

PROJEKTS

«Elastīgs bērnu uzraudzības pakalpojums darbiniekiem ar nestandarta darba laiku»



DARBA UN ĢIMENES LĪDZSVARS



PROJEKTU LĪDZFINANSĒ
EIROPAS SAVIENĪBA



SUBSIDĒTĀS BĒRNU APRŪPES
ORGANIZĀCIJAS IESPĒJAS
UZŅĒMUMOS



LR Labklājības ministrija



RĪGAS DOME



Seminārs organizēts ES Nodarbinātības un sociālās inovācijas programmas (EaSI) 2014.-2020.gadam līdzfinansētā projekta VS/2015/0206 ietvaros



Labklājības ministrija

INFORMĀCIJA PAR PROJEKTU



EIROPAS SAVIENĪBA

Projekts: Elastīga bērnu uzraudzības pakalpojuma nodrošināšana darbiniekiem, kas strādā nestandarta darba laiku

Mērķis – izveidot ilgtermiņā funkcionējošu modeli elastīgu bērnu aprūpes pakalpojumu subsidēšanai un attīstībai, veicinot vecāku nodarbinātību, kā arī darba un ģimenes dzīves saskaņošanu

Programma: ES Nodarbinātības un sociālās inovācijas programma (EaSI) 2014.-2020.gadam; EaSI apakšprogramma PROGRESS

Mērķis – atbalstīt augsta līmeņa kvalitatīvu un ilgtspējīgu nodarbinātību, atbilstošu un pienācīgu sociālo aizsardzību, cīņu pret sociālo atstumtību un nabadzību un darba apstākļu uzlabošanu

Projekta līguma numurs: VS/2015/0206

Projekta finansējuma apmērs: EUR 1 063 554

Projekta realizācijas laiks: 27 mēneši, sākot no 2015.gada 1.augusta



Labklājības ministrija

Projekta idejas pamatojums



EIROPAS SAVIENĪBA

- Latvijas uzņēmumi saskaras ar nepieciešamību risināt zemas darba produktivitātes, darbinieku mainības, darbaspēka izmaksu un citas cilvēkresursu problēmas
- viena no pieejām minēto problēmu risināšanā ir *sekmēt darbinieku darba un ģimenes saskaņošanu un īstenot ģimenei draudzīgas iniciatīvas*
- viena no efektīvākām darba un ģimenes dzīves saskaņošanas stratēģijām ir *bērnu aprūpes nodrošināšanas stratēģija*, kurā darba grafiks un organizācija paliek relatīvi neskarta, bet darbinieki tiek mudināti aprūpes pienākumus darba laikā novirzīt trešajām personām
- šī stratēģija ir izdevīga gan darba ņēmējiem, gan darba devējam, jo palīdz darba devējam piesaistīt talantīgus darbiniekus, noturēt stabilu cilvēkkapitālu un samazināt darba spēka izmaksas
- Latvijā ir liela darbinieku proporcija, kas strādā nestandarta darba laiku (vidēji 30-35% nodarbināto strādā maiņu darbu, kā arī vakaros, naktīs un brīvdienās/svētku dienās) un saskārās ar lielāku darba un ģimenes dzīves līdzsvara izjaukšanu
- grūtības saskaņot nestandarta darba laiku ar parastiem bērnu aprūpes pakalpojumiem (bērnu aprūzes darba laiks no 7:00 – līdz 19:00) un BTAL likumā noteikto pienākumu – neatstāt bērnu līdz 7g.v. bez pieaugušā uzraudzības
- bērnu aprūpes nepieejamības gadījumā šādi darbinieki ir spiesti samazināt nodarbinātības apjomu, strādāt nepilnu laiku vai vispār pārtraukt darba attiecības uzņēmumos ar nestandarta darba laiku



Labklājības ministrija

Labas prakses ārvalstu piemēri



Dānijas (Olborgas) piemērs

- Olborgas pašvaldība sadarbībā ar Olborgas slimnīcu (*Aalborg University Hospital*) 1994.gada organizēja 24/7 elastīgu bērnu aprūpes servisu slimnīcas darbinieku (6 500) bērniem
- vēlāk tas attīstījās projektā «*Børnepasning* (Childcare)», kurām pievienojas Dānijas Dzelzceļš, Dānijas Pasts un vairāki uzņēmumi ar nestandarta darba laika grafiku
- viens no šā projekta mērķiem bija ietekmēt valsts un pašvaldību lēmumu pieņemšanu, ilgtermiņā nodrošinot bērnu aprūpes pakalpojumus nestandarta darba laikā (naktīs un brīvdienās), jo uz 2012.gadu Dānijā bija tikai 5 bērnu aprūpes iestādes, kas pieskatīja bērnus nestandarta darba laikā
- projekta ietvaros tika izveidots elastīgās bērnu pieskatīšanas serviss (*Børnehuset*), kurā kvalificētai uzraudzībai jebkurā diennakts laikā var atstāt bērnu vecumā līdz 10 gadiem
- uz šādu servisu Dānijā ir ļoti augsts pieprasījums, īpaši no vientuļo vecāku puses, kas strādā maiņu darbu, nakts darbu u.c. nestandarta laika darbu



