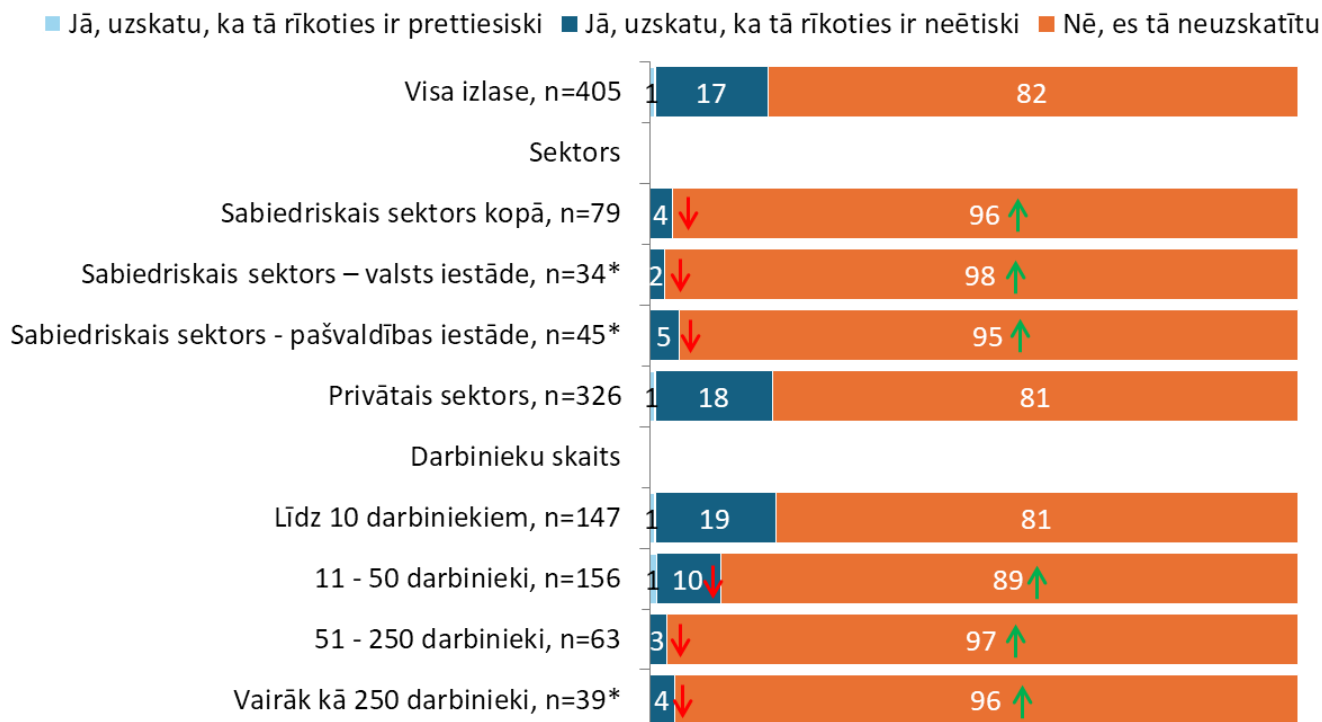


A8. Vai Jūs uzskatītu, ka esat ticis maldināts/-a, ja uzzinātu, ka esat darbā pieņēmis vīrieti, kurš darba intervijas laikā nav informējis par to, ka gaidāms ģimenes pieaugums?

Bāze: visi respondenti, n=405

Privātajā sektorā (18%) un mikro uzņēmumos (ar darbinieku skaitu līdz 10) (19%) strādājošo uzņēmumu pārstāvji biežāk norādījuši, ka uzskatītu par neētisku rīcību no vīrieša puses, ja uzzinātu, ka pirms pieņemšanas darbā nav informējis par gaidāmo ģimenes pieaugumu (sk. 6.1. attēlu), kamēr, piemēram, sabiedriskajā sektorā šādu atbildi snieguši vien 4% aptaujāto. No darba devēju atšķirīgajām atbildēt attiecībā uz sievietēm un vīriešiem, var secināt, ka darba devēji lielākoties uzskata, ka ģimenes pieaugums neietekmēs darbinieka - vīrieša atdevi, savukārt ietekmēs darbinieces – sievietes atdevi.

6.1. attēls. Attieksme pret neinformēšanu par grūtniecību/ ģimenes pieaugumu, pieņemot vīrieti (%). Sociāli - demogrāfiskajās grupās.



A8. Vai Jūs uzskatītu, ka esat ticis maldināts/-a, ja uzzinātu, ka esat darbā pieņēmis vīrieti, kurš darba intervijas laikā nav informējis par to, ka gaidāms ģimenes pieaugums?

Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

2.6. Darba devēja piedāvātās iespējas darbiniecēm-grūtniecēm

Aplūkojot, vai un kā darba devēji nodrošina darbiniecēm – grūtniecēm normatīvajos aktos paredzētās tiesības, izplatītākā iespēja, kuru norādījuši gandrīz divas trešdaļas (61%) aptaujāto uzņēmumu vai iestāžu pārstāvji, ir iespēja apmeklēt ārstu darba laikā (sk. 7. un 7.1. attēlus). Mazāk nekā puse aptaujāto uzņēmumu vai iestāžu pārstāvji norāda, ka nodrošina vēl arī iespēju veikt darbu attālināti, no mājām (40%) vai nodrošina darba, darba apstākļu pielāgošanu grūtnieces īpašajam stāvoklim (38%). Tajā pašā laikā vairāk nekā trešdaļa nodrošina iespēju strādāt saīsinātu darba dienu/ samazināt veicamā darba apjomu, saglabājot esošo darba samaksu (30%) vai iespēju pārcelt citā, piemērotākā amatā, saglabājot esošo darba samaksu (9%), kamēr gandrīz trešdaļa (28%) nodrošina iespēju strādāt nepilnu darba laiku, bet par atbilstoši samazinātu darba samaksu. Tāpat daļa (17%) nodrošina iespēju nesūtīt darbinieces – grūtnieces komandējumos, ja darbiniece izteikusi šādu vēlēšanos un gandrīz katrā desmitajā uzņēmumā vai iestādē tiek nodrošinātas darbiniecēm – grūtniecēm apmācības kvalifikācijas celšanai (8%). Gandrīz katrā piektajā

uzņēmumā vai iestādē darbiniecēm – grūtniecēm netiek nodrošinātas nekādas normatīvajā regulējumā noteiktās tiesības (18%). 7% uzņēmumos nav pieredzes saistībā ar iespēju nodrošināšanu grūtniecēm, jo nav darbinieču – grūtnieču.

Iepriekš jau pieminētajā darba ņēmēju atkārtotajā aptaujā² līdzīgs jautājums tika uzdots aptaujātajām darbiniecēm. Šīs aptaujas dati, salīdzinājumā ar darba devēju aptaujas datiem parāda, ka darbiniecēm – grūtniecēm darba vietas retāk piedāvāja kādu no priekšrocībām. Nedaudz vairāk nekā puse (54%) aptaujas dalībnieču norādīja, ka grūtniecības laikā, strādājot uzņēmumā vai iestādē, varēja apmeklēt ārstu darba laikā. Vēl salīdzinoši lielākai daļai darba pienākumi tika pielāgoti grūtnieces īpašajam stāvoklim (18%), bija iespēja veikt darbu attālināti, esot mājās (15%) un tika samazināts veicamā darba apjoms, saglabājot esošo darba samaksu (12%). Citas iespējas norādījušas mazāk nekā 10% respondenšu (9% varēja strādāt saīsinātu darba dienu, 7% drīkstēja nestrādāt virsstundas, 6% drīkstēja nestrādāt naktsdarbu, 4% drīkstēja nebraukt komandējumos, ja nebija tam iepriekš rakstveidā piekritusi un 3% pārceltas citā, piemērotākā amatā, saglabājot esošo darba samaksu).

7. attēls. Uzņēmuma piedāvātās iespējas darbiniecēm-grūtniecēm (%) - darba devēji.

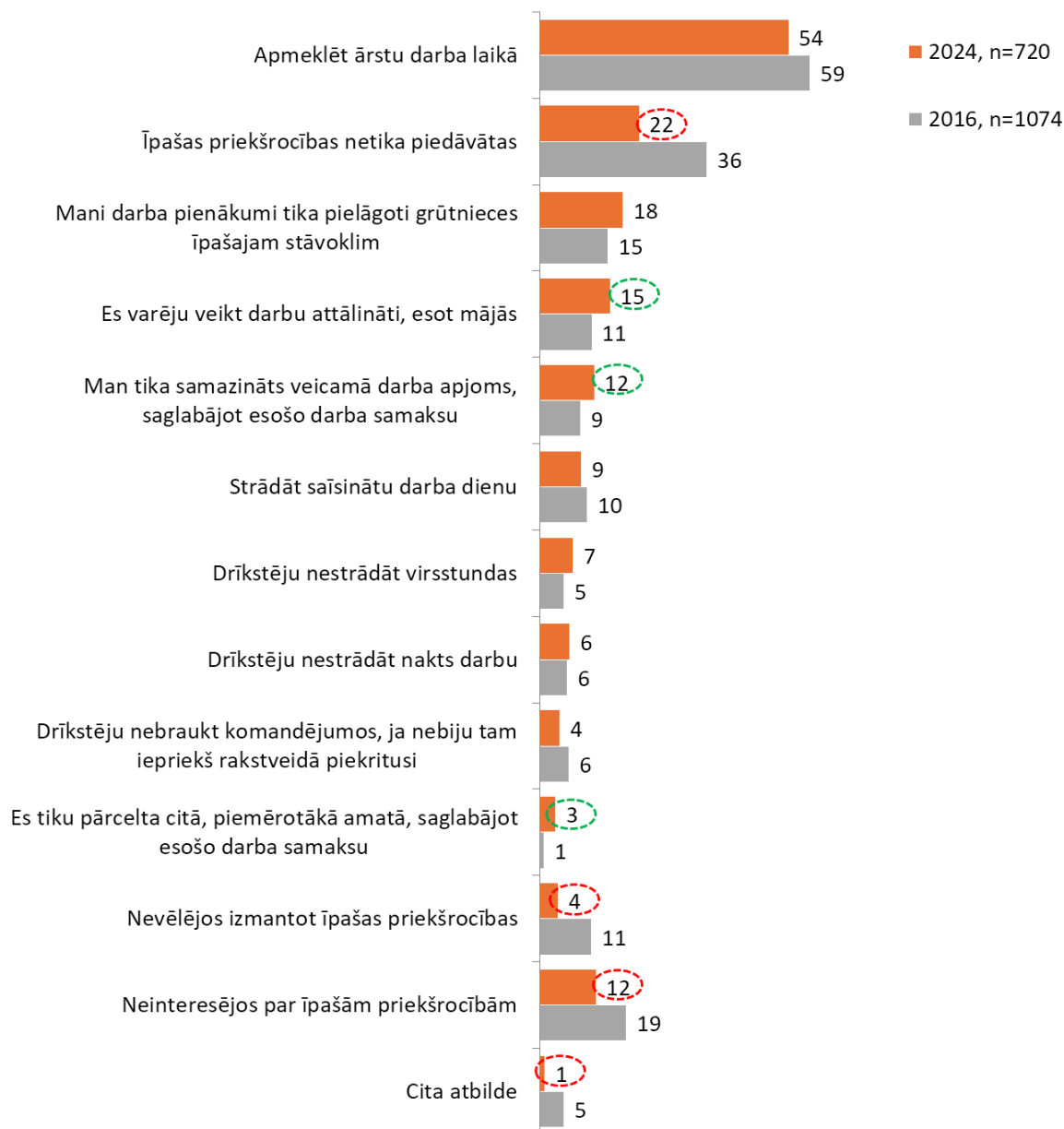


A9. Kādas iespējas darbiniecēm-grūtniecēm Jūsu uzņēmums/ iestāde piedāvā? Vairākatbilžu jautājums, Σ > 100%

² [Latvijas Republikas tiesībsargs.](#)

Bāze: visi respondenti, n=405

7.1. attēls. Piedāvātās iespējas vai priekšrocības grūtniecei darba vietā (%) - darba ņēmēji.



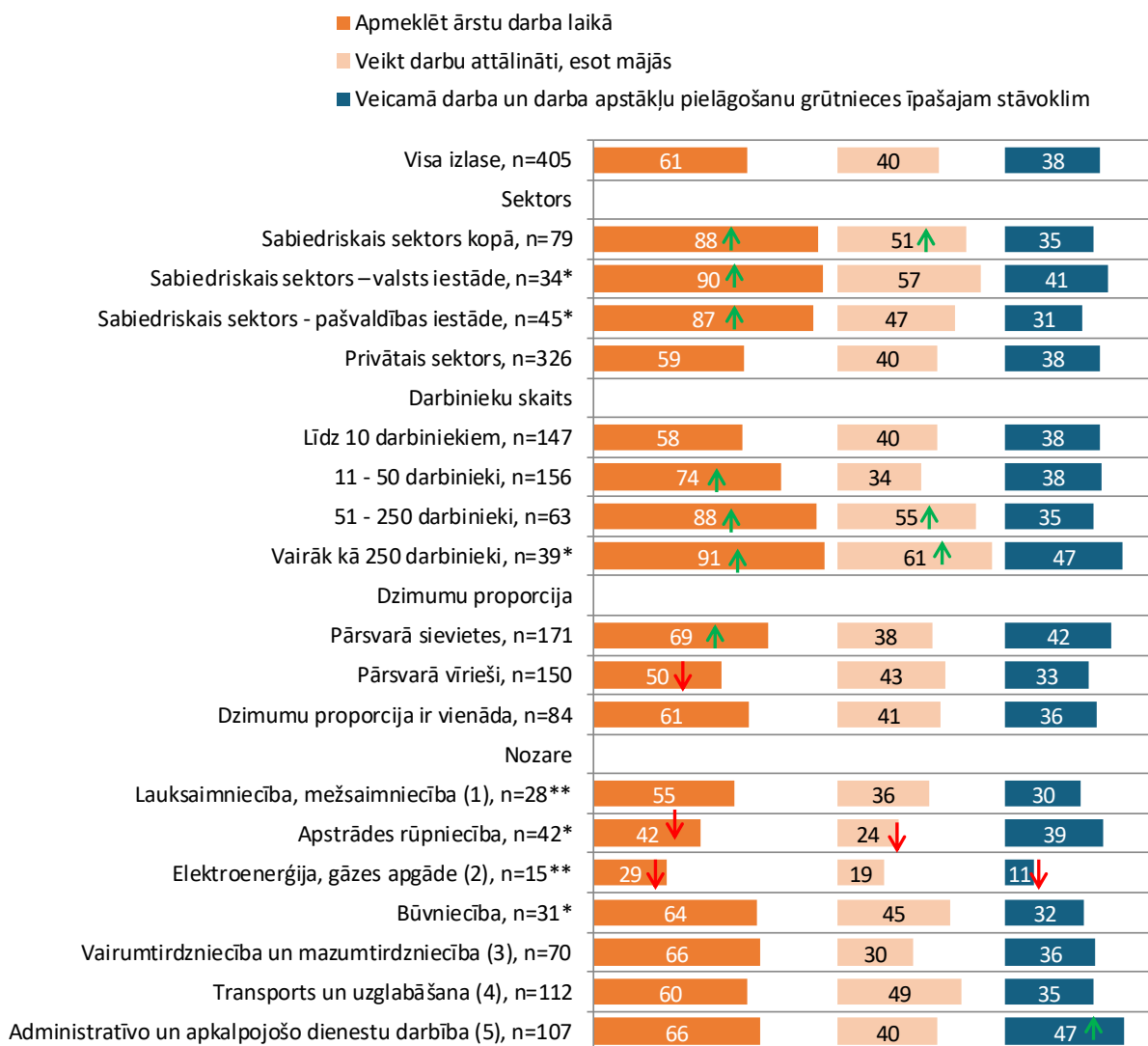
A8. Atzīmējiet, lūdzu, kādas iespējas vai priekšrocības Jūs kā grūtniece varējāt izmantot savā darbā. Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visas mātes, skatīt "n=" attēlā

Privātajā sektorā strādājošo sniegtās atbildes par nodrošinātajām iespējām darbiniecēm – grūtniecēm saistībā ar normatīvajos aktos paredzētajām tiesībām būtiski neatšķiras no kopējās izlases (61%), kamēr sabiedriskajā sektorā strādājošie biežāk atbildējuši, ka uzņēmumā vai iestādē darbiniecēm – grūtniecēm nodrošina iespēju apmeklēt ārstu darba laikā (88%), veikt darbu attālināti, esot mājās (51%) un nesūtīšanu komandējumos, ja izteikta šāda vēlme (37%) (sk. 7.2., 7.3. un 7.4. attēlus). Jāatzīmē, ka iespēju strādāt nepilnu darba laiku, atbilstoši samazinot darba samaksu, salīdzinoši biežāk norādījuši būvniecības nozarē (47%) strādājošie uzņēmumu pārstāvji. Administratīvo pakalpojumu, valsts pārvaldes, izglītības, veselības un sociālās aprūpes, mākslas, izklaides, atpūtas un citu sabiedrisko pakalpojumu nozarēs (47%) strādājošie biežāk norādījuši veicamā darba un darba apstākļu pielāgošanu grūtnieces īpašajam stāvoklim. Transporta, viesmīlības, IKT (informācijas un komunikācijas tehnoloģijas), finanšu, nekustamo īpašumu, profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu nozarēs strādājošie (17%) biežāk norādījuši iespēju pārcelt citā, piemērotākā amatā, saglabājot esošo darba samaksu.

Pētījuma dati liecina, ka biežāk grūtniecēm netiek nodrošinātas nekādas normatīvajā regulējumā noteiktās tiesības no uzņēmumiem vai iestādēm ar vīriešu pārsvaru (27%), kamēr uzņēmumos ar sieviešu pārsvaru, skatoties pēc dzimumu proporcijas, retāk (10%) norādījuši, ka nenodrošina darbiniecēm – grūtniecēm neko atbilstoši viņu tiesībām normatīvajos aktos.

7.2. attēls. Uzņēmuma piedāvātās iespējas darbiniecēm-grūtniecēm (%). Sociāli - demogrāfiskajās grupās. 1. daļa. Darba devēju aptauja



A9. Kādas iespējas darbiniecēm-grūtniecēm Jūsu uzņēmums/ iestāde piedāvā? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

- (1) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība/ ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde
- (2) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana/ ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija
- (3) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts
- (4) Transports un uzglabāšana/ izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi/ informācijas un komunikācijas pakalpojumi/ finanšu un apdrošināšanas darbības/ operācijas ar nekustamo īpašumu/ profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
- (5) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība/ valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana/ izglītība/ veselība un sociālā aprūpe/ māksla, izklaide un atpūta/ citi pakalpojumi

7.3. attēls. Uzņēmuma piedāvātās iespējas darbiniecēm-grūtniecēm (%). Sociāli - demogrāfiskajās grupās. 2. daļa. Darba devēju aptauja

- Strādāt saīsinātu darba dienu/samazināt veicamā darba apjomu, saglabājot esošo darba samaksu
- Strādāt nepilnu darba laiku, atbilstoši samazinot darba samaksu
- Darbinieces - grūtnieces nesūtām komandējumos, ja darbiniece izteikusi šādu vēlēšanos
- Tikt pārceltai citā, piemērotākā amatā, saglabājot esošo darba samaksu

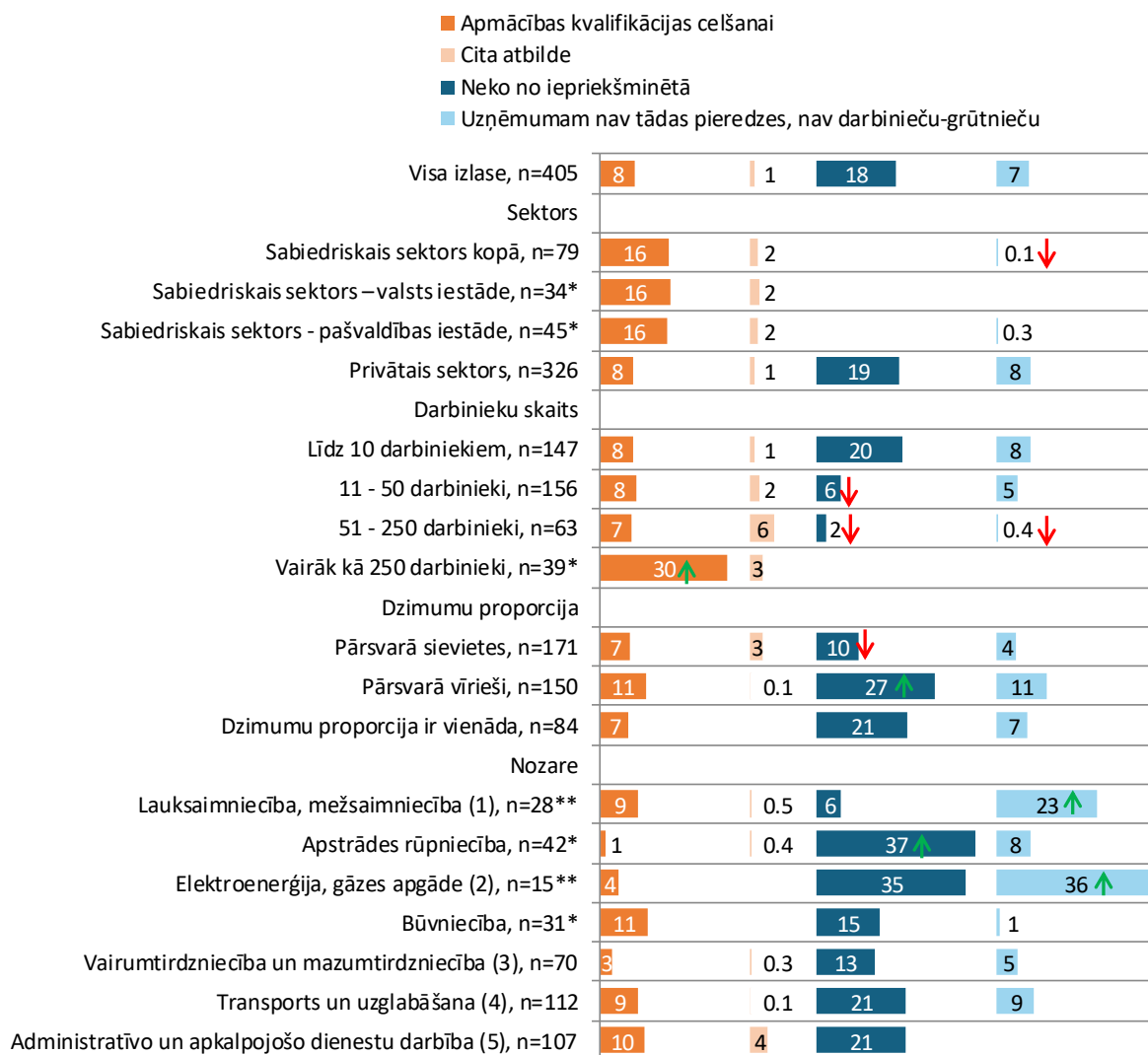
Visa izlase, n=405	30	28	17	9
Sektors				
Sabiedriskais sektors kopā, n=79	20	28	37 ↑	12
Sabiedriskais sektors – valsts iestāde, n=34*	21	34	41 ↑	15
Sabiedriskais sektors - pašvaldības iestāde, n=45*	18	24	33 ↑	10
Privātais sektors, n=326	30	28	16	9
Darbinieku skaits				
Līdz 10 darbiniekiem, n=147	30	28	16	9
11 - 50 darbinieki, n=156	25	24	21	8
51 - 250 darbinieki, n=63	20	15 ↓	27	11
Vairāk kā 250 darbinieki, n=39*	20	49 ↑	60 ↑	13
Dzimumu proporcija				
Pārsvarā sievietes, n=171	30	22	18	4 ↓
Pārsvarā vīrieši, n=150	23	31	16	21 ↑
Dzimumu proporcija ir vienāda, n=84	37	35	16	3 ↓
Nozare				
Lauksaimniecība, mežsaimniecība (1), n=28**	37	41	0.1 ↓	20
Apstrādes rūpniecība, n=42*	18	18	21	2
Elektroenerģija, gāzes apgāde (2), n=15**	3 ↓	13	9	3
Būvniecība, n=31*	16	47 ↑	7	0.3
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība (3), n=70	21	34	26	2 ↓
Transports un uzglabāšana (4), n=112	37	31	15	17 ↑
Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (5), n=107	28	13 ↓	25	2 ↓

A9. Kādas iespējas darbiniecēm-grūtniecēm Jūsu uzņēmums/ iestāde piedāvā? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

- (1) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība/ ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde
- (2) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana/ ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija
- (3) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts
- (4) Transports un uzglabāšana/ izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi/ informācijas un komunikācijas pakalpojumi/ finanšu un apdrošināšanas darbības/ operācijas ar nekustamo īpašumu/ profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
- (5) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība/ valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana/ izglītība/ veselība un sociālā aprūpe/ māksla, izklaide un atpūta/ citi pakalpojumi

7.4. attēls. Uzņēmuma piedāvātās iespējas darbiniecēm-grūtniecēm (%). Sociāli - demogrāfiskajās grupās. 3. daļa. Darba devēju aptauja



A9. Kādas iespējas darbiniecēm-grūtniecēm Jūsu uzņēmums/ iestāde piedāvā? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

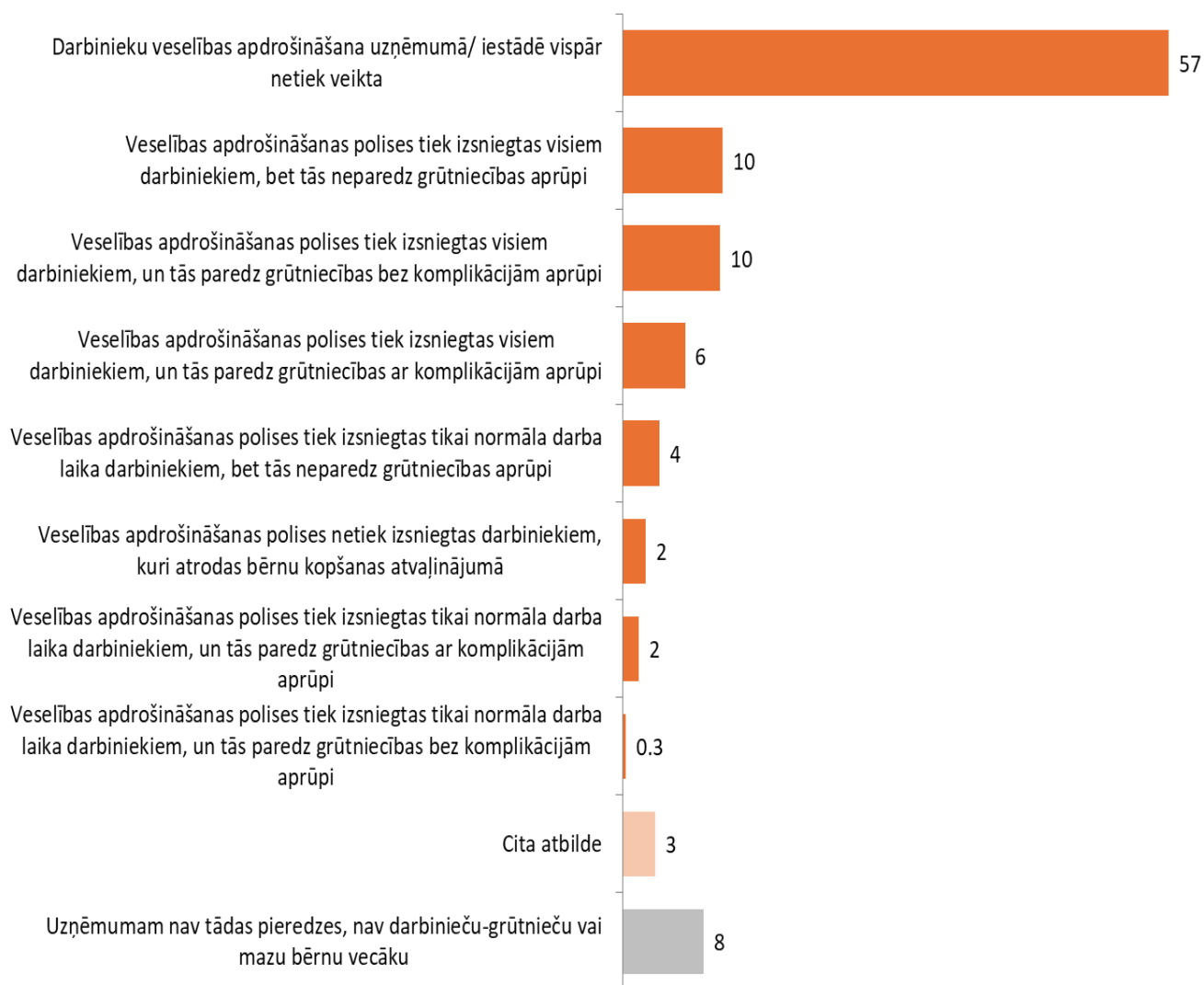
Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

- (1) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība/ ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde
- (2) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana/ ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija
- (3) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts
- (4) Transports un uzglabāšana/ izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi/ informācijas un komunikācijas pakalpojumi/ finanšu un apdrošināšanas darbības/ operācijas ar nekustamo īpašumu/ profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
- (5) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība/ valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana/ izglītība/ veselība un sociālā aprūpe/ māksla, izklaide un atpūta/ citi pakalpojumi

2.7. Veselības apdrošināšana darbiniecēm-grūtniecēm un mazu bērnu vecākiem

Vairāk nekā pusē (57%) uzņēmumu vai iestāžu vispār netiek veikta darbinieku veselības apdrošināšana (sk. 8., 8.1. un 8.2. attēlus). Uzņēmumu pārstāvji no mazumtirdzniecības vai vairumtirdzniecības nozares (74%) un uzņēmumiem, kas atrodas kādā no valstspilsētām (70%) salīdzinoši biežāk norādījuši, ka vispār darbiniekiem netiek nodrošināta veselības apdrošināšana. Zīmīgi, ka pamatā privātā sektora pārstāvji (58%) un mikro uzņēmumi (59%) ir norādījuši, ka neveic darbinieku veselības apdrošināšanu. Savukārt mazajos (37%), vidējos (30%) vai lielajos (34%) uzņēmumos daudz retāk var vērot situāciju, ka netiek veikta darbinieku veselības apdrošināšana. Līdzvērtīgi katrā desmitajā uzņēmumā veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas visiem darbiniekiem, un tās paredz grūtniecības bez komplikācijām aprūpi (10%) vai veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas visiem darbiniekiem, bet tās neparedz grūtniecības aprūpi (10%). Pavisam nelielā daļā uzņēmumu vai iestāžu veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas visiem darbiniekiem, un tās paredz grūtniecības ar komplikācijām aprūpi (6%) vai veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas tikai normāla darba laika darbiniekiem, bet tās neparedz grūtniecības aprūpi (4%). Zīmīgi, ka sabiedriskajā sektorā biežāk nekā privātajā tiek piedāvāti minētie veselības apdrošināšanas veidi. Vēl 2% darba devēju neizsniedz veselības apdrošināšanas polisi tiem darbiniekiem, kuri atrodas bērnu kopšanas atvaļinājumā, kas norāda uz Darba likuma pārkāpumu un tiek kvalificēta kā diskriminācija.

8. attēls. Veselības apdrošināšana darbiniecēm-grūtniecēm un mazu bērnu vecākiem (%).



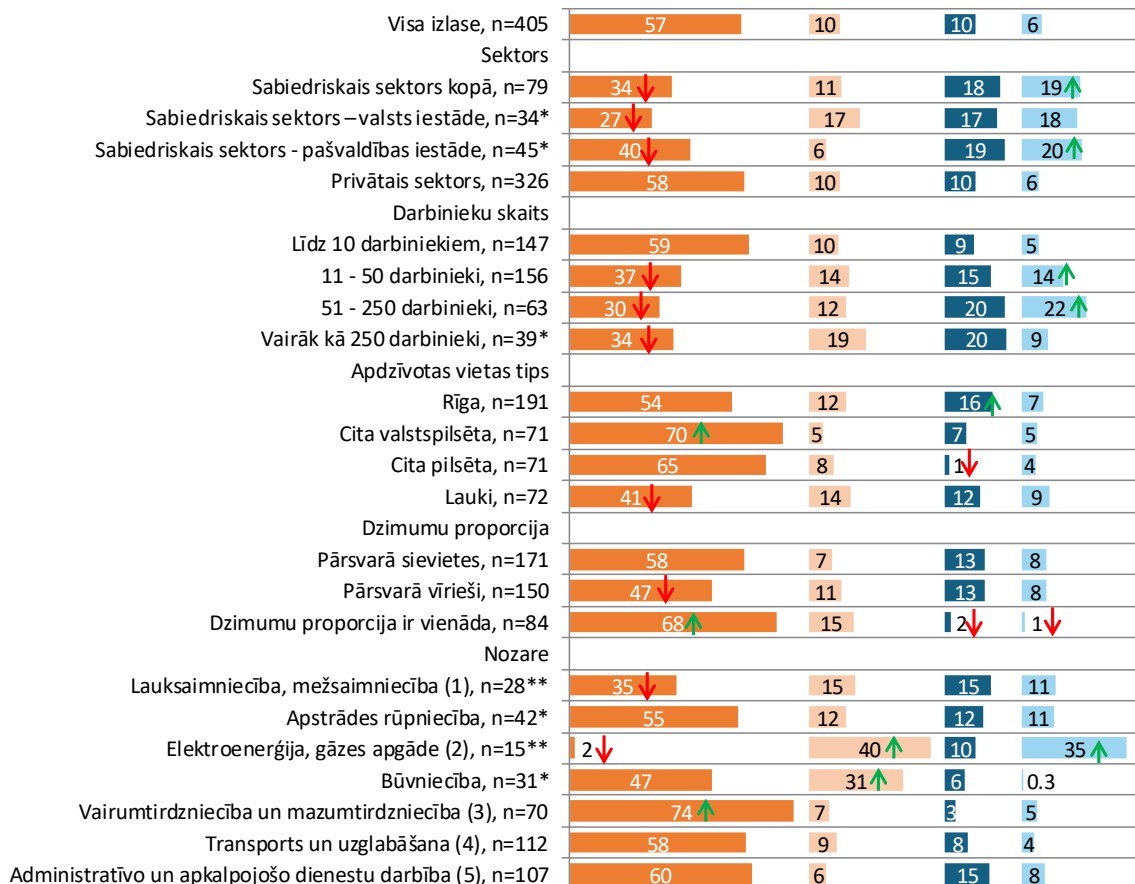
A10. Kāda ir uzņēmuma/ iestādes politika veselības apdrošināšanā darbiniecēm-grūtniecēm un mazu bērnu vecākiem? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, n=405

8.1. attēls. Veselības apdrošināšana darbiniecēm-grūtniecēm un mazu bērnu vecākiem (%)

Sociāli - demogrāfiskajās grupās. 1. daļa.

- Darbinieku veselības apdrošināšana uzņēmumā/ iestādē vispār netiek veikta
- Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas visiem darbiniekiem, bet tās neparedz grūtniecības aprūpi
- Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas visiem darbiniekiem, un tās paredz grūtniecības bez komplikācijām aprūpi
- Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas visiem darbiniekiem, un tās paredz grūtniecības ar komplikācijām aprūpi



A10. Kāda ir uzņēmuma/ iestādes politika veselības apdrošināšanā darbiniecēm-grūtniecēm un mazu bērnu vecākiem? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

- (1) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība/ ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde
- (2) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana/ ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija
- (3) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts
- (4) Transports un uzglabāšana/ izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi/ informācijas un komunikācijas pakalpojumi/ finanšu un apdrošināšanas darbības/ operācijas ar nekustamo īpašumu/ profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
- (5) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība/ valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana/ izglītība/ veselība un sociālā aprūpe/ māksla, izklaide un atpūta/ citi pakalpojumi

8.2. attēls. Veselības apdrošināšana darbiniecēm-grūtniecēm un mazu bērnu vecākiem (%)

Sociāli - demogrāfiskajās grupās. 2. daļa.

- Veselības apdr. polises tiek izsniegtas tikai normāla darba laika darbiniekiem, bet tās neparedz grūtniecības aprūpi
- Veselības apdr. polises netiek izsniegtas darbiniekiem, kuri atrodas bērnu kopšanas atvaļinājumā
- Veselības apdr. polises tiek izsniegtas tikai normāla darba laika darbiniekiem, un tās paredz grūtniecības ar komplikācijām aprūpi
- Veselības apdr. polises tiek izsniegtas tikai normāla darba laika darbiniekiem, un tās paredz grūtniecības bez komplikācijām aprūpi

Visa izlase, n=405	4	2	2	0.3
Sektors				
Sabiedriskais sektors kopā, n=79	4	5	3	4
Sabiedriskais sektors – valsts iestāde, n=34*	9	8	1	2
Sabiedriskais sektors - pašvaldības iestāde, n=45*	0.4	2	5	5
Privātais sektors, n=326	4	2	2	0.1
Darbinieku skaits				
Līdz 10 darbiniekiem, n=147	4	2	2	
11 - 50 darbinieki, n=156	5	4	5	4 ↑
51 - 250 darbinieki, n=63	5	6		2
Vairāk kā 250 darbinieki, n=39*	8	11		
Apdzīvotas vietas tips				
Rīga, n=191	3	5		0.3
Cita valstspilsēta, n=71	1	0.1		
Cita pilsēta, n=71	7	0.4	7	0.2
Lauki, n=72	6	1	1	1
Dzimumu proporcija				
Pārsvarā sievietes, n=171	5	5	2	0.5
Pārsvarā vīrieši, n=150	4	1	2	0.2
Dzimumu proporcija ir vienāda, n=84	3	1	1	0.2
Nozare				
Lauksaimniecība, mežsaimniecība (1), n=28**	0.2	1		
Apstrādes rūpniecība, n=42*	12	0.2	1	1
Elektroenerģija, gāzes apgāde (2), n=15**	3	2	3	
Būvniecība, n=31*	8	0.2		
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība (3), n=70	2	2	5	
Transports un uzglabāšana (4), n=112	3	2	3	
Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (5), n=107	5	5	1	1

A10. Kāda ir uzņēmuma/ iestādes politika veselības apdrošināšanā darbiniecēm-grūtniecēm un mazu bērnu vecākiem? Vairākatbilžu jautājums, Σ > 100%

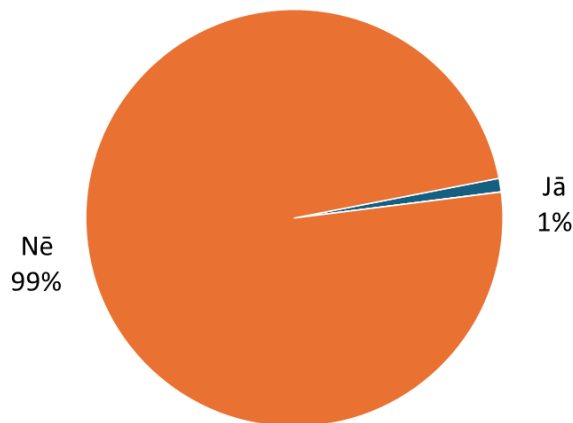
Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

- (1) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība/ ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde
- (2) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana/ ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija
- (3) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts
- (4) Transports un uzglabāšana/ izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi/ informācijas un komunikācijas pakalpojumi/ finanšu un apdrošināšanas darbības/ operācijas ar nekustamo īpašumu/ profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
- (5) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība/ valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana/ izglītība/ veselība un sociālā aprūpe/ māksla, izklaide un atpūta/ citi pakalpojumi

2.8. Darba uzteikšana darbiniecei-grūtniecei

Absolūtais vairākums (99%) darba devēju pārstāvju norādījuši, ka pēdējo trīs gadu laikā viņiem nav nācies uzteikt darbu darbiniecei – grūtniecei (sk. 9. attēlu). 1% gadījumu darbiniecei – grūtniecei ir uzteikts darbs, kā iemeslus norādot: tika atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu, darbiniece bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpa darba līgumu vai noteikto darba kārtību, darbiniecei nebija pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai vai darbs tika uzteikts pārbaudes laikā un par grūtniecību darba devējs tika informēts pēc uzteikuma.

9. attēls. Darba uzteikšana darbiniecei-grūtniecei (%).

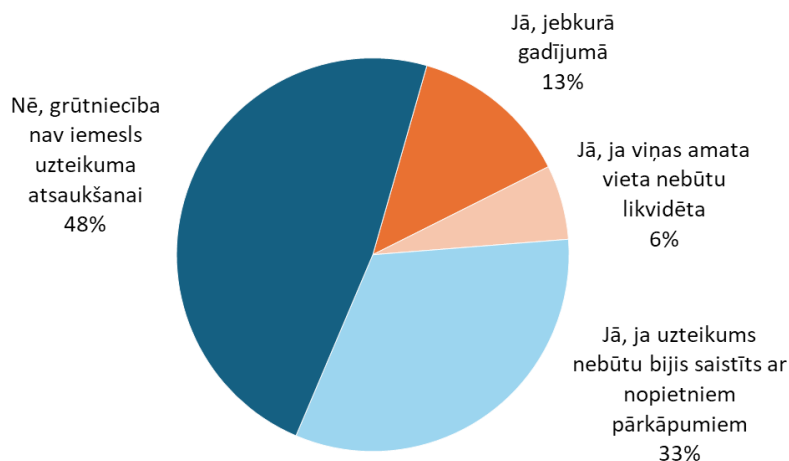


A11. Vai Jums ir nācies uzteikt darbu darbiniecei-grūtniecei pēdējo trīs gadu laikā?

Bāze: visi respondenti, n=405

Gandrīz puse (48%) aptaujāto darba devēju pārstāvju norādījuši, ka neatsauktu uzteikumu, uzzinot par darbinieces grūtniecību, jo grūtniecība nav iemesls uzteikuma atsaukšanai (sk. 10. un 10.1. attēlus). Lai arī otra puse (52%) atsauktu uzteikumu, ja uzzinātu par darbinieces grūtniecību, tomēr 33% no šiem 52% atsauktu uzteikumu, ja tas nebūtu bijis saistīts ar nopietniem pārkāpumiem. Vēl 6% no 52% atsauktu uzteikumu, ja darbinieces – grūtnieces amata vieta nebūtu likvidēta un tikai 13% no 52% atsauktu uzteikumu jebkurā gadījumā. Sabiedriskajā sektorā strādājošie uzņēmumu pārstāvji salīdzinoši retāk (27%) nekā privātajā sektorā (49%) norādījuši, ka neatsauktu uzteikumu pēc tam, kad būtu uzzinājuši, ka darbiniece ir grūtniece.

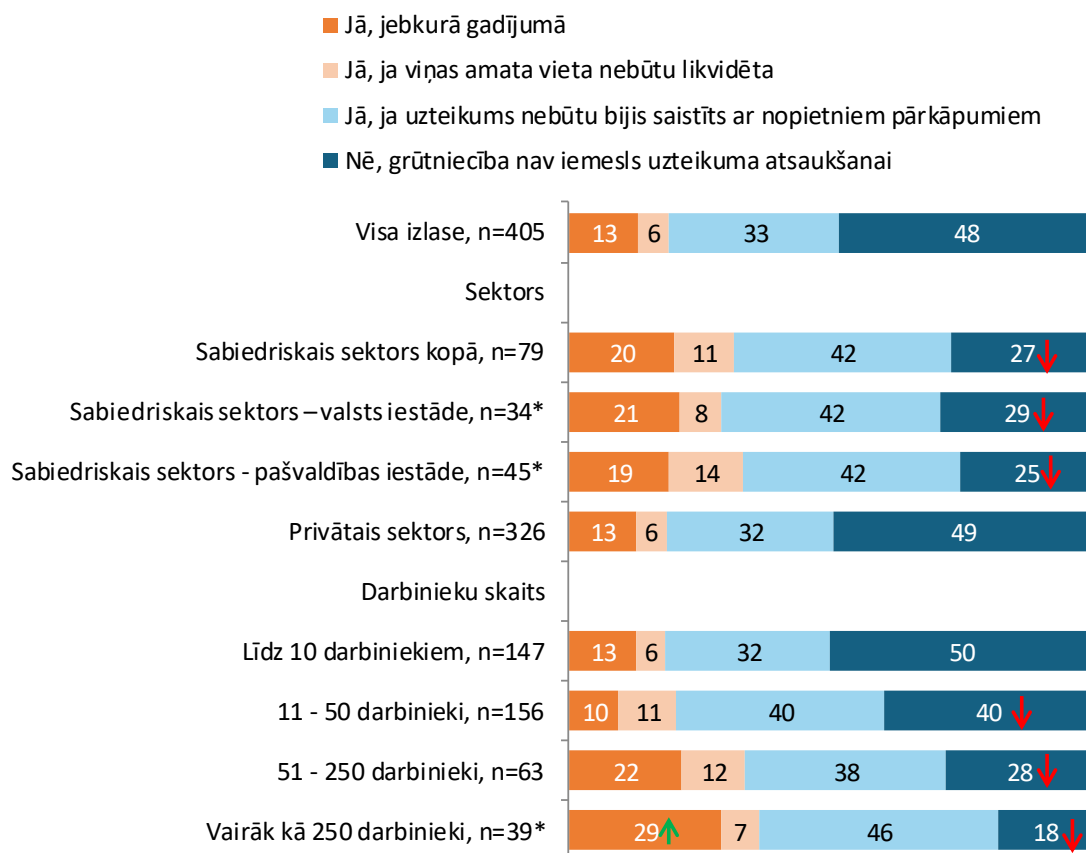
10. attēls. Darba uzteikšanas darbiniecei-grūtniecei atsaukšana (%).



A13. Vai Jūs atsauktu uzteikumu, ja uzzinātu, ka darbiniece ir grūtniece?

Bāze: visi respondenti, n=405

10.1. attēls. Darba uzteikšanas darbiniecei-grūtniecei atsaukšana (%). Sociāli - demogrāfiskajās grupās.



A13. Vai Jūs atsauktu uzteikumu, ja uzzinātu, ka darbiniece ir grūtniece?

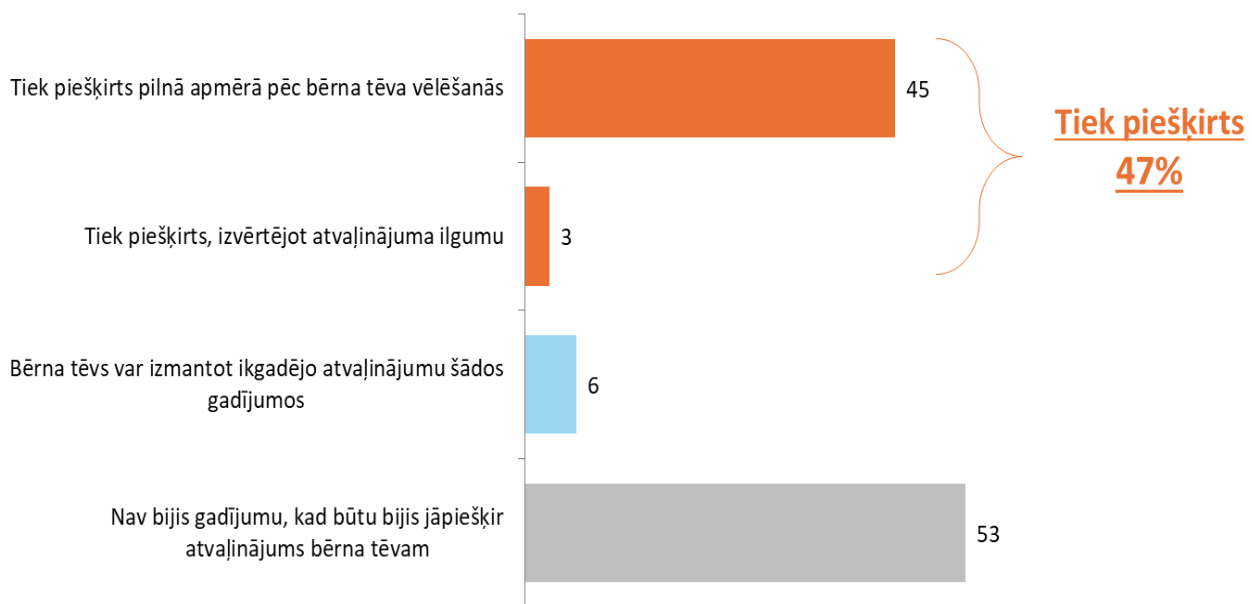
Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

2.9. Atvaļinājuma piešķiršana bērna tēvam pēc bērna piedzimšanas

Gandrīz puse (47%) darba devēju aptaujas pārstāvju norādījuši, ka uzņēmums vai iestāde saviem darbiniekiem pēc bērna piedzimšanas nodrošina iespēju izmantot Darba likuma 155.panta pirmajā daļā paredzēto atvaļinājumu tēviem (sk. 11. un 11.1 attēlus): 45% pilnā apmērā un 3% gadījumu atvaļinājuma ilgums tiek vērtēts individuāli.

6% gadījumu bērna tēvam būtu/ ir jāizmanto savs ikgadējais atvaļinājums. Nedaudz vairāk nekā puse (53%) darba devēju pārstāvji norādījuši, ka uzņēmumā vai iestādē nav bijis gadījumu, kad būtu bijis jāpiešķir atvaļinājums bērna tēvam. Sabiedriskajā sektorā strādājošie uzņēmumu pārstāvji biežāk (69%) nekā privātajā sektorā (44%) norādījuši, ka uzņēmums vai iestāde saviem darbiniekiem pēc bērna piedzimšanas nodrošina iespēju izmantot atvaļinājumu tēviem pilnā apmērā – 10 darba dienas.

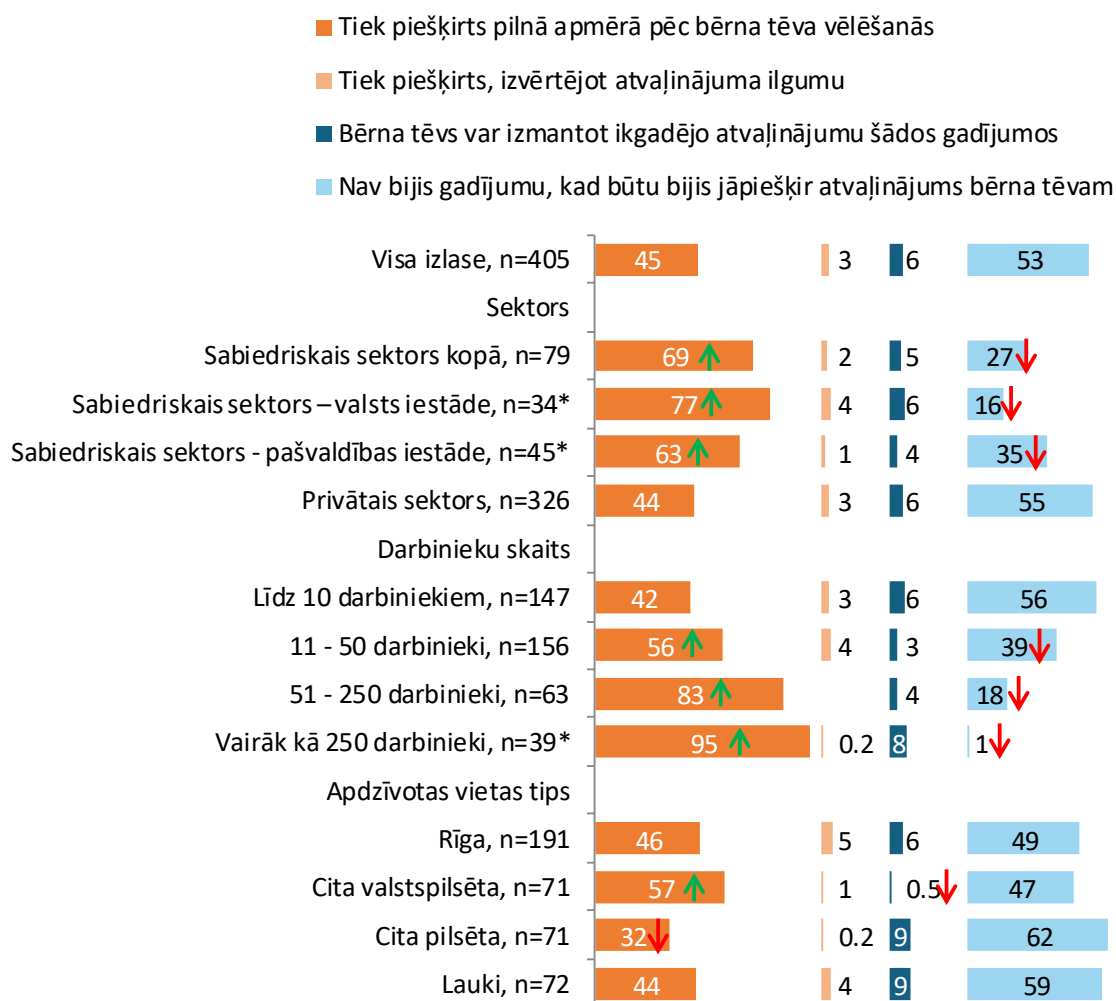
11. attēls. Atvaļinājuma piešķiršana bērna tēvam pēc bērna piedzimšanas (%).



A14. Kā Jūsu uzņēmums/ iestāde piešķir atvaļinājumu bērna tēvam pēc bērna piedzimšanas 10 darba dienas? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, n=405

11.1. attēls. Atvaļinājuma piešķiršana bērna tēvam pēc bērna piedzimšanas (%). Sociāli - demogrāfiskajās grupās.



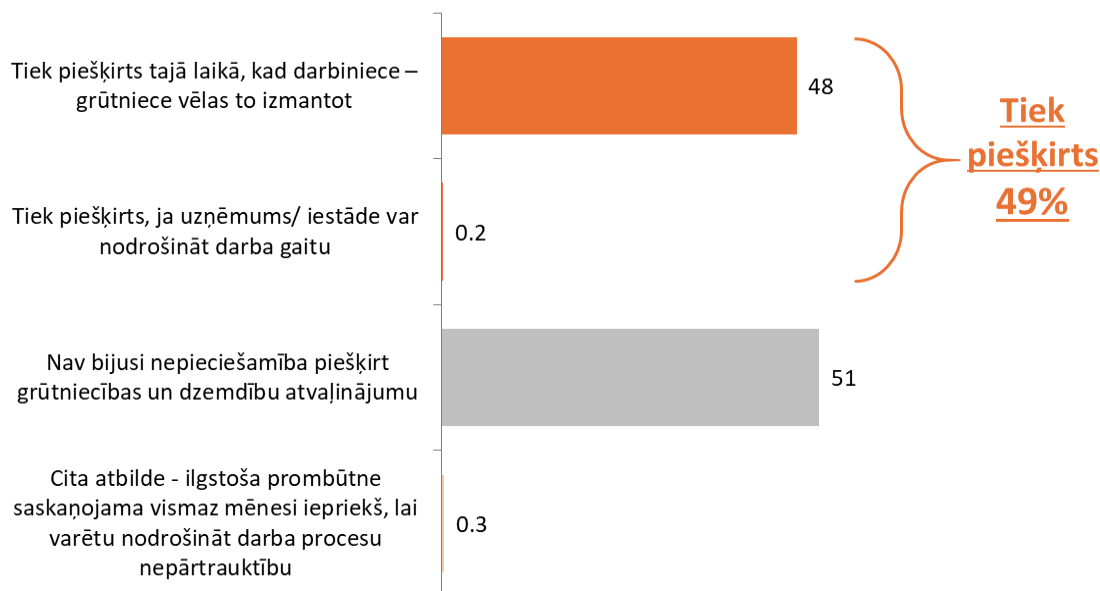
A14. Kā Jūsu uzņēmums/ iestāde piešķir atvaļinājumu bērna tēvam pēc bērna piedzimšanas 10 darba dienas? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

2.10. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršana darbiniecēm – grūtniecēm

Gandrīz puse (48%) darba devēju aptaujas pārstāvju norādījuši, ka uzņēmums vai iestāde savām darbiniecēm piešķir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumus tajā laikā, kad viņas vēlas to izmantot (sk. 12. un 12.1. attēlus). Vēl, lai arī ļoti reti, tomēr 0.2% gadījumu darbiniecēm – grūtniecēm tiek piešķirts grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, ja uzņēmums vai iestāde var nodrošināt darba gaitu un gandrīz tikpat (0.3%) gadījumu ilgstoša prombūtne var būt saskaņojama vismaz mēnesi iepriekš, lai varētu nodrošināt darba procesu nepārtrauktību. Nedaudz vairāk nekā puse (51%) darba devēju pārstāvji norādījuši, ka uzņēmumā vai iestādē nav bijusi nepieciešamība piešķirt grūtniecības un dzemdību. Sabiedriskajā sektorā strādājošie uzņēmumu pārstāvji biežāk (89%) norādījuši, ka uzņēmumā vai iestādē darbiniecēm – grūtniecēm grūtniecības un dzemdību atvaļinājums tiek piešķirts tajā laikā, kad darbiniece vēlas to izmantot. Privātajā sektorā strādājošām darbiniecēm – grūtniecēm šāda iespēja ir vien 46% gadījumu.

12. attēls. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršana darbiniecēm – grūtniecēm (%).



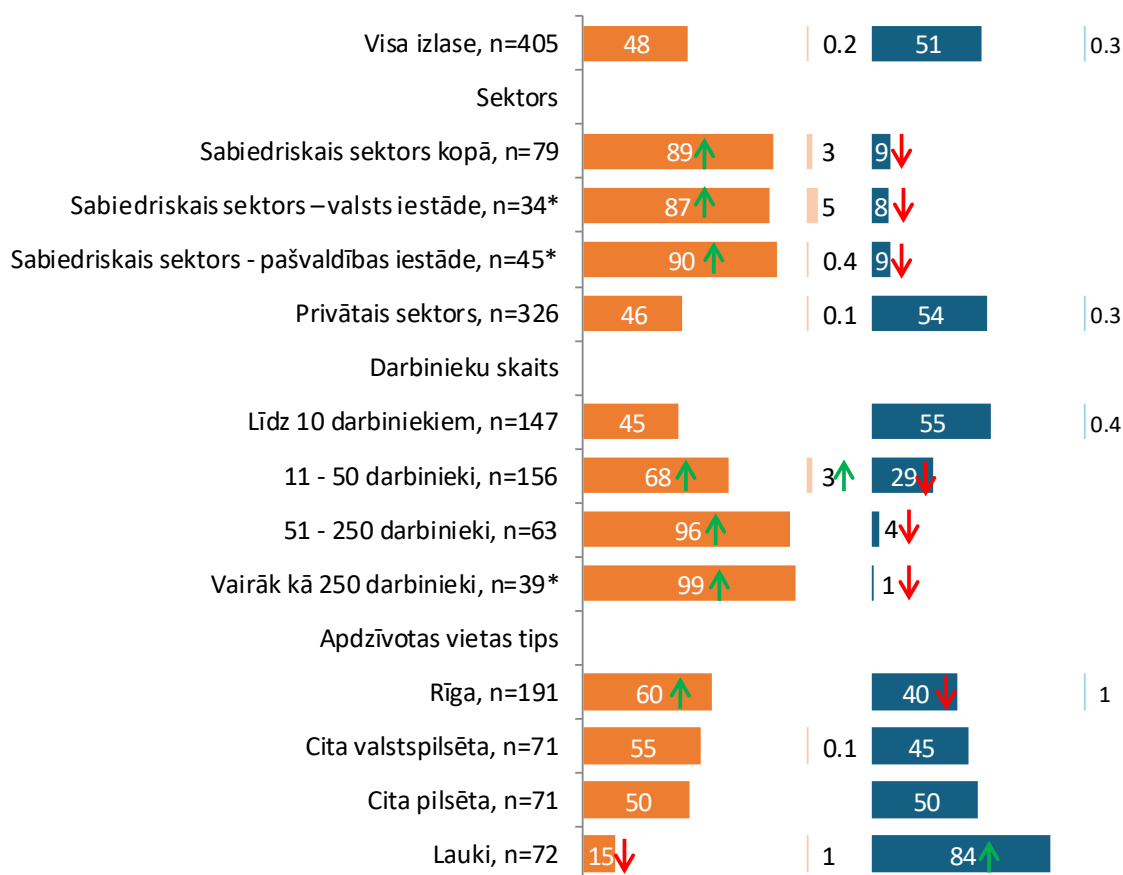
A15. Kā Jūsu uzņēmums/ iestāde piešķir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu darbiniecēm – grūtniecēm? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, n=405

12.1. attēls. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršana darbiniecēm – grūtniecēm.

Sociāli - demogrāfiskajās grupās (%).

- Tiek piešķirts tajā laikā, kad darbiniece – grūtniece vēlas to izmantot
- Tiek piešķirts, ja uzņēmums/ iestāde var nodrošināt darba gaitu
- Nav bijusi nepieciešamība piešķirt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu
- Cita atbilde - ilgstoša prombūtne saskaņojama vismaz mēnesi iepriekš, lai varētu nodrošināt darba procesu nepārtrauktību



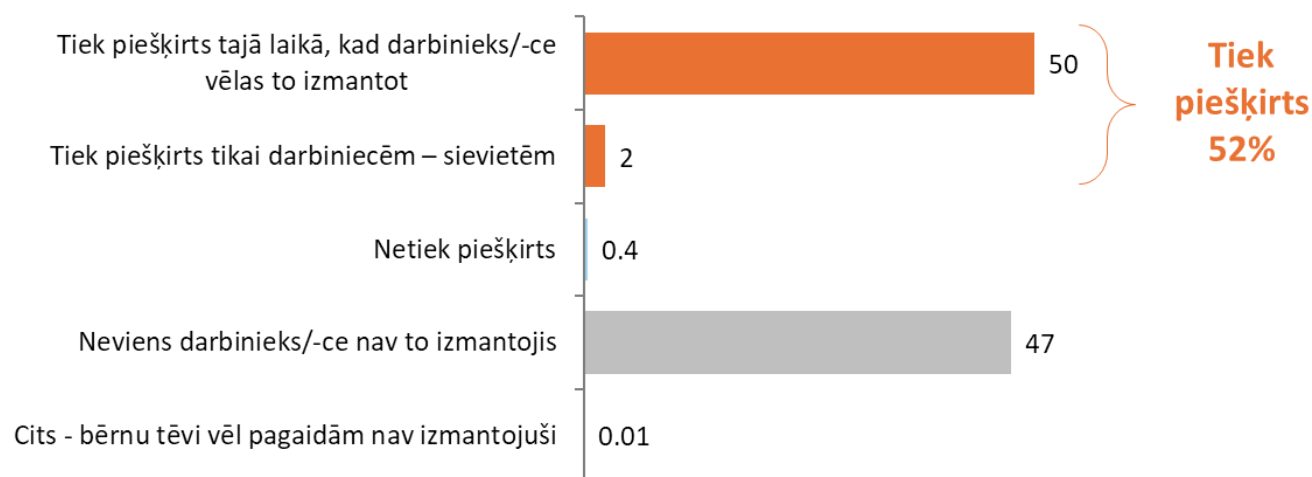
A15. Kā Jūsu uzņēmums/ iestāde piešķir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu darbiniecēm – grūtniecēm? Vairākatbilžu jautājums, Σ > 100%

Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

2.11. Bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršana

Puse (50%) darba devēju aptaujas pārstāvju norādījuši, ka uzņēmums vai iestāde saviem darbiniekiem piešķir bērna kopšanas atvaļinājumu tajā laikā, kad to vēlas izmantot (sk. 13. attēlu). Vēl 2% gadījumu bērna kopšanas atvaļinājums līdz pusotram gadam tiek piešķirts tikai darbiniecēm – sievietēm. Nedaudz mazāk nekā puse (47%) darba devēju pārstāvji norādījuši, ka uzņēmumā vai iestādē neviens no darbiniekiem nav izmantojis bērna kopšanas atvaļinājumu un ļoti reti, tomēr 0.4% gadījumu norādīts, ka bērna kopšanas atvaļinājums līdz pusotram gadam uzņēmumā vai iestādē netiek piešķirts.

13. attēls. Bērnu kopšanas atvaļinājuma piešķiršana (%).



A16. Kā Jūsu uzņēmums/ iestāde piešķir bērnu kopšanas atvaļinājumu līdz pusotram gadam?

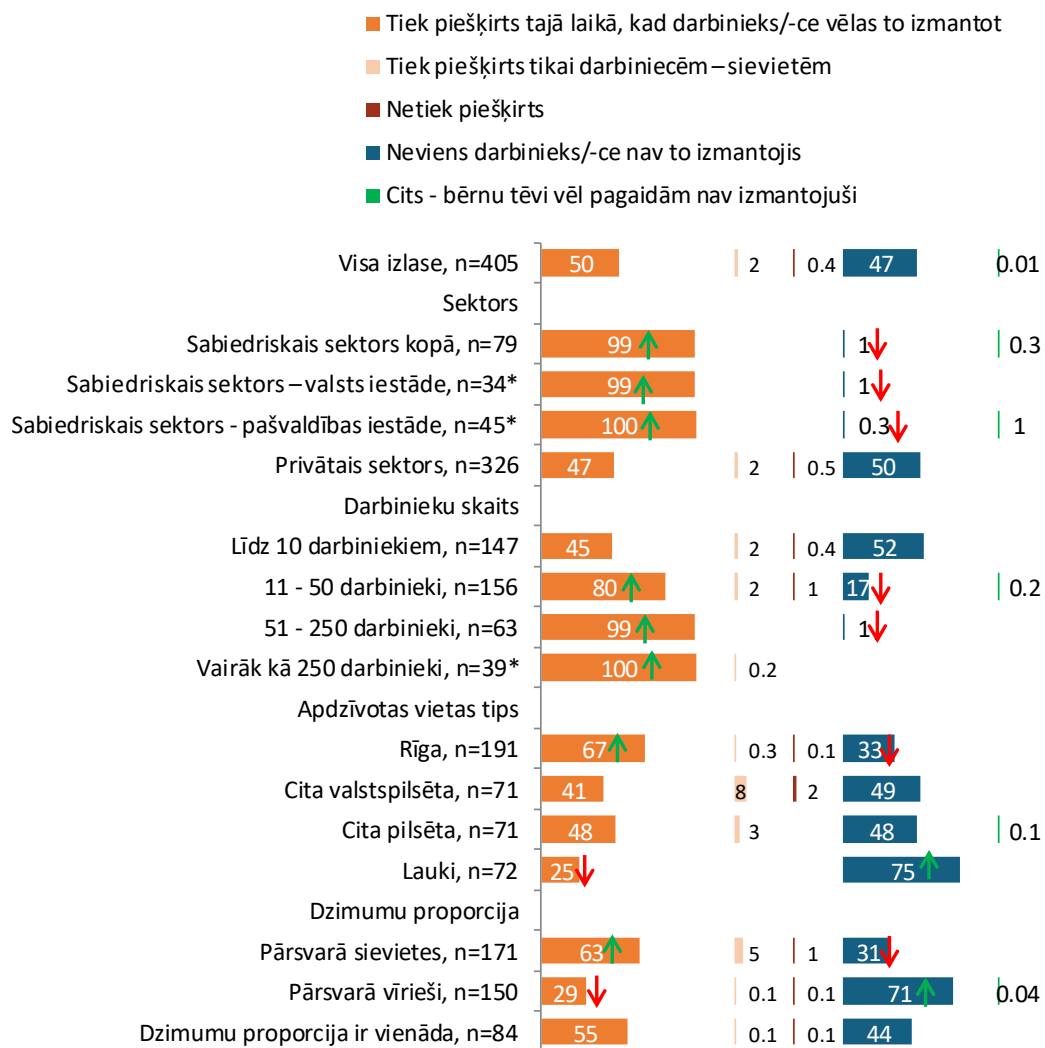
Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, n=405

Absolūtais vairākums (99%) sabiedriskajā sektorā strādājošie uzņēmumu pārstāvji norādījuši, ka uzņēmumā vai iestādē bērna kopšanas atvaļinājums tiek piešķirts tajā laikā, kad darbinieki vēlas to izmantot (sk. 13.1. attēlu), kamēr privātajā sektorā šāda iespēja ir tikai 47% gadījumu.

Likumsakarīgi, darba devēju aptaujas rezultāti dalījumā pēc dzimumu proporcijas iezīmē korelāciju: uzņēmumos vai iestādēs ar sieviešu proporcijas pārsvaru biežāk tiek norādīts, ka bērna kopšanas atvaļinājums tiek piešķirts tajā laikā, kad darbinieks vēlas to izmantot (63%), kamēr uzņēmumos ar vīriešu proporcijas pārsvaru biežāk tiek norādīts, ka neviens no darbiniekiem nav izmantojis bērna kopšanas atvaļinājumu (47%).

13.1. attēls. Bērnu kopšanas atvaļinājuma piešķiršana. Sociāli - demogrāfiskajās grupās (%).



A16. Kā Jūsu uzņēmums/ iestāde piešķir bērnu kopšanas atvaļinājumu līdz pusotram gadam?

Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

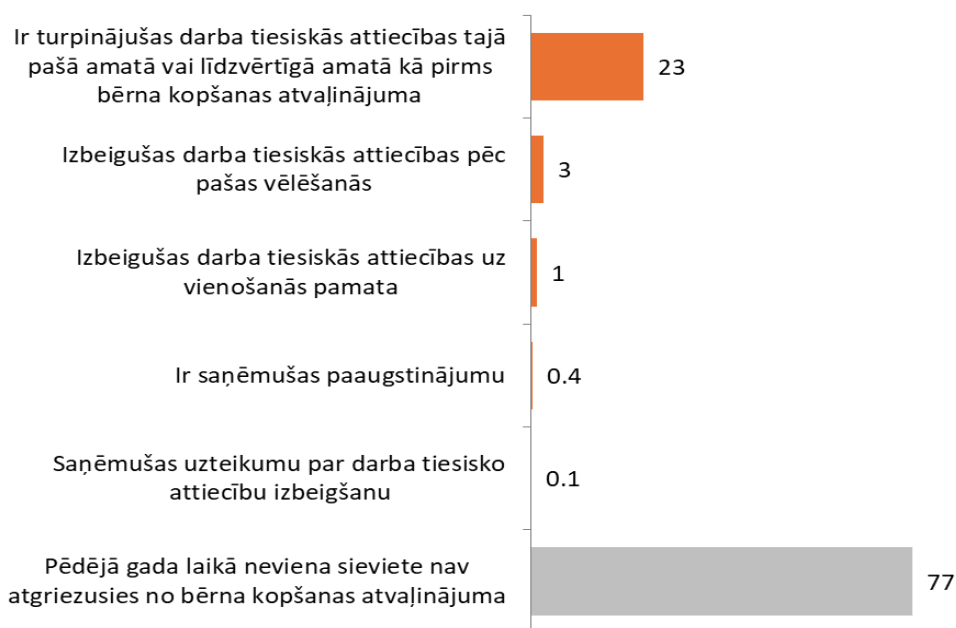
Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

2.12. Izmaiņas darba attiecībās, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma

Lielākoties darba devēju pārstāvji (77%) norādīja, ka pēdējā gada laikā neviena sieviete nav atgriezusies no bērna kopšanas atvaļinājuma (sk. 14., 14.1. un 14.2. attēlus). Pārējos gadījumos 23% darba devēju pārstāvji ir norādījuši, ka darbinieces ir turpinājušas darba tiesiskās attiecības tajā pašā amatā vai līdzvērtīgā amatā kā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma, bet 3% norādījuši, ka darbinieces ir izbeigušas darba tiesiskās attiecības pēc pašas vēlēšanās.

Darba devēju pārstāvji no administratīvo pakalpojumu, valsts pārvaldes, izglītības, veselības un sociālās aprūpes, mākslas, izklaides, atpūtas un citu sabiedrisko pakalpojumu nozares (37%) un uzņēmumiem vai iestādēm ar vienādu dzimumu proporciju (33%) biežāk norādījuši, ka sievietes – darbinieces pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir turpinājušas darba tiesiskās attiecības tajā pašā amatā vai līdzvērtīgā amatā kā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma.

14. attēls. Izmaiņas darba attiecībās, sievietēm atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma (%).



A17. Sievietes, kuras ir atgriezušās no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā...

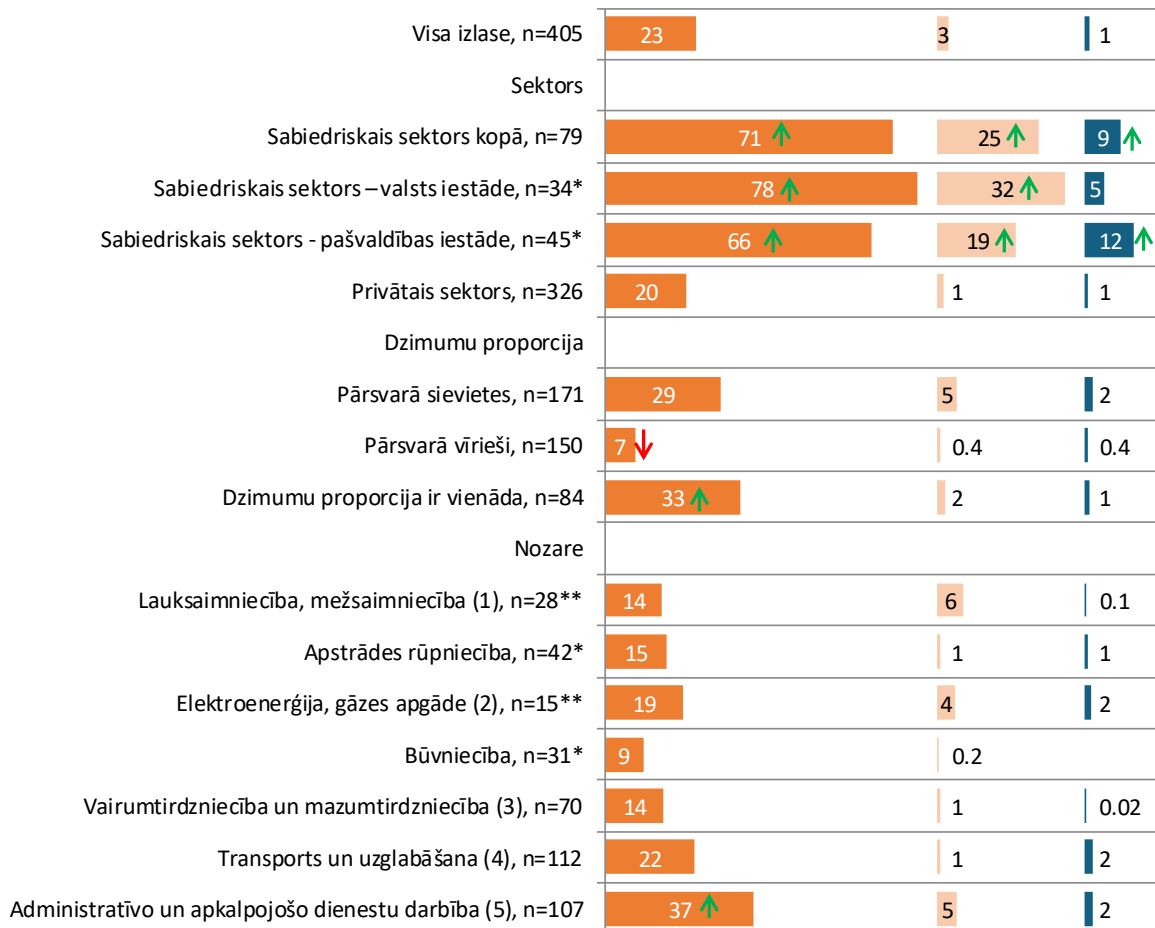
Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, n=405

14.1. attēls. Izmaiņas darba attiecībās, sievietēm atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma.

Sociāli - demogrāfiskajās grupās (%). 1. daļa.

- Ir turpinājušas darba tiesiskās attiecības tajā pašā amatā vai līdzvērtīgā amatā kā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma
- Izbeigušas darba tiesiskās attiecības pēc pašas vēlēšanās
- Izbeigušas darba tiesiskās attiecības uz vienošanās pamata



A17. Sievietes, kuras ir atgriezušās no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā...

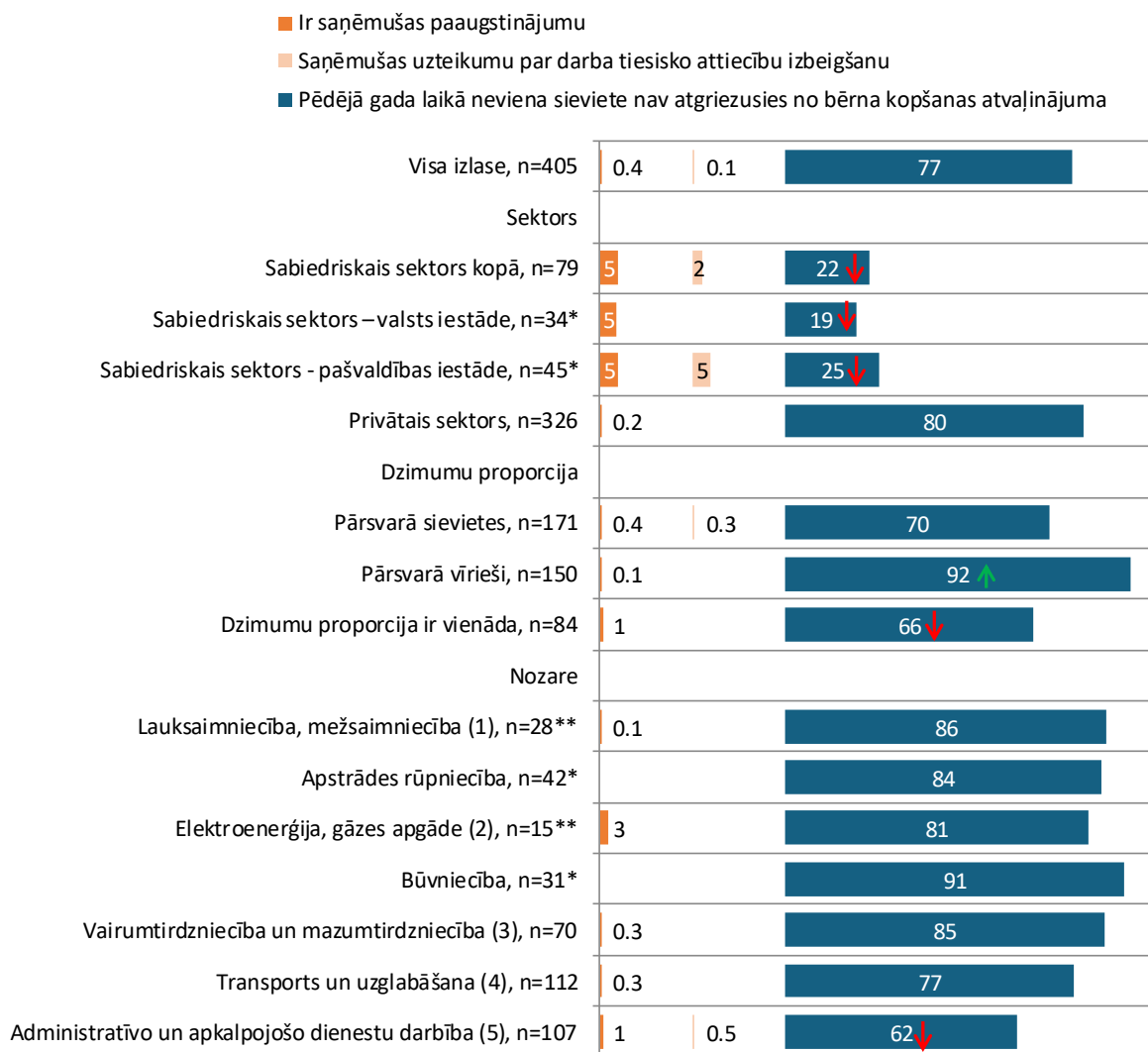
Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

- (1) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība/ ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde
- (2) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana/ ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija
- (3) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts
- (4) Transports un uzglabāšana/ izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi/ informācijas un komunikācijas pakalpojumi/ finanšu un apdrošināšanas darbības/ operācijas ar nekustamo īpašumu/ profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
- (5) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība/ valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana/ izglītība/ veselība un sociālā aprūpe/ māksla, izklaide un atpūta/ citi pakalpojumi

14.2. attēls. Izmaiņas darba attiecībās, sievietēm atgriezoties no bērna kopšanas atvaļinājuma.

Sociāli - demogrāfiskajās grupās (%). 3. daļa.



A17. Sievietes, kuras ir atgriezušās no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā...

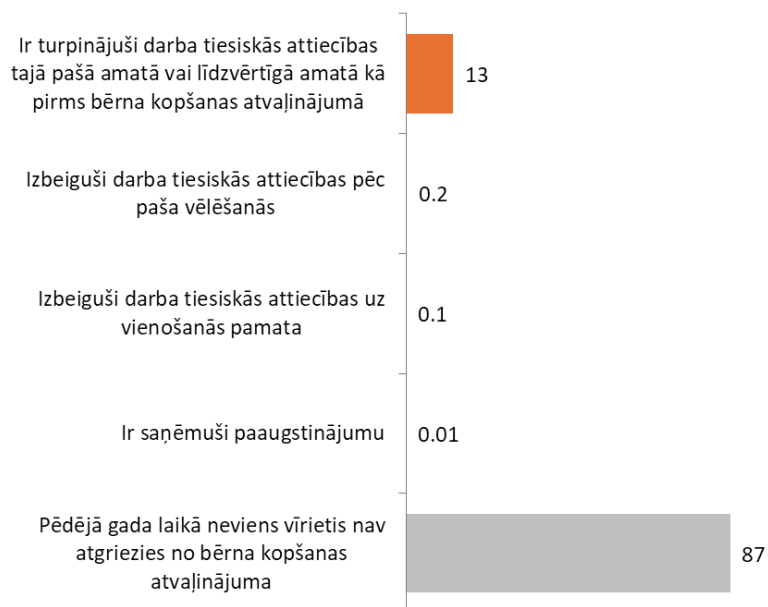
Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

- (1) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība/ ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde
- (2) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana/ ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija
- (3) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts
- (4) Transports un uzglabāšana/ izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi/ informācijas un komunikācijas pakalpojumi/ finanšu un apdrošināšanas darbības/ operācijas ar nekustamo īpašumu/ profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
- (5) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība/ valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana/ izglītība/ veselība un sociālā aprūpe/ māksla, izklaide un atpūta/ citi pakalpojumi

Lielākoties (87%) pēdējā gada laikā neviens vīrietis nav atgriezies no bērna kopšanas atvaļinājuma (sk. 15. un 15.1. attēlus). Pārējos gadījumos 13% darba devēju pārstāvji norādījuši, ka darbinieki – vīrieši ir turpinājuši darba tiesiskās attiecības tajā pašā amatā vai līdzvērtīgā amatā kā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma. Darba devēju pārstāvji no sabiedriskā sektora (31%) biežāk norādījuši, ka vīrieši – darbinieki pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir turpinājuši darba tiesiskās attiecības tajā pašā amatā vai līdzvērtīgā amatā kā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma.

15. attēls. Izmaiņas darba attiecībās, vīriešiem atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma (%).



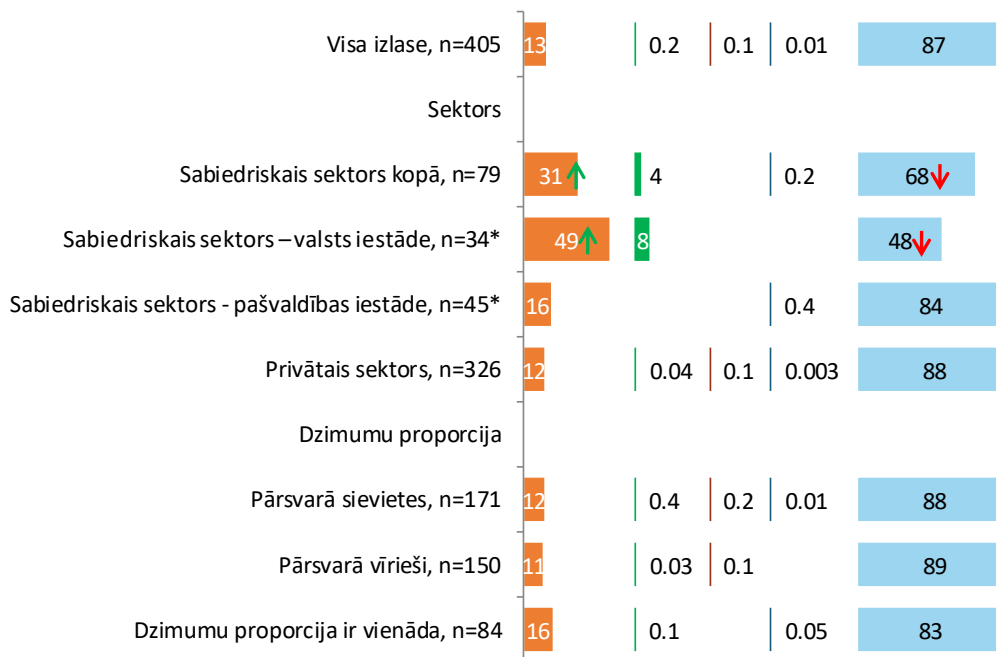
A18. Vīrieši, kuri ir atgriezušies no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā...

Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, n=405

15.1. attēls. Izmaiņas darba attiecībās, vīriešiem atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma. Sociāli - demogrāfiskajās grupās (%).

- Ir turpinājuši darba tiesiskās attiecības tajā pašā amatā vai līdzvērtīgā amatā kā pirms bērna kopšanas atvaļinājumā
- Izbeiguši darba tiesiskās attiecības pēc paša vēlēšanās
- Izbeiguši darba tiesiskās attiecības uz vienošanās pamata
- Ir saņēmuši paaugstinājumu
- Pēdējā gada laikā neviens vīrietis nav atgriezies no bērna kopšanas atvaļinājuma



A18. Vīrieši, kuri ir atgriezušies no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā...

Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

2.13. Izmaiņas atalgojumā, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma

Lielākai daļai darbinieču (78%) un darbinieku – vīriešu (88%) atalgojums, atgriežoties darbavietā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, ir palicis nemainīgs (sk. 16., 16.1. un 16.2. attēlus). Vēl daļai darbinieču (17%) un darbinieku (14%) atalgojums atgriežoties darbavietā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir paaugstināts. 0.1% darbiniecēm atalgojums tika samazināts, kamēr attiecībā uz darbiniekiem vīriešiem šādu gadījumu nebija. Darba tiesiskās attiecības tika pārtrauktas ar 1% ar darbiniecēm un 0.1% darbinieku, kuri atgriezās darbavietā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma. 6% gadījumu attiecībā uz darbiniecēm vīriešiem un 1% darbiniekiem - atalgojums ir pārskatīts atbilstoši uzņēmuma atalgojuma noteikumiem, inflācijai, minimālās algas lielumam.

Darba devēju pārstāvji no sabiedriskā sektora (39% attiecībā pret darbiniecēm un 34% attiecībā uz darbiniekiem vīriešiem) biežāk norādījuši, ka atalgojums pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma darbiniecēm ir paaugstināts.

16. attēls. Izmaiņas atalgojumā, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma (%).



A19. Kādu atalgojumu Jūsu uzņēmumā/ iestādē saņēma sievietes, kuras ir atgriezušās no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

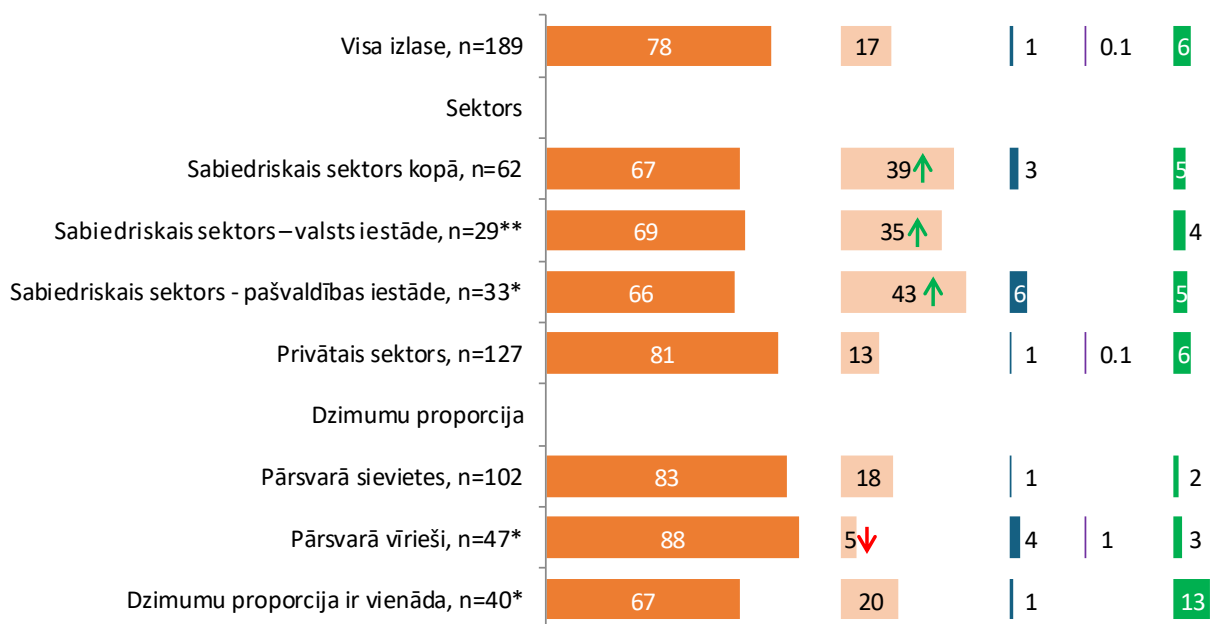
A20. Kādu atalgojumu Jūsu uzņēmumā/ iestādē saņēma vīrieši, kuri ir atgriezušies no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: uzņēmumi, kuros pēdējā gada laikā sievietes ir atgriezušās/ vīrieši ir atgriezušies no bērna kopšanas atvaļinājuma, skatīt "n=" attēlā

16.1. attēls. Izmaiņas atalgojumā, sievietēm atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma (%)

Sociāli - demogrāfiskajās grupās.

- Atalgojums ir palicis nemainīgs
- Atalgojums ir paaugstināts
- Darba tiesiskās attiecības ir pārtrauktas/ izbeigtas
- Atalgojums ir samazināts
- Cita atbilde - atalgojums tiek pārskatīts atbilstoši uzņēmuma atalgojuma noteikumiem, inflācijai, minimālās algas lielumam

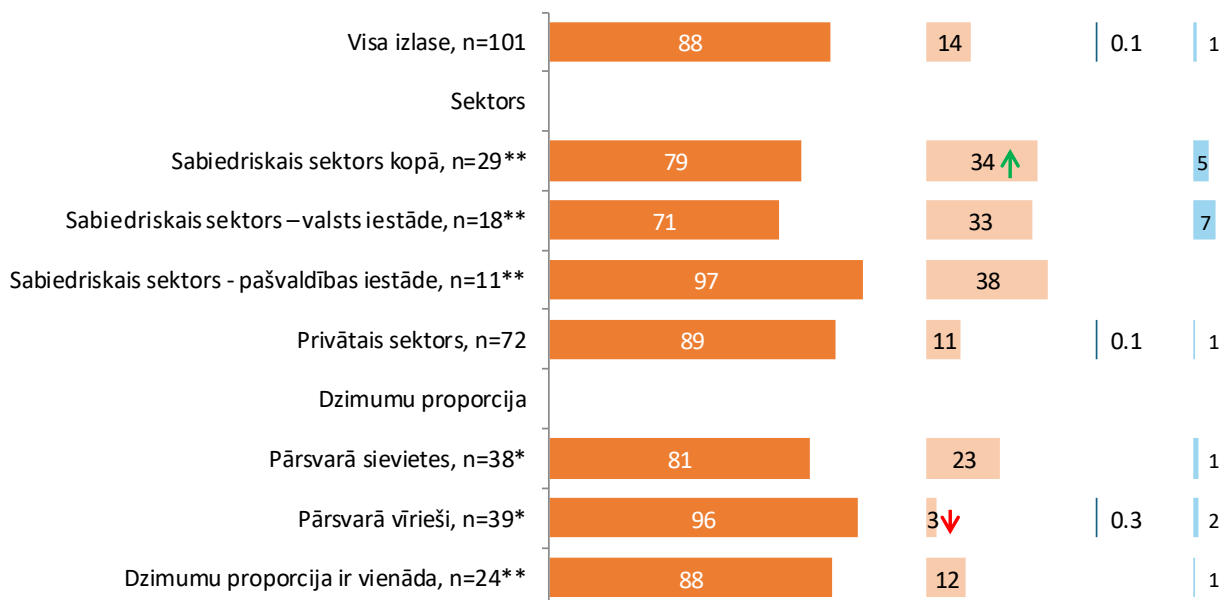


A19. Kādu atalgojumu Jūsu uzņēmumā/ iestādē saņēmt sievietes, kuras ir atgriezušās no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: uzņēmumi, kuros pēdējā gada laikā sievietes ir atgriezušās no bērna kopšanas atvaļinājuma, skatīt "n=" attēlā

16. 2. attēls. Izmaiņas atalgojumā, vīriešiem atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma (%) . Sociāli - demogrāfiskajās grupās.

- Atalgojums ir palicis nemainīgs
- Atalgojums ir paaugstināts
- Darba tiesiskās attiecības ir pārtrauktas/ izbeigtas
- Cita atbilde - atalgojums tiek pārskatīts atbilstoši uzņēmuma atalgojuma noteikumiem, inflācijai, minimālās algas lielumam

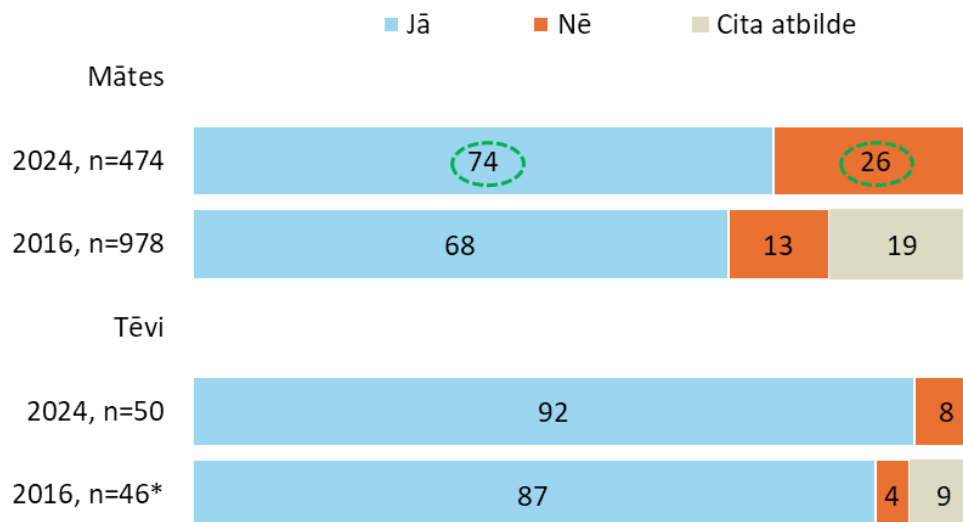


A20. Kādu atalgojumu Jūsu uzņēmumā/ iestādē saņēmu vīrieši, kuri ir atgriezušies no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: uzņēmumi, kuros pēdējā gada laikā vīrieši ir atgriezušies no bērna kopšanas atvaļinājuma, skatīt "n=" attēlā

Īstenotajā darba ņēmēju aptaujā³ redzams, ka vairākumam (74%) māšu un absolūtajam vairākumam (92%) tēvu, kuri ir izmantojuši bērna kopšanas atvaļinājumu pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma, ir saglabāta iepriekšējā darba alga (sk. 16.3. attēlu).

16.3. attēls. Darba algas saglabāšana pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma (%) – darba ņēmēji.



A17. Vai pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma Jums tika saglabāta iepriekšējā darba alga?

Bāze: mātes un tēvi, kuri izmantoja bērna kopšanas atvaļinājumu, skatīt "n=" attēlā

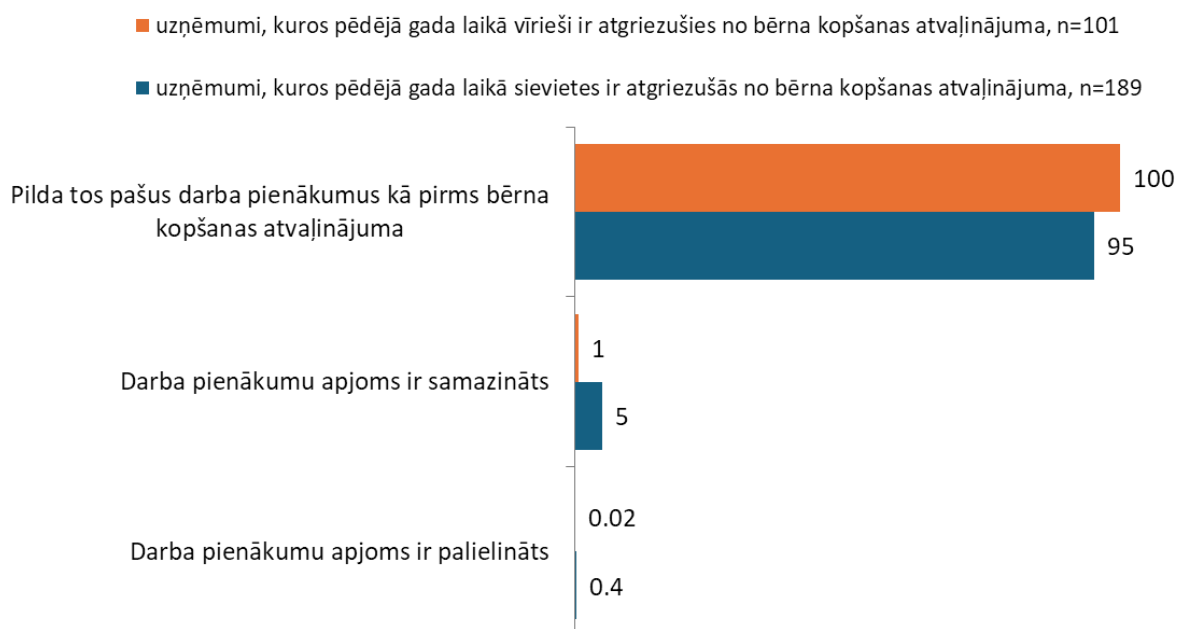
³ [Latvijas Republikas tiesībsargs.](#)

2.14. Izmaiņas darba pienākumos, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma

Absolūtais vairākums (95%) darba devēju pārstāvji norādījuši, ka darbinieces pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma darbavietā pilda tos pašus darba pienākumus kā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma vai 5% norādījuši, ka darba pienākumu apjoms ir samazināts (sk. 17. attēlu). Tomēr 0.4% darba devēju pārstāvji atzinuši, ka darba pienākumu apjoms pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma sievietēm ir palielināts.

Visbiežāk darba devēju pārstāvji norādījuši, ka darbinieki – vīrieši pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma darbavietā pilda tos pašus darba pienākumus kā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma.

17. attēls. Izmaiņas darba pienākumos, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma (%).



A21. Sievietes, kuras atgriezušās no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā, Jūsu uzņēmumā/ iestādē... Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

A22. Vīrieši, kas atgriezušies no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā, Jūsu uzņēmumā/ iestādē ... Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: uzņēmumi, kuros pēdējā gada laikā vīrieši ir atgriezušies no bērna kopšanas atvaļinājuma, skatīt "n=" attēlā

2.15. Darba devēja piedāvātie atbalsta instrumenti

Izplatītākie atbalsta instrumenti, kurus norādījusi gandrīz puse darba devēju pārstāvju ir: iespēja izmantot darbnespējas lapu B slima bērna kopšanai (48%), saņemt brīvdienu bērnam svarīgos notikumos (47%), iespēja apmeklēt bērnu ārstus darba laikā (46%), un elastīgs darba laiks (iespēja darbiniekam pašam plānot savu darba laiku ar noteikumu, ka ir jānostrādā noteikts stundu skaits vai jāizdara noteikts darba apjoms mēneša vai gada griezumā) (44%) (sk. 18. attēlu). Īstenotajā darba ņēmēju aptaujā⁴ redzams, ka darba ņēmēji galvenokārt no darba devēja kā atbalstu visbiežāk saņēmuši iespēju izmantot darbnespējas lapu B slima bērna kopšanai (mātes 66%, tēvi 52%), saņemt brīvdienu bērnam svarīgos notikumos (mātes 54%, tēvi 48%), nepieciešamības gadījumā apmeklēt bērnu ārstus darba laikā (mātes 44%, tēvi 28%).

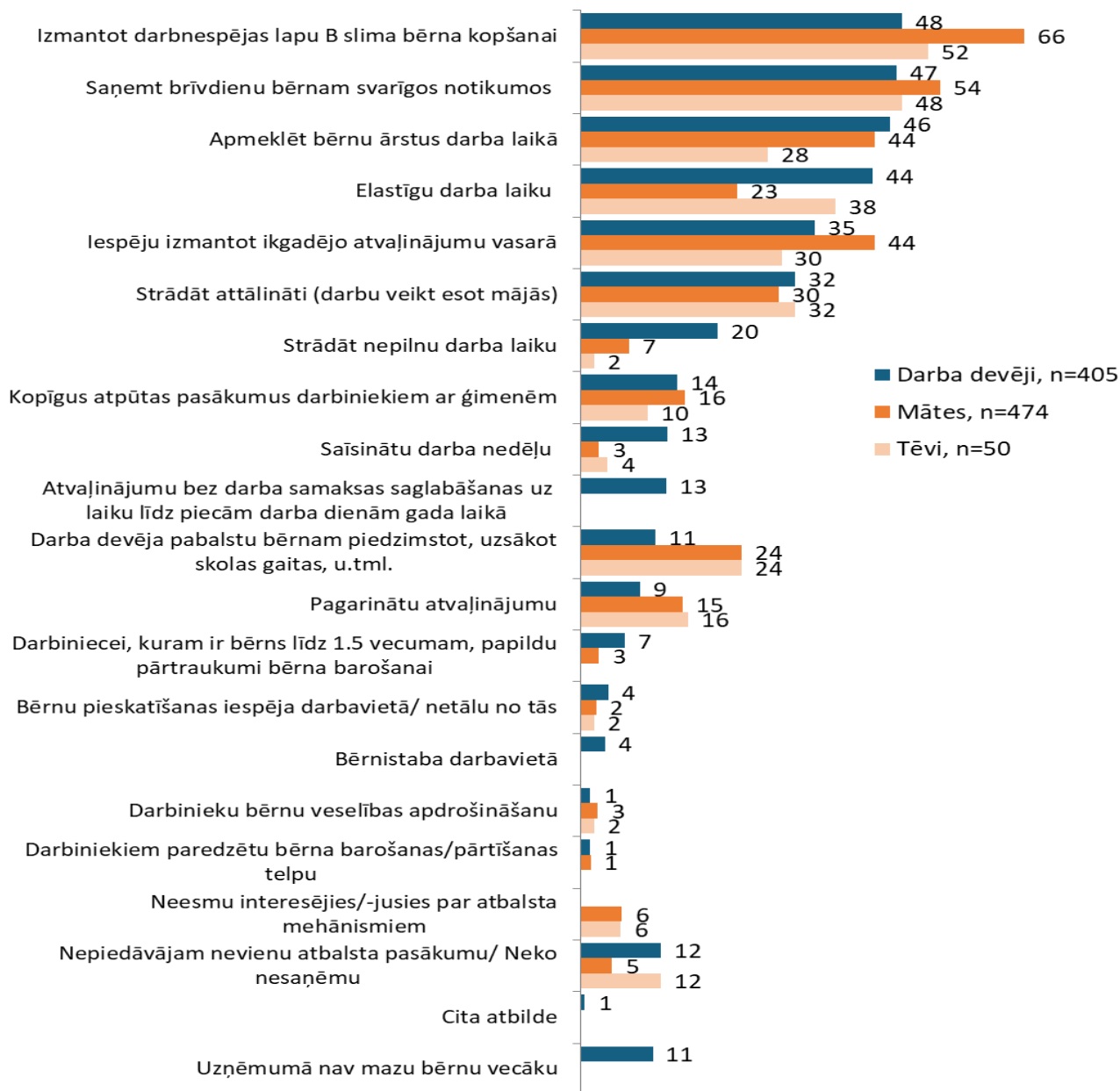
Vēl nedaudz vairāk nekā trešdaļa darba devēju (35%) mazu bērnu vecākiem nodrošina iespēju izmantot ikgadējo atvaļinājumu vasarā un gandrīz trešdaļa (32%) – iespēju strādāt attālināti. Mazāk nekā 10% darba devēju pārstāvji ir norādījuši tādu atbalsta instrumentus mazu bērnu vecākiem kā: papildu pārtraukumi bērna barošanai darbiniecei (7%), bērnu pieskatīšanas iespēja darbavietā/ netālu no tās (4%), bērnistaba darbavietā (4%), darbinieku un to bērnu veselības apdrošināšanu (1%), darbiniekiem paredzētu bērna barošanas/ pārtīšanas telpu (1%). Saskaņā ar aptaujas rezultātiem 12% uzņēmumu privātajā sektorā nepiedāvā nevienu atbalsta mehānismu mazu bērnu vecākiem, kamēr sabiedriskajā sektorā šāds atbalsts netiek piedāvāts vien 2% gadījumos.

Darba devēju pārstāvji no sabiedriskā sektora biežāk nekā no privātā sektora ir norādījuši vairākus atbalsta instrumentus (sk. 18.1., 18.2. un 18.3. attēlus). 86% darba devēju no sabiedriskā sektora norāda, ka tiek piedāvāta iespēja izmantot darbnespējas lapu B slima bērna kopšanai, savukārt apmeklēt bērnu ārstus darba laikā - 64%. 78% darba devēju no sabiedriskā sektora piešķir brīvdienu bērnam svarīgos notikumos (privātais sektors: 46%), savukārt 32% darba devēju piešķir pabalstu bērnam piedzimstot, uzsākot skolas gaitas, u.tml (privātais sektors: 10%). Ikgadējo atvaļinājumu vasarā izmantot piedāvā 67% darba devēju no sabiedriskā sektora, 22% atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas uz laiku līdz piecām darba dienām gada laikā (Darba likuma 153.pants), bet pagarinātu atvaļinājumu 19% darba devēju no sabiedriskā sektora. 34% darba devēju no sabiedriskā sektorā piešķirt papildu pārtraukumu bērna barošanai, bet 10% darbinieku un to bērnu veselības apdrošināšanu. Darba devēju pārstāvji no sabiedriskā sektora retāk kā

⁴ [Latvijas Republikas tiesībsargs.](#)

atbalsta instrumentus mazu bērnu vecākiem ir norādījuši elastīgu darba laiku (26%) un saīsinātu darba nedēļu (1%).

18. attēls. Darba devēju sniegtais atbalsts darbiniekiem saistībā ar viņu ģimenes stāvokli (%) – darba devēji un darba ņēmēji.



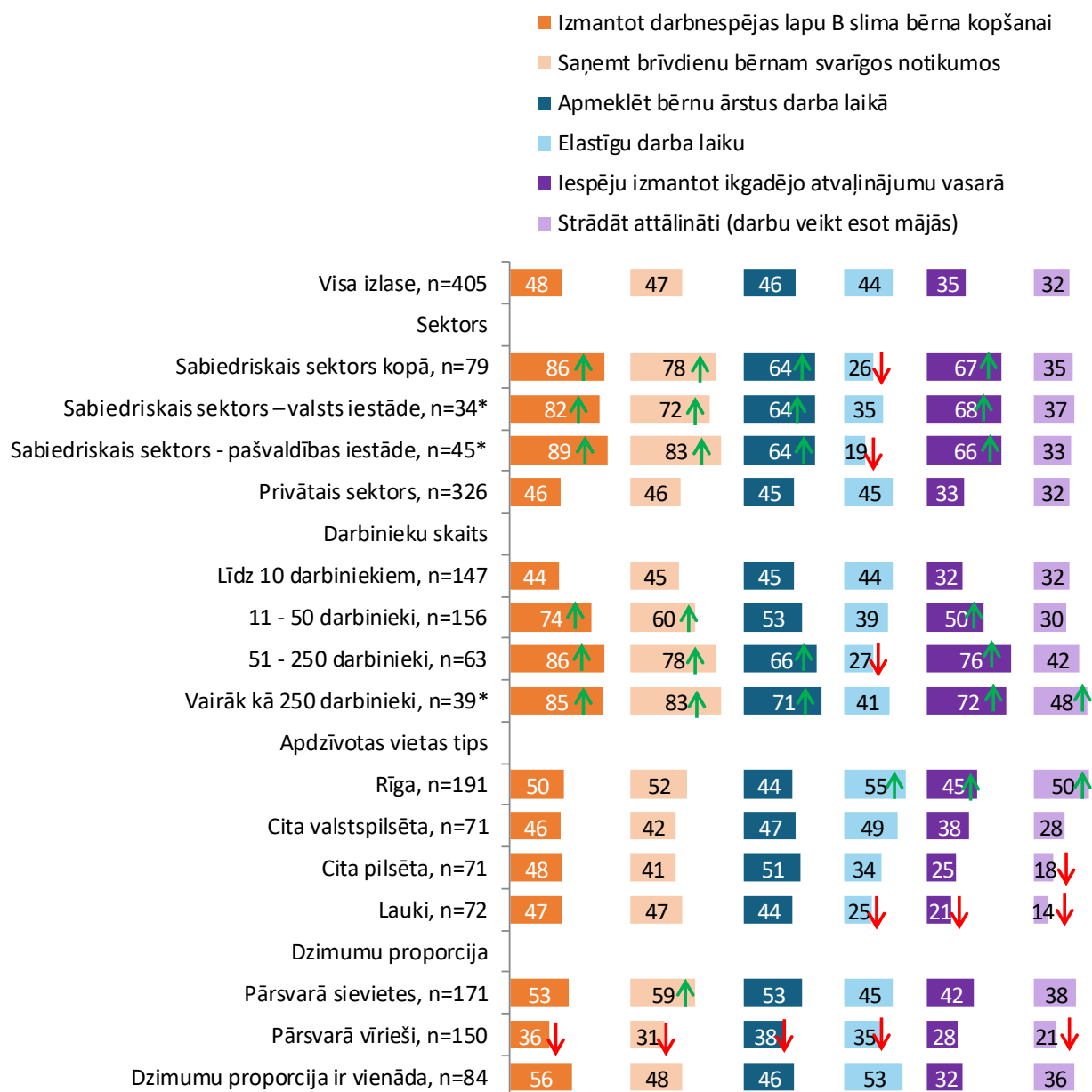
A23. Darba devēji: Kādus atbalsta instrumentus mazu bērnu vecākiem Jūsu uzņēmums/ iestāde piedāvā? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, n=405

Darba ņēmēji: Kāda veida atbalstu saistībā ar Jūsu ģimenes stāvokli (bērnu esamību) Jūs saņemat no darba devēja? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: mātes un tēvi, kuri atsāka strādāt tajā pašā darbavietā un izmantoja bērna kopšanas atvaļinājumu, skatīt «n=» grafikā

18.1. attēls. Uzņēmuma/ iestādes piedāvātie atbalsta instrumenti. Sociāli - demogrāfiskajās grupās (%). 1.daļa. Daba devēju aptauja



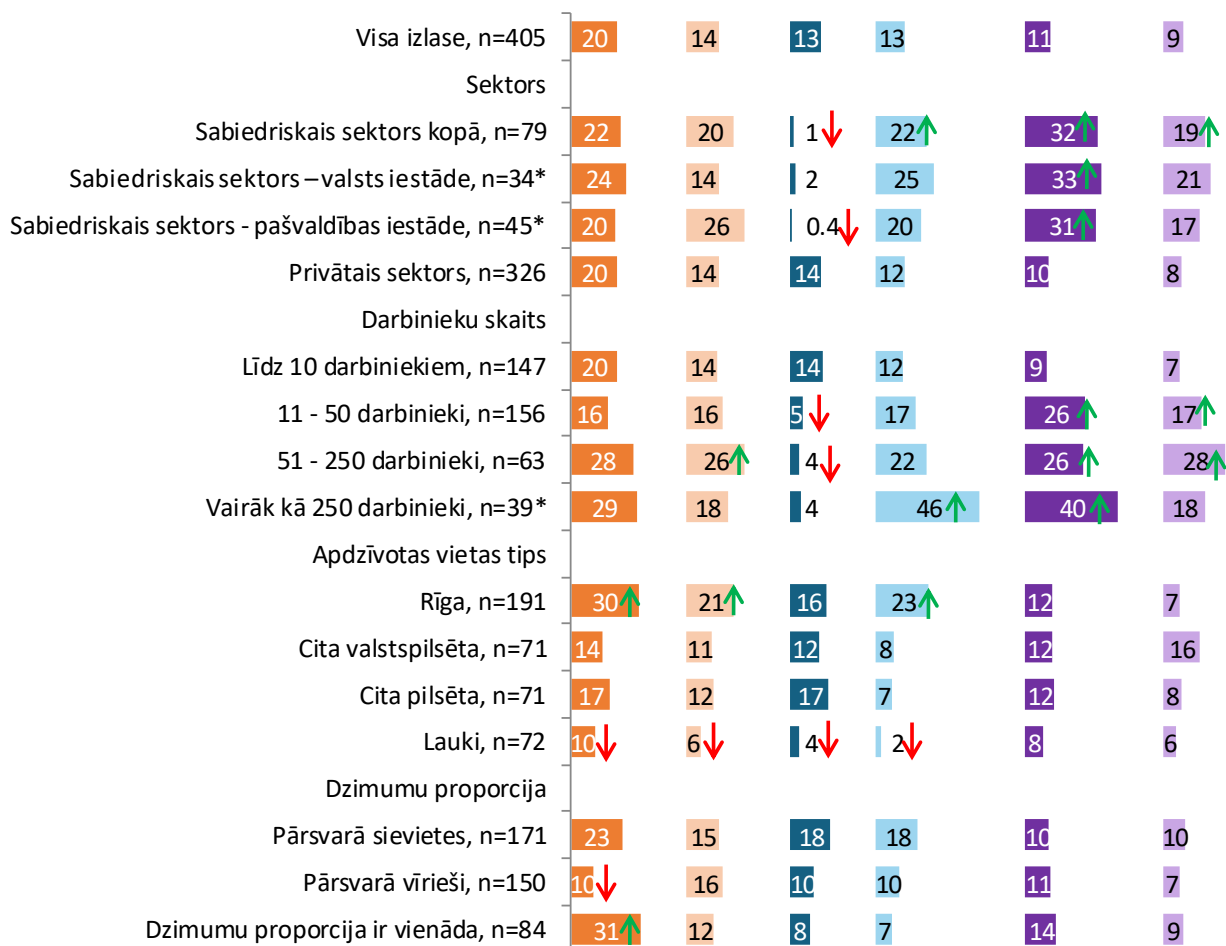
A23. Kādus atbalsta instrumentus mazu bērnu vecākiem Jūsu uzņēmums/ iestāde piedāvā?

Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

18.2. attēls. Uzņēmuma/ iestādes piedāvātie atbalsta instrumenti. Sociāli - demogrāfiskajās grupās (%). 2. daļa. Daba devēju aptauja

- Strādāt nepilnu darba laiku
- Kopīgus atpūtas pasākumus darbiniekiem ar ģimenēm
- Saīsinātu darba nedēļu
- Atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas uz laiku līdz piecām darba dienām gada laikā
- Darba devēja pabalstu bērnam piedzimstot, uzsākot skolas gaitas, u.tml.
- Pagarinātu atvaļinājumu



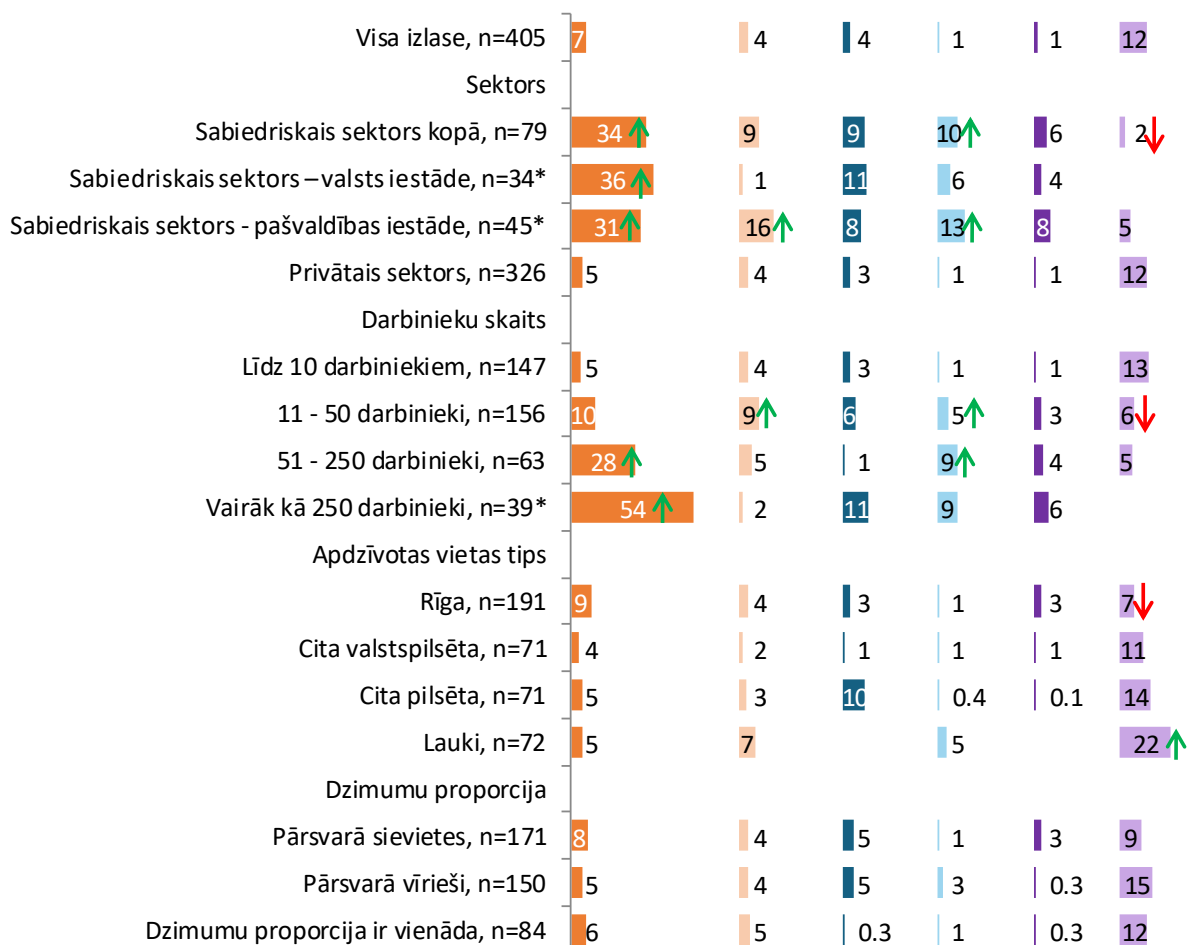
A23. Kādus atbalsta instrumentus mazu bērnu vecākiem Jūsu uzņēmums/ iestāde piedāvā?

Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

18.3. attēls. Uzņēmuma/ iestādes piedāvātie atbalsta instrumenti. Sociāli - demogrāfiskajās grupās (%). 3. daļa. Daba devēju aptauja

- Darbiniecei, kuram ir bērns līdz 1.5 vecumam, papildu pārtraukumi bērna barošanai
- Bērnu pieskatīšanas iespēja darbavietā/ netālu no tās
- Bērnistaba darbavietā
- Darbinieku un to bērnu veselības apdrošināšanu
- Darbiniekiem paredzētu bērna barošanas/pārtīšanas telpu
- Nepiedāvājam nevienu atbalsta pasākumu



A23. Kādus atbalsta instrumentus mazu bērnu vecākiem Jūsu uzņēmums/ iestāde piedāvā?

Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, skatīt "n=" attēlā

3. Galvenie secinājumi

Kopumā, novērtējot dzimumu pārstāvniecību un tās raksturojumu Latvijas uzņēmumos un iestādēs, 43% aptaujas dalībnieki norādījuši, ka viņu uzņēmumos vai iestādēs strādājošo vidū pārsvarā ir sievietes, savukārt, 33% uzņēmumos vai iestādēs nodarbināto vidū ir izteikts vīriešu pārsvars un 24% Latvijas uzņēmumos vai iestādēs darbinieku vidū pastāv līdzvērtīga dzimumu pārstāvniecība. Lielākoties sabiedriskā sektora uzņēmumos vai iestādēs (73%) darbinieku vidū ir sieviešu pārsvars.

Pamatā tā ir nejaušība, kādēļ ir izveidojusies konkrēta situācija saistībā ar dzimumu proporciju darbinieku vidū, jo 59% gadījumu iestāde vai uzņēmums neveic kāda konkrēta dzimuma darbinieku atlasīšanu, tomēr 21% gadījumu uzņēmuma pārstāvis norādījis veicamā darba nepiemērotību sievietēm un 19% gadījumu uzņēmuma pārstāvji norādījuši, ka par uzņēmumu interese lielākoties izrāda tikai sievietes.

Atbilde par nejaušību dzimumu proporcijas izveidē biežāk saņemta no uzņēmumiem vai iestādēm, kur tā ir vienāda (89%), tomēr darba devēju 2024.gada aptaujas rezultāti iezīmē vēl joprojām sabiedrībā pastāvošo tendenci – netiešā veidā gan caur atalgojuma segregāciju atsevišķās nozarēs, gan caur pastāvošiem subjektīviem darba apstākļiem pastāv dalījums sieviešu un vīriešu profesijās kā no darba devēju, tā no darba ņēmēju puses.

Neskatoties uz to, ka Darba likuma 33.panta otrā daļa nosaka, ka darba intervijā nav pieļaujami diskriminējoši jautājumi, 15% respondentu atbildējuši, ka darba intervijas laikā ir pieļaujami jautājumi par kandidāta ģimenes stāvokli un atsevišķos gadījumos darba devēji ir atbildējuši, ka darba intervijas laikā ir pieļaujami arī tādi diskriminējoša rakstura jautājumi kā: par kandidātes iespējamo grūtniecību (2%), kandidāta nacionālo vai etnisko piederību (1%) un politisko pārliecību (1%).

Gandrīz puse (48%) respondentu neuzskatītu, ka ir tikuši maldināti, ja nodibinātu darba tiesiskās attiecības ar sievieti, kura darba intervijas laikā nav informējusi par savu grūtniecību, kamēr 47% neinformēšanu par savu grūtniecības statusu pirms darba attiecību uzsākšanas uzskata par neētisku rīcību un 5% darba devēju uzskatītu, ka sieviete tādējādi ir rīkojusies prettiesiski. Līdzīgā situācijā noskaidrojot darba devēju viedokli, vai justos maldināti, ja uzzinātu, ka ir pieņēmuši darbā vīrieti, kurš darba intervijas laikā nav informējis par gaidāmo ģimenes pieaugumu, vērojama lielāka vienprātība. Vairākums (82%) neuzskatītu, ka ir tikuši maldināti, ja

nodibinātu darba tiesiskās attiecības ar vīrieti, kurš darba intervijas laikā nav informējis par to, ka gaidāms ģimenes pieaugums. Tikai daļa (17%) neinformēšanu par gaidāmo ģimenes pieaugumu no vīrieša puses pirms darba attiecību uzsākšanas uzskata par neētisku rīcību un pavisam neliela daļa (1%) darba devēju to uzskatītu par prettiesisku rīcību.

Gandrīz katrā piektajā uzņēmumā vai iestādē (18%) darbiniecēm – grūtniecēm netiek nodrošinātas nekādas normatīvajā regulējumā noteiktās tiesības.

Neskatoties uz Darba likuma 155.panta pirmo daļu, kas nosaka tēviem paredzēto atvaļinājumu (10 darba dienas), 47% gadījumu darba devēju aptaujas pārstāvju norādījuši, ka uzņēmumā vai iestādē tiek piešķirts atvaļinājums bērna tēvam pēc bērna piedzimšanas, bet izvērtējot tā ilgumu un 6% gadījumu - bērna tēvs var izmantot ikgadējo atvaļinājumu.

Lielākai daļai darbinieču – sievietēm (78%) un darbinieku – vīriešu (88%) atalgojums, atgriežoties darbavietā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, ir palicis nemainīgs.

Saskaņā ar darba devēju aptaujas rezultātiem 12% uzņēmumu vai iestādes nepiedāvā nevienu atbalsta mehānismu mazu bērnu vecākiem. Turklāt īpaši ir uzsverams, ka daļa no atbalsta mehānismiem tieši izriet no normatīvā regulējuma un nav darba devēja izvēle. Aptauja arī atklāj, ka mikro un mazie uzņēmumi retāk nodrošina likumā noteiktās prasības darba ņēmējiem. Pašlaik var secināt, ka vecākiem draudzīgākās ir darba vietas sabiedriskajā sektorā, proti darba devēju pārstāvji no sabiedriskā sektora biežāk nekā no privātā sektora sniedz vairākus atbalsta instrumentus darbiniekiem - vecākiem. Turpretim vecākiem mazāk draudzīgi ir uzņēmumi ar lielu vīriešu īpatsvaru, tajos atbalsta instrumenti netiek nodrošināti tik bieži kā uzņēmumos ar sievietes pārsvaru vai līdzīgu dzimumu proporciju.

4. Rekomendācijas

Lai nodrošinātu vienādas iespējas sievietēm un vīriešiem darba tirgū un taisnīgu darba samaksu, no valsts puses svarīgi turpināt atbalstīt darba devējus, kuriem var būt nozīmīga loma iekļaujošas un taisnīgas darba vides (bez stereotipiem, aizspriedumiem un diskriminācijas) izveidē.

Svarīgi attīstīt projektus un īstenot citas sabiedriskās aktivitātes ar mērķi samazināt profesiju segregācijas cēloņus, kas ļautu sabiedriskā sektora uzņēmumiem vai iestādēm vairāk piesaistīt darbiniekus – vīriešus, savukārt, konkrētu jomu uzņēmumiem – darbinieces- sievietes.

Ir svarīgi turpināt atgādināt un veicināt darba devēju informētību attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes principiem, piemēram, darba intervijas laikā no darba devēja puses nav pieļaujami jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu, nav saistīti ar piemērotību vakantajam amatam vai ir diskriminējoši.

Svarīgi veicināt darba devēju informētību par normatīvajos aktos noteiktajām tiesībām darbiniekiem, piemēram:

- darba intervijas laikā nav pieļaujami tādi darba devēja jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta/-es piemērotību vakantajam amatam, kā arī jautājumi, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši. Piemēram, jautājumi par grūtniecību, ģimenes stāvokli, mazu bērnu esamību ģimenē u.tml.
- darba devējs nodrošina iespēju grūtniecei apmeklēt ārstu darba laikā (Darba likuma 147.pants);
- darba devējam ir jānodrošina grūtniecei tādus darba apstākļus un darba laiku, lai novērstu grūtniecības risku (Darba likuma 99.pants);
- bērna tēvam sešu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas ir tiesības izmantot 10 darba dienas ilgu atvaļinājumu (Darba likuma 155.pants);
- darbiniekam vai darbiniecei ir tiesības izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu uz laiku, kas nav ilgāks par pusotru gadu (Darba likuma 156.pants);
- darbiniekam vai darbiniecei, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, ir tiesības uz veselības apdrošināšanu, ja darba devējs to nodrošina citiem darbiniekiem (Darba likuma 59.pants);

- darbiniekam/cei, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, ir saglabājama iepriekšējā darba vieta. Ja objektīvu iemeslu dēļ iepriekšējās darba vietas saglabāšana nav iespējama, darba devējam ir pienākums nodrošināt līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem, t.sk, darba algu (Darba likuma 156.pants);
- darba devējam aizliegts bez attaisnojoša iemesla uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, vai ja sieviete baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam (Darba likuma 109.panta pirmā daļa);
- iespēja izmantot darbnespējas lapu B slima bērna kopšanai;
- papildu pārtraukumi bērna līdz pusotra gada vecumam barošanai (Darba likuma 146.pants);
- iespēja apmeklēt bērnu ārstus darba laikā (Darba likums 147.panta trešā daļa);
- atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas uz laiku līdz piecām darba dienām gada laikā (Darba likuma 153.pants).

5. Aptaujas anketa

Labdien!

Nodarbinātības attiecību regulējošie normatīvie akti paredz īpašus atbalsta pasākumus mazu bērnu vecākiem. Aicinām Jūs piedalīties darba devēju aptaujā par dzimumu līdztiesības ievērošanu darba tiesiskajās attiecībās. Aptaujas aizpildīšana aizņems aptuveni 10 minūtes. Jūsu viedoklis mums ir ļoti nozīmīgs un mēs būsīm pateicīgi par Jūsu piedalīšanos. Mēs garantējam Jūsu atbilžu anonimitāti un konfidencialitāti.

A0 [viena atbilde]

Vai Jūs esat tas uzņēmuma/ iestādes pārstāvis, kurš Jūsu uzņēmumā pārzina ar personālu saistītus jautājumus?

1	Jā	<i>TURPINĀT</i>
2	Nē	<i>BEIGT</i>

A1 [viena atbilde]

Vai Jūsu uzņēmums/ iestāde darbojas privātajā vai sabiedriskajā sektorā?

1	Sabiedriskais sektors – valsts iestāde
2	Sabiedriskais sektors - pašvaldības iestāde
3	Privātais sektors

A2 [viena atbilde]

Kāds ir strādājošo skaits Jūsu uzņēmumā/ iestādē?

1	Līdz 10 darbiniekiem
2	11 - 50 darbinieki
3	51 - 250 darbinieki
4	Vairāk kā 250 darbinieki

A3 [viena atbilde]

Kāda ir dzimumu proporcija Jūsu uzņēmumā/ iestādē?

1	Pārsvarā sievietes
2	Pārsvarā vīrieši
3	Dzimumu proporcija ir vienāda

A4 [Iespējamās vairākas atbildes]

Kādēļ ir izveidojusies šāda situācija dzimuma proporcijā?

1	Tāda ir mūsu uzņēmuma/iestādes politika – starp darba kandidātiem labprātāk darbā pieņemam vīriešus
2	Tāda ir mūsu uzņēmuma/iestādes politika – starp darba kandidātiem labprātāk darbā pieņemam sievietes
3	Interesi par iestādi/ uzņēmumu lielākoties izrāda tikai vīrieši
4	Interesi par iestādi/ uzņēmumu lielākoties izrāda tikai sievietes
5	Veicamais darbs nav piemērots vīriešiem
6	Veicamais darbs nav piemērots sievietēm
7	Tā ir nejaušība, jo iestāde/uzņēmums neatlasa kāda konkrētā dzimuma darbiniekus
8	Vīrieši meklē labāk atmaksātu darbu nekā mēs piedāvājam
95	Cits iemesls (lūdzu, precizējiet)

A5 [viena atbilde]

Procentuāli, cik no visiem darbiniekiem šobrīd ir topošie vecāki vai mazu bērnu vecāki (sievietes un vīrieši, kas audzina bērnu no tā dzimšanas līdz piecu gadu vecumam)?

1	Lielākā daļa
2	Apmēram puse
3	Mazāk kā puse
4	Tikai daži
5	Nav informācijas

A6 [Iespējamās vairākas atbildes]

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

1	Par kandidāta profesionālo pieredzi
2	Par kandidāta izglītību
3	Par kandidātes iespējamo grūtniecību
4	Par kandidāta dzīves biedres iespējamo grūtniecību
5	Par kandidāta hobijiem
6	Par kandidāta ģimenes stāvokli
7	Par kandidāta nacionālo vai etnisko piederību
8	Par kandidāta politisko pārliecību

A7 [viena atbilde]

Vai Jūs uzskatītu, ka esat ticis maldināts/-a, ja uzzinātu, ka esat pieņēmis darbā sievieti, kura darba intervijas laikā nav informējusi par to, ka ir grūtniece?

1	Jā, uzskatu, ka tā rīkoties ir prettiesiski
2	Jā, uzskatu, ka tā rīkoties ir neētiski
3	Nē, es tā neuzskatītu

A8 [viena atbilde]

Vai Jūs uzskatītu, ka esat ticis maldināts/-a, ja uzzinātu, ka esat darbā pieņēmis vīrieti, kurš darba intervijas laikā nav informējis par to, ka gaidāms ģimenes pieaugums?

1	Jā, uzskatu, ka tā rīkoties ir prettiesiski
2	Jā, uzskatu, ka tā rīkoties ir neētiski
3	Nē, es tā neuzskatītu

A9 [Iespējamās vairākas atbildes]

Kādas iespējas darbiniecēm-grūtniecēm Jūsu uzņēmums/ iestāde piedāvā?

1	Apmeklēt ārstu darba laikā
2	Strādāt saīsinātu darba dienu/samazināt veicamā darba apjomu, saglabājot esošo darba samaksu
3	Veikt darbu attālināti, esot mājās
4	Strādāt nepilnu darba laiku, atbilstoši samazinot darba samaksu
5	Veicamā darba un darba apstākļu pielāgošanu grūtnieces īpašajam stāvoklim
6	Tikt pārceltai citā, piemērotākā amatā, saglabājot esošo darba samaksu
7	Apmācības kvalifikācijas celšanai
8	Darbinieces - grūtnieces nesūtām komandējumos, ja darbiniece izteikusi šādu vēlēšanos
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)
96	Neko no iepriekšminētā

A10 [Iespējamās vairākas atbildes]

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

1	Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas visiem darbiniekiem, un tās paredz grūtniecības bez komplikācijām aprūpi
---	---

2	Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas visiem darbiniekiem, un tās paredz grūtniecības ar komplikācijām aprūpi
3	Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas visiem darbiniekiem, bet tās neparedz grūtniecības aprūpi
4	Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas tikai normāla darba laika darbiniekiem, un tās paredz grūtniecības bez komplikācijām aprūpi
5	Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas tikai normāla darba laika darbiniekiem, un tās paredz grūtniecības ar komplikācijām aprūpi
6	Veselības apdrošināšanas polises tiek izsniegtas tikai normāla darba laika darbiniekiem, bet tās neparedz grūtniecības aprūpi
7	Veselības apdrošināšanas polises netiek izsniegtas darbiniekiem, kuri atrodas bērnu kopšanas atvaļinājumā
8	Darbinieku veselības apdrošināšana uzņēmumā/ iestādē vispār netiek veikta
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A11 [viena atbilde]

Vai Jums ir nācies uzteikt darbu darbiniecei-grūtniecei pēdējo trīs gadu laikā?

1	Jā
2	Jā, bet persona nebija paziņojusi par savu grūtniecību
3	Nē

A12 [Iespējamās vairākas atbildes]

Kāds bija iemesls darba uzteikumam darbiniecei - grūtniecei?

1	Darbiniece bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpa darba līgumu vai noteikto darba kārtību
2	Darbiniece, veicot darbu, rīkojās prettiesiski un tādēļ zaudēja darba devēja uzticību
3	Darbiniece, veicot darbu, rīkojās pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nebija savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu
4	Darbiniece, veicot darbu bija alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī
5	Darbiniece rupji pārkāpa darba aizsardzības noteikumus un apdraudēja citu personu drošību un veselību
6	Darbiniecei nebija pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai
7	Darbiniece nespēja veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecināja ārsta atzinums
8	Tika atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu

9	Tika samazināts darbinieku skaits
10	Tika likvidēts darba devējs
11	Darbiniece pārejošas darbnespējas dēļ neveica darbu vairāk nekā sešus mēnešus un darbnespēja bija nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā un darbnespēja atkārtojās ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, kad darbnespējas iemesls bija nelaimes gadījums darbā, kura cēlonis saistīts ar darba vides faktoru iedarbību, vai arodslimība
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A13 [viena atbilde]

Vai Jūs atsauktu uzteikumu, ja uzzinātu, ka darbiniece ir grūtniece?

1	Jā, jebkurā gadījumā
2	Jā, ja viņas amata vieta nebūtu likvidēta
3	Jā, ja uzteikums nebūtu bijis saistīts ar nopietniem pārkāpumiem
4	Nē, grūtniecība nav iemesls uzteikuma atsaukšanai

A14 [Iespējamās vairākas atbildes]

Kā Jūsu uzņēmums/ iestāde piešķir atvaļinājumu bērna tēvam pēc bērna piedzimšanas 10 darba dienas?

1	Tiek piešķirts, izvērtējot atvaļinājuma ilgumu
2	Tiek piešķirts pilnā apmērā pēc bērna tēva vēlēšanās
3	Nav bijis gadījumu, kad būtu bijis jāpiešķir atvaļinājums bērna tēvam
4	Bērna tēvs var izmantot ikgadējo atvaļinājumu šādos gadījumos
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A15 [Iespējamās vairākas atbildes]

Kā Jūsu uzņēmums/ iestāde piešķir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu darbiniecēm – grūtniecēm?

1	Tiek piešķirts tajā laikā, kad darbiniece – grūtniece vēlas to izmantot
2	Tiek piešķirts, ja uzņēmums/ iestāde var nodrošināt darba gaitu
3	Tiek piešķirts, tomēr darbiniecei tiek lūgts pildīt dažādus darba uzdevumus
4	Netiek piešķirts, jo iestādē/ uzņēmumā nav pietiekams skaits darbinieku
5	Nav bijusi nepieciešamība piešķirt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A16 [Iespējamās vairākas atbildes]

Kā Jūsu uzņēmums/ iestāde piešķir bērnu kopšanas atvaļinājumu līdz pusotram gadam?

1	Tiek piešķirts tajā laikā, kad darbinieks/-ce vēlas to izmantot
2	Tiek piešķirts tikai darbiniecēm – sievietēm
3	Netiek piešķirts
4	Neviens darbinieks/-ce nav to izmantojis
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A17 [Iespējamās vairākas atbildes]

Sievietes, kuras ir atgriezušās no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā...

1	Ir turpinājušas darba tiesiskās attiecības tajā pašā amatā vai līdzvērtīgā amatā kā pirms bērna kopšanas atvaļinājumā
2	Ir saņēmušas paaugstinājumu
3	Pilda zemāku amatu, jo persona, kas aizvietoja, bija piemērotāka šim amatam
4	Pilda zemāku amatu, jo konkrētā amata vieta bija likvidēta
5	Izbeigušas darba tiesiskās attiecības pēc pašas vēlēšanās
6	Saņēmušas uzteikumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu
7	Izbeigušas darba tiesiskās attiecības uz vienošanās pamata
8	Pēdējā gada laikā neviena sieviete nav atgriezusies no bērna kopšanas atvaļinājuma
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A18 [Iespējamās vairākas atbildes]

Vīrieši, kuri ir atgriezušies no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā...

1	Ir turpinājuši darba tiesiskās attiecības tajā pašā amatā vai līdzvērtīgā amatā kā pirms bērna kopšanas atvaļinājumā
2	Ir saņēmuši paaugstinājumu
3	Pilda zemāku amatu, jo persona, kas aizvietoja, bija piemērotāka šim amatam
4	Pilda zemāku amatu, jo konkrētā amata vieta bija likvidēta
5	Izbeiguši darba tiesiskās attiecības pēc paša vēlēšanās
6	Saņēmuši uzteikumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu
7	Izbeiguši darba tiesiskās attiecības uz vienošanās pamata
8	Pēdējā gada laikā neviens vīrietis nav atgriezies no bērna kopšanas atvaļinājuma

95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)
----	-----------------------------------

A19 [Iespējamās vairākas atbildes]

Kādu atalgojumu Jūsu uzņēmumā/ iestādē saņem sievietes, kuras ir atgriezušās no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā?

1	Atalgojums ir palicis nemainīgs
2	Atalgojums ir paaugstināts
3	Atalgojums ir samazināts
4	Darba tiesiskās attiecības ir pārtrauktas/ izbeigtas
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A20 [Iespējamās vairākas atbildes]

Kādu atalgojumu Jūsu uzņēmumā/ iestādē saņem vīrieši, kuri ir atgriezušies no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā?

1	Atalgojums ir palicis nemainīgs
2	Atalgojums ir paaugstināts
3	Atalgojums ir samazināts
4	Darba tiesiskās attiecības ir pārtrauktas/ izbeigtas
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A21 [Iespējamās vairākas atbildes]

Sievietes, kuras atgriezušās no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā, Jūsu uzņēmumā/ iestādē...

1	Pilda tos pašus darba pienākumus kā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma
2	Darba pienākumu apjoms ir palielināts
3	Darba pienākumu apjoms ir samazināts

A22 [Iespējamās vairākas atbildes]

Vīrieši, kas atgriezušies no bērna kopšanas atvaļinājuma pēdējā gada laikā, Jūsu uzņēmumā/ ...

1	Pilda tos pašus darba pienākumus kā pirms bērna kopšanas atvaļinājuma
2	Darba pienākumu apjoms ir palielināts
3	Darba pienākumu apjoms ir samazināts

A23 [Iespējamās vairākas atbildes]

Kādus atbalsta instrumentus mazu bērnu vecākiem Jūsu uzņēmums/ iestāde piedāvā?

1	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)
2	Saīsinātu darba nedēļu (iespēja 40 stundas nedēļā nostrādāt trijās vai četrās dienās)
3	Strādāt nepilnu darba laiku
4	Strādāt attālināti (darbu veikt esot mājās)
5	Izmantot darbnespējas lapu B slima bērna kopšanai
6	Darbiniecei, 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
7	Darbiniekiem paredzētu bērna barošanas/pārtīšanas telpu
8	Bērnistaba darbavietā
9	Bērnu pieskatīšanas iespēja darbavietā/ netālu no tās
10	Darbinieku un to bērnu veselības apdrošināšanu
11	Apmeklēt bērnu ārstus darba laikā
12	Saņemt brīvdienu bērnam svarīgos notikumos - bērnudārza gaitu uzsākšana, bērnudārza svinīgie pasākumi, 1. septembris, izlaidums, utt.)
13	Darba devēja pabalstu bērnam piedzimstot, uzsākot skolas gaitas, u.tml.
14	Kopīgus atpūtas pasākumus darbiniekiem ar ģimenēm
15	Iespēju izmantot ikgadējo atvaļinājumu vasarā
16	Pagarinātu atvaļinājumu
17	Atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas uz laiku līdz piecām darba dienām gada laikā (Darba likuma 153.pants)
18	Nepiedāvājam nevienu atbalsta pasākumu
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

Liels paldies par Jūsu veltīto laiku!