



Diskriminācijas aizlieguma principa ievērošana darba tiesiskajās attiecībās pret mazu bērnu vecākiem

Mazu bērnu (līdz 5 gadiem) vecāku 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 nolasīšana attēlos.....	3
1.4. Darba devēju aptauja.....	3
1.5. Izlases raksturojums (%)	4
2. Aptaujas rezultāti	5
2.1. Jautājumi darba intervijas laikā par ģimenes stāvokli	5
2.2. Darba devēja informēšana par grūtniecību	7
2.3. Piedāvātās iespējas vai priekšrocības grūtniecei darba vietā.....	10
2.4. Atvaļinājumi, kas paredzēti vecākiem	16
2.5. Darba attiecības pēc bērna kopšanas atvaļinājuma	25
2.6. Atbalsta instrumenti mazu bērnu vecākiem.....	31
2.7. Darba un privātās dzīves balanss	35
2.8. Diskriminējoša attieksme ģimenes stāvokļa dēļ	37
3. Galvenie secinājumi	42
4. Rekomendācijas	46
5. Aptaujas anketa	49

1. Pētījuma tehniskā informācija

Pētījuma veicējs	RAIT Custom Research Baltic
Mērķa grupa	Mazu bērnu (līdz 5 gadiem) vecāki
Respondents	Vecāks, kuram ir bērns/ bērni vecumā līdz 5 gadiem (ieskaitot) un kurš strādāja algotu darbu laikā, kad ģimenē tika gaidīts šis bērns/ šie bērni
Plānotās izlases apjoms	700-800 mazu bērnu mātes, 200- 300 mazu bērnu tēvi
Sasniegtās izlases apjoms	720 mazu bērnu mātes, 235 mazu bērnu tēvi
Aptaujas metode	interneta aptauja (CAWI)
Aptaujas laiks	25.06.-26.07.2024

1.1. Terminu, saīsinājumi un apzīmējumi

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

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

Respondents – aptaujas dalībnieki

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

1.3. Datu nolasišana attēlos

Visos attēlos krāsu atšifrējums ir norādīts atbilžu sadalījuma tuvumā.

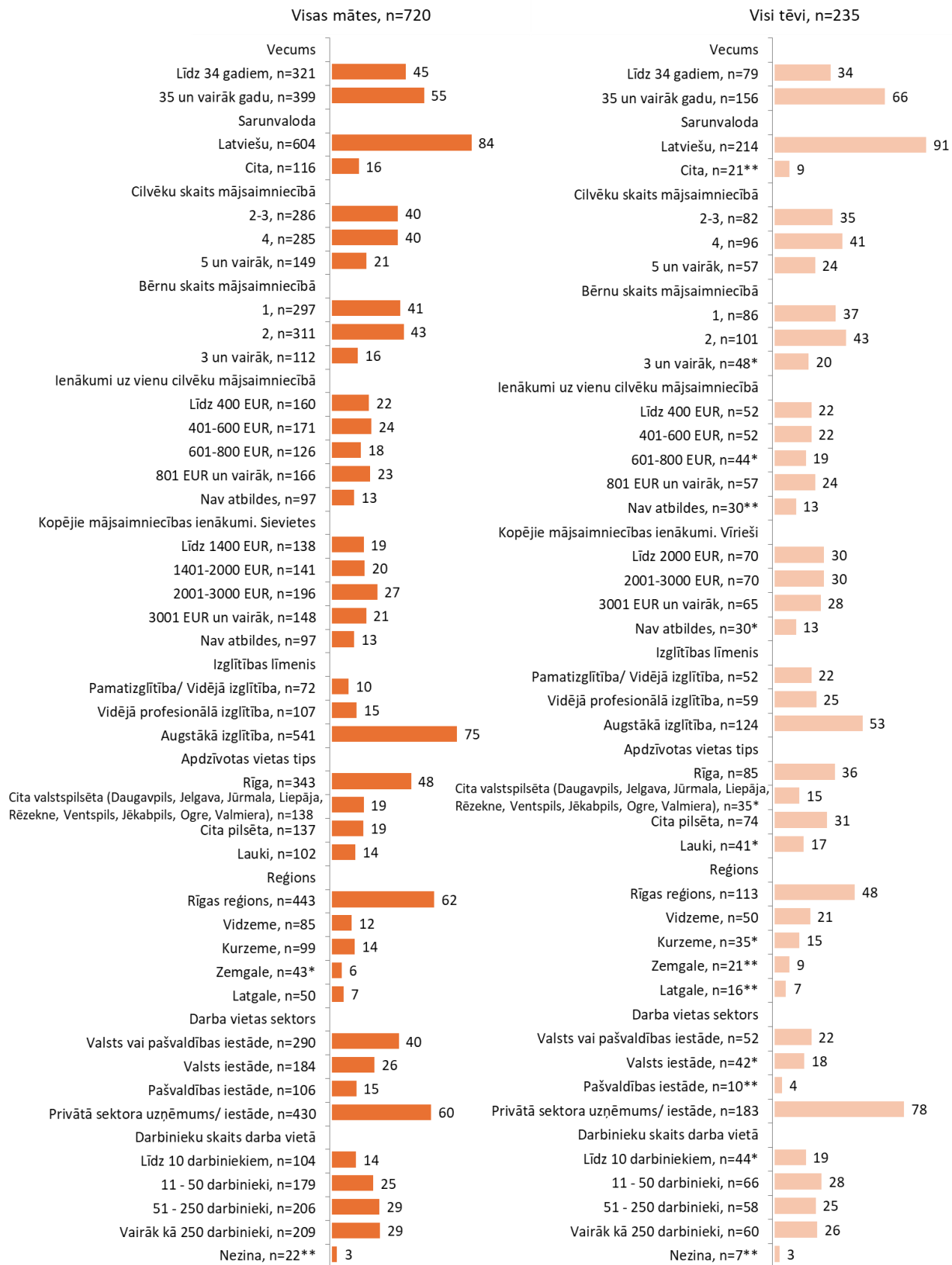
30. attēlā pirmais norādītais atbildes atšifrējums atbilst pirmajai procentuālajai atbildei grafikā no kreisās puses un attiecīgi visi pārējie secīgā kārtībā.

Dažos grafikos atbildes “jā” un “nē” un “Cits” ir analizētas atsevišķi atšifrējot konkrētas pozīcijas: atbilžu skaits starp (sarkanajām) līnijām atbilst atbildes “jā”, “nē” vai “cits” konkrētajam īpatsvaram. Jāņem vērā, ka atbilžu atšifrējums var atšķirties par apmēram vienu procentpunktu no kopējās sniegtās atbildes kopas, kas skaidrojams ar nepilno skaitļu noapaļošanu.

1.4. Darba devēju aptauja

Šajā ziņojumā atsevišķās vietās darba ņēmēju atbildes tika salīdzinātas ar uzņēmumus un iestādes pārstāvošo personu aptaujas datiem. Paralēli šim pētījumam, kurā tika aptaujāti mazu bērnu vecāki, norisinājās 400 Latvijas uzņēmumu un iestāžu pārstāvju aptauja, kurā atsevišķi jautājumi bija identiski vai līdzīgi, kas ļauj salīdzināt abu aptauju rezultātus. Pilnu darba devēju aptaujas atskaiti var skatīt šeit: www.tiesibsargs.lv, sadaļā pētījumi.

1.5. Izlases raksturojums (%)



Bāze: visi respondenti, skatīt «n=» grafikā

2. Aptaujas rezultāti

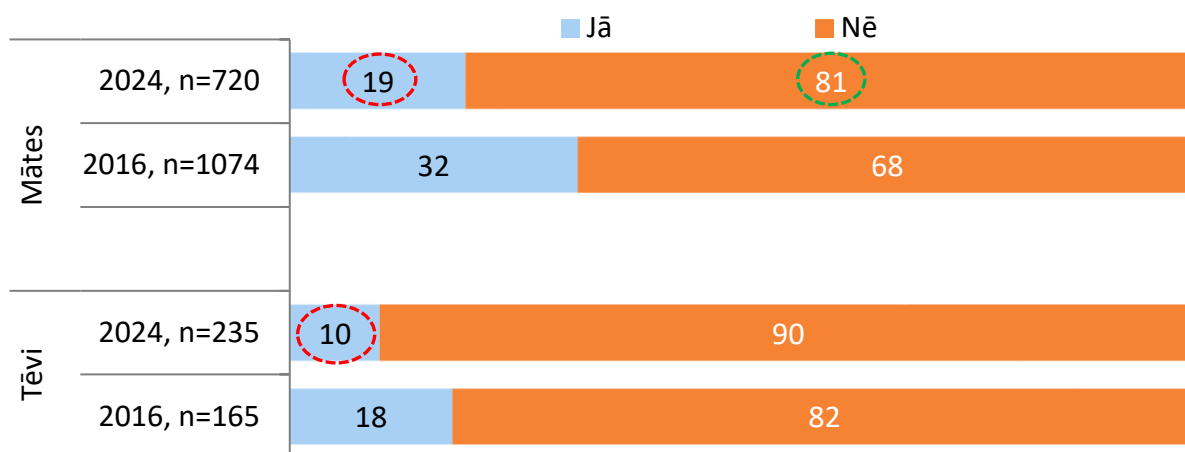
2.1. Jautājumi darba intervijas laikā par ģimenes stāvokli

Neskatoties uz to, ka Darba likuma 33.panta otrā daļa noteic, ka darba intervijā nav pieļaujami tieši vai netieši diskriminējoši jautājumi, 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 (sk. 1.attēlu). Vienlaikus jāatzīmē, ka pēdējo astoņu 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.

Paralēli mazu bērnu aptaujai tika veikta arī darba devēju aptauja par līdzīgiem jautājumiem¹, kas dod iespēju salīdzināt atbildes uz atsevišķiem jautājumiem abos pētījumos. Darba devējiem tika lūgts novērtēt dažādu jautājumu piemērotību darba intervijām. Mazu bērnu vecāku īpatsvars (17%), kuri darba intervijā ir saņēmuši jautājumus par bērniem un ģimenes pieauguma plāniem ir līdzīgs uzņēmumu un iestāžu pārstāvju respondentu skaitam (15%), kuri darba devēju aptaujā atzinuši, ka darba intervijas laikā ir pieļaujami jautājumi par kandidāta ģimenes stāvokli (skatīt 2. attēlu).

¹ [Latvijas Republikas tiesībsargs](#)

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



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

Bāze: visi tēvi un visas mātes, skatīt «n=» grafikā

2. attēls. Jautājumi darba intervijas laikā par ģimenes stāvokli (%) – darba devēji.



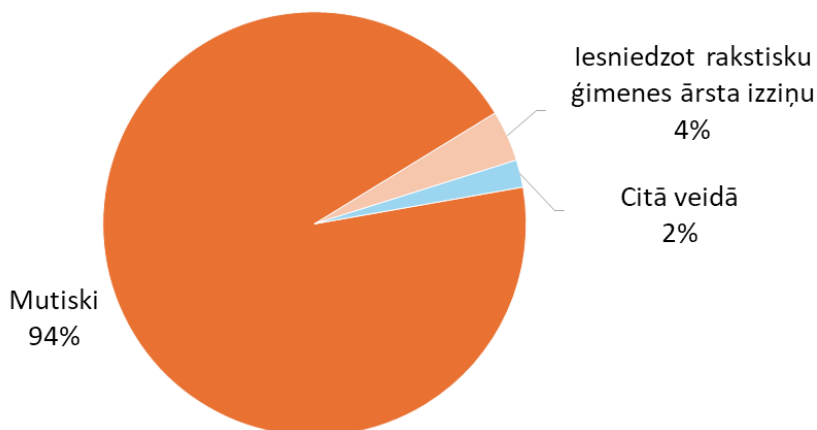
A6. Kurus no minētajiem jautājumiem Jūs uzskatāt par piemērotiem, lai darba devējs uzdotu potenciālajam darba ņēmējam darba intervijās? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, n=405

2.2. Darba devēja informēšana par grūtniecību

Absolūtais vairākums (94%) sieviešu par savu grūtniecību darba devējam paziņoja mutiski un tikai 4% gadījumu sievietes ir iesniegušas rakstisku ģimenes ārsta izziņu vai citā veidā (2%) (sk. 3. attēlu).

3. attēls. Darba devēja informēšana par grūtniecību veids (%).



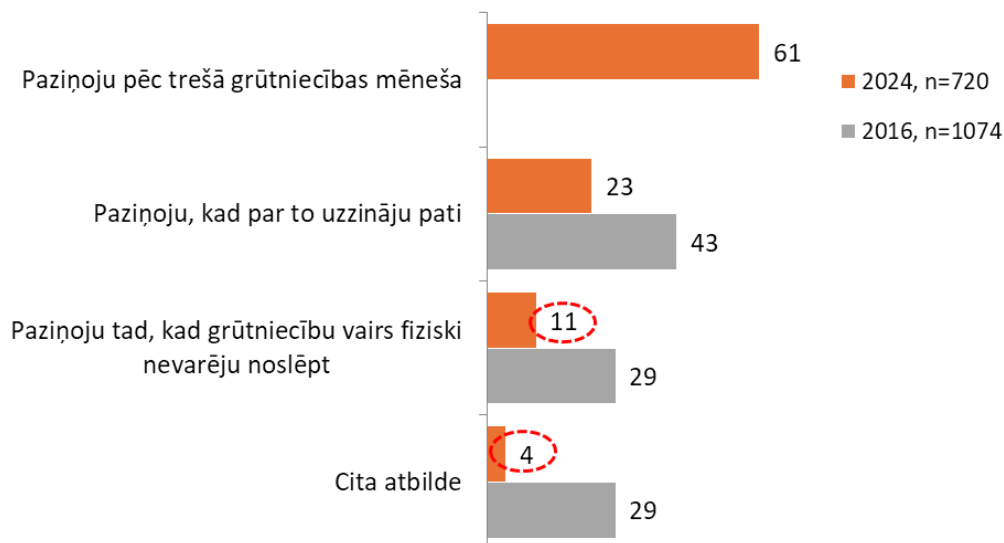
A4. Kā Jūs paziņojāt par savu grūtniecību darba devējam?

Bāze: visas mātes, n=720

Gandrīz divas trešdaļas (61%) sieviešu norādīja, ka darba devējam par savu grūtniecību paziņoja pēc trešā grūtniecības mēneša un 23%, kad pati par to uzzināja (sk. 4. attēlu). Savukārt 11% aptaujas dalībnieču norādīja, ka par grūtniecību darba devējam paziņoja tikai tad, kad to vairs fiziski nevarēja noslēpt un tikai 4% gadījumu mazu bērnu mātes par savu grūtniecību paziņoja darba devējam citā brīdī (no tiem 2% - brīdī, kad grūtniecības dēļ sākās veselības problēmas un 1% - vēlējās, lai neuzliek fiziski smagus/ stresu veicinošus/ papildu pienākumus).

Kopš 2016.gadā veiktās aptaujas ir būtiski samazinājies sieviešu īpatsvars (no 29% 2016.gadā līdz 11% 2024.gadā), kuras par savu grūtniecību darba devēju informēja brīdī, kad to vairs fiziski nevarēja noslēpt.

4. attēls. Darba devēja informēšana par grūtniecību laiks (%).



A5. Kad Jūs paziņojāt par savu grūtniecību darba devējam?

Bāze: visas mātes, skatīt «n=» grafikā

Galvenais iemesls novēlotai darba devēja informēšanai par savu grūtniecību ir personisks (vēlme, lai citi cilvēki uzzina par grūtniecību pēc iespējas vēlāk) (90%) (sk. 5. attēlu). Tomēr vairākos gadījumos norādīti citi iemesli, kas var liecināt par diskrimināciju no darba devēja un kolēģu puses, t.i., nevēlēšanās piedzīvot negatīvu attieksmi no darba devēja puses (22%), nevēlēšanās piedzīvot negatīvu attieksmi no kolēģu puses (11%). Atbildēs parādās arī dažādas bailes, piemēram, bailes nesaņemt cerēto vai plānoto prēmiju, piemaksu (5%), bailes, ka var netikt pagarināts darba līgums uz noteiktu laiku (4%), bailes nesaņemt cerēto/ plānoto paaugstinājumu darbā (4%), bailes tikt atlaistai (1%) vai nesaņemt uzaicinājumu uz plānotām apmācībām vai komandējumu (1%).

5. attēls. Iemesli novēlotai paziņošanai darba devējam par grūtniecību (%)

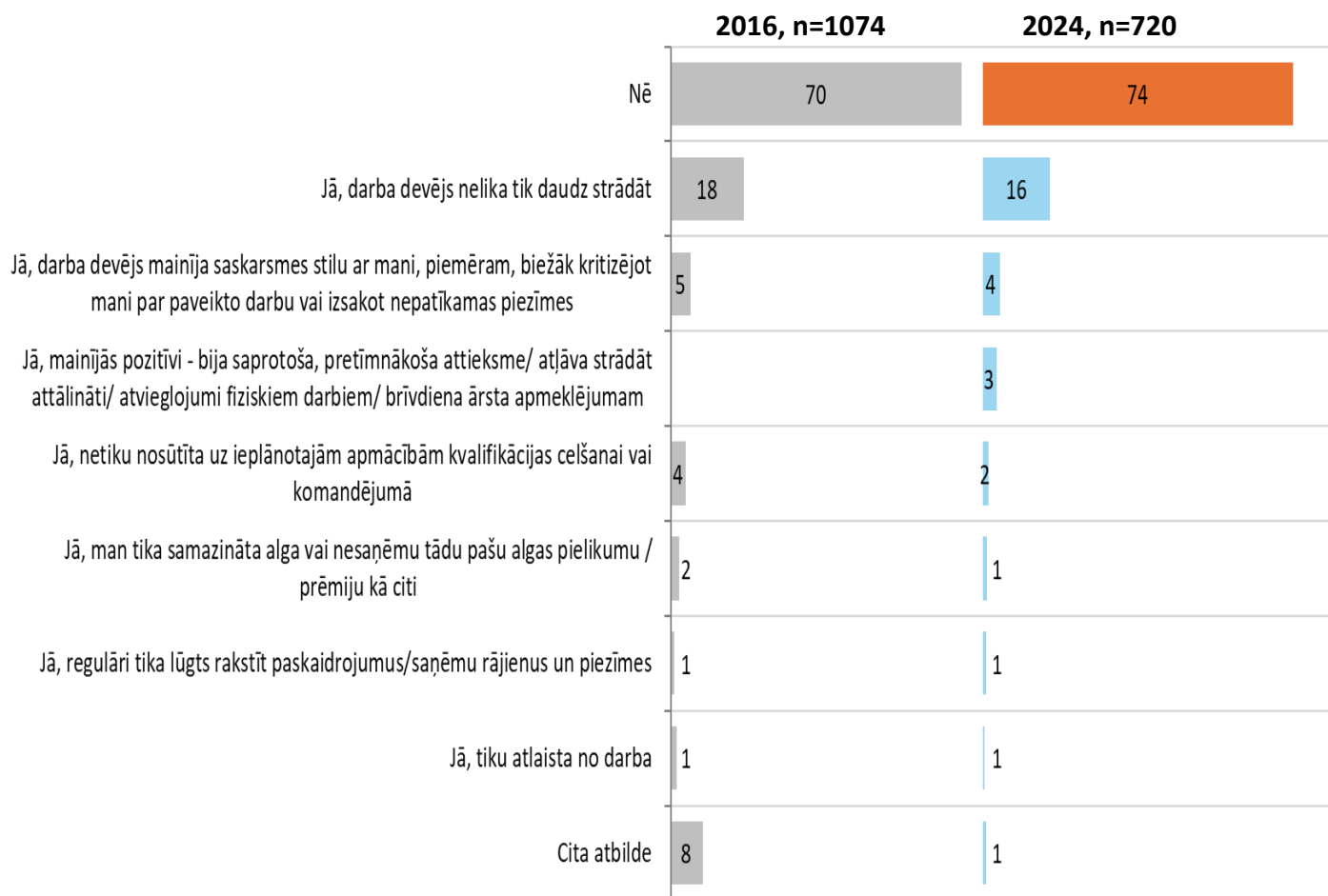


A6. Kādēļ tik vēlu paziņojāt darba devējam par grūtniecību? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: mātes, kuras darba devējam par savu grūtniecību paziņoja tad, kad grūtniecību vairs fiziski nevarēja noslēpt, n=79

Lielākoties attieksme no darba devēju puses pēc paziņošanas par grūtniecību nemainījās (74%) un salīdzinājumā ar 2016.gada aptauju darba devēju īpatsvars, kuri nemainīja savu attieksmi pēc paziņojuma par grūtniecību, ir pieaudzis par 4% (no 70% 2016.gadā līdz 74% 2024.gadā) (sk. 6. attēlu). Lai arī no tiem 26% darba devējiem, kuri mainīja savu attieksmi, 16% ir pozitīvi gadījumi, jo darba devējs pārskatīja darba apjomu un nelika tik daudz strādāt vai attieksme no darba devēja puses bija saprotoša, pretimnākoša, atļāva strādāt attālināti, atbrīvoja no fiziskiem darbiem, piešķīra brīvdienu ārsta apmeklējumam (3%). Tajā pašā laikā grūtnieces pēc paziņošanas darba devējam ir saņēmušas negatīvu pieredzi, t.i. darba devējs mainīja saskarsmes stilu, biežāk kritizējot par paveikto darbu vai izsakot nepatīkamas piezīmes (4%), netika nosūtīta uz ieplānotajām apmācībām kvalifikācijas celšanai vai komandējumā (2%), tikai samazināta alga vai nesaņēma tādu pašu algas pielikumu vai prēmiju kā citi kolēģi (1%), regulāri tika lūgts rakstīt paskaidrojumus vai saņemt rājienu, piezīmes vai tika atļaidīta no darba (1%).

6. attēls. Darba devēju attieksme pret nodarbinātajām grūtniecēm (%)



A7. Vai darba devēja attieksme mainījās pret Jums pēc tam, kad paziņojāt par savu grūtniecību?

Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visas mātes, skatīt «n=» grafikā

2.3. Piedāvātās iespējas vai priekšrocības grūtniecei darba vietā

54% aptaujas dalībnieču norādīja, ka grūtniecības laikā, strādājot uzņēmumā vai iestādē, varēja apmeklēt ārstu darba laikā (sk. 7. attēlu) – šos datus apstiprina arī darba devēju aptauja, kur 61% aptaujāto uzņēmumu vai iestāžu pārstāvju norādīja, ka ir šāda iespēja (sk. 8. attēlu). Daļai nodarbināto sieviešu 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

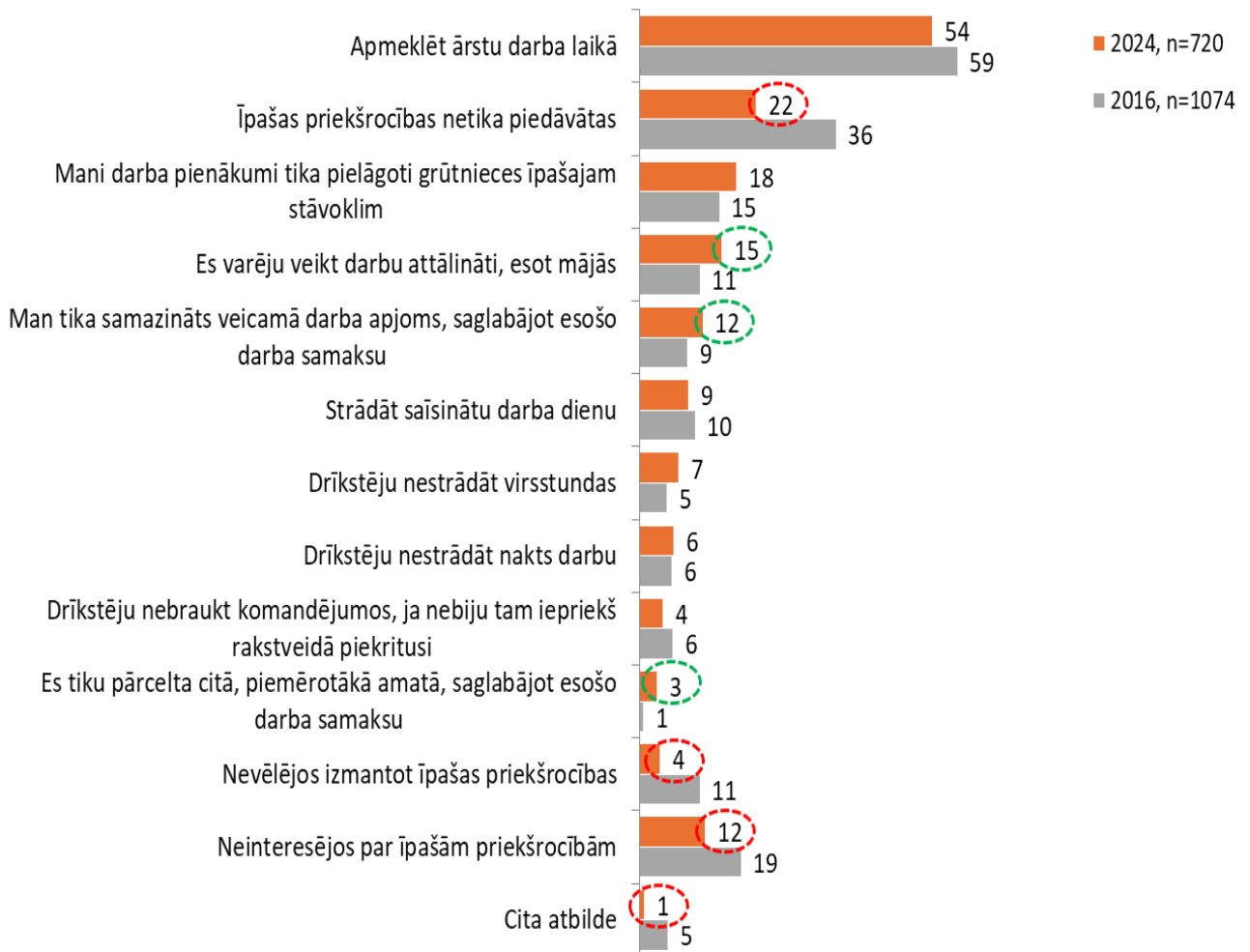
nestrādāt naktsdarbu, 4% drīkstēja nebaupt komandējumos, ja nebija tam iepriekš rakstveidā piekritusi un 3% pārceltas citā, piemērotākā amatā, saglabājot esošo darba samaksu).

2024.gada aptauja iezīmē pozitīvu tendenci, jo sieviešu īpatsvars, kurām grūtniecības laikā netika nodrošinātas nekādas normatīvajā regulējumā noteiktās tiesības, ir samazinājies (no 36% 2016.gadā līdz 22% 2024.gadā). Jāuzsver, ka arī jau iepriekš minētājā darba devēju aptaujā (kas norisinājās paralēli darba ņēmēju aptaujai)², uzņēmumu un iestāžu pārstāvji norādījuši, ka gandrīz katrā piektajā uzņēmumā vai iestādē darbiniecēm – grūtniecēm netiek nodrošinātas nekādas normatīvajā regulējumā noteiktās tiesības (18%) (skatīt 8. attēlu). Pozitīvi ir vērtējams fakts, ka kopš iepriekšējās 2016.gadā veiktās aptaujas ir samazinājies sieviešu īpatsvars, kuras pašas nav interesējušās par īpašajām priekšrocībām grūtniecēm (no 19% 2016.gadā līdz 12% 2024.gadā) vai nav vēlējušās izmantot grūtniecēm paredzētās īpašās priekšrocības (no 11% 2016.gadā līdz 4% 2024.gadā).

Turpinot analizēt darba devēju aptaujas datus, tad tiek norādīts, ka uzņēmumos vai iestādēs strādājošajām grūtniecēm tiek nodrošinātas arī šādas iespējas: veikt darbu attālināti, no mājām (40% darba devēji), darba, darba apstākļu pielāgošanu grūtnieces īpašajam stāvoklim (38%), saīsināta darba diena/ samazināts darba apjoms, saglabājot esošo darba samaksu (30%) vai pārcelšana citā, piemērotākā amatā, saglabājot esošo darba samaksu (9%), nepilns darba laiks (28%) un nesūtīšana komandējumos, ja darbinieces izteikušas šādu vēlēšanos (17%).

² [Latvijas Republikas tiesībsargs.](#)

7. 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=» grafikā

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



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

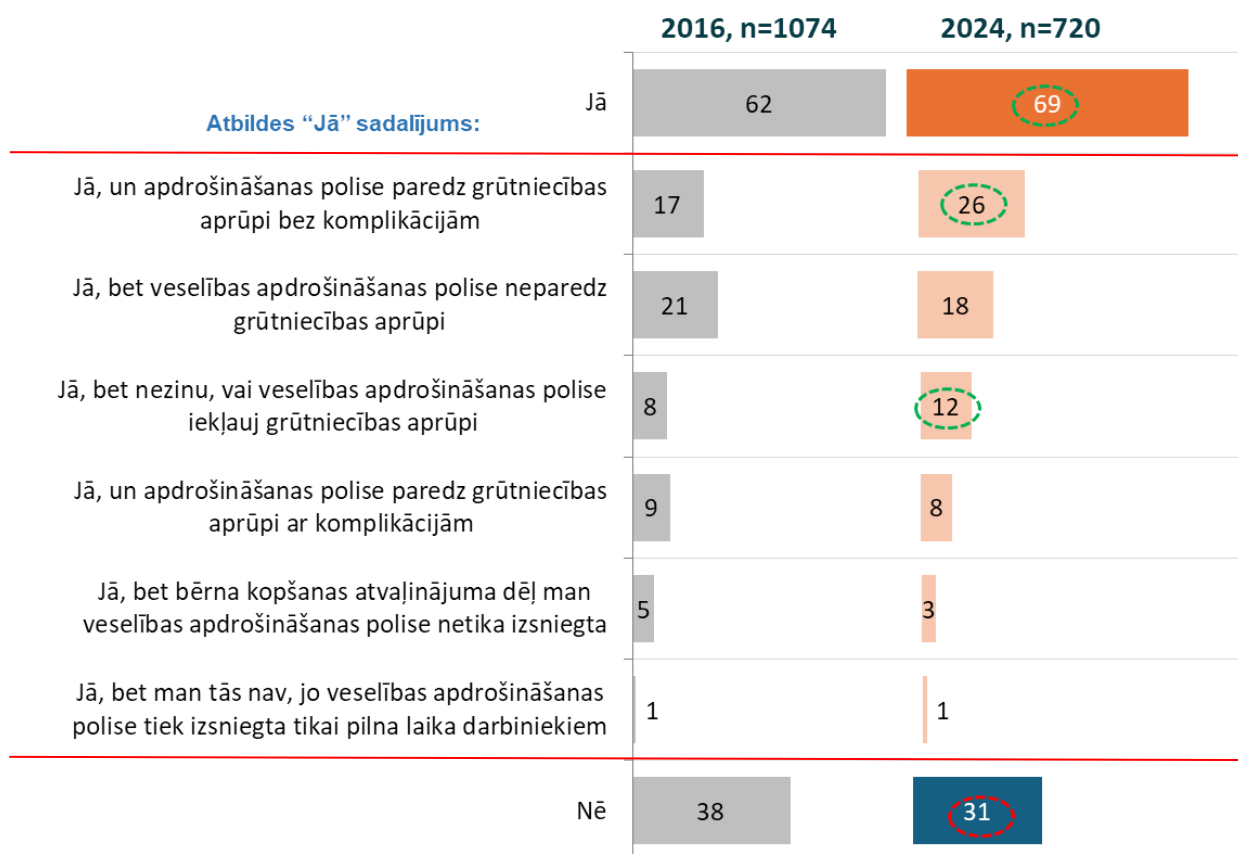
Bāze: visi respondenti, n=405

Vairāk nekā divas trešdaļas (69%) sieviešu – mazu bērnu mātes norādījušas, ka viņu darbavietās darba devējs veic darbinieku veselības apdrošināšanu (sk. 9. attēlu) un tas ir par 7% vairāk nekā 2016.gadā (62%). Salīdzinājumā ar 2016.gadu (38%) 2024.gada aptaujā par 7% mazāk sieviešu – mazu bērnu mātes norādījušas, ka viņu darbavietās darba devējs neveic darbinieku veselības apdrošināšanu (31%). Tajā pašā laikā jau minētajā darba devēju aptaujā vairāk nekā puse (57%) uzņēmumu vai iestāžu pārstāvju norādījuši, ka vispār netiek veikta darbinieku veselības apdrošināšana (sk.10. attēlu).

Salīdzinājumā ar 2016.gadu (17%) 2024.gada aptaujā par 9% pieaudzis sieviešu – mazu bērnu māšu īpatsvars, kuras norādījušas, ka viņu no darba devēja puses nodrošinātā veselības polise paredz grūtniecības aprūpi bez komplikācijām (26%) un par 4% (no 8% 2016.gadā līdz 12% 2024.gadā) pieaudzis sieviešu īpatsvars, kuras norādījušas, ka nezina vai nodrošinātā veselības polise ietver grūtniecības aprūpi. Būtiski nav mainījies atbilžu īpatsvars gadījumiem, kad apdrošināšanas polise paredz grūtniecības aprūpi ar komplikācijām (8% 2024.gadā salīdzinājumā ar 9% 2016.gadā) un kad apdrošināšanas polise neparedz grūtniecības aprūpi (18% 2024.gadā

salīdzinājumā ar 21% 2016.gadā). Ir samazinājies to respondentu skaits, kas norāda, ka bērna kopšanas atvaļinājums bija iemesls, veselības apdrošināšanas polises nesaņemšanai (3% 2024.gadā, 5% 2016.gadā). Lai arī maz, tomēr 1% gadījumu aptaujas dalībnieces norāda, ka darba devējs veselības apdrošināšanas polises izsniedz tikai pilna laika darbiniekiem.

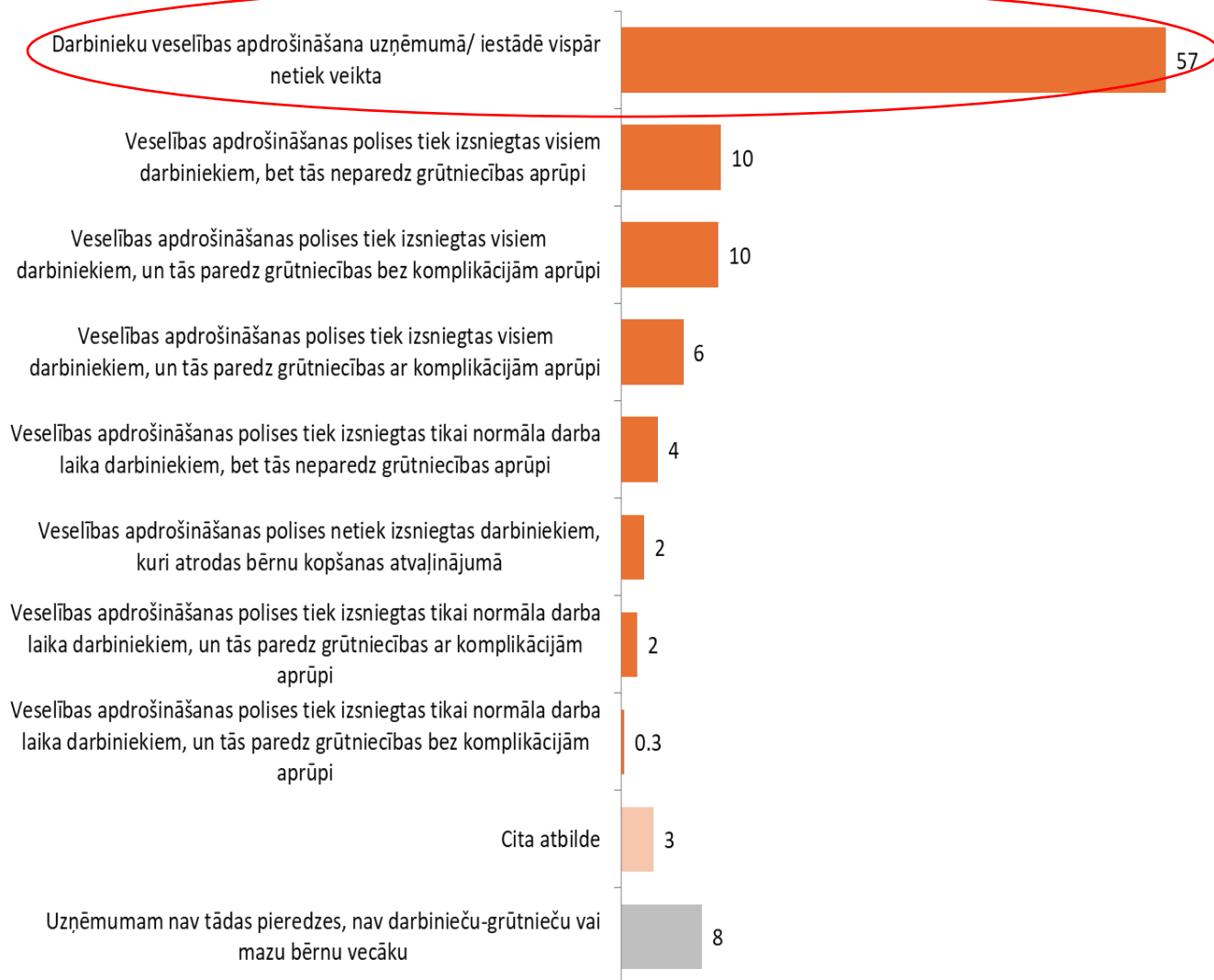
9. attēls. Veselības apdrošināšana darba vietā (%) – darba ņēmēji.



A10. Vai Jūsu darba devējs veica savu darbinieku veselības apdrošināšanu?

Bāze: visas mātes, skatīt «n=» grafikā

**10. attēls. Veselības apdrošināšana darbiniecēm-grūtniecēm un mazu bērnu vecākiem (%) –
darba devēji.**



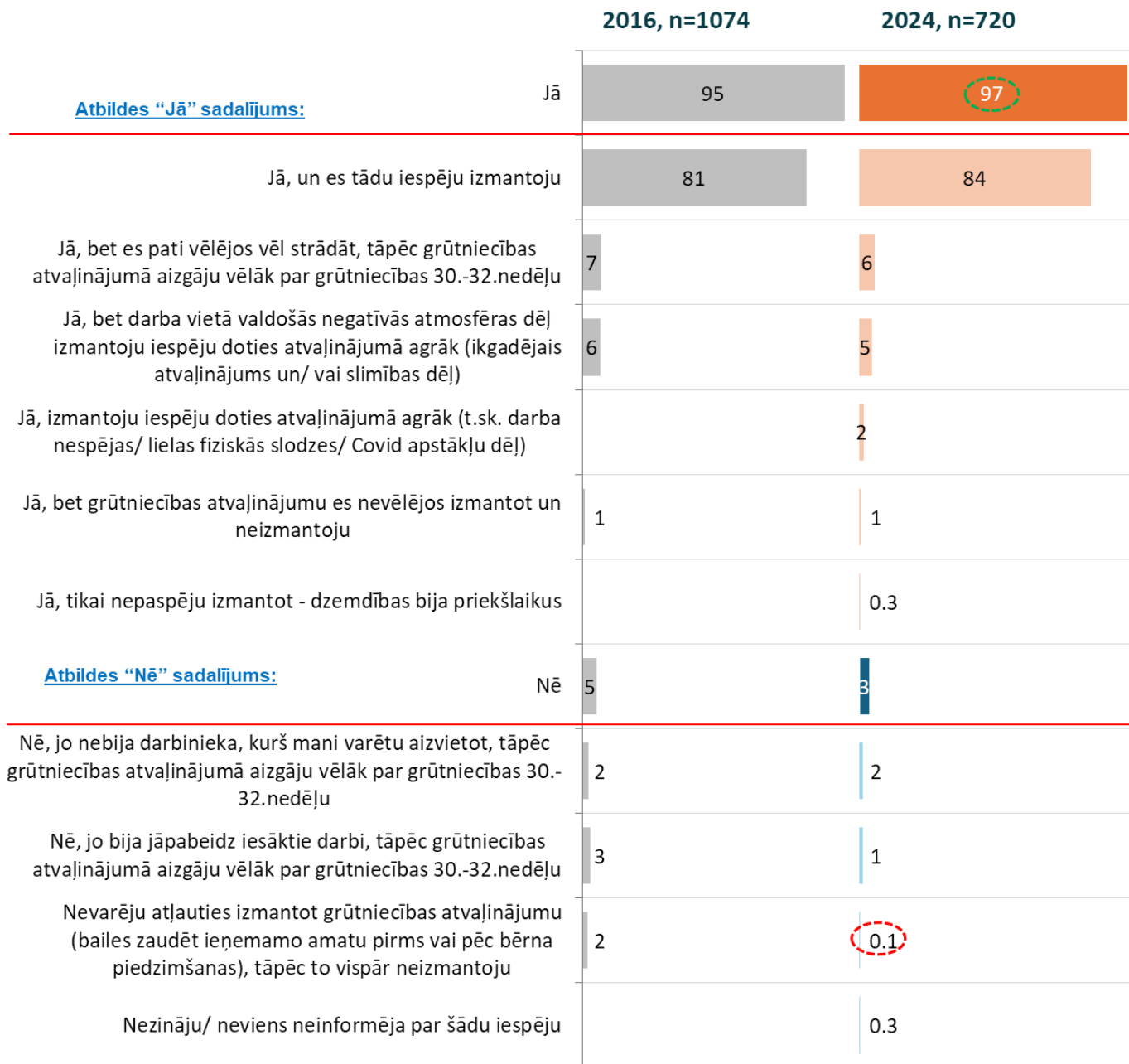
A10. Kāda ir uzņēmuma/ iestādes politika veselības apdrošināšanā darbiniecēm-grūtniecēm un mazu bērnu vecākiem? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, n=405

2.4. Atvaļinājumi, kas paredzēti vecākiem

Absolūtais vairākums (97%) sieviešu, kas ir par 2% vairāk nekā 2016.gadā (95%), norādīja, ka darba devējs viņām nodrošināja iespēju savlaicīgi (t.i., grūtniecības 30.-32.nedēļā) doties grūtniecības atvaļinājumā (sk. 11. attēlu). Līdzīgi arī darba devēju aptaujas pārstāvji ir norādījuši, ka uzņēmums vai iestāde savām darbiniecēm piešķir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumus tajā laikā, kad viņas vēlas izmantot un ļoti reti norādījuši, ka darbiniecēm – grūtniecēm tiek piešķirts grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, ja uzņēmums vai iestāde var nodrošināt darba gaitu (0.2%) vai ilgstoša prombūtne var būt saskaņojama vismaz mēnesi iepriekš, lai varētu nodrošināt darba procesu nepārtrauktību (0.3%) (sk.12. attēlu). Tomēr jāatzīmē, ka 3% darbiniecēm – grūtniecēm ir bijusi negatīva pieredze, kad nav nodrošināta savlaicīga iespēja doties grūtniecības atvaļinājumā, jo nebija darbinieka, kurš varētu aizvietot (2%), bija jāpabeidz iesākie darbi (1%), nevarēja atļauties izmantot grūtniecības atvaļinājumu (bailes zaudēt ieņemamo amatu pirms vai pēc bērna piedzimšanas) (0.1%) vai arī darba devējs nebija informējis par iespēju savlaicīgi doties atvaļinājumā (0.3%). Savukārt 2% sieviešu ir izmantojušas iespēju doties atvaļinājumā agrāk.

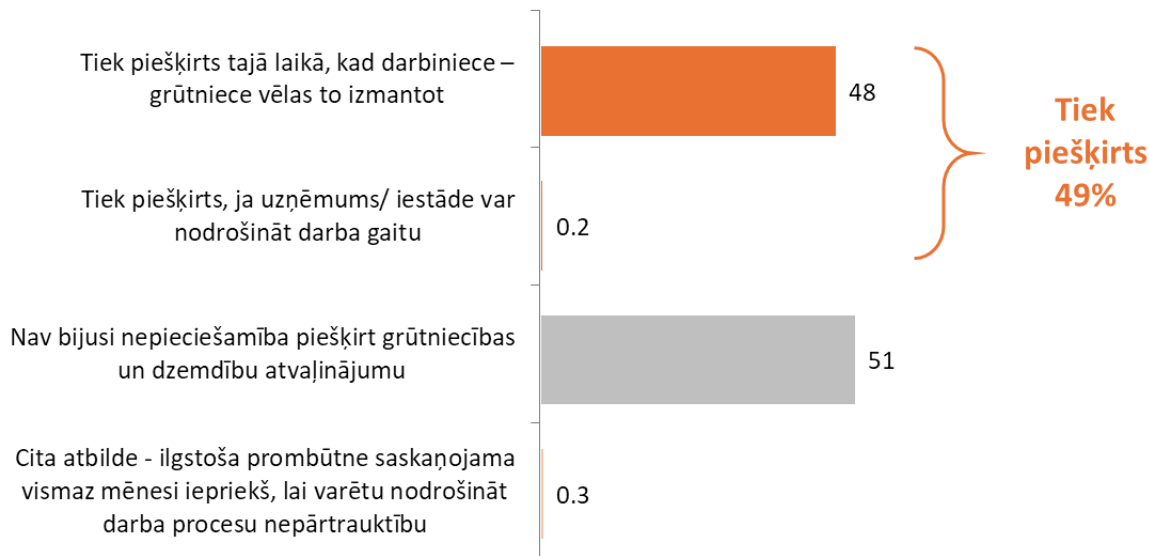
11. attēls. Iespēja savlaicīgi doties grūtniecības atvaļinājumā (%) – darba ņēmēji.



A9. Vai darba vietā Jums tika nodrošināta iespēja savlaicīgi (t.i., grūtniecības 30.-32.nedēļa) doties grūtniecības atvaļinājumā?

Bāze: visas mātes, skatīt «n=» grafikā

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

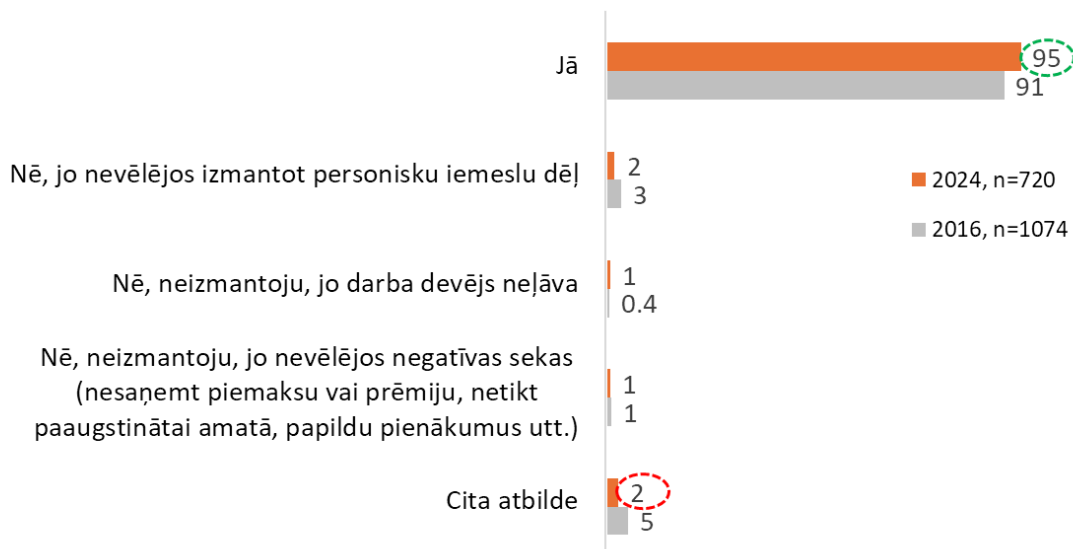


A15. Kā Jūsu uzņēmums/ iestāde piešķir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu darbiniecēm – grūtniecēm? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, n=405

Absolūtais vairākums (95%) (kas ir par 4% vairāk nekā 2016.gadā (91%)) sieviešu – māšu norāda, ka ir izmantojušas bērna kopšanas atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas (vismaz 1 gadu) (sk. 13.attēlu). Ja 2% aptaujas dalībnieču norādījušas, ka nav vēlējušās izmantot personisku iemeslu dēļ, tad 1% gadījumu nav izmantots, jo darba devējs neļāva un 1% nav izmantots, lai izvairītos no negatīvām sekām (nesaņemt piemaksu vai prēmiju, netikt paaugstinātai amatā, nesāņemt papildu pienākumus utt.). Darba devēju aptaujas pārstāvji norādījuši, ka uzņēmums vai iestāde saviem darbiniekiem piešķir bērna kopšanas atvaļinājumu tajā laikā, kad darbiniece to vēlas izmantot, uzsverot, ka 2% gadījumu bērna kopšanas atvaļinājums līdz pusotram gadam tiek piešķirts tikai darbiniecēm – sievietēm un tomēr retāk (0.4% gadījumu) norādījuši, ka bērna kopšanas atvaļinājums līdz pusotram gadam uzņēmumā vai iestādē netiek piešķirts (sk. 14. attēlu).

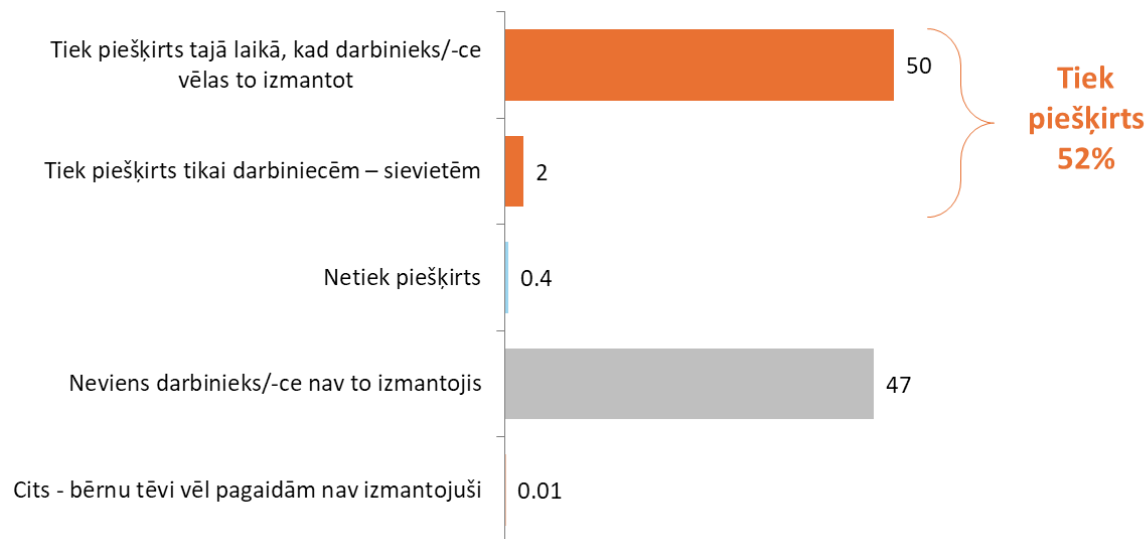
13. attēls. Bērna kopšanas atvaļinājuma pēc bērna piedzimšanas izmantošana (%) – darba ņēmēji.



A11. Vai Jūs izmantojāt bērna kopšanas atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas (vismaz 1 gadu)?

Bāze: visas mātes, skatīt «n=» grafikā

14. attēls. Bērnu kopšanas atvaļinājuma piešķiršana (%) – darba devēji.



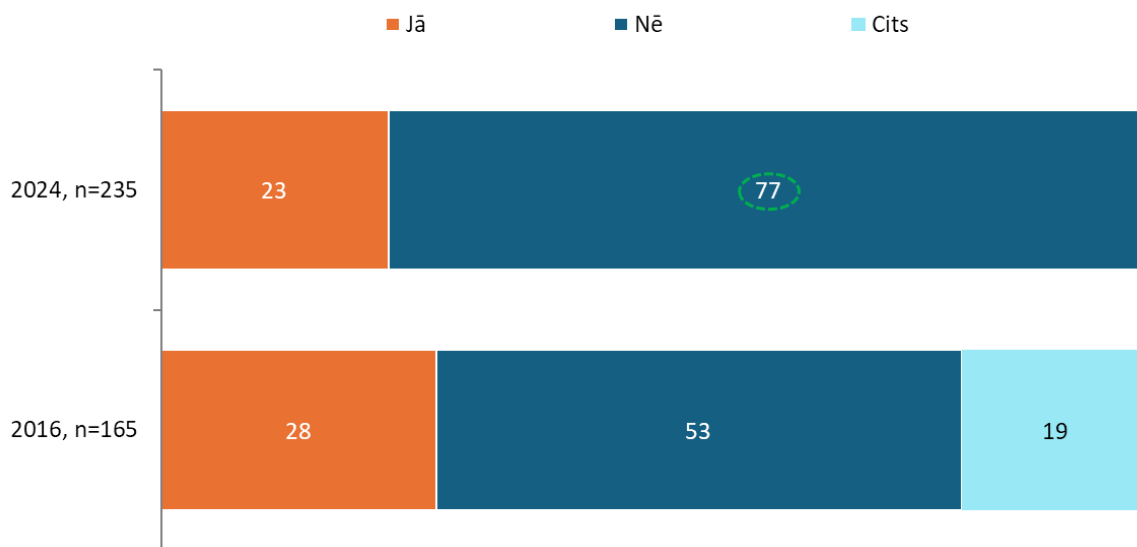
A16. Kā Jūsu uzņēmums/ iestāde piešķir bērnu kopšanas atvaļinājumu līdz pusotram gadam?

Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, n=405

Saskaņā ar pētījuma datiem, iezīmējas izteikta tendence – mazu bērnu tēvi arvien retāk izmanto bērnu kopšanas atvaļinājumu: ja 2016.gadā to netika izmantojuši 53% aptaujāto, tad 2024.gadā uz to jau norāda 77% mazu bērnu tēvu. (sk. 15. attēlu). Vaicāti par iemesliem, kas attur jaunus tēvus izmantot tiem pienākošo atvaļinājumu, vairāk nekā puse (56%) mazu bērnu tēvi norādījuši, ka nav izmantojuši bērnu kopšanas atvaļinājumu personisku iemeslu dēļ (sk. 16. attēlu). Tomēr 12% gadījumu mazu bērnu tēvi norādījuši, ka bērna kopšanas atvaļinājums nav izmantots, lai izvairītos no negatīvām sekām (nesaņemt piemaksu vai prēmiju, netikt paaugstinātam amatā, nesāņemt papildu pienākumus utt.) un 3% gadījumu neļāva darba devējs. No tiem mazu bērnu tēviem, kuri ir izmantojuši bērna kopšanas atvaļinājumu, vairākums (85%) kā iemeslu norādījuši paša vēlēšanos un tikai neliela daļa (13%) atzinuši, ka ir izmantojuši bērna kopšanas atvaļinājumu, jo valsts daļu no tā ir noteikusi kā obligātu (sk. 17. attēlu).

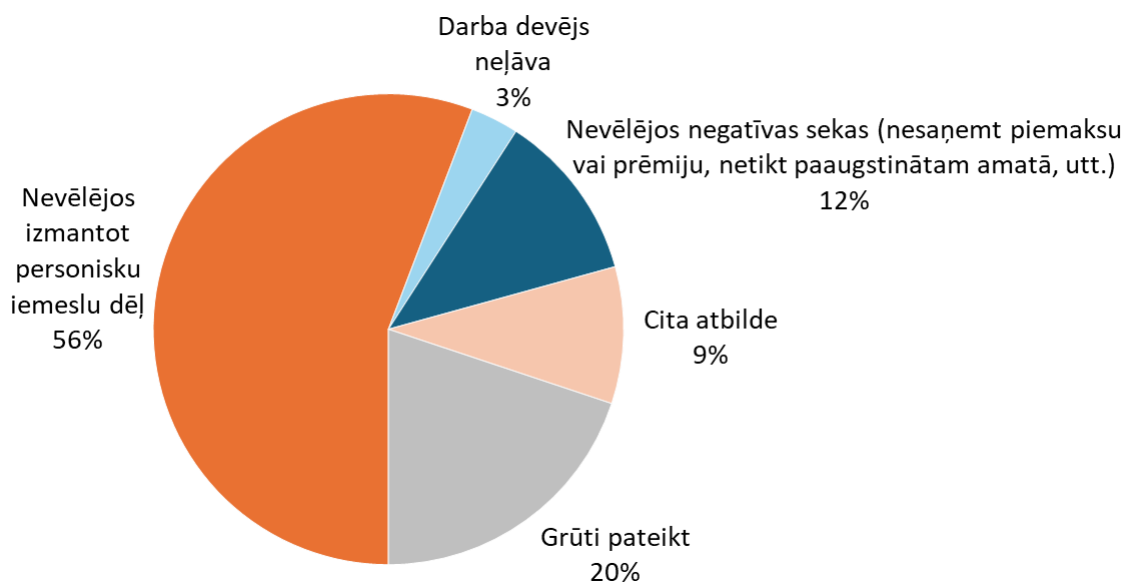
15. attēls. Bērna kopšanas atvaļinājuma pēc bērna piedzimšanas izmantošana (%).



A13. Vai Jūs izmantojāt bērna kopšanas atvaļinājumu?

Bāze: visi tēvi, skatīt «n=» grafikā

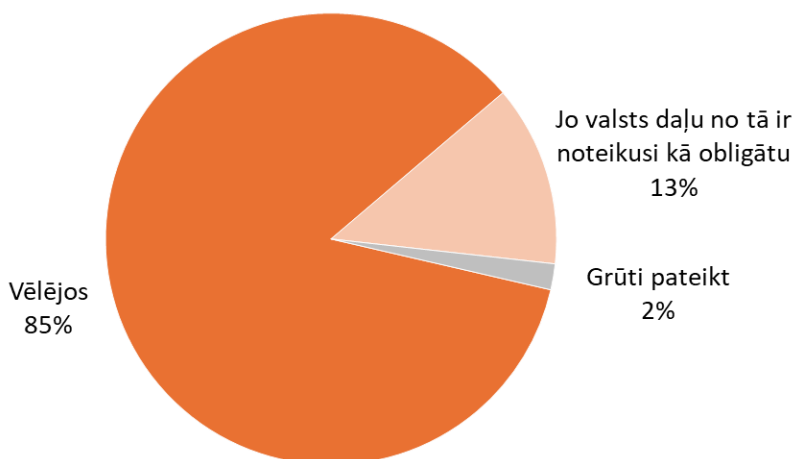
16. attēls. Bērna kopšanas atvaļinājuma pēc bērna piedzimšanas neizmantošanas iemesli (%)



A14a. Kādēļ Jūs neizmantojāt bērna kopšanas atvaļinājumu?

Bāze: tēvi, kuri neizmantoja bērna kopšanas atvaļinājumu, n=181

17. attēls. Bērna kopšanas atvaļinājuma pēc bērna piedzimšanas izmantošanas iemesli (%)



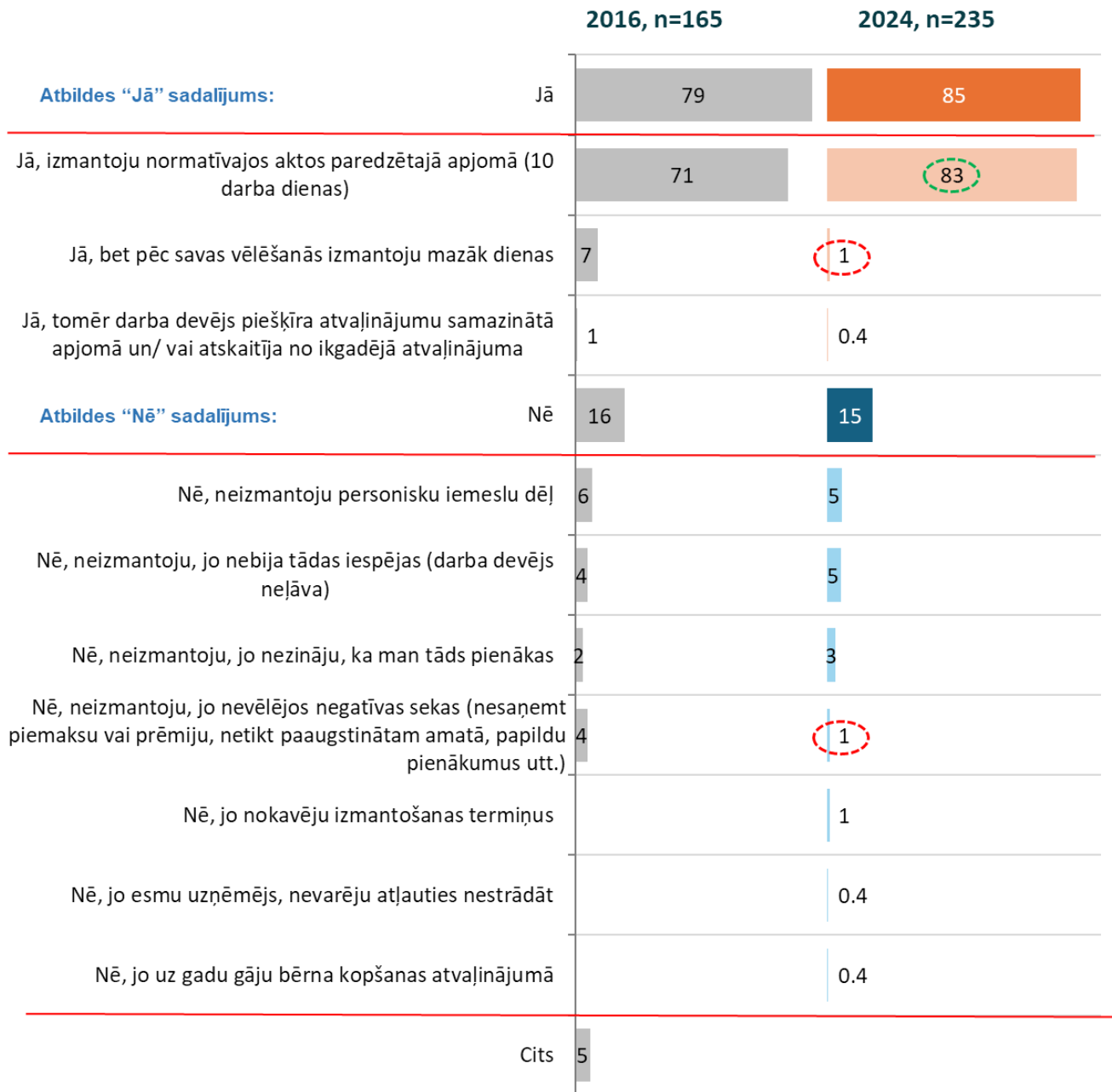
A14. Kāpēc Jūs izmantojāt bērna kopšanas atvaļinājumu?

Bāze: tēvi, kuri izmantoja bērna kopšanas atvaļinājumu, n=54

Lai arī saskaņā ar 2024.gadā veiktās mazu bērnu vecāku aptaujas datiem, bērnu tēvi ir retāk izmantojuši bērna kopšanas atvaļinājumu, tomēr par 12% (no 71% 2016.gadā līdz 83% 2024.gadā) ir pieaudzis mazu bērnu tēvu īpatsvars, kuri pilnā apmērā ir izmantojuši tiesības uz bērna tēvam paredzēto atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas (10 darba dienas) (sk. 18. attēlu). Šogad tēvi retāk nekā 2016.gadā ir izmantojuši bērna tēvam paredzēto atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas īsāku periodu, kas iespējams, ja tēvs izsaka tādu vēlēšanos (1% 2024.gadā salīdzinājumā ar 7% 2016.gadā). 2024.gadā (15%) līdzīgs īpatsvars 2016.gadā veiktajai aptaujai (16%) mazu bērnu tēvu norādījis, ka nav izmantojuši tiesības uz bērna tēvam paredzēto atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas (10 darba dienas) personisku iemeslu dēļ (5%), nav bijusi tāda iespēja, jo darba devējs neļāva (5%), nokavēja izmantošanas termiņus (1%), neizmantoja, lai izvairītos no negatīvām sekām no darba devēja puses attiecībā uz piemaksu, prēmiju, paaugstināšanu amatā vai papildu pienākumiem (1%) vai nezināja, ka tāds pienākas (3%).

Darba devēju aptaujas pārstāvji norādījuši, ka uzņēmums vai iestāde saviem darbiniekiem pēc bērna piedzimšanas nodrošina iespēju izmantot Darba likuma 155.panta pirmajā daļā paredzēto atvaļinājumu tēviem pilnā apmērā, tomēr 6% gadījumu atzinuši, ka bērna tēvs var izmantot ikgadējo atvaļinājumu (sk. 19. attēlu).

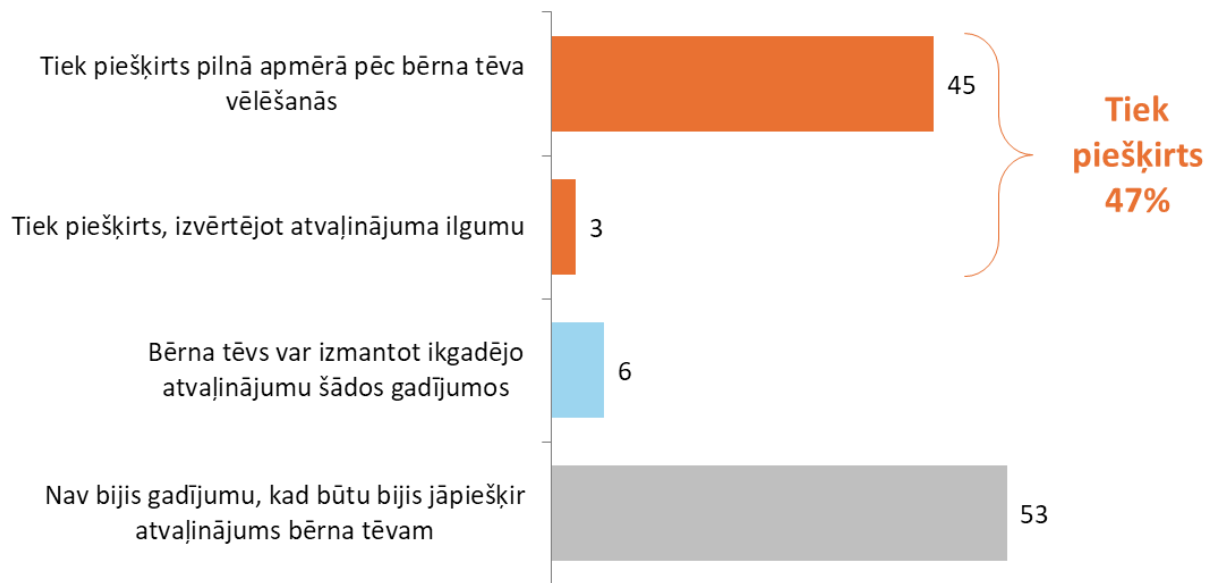
18. attēls. Tiesību uz atvaļinājumu bērna tēvam izmantošana (%) - darba ņēmēji.



A12. Vai Jūs izmantojāt bērna tēvam paredzēto atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas (10 darba dienas)?

Bāze: visi tēvi, skatīt «n=» grafikā

19. attēls. Tiesību uz atvaļinājumu bērna tēvam izmantošana (%) - darba devēji.



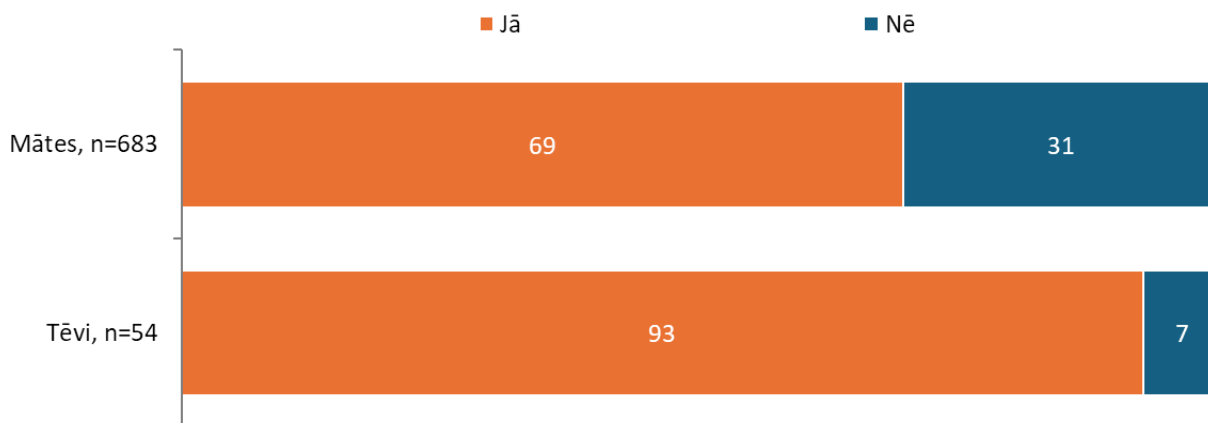
A14. Kā Jūsu uzņēmums/ iestāde piešķir atvaļinājumu bērna tēvam pēc bērna piedzimšanas 10 darba dienas? Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, n=405

2.5. Darba attiecības pēc bērna kopšanas atvaļinājuma

Vairāk nekā divas trešdaļas (69%) mazu bērnu mātes un absolūtais vairākums (93%) mazu bērnu tēvu norādījuši, ka pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir atgriezušies un turpinājuši strādāt algotu darbu tajā pašā uzņēmumā vai iestādē (sk. 20. attēlu).

20. attēls. Darba atsākšana tajā pašā darba vietā pēc bērna/ bērnu piedzimšanas (%).

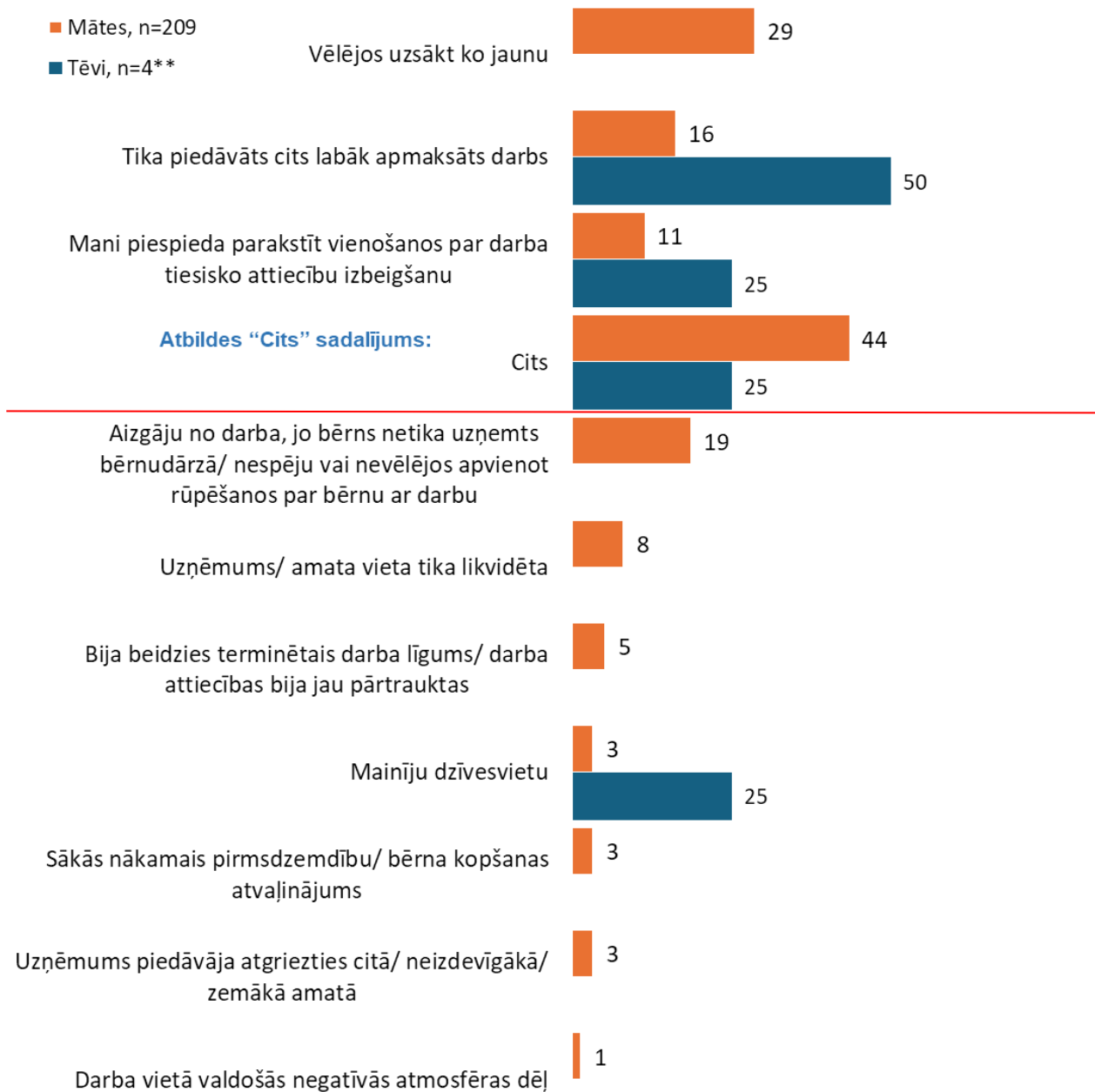


Q3. Vai Jūs atsākat strādāt algotu darbu tajā pašā uzņēmumā/iestādē pēc bērna/ bērnu piedzimšanas?

Bāze: mātes un tēvi, kuri izmantoja bērna kopšanas atvaļinājumu, skatīt «n=» grafikā

Mātes (29%) kā galveno neatgriešanās iemeslu tajā pašā uzņēmumā vai iestādē pēc bērna kopšanas atvaļinājuma norāda vēlmi uzsākt ko jaunu (sk. 21. attēlu). Savukārt tēviem kā galvenais iemesls tika minēts labāk apmaksāta darba piedāvājums (50%), mātes šādu atbildi sniedza vien 16% gadījumu. 11% gadījumu mātes un 25% gadījumu mazu bērnu tēvi bijuši spiesti parakstīt vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Vēl abu vecāku vidū kā neatgriešanās iemesls tajā pašā uzņēmumā vai iestādē pēc bērna vai bērnu piedzimšanas norādīts dzīvesvietas maiņa (3% mātēm un 25% tēviem). Tomēr bez tā mazu bērnu mātes vēl norādījušas citus neatgriešanās iemeslus tajā pašā uzņēmumā vai iestādē pēc bērna kopšanas atvaļinājuma: bērns netika uzņemts bērnudārzā/ nespēja vai nevēlējās apvienot rūpēšanos par bērnu ar darbu (19%), uzņēmums vai amata vieta tika likvidēta (8%), bija beidzies terminētais darba līgums/ darba attiecības bija jau pārtrauktas (5%), sākās nākamais pirmsdzemdību/ bērna kopšanas atvaļinājums (3%), uzņēmums piedāvāja atgriezties citā, neizdevīgākā vai zemākā amatā (3%) vai darba vietā valdošās negatīvās atmosfēras dēļ (1%).

21. attēls. Darba atsākšana tajā pašā darba vietā pēc bērna/ bērnu piedzimšanas (%).



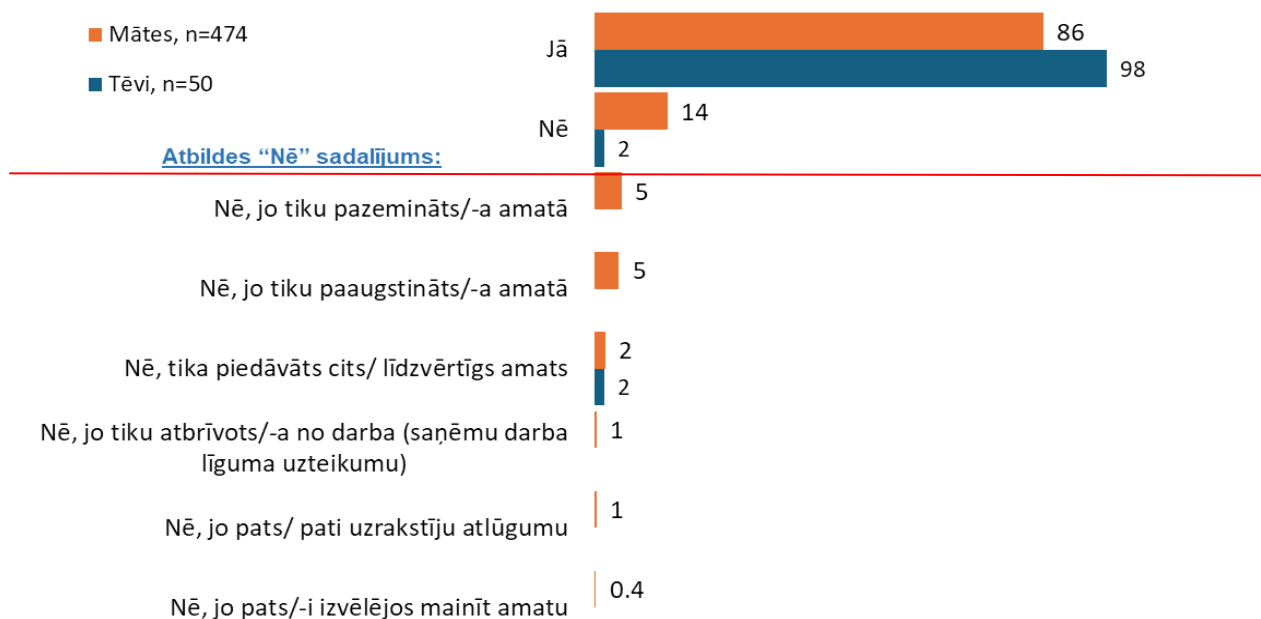
Q4. Kādēļ Jūs neatgriezāties tajā pašā uzņēmumā/ iestādē pēc bērna/ bērnu piedzimšanas?

Bāze: mātes un tēvi, kuri neatgriezās tajā pašā uzņēmumā/ iestādē pēc bērna/ bērnu piedzimšanas, skatīt «n=» grafikā

Vairākums (86%) mātes un absolūtais vairākums (98%) bērnu tēvu, kuri ir izmantojuši bērna kopšanas atvaļinājumu un atgriezušies pēc tā tajā pašā uzņēmumā vai iestādē, ir norādījuši, ka no darba devēja puses tika saglabāta iepriekšējā darba vieta vai amats (sk. 22. attēlu). Tēviem pārējos gadījumos ir piedāvāts cits, līdzvērtīgs amats (2%) un arī mātēm pārējos gadījumos ir piedāvāts cits, līdzvērtīgs amats (2%), saņemts paaugstinājums (5%), pēc pašu vēlēšanās ir mainījušas amatu (0.4%) vai uzrakstījušas atlūgumu (1%), tomēr 5% tikušas pazeminātas amatā, 1% gadījumos atbrīvotas no darba (saņēmušas darba līguma uzteikumu).

Jāatzīmē, ka darba devēju aptaujas pārstāvji³ nav norādījuši, ka kādu no darbiniekiem pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma būtu pazeminājuši amatā, tajā pašā laikā atsevišķos gadījumos norādījuši, ka ar darbinieci – sievieti pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma ir izbeigtas darba tiesiskās attiecības uz vienošanās pamata (1%), darbinieces – sievietes pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma ir saņēmušas uzteikumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu (0.1%) vai ar darbinieku – vīrieti pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma ir izbeigtas darba tiesiskās attiecības uz vienošanās pamata (0.1%) (sk. attēlu 23).

22. attēls. Darba vietas/ amata saglabāšana pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma - darba ņēmēji (%).

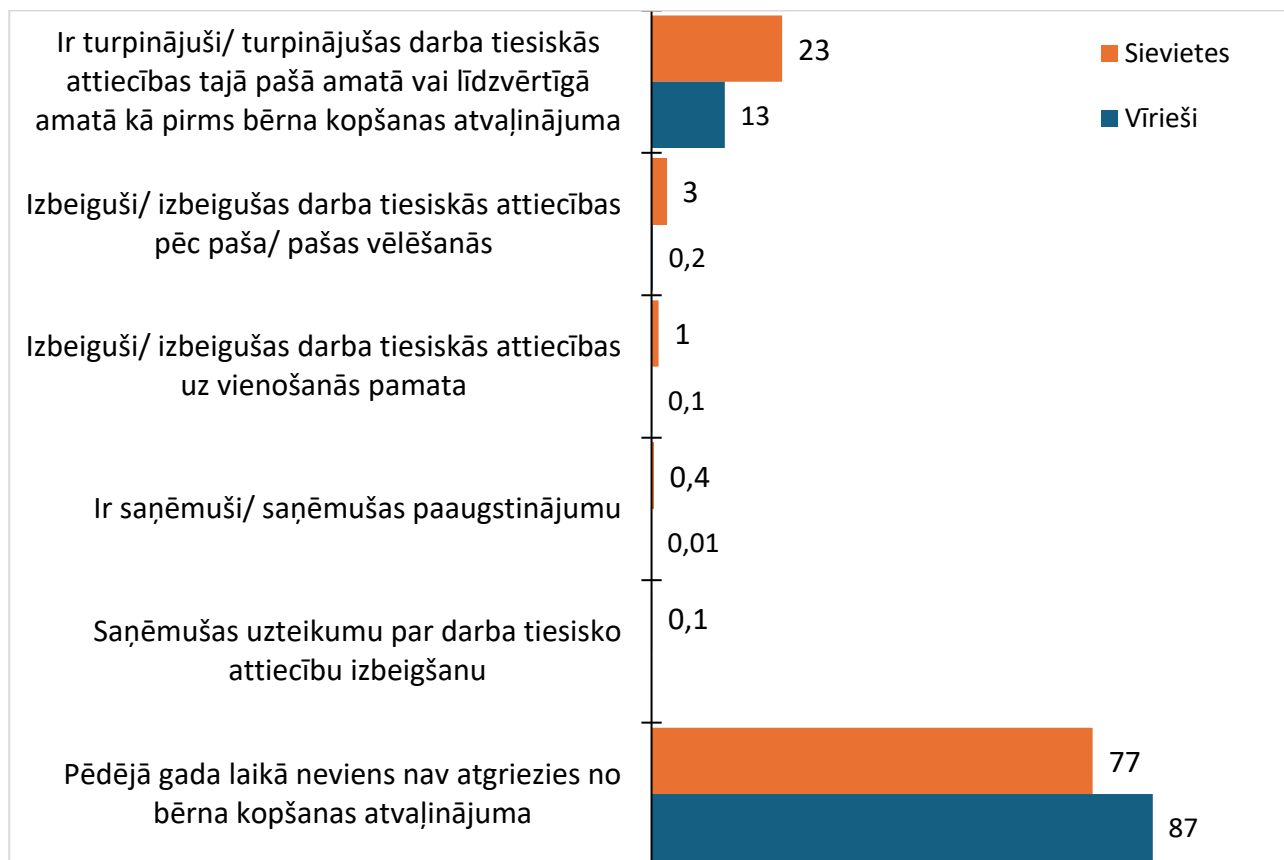


A15. Vai pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma Jums tika saglabāta iepriekšējā darba vieta/ amats?

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

³ [Latvijas Republikas tiesībsargs.](#)

23. attēls. Izmaiņas darba attiecībās, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma (%) – darba devēji.



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

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

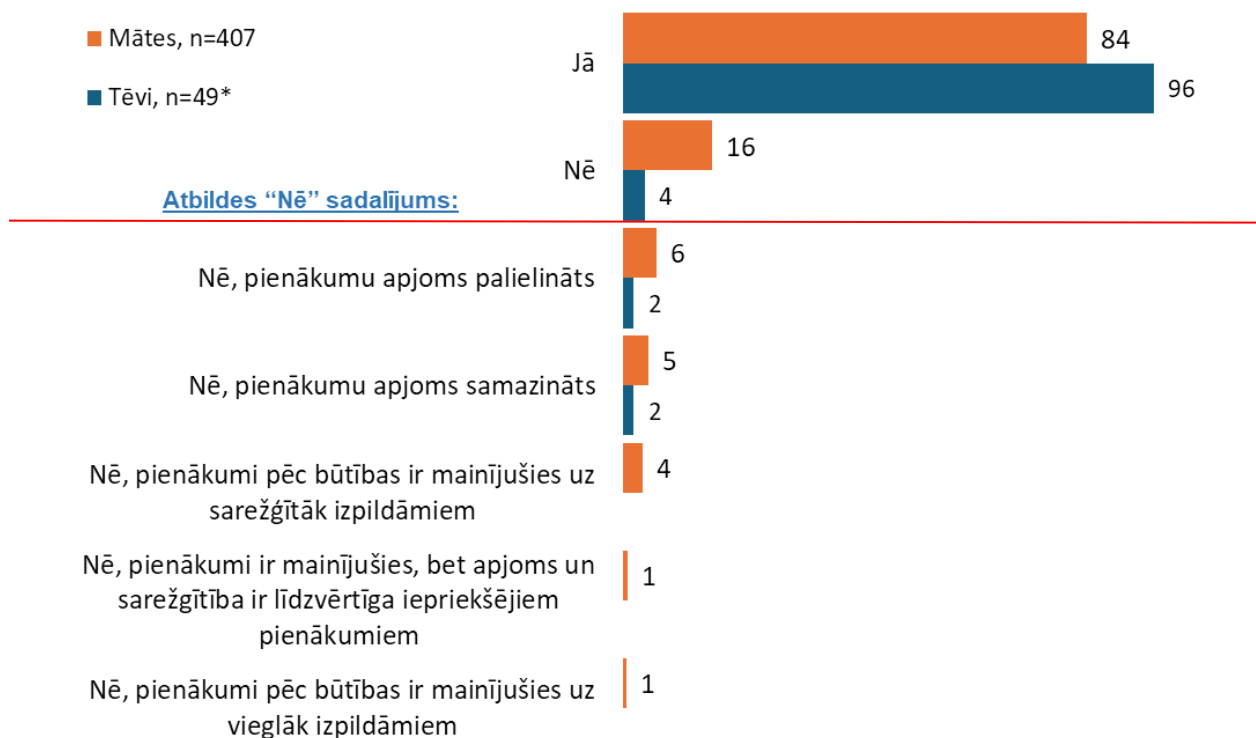
Vairākatbilžu jautājumi, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, n=405

Vairākumam (84%) māšu un absolūtajam vairākumam (96%) tēvu, kuriem pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma tika saglabāts iepriekšējais amats, ir tie paši darba pienākumi kā pirms aiziešanas bērna kopšanas atvaļinājumā (sk. 24. attēlu).

6% mazu bērnu māmiņām pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma pienākumu slogs ir pieaudzis, 5% tas ir samazināts, bet vēl 4% respondentu pienākumi kļuvuši sarežģītāki.

24. attēls. Darba pienākumu saglabāšana pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma (%).

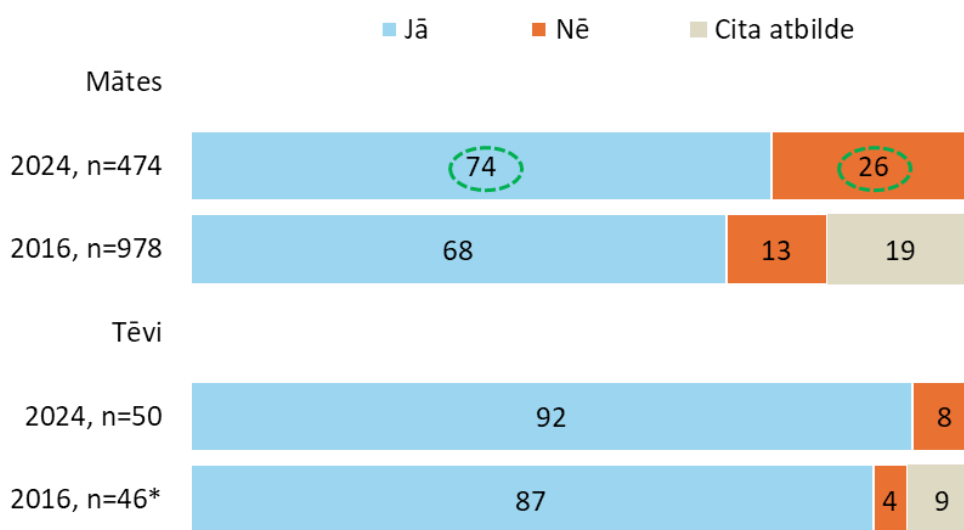


A16. Vai pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma Jums ir tie paši darba pienākumi kā pirms aiziešanas bērna kopšanas atvaļinājumā?

Bāze: mātes un tēvi, kuriem tika saglabāts iepriekšējais amats, skatīt «n=» grafikā

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. 25. attēlu). 2024.gadā ir palielinājies sieviešu īpatsvars, kurām pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma, ir saglabāta iepriekšējā darba alga (no 68% 2016.gadā līdz 74% 2024.gadā).

25. attēls. Darba algas saglabāšana pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma (%).

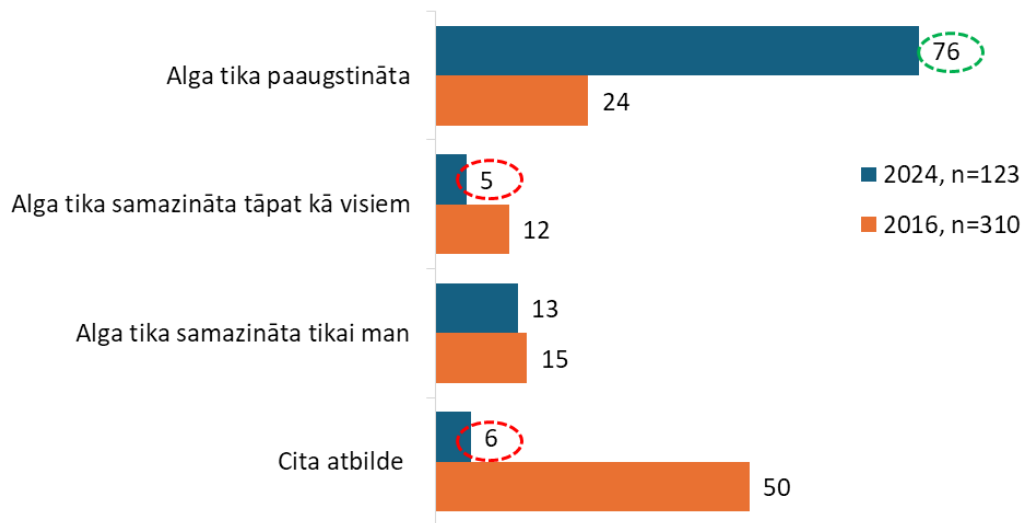


A17. Vai pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma Jums tika saglabāta iepriekšējā darba alga?

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

Vienlaikus mātes, kurām bijušas izmaiņas atalgojumā pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma, 2024.gadā daudz biežāk (76% salīdzinājumā ar 26% 2016.gadā) norādījušas, ka atalgojums ir paaugstināts un retāk (5% salīdzinājumā ar 12% 2016.gadā), ka atalgojums samazināts tāpat kā visiem (sk. 26. attēlu). Tajā pašā laikā mazu bērnu mātes 13% gadījumu norādīja, ka atalgojums ir samazināts tikai viņām. Samazinātā atalgojuma procentuālais īpatsvars mazu bērnu māšu vidū ir palicis tādā pašā līmenī kā 2016.gadā (15%)

26. attēls. Izmaiņas darba algā pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma (%)



A18. Kādas bija izmaiņas Jūsu atalgojumā pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma?

Bāze: mātes, kurām netika saglabāts iepriekšējais atalgojums, skatīt «n=» grafikā

2.6. Atbalsta instrumenti mazu bērnu vecākiem

Mazu bērnu mātes norādīja, ka galvenokārt no darba devēja kā atbalstu visbiežāk saņēmušas iespēju izmantot darbnespējas lapu B slima bērna kopšanai (66%), paņemt brīvdienu bērnam svarīgos notikumos (54%), nepieciešamības gadījumā apmeklēt bērnu ārstus darba laikā (44%) un iespēju izmantot ikgadējo atvaļinājumu vasarā (44%) (sk. 27. attēlu). Salīdzinājumā ar 2016.gadā veikto aptauju 2024.gadā ir samazinājies to respondentu īpatsvars, kas norādījis, ka darba devējs nodrošina iespēju nepieciešamības gadījumā apmeklēt bērnu ārstus darba laikā (no 56% 2016.gadā līdz 44% 2024.gadā), kopīgus atpūtas pasākumus darbiniekiem ar ģimenēm (no 22% 2016.gadā līdz 16% 2024.gadā) un iespēju izmantot pagarinātu atvaļinājumu (no 26% 2016.gadā līdz 15% 2024.gadā). Tikmēr ir pieaudzis aptaujas dalībnieču īpatsvars, kuras norādījušas, ka darba devējs nodrošina iespēju strādāt attālināti (no 17% 2016.gadā līdz 30% 2024.gadā) un 2024.gadā pirmo reizi 2% mazu bērnu māšu norādīja, ka darba devējs nodrošina bērna pieskatīšanas iespēju darbavietā vai netālu no tās. Jāatzīmē, ka 5% mazu bērnu mātes atzinušas, ka no darba devēja nav saņēmušas nekāda veida atbalstu un 6% gadījumu pašas nav interesējušās par atbalsta mehānismiem.

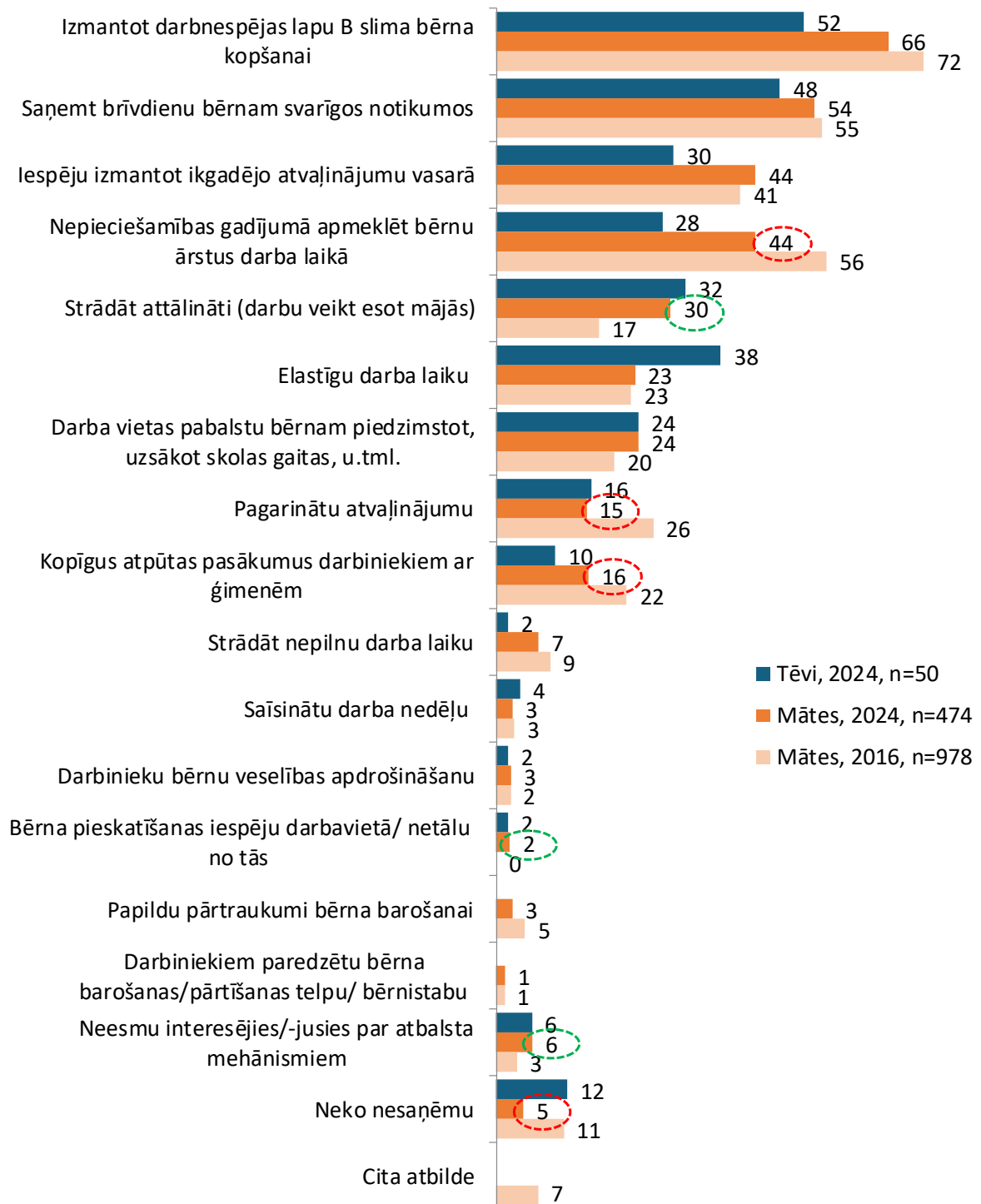
Mazu bērnu tēvi biežāk norādījuši, ka no darba devēja kā atbalstu saņem iespēju izmantot darbnespējas lapu B slima bērna kopšanai (52%), paņemt brīvdienu bērnam svarīgos notikumos (48%) un elastīgu darba laiku (38%) (sk. 27. attēlu). Zīmīgi, ka mazu bērnu tēvi (28%) ievērojami

retāk nekā mātes (44%) norādījuši, ka darba devējs nodrošina iespēju nepieciešamības gadījumā apmeklēt bērnu ārstus darba laikā, kamēr attiecībā uz pārējiem atbalsta mehānismiem atbilžu sadalījums māšu un tēvu vidū būtiski neatšķiras. Daļa mazu bērnu tēvu (12%) arī atzinuši, ka no darba devēja nav saņēmuši nekāda veida atbalstu un 6% gadījumu nav interesējušies par atbalsta mehānismiem.

Paralēli veiktajā darba devēju aptaujā⁴ tika uzdots līdzīgs, bet ne identisks jautājums – tika lūgts norādīt izplatītākos atbalsta instrumentus. Visbiežāk norādīts, ka 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 (44%) sakrīt ar mazu bērnu vecāku biežāk norādītajām atbildēm (sk. 28. attēlu). Tāpat darba devēji līdzīgi kā mazu bērnu vecāki kā nākamās biežāk nodrošinātos atbalsta mehānismus ir norādījuši iespēju mazu bērnu vecākiem izmantot ikgadējo atvaļinājumu vasarā (35% darba devēji, 44% mātes un 30% tēvi norādījuši, ka nodrošina) un iespēju strādāt attālināti (32% darba devēji, 30% mātes un 32% tēvi norādījuši, ka nodrošina).

⁴ [Latvijas Republikas tiesībsargs.](#)

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



A19. 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

Piebilde: dati par tēviem 2016. gadā nav pieejami

28. attēls. Uzņēmuma/ iestādes piedāvātie atbalsta instrumenti (%) – darba devēji.



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

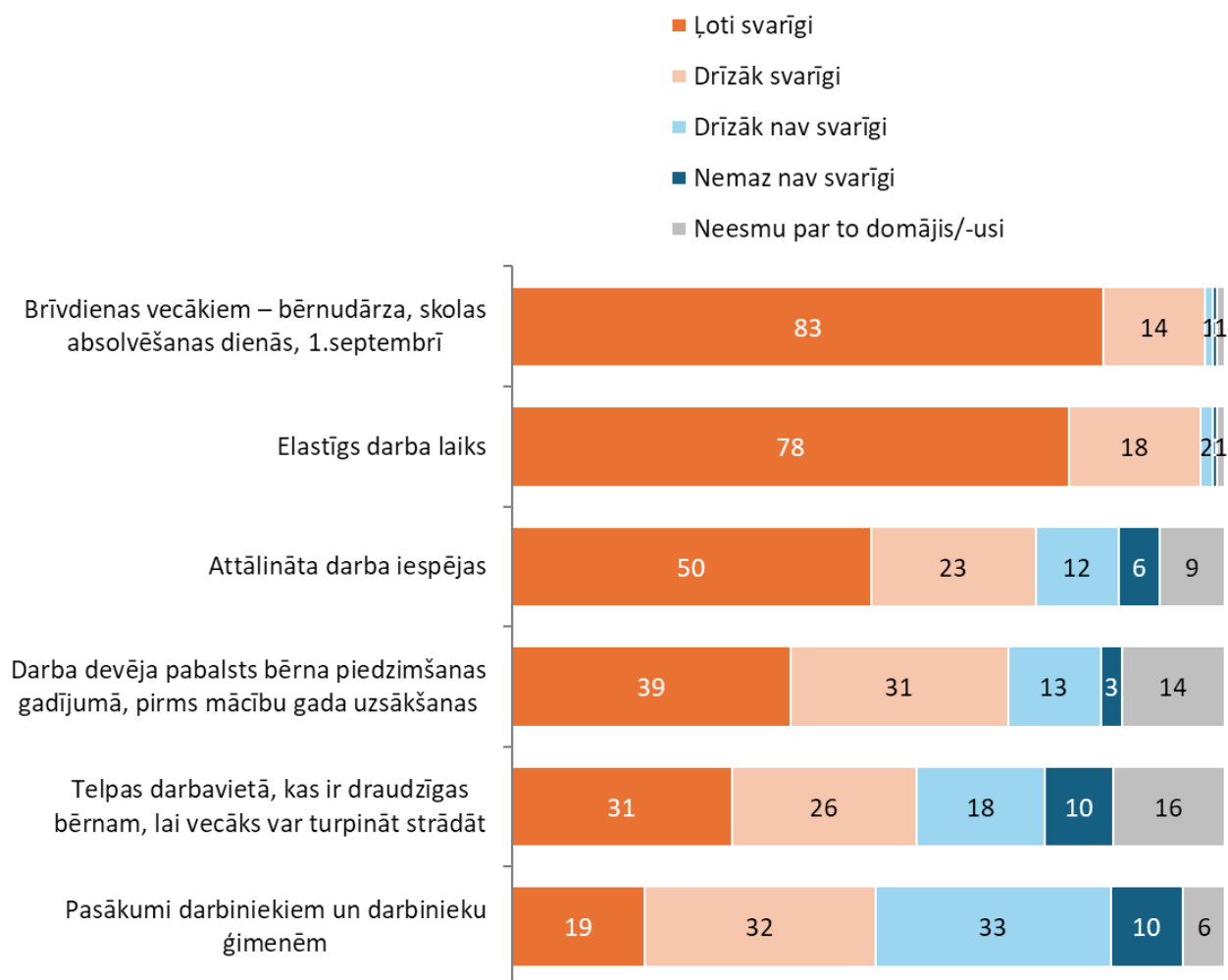
Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: visi respondenti, n=405

2.7. Darba un privātās dzīves balanss

Mazu bērnu mātes norādīja, ka galvenie svarīgākie aspekti darba un privātās dzīves balansam ir brīvdienas vecākiem bērnudārza, skolas absolvēšanas dienās, 1.septembrī (97% tas kopumā svarīgi (“ļoti svarīgi” un “drīzāk svarīgi”)) un elastīgs darba laiks (kopumā svarīgi 96%) (sk. 29. attēlu). Attālināta darba iespējas pēc svarīguma attiecībā uz darba un privātās dzīves balansu ierindojas trešajā vietā (kopumā svarīgi 73%), savukārt ceturtajā vietā tiek minēts darba devēja pabalsts (kopumā svarīgi 70%). Bez tā jāatzīmē, ka vairāk nekā pusei mazu bērnu mātēm kopumā ir svarīgi arī citi aspekti: bērnam draudzīgu telpu pieejamība darbavietā, lai vecāks var turpināt strādāt (kopumā svarīgi 57%) un darbavietā organizētie pasākumi darbiniekiem kopā ar darbinieku ģimenēm (kopumā svarīgi 51%).

29. attēls. Faktoru svarīgums sabalansētai darba un privātai dzīvei (%).

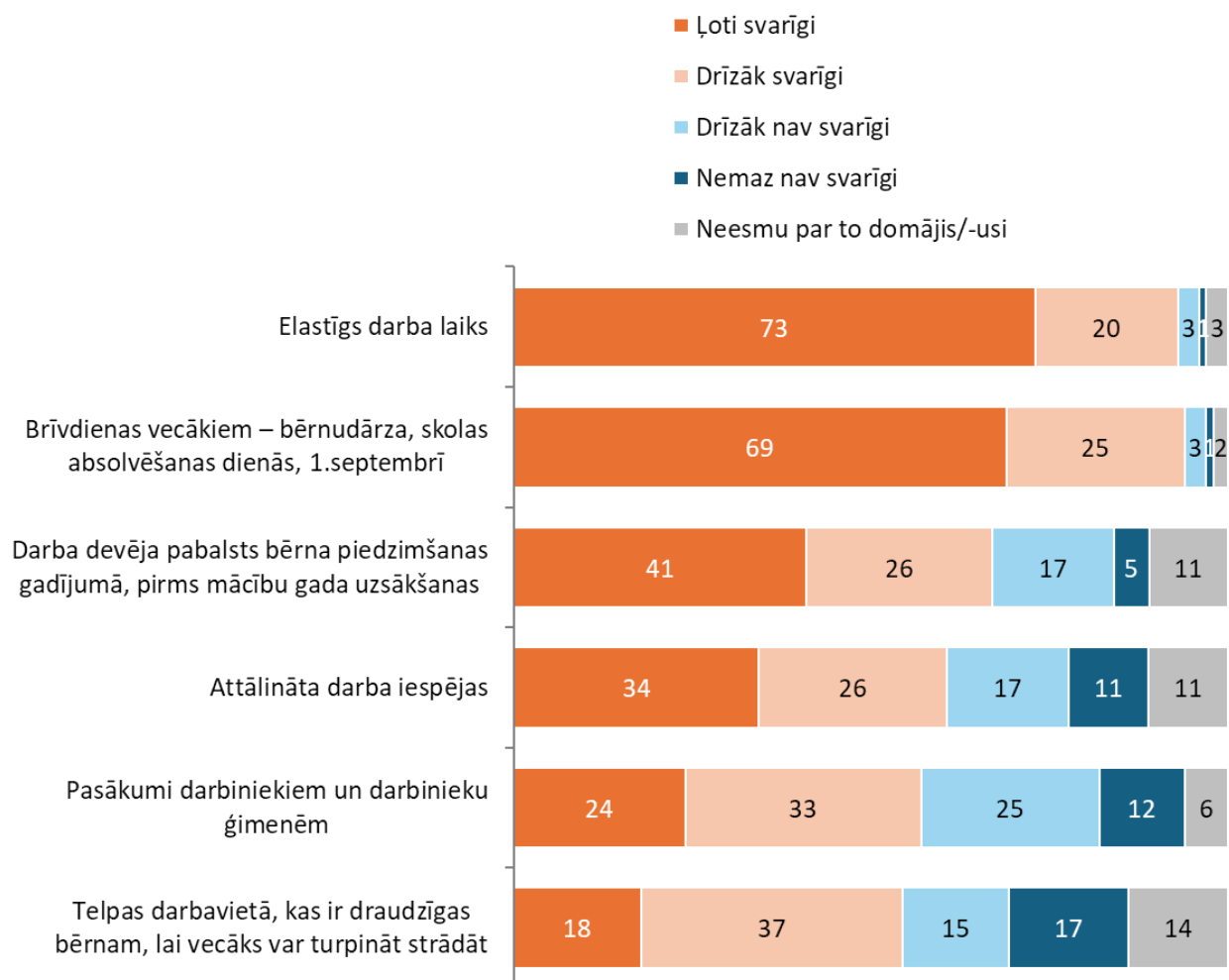


A20. Cik svarīgs Jums ir katrs no šiem aspektiem, lai sabalansētu darba un privāto dzīvi?

Bāze: visas mātes, n=720

Mazu bērnu tēvi norādīja, ka viņiem galvenie svarīgākie aspekti darba un privātās dzīves balansam ir elastīgs darba laiks (93% tas kopumā svarīgi (“ļoti svarīgi” un “drīzāk svarīgi”)) un brīvdienas vecākiem bērnudārza, skolas absolvēšanas dienās, 1.septembrī (kopumā svarīgi 94%) un (sk. 30. attēlu). Darba devēja pabalsts pēc svarīguma attiecībā uz darba un privātās dzīves balansu ierindojas trešajā vietā (kopumā svarīgi 67%), savukārt ceturtajā vietā tiek minētas attālināta darba iespējas (kopumā svarīgi 60%). Jāatzīmē, ka vairāk nekā pusei mazu bērnu tēvu kopumā ir svarīgi arī citi aspekti: darbavietā organizētie pasākumi darbiniekiem kopā ar darbinieku ģimenēm (kopumā svarīgi 57%) un bērnam draudzīgu telpu pieejamība darbavietā, lai vecāks var turpināt strādāt (kopumā svarīgi 55%).

30. attēls. Faktoru svarīgums sabalansētai darba un privātai dzīvei (%).



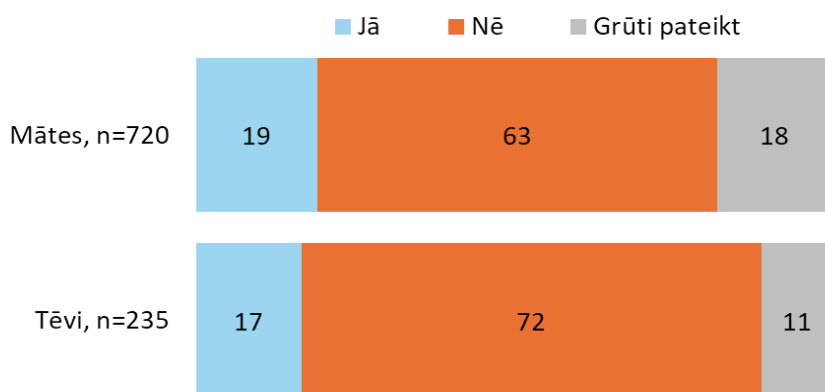
A20. Cik svarīgs Jums ir katrs no šiem aspektiem, lai sabalansētu darba un privāto dzīvi?

Bāze: visi tēvi, n=235

2.8. Diskriminējoša attieksme ģimenes stāvokļa dēļ

Lielākā daļa mazu bērnu mātes (63%) un mazu bērnu tēvi vēl biežāk (72%) nepiekrīt, ka bailes saglabāt esošo darbu vai neatrast jaunu darbu attur no vēl viena bērna radīšanas (sk. 31. attēlu). Vienlaikus nozīmīga daļa sieviešu (19%) un vīriešu (17%) atzinuši, ka bailes zaudēt esošo darbu un neatrast jaunu viņus attur no ģimenes pieauguma plānošanas.

31. attēls. Bailes paplašināt ģimeni dēļ darba (%).

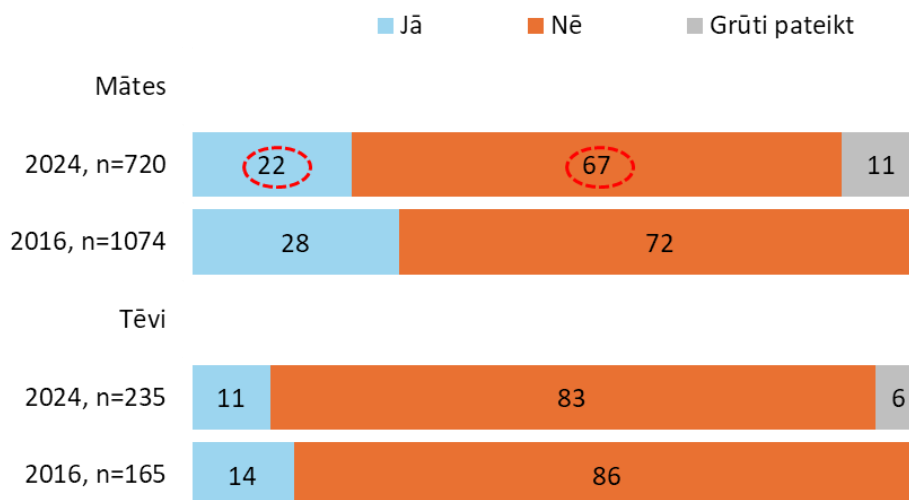


A22. Vai bailes saglabāt esošo darbu vai neatrast jaunu darbu attur Jūs no vēl viena bērna radīšanas?

Bāze: visas mātes un visi tēvi, skatīt «n=» grafikā

Lielākai daļai (67%) mazu bērnu mātēm un 83% mazu bērnu tēviem nav bijusi pieredze ar netaisnīgu (diskriminējošu) attieksmi no darba devēja puses ģimenes stāvokļa dēļ (bērnu esamības vai grūtniecības dēļ) (sk. 32. attēlu). Tajā pašā laikā 22% sieviešu, neskatoties uz īpatsvara samazinājumu salīdzinājumā ar 2016.gadā veiktās aptaujas rezultātiem (28%), un 11% vīriešu piedzīvojuši diskriminējošu attieksmi no darba devēja puses viņu ģimenes stāvokļa dēļ.

32. attēls. Saskaņās ar darba devēja diskriminējošu attieksmi ģimenes stāvokļa dēļ (%).

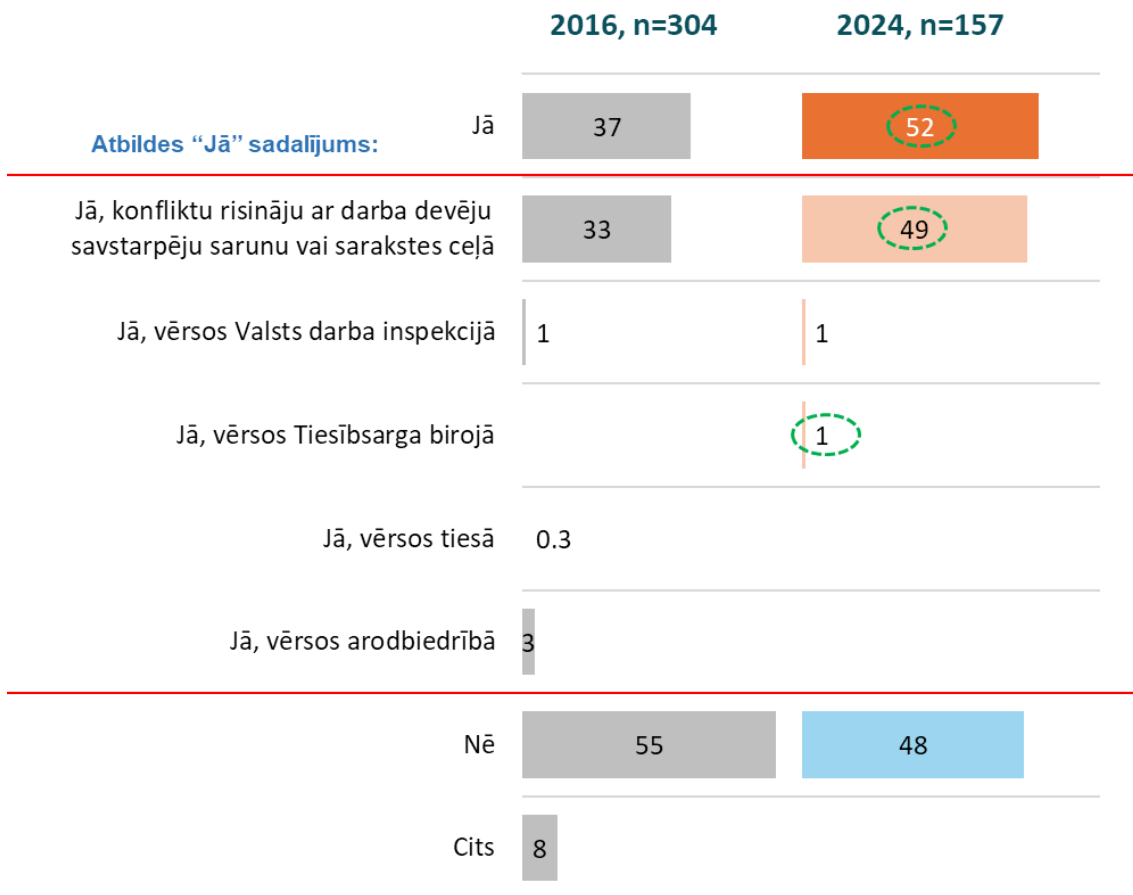


A23. Vai esat saskāries/-usies ar darba devēja netaisnīgu (diskriminējošu) attieksmi ģimenes stāvokļa (bērnu esamības vai grūtniecības dēļ)?

Bāze: visas mātes un visi tēvi, skatīt «n=» grafikā

Astoņu pēdējo gadu laikā ievērojami ir pieaudzis to sieviešu īpatsvars, kuras diskriminācijas gadījumā, ir rīkojušās un aizstāvējušas savas tiesības (no 37% 2016.gadā līdz 52% 2024.gadā) (sk. 33. attēlu). Sievietes biežāk ar darba devēju risinājušas konfliktu savstarpēju sarunu vai sarakstes ceļā (īpatsvars no 33% 2016.gadā pieaudzis līdz 49% 2024.gadā). Neliela daļa, līdzīgi kā 2016.gadā, vērsās Valsts darba inspekcijā (1% 2016.gadā un 1% 2024.gadā) un ļoti retos gadījumos 2024.gadā sievietes norādījušas, ka ir vērsušās Tiesībsarga birojā (1% 2024.gadā), kamēr 2016.gadā šādu gadījumu nebija.

33. attēls. Savu tiesību aizstāvēšana diskriminējošas attieksmes gadījumā (%).

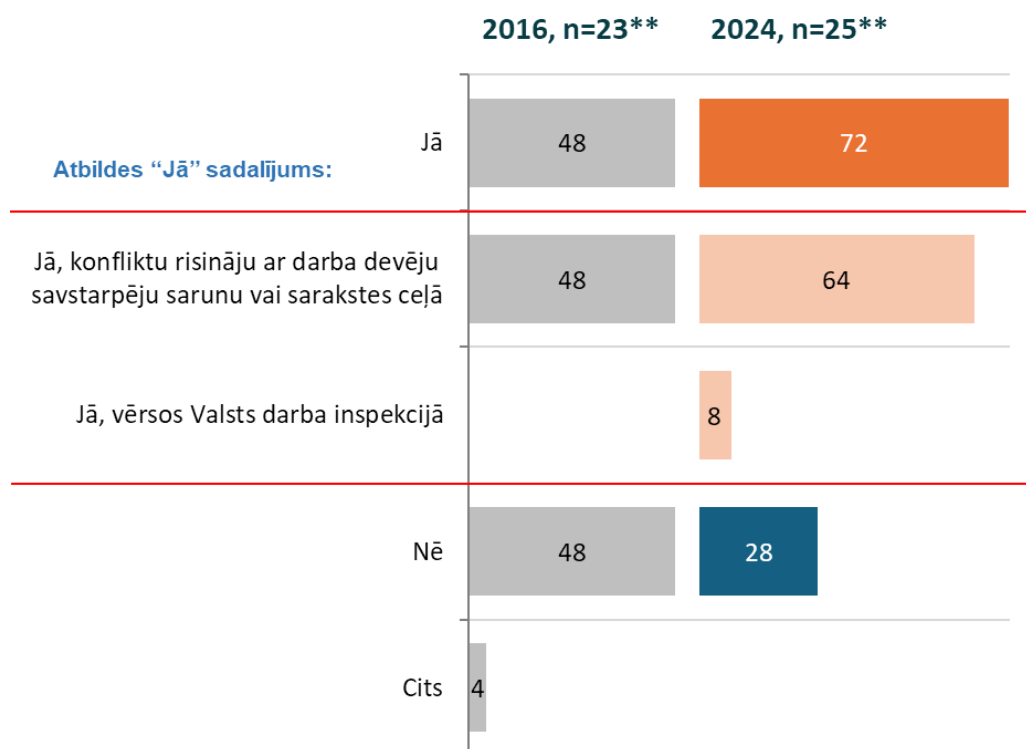


A24. Vai diskriminācijas gadījumā darba vietā ģimenes stāvokļa dēļ esat aizstāvējis/-usi savas tiesības?

Bāze: mātes, kuras ir saskārušās ar darba devēja diskriminējošu attieksmi ģimenes stāvokļa dēļ, skatīt «n=» grafikā

Lai gan tēvu, kuri ir saskārušies ar darba devēja diskriminējošu attieksmi ģimenes stāvokļa dēļ, nelielais skaits neļauj izdarīt visaptverošus secinājumus, dati var norādīt uz atsevišķām tendencēm. Arī šajā grupā iezīmējas līdzīga tendence: salīdzinoši vairāk tēvu ir aizstāvējuši savas tiesības diskriminācijas gadījumā (72%) (sk. 34. attēlu). Lielākā daļa (64%) no aptaujātajiem tēviem, konfliktu risināja ar darba devēju savstarpēju sarunu vai sarakstes ceļā vai atsevišķos gadījumos (8%) vērsās Valsts darba inspekcijā.

34. attēls. Savu tiesību aizstāvēšana diskriminējošas attieksmes gadījumā (%).

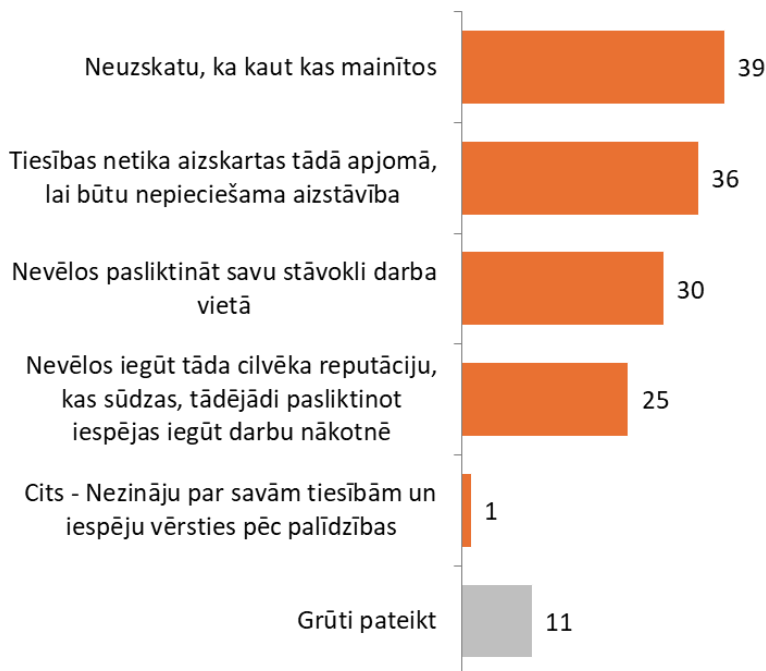


A24. Vai diskriminācijas gadījumā darba vietā ģimenes stāvokļa dēļ esat aizstāvējis/-usi savas tiesības?

Bāze: tēvi, kuri ir saskārušies ar darba devēja diskriminējošu attieksmi ģimenes stāvokļa dēļ, skatīt «n=» grafikā

Tomēr jāatzīst, ka 48% sieviešu, kuras ir saņēmušas diskriminējoši attieksmi no darba devēja puses ģimenes stāvokļa dēļ neko nav darījušas, lai aizstāvētu savas tiesības (sk. 33. attēlu). Vaicātas par iemesliem, daļa māšu (36%) atzinušas, ka nav aizstāvējušas savas tiesības, jo tās netika aizskartas tādā apjomā, lai būtu nepieciešama aizstāvība (sk. 35. attēlu). Tomēr bieži tika norādīti arī citi iemesli, kāpēc netika aizstāvētas savas tiesības diskriminācijas gadījumā, t. i. nav uzskatījušas, ka kaut kas mainītos (39%), nevēlējās pasliktināt savu stāvokli darba vietā (30%) vai iegūt tāda cilvēka reputāciju, kas sūdzas, tādējādi pasliktinot iespējas iegūt darbu nākotnē (25%).

35. attēls. Savu tiesību neaizstāvēšana diskriminējošas attieksmes gadījumā (%).



A25. Kādēļ, saskaroties ar darba devēja netaisnīgu (diskriminējošu) attieksmi ģimenes stāvokļa (bērnu esamības vai grūtniecības dēļ), neesat vērsies/ -usies pēc palīdzības?

Vairākatbilžu jautājums, $\Sigma > 100\%$

Bāze: mātes, kuras diskriminācijas gadījumā darba vietā ģimenes stāvokļa dēļ nav aizstāvējušas savas tiesības, n=76

3. Galvenie secinājumi

Analizējot rezultātus salīdzinājumā ar 2016. gadu, varam redzēt vairākas pozitīvas tendences:

- vecāki retāk saskarās ar situācijām, kad darba devējs darba intervijās uzdod diskriminējošus jautājumus;
- darba devēju attieksme pēc darbinieces paziņošanas par grūtniecību uzlabojas;
- ir samazinājies sieviešu īpatsvars, kurām grūtniecības laikā daba vietā netika piedāvātas nekādas priekšrocības;
- palielinājies sieviešu īpatsvars, kurām darba devēja veselības apdrošināšana nodrošina aprūpi grūtniecības laikā bez komplikācijām;
- tēvi biežāk izmanto bērna tēvam paredzēto atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas.

Detalizētāk par šīm un citām tendencēm lasīt tālāk apkopojumā.

Neskatoties uz to, ka Darba likuma 33.panta otrā daļa noteic, ka darba intervijā nav pieļaujami tieši vai netieši diskriminējoši jautājumi, 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. Tomēr vērojama pozitīva tendence, kas norāda, ka pēdējo astoņu gadu laikā vecākiem nākas retāk piedzīvot darba intervijās diskriminējoša rakstura jautājumus saistībā ar bērnu esamību un ģimenes pieauguma plāniem (no 32% (2016.gadā) līdz 19% (2024.gadā) māšu vidū un no 18% (2016.gadā) līdz 10% (2024.gadā) tēvu vidū).

Absolūtais vairākums (94%) sieviešu par savu grūtniecību darba devējam paziņoja mutiski un tikai 4% gadījumu sievietes ir iesniegušas rakstisku ģimenes ārsta izziņu vai vēl kādā citā veidā (2%). Ja darbinieces novēloti informē darba devēju par grūtniecību, galvenais iemesls ir personisks (90%), tomēr vairākos gadījumos norādīti citi iemesli, kas var liecināt par diskrimināciju no darba devēja un kolēģu puses, t.i. nevēlēšanās piedzīvot negatīvu attieksmi no darba devēja puses (22%) vai no kolēģu puses (11%), bailes nesaņemt prēmiju, piemaksu darbā (5%), bailes, ka var netikt pagarināts darba līgums uz noteiktu laiku (4%), bailes nesaņemt paaugstinājumu darbā (4%), bailes tikt atlaistai (1%) vai nesaņemt uzaicinājumu uz plānotām apmācībām vai komandējumu (1%).

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 iespēju veikt darbu attālināti, esot mājās (15%) un tika samazināts veicamā darba apjoms, saglabājot esošo darba samaksu (12%). Citas iespējas norādījušas mazāk nekā 10% respondentu. Vairāk nekā viena piektdaļa (22%) aptaujas dalībnieču atzinusi, ka viņām darbavietā īpašas priekšrocības netika piedāvātas un arī darba devēju aptaujā norādījuši, ka gandrīz katrā piektajā uzņēmumā vai iestādē darbiniecēm – grūtniecēm netiek nodrošinātas nekādas normatīvajā regulējumā noteiktās tiesības (18%).

Jāatzīmē, ka 3% darbiniecēm – grūtniecēm ir bijusi negatīva pieredze ne tikai no darba devēja puses, kad nav nodrošināta savlaicīga iespēja doties grūtniecības atvaļinājumā, jo nebija darbinieka, kurš varētu aizvietot (2%), bija jāpabeidz iesāktie darbi (1%), nevarēja atļauties izmantot grūtniecības atvaļinājumu (bailes zaudēt ieņemamo amatu pirms vai pēc bērna piedzimšanas) (0.1%) vai arī darba devējs nebija informējis par iespēju savlaicīgi doties atvaļinājumā (0.3%), bet arī no kolēģu puses, kad 5% aptaujāto darba vietā valdošās negatīvās atmosfēras dēļ ir izmantojušas iespēju doties atvaļinājumā agrāk.

Daļa (3%) no respondentēm norādījusi, ka veselības apdrošināšanas polise netika izsniegta bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ un 1% gadījumu aptaujas dalībnieces norāda, ka darba devējs veselības apdrošināšanas polises izsniedz tikai pilna laika darbiniekiem.

Saskaņā ar mazu bērnu vecāku aptaujas rezultātiem, 1% gadījumu mazu bērnu mātes nav varējušas izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, jo darba devējs neļāva, un 1% nav to izmantojušas, lai izvairītos no negatīvām sekām (nesaņemt piemaksu vai prēmiju, netikt paaugstinātai amatā, nesāņemt papildu pienākumus utt.). Mazu bērnu tēvi 12% gadījumos arī norādījuši, ka bērna kopšanas atvaļinājums nav izmantots, lai izvairītos no negatīvām sekām (nesāņemt piemaksu vai prēmiju, netikt paaugstinātam amatā, nesāņemt papildu pienākumus utt.) un 3% gadījumu neļāva darba devējs. No tiem mazu bērnu tēviem, kas ir izmantojuši bērna kopšanas atvaļinājumu, vairākums (85%) kā iemeslu norādījuši paša vēlēšanos. Tāpat mazu bērnu tēvu norādījuši, ka nav izmantojuši tiesības uz bērna tēvam paredzēto atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas (10 darba dienas), jo nebija tādas iespējas – darba devējs neļāva (5%), nokavēja izmantošanas termiņus (1%), lai izvairītos no negatīvām sekām no darba devēja puses attiecībā uz

piemaksu, prēmiju, paaugstināšanu amatā vai papildu pienākumiem (1%) vai nezināja, ka tāds pienākums (3%).

Pēc bērna kopšanas atvaļinājuma 11% gadījumu mazu bērnu mātes bija spiestas parakstīt vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu un nav varējušas turpināt strādāt algotu darbu tajā pašā uzņēmumā vai iestādē. Mazu bērnu mātes vēl norādījušas citus neatgriešanās iemeslus tajā pašā uzņēmumā vai iestādē pēc bērna vai bērnu piedzimšanas: bērns netika uzņemts bērnudārzā/ nespēja vai nevēlējās apvienot rūpēšanos par bērnu ar darbu (19%), uzņēmums vai amata vieta tika likvidēta (8%), bija beidzies terminētais darba līgums/ darba attiecības bija jau pārtrauktas (5%), sākās nākamais pirmsdzemdību/ bērna kopšanas atvaļinājums (3%), uzņēmums piedāvāja atgriezties citā, neizdevīgākā vai zemākā amatā (3%) vai darba vietā valdošās negatīvās atmosfēras dēļ (1%). 5% gadījumu mazu bērnu mātes pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma tikušas pazeminātas amatā, bet 1% gadījumos atbrīvotas no darba (saņēmušas darba līguma uzteikumu). Attiecībā uz darba pienākumu apjomu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma tēviem 2% gadījumu tas ir ticis palielināts, toties mātēm 6% gadījumu veicamo darbu apjoms ir palielināts vai pienākumi pēc būtības ir mainījušies uz sarežģītāk izpildāmiem (4%).

Attiecībā uz atalgojumu pēc bērna kopšanas atvaļinājuma - mazu bērnu mātes 13% gadījumu norādīja, ka tas ir samazināts tikai viņām, kas procentuāli ir būtiski vairāk par to, ko ir norādījuši uzņēmumu vai iestāžu pārstāvji darba devēju aptaujā (tikai 0.1% darba devēju pārstāvji ir atzinuši, ka atalgojums pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma ir samazināts).

Mazu bērnu mātes norādīja, ka galvenokārt no darba devēja kā atbalstu saņem iespēju izmantot darbnespējas lapu B slima bērna kopšanai (66%), paņemt brīvdienu bērnam svarīgos notikumos (54%), nepieciešamības gadījumā apmeklēt bērnu ārstus darba laikā (44%) un iespēju izmantot ikgadējo atvaļinājumu vasarā (44%). Mazu bērnu tēvi biežāk norādījuši, ka no darba devēja kā atbalstu saņem iespēju izmantot darbnespējas lapu B slima bērna kopšanai (52%), paņemt brīvdienu bērnam svarīgos notikumos (48%) un elastīgu darba laiku (38%). Jāatzīmē, ka 5% mazu bērnu mātes atzinušas, ka no darba devēja nav saņēmušas nekāda veida atbalstu un 6% gadījumu nav interesējušās par atbalsta mehānismiem. Daļa mazu bērnu tēvu (12%) arī atzinuši, ka no darba devēja nav saņēmuši nekāda veida atbalstu un 6% gadījumu nav interesējušies par atbalsta mehānismiem.

Kā mazu bērnu mātes, tā arī mazu bērnu tēvi norādīja, ka galvenie svarīgākie aspekti darba un privātās dzīves balansam ir brīvdienas vecākiem bērnudārza, skolas absolvēšanas dienās, 1.septembrī (97% mātēm un 94% tēviem kopumā svarīgi) un elastīgs darba laiks (97% mātēm un 93% tēviem kopumā svarīgi).

Nozīmīga daļa sieviešu (19%) un vīriešu (17%) atzinusi, ka bailes zaudēt esošo darbu un neatrast jaunu darbu zaudētā vietā viņus attur no ģimenes pieauguma plānošanas. Bez tā 22% sieviešu un 11% vīriešu piedzīvojuši diskriminējošu attieksmi no darba devēja puses viņu ģimenes stāvokļa dēļ.

Lai arī 2024.gada maza bērnu vecāku aptauja iezīmē tendenci, ka vecāki aktīvāk ir aizstāvējuši savas tiesības, tomēr jāatzīst, ka 48% sieviešu, kuras ir saņēmušas diskriminējošu attieksmi no darba devēja puses ģimenes stāvokļa dēļ neko nav darījušas, lai aizstāvētu savas tiesības.

4. Rekomendācijas

Izvērtēt iespējas īstenot citas sabiedriskās aktivitātes ar mērķi veicināt informētību un izpratni sabiedrībā attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes principiem pret mazu bērnu vecākiem kā no darba devēju puses, tā arī no kolēģu puses.

Svarīgi norādīt, ka mazu bērnu vecākiem ir iespējas aizstāvēt savas tiesības ne tikai diskriminācijas gadījumā no darba devēju puses, bet arī no kolēģu puses.

Ir īpaši svarīgi turpināt veicināt darba ņēmēju informētību attiecībā uz Darba likumā iekļautajām darbinieku tiesībām:

- 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;
- darba tiesības regulējošie normatīvie akti neparedz nosacījumus, kā un kad darbiniecei jāpaziņo darba devējam par savu grūtniecību, tomēr būtu ieteicams darba devēju informēt par grūtniecību ar ārsta izziņu, lai diskriminācijas gadījumos būtu vieglāk pierādīt diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu;
- darba devējam pēc ārsta atzinuma saņemšanas ir pienākums nodrošināt grūtniecei tādas darba apstākļus un darba laiku, lai novērstu jebkādu risku, kas var negatīvi ietekmēt grūtnieces drošību vai veselību (ja šādus darba apstākļus vai darba laiku nav iespējams nodrošināt, darba devējam ir pienākums uz laiku pārceļt grūtnieci citā, piemērotā darbā) (Darba likuma 99.panta pirmā daļa);
- darba devējam aizliegts bez attaisnojoša iemesla (uzņēmuma likvidācija vai prettiesiski pārkāpumi no darbinieces – sievietes puses) uzteikt darba līgumu ar grūtnieci (Darba likuma 109.panta pirmā daļa);
- darbiniecei – grūtniecei ir iespēja apmeklēt ārstu darba laikā (Darba likuma 147.panta pirmā daļa);
- vecākiem, kuru aprūpē ir bērns līdz 18 gadu vecumam, ir tiesības uz īslaicīgu prombūtni un iespēja apmeklēt bērnu ārstus darba laikā, ja šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika (Darba likuma 147.panta trešā daļa);

- bērna līdz trīs gadu vecumam vecāki ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu prioritāri var izmantot vasarā vai pēc vēlēšanās jebkurā citā laikā (Darba likuma 150.panta piektā daļa);
- bērna tēvam pēc bērna piedzimšanas ir tiesības izmantot 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu (Darba likuma 155.panta pirmā daļa);
- darbiniekam vai darbiniecei ir tiesības izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu līdz pusotram gadam (Darba likuma 156.panta pirmā daļa);
- darbiniekam, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs (ja nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem) (Darba likuma 156.panta ceturtnā daļa);
- ja darba devējs piedāvā veselības apdrošināšanas polises, tās ir jāsaņem arī tiem darbiniekiem, kuri ir bērna kopšanas atvaļinājumā (Darba likuma 59.pants);
- personas, kuras audzina bērnu (viens no vecākiem) var izmantot darbnespējas lapu B slima bērna kopšanai, pie tam darba devējam nav tiesību likt darbiniekam pildīt darba pienākumus un uzdevumus.
- iespēja strādāt nepilnu darba laiku (Darba likuma 134.pants).

Darbinieku labbūtības kontekstā informēt un veicināt izpratni uzņēmumos un iestādēs par atbalsta instrumentiem, kurus darba devējs var nodrošināt mazu bērnu vecākiem pēc brīvas gribas, jo īpaši izceļot:

- 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);
- saīsinātu darba nedēļu (iespēja 40 stundas nedēļā nostrādāt trijās vai četrās dienās);
- iespēju strādāt attālināti (darbu veikt esot mājās);
- bērnu pieskatīšanas iespēju darbavietā/ netālu no tās;
- iespēju saņemt brīvdienu bērnam svarīgos notikumos (Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3.pants);
- darba devēja pabalstu bērnam piedzimstot, uzsākot skolas gaitas, u.tml.



Diskriminācijas aizlieguma principa
ievērošana darba tiesiskajās attiecībās pret
mazu bērnu vecākiem
2024



Svarīgi turpināt atgādināt strādājošajiem, ka netaisnīgas vai diskriminējošas attieksmes gadījumā darbavietā dzimuma vai ģimenes stāvokļa dēļ darbinieki savas tiesības var aizstāvēt: iesniedzot rakstisku sūdzību savam darba devējam, kā arī vērsties arodbiedrībā, Valsts darba inspekcijā, Tiesībsarga birojā vai tiesā.

5. Aptaugas anketa

Labdien!

Nodarbinātības attiecību regulējošie normatīvie akti paredz īpašus atbalsta pasākumus mazu bērnu vecākiem. Vēlamies noskaidrot, vai mazu bērnu vecāki var realizēt savas īpašās tiesības. Aicinām Jūs piedalīties aptaujā par atbalsta pasākumiem darba vietā mazu bērnu vecākiem. Aptaugas 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.

Q1 [viena atbilde]

Vai Jums ir bērns/ bērni vecumā līdz 5 gadiem (ieskaitot)?

1	Ir	<i>TURPINĀT AR Q2</i>
2	Nav	<i>BEIGT APTAUJU</i>

Q2 [viena atbilde]

Vai Jūs strādājāt algotu darbu laikā, kad Jūsu ģimenē tika gaidīts šis bērns/ šie bērni?

1	Jā	<i>TURPINĀT AR A1</i>
2	Nē	<i>BEIGT APTAUJU</i>

A1 [viena atbilde]

Jūsu darba vieta laikā, kad Jūsu ģimenē tika gaidīts šis bērns/ šie bērni?

1	Valsts iestāde
2	Pašvaldības iestāde
3	Privātā sektora uzņēmums/ iestāde

A2 [viena atbilde]

Cik darbinieku bija šajā uzņēmumā/ iestādē?

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

D1 [viena atbilde]

Kāds ir Jūsu dzimums?

1	Vīrietis
2	Sieviete

A3 [viena atbilde]

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

1	Jā
2	Nē

A4 [viena atbilde]

Kā Jūs paziņojāt par savu grūtniecību darba devējam?

1	Mutiski
2	Iesniedzot rakstisku ģimenes ārsta izziņu
3	Citā veidā (lūdzu, precizējiet)

A5 [viena atbilde]

Kad Jūs paziņojāt par savu grūtniecību darba devējam?

1	Paziņoju, kad par to uzzināju pati
2	Paziņoju pēc trešā grūtniecības mēneša
3	Paziņoju tad, kad grūtniecību vairs fiziski nevarēju noslēpt
4	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A6 [Iespējamās vairākas atbildes]

Kādēļ tik vēlū paziņojāt darba devējam par grūtniecību?

1	Baidījos, ka mani atlaidīs no darba
2	Nevēlējos piedzīvot negatīvu attieksmi no darba devēja puses
3	Nevēlējos piedzīvot negatīvu attieksmi no darba kolēģu puses
4	Mans darba līgums bija uz noteiktu laiku un baidījos, ka tas varētu netikt pagarināts
5	Bailes nesaņemt cerēto/ plānoto paaugstinājumu darbā
6	Bailes nesaņemt cerēto/ plānoto prēmiju/ piemaksu darbā

7	Vēlējos tikt nosūtīta uz plānotajām apmācībām/ komandējumu
8	Personisku iemeslu dēļ (vēlējos, lai citi cilvēki par manu grūtniecību uzzina pēc iespējas vēlāk)
95	Cits iemesls (lūdzu, precizējiet)

A7 [Iespējamās vairākas atbildes]

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

1	Nē
2	Jā, darba devējs nelika tik daudz strādāt
3	Jā, darba devējs mainīja saskarsmes stilu ar mani, piemēram, biežāk kritizējot mani par paveikto darbu vai izsakot nepatīkamas piezīmes
4	Jā, man tika samazināta alga vai nesaņēmu tādu pašu algas pielikumu / prēmiju kā citi
5	Jā, tiku pazemināta amatā
6	Jā, netiku nosūtīta uz ieplānotajām apmācībām kvalifikācijas celšanai vai komandējumā
7	Jā, regulāri tika lūgts rakstīt paskaidrojumus/saņēmu rājienu un piezīmes
8	Jā, tiku atlaista no darba
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A8 [Iespējamās vairākas atbildes]

Atzīmējiet, lūdzu, kādas iespējas vai priekšrocības Jūs kā grūtniece varējāt izmantot savā darbā.

1	Apmeklēt ārstu darba laikā
2	Strādāt saīsinātu darba dienu
3	Man tika samazināts veicamā darba apjoms, saglabājot esošo darba samaksu
4	Mani darba pienākumi tika pielāgoti grūtnieces īpašajam stāvoklim
5	Es varēju veikt darbu attālināti, esot mājās
6	Es tiku pārcelta citā, piemērotākā amatā, saglabājot esošo darba samaksu
7	Drīkstēju nestrādāt virsstundas
8	Drīkstēju nestrādāt nakts darbu
9	Drīkstēju nebraukt komandējumos, ja nebiju tam iepriekš rakstveidā piekritusi
10	Īpašas priekšrocības netika piedāvātas
11	Nevēlējos izmantot īpašas priekšrocības
12	Neinteresējos par īpašām priekšrocībām
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A9 [viena atbilde]

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

1	Jā, un es tādu iespēju izmantoju
2	Jā, bet es pati vēlējos vēl strādāt, tāpēc grūtniecības atvaļinājumā aizgāju vēlāk par grūtniecības 30.-32.nedēļu
3	Jā, bet grūtniecības atvaļinājumu es nevēlējos izmantot un neizmantoju
4	Jā, bet darba vietā valdošās negatīvās atmosfēras dēļ izmantoju iespēju doties atvaļinājumā agrāk (ikgadējais atvaļinājums un/ vai slimības dēļ)
5	Nē, jo bija jāpabeidz iesākie darbi, tāpēc grūtniecības atvaļinājumā aizgāju vēlāk par grūtniecības 30.-32.nedēļu
6	Nē, jo nebija darbinieka, kurš mani varētu aizvietot, tāpēc grūtniecības atvaļinājumā aizgāju vēlāk par grūtniecības 30.-32.nedēļu
7	Nē, darba devējs neļāva, tāpēc grūtniecības atvaļinājumā aizgāju vēlāk par grūtniecības 30.-32.nedēļu
8	Nevarēju atļauties izmantot grūtniecības atvaļinājumu (bailes zaudēt ieņemamo amatu pirms vai pēc bērna piedzimšanas), tāpēc to vispār neizmantoju
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A10 [viena atbilde]

Vai Jūsu darba devējs veica savu darbinieku veselības apdrošināšanu?

1	Jā, un apdrošināšanas polise paredz grūtniecības aprūpi bez komplikācijām
2	Jā, un apdrošināšanas polise paredz grūtniecības aprūpi ar komplikācijām
3	Jā, bet veselības apdrošināšanas polise neparedz grūtniecības aprūpi
4	Jā, bet man tās nav, jo veselības apdrošināšanas polise tiek izsniegta tikai pilna laika darbiniekiem
5	Jā, bet bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ man veselības apdrošināšanas polise netika izsniegta
6	Jā, bet nezinu, vai veselības apdrošināšanas polise iekļauj grūtniecības aprūpi
7	Nē

A11 [viena atbilde]

Vai Jūs izmantojāt bērna kopšanas atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas(vismaz 1 gadu)?

1	Jā
2	Nē, jo nevēlējos izmantot personisku iemeslu dēļ
3	Nē, neizmantoju, jo darba devējs neļāva
4	Nē, neizmantoju, jo nevēlējos negatīvas sekas (nesaņemt piemaksu vai prēmiju, netikt paaugstinātai amatā, papildu pienākumus utt.)
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A12 [viena atbilde]

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

1	Jā, izmantoju normatīvajos aktos paredzētajā apjomā (10 darba dienas)
2	Jā, bet pēc savas vēlēšanās izmantoju mazāk dienas
3	Jā, tomēr darba devējs piešķīra atvaļinājumu samazinātā apjomā un/ vai atskaitīja no ikgadējā atvaļinājuma
4	Nē, neizmantoju, jo nebija tādas iespējas (darba devējs neļāva)
5	Nē, neizmantoju, jo nevēlējos negatīvas sekas (nesaņemt piemaksu vai prēmiju, netikt paaugstinātam amatā, papildu pienākumus utt.)
6	Nē, neizmantoju, jo nezināju, ka man tāds pienākas
7	Nē, neizmantoju personisku iemeslu dēļ
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A13 [viena atbilde]

Vai Jūs izmantojāt bērna kopšanas atvaļinājumu?

1	Jā
2	Nē

A14 [viena atbilde]

Kāpēc Jūs izmantojāt bērna kopšanas atvaļinājumu?

1	Vēlējos
2	Jo valsts daļu no tā ir noteikusi kā obligātu
99	Grūti pateikt

A14a [viena atbilde]

Kādēļ Jūs neizmantojāt bērna kopšanas atvaļinājumu?

1	Nevēlējos izmantot personisku iemeslu dēļ
2	Darba devējs neļāva
3	Nevēlējos negatīvas sekas (nesaņemt piemaksu vai prēmiju, netikt paaugstinātam amatā, utt.)
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)
99	Grūti pateikt

Q3 [viena atbilde]

Vai Jūs atsākat strādāt algotu darbu tajā pašā uzņēmumā/iestādē pēc bērna/ bērnu piedzimšanas?

1	Jā	<i>TURPINĀT AR A15</i>
2	Nē	<i>TURPINĀT AR Q4</i>

Q4 [viena atbilde]

Kādēļ Jūs neatgriezāties tajā pašā uzņēmumā/ iestādē pēc bērna/ bērnu piedzimšanas?

1	Vēlējos uzsākt ko jaunu
2	Mani piespieda parakstīt vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu
3	Tika piedāvāts cits labāk apmaksāts darbs
4	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A15 [viena atbilde]

Vai pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma Jums tika saglabāta iepriekšējā darba vieta/
amats?

1	Jā
2	Nē, jo tiku paaugstināts/-a amatā
3	Nē, jo tiku pazemināts/-a amatā
4	Nē, jo tiku atbrīvots/-a no darba (saņēmu darba līguma uzteikumu)
5	Nē, jo brīvprātīgi parakstīju vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu
6	Nē, jo piespiedu kārtā parakstīju vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu
7	Nē, jo pats/ pati uzrakstīju atlūgumu
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A16 [viena atbilde]

Vai pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma Jums ir tie paši darba pienākumi kā pirms aiziešanas bērna kopšanas atvaļinājumā?

1	Jā
2	Nē, pienākumu apjoms samazināts
3	Nē, pienākumu apjoms palielināts
4	Nē, pienākumi pēc būtības ir mainījušies uz sarežģītāk izpildāmiem
5	Nē, pienākumi pēc būtības ir mainījušies uz vieglāk izpildāmiem
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A17 [viena atbilde]

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

1	Jā
2	Nē
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A18 [viena atbilde]

Kādas bija izmaiņas Jūsu atalgojumā pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma?

1	Alga tika paaugstināta
2	Alga tika samazināta tāpat kā visiem
3	Alga tika samazināta tikai man
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A19 [Iespējamās vairākas atbildes]

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

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	Papildu pārtraukumi bērna barošanai, kas nav īsāki par 30 minūtēm, ne retāk kā pēc katrām trim stundām
7	Darbiniekiem paredzētu bērna barošanas/pārtīšanas telpu/ bērnistabu darbavietā
8	Bērna pieskatīšanas iespēju darbavietā/ netālu no tās (privāto pirmsskolas izglītības iestādi/bērnu pieskatīšanas pakalpojumu uzņēmumā)
9	Darbinieku bērnu veselības apdrošināšanu
10	Pagarinātu atvaļinājumu
11	Nepieciešamības gadījumā apmeklēt bērnu ārstus darba laikā
12	Saņemt brīvdienu bērnam svarīgos notikumos - bērnudārza gaitu uzsākšana, bērnudārza svinīgie pasākumi, 1. septembris, izlaidums utt.)
13	Darba vietas pabalstu bērnam piedzimstot, uzsākot skolas gaitas, u.tml.
14	Kopīgus atpūtas pasākumus darbiniekiem ar ģimenēm
15	Iespēju izmantot ikgadējo atvaļinājumu vasarā
16	Neesmu interesējies/-jusies par atbalsta mehānismiem
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)
99	Neko nesaņēmu

A20 [viena atbilde rindiņā]

Cik svarīgs Jums ir katrs no šiem aspektiem, lai sabalansētu darba un privāto dzīvi?

		Ļoti svarīgi	Drīzāk svarīgi	Drīzāk nav svarīgi	Nemaz nav svarīgi	Neesmu par to domājis/-
1	Elastīgs darba laiks	4	3	2	1	9
2	Attālināta darba iespējas	4	3	2	1	9
3	Darba devēja pabalsts bērna piedzimšanas gadījumā, pirms mācību gada uzsākšanas	4	3	2	1	9
4	Telpas darbavietā, kas ir draudzīgas bērnam, lai vecāks var turpināt strādāt	4	3	2	1	9

5	Brīvdienas vecākiem – bērnudārza, skolas absolvēšanas dienās, 1.septembrī	4	3	2	1	9
6	Pasākumi darbiniekiem un darbinieku ģimenēm	4	3	2	1	9

A21 [atvērtais jautājums]

Vai ir kāds cits aspekts, kas Jums būtu svarīgs, lai sabalansētu darba un privāto dzīvi, bet kas netika minēts iepriekšējā jautājumā?

A22 [viena atbilde]

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

1	Jā
2	Nē
3	Grūti pateikt

A23 [viena atbilde]

Vai esat saskāries/-usies ar darba devēja netaisnīgu (diskriminējošu) attieksmi ģimenes stāvokļa (bērnu esamības vai grūtniecības dēļ)?

1	Jā, esmu
2	Nē, neesmu
3	Grūti pateikt

A24 [viena atbilde]

Vai diskriminācijas gadījumā darba vietā ģimenes stāvokļa dēļ esat aizstāvējis/-usi savas tiesības?

1	Jā, konfliktu risināju ar darba devēju savstarpēju sarunu vai sarakstes ceļā
2	Jā, vērsos tiesā
3	Jā, vērsos Valsts darba inspekcijā
4	Jā, vērsos Tiesībsarga birojā
5	Jā, vērsos arodbiedrībā
6	Nē
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)

A25 [Iespējamās vairākas atbildes]

Kādēļ, saskaroties ar darba devēja netaisnīgu (diskriminējošu) attieksmi ģimenes stāvokļa (bērnu esamības vai grūtniecības dēļ), neesat vērsies/ -usies pēc palīdzības?

1	Neuzskatu, ka kaut kas mainītos
2	Nevēlos pasliktināt savu stāvokli darba vietā
3	Nevēlos iegūt tāda cilvēka reputāciju, kas sūdzas, tādējādi pasliktinot iespējas iegūt darbu nākotnē
4	Tiesības netika aizskartas tādā apjomā, lai būtu nepieciešama aizstāvība
95	Cita atbilde (lūdzu, precizējiet)
99	Grūti pateikt

A26 [atvērtais jautājums, nav obligāts]

Ja ir kāda tēma/ jautājums, par kuru mēs nepajautājām saistībā ar diskrimināciju darba tiesiskajās attiecībās ģimenes stāvokļa dēļ, bet tiesībsargam, Jūsprāt, būtu svarīgi par to uzzināt, lūdzu, aprakstiet to šeit.

Un nobeigumā vēl daži jautājumi par Jums

D2 [viena atbilde]

Lūdzu, norādiet, cik Jums ir pilnu gadu.

D4 [viena atbilde]

Kādā valodā pārsvarā sarunājaties mājās?

1	Latviešu
2	Krievu
3	Citā

D5 [viena atbilde]

Kāda ir Jūsu augstākā iegūtā izglītība?

1	Sākumskolas izglītība
2	Pamatizglītība
3	Vidējā izglītība
4	Vidējā profesionālā izglītība

5	Augstākā izglītība
---	--------------------

D6 [viena atbilde]

Lūdzu, ierakstiet, cik cilvēku dzīvo Jūsu mājsaimniecībā, ieskaitot Jūs?

D7 [viena atbilde]

Cik bērnu vecumā līdz 18 gadiem dzīvo kopā ar Jums?

D8 [viena atbilde]

Kādi ir Jūsu mājsaimniecības vidējie ienākumi mēnesī pēc nodokļu nomaksas (ieskaitot stipendijas, pensijas, pabalstus utt.)?

1	Līdz 200 EUR	9	901 - 1000 EUR	17	3001 EUR un vairāk
2	201 - 300 EUR	10	1001 - 1200 EUR	18	Nebija ienākumu
3	301 - 400 EUR	11	1201 - 1400 EUR	99	Nevēlos atbildēt
4	401 - 500 EUR	12	1401 - 1600 EUR		
5	501 - 600 EUR	13	1601 - 1800 EUR		
6	601 - 700 EUR	14	1801 - 2000 EUR		
7	701 - 800 EUR	15	2001 – 2500 EUR		
8	801 - 900 EUR	16	2501 – 3000 EUR		

Liels paldies par Jūsu veltīto laiku!