Labklājības ministrija

Labas prakses ārvalstu piemēri



Slovēnijas piemērs

- kompānija Halcom D.D. (vadošais uzņēmums internetbankas pakalpojumos) no 2004.gada pakāpeniski sākusi īstenot ģimenei draudzīgas iniciatīvas saviem darbiniekiem, t.sk. izveidoja mazbērnu pieskatīšanas servisu un bērnudārzu, kā arī nodrošināja pieskatīšanas servisu savu darbinieku bērniem vakaros, kad beidzas pamatskola
- uzņēmuma pieredze tika pārņemta Ģimenei draudzīgās nodarbinātības projektā, sadarbojoties privātā sektora organizācijām, Ekvilib Institūtam un Sociālo lietu ministrijai, kā arī vēlāk izstrādājot «Ģimenei draudzīgā uzņēmuma» ikgadējās sertifikācijas sistēmu
- «Ģimenei draudzīgā uzņēmuma» kritērijos ir iekļautā arī bērnu aprūpes pakalpojumu nodrošināšana uzņēmumu darbiniekiem

Projekta ideja



Labklājības ministrija

- grūti saskaņot darba laiku ar parastiem bērnu aprūpes pakalpojumiem
- privāto aukļu pakalpojumu augstās cenas
- nav subsīdiju alternatīvai bērnu aprūpei

subsīdētie bērnu aprūpes pakalpojumi darba ņēmējiem

- Pilotprojekts: elastīgs bērnu uzraudzības pakalpojums nestandarta darba laikā nodarbinātiem



- **esošu elementu jaunā kombinācija** (elastīgs bērnu uzraudzības pakalpojums)
- **jauns sadarbības veids** (pašvaldību un uzņēmumu sadarbība bērnu aprūpes organizācijā)
- **jaunas sociālās attiecības starp iepriekš nesaistītām grupām**
- **eksperimenta ceļā pārbaudīta cilvēkkapitāla attīstība** (darba ņēmēju sociālo vajadzību realizācija)



Labklājības ministrija

Projekta mērķi

- atrast optimālo bērnu aprūpes pakalpojumu nodrošinājuma veidu darbiniekiem ar nestandarta darba laiku
- atrast optimālos nosacījumus finansējuma piesaistei no privātā un publiskā sektora
- radīt ilgtermiņā funkcionējošu modeli elastīgu bērnu aprūpes pakalpojumu subsidēšanai un attīstībai, iesaistot pašvaldības
- veicināt sadarbību starp valsts, pašvaldībām un privāto sektoru bērnu aprūpes jomā
- veicināt vecāku nodarbinātību un darba un ģimenes dzīves saskaņošanu

**lai īstenotu šos mērķus, kā galvenā aktivitāte
paredzēts pilotprojekts un pētījums ar
eksperimenta metodi**

Projekta posmi



Labklājības ministrija

1.posms (sagatavošanās)

09.2015. – 03.2016.

situācijas un organizāciju prakšu analīze; konsultācijas ar uzņēmumiem un atlase; eksperimentālās un kontroles izlases formēšana; datu bāzes veidošana, kuponu līdzfinansējuma shēmas izstrāde; BUP sniedzēju iepirkums

2.posms (pilotprojekts)

04.2016. – 01.2017.

10 mēnešus kuponu shēmas ietvaros 150 BUP sniedzēji nodrošina elastīgo BUP 150 darbiniekiem ar nestandarta darba laiku (5+ uzņēmumos); eksperimenta un kontroles izlases monitorings un korekcijas

3.posms (novērtēšana un komunikācija)

02.2017. – 10.2017.

intervences novērtēšana, eksperimenta un kontroles izlases rādītāju salīdzinošā analīze (darba ņēmēju un darba devēju apmierinātība, darbinieku rotācijas samazināšana, darba un ģimenes dzīves saskaņošana, citas izmaiņas), projekta procesa izvērtējums, informatīvā kampaņa, konference, seminārs Briselē



Pilotprojekta būtība

PROJEKTA ietvaros nestandarta laikā nodarbināta persona ar bērnu līdz 7 gadiem saņems elastīgu BUP 20 stundas nedēļā jebkurā iepriekš saskaņotajā laikā, kas pārklājas ar vecāka darba laiku
piemēram: BUP sniedzējs uzrauga bērnu 3 naktīs nedēļā no 23:00 līdz 6:00
Ja darba ņēmējs vēlēšies lielāku pakalpojumu – viņš var piemaksāt

Projekta ietvaros

I posmā

4 mēnešus –

100% BUP

apmaksā

II posmā

2 mēnešus – 80%

BUP apmaksā

III posmā

2 mēnešus – 60%

BUP apmaksā

IV posmā

2 mēnešus – 60%

un < BUP

apmaksā

Subsidētais
BUP

Pašvaldība var līdzfinansēt vai nodrošināt telpas BUP
pēc pilotprojekta pabeigšanās ar pašvaldību tiks izvērtēts ilgtermiņa risinājums

Vecāks (BUP saņēmējs) var līdzfinansēt

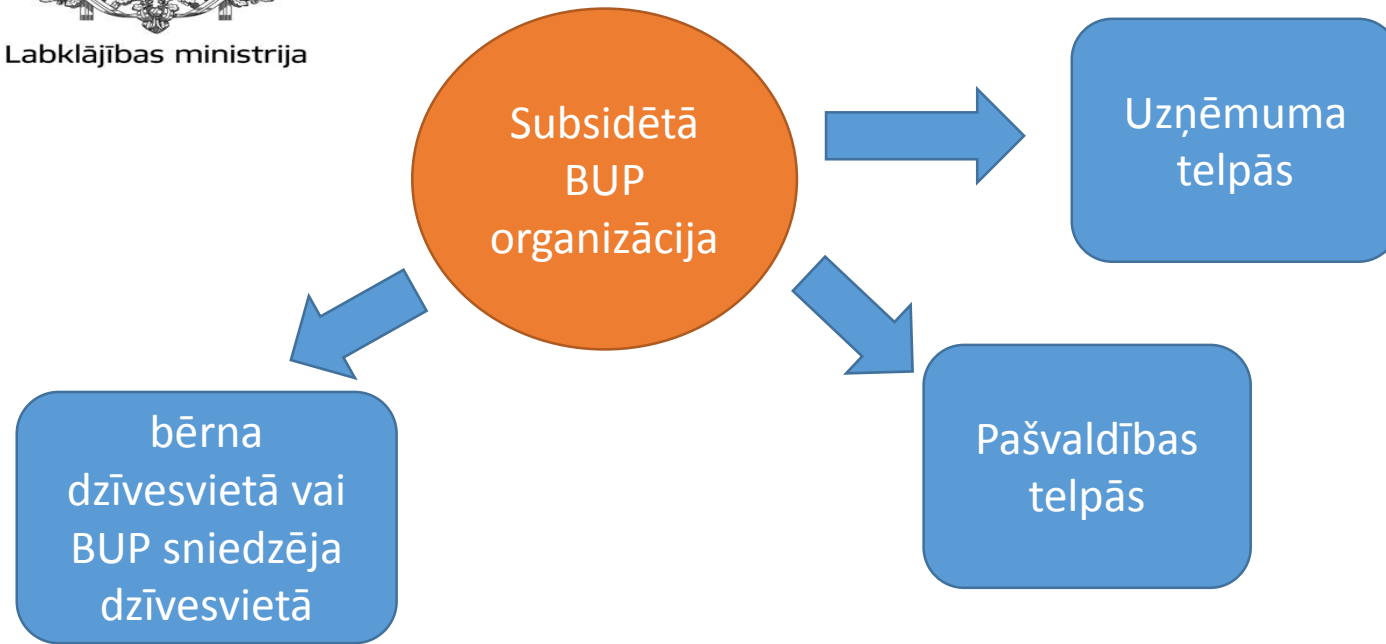
Uzņēmumam jālīdzfinansē pats nosaka proporcijas (var nodrošināt telpas BUP)

Darba devējam un darba ņēmējam vienojoties, jānodrošina līdzfinansējums
PIEMĒRAM: II posmā 10% piemaksā uzņēmums un 10% darba ņēmējs (kopā 20% jeb līdz 80 eiro mēnesī) vai citās proporcijās



Labklājības ministrija

BUP organizācija



- pēc uzņēmumu atlasēs un konsultācijām par piemērotāku BUP organizāciju tiek noslēgta vienošanās ar uzņēmumiem par dalību projektā
- pilotprojektam atlasītie bērnu vecāki saņems BUP kuponus
- tiks parakstīti līgumi starp pašvaldību, pakalpojuma sniedzējiem un saņēmējiem, kā arī uzņēmumiem, ja pakalpojums tiks sniegts uzņēmuma telpās

- līgumu izpildi un BUP sniedzēju apmaksu no projekta līdzekļiem nodrošina pašvaldības, kuru teritorijā tiek sniegts pakalpojums – Jelgavas pilsētas pašvaldība, Rīgas pilsētas pašvaldība un Valmieras pilsētas pašvaldība
- projekta II-IV posmā tiek piesaistīts privātais finansējums



Labklājības ministrija

Individuālā BUP organizācija

Subsidētā
BUP
organizācija

bērna
dzīvesvietā vai
BUP sniedzēja
dzīvesvietā

PRIEKŠROCĪBAS:

- neprasa infrastruktūru un lielus administratīvus ieguldījumus no uzņēmuma
- ātri ieviešams un reorganizējams
- elastīgs un mobils (BUP sniegšanas vietu var ātri nomainīt atkarībā no bērna un vecāku vajadzībām)
- netiek piemērotas higiēnas prasības (ja BUP sniegts bērna dzīvesvietā)
- fiziskām personām netiek piemērota virkne citu administratīvu prasību - VUGD atzinums, PVD atļauja ēdināšanai u.c.

TRŪKUMI:

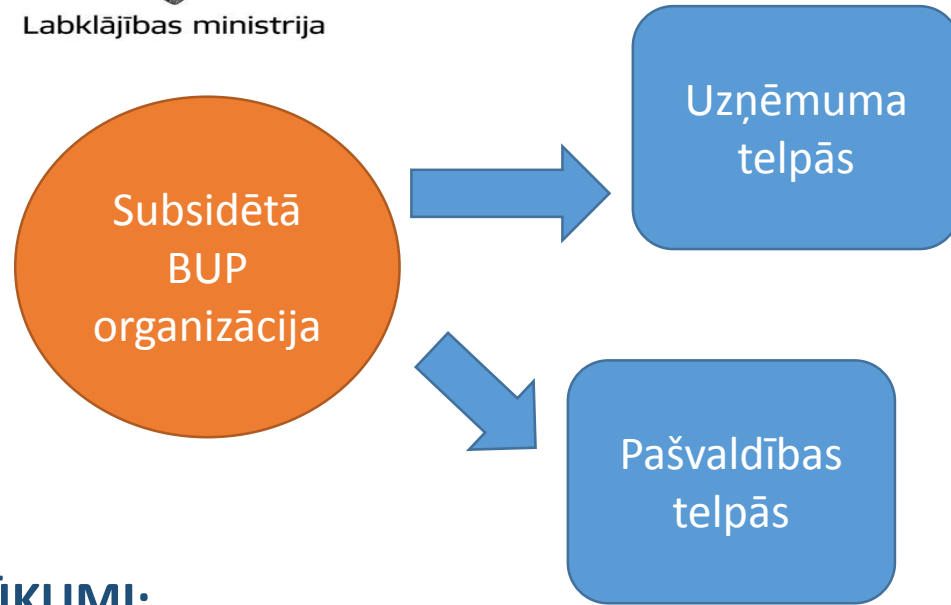
- lielākie izdevumi atlīdzībām (uz vietas organizētais grupveida BUP prasa mazāku darbinieku skaitu) uz 25 ģimenēm nepieciešami aptuveni 10-12 BUPs
- nav stabilas struktūras ilgtermiņa investīcijām



Labklājības ministrija

Kolektīvā BUP organizācija

PRIEKŠROCĪBAS:



- vienreizējie izdevumi BUP infrastruktūras izveidei
- mazākie izdevumi atlīdzībām (persona drīkst vienlaikus uzraudzīt līdz 5 bērniem uz vietas; juridiska persona - līdz 25 bērniem) uz 25 ģimenēm nepieciešami aptuveni 5-7 BUPS
- lielākā stabilitāte investīciju veikšanai un kapacitātes palielināšanai
- vieglāk sadarboties ar pašvaldību, jo BUP centrs var būt daudzfunkcionāls – tas var sniegt gan standarta laika, gan nestandarta laika pakalpojumu

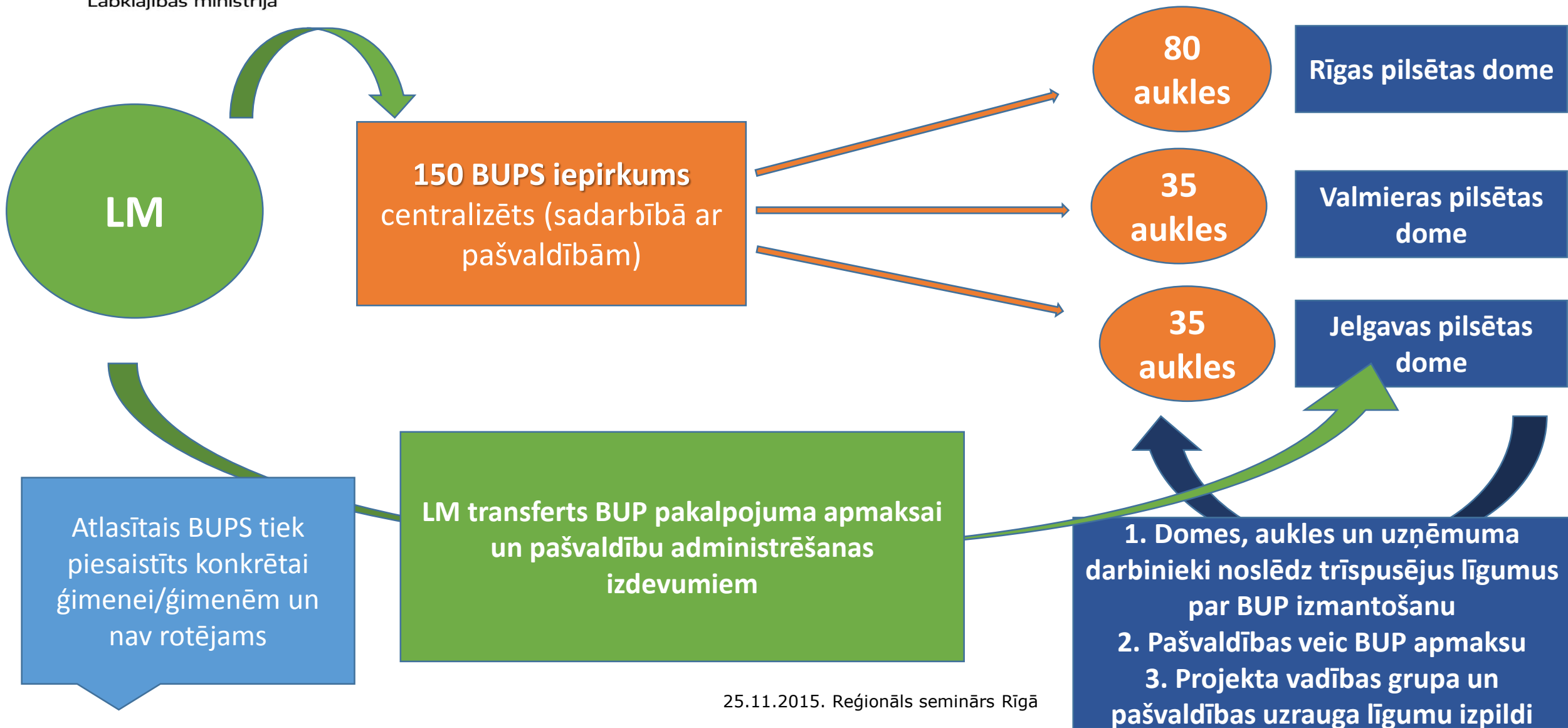
TRŪKUMI:

- prasa infrastruktūru (izdevumi telpām un citi kapitālieguldījumi)
- prasa ilgāku laiku izveidošanai un reorganizācijai
- nav elastīgs (mainoties uzņēmuma darbinieku skaitam vai darba specifikai, var zaudēt aktualitāti)
- jāievēro higiēnas prasības (prasības teritorijai, ēkai, telpām, telpu iekārtojumam, ēdināšanai u.c.)
- jāievēro citas administratīvas prasības (VUGD atzinums, PVD atļauja ēdināšanai u.c.)
- uzņēmuma specifika un darba drošības apsvērumi var neatļaut veidot BUP uzņēmuma teritorijā



Labklājības ministrija

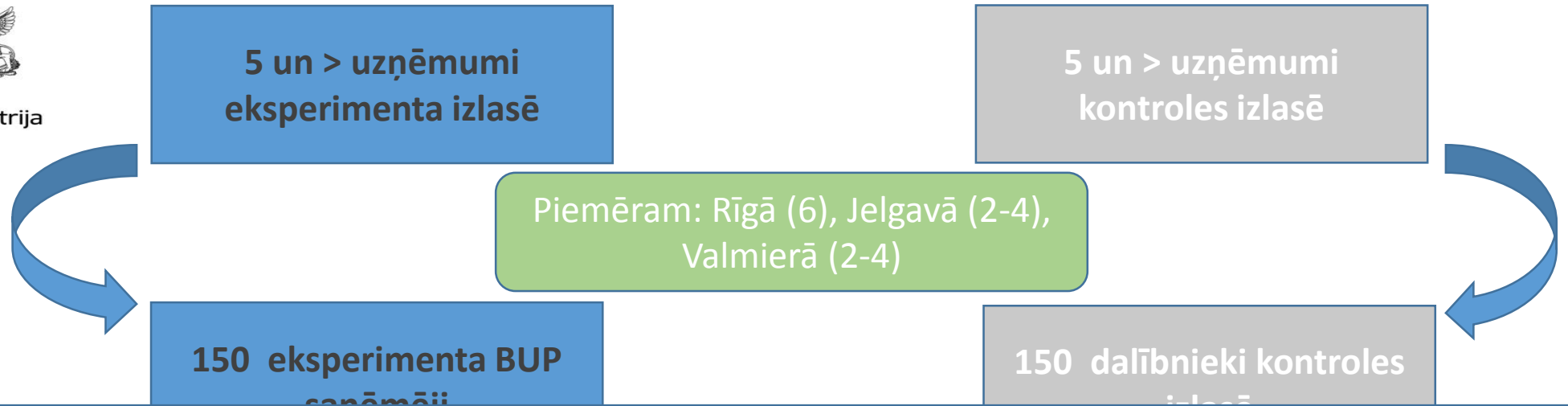
Individuālā BUP iepirkums un organizācija 2016.gada janvārī – martā



Uzņēmumu izlase



Labklājības ministrija



- sākumā uzņēmumu iesaiste notiek pēc brīvprātības principa – uzņēmumi paši piesākas iekļaušanai ģenerālkopumā
- pēc tam uzņēmumu izlasi veic Projekta vadības grupa, InCSR un pētnieku komanda
- no uzņēmumu ģenerālkopuma ar anketēšanu un pēc kritēriju pārbaudes (t.sk. atbilstoši InCSR rezultātiem) tiks atlasīti 5 uzņēmumi eksperimenta veikšanai un 5 uzņēmumi kontroles pārbaudei
- uzņēmumu atlasē tiks piemēroti gan kvantitatīvie (darbinieku skaits u.c.), gan kvalitatīvie kritēriji (ģimenei draudzīgās vides rādītāji)
- sadarbība ar uzņēmumu vadību tiks veidotas divas nestandarta darba laika nodarbināto izlases (eksperimenta un kontroles) kopumā 300 darbinieki ar bērniem
- eksperimenta grupas uzņēmumi projekta ietvaros saņems subsidētos BUP saviem darbiniekiem
- eksperimenta un kontroles grupas uzņēmumi saņems InCSR u.c. ekspertu konsultācijas par elastīgu darba laika organizāciju, darba un ģimenes dzīves saskaņošanas pasākumiem, kā arī visiem atlasītiem uzņēmumiem tiks nodrošināta publicitāte projekta un Ģimenei draudzīgā komersanta instrumenta ietvaros



Mērķgrupa – atlasāmie darbinieki

- pēc uzņēmumu atlases pētnieki sadarbībā ar uzņēmumu vadību veic konsultācijas, lai noteiktu:
 - nodarbināto vecāku ar nestandarta darbalaiku kvantitatīvos un kvalitatīvos rādītājus
 - optimālo BUP nodrošināšanas veidu katram atsevišķam darbiniekam (darbinieka mājās, darbavietā, citā vietā)
 - iesaistīto pušu intereses un iespējas (pašvaldības un uzņēmuma iespējas un vēlmi piedalīties ar līdzfinansējumu un līdzfinansējuma apjomu)
- eksperimentālo un kontroles grupu nodrošinošie uzņēmumi aizpilda pētījuma anketas un sniedz informāciju par darbiniekiem, kuri atbilst šādiem izlases nosacījumiem:
 - vismaz viens bērns vecumā līdz 7 gadiem
 - nestandarta darbalaiks vismaz reizi nedēļā
 - papildu mērķgrupas: 1) vientuļie vecāki ar bērniem 2) vecāki ar bērniem invalīdiem 3) abi vecāki strādā nestandarta darba laiku t.i. kuriem sarežģītāk saskaņot darba un ģimenes dzīvi
- darbiniekiem tiek lūgts regulāri aizpildīt anketas:
 - anketas aizpilda visi dalībnieki – eksperimenta grupas un kontroles grupas darba devēji un daba ņēmēji
 - anketas tiek aizpildītas vairākkārt – intervencei iesākoties, BUP saņemšanas gaitā un tā noslēgumā
- ja darbinieks un uzņēmums piekrīt aktīvai dalībai, darbiniekam tiek izsniegts BUP kupons un nodrošināts BUP:
 - eksperimenta grupas dalībnieki saņem bērnu aprūpes pakalpojumus
 - tā kā šie pakalpojumi var tikt pārtraukti nākamajās intervences fāzēs vai pēc intervences, dalībniekiem sākumā jābūt informētiem par BUP nodrošināšanas nosacījumiem



Mērķgrupa – atlasāmie darbinieki

- pētījuma gaitā jāievēro Latvijas Republikas likumdošana, ESOMAR standarti, cilvēktiesības, cieņa pret pētījuma dalībniekiem un viņu dažādību
- **līdzdalība pētījumā ir brīvprātīga.** Dalībnieki var pārtraukt līdzdalību pētījuma jebkurā posmā
- **darba ņēmēju līdzdalība pētījumā iespējama tikai situācijā, ja viņu darba devējs piekritis piedalīties,** iespējamās situācijas, kad darba devēja atteikums tālākai dalībai pētījumā liedz darba ņēmējam iespējas piedalīties. Tomēr tas nevar darboties pretējā virzienā – darba devēja piekrišana neliek viņa darbiniekiem piedalīties
- **darba ņēmēju datiem jābūt apstrādātiem ar kodētiem vārdiem**
dalībnieki ir anonīmi visos pētījuma ziņojumos, bet iegūtie dati būs pieejami tikai apkopotā veidā

Pilotprojekta sagaidāmie rezultāti ir:

- darba devēju spēja un vēlme piedalīties ar līdzfinansējumu bērnu aprūpes pakalpojumu sniegšanā un nodrošināt pāreju uz pašregulējošu pakalpojumu (sadarbībā vai bez sadarbības ar pašvaldību)
- darba ņēmēju spēja un vēlme aktīvi izmantot elastīgos bērnu aprūpes pakalpojumus

Uzņēmumu ieguvumi

- darba un ģimenes saskaņošana ir viens no instrumentiem, kā piesaistīt darbiniekus darbavietām
- darba devēju ekspektācijas, izrādot atbalstu darba un ģimenes saskaņošanā, saistītas ar darbinieku motivācijas un lojalitātes uzlabošanu, pozitīvas attieksmes pret darbavietu veidošanu, kas tādējādi paaugstinātu darba produktivitāti

Analizējot ieguvumus uzņēmuma attīstībai un ilgtspējai, izdalāmi vairāki faktori:

- faktori, kas saistīti ar darbinieku atlaasi, piesaisti un darbinieku mainības mazināšanu
- faktori, kas saistīti ar darbinieku motivācijas un lojalitātes veicināšanu uzņēmumam un konkrētam darba devējam
- faktori, kas saistīti ar individuālo un kopējo darba ražīgumu (produktivitāti)
- faktori, kas saistīti ar kāda noteikta organizācijas tēla veidošanu un uzturēšanu

IZMAKSU MAZINĀŠANA

- organizācijās reti kad ir aprēķinātas izmaksas, ar ko jāērēķinās darbinieku mainības, biežu slimības atvaļinājumu, ilgstošas prombūtnes, darba kavēšanas vai neapmierinātības ar darbu dēļ
- **pētījuma ietvaros būs iespējams iegūt aprēķinus par izmaksu dinamiku vairākās pozīcijās, finansiālu ieguvumu un iniciatīvas rentabilitāti, salīdzinot eksperimenta un kontroles grupu uzņēmumus**
- ārvalstīs veikto pētījumu rezultāti („Reassessing the Family-Friendly workplace: trends and influences in Britain, 1998-2004”, 2007) liecina, ka ģimenei draudzīgu iniciatīvu ieviešana ir veids, kā organizācijas var samazināt ar nodarbinātību saistītās izmaksas līdz pat 25 %

Uzņēmumu ieguvumi no dalības projektā

Faktiskie ieguvumi

- **subsidētā BUP nodrošināšana saviem darbiniekiem no projekta līdzekļiem - labs pamats BUP pastāvīgai ieviešanai uzņēmumā**
- veicina lojalitāti un piesaisti darba devējam
- paaugstina darbinieku un investoru interesi par uzņēmumu
- sekmē uzņēmuma reputāciju
- **publicitāte un uzņēmuma pozitīvā tēla veidošana sabiedrībā**
- uzņēmuma sociālā reklāma un SA projekta ietvaros
- **rezultātu integrācija un publicitāte Ilgtspējas indeksā**
- atlasītiem uzņēmumiem būs iespēja iegūt Ģimenei draudzīgā komersanta statusu
- **ekspertu konsultācijas cilvēkresursu, darba procesa organizācijas un optimizācijas jautājumos, t.sk. par darba un ģimenes dzīves saskaņošanas pasākumiem**



Potenciālie ieguvumi (tiks mērīti eksperimenta laikā)

- **mazākās izmaksas, lielākā produktivitāte**
- personāla mainības (darba attiecību pārtraukšanas gadījumu) samazinājums
- darbinieku pārejošās darbnespējas gadījumu samazinājums
- citu darba rezultatīvo rādītāju uzlabojums

Projekta organizatoriskā struktūra



Labklājības ministrija

Projekta vadības grupa

7 eksperti

- projekta vadītājs
- projekta koordinators
- projekta vadītāja asistente
- projekta finansiste
- projekta iepirkumu speciālists
- projekta grāmatvedis
- projekta juriskonsults
- + kvalitātes vadītājs (iepirkums)

vada un īsteno
projektu

Pētījuma komanda

8 pētnieki un eksperti

īsteno pētījumu, konsultē uzņēmumus,
novēro darbiniekus, analizē rentabilitāti

Sadarbības partneri

Jelgavas pilsētas dome
Valmieras pilsētas dome
Rīgas pilsētas dome

Korporatīvās ilgtspējas un
atbildības institūts

integrē
rezultātus
ilgtspējas
indeksā
InCSR

deleģē koordinatorus,
vada projektu uz vietas,
līdzfinansē

Uzraudzības komitēja

LM pārstāvji
Projekta vadības grupas
pārstāvji
Sadarbības partneru
koordinatori

uzrauga projekta
īstenošanu



Labklājības ministrija

Projekta komunikācija

LM,
projekta
vadības
grupa

1.Posms
2016.g. janvāris -
februāris

2.Posms
2017.g. aprīlis -
augusts

Pašvaldības



integrē
rezultātus
Ilgtspējas
indeksā
InCSR

- publicitātes kampaņa: 4 TV intervijas, vairākas radio intervijas un preses relīzes par projekta mērķiem, darba un ģimenes dzīves saskaņošanu un elastīgu bērnu aprūpi
- projekta konta izveidošana sociālajos medijos un popularizēšana

plaša publicitātes un SA kampaņa: preses konference, 4 TV intervijas, 8 radio intervijas, preses relīzes un infografikas, uzņēmumu labas prakses gadījumu vizuālās platformas izveidošana (visual case studies) web vidē, InCSR pasākums un sociālās reklāmas klipī LTV (2 mēnešu garumā)

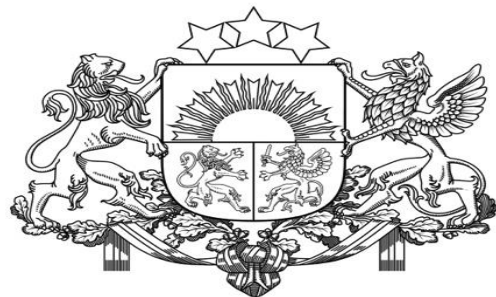


Labklājības ministrija

Pieteikums dalībai uzņēmumu atlasē **ES Nodarbinātības un sociālās inovācijas programmas** **(EaSI) 2014.-2020.gadam līdzfinansētā projekta** **VS/2015/0206 ietvaros**

- ja Jūs ieinteresēja dalība projektā, lūdzam Jūs aizpildīt pieteikuma anketu
- aizpildīto anketu līdz 11.12.2015. lūdzam nosūtīt uz e-pasta adresēm: Inese.Kukore@lm.gov.lv, Maksims.Ivanovs@lm.gov.lv
- pēc tam mēs individuāli sazināsimies ar pieteicējiem un detalizēti izrunāsim visus jautājumus
- jautājumu / neskaidrību gadījumā lūdzam zvanīt uz tel.nr. 67782961
- papildu informācija:

<http://www.lm.gov.lv/text/3159>



Labklājības ministrija

Paldies par uzmanību!

Runātāja e-pasts:

Maksims.Ivanovs@lm.gov.lv

Runātāja telefons: 67782961

www.lm.gov.lv

Twitter: @Lab_min

<https://www.facebook.com/labklajibasministrija>

Flickr.com: Labklajibas_ministrija

Youtube.com/labklajibasministrija

Draugiem.lv/labklajiba