

Bērnu un ģimenes lietu ministrija
Latvijas Republika

„Men Equal, Men Different”

(EK granta Nr. VS/2005/0343)

**Vīriešu iespējas savienot darba un
ģimenes dzīvi mūsdienā Latvijā:
Projekta rezultātu apkopojums**

Levads

Visā Eiropā ir novērojama tendence, ka vīrieši mājsaimniecībai un bērnu aprūpei velta daudz mazāk laika nekā sievietes. Arī LR Centrālās statistikas pārvaldes dati rāda, ka pastāv liela atšķirība starp laiku, ko mājas darbu veikšanai un ģimenes aprūpēšanai velta vīrieši un sievietes. Vīrieši tam velta 12 stundas un 6 minūtes nedēļā, bet sievietes – 21 stundu un 52 minūtes nedēļā. Nav daudz vīriešu, kas izmanto valsts garantēto iespēju ņemt bērna kopšanas atvaļinājumu. Vīriešu atalgojums, vidēji, ir par 22,7% augstāks nekā sievietēm.

Bet vai vīriešiem vispār ir nodrošinātas iespējas, lai viņi varētu ne tikai strādāt algotā darbā, bet arī veiksmīgi īstenot savu ģimenes dzīvi? Lai pievērstos šim problēmjautājumam, laikā no 2005. gada novembra līdz 2006. gada decembrim norisinājās starptautisks projekts *Men equal, men different*, kura nosaukums Latvijā tika lokalizēts kā „Tētis mājās”. Projektu līdzfinansēja Eiropas Savienība un īstenoja Bērnu un ģimenes lietu ministrija sadarbībā ar Dānijas Dzimumu līdztiesības pētījumu centru, Francijas Nacionālo informācijas centru par sieviešu un ģimenes tiesībām, Bulgārijas Darba un sociālās politikas ministriju, Bulgārijas dzimumu līdztiesības projektu fondu un Latvijas Dzimumu līdztiesības apvienību.

Projekta mērķi bija sekojoši: 1.mērķis: noskaidrot būtiskākos apstākļus, kas kavē vīriešiem uzņemties aktīvu tēva lomu un iesaistīties ģimenes dzīvē un bērnu aprūpē. 2.mērķis: izstrādāt ieteikumus un labās prakses padomus darba devējiem, kā veiksmīgi savienot darba un ģimenes dzīvi. 3.mērķis: veicināt sabiedrībā pastāvošo dzimumu stereotipu izmaiņas un izglītēt par iespējām vīriešiem aktīvāk iesaistīties ģimenes dzīvē un bērnu aprūpē.

Pētījuma metodoloģija

Pētījums tika īstenots vienlaicīgi visās projekta partnervalstīs (Latvijā, Dānijā, Francijā un Bulgārijā), balstoties uz kopēji pieņemtu vienotu metodoloģiju, ko izstrādāja Dānijas Dzimumu līdztiesības pētījumu centrs. Publiskās vides analīzei Latvijā pamatā izmantoti jau esošie pētījumu dati, vispārēji novērojumi un analīze par Latvijas likumdošanu attiecībā uz tēva iesaisti ģimenes dzīvē. Darba ņēmēju aptauja tika veikta, balstoties uz projekta partnervalstīs kopīgi izstrādātu metodoloģiju (anketu). Lielākā daļa atbilžu tika saņemtas no dažiem lielajiem uzņēmumiem, līdz ar to iegūtie dati atspoguļo viedokli tikai no jauniem vīriešiem, kuri strādā lielā un stabilā organizācijā (pētījuma dati nereprezentē situāciju valstī kopumā). Līdzīga situācija šajā posmā bija arī citu projekta dalībvalstu pārskatos un bija jau iepriekš paredzēta pētījuma metodoloģijā. Darba devēju aptauja, kurā iekļauti dati no viena liela privāta uzņēmuma, viena liela daļēji valsts īpašumā esoša uzņēmuma, vienas pašvaldības, viena vidēja lieluma uzņēmuma un četriem maziem uzņēmumiem, precīzi neatspoguļo vispārējo situāciju uzņēmumos, tā kā lielākā daļa respondentu (68,9%) Latvijā strādā mazos un vidēja lieluma uzņēmumos. Tomēr rezultāti no darba devēju aptaujas vairāk atbilst situācijai Latvijas uzņēmumos salīdzinot ar darba ņēmēju pētījumu.

Satura rādītājs

Vīriešu iespējas savienot darba un ģimenes dzīvi mūsdienu Latvijā: Projekta rezultātu apkopojums

I. VĪRIEŠI KĀ TĒVI: ĢIMENES POLITIKA LATVIJĀ.....	5
I.I TIESISKAIS IETVARŠ.....	5
I.II SOCIĀLA ATBALSTA STRUKTŪRA.....	8
II. VĪRIEŠU LATVIJĀ STEREOTIPI: SOCIĀLĀS BARJERAS.....	12
II.I IZGLĪTĪBAS SISTĒMA.....	12
II.II STEREOTIPU REPRODUCĒŠANA PIEAUGUŠA CILVĒKA DZĪVĒ.....	14
III. VĪRIEŠI KĀ APGĀDNIKI.....	15
III.I EKONOMISKĀS BARJERAS.....	15
III.II PUBLISKĀ VIDE UN INFRASTRUKTŪRAS BARJERAS.....	18
III.III NESEN NOTIKUŠIE UZLABOJUMI.....	19
SECINĀJUMI.....	19
BIBLIOGRĀFIJA.....	20

Cik ģimenei draudzīgi ir Latvijas uzņēmumi: darba devēju interviju analīze

I. IEVADS.....	24
II. METODOLOĢIJA.....	24
III. ANALĪZE.....	25
3.1. VISPĀRĒJIE NOVĒROJUMI.....	25
3.2. IDEĀLS BĒRNU APRŪPES SADALĪJUMS.....	26
3.3. APTAUJĀTO ĢIMENES SITUĀCIJAS PAŠNOVĒRTĒJUMS ATTIECĪBĀ UZ BĒRNU APRŪPI.....	27
3.4. UZŅĒMUMU POLITIKA ATTIECĪBĀ UZ DARBA/PERSONĪGAS DZĪVES SAVIENOŠANU.....	28
3.5. IESPĒJA SAŅĒMT PATERNITĀTES ATVAĻINĀJUMU.....	30
3.6. BĒRNA KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMS.....	31
3.7. INFORMĀCIJAS PIEEJAMĪBA.....	32
3.8. KAS NOTIEK AR MANU IEŅEMAMO AMATU?.....	33
3.9. ĢIMENEI DRAUDZĪGA POLITIKA.....	34
3.10. KARJERAS IESPĒJAS UN ĢIMENEI DRAUDZĪGAS POLITIKAS IZMANTOŠANA.....	35
3.11. ĢIMENEI DRAUDZĪGA POLITIKA UN IKDIENAS DARBĪBAS.....	36
IV. KOPSAVILKUMS UN SECINĀJUMI.....	37
V. LABAS PRAKSES REKOMENDĀCIJAS.....	39
1. PIELIKUMS. ĢIMENEI DRAUDZĪGAS POLITIKAS KOPSAVILKUMS.....	42
2. PIELIKUMS. LABAS PRAKSES PARAUGS – LATVIJAS UNIVERSITĀTES BĒRNISTABA.....	44

I. Vīrieši kā tēvi: ģimenes politika Latvijā

Klāvs Sedlenieks, Karīna Vasīļevska 2006

“Men Equal, Men Different”

Vīrieša pozīcija Latvijas publiskajā vidē ir jāaplūko kontekstā ar vispārējo sabiedrībā valdošo uzskatu par vīriešu lomu un atbildību Latvijā. Šis dokuments akcentē dažus svarīgus aspektus, kam ir saistība ar vīriešu lomu, viņu vienlīdzību un atšķirību Latvijā: valsts ģimenes politiku, sociālās un ekonomiskās barjeras aktīvai tēva lomas pildīšanai un darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanai.

I. Vīrieši kā tēvi: ģimenes politika Latvijā

Valsts ģimenes politikas plānošana ietilpst LR Bērnu un ģimenes lietu ministrijas (BĢLM) kompetencē. Ministrija tika izveidota salīdzinoši nesen, apvienojot dažādus departamentus, ko agrāk administrēja Labklājības un Tieslietu ministrijas. Īpašu uzdevumu ministra bērnu un ģimenes lietās postenis tika izveidots 2002. gada beigās, bet pilna statusa ministrija tika izveidota 2004. gada aprīlī. Dzimumu līdztiesības jautājumi tika saglabāti kā Labklājības ministrijas kompetence, tāpēc BĢLM mērķos dzimumu līdztiesības jautājumi nav atsevišķi atspoguļoti. Ņemot vērā demogrāfisko rādītāju pasliktināšanos Latvijā, jaunā ministrija kā savu galveno uzdevumu definēja nosacījumu uzlabošanu bērnu dzimstības pieaugumam, kā arī "ģimenes vērtību" atzīšanas veicināšanu. Neviens no 2004. - 2013.gada valsts ģimenes politikas rīcības plāna (pieņemts 2004.gada 30.novembrī)¹, 14 mērķiem nav īpaši vērsts tikai uz vīriešiem vai sievietēm. Daudzi ir saistīti ar ģimenes atbalstīšanu kopumā, nevis īpaši mātes vai tēva lomas izcelšanu.

Zemāk sniegts īss pārskats par Latvijas ģimenes politiku, izceļot vīriešu lomu tajā.

I.1 Tiesiskais ietvars

No vairākiem aspektiem, par ko iespējams diskutēt attiecībā uz tiesību aktos noteikto valsts politiku pret vīriešiem, visnozīmīgākais, neapšaubāmi, ir nodarbinātības stāvoklis. Darba likuma 7. pants nosaka, ka neatkarīgi no dzimuma katram individuālam ir vienlīdzīgas tiesības uz nodarbinātību, kā arī godīgiem un drošiem darba apstākļiem, kas nenodara Jaunumu viņu veselībai. Tiesību akti attiecībā uz nodarbinātību un sociālajām priekšrocībām kopumā ir sakārtoti un atbilst ES vadlīnijām, tomēr pastāv neatbilstība starp likumā noteikto un reālajām dzīves situācijām. **Darba nedēļai**, piemēram, jābūt 40 stundu garai (Darba likuma 131. pants). Neskatoties uz to, saskaņā ar laika patēriņa pētījumu 2003. gadā, vidējais laiks, ko vīrieši pavadīja algotā darbā, bija 46,13 stundas, kas ir ievērojami vairāk, nekā nosaka tiesību akti, kamēr sievietes darbā

¹ http://www.bm.gov.lv/lat/ģimenes_valsts_politika/ministrijas_aktivitates_ģimenes_atbalstam/?doc=532 [Valsts ģimenes politikas rīcības plāns]

pavadīja tikai 39,21 stundas nedēļā.² Saskaņā ar likumu virsstundas ir jāapmaksā vismaz regulārās darba algas apjomā (Darba likums, 68. pants), taču 42,5 % no tiem, kas norādīja, ka dotajā nedēļā strādājuši virsstundas, atzina arī, ka viņi par to nav saņēmuši kompensāciju.³ Līdzīgas neatbilstības ir iespējams novērot jautājumos, kas saistīti ar bērna piedzimšanu, gan attiecībā uz sievietēm, gan vīriešiem.

Tiek uzskatīts, ka privātais sektors kopumā vairāk pārkāpj Darba likuma normas, kamēr publiskais sektors ir pazīstams kā ģimenes politikai draudzīgāks un ar vidēji īsākām darba stundām. Tas vismaz daļēji izskaidro, kāpēc publiskajā sektorā ir nodarbināts lielāks skaits sieviešu, nekā vīriešu. Privātā sektora uzņēmumi turklāt arī parasti tiek uzskatīti par daudz mazāk caurskatāmiem un tajos nodarbinātie par daudz mazāk aizsargātiem pret tā sauktajām "aplokšņu algām"⁴, kas joprojām ir izplatīta prakse, lai izvairītos no nodokļu maksājumiem. Šī projekta ietvaros veiktais darba devēju viedokļu pētījums vēlreiz apstiprināja uzskatu, ka privātajā sektorā bērna piedzimšanas gadījumā joprojām tiek pārkāptas ne vien vīriešu, bet nereti arī sieviešu tiesības, jo ne vienmēr tiek garantētas iespējas, ko tām sniedz tiesību akti. Tomēr iespēja izmantot ar ģimenes dzīvi saistītās garantijas (maternitātes atvaļinājums, bērna kopšanas atvaļinājums utt) sievietēm kopumā ir labāk nodrošināta pat privātajā sektorā.

Darba likums regulē arī **nepilna darba laika izmantošanu**. Tā, piemēram, sievietei grūtniecības stāvoklī, sievietei ar bērnu, kas jaunāks par vienu gadu, vai sievietei, kas baro bērnu ar krūti, tiesību akti nosaka iespēju strādāt nepilnu laiku (134. pants). Uz tēvu šīs normas netiek attiecinātas. Papildus tam, Darba likums dod iespēju izmantot nepilnu darba laiku darbiniekam (neatkarīgi no dzimuma), kam ir bērns, kas jaunāks par 14 gadiem, vai bērns - invalīds (134. pants). Sievietei grūtniecības stāvoklī tiesību akti nosaka tiesības atstāt darba vietu, ja viņai ir nepieciešama medicīniska konsultācija, ko nav iespējams saņemt ārpus darba laika (147. pants). Jebkuram darbiniekam, kurš strādā vairāk nekā 6 stundas dienā, ir tiesības uz 30 minūšu pārtraukumu (145. pants), un, papildus tam, darbiniekam (neatkarīgi no dzimuma) ar bērnu līdz pusotra gada vecumam ir tiesības uz pārtraukumu vismaz 30 minūšu ilgumā ik pēc katrām 3 stundām bērna barošanai (146. pants). BĢLM eksperti atzīst, ka realitātē elastīgs darbs un darbs ar nepilnu slodzi Latvijā tiek izmantots reti. Šajā pētījumā, piemēram, 76% no aptaujātajiem tēviem norādīja, ka tiem nav bijusi iespēja izmantot elastīga darba laika priekšrocības. Savukārt, darbaspēka pētījums, kas veikts 2005. gadā, parādīja, ka vairāk nekā viena trešā daļa no tiem, kas faktiski strādā darbu ar nepilnu slodzi, to dara tāpēc, ka nespēj atrast darbu ar pilnu slodzi.⁵

Darba likums arī nosaka **atvaļinājuma piešķiršanu saistībā ar bērna piedzimšanu**. Sievietei pienākošais atvaļinājums nepārsniedz 126 dienas⁶ (154. pants). Savukārt,

² http://www.csb.lv/lteksts.cfm?tem_kods=dz_lim&datums=%7Bts%20'2005-02-23%2013%3A00%3A00%7D [Latvijas iedzīvotāju laika budžets 2003. gadā]

³ http://www.csb.lv/lteksts.cfm?tem_kods=d%5Flaiks&datums=%7Bts%20%272005%2D02%2D15%2013%3A00%3A00%27%7D [Nodarbināto darba organizācija un darba laiks]

⁴ Ar apzīmējumu „aplokšņu alga”, neoficiāli tiek apzīmēta alga, kas tiek maksāta darbiniekiem, nenomaksājot valsts noteiktos nodokļus

http://www.csb.lv/lteksts.cfm?tem_kods=d%5Fapsk&datums=%7Bts%20%272006%2D04%2D12%2013%3A00%3A00%27%7D [Darbaspēka pētījuma rezultāti 2005. gadā]

tēvam tiek piešķirtas 10 dienas **paternitātes atvaļinājumam**⁷, kas jāizmanto 2 mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas (155. pants). Paternitātes atvaļinājums ir ne vien ievērojami īsāks, bet tas arī tiek izmantots daudz retāk nekā pēcdzemdību atvaļinājums. Kopš paternitātes atvaļinājuma ieviešanas 2004.gadā, to izmantojuši 4 521 tēvs 2004.gadā un 5 495 tēvi 2005.gadā, kamēr pēcdzemdību atvaļinājumu tajā pašā laika periodā izmantoja 23 284 mātes 2004. gadā un 23 528 mātes 2005. gadā.⁸

Ja māte ir mirusi vai atteikusies no bērna, tēvam vai citai personai, kas uzņemas bērna aprūpi, tiek piešķirtas 70 atvaļinājuma dienas (155. pants) un maternitātes pabalsts 100% apjomā no vidējās algas. Tas ir identisks pēcdzemdību atvaļinājumam, kas tiek piešķirts mātei. Ja māte nespēj parūpēties par bērnu veselības problēmu dēļ, tēvs vai cits aprūpētājs saņem šo atvaļinājumu uz laiku līdz māte atkal spēj uzņemties rūpes par bērnu. Tas liecina, ka no tiesību aktu viedokļa māte, nevis tēvs tiek uzskatīta par primāro aprūpes veicēju, vismaz tūlītējā periodā pēc bērna piedzimšanas.

Vai nu tēvam, vai mātei ir tiesības uz **bērna kopšanas atvaļinājumu** maksimāli pusotra gada garumā līdz brīdim, kad bērnam paliek 8 gadi (156. pants). Šis atvaļinājums tiek apmaksāts no valsts sociālās apdrošināšanas līdzekļiem, tomēr pabalsta apjoms ir atkarīgs no bērna vecuma. Atvaļinājumā pavadītais laika periods tiek ieskaitīts kopējā darba stāžā un darbiniekam pēc atvaļinājuma izmantošanas ir tiesības atgriezties iepriekšējā amatā. Ja tas nav iespējams, darba devējam jānodrošina līdzvērtīgs amats. Neskatoties uz to, ka abiem vecākiem ir tiesības uz šo atvaļinājumu, praksē pārsvarā šo atvaļinājumu izmanto mātes. To apstiprina arī neoficiāli lietotais apzīmējums "māmiņu algas", kas tiek izmantots, lai aprakstītu pabalstu, kas tiek saņemts šī atvaļinājuma laikā. Darba likums arī nosaka, ka jebkura dzimuma vecākiem, kam ir trīs bērni jaunāki par 16 gadiem vai bērni - invalīdi, ir tiesības uz vēl trijām apmaksātām atvaļinājuma dienām (151. pants), papildus ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma četrām kalendārajām nedēļām.

Runājot par tēvu tiesībām, bez darba likumdošanas nepieciešams pieminēt arī dažus citus aspektus. Saskaņā ar Likumu par iedzīvotāju ienākumu nodokli, viens no vecākiem var pieprasīt **nodokļu atvieglojumus** par katru aprūpē esošo nepilngadīgo bērnu (13. pants). Tā kā tikai viens no vecākiem var ienākumu deklarācijā norādīt savu bērnu, turpmākos pētījumos būtu interesanti noskaidrot, vai to vairāk izmanto mātes vai tēvi un kā tiek pamatota šāda izvēle.

Saskaņā ar Civillikumu, **aizbildniecības tiesības** iespējams piešķirt jebkurai no

⁶ Sievietei pienākas 56 dienas pirms dzemdībām (grūtniecības atvaļinājums) un 56 dienas pēc dzemdībām (dzemdību atvaļinājums). Papildu 14 dienas tiek piešķirtas, ja sieviete ir reģistrējusies kā grūtniece pie ģimenes ārsta vai speciālista pirms 12 grūtniecības nedēļas, viņai ir smagas dzemdības, vai piedzimuši diviņi. Kopā 112 līdz 126 dienas. Darba likums, 154. pants. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums nereti praksē tiek uzlūkots kā vienots veselums - maternitātes atvaļinājums.

⁷ Likumā (Darba likums 155. pants) šis atvaļinājums tiek dēvēts par atvaļinājumu bērna tēvam, bet praksē - par paternitātes atvaļinājumu

⁸ Atvaļinājumu skaits ir aprēķināts, balstoties uz to, cik daudz reižu ir piešķirts paternitātes sociālais pabalsts <http://www.vsaa.gov.lv/vsaa/content/?lng=lv&cat=651> [Pārskats par uzturlīdzekļu garantiju fonda administrācijas darbību]

vecākiem, kamēr praksē tās parasti tiek piešķirtas bērna mātei. Alimentu maksājumi, ko parasti nosaka tiesa, visbiežāk tiek nozīmēti tēviem. Saskaņā ar nesenu pētījumu⁹ no 103 analizētajām tiesu lietām tikai 8 gadījumos (7,8 %) ar prasību tiesā piedzīt uzturlīdzekļus bija vērsies tēvs. Visos citos gadījumos prasītājas bija mātes. Vēl retāki ir gadījumi, kad Valsts uzturlīdzekļu fondam jāmaksā bērna uzturlīdzekļi, jo tos pretēji tiesas spriedumam nav samaksājušas mātes. 2005.gadā Valsts uzturlīdzekļu fonds bija reģistrējis 9652 tēvus (98,6% no visiem nemaksātājiem), kas nemaksāja alimentus un tikai 137 mātes (1,4%)¹⁰. Noteikumi par to, kā rīkoties šķiršanās gadījumā, ir pilnībā balstīti uz civillikumu un nav īpaši detalizēti, tāpēc lēmuma pieņemšana ir atstāta tiesneša ziņā, kas, savukārt, lemj balstoties uz esošo tiesu praksi. Līdz ar to lēmumi nereti atspoguļo vispārējos stereotipus par mātēm kā primārajām bērnu aprūpētājām un neņem vērā izmaiņas sabiedrībā. Tas, kā un kādā veidā šie nosacījumi ietekmē tēva attiecības ar saviem bērniem, atrodas ārpus šī izpētes projekta pētnieciskajām iespējām.

Balstoties uz augstākminēto, var izdarīt slēdzienu, ka, izņemot atšķirības starp maternitātes un paternitātes atvaļinājumiem, ierobežotajām tiesībām tēviem, kuru partneres ir stāvoklī, un detalizētu, tēviem draudzīgas aizbildniecības noteikumu trūkumu, barjeras, kas pastāv Latvijas vīriešu kā tēvu lomas palielināšanai, ir vairāk praktiskas nekā juridiskas. Tiesību aktos izveidotā sistēma kopumā atbilst ES rekomendācijām un starptautiskajiem standartiem. Barjeras vīriešu lomas palielinājumam aktīvai tēva lomas nodrošināšanai lielā mērā ir saistītas ar vispārējiem stereotipiem par to, kādi pienākumi mājsaimniecībā veicami vīriešiem vai sievietēm.

I.II Sociāla atbalsta struktūra

Valsts sociālās apdrošināšanas pabalsti ir paredzēti, lai garantētu noteiktu atbalstu ienākumiem slimības, bezdarba, darba negadījuma vai profesionālās saslimšanas gadījumā, kā arī dažos citos gadījumos, ieskaitot pirmsdzemdību un pēcdzemdību (maternitātes) periodu. Tālāk sekos īss pārskats par galvenajiem valsts sociālajiem pabalstiem kas ir pieejami ģimenēm ar bērniem, uzsverot atbalstu kas tiek piedāvāts tēviem.¹¹

Lai arī tiesību akti iespēju saņemt lielāko daļu pabalstu piedāvā vecākiem neatkarīgi no dzimuma, jāsecina, ka parasti tos saņem māte. Valsts izveidotā atbalsta shēma šobrīd ir vērsta uz bērnu dzimstības palielināšanas veicināšanu, jo ar katra nākošā bērna piedzimšanu pabalstu apjoms palielinās. Tas saskan ar vienu no galvenajiem BĢLM pašreizējās ģimenes politikas mērķiem - pastiprināt sociālo pabalstu sistēmu, lai atbalstītu demogrāfiskās situācijas uzlabošanu.

Persona ir sociāli apdrošināta, ja par to ir samaksāts sociālais nodoklis. Kompensācija

⁹ Tallija, Andra, Elīna Ālere., 'Sieviešu un bērnu tiesību īstenošana laulības šķiršanas gadījumos Latvijas tiesu praksē' 2006, 16. lpp. <http://www.politika.lv/index.php?id=9912>

¹⁰ http://www.uzturlidzekli.lv/lat/par_UGF_administraciju/publiskais_gada_parskats/ Pārskats par uzturlīdzekļu garantiju fonda administrācijas darbību, 21.lpp.

¹¹ Visi pabalsti ir aprakstīti šajā Labklājības ministrijas mājaslapā: <http://www.lm.gov.lv/?sadala=433>

parasti tiek maksāta, balstoties uz nodokļu apjomu, kas ieturēti no algas. Šī sistēma diemžēl padara viegli ievainojamus tos nodarbinātos, kuru darba devēji nenomaksā nodokļus par saviem darbiniekiem pilnā apjomā¹². Valsts sociālo pabalstu sistēma paredz atbalstu arī tām personām, kas nav sociāli apdrošinātas vai kuru ieguldījumi nav pietiekoši, lai saņemtu apdrošināšanas pabalstus un pensijas, taču šis atbalsts bieži vien ir zemāks nekā iztikas minimums (piemēram, bērna pabalsts sociāli neapdrošinātām personām ir 50 LVL mēnesī, bet iztikas minimums 2006.gada aprīlī bija 114,42 LVL mēnesī¹³).

Grūtniecības un dzemdību (maternitātes) atvaļinājuma laikā sociāli apdrošinātai bērna mātei tiek maksāts **maternitātes pabalsts**. Ja sieviete uzsākusi pirmsdzemdību aprūpi pirms 12. grūtniecības nedēļas, dzemdējusi divus vai vairāk bērnus, vai piedzīvojusi smagas dzemdības, viņa saņem 14 papildus atvaļinājuma dienas un atbilstošu pabalstu. Maternitātes pabalsts tiek aprēķināts 100% apmērā no vidējās algas par pēdējiem sešiem mēnešiem, kuros par personu ir nomaksāti nodokļi. Ja persona ir pašnodarbināta, šis laika periods tiek palielināts līdz 12 mēnešiem. **Paternitātes pabalsts** tiek maksāts sociāli apdrošinātam tēvam par paternitātes atvaļinājuma periodu, kas saskaņā ar tiesību aktiem ir 10 dienas. Pabalsts tiek aprēķināts 80% apmēra no vidējās algas par pēdējiem sešiem mēnešiem, kuros par personu ir nomaksāti nodokļi, pašnodarbinātai personai - par 12 mēnešiem. Paternitātes pabalsts tika ieviests salīdzinoši nesen un, kā minēts iepriekš, 2004. un 2005.gadā to ir izmantojuši mazāk nekā puse tēvu. Paternitātes un maternitātes pabalsti ir vienīgie pabalsti, ko var saņemt māte un tēvs vienlaikus. Tēvam tiek piešķirts gan īsāks laika periods (10 dienas pretstatā 112 vai vairāk dienām)¹⁴ nekā mātei, gan mazāka apjoma kompensācija (80% no vidējās algas kamēr mātes saņem 100%). Visi citi pabalsti tiek izmaksāti vai nu vienreiz, vai arī tiek maksāti tikai vienam no vecākiem. (skat. 1.tabulā shematiski parādīts atvaļinājumu un pabalstu piešķiršanas princips)

¹² Ir iespējams runāt par to, ka šī ievainojamība attiecas pārsvarā uz vīriešiem, jo viņi tiek biežāk nodarbināti privātajā sektorā, t.i., sektorā, kur izvairīšanās no nodokļu maksāšanas ir visaugstākā.

¹³ <http://www.csb.lv/satr/rad/D5.cfm?kurs3=D5>

¹⁴ Ir interesanti, ka likumdošana vīriešu un sieviešu laiku uzskaita atšķirīgi. Atvaļinājums sievietēm tiek skaitīts nedēļās, kamēr vīriešiem tiek piešķirtas 10 dienas. Vīriešiem tiesības uz atvaļinājumu, kas tiek uzskaitīts nedēļās, ir tikai ja viņi no likumdošanas nodokļa tiek uzskatīti par sieviešu aizvītotājiem, t.i., ja māte ir mirusi vai citu iemeslu dēļ nevar parūpēties par bērnu.

	Pirms bērna piedzimšanas	1. gadā	Vēlāk
Sievietes	Maternitātes atvaļinājums 56+56 (+14) dienas	Bērna kopšanas atvaļinājums 1,5 gadi (līdz bērna 8. dzīves gadam)	Ls 30 mēnesī otrajā bērna dzīves gadā
	Maternitātes pabalsts 100% no vidējās algas	Bērna kopšanas pabalsts 70% no vidējās algas. Ne zemāks par Ls 56 un ne augstāks par Ls 392 mēnesī līdz bērna 1. dzīves gada. Ls 50 mēnesī bezdarbniekiem.	
Vīrieši	Paternitātes atvaļinājums 10 dienas	Bērna kopšanas atvaļinājums 1,5 gadi (līdz bērna 8. dzīves gadam)	Ls 30 mēnesī otrajā bērna dzīves gadā
	Paternitātes pabalsts 80% no vidējās algas	Bērna kopšanas pabalsts 70% no vidējās algas. Ne zemāks par Ls 56 un ne augstāks par Ls 392 mēnesī līdz bērna 1. dzīves gada. Ls 50 mēnesī bezdarbniekiem.	
Neatkarīgi no dzimuma		Pēcdzemdību atvaļinājums gadījumā, ja māte nevar rūpēties par bērnu. (70 dienas. Pabalsts - 100% no vidējās algas)	

Tabula Nr. 1: Paternitātes/maternitātes atvaļinājumi un pieejamie pabalsti atkarībā no vecāku dzimuma.

Aprakstītie pabalsti ir paredzēti tikai tiem, kas izmanto atvaļinājumu pilnībā. Vecāki var turpināt (atsākt) strādāt un saņemt 50% (no 2007.gada 1.marta - 100 %) no bērnu kopšanas pabalsta par pirmo bērna dzīves gadu. Abos gadījumos pabalstu var saņemt tikai viens no vecākiem.

Bērna piedzimšanas pabalsts ir vienreizējs maksājums 296 LVL¹⁵ apjomā, kas tiek izmaksāts vienam no bērna vecākiem vai aprūpētājam, kas aprūpē bērnu vecumā līdz vienam gadam, sākot ar astoto dienu pēc bērna piedzimšanas. Kopš 2006.gada 1.janvāra bērna piedzimšanas pabalsta apjoms (296 LVL) ir papildināts ar piemaksu 100 LVL apjomā par pirmo bērnu, 150 LVL par otro, un 200 LVL par trešo un katru nākošo bērnu.

Bērna kopšanas pabalsts tiek maksāts vienam no vecākiem, kas veic bērna aprūpi, ja viņš/viņa ir bezdarbnieks vai strādā, taču izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu.

¹⁵ 1 LVL ir apmēram 1,42 EUR. Tādējādi bērna piedzimšanas gadījumā saņemamais pabalsts ir apmēram 422 EUR.

Pabalsta apjoms atšķiras atkarībā no bērna vecuma un vecāka statusa. Laika periodā līdz bērns kļūst vienu gadu vecs nenodarbinātai personai (un tāpēc sociāli neapdrošinātai) pabalsta apjoms ir 50 LVL mēnesī. Ja persona ir nodarbināta (un tāpēc sociāli apdrošināta), pabalsta apjoms ir 70% no vidējās algas, kas maksāta par pēdējiem sešiem mēnešiem (12 mēnešiem pašnodarbinātības gadījumā), taču tas nevar būt mazāks par 56 LVL un pārsniegt 392 LVL mēnesī. Par bērna kopšanu no viena līdz divu gadu vecumam vienam no vecākiem tiek izmaksāts pabalsts 30 LVL apjomā mēnesī, ja pabalsta saņēmējs ir bezdarbnieks vai strādā un izmanto bērna aprūpes atvaļinājumu, vai strādā nepilnu darba dienu (ne vairāk kā 20 stundas nedēļā). Bērna kopšanas pabalsts netiek piešķirts, ja otrs no vecākiem šī perioda laikā izmanto maternitātes atvaļinājumu. Dvīņu vai vairāku bērnu gadījumā pastāv papildus bērnu kopšanas pabalsts. Bērna kopšanas pabalsts papildus 50 LVL mēnesī apjomā tiek piešķirts par katru nākošo bērnu, (ja tas ir otrais, trešais utt. bērns), līdz bērns sasniedz viena gada vecumu, un 30 LVL mēnesī par katru nākošo bērnu līdz bērns sasniedz divu gadu vecumu. Pabalstu var izmantot vai nu māte, vai tēvs (bet ne abi reizē), taču praksē bērna kopšanas atvaļinājumu izmanto un pabalstu saņem pārsvarā mātes (tādēļ šie pabalsti nereti tiek saukti par „māmiņu algām”).

Ģimenes valsts pabalsts tiek arī piešķirts vienam no vecākiem vai aprūpētājiem, kurš audzina bērnu līdz 15 gadu vecumam, vai bērnam 15-20 gadu vecumā, kurš studē un nav precējies, ja vien bērns nesaņem stipendiju profesionālās izglītības mācību kursa ietvaros. Pabalsta apjoms ir 6 LVL mēnesī par pirmo bērnu, 7,20 LVL par otro bērnu, 9,60 par trešo bērnu, 10,80 LVL mēnesī par ceturto bērnu un katru nākošo bērnu. Valsts arī atbalsta vecākus, kuriem ir bērni - invalīdi, 50 LVL mēnesī apjomā līdz bērns sasniedz 18 gadu vecumu.

Ja vecāks, kurš saņem bērna kopšanas pabalstu, atgriežas darbā (pat nepilna darba laika gadījumā), viņš vai viņa turpina saņemt 50% no pabalsta papildus savai darba algai (no 2007. gada 1. marta - 100 % no pabalsta). Pašreiz nav pieejami statistiski dati par to, cik daudz tēvu ir izvēlējušies izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, jo, piesakoties pabalstiem, vecāka dzimums netiek norādīts. Novērojumi parāda, ka saskaroties ar situāciju, kurā tēvam ir krietni lielāka alga nekā mātei, bērna kopšanas atvaļinājumu izvēlas izmantot tēvi. Reizēm tie turklāt turpina strādāt (lielākoties nelegāli).

Nobeigumā jānorāda, ka, neskatoties uz pieejamajiem īpašajiem pabalstiem un sociālajiem pakalpojumiem, pētījumi pierāda, ka tieši ģimenēm ar bērniem vai ģimenēm, kurās ir tikai viens no vecākiem, ir vislielākais risks kļūt par ģimeni ar zemiem ienākumiem Latvijā (papildus bezdarbam). Šis risks palielinās pieaugot bērnu skaitam ģimenē.¹⁶ Ņemot vērā Latvijā izplatīto stereotipu par vīrieti kā apgādnieku, ekonomiskā situācija ģimenēm ar bērniem var tikt uzskatīta par vienu no faktoriem, kas palielina laiku, ko vīrieši pavada darbā, nevis kopā ar saviem bērniem, neskatoties uz likumā noteiktajām normām.

¹⁶ Sociālie procesi Latvijā. Analītisks apskats: R.: Centrālā Statistikas pārvalde, 2003, p.150

II. Vīriešu Latvijā stereotipi: sociālās barjeras

Latvijā pastāv nozīmīgas sociālās un kultūras barjeras, kas vērsas pret biežāku vīriešu iesaistišanos ģimenes dzīvē. Stereotipiska attieksme attiecībā pret vīriešiem tos attēlo kā agresīvus, mazāk gādīgus, orientētus uz karjeru un kontrolējošus. Mājās veicamie pienākumi bieži tiek iedalīti sievietēm un vīriešu darbos, kur bērnu aprūpe (vai citu cilvēku aprūpe) un mājsaimniecības darbi (mājas tīrīšana, veļas mazgāšana, ēdiena gatavošana) tiek uzskatīti par sievietēm darbiem, kamēr vīrieši tiek uzskatīti par speciālistiem ar remontu un automašīnu saistītās darbībās. Sekojot rakstiskajām valsts vadlīnijām un saņemot atbalstu no dzimuma līdztiesību slikti pārzinošiem skolotājiem un augstskolu pasniedzējiem, šāda diskriminācijas ideoloģija iesakņojas abu dzimumu bērnos, pusaudžos un jauniešos jau no agrā vecuma. Tas iespaido dzīves stila un profesijas izvēli, kā arī attieksmi pret darbu, kas, savukārt, veido ekonomisko situāciju, kad vīrieši ir maz iesaistīti ģimenes dzīvē un/vai bērnu aprūpē. Neskatoties uz to, ka pašreiz publiskajā sfērā pastāv zināms optimisms par „jaunajiem tēviem”, kas kļūst par izplatītāku „parādību”, kā arī ievērojamo likumdošanas attīstību, kas sekmē vīriešu tiesības iesaistīties ģimenes dzīvē, pozitīvas pārmaiņas praksē ienāk lēni.

II.1 Izglītības sistēma

Nesens pētījums¹⁷ parāda draudīgu situāciju sākumizglītības un vidējās izglītības sfērā. Visi trīs pētījumā analizētie valsts dokumenti (Sociālo zinību pamatzglītības standarts, mācību programmas paraugs un Pirmsskolas izglītības programma¹⁸) demonstrē prasību bērniem jau no agras bērnības (0-3 gadiem) apzināties piederību konkrētam dzimumam un attiecīgi izturēties. Identiskas prasības tiek atkārtotas visu vecumu skolniekiem. Tikai sākot no 9. klases (apmēram 15 gadu vecuma), bērniem ir paredzēts mācīties par dzimumu līdztiesību¹⁹.

¹⁷ SIA "Investīciju Serviss" 2005. Situācijas analīze izglītības sistēmā par dzimumu līdztiesības jautājumiem.

¹⁸ Turpat 18.lpp

¹⁹ Par spīti šiem problemātiskajiem apgalvojumiem pētījums ziņo, ka kopumā regulējošo dokumentu valoda nav diskriminējoša.

²⁰ "Investīciju Servisa" pārskatā konstatēts, ka nevienā no izpētītajām 6 Latvijas augstskolām, kurās notiek skolas un bērnu nodarza skolotāju apmācība, "neviens studiju kurss A (obligātie studiju priekšmeti) un B (obligātā izvēle) daļā nav veltīts vienādām iespējām vīriešiem un sievietēm jeb dzimumu līdztiesībai, kā arī nav konstatēts neviens studiju priekšmets, kura nosaukumā ir ietverts dzimuma vai dzimtes jēdziens. C (brīvās izvēles) daļā 2005. gada pavasara semestrim tiek piedāvāti 5 studiju kursi, kuri ir saistīti ar dzimšu un feminisma teoretiskajām problēmām socioloģijā, vēsturē un literatūrā un folklorā. C dalas kursus var izvēlēties ikviens LU students, tādejādi arī pedagogijas studenti. (54.lpp).

Neskatoties uz šīm prasībām, nepastāv specifiskas vadlīnijas par to, kādai īsti būtu jābūt trīs gadus vecu meiteņu vai zēnu pareizai uzvedībai. Savukārt, bērnudārza audzinātāja nekad nav tikusi apmācīta dzimumlīdztiesības jautājumos, pat ja viņai, ievērojot nesen pieņemtās tiesību aktu prasības, ir augstākā izglītība²⁰. Izglītības un zinātnes ministrijas izdotajos metodoloģiskajos materiālos par zēnu un meiteņu attīstību pirmsskolas vecumā, tiek uzsvērts, ka „zēni ir daudz agresīvāki kā meitenes, bet tas izskaidrojams ar dzimumhormonu darbību”²¹, un zēni ir fiziski spēcīgāki vecumā līdz septiņiem gadiem. Trīs līdz septiņu gadu vecumā, kā izklāstīts dokumentos, zēni piedzīvo agru labās smadzeņu puslodes attīstības stadiju un tāpēc labāk veic motoriskās darbības (pretstatā meitenēm, kurām labāk attīstās kreisā smadzeņu puslode, kas veicina labāku valodas apguvi). Šādi norādījumi stimulē bērnudārza skolotājus izturēties pret dažādu dzimumu bērniem atšķirīgi. No zēniem tiek sagaidīts, lai viņi būtu fiziski aktīvi, agresīvi un ar sliktākām komunikācijas spējām (valodas prasmi, piemēram) nekā meitenēm.

Metodoloģiskie materiāli par vecāku attiecībām ar pirmsskolas vecuma bērniem bieži aizvieto terminu „vecāki” ar vārdu „māte”, tādējādi it kā atbīdot tēva saikni ar bērniem otrā plānā. Piemēram, Pirmsskolas izglītības programmā sadaļā “Bērna attīstība līdz 7 gadiem” teikts, ka:

[Bērna] uzticēšanās pasaulei saistīta un ir atkarīga no mātes mīlestības un gādības.

Bērnā neparādās trauksme, ja viņa māmiņas vietā ar viņu darbojas cits cilvēks.

Māte ātrāk un aktīvāk reaģē uz bērna signāliem kā citi cilvēki.²²

Šāda pati situācija turpinās skolās. Tāpēc, kaut arī skolās strādājošie skolotāji uzskata, ka viņi zina par nepieciešamību nodrošināt dzimumu ziņā neitrālu izglītību, praksē vairums no skolotājiem tic, ka dzimumu līdztiesība nozīmē, ka “sievietes un vīrieši ir atšķirīgi, katram dzimumam ir savas tiesības, pienākumi un atbildība (76% no aptaujātajiem)”²³.

Vairumā gadījumu skolas programmas nedala bērnus pēc dzimuma. Fizikultūra un mājturība šajā sakarā ir izņēmumi. Fizikultūras apmācība sāk atšķirties sākot ar sesto klasi. No zēniem tiek prasīts apgūt vingrinājumus, kas pārbauda fizisko spēku, turpretim meitenēm tiek mācīts elastīgums un mākslinieciski, dejas veida uzdevumi.²⁴ Kaut gan saskaņā ar oficiālajām prasībām mājsaimniecības apmācības uzdevumiem nav jābūt iedalītiem pēc dzimuma, lielākā daļa skolu praktizē dalījumu pēc dzimuma. Zēni parasti tiek apmācīti darbā ar koku un metālu, bet meitenes - adīšanā, ēdienu gatavošanā, izšūšanā un citos tamlīdzīgos uzdevumos.

Var pieņemt, ka šāda dzimumam specifiska apmācība savienojumā ar stereotipiskajām attieksmēm no vecāku puses ir par iemeslu tam, ka skolēni stingri atbalsta māj-

²¹ SIA “Investīciju Serviss” 2005. Situācijas analīze izglītības sistēmā par dzimumu līdztiesības jautājumiem. 19. lpp

²² Turpat: 24. lpp.

²³ Turpat: 34. lpp.

²⁴ Turpat: 20. lpp.

saimniecības darbu sadalīšanu pēc dzimuma. Bērni lielākajā daļā gadījumu uzskata, ka vīrieša darbi ir „mēbeļu labošana, skrūvju skrūvēšana, automašīnu remonts, darbs ar mājsaimniecības iekārtām, grīdas krāsošana, krānu labošana, malkas ciršana”, bet sievietes - „svētku organizēšana, ēdiena gatavošana, mājas tīrīšana, veļas mazgāšana, gludināšana, adīšana un šūšana”²⁵

Bērni iedala pēc dzimuma arī noteiktu priekšmetu vēlamos skolotājus. Tādējādi tiek uzskatīts, ka fizika, informātika un fizikultūra ir piemērotāki vīriešu dzimuma skolotājiem, savukārt literatūra, vizuālā māksla un mūzika - sieviešu dzimuma skolotājiem. Mazāk nekā 1/4 daļa no bērniem apgalvo, ka nav nozīmes, kāda dzimuma skolotājs māca attiecīgo mācību priekšmetu.

Absolūtais vairums skolotāju skolās un bērnu dārzos ir sievietes. Vīriešu dzimtes skolotāji parasti māca fizikultūru vai darbmācību zēniem. Skolas mācību grāmatu analīze arī parāda dzimuma stereotipu pastiprināšanu attiecībā uz tipisko uzvedību un profesiju izvēli, taču pēdējā laikā situācija sāk uzlaboties.²⁶

Tādējādi pirmsskolas un skolas vide ideoloģiski sagatavo zēnus fizisku uzdevumu veikšanai un nesniedz tiem zināšanas, kas nepieciešamas bērnu aprūpei (un citu ģimenes locekļu aprūpei), ierobežojot viņu zināšanas līdz tādām, kas saistītas ar manipulācijām ar nedzīviem objektiem.

II.II Stereotipu reproducēšana pieauguša cilvēka dzīvē

Tendence, ka vīrieši tiek izslēgti no mājsaimniecības sfēras, turpinās arī brieduma gados. Sociālantropoloģe Aivita Putniņa savā kvalitatīvajā pētījumā par Latvijā dominējošajiem uzskatiem par vīrišķību (gan etniskajiem latviešiem, gan etniskajām minoritātēm) demonstrē, ka vīriešiem lielā mērā trūkst saiknes ar bērniem un viņu loma ģimenē bieži vien aprobežojas ar apgādnieka funkciju pildīšanu. Putniņa raksta, ka:

Nevienā no intervijām netika detalizēti aprakstīta vīrieša dzīva emocionāla saikne ar bērniem, visbiežāk noklusēšanu pamatojot ar dabiskumu. Tas nenozīmē, ka šāda saikne netika veidota – Jānis bērnu piedzimšanu formulē kā skaistāko, kas viņam ir bijis –, taču tā netiek nodota iedibināta vēstījuma formā. Šādi tēvu stāsti rodas, taču tie ir margināli, un līdz ar to tiem nav būtiska loma sabiedrībā akceptētas pozitīvas tēva pieredzes nodošanā tālāk. (Putniņa 2005:84).

Publiskajā vidē parasti vīrietis tiek aprakstīts kā tāds, kam „dabiski” piemīt mazāka tieksme uz iesaistīšanos ģimenes jautājumos, izņemot ģimenes eksistencei nepieciešamo materiālo līdzekļu sagādi. Tas tiek skaidrots kā vīriešu „dabisks” emocionāls vājums un viņu nespēja piedalīties smagajā darbā ar bērniem un mājsaimniecībā²⁷. Ja vīrietis izrāda rūpes par bērniem un citiem ģimenes locekļiem, tas

²⁵ SIA "Investīciju Serviss" 2005. Situācijas analīze izglītības sistēmā par dzimumu līdztiesības jautājumiem. 27. lpp.

²⁶ Turpat: 65. lpp.

²⁷ Publiskās debatēs šādus uzskatus parasti pauž sievietes, un viņas arī vienmēr ir tās, kas par šo jautājumu vispār runā.

tiek interpretēts kā nestandarta gadījums un kaut kas „īpašs”. Putniņa raksta, ka dažos gadījumos sievas šādu uzvedību uzskata par nevīrišķīgu un nevēlas runāt par šīm „vājuma” izpausmēm. Pēdējo dekāžu laikā dzimumu līdztiesība (pārsvarā balstoties feministiskajā pieejā) ir izmainījusi agrāk plaši izplatīto pieņēmumu par nevienlīdzības bioloģisko izcelsmi. Tomēr ideja, ka bioloģija nav labākais izskaidrojums dzimtēm raksturīgajai uzvedībai Latvijā, tiek vairāk akceptēta, runājot par sievietēm. Publiska „vīriešu jautājumu” apspriešana bieži ietver bioloģiskus argumentus. Vīriešu problēmu izcelšana bieži vien tiek izsmieta kā neadekvāta (salīdzinot ar tradicionālo vīrieša stoicismu).

Jāsecina, ka Latvijā vēl aizvien plaši izplatīts ir pieņēmums, ka vīrietim jābūt ģimenes apgādniekam. Ļoti bieži tiek arī sagaidīts, lai viņš pildītu māsaimniecības „galvas” funkcijas. Taču praksē arvien biežāk vīrieši nav galvenie lēmumu pieņēmēji māsaimniecības sfērā.

Tā rezultātā vīrieši tiek iespiesti algas pelnītāju nišā, un šāds tēls bieži veido viņu sociālo un dzimuma identitāti. Cita starpā, šis tēls atspoguļojas situācijā pēc laulības šķiršanas. Bērni paliek pie mātes, neskatoties uz faktu, ka tēvi mēdz izteikt vēlēšanos, lai bērni paliktu kopā ar viņiem.

Aprakstītās kultūras normas ir par cēloni ekonomiskām barjerām, kas kavē strādājošiem tēviem intensīvāk iesaistīties ģimenes dzīvē.

III. Vīrieši kā apgādnieki

III.1 Ekonomiskās barjeras

Tas, ka no vīrieša tiek sagaidīts būt par aktīvu maizes pelnītāju, savukārt, no sievietes - par primāro aprūpes veicēju, atspoguļojas Latvijas pašreizējā darba tirgū, kā arī vīriešu un sieviešu izglītības līmenī. Jo augstāks izglītības līmenis, jo mazāk vīriešu izmanto iespēju to sasniegt. Vispārējās vidējās izglītības skolās zēnu īpatsvars izmainās no 52% 1.-4. klasē līdz 42% 10.-12. klasē (2004./2005. gads). 2000.gadā no visām ekonomiski aktīvajām sievietēm 23% bija augstākā izglītība, 64% bija vispārējā un vidējā profesionālā izglītība, 12% bija pamata vai pamata profesionālā izglītība, kamēr tikai 1% bija nepabeigta pamatizglītība (mazāk kā deviņas klases). Tajā pašā laika periodā no visiem ekonomiski aktīvajiem vīriešiem tikai 17% bija augstākā izglītība, 60% bija vispārējā un vidējā profesionālā izglītība, 21% bija pamata vai pamata profesionālā izglītība, kamēr 2% mazāk kā deviņu klašu izglītība. Tādejādi starp vīriešiem pastāv apmēram divreiz vairāk cilvēku, kas ir pabeiguši tikai pamata apmācību nekā starp sievietēm. Vienlaikus vidējā sieviešu alga veido tikai apmēram 80% no algas, ko saņem vīrieši²⁸. Tas liecina, ka vīrieši pamet izglītošanos, dodot priekšroku ātrākai un lielākai peļņai. Šī situācija, kad vīrieši pelna vairāk nekā sievietes savienojumā ar viņu zemāko izglītības līmeni veido potenciāli problemātisku situāciju, kad piedzimst bērns

²⁸ http://www.aic.lv/Obs_2002/pi_dt_lv/empl_lv.htm

un vienam no vecākiem jādodas bērna kopšanas atvaļinājumā. No vienas puses - vīrietis, baidoties izkrist no aprites, nevēlas pamest darbu. No otras puses - ja vīrietis ir primārais naudas pelnītājs ģimenē, tieši viņam būtu ekonomiski izdevīgāk izmantot šos pabalstus nekā sievietei atstāt darbu, lai būtu kopā ar bērnu. Attiecībā uz izmaksāto bērnu kopšanas pabalstu, novērojumi rāda, ka vīrieši, kam ir augstāka oficiālā alga, izvēlas saņemt bērnu kopšanas pabalstu, taču turpina strādāt, lai saņemtu papildus ienākumus. Tomēr zema oficiālās izglītības līmenis kombinācijā ar agri uzsāktu profesionālo karjeru norāda uz to, ka vīrieši vairāk nekā sievietes paļaujas uz savas profesionālās dzīves praktisko pieredzi²⁹. Nenostrādāts laiks tādējādi nozīmēs zaudētu profesionālo kapacitāti un tas veido papildu spiedienu vīriešiem nepamest darbu bērna aprūpēšanai pat tad, ja valsts sniedz šādu iespēju.

Ilustrācija: Vīrietis un ģimene

Laikraksta Diena pielikumā „Sestdiena” publicētais raksts par Nilu Melngaili, patreizējo *Lattelecom*, lielākās Latvijas telekomunikāciju kompānijas, ģenerāldirektoru, veiksmīgi ilustrē veidu, kādā Joti bieži tiek interpretēta vīrieša saikne ar ģimeni. Viena no raksta daļām ir nosaukta „ģimene kā vērtība”. Neskatoties uz daudzsološo virsrakstu, šī daļa ilustrē tipisku vīrieša lomu ģimenē - maizes pelnītājs, kas redz savu ģimeni tikai reti un ģimenes dzīvē tikpat kā nav iesaistīts. Stāstījums sākas ar stāstu par Nila vecākiem un māsām, taču, kad runa nonāk līdz bērniem, tā aprobežojas ar bērnu vecuma nosaukšanu un nākotnes plāniem attiecībā uz bērniem. Stāstījums drīz vien tiek turpināts, aprakstot Nilu kā darbaholiķi, kam ir maz brīvā laika. Ir grūti saskatīt pierādījumus, ka ģimene Nilam nozīmē ko vairāk nekā veidu, kurā izmantot nopelnīto naudu.

Ģimene kā vērtība

Ģimene Nilam ir svarīga. "Vectēvam janvārī palika 102 gadi. Viņam ir Latvijas armijas virsnieka rūdiņš, un es Joti ar viņu lepojos. Abi mani vecāki Amerikā ir ieguvuši doktora grādu un strādājuši zinātnē un akadēmiskā laukā. To tagad turpina mana māsa, un, protams, es no viņiem iedvesmojos." Viņam ir trīs dēli - 19, 10 un septiņus gadus veci. Vaicāts, vai ir kas tāds, ko pašam nav izdevies īstenot un ko vēlētos redzēt dēlos, viņš apdomājas. "Daru visu, lai nodrošinātu viņiem iespēju izvēlēties savu ceļu. Viņi Joti atšķiras savā būtībā un raksturā. Negribētu uzspiest, ka viņiem jāiet biznesā, kā es to esmu darījis. Viņiem gan ir interese par to," diezgan apmierināti nosaka Nils. Vecākais Mārtiņš studē koledžā Kembridžā - sāka ar politiku, vēlāk pārgāja uz ekonomiku. Izturēja milzīgu konkursu.

Nils Melngailis ir dēvēts arī par darbaholiķi - vēl pirms neilga laika viņš strādājis pa 12 stundām dienā, atļaujoties vien īsu atpūtu nedēļas nogalēs. Tagad darbā pavadītais stundu skaits ir mazāks, nedēļas nogalēs viņš cenšas atslēgties, cik vien var. "Agrāk to nedarīju. Tad sapratu, ka efektivitāte pazūd - ja pārstrādājies, vairs neesi nekam derīgs." No trīs gadu vecuma viņš aizraujas ar kalnu slēpošanu, tāpēc divas

²⁹ Sievietēm ne vien ir labāka oficiālā izglītība, aptauja (SKDS 2005: 30) rāda, ka sievietes biežāk izvēlas turpināt savu izglītšanos un iegūt jaunu informāciju attiecībā uz savu patreizējo profesiju.

nedēļas gadā noteikti tiek pavadītas Alpos. Arī bērni slēpot sākuši agri - divu trīs gadu vecumā."

(Sestdiena, "Konkurents, kas jānovāc?" Ilze Arkliņa 03.06.2006, 24. lpp.)

Tomēr ir grūti spriest, vai šis raksts vairāk atspoguļo Nila Melngaiļa personīgo pieredzi vai veidu, kā to izpratusi raksta autore.

Profesijās, kurās līdz šim ir bijis bīstami zems algu līmenis (skolotāji skolās un bērnu dārzos, ārsti) dominē sievietes. Daļa skolā strādājošo sieviešu paļaujas uz kādiem citiem ienākumu avotiem, ko nereti nodrošina viņu labāk pelnošie vīri. Jāpiezīmē, ka šī situācija daļēji izskaidro, kāpēc šajās profesijās strādā tik maz vīriešu. Vīriešiem ir sarežģīti eksistēt situācijā, kad no viņa tiek sagaidīts būt par aktīvu apgādnieku un strādāt profesijā, kura paredz atkarību no citiem ekonomiskā atbalsta avotiem. Situācija lielās pilsētās un laukos šajā ziņā atšķiras. Laukos valsts un pašvaldību iestādes (kā slimnīcas un skolas) bieži vien ir drošākais naudas ienākumu avots. Šāda situācija varētu veicināt to, ka vīrieši laukos varētu biežāk izvēlēties strādāt par skolotājiem vai ārstiem. Taču šo ceļu izvēlēties viņiem ir gandrīz neiespējami, ņemot vērā viņu zemo izglītības līmeni.

Pastāv nozīmīgas atšķirības attiecībā uz vispārējo ekonomisko situāciju Rīgā un lauku apvidos. Kamēr ekonomiskā situācija Rīgā uzlabojas, un bezdarba procents ir zems, lauku rajonos bezdarbs var sasniegt pat 20% līmeni. Lauku rajonos ekonomiskā situācija ir labvēlīgāka sievietēm. Sievietēm kopumā ir labāka izglītība, tāpēc tās ir piemērotākas drošākam un ģimenei draudzīgākam darbam valsts un pašvaldību iestādēs. Vispārējais ekonomiskais pagrimums lauku rajonos nozīmē, ka „tradicionālā” vīriešu nodarbinātība, piemēram, esot strādniekiem lauksaimniecībā vai ražošanā, ir samazinājusies, un zemais (vai specifiskais) izglītības līmenis liedz tiem strādāt jaunās nodarbinātības nozarēs. No otras puses, „tradicionālās” nodarbinātības sfēras iet roku rokā ar dzīvesveida modeļiem, kas nav draudzīgi ģimenei, un noteikti nav ar elastīgu darba laiku (piemēram, darbs meža izstrādē bieži vien pieprasa ilgu prombūtni no mājām un dzīvošanu blakus noteiktai meža zonai). Stāvokli pasliktina arī fakts, ka vīrieši lauku rajonos bieži vien ir sociāli neaktīvi³⁰, nomākti un mēģina bēgt no realitātes alkoholismā.

Darba interviju laikā un darba vietā vīrieši ir mazāk aktīvi, cīnoties par savām tiesībām par labākiem darba nosacījumiem un elastīgāku darba laiku³¹. Saskaņā ar dzimumu stereotipiem vīrieši ir aktīvāki, mēģinot panākt labākas algas. Praksē vīrieši bieži vien piesauc ģimeni, lai argumentētu prasību pēc augstākas algas. Tādejādi stratēģija, kuru vīrieši tiecas izmantot, ir labāka samaksa par darbu darba vietā ar mazāk elastīgu

³⁰ Pētnieki no 'Baltijas Studiju Centra' secina, ka: lauku rajonos „vīrieši un sievietes ir vienlīdz aktīvi specifiskajā saimnieciskajā virzienā (uzņēmējdarbības aspektā), bet sieviešu aktivitāte sabiedriskajā jomā tālu pārsniedz vīriešu aktivitāti. Citiem vārdiem, sievietes neatpaliek no vīriešiem uzņēmējdarbībā, bet apsteidz viņus lauku izglītības, komunikācijas, inovācijas un sociālās tīklošanās un nevalstisko organizāciju darbības jomā. Te sieviešu līdzdalības aktivitātes un sasniegumu rādītāji ir ievērojamāki nekā vīriešiem.” (Zilverte, Linda, Šūmane, Sandra un Tisenkopfs, Tālis 'Sievietes biznesā un lauksaimniecībā', 13. lpp.)

³¹ SKDS 2005. 'Attieksme pret dzimumu līdztiesību darba attiecībās. Latvijas iedzīvotāju un darba devēju aptauja' 29. lpp.

darba laiku. Abas šīs stratēģijas viņus vēl vairāk piesaista apgādnieka stāvoklim un attālina no lielākas līdzdalības ģimenes dzīvē. Vispārējās kultūras normas arī nosaka, ka vīrieši daudz retāk lūdz vai sagaida atvaļinājumu, ja viņiem nepieciešams parūpēties par ģimenes locekļiem. Kamēr no sievietēm tiek sagaidīts, ka viņām „dabiski” būs nepieciešams elastīgāks darba laiks vai dažas brīvdienas sakarā ar saslimušiem bērniem vai radniekiem, vīriešiem ir nepieciešams īpaši pierādīt šādu vajadzību un demonstrēt „ko viņi darīs” iegūstot „šādu brīvu laiku”.

Sekojošā patriarhālajai vērtību skalai, ekonomiskās aktivitātes, kas veiktas saskaņā ar vispārējiem stereotipiem par vīriešu pienākumiem (t.i. algas pelnīšana) tiek parasti novērtētas, kā pārākas par mājsaimniecības darbu, par ko netiek saņemta alga un kas tiek saistīts ar sieviešu darbības sfēru. Tā, piemēram, Civillikums (80. pants) nosaka, ka “Šķirot laulību vai pēc laulības šķiršanas bijušais laulātais var prasīt līdzekļus no otra bijušā laulātā samērā ar viņa mantas stāvokli, ja pēdējais ar savām darbībām veicinājis laulības iziršanu un līdzekļi nepieciešami iepriekšējā labklājības līmeņa nodrošināšanai vai uzturam.”. Praksē šī prasība tiek saistīta ar naudas ienākumiem attiecībā uz šķirtu sievu dzīves līmeni. Komentējot šo civillikuma daļu, Tallija un Ālere (2006. gadā), piemēram, secina, ka “bez savu sievu ieguldījuma vīrieši nespētu saņemt adekvātu ienākumu un peļņu” (Tallija un Ālere 2006:23). Tādejādi ienākums un peļņa tiek attiecināta uz vīriem, kamēr sievas sekmē šo ienākumu, izpildot savu mājsaimniecisko atbalstu. Tomēr tiesā šķiroties kā svarīgākais „iepriekšējā dzīves līmeņa” rādītājs, galvenokārt, tiek vērtēti naudas ienākumi, ko persona varēja izmantot, esot laulībā. Mājsaimniecības atbalsts atbilstoši mērīts netiek. Tāpēc ir maz ticams, ka vīrieši pēc šķiršanās varētu pieprasīt kompensāciju par mājsaimniecības atbalstu, neskatoties uz to, ka šī atbalsta zaudēšana tiešā veidā ietekmē viņu dzīvi pēc šķiršanās. To pašu var attiecināt uz ģimenēm, kurās vīrieši nestrādā algotu darbu, un „maizes pelnītāja” ir sieviete.

III.II Publiskā vide un infrastruktūras barjeras

Pašreizējie publiskās vides un infrastruktūras novērtējumi norāda, ka vide kopumā nav draudzīga strādājošiem vecākiem.

Bērnudārzi veido nozīmīgu infrastruktūras sistēmu, kas pieļauj saskaņošanu ar darba vietu un strādājošo vecāku privāto dzīvi. Bērnu, kas neapmeklē bērnudārzus, aprūpi jāveic nestrādājošiem vecākiem, nestrādājošiem ģimenes locekļiem vai vecākiem, kas var strādāt mājās (piemēram tādiem, kam ir elastīgs darba laiks un iespēja veikt t.s. distances darbu mājās). Tomēr bērnudārzu struktūra ir salīdzinoši vāji attīstīta. Lielākā daļa bērnudārzu ir publiskā (pašvaldības) īpašumā. Pastāv ar privāti bērnudārzi, taču, tā kā valsts nesniedz šādām iestādēm pilnu atbalstu, privātu bērnudārzu attīstība notiek lēni. Tas norāda, ka sistēmiskā līmenī valsts paļaujas uz nestrādājošiem aprūpētājiem, kas parasti ir mātes vai vecvecāki.

Kopš 2002. gada bērnudārzi ir ietverti obligātās izglītības sistēmā, taču tikai apmēram

50% no bērniem pirmsskolas vecumā tos apmeklē. Galvenā problēma ir zems bērnu nodarzes pieejamo vietu skaits. Vecākiem, kas vēlas, lai viņu bērni apmeklētu bērnudārzus, vēlams reģistrēt savus bērnus sarakstā („rindā”) tūlīt pēc to dzimšanas. Privātie bērnudārzņi ir daudz pieejamāki attiecībā uz to ietilpību, taču to cenas bieži vien ir pārmērīgi augstas. Saskaņā ar oficiālo statistiku, vidējā mēneša alga Latvijā 2005.gadā bija 246 latī³³, kamēr privāta bērnu dārza mēneša maksa ir apmēram 90-200 latī. Pēdējo dažu gadu laikā Rīgā ir ticis atvērts tikai viens jauns pašvaldības bērnudārzs³⁴.

III.III Nesen notikušie uzlabojumi

Pēdējo desmit gadu laikā novērojama jauna, aktīvāka tēva tēla izplatīšanās sabiedrībā. Tomēr ir sarežģīti pateikt, cik nozīmīgas un dziļas ir šīs pārmaiņas, jo iepriekš minētās aptaujas parāda, ka stereotipiskā domāšana attiecībā uz dzimumu lomām un ģimenes dzīvi/darbu arvien vēl ir ievērojama. Tomēr ir iespējams apgalvot, ka noteikta daļa vīriešu pārdomā savu saistību ar bērniem un ģimeni. Piemēram, ģimenes dzemdības, kas pirms apmēram 15 gadiem bija ārkārtēja parādība, tagad kļūst plaši izplatītas. Masu mediji bieži slavina vīriešus, kas aktīvi piedalās bērnu aprūpē. Šajā pētījumā (skat. projekta atskaiti "Analysis of the Employee Survey. Latvia") iegūtie dati liecina, ka absolūtais vairākums vīriešu (79%) uzskata, ka labs tēvs ir tas, kas pavada daudz laika ar ģimeni. Tikai 6% aptaujāto uzskata, ka labs tēvs ir definējams kā tāds, kas smagi strādā, lai materiāli nodrošinātu ģimeni. Tomēr šīs pozitīvās idejas ne vienmēr tiek īstenotas praksē, jo gandrīz 1/3 (28%) respondentu šajā pētījumā teica, ka viņi pēc bērna piedzimšanas sākuši strādāt vairāk (t.i., daļa no aptaujātajiem īstenojuši tāda tēva lomu, ko paši neatzīst par atbilstošu "labam tēvam").

Kopumā jāsecina, ka vīrieša kā robusta, mīlestībai neatvērta un par sievieti agresīvāka radījuma tēls arvien vēl ir vispārējās izpratnes par vīrišķību sastāvdaļa, un iespaido vīriešu iespējas saskaņot ģimenes dzīvi un darbu tā, kā to dara sievietes.

Šāda dalījuma sociālie rezultāti Latvijas vīriešiem ir postoši. Dati parāda, ka dzīves ilgums Latvijā vīriešiem ir par 10 gadiem mazāks nekā sievietēm. Vīrieši, kas ir (pēc savas vēlēšanās, sociālā spiediena rezultātā, vai, iespējams - abu iemeslu pēc) izslēgti no ģimenes dzīves un kam atņemts tēva stāvoklis, visticamāk, nomirs agri un/vai dzīvos trūkumā³⁵.

Secinājumi

Noslēdzot šo apskatu, var secināt, ka tiesiskais ietvars Latvijā kopumā neveido nozīmīgas barjeras, kas kavē vīriešu iesaistīšanos ģimenes dzīvē un bērnu aprūpē. Tomēr valsts noteikto tiesību normu ieviešana arvien vēl ir problemātiska. Sakarā ar dzimumu

³² Dedze, Indra 2004. 'Izglītības kaleidoskops' <http://www.politika.lv/index.php?id=6060>

³³ <http://www.csb.lv/Satr/rad/E1a.cfm?kurs3=E1a>

³⁴ Dedze, Indra 2004. 'Izglītības kaleidoskops' <http://www.politika.lv/index.php?id=6060>

³⁵ 15,4% no vientulajām sievietēm var tikt uzskatītas par nabadzīgām, kamēr vientuļiem vīriešiem šis indikators sasniedz 23,6% (UNDP 1999 'Dzimums un tautas attīstība Latvijā', 12. lpp.)

stereotipiem, kas sievietes izteikti saista ar bērniem, bet vīriešus - ar naudas pelnīšanu, vīrieši izvēlas neizmantot visas iespējas, lai varētu apvienot darbu ar ģimenes dzīvi, ko tiem piedāvā valsts. Stereotipu veidošanos iespējams novērot jau skolas un bērnudārza izglītības līmenī. Pašreizējā nodarbinātības situācija apvienojumā ar faktu, ka sievietēm Latvijā kopumā ir labāka izglītība, papildina iemeslus, kāpēc vīrieši biežāk ir nokļuvuši maizes pelnītāja stāvoklī, kas liek viņiem upurēt iespēju vairāk iesaistīties ģimenes dzīvē.

Bibliogrāfija

'Attieksme pret dzimumu līdztiesību darba attiecībās. Latvijas iedzīvotāju un darba devēju aptauja', SKDS, 2005

'Dzimums un tautas attīstība Latvijā', UNDP 1999

Darba samaksas izmaiņas 2006. gada II ceturksnī Centrālā statistikas pārvalde.
Preses izlaidums. 01.09.2005

http://www.csb.gov.lv/lteksts.cfm?tem_kods=Darbsamk&datums=%7Bts%20%272006%2D09%2D01%2013%3A00%3A00%27%7D

Darbaspēka apsekojuma rezultāti 2005. gadā. Centrālā statistikas pārvalde. Preses izlaidums 12.04.2006 [Darbaspēka pētījuma rezultāti 2005. gadā]

http://www.csb.lv/lteksts.cfm?tem_kods=d%5Fapsk&datums=%7Bts%20%272006%2D04%2D12%2013%3A00%3A00%27%7D

Dedze, Indra 2004 'Izglītības kaleidoskops' <http://www.politika.lv/index.php?id=6060>

Iedzīvotāju iztikas minimums, Centrālā statistikas pārvalde, 2006

<http://www.csb.lv/satr/rad/D5.cfm?kurs3=D5>

Labklājības ministrijas pabalstu apraksts. <http://www.lm.gov.lv/?sadala=433>

Par Latvijas iedzīvotāju laika izlietojumu 2003. gadā. Centrālā statistikas pārvalde.
Preses izlaidums. 23.02.2005

http://www.csb.lv/lteksts.cfm?tem_kods=dz_lim&datums=%7Bts%20'2005-02-23%2013%3A00%3A00'%7D

Patēriņa cenas 2006. gada augustā samazinājušās par 0,2%, Centrālā statistikas pārvalde, 2006

http://www.csb.gov.lv/lteksts.cfm?tem_kods=pci&datums=%7Bts%20%272006%2D09%2D08%2013%3A00%3A00%27%7D

Pensiju (pabalstu) skaits pa mēnešiem. Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra.
2004, 2005 <http://www.vsaa.gov.lv/vsaa/content/?lng=lv&cat=651>

Profesionālā izglītība un darba tirgus Latvijā http://www.aic.lv/Obs_2002/pi_dt_lv/empl_lv.htm

Putņa, Aivita 2005 'Vīrieši Latvijā: situācijas ieskicējums', darbā P. Zvirgzdiņš (red.)
Demogrāfiskā situācija Latvijā. Stratēģiskās analīzes komisija.

SIA "Investīciju Serviss" 2005. *Situācijas analīze izglītības sistēmā par dzimumu līdztiesības jautājumiem*.

Centrālā Statistikas pārvalde, 2003. *Sociālie procesi Latvijā. Analītisks apskats*.

Strādājošo darba organizācijas un darba laika režīmi. Centrālā statistikas pārvalde.
Preses izlaidums 15.02.2005

http://www.csb.lv/lteksts.cfm?tem_kods=d%5Fflaiks&datums=%7Bts%20%272005%2D02%2D15%2013%3A00%3A00%27%7D

Tallija, Andra un Elīna Ālere 2006. Sieviešu un bērnu tiesību īstenošana laulības šķiršanas gadījumos Latvijas tiesu praksē. Politika.lv,

<http://www.politika.lv/index.php?id=9912>

Uzturlīdzekļu garantiju fonda publiