

Bērna kopšanas atvaļinājums ir laiks, ko visbiežāk mammas vēlas izbaudīt, esot kopā ar mazo cilvēk bērnu. Iekšējais miers un harmonija ir daudz spēcīgāka, ja māmiņa zina - brīdī, kad būs jāatgriežas darba tirgus aprītē, tas notiks bez sarežģījumiem. Tomēr, kad sieviete izlēmusi atsākt darba gaitas, jāreķinās, ka tas var nebūt viegli.

MADARA OZOLIŅA

Dažādas iespējas

Ir vairāki varianti, ko, beidzoties bērna kopšanas atvaļinājumam, māmiņas var darīt. Kāda izlems turpināt auklēt mājās bērnu, cita sāks ceļu pretī savai uzņēmējdarbības idejai, vēl kāda atgriezīsies iepriekšējā darbavietā vai meklēs ko pavisam jaunu un dosies uz darba intervijām. Izvēloties kādu no minētajiem pēdējiem diviem variantiem, jaunajai māmiņai jāapzinās potenciālie riski un grūtības, ar kādām nāksies saskarties. Tomēr Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) Cēsu filiāles vadītāja Liene Agafonova ir pārliecināta: "Ja sieviete kādā no sfērām būs pietiekami zinoša un kompetenta, tad viņu pieņems darbā - neatkarīgi no tā, vai viņai ir vai nav mazi bērni. Svarīgākais ir tas, ko tu spēsi paveikt. Jā, mazi bērni, iespējams, biežāk slim, bet arī ne visi. Tas atkarīgs no bērna veselības stāvokļa un imunitātes."

L. Agafonova stāsta, ka Cēsu filiālē nav vērsušās māmiņas ar sūdzībām par diskriminējošu attieksmi darbavietā ģimenes stāvokļa dēļ: "Savukārt tas, ja sieviete, būdama mazu bērnu mamma, dodas uz NVA, lai stātos uzskaitē kā bezdarbnieks, nebūt uzreiz nenozīmē, ka viņa darbā ir piedzīvojuši diskriminējošu attieksmi. Iemesli var būt visdažādākie, parasti tie ir sadzīviska rakstura. Piemēram, kad māmiņa par bērnu sāk rūpēties viena un līdzšinējos darba pienākumus vairs nevar pildīt. "Nodarbinātības valsts aģentūra piedāvā dažādas mācību iespējas un karjeras konsultācijas, tādēļ jaunās māmiņas, tāpat kā jebkurš cits, ir gaidītas NVA filiālēs, kur tiks rasti iespējamie problēmu risinājumi. Jāatzīst gan, ka māmiņas ar maziem bērniem uz mācībām pie mums nāk reti." Kā iemesls tam tiek minēts, ka nav pienākusi rinda bērnu dārzā vai radnieki ir nodarbināti un nav iespēju kādu tuvinieku lūgt pieskatīt mazuli.

Rakstisku sūdzību - maz

Tiesībsarga biroja Sociālo, ekonomisko un kultūra tiesību nodaļas juriste Viktorija Grišulonoka pastāstīja, ka konsultāciju laikā mazu bērnu māmiņas bieži vien norāda uz darba devēju netaisnīgu un diskriminējošu attieksmi ģimenes stāvokļa (bērnu) dēļ. Tomēr ar rakstiskām sūdzībām mazu bērnu māmiņas Tiesībsarga birojā vērsoties reti. 2015. gadā tika saņemtas divas sūdzības, 2016. gadā - viena, bet 2017. ga-

Jauno māmiņu atgriešanās darba tirgū - cik viegli?



VIKTORIJA GRIŠULONOKA:

- Dažkārt darbiniekiem pēc bērna kopšanas atvaļinājuma tiek piedāvāta darbavietā ar mazāku atalgojumu, darbinieks tiek pazemināts amatā, vai arī tiek uzlikti pienākumi, kas neatbilst darbinieka kvalifikācijai un prasmēm.

dā - divas sūdzības. "Lai izpētītu faktisko situāciju darbavietās un noskaidrotu, vai darba devēji ievēro aizliegumu diskriminēt mazu bērnu vecākus un strādājošas grūtnieces, tiesībsargs veica iedzīvotāju aptauju. Atbildot uz aptaujas anketas jautājumu "Vai esat saskārusies ar darba devēja netaisnīgu (diskriminējošu) attieksmi ģimenes stāvokļa (bērnu esamības vai grūtniecības) dēļ?", visvairāk mazu bērnu māmiņas (71,7%) norādīja, ka ar šādu attieksmi no darba devēja puses nav saskārušās. Diemžēl 28% mazu bērnu māmiņas, kuras piedalījās aptaujā, atzīmēja, ka ir saskārušās ar netaisnīgu un diskriminējošu darba devēja attieksmi ģimenes stāvokļa dēļ," norāda V. Grišulonoka. Tiesībsarga biroja Sociālo, ekonomisko un kultūra tiesību nodaļas juriste uzsver, tas, ka mazu bērnu māmiņas reti vērsas pie tiesībsarga ar sūdzībām par darbadevēju attieksmi, nenozīmē, ka diskriminācija darbavietās ir ārkārtīgi reta parādība: "Konsultāciju laikā sievietes bieži atzīst, ka neuzdrošinās aktīvi aizstāvēt savas tiesības un iesniegt rakstisku sūdzību, jo baidās zaudēt darbu vai vēl vairāk pasliktināt situāciju. Diemžēl ne visi darbinieki ir informēti, ka Darba likums aizliedz darba devējam radīt nelabvēlīgas sekas darbiniekam, ja viņš mēģina aiz-

stāvēt savas tiesības vai intereses. Tas nozīmē, ka darba devējs nedrīkst, piemēram, atlaist vai samazināt algu darbiniekam, ja viņš uzzina, ka darbinieks ir vērsies kompetentajās iestādēs ar sūdzību par diskriminējošu attieksmi. Praksē vērojama arī šāda negatīva tendence - saskaroties ar diskrimināciju darbavietā, mazu bērnu māmiņas, nevēloties iesaistīties konflikta risināšanā ar darba devēju, vienkārši uzraksta atlūgumu un zaudē darbu." V. Grišulonoka min arī kādu konkrētu piemēru: "Tiesībsarga aptaujas anketā kāda sieviete norādīja, ka darba devējs viņai lika izvēlēties vai nu darbu, vai bērnu. Sieviete izvēlējās bērnu un "labprātīgi" uzrakstīja atlūgumu. Jānorāda, ka viņa būtu varējusi saglabāt darbu, ja pirms atlūguma iesniegšanas darba devējam būtu vērsusies pēc palīdzības Tiesībsarga birojā vai Valsts darba inspekcijā."

Kādas ir māmiņu tiesības

Darba devēja netaisnīga un diskriminējoša attieksme pret mazu bērnu vecākiem var izpausties dažādos veidos. "Visbiežāk tā izpaužas kā negatīvu un aizskarošu piezīmju izteikšana, papildu pienākumu uzlikšana, algas samazi-

siuācija norāda uz iespējamu diskrimināciju ģimenes stāvokļa dēļ." Tiesībsarga biroja Sociālo, ekonomisko un kultūra tiesību nodaļas juriste arī stāsta: "Vairākas mazu bērnu māmiņas tiesībsarga aptaujas anketās norādīja, ka pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma bieži nācās ņemt darba nespējas lapas bērna slimību dēļ, līdz ar to darbiniecēm tika izteikti aizrādījumi, nekorektas piezīmes vai atlaišanas draudi, vai arī darbiniecēm netika piešķirtas prēmijas, piemaksas, netika palielināta darba alga kā citiem darbiniekiem, viņas netika paaugstinātas amatā, jo bijušas biežā prombūtnē bērna slimības dēļ."

Normatīvajos aktos ir paredzēti īpaši atbalsta pasākumi strādājošiem mazu bērnu vecākiem (piemēram, darba laikā bērnu vest uz medicīnas iestādēm, ja apmeklējums nav iespējams ārpus darba laika; tiesības atteikties strādāt nakts darbu; tiesības pieprasīt nepilnu darba laiku un citi). "Apkopojot aptaujas datus, secināms, ka ne visi darba devēji mazu bērnu vecākiem nodrošina iespēju izmantot normatīvajos aktos noteiktās tiesības. Iespējams, ka dažiem darba devējiem šo tiesību nodrošināšana darbiniekiem var sagādāt zināmas neērtības, prasa mainīt darbu plānošanu, tomēr jāņem vērā, ka tās ir normatīvajos aktos noteiktās tiesības, kuras jārespektē," uzsver V. Grišulonoka. Katram darba devējam jāizvērtē, vai uzņēmumā tiek nodrošinātas Darba likumā noteiktās prasības pret jaunajiem vecākiem. Tāpat katram darbiniekam jāprot izvērtēt savu pienasumu uzņēmuma attīstībā un, saskaroties ar pārkāpumiem no darba devēja puses, jāmeklē atbalsts arod biedrībā, Valsts darba inspekcijā, Tiesībsarga birojā vai tiesā. □

nāšana, darba apjoma palielināšana, pazemināšana amatā un tamlīdzīgi." Darbiniekam, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, ir saglabājama iepriekšējā darbavietā un nodarbinātības noteikumi - šāda prasība darba devējiem ir paredzēta Darba likumā. V. Grišulonoka norāda: "Iedzīvotāju aptaujas dati uzrādīja, ka darba devēji lielākoties ievēro šo prasību, tomēr diemžēl ir arī tādi darba devēji, kuri darbiniekiem pēc bērna kopšanas atvaļinājuma nenodrošina iespēju atgriezties iepriekšējā vai līdzvērtīgā amatā. Dažkārt darbiniekiem pēc bērna kopšanas atvaļinājuma tiek piedāvāta darbavietā ar mazāku atalgojumu, darbinieks tiek pazemināts amatā, vai arī tiek uzlikti pienākumi, kas neatbilst darbinieka kvalifikācijai un prasmēm. Šāda

Tiesībsarga birojā saņemtas rakstiskas sūdzības par diskriminējošu attieksmi darbavietā ģimenes stāvokļa dēļ:

- 2015. gadā - 2
- 2016. gadā - 1
- 2017. gadā - 2

Jaunajiem vecākiem būtiski zināt:

- ja darba devējs ģimenes stāvokļa dēļ ierobežo darbinieka tiesības, piemēram, nepiešķir solīto algas pielikumu, nepaaugstina amatā vai uzliek papildu pienākumus, tas var liecināt par diskrimināciju;
- ja uzņēmumā tiek samazināts darbinieku skaits, kuru kvalifikācija būtiski neatšķiras, priekšrocības palikt darbā ir dažām personu kategorijām, t.sk. bērnu līdz 14 gadu vecumam vai bērnu ar invaliditāti vecākiem;
- bērnu līdz trīs gadu vecumam vai bērnu ar invaliditāti vecāki ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu prioritāri var izmantot vasarā vai jebkurā citā laikā;
- sievietei, kura izmanto grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar sievietei ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

Jārēķinās ar riskiem

Veiksmīga atgriešanās darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma prasa spēcīgu emocionālo izturību.

MADARA OZOLIŅA

Madara Biele jau vairākus gadus sauc sevi par cēsnieci. No Rīgas drūzmas viņa izlēma pārcelties uz klusajām Cēsīm, kur vēlējās uzsākt ģimenes dzīvi. "Visgrūtāk bija atrast darbu. Tas bija laukietilpīgs process, kam vajadzēja veltīt daudz laika un enerģijas. Sāku strādāt veikalā "Maxima". Ja sākumā par savu izvēli nebiju pārliecināta, tad ar laiku man šis darbs iepatikās, ikdienā bija interesanta." Pēc nostrādāta gada Madarai pieteicās bērniņš. Lai arī attieksme gan no darba devēja, gan kolēģiem esot bijusi pretimnākoša, sava veida spiediens ikdienā tomēr izjusts. "Visi, protams, par manis teiktajiem jaunumiem priecājās un apsveica. Tomēr, tā kā bērniņu gaidīju pirmo reizi, viss bija jauns, centos sevi jo īpaši pasargāt. Satraucos, lai, veicot dažādus darba pienākumus, nenodarītu mazulim pāri. Centos necilāt smagumus, negribēju iet arī lielajā saldētavā, no kuras jāiznes produkti. Jutos vainīga par to, ka ne-

varu pilnvērtīgi veikt savus pienākumus un kādam citam tie jā dara mana vietā. Protams, nācās uzklaustīt arī dažas piezīmes no gados vecākām sievietēm, kuras stāstīja, ka savulaik, kad gaidījušas bērnus, ne tā vien strādājušas. Bet, manuprāt, nevar salīdzināt šodien ar laiku pirms 20 gadiem," domā Madara. Nemot vēl rā darba vides riskus, Madara jau piektajā grūtniecības mēnesī beidza veikt savus darba pienākumus. Kad dēliņam Patrikam apriņķa pusotrs gads, Madara bija spiesta uzteikt darbu "Maxima" veikalā, jo dēlam vēl nebija vieta bērnudārzā. "Tikai tad, kad nosvinējām Patrika divu gadu jubileju, mums bija iespēja uzsākt bērnudārza gaitas un man līdz ar to atsākt strādāt. Sāku strādāt veikalā

”

MADARA BIELE:

- Pat ja māmiņa lieliski pārzina likumus un saprot, ka darba devējs tos pārkāpj, tādējādi jauno māmiņu diskriminējot, viņa institūcijām nesūdzēsies.

"Solo". Veikala vadītāja zināja, ka man ir mazs bērns, bet tā dēļ neizjutu nekādu spiedienu. Problēmas sākās tad, kad mazais sāka bieži slimot. Es kļuva par darbinieci, uz kuru nevar palauties. Bija ļoti grūti emocionāli pieņemt visu jauno uzreiz - bērns uzsācis bērnudārza gaitas, bet es nevarēju būt viņam blakus, mājās no darba pārrados tad, kad mazais jau gulēja. Kad dēliņš slimoja, man bija kauns iet uz šo veikalu iepirkties. Es zināju, ka kāda no kolēģēm strādā manā vietā, un par to jutos vainīga. Katru reizi, kad mazais izveseļojās un es varēju atgriezties darbā, tas bija kā jauns sākums. Iepriekš ierādītās prasmes bija aizmirstas. Mani vajadzēja apmācīt atkal no jauna. Lai arī neviens neko neteica, es jutos vainīga par visu notiekošo un no darba aizgāju," pārdzīvojumos dalās Madara. Viņa atgriezās iepriekšējā darbavietā veikalā "Maxima". Tur labprāt cep bulciņas un cer, ka spiedienu no kolēģu vai darba devēju puses nenāksies izjust. Madara arī zina, ka ir likumi, kas aizstāv jaunās māmiņas, tomēr kādi tieši, tas esot vēl jāapgūst. "Es noteikti neesmu vienīgā mamma, kas nav pilnībā informēta par savām tiesībām. Tomēr jāatzīst, pat ja māmiņa lieliski pārzina likumus un saprot, ka darba devējs tos pārkāpj, tādē-



■IZJŪT EMOCIONĀLU SPRIEDZI. Jaunā māmiņa Madara Biele jūtas vainīga ik reizi, kad dēliņa slimšanas laikā nevar pilnvērtīgi veikt darba pienākumus.

Foto: MARTA MARTINSONE - KAŠA

jādi jauno māmiņu diskriminējot, viņa institūcijām nesūdzēsies. Bailes pazaudēt darbu būs daudz spēcīgākas," pārliecināta Madara. Divus gadus vecā Patrika mamma pati ir izjutusi - darba devējs uz jaunajiem vecākiem skatās ar

šaubām. Pēc Madaras domām - jaunās mammas un jaunie tēti darba devēju skatījumā ietilpst "riskā grupā" kā cilvēki, ar kuriem rēķināties nevar.□



■IZDARĪJA IZVĒLI. Jaunās māmiņas Kristīne Veisberga - Medne (no kreisās) un Liene Pura pēc bērna kopšanas atvaļinājuma sāka savu uzņēmējdarbību.

Foto: MARTA MARTINSONE - KAŠA

Jaunās māmiņas Kristīne Veisberga - Medne un Liene Pura pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma izlēma algotā darbā neatgriezties. Apņēmības pilnas viņas metās iekšā nezināmajā.

MADARA OZOLIŅA

Kristīne un Liene iepazinās interneta portālā "Cālis". Tā kā gan Liene, gan Kristīne bērniņus piedzimstam gaidīja aptuveni vienā laikā, kopīgu sarunu bijis daudz. Abas kļuva par draudzenēm, vēlāk arī par kolēģēm. Gan Kristīnei, gan Lienei bija labi apmaksātas darbavietas, tomēr, iz-

sverot visus apstākļus, mammas nolēmušas veidot savu biznesu. "Mēs negribam būt tās mammas, kuras lielāko algas daļu atdod auklei, turklāt bērnus pašas redz tikai dažas stundas no rīta un dažas stundas vakarā. Šūšana ir tas, kas mums abām patīk un padodas, tādēļ sākām sevi realizēt šajā jomā," stāsta Liene. Jaunās māmiņas nodibinājušas uzņēmumu ar nosaukumu "TEOMAR". Kristīne darina pasakaini skaistas un oriģinālas drēbītes bērniem. Savukārt Liene šuj ne tikai ūdens necaurlaidīgos palagus, gultas veļu un priekšautiņus, bet ir arī jauno vecāku vidū jau zināmā zīmola "DupšVēdiņš" idejas autore. "DupšVēdiņi" ir vairākkārt lietotamie paladziņi mazulišu gaisa peldēm un lieliski noder autiņu nomaiņas laikā. Māmiņas izlēmušas, ka ar "DupšVēdiņiem" nu ie-

organizēt savu darbadienu," pārliecināta Kristīne. Domājot, vai māmiņām pēc bērna kopšanas atvaļinājuma ir viegli atgriezties darba tirgū un sevi veiksmīgi realizēt, Liene secina, ka nav. "Nav noslēpums, ka mazi bērni mēdz bieži slimot. Tomēr neesmu vēl sapratusi, kādēļ darba devēji no tā tik ļoti baidās, jo B slimības lapu, ko izsniedz mammai, ja slimo bērns, apmaksā valsts, ne darba devējs. Vadītājam vien jāprot organizēt darbu tā, lai nepieciešamības gadījumā būtu kāds, kurš jauno māmiņu aizvieto. Jāatceras, ka bērni ir mūsu nākotne, ir gana mulķīgi nēļaut jaunajiem vecākiem pierādīt savas prasmes un varēšanu kādā konkrētā nozarē tikai tādēļ, ka viņu bērniņš reizēm slimo." Taču Liene arī novērtē, ka ir

Izvēlējās savu ceļu

darba devēji, kas mazus bērnus neuzskata par šķērslī, lai pieņemtu darbā māmiņu. Tomēr uzskata - Latvijā tā ir samilzusi problēma, kas skar lielu sabiedrības daļu: "Šobrīd lielākā daļa darba devēju ir tendēti uz lielās naudas pelnīšanu, viņi nevēlas saskarties ar liekām problēmām, riskiem un tos risināt. Visi sen ir aizmirsuši, ka labs darbinieks ir tāds, kurš ir apmierināts un laimīgs. Ir jāstrādā nevis uz kvantitāti, bet gan kvalitāti. Zinu uzņēmumu, kur tas tā arī notiek - birojs ir atvērts no agrā rīta līdz vēlam vakaram, jo ir cilvēki, kas labprātāk strādā no rītiem, un ir tādi, kuriem produktīvākais laiks ir dienas otra puse. Galvenais padarīt darbu. Kas attiecas uz māmiņām - iespējams darbu veikt arī no mājas. Tāpat zinu arī uzņēmumu, kur viss notiek gluži pretēji - bērnu kopšanas atvaļinājumu laikā tiek likvidētas štata vietas. Māmiņām, atgriežoties darbā, tiek piedāvāti varianti - darba pienākumus veikt citā pilstētā, strādāt zemāk atalgotā amatā vai labprātīgi atteikties no darba." Gan Liene, gan Kristīne ir

Gan Kristīnei, gan Lienei bija labi apmaksātas darbavietas, tomēr, izsverot visus apstākļus, mammas nolēmušas veidot savu biznesu.

pārliecinātas - bērnam bieži slimojot, māmiņas darbavietās sastopas ar tā saucamo bossingu jeb psiholoģisko terorā ne tikai no vadības puses, bet arī no kolēģiem. "Viss nav viennozīmīgi. Ir bērni, kuri slimā ļoti reti, turklāt vadītājam ir jāredz arī nākotnes vīzija - iespējams, ir vērts nodrošināt jauno māmiņu ar visu nepieciešamo, piemēram, datoru un piekļuvi nepieciešamajiem resursiem, lai viņa varētu veikt pienākumus arī no mājām. Tas noteikti ir labāks risinājums nekā jauna darbinieka meklēšana ik pēc pāris mēnešiem. Jāatceras, ka mēs dzīvojam pietiekami modernā laikmetā, kad varam pielāgoties un darbu veikt no jebkuras vietas," uzsver Liene. Tomēr abas jaunās māmiņas zina, ka realitāte ir pavisam cita. "Jaunās māmiņas darba tirgū tiek diskriminētas, tas ir fakts. Tā bieži dzirdam arī no paziņām, kurām ir mazi bērni. Diemžēl tikai retā izlemj par darba devēja pārkāpumiem ziņot institūcijām. Tas noteikti ietekmēs sievietes tālākās karjeras iespējas. Esošo darbavietu viņa, visticamāk, zaudēs. Nākamais potenciālais darba devējs zvanīs uz iepriekšējo darbavietu, lai uzzinātu atsauksmes un saņemtu rekomendācijas. Ja māmiņa būs sūdzējusies, tad jāreķinās, ka atsauksmes nebūs iepriecinošas," pārliecināta ir Kristīne. Uzņēmuma SIA "TEOMAR" izveidotāja mudina jaunās māmiņas ne tikai aizstāvēt savas tiesības, bet arī iedrošina nebaidīties no jauniem izaicinājumiem, noticot savām idejām un spēkiem.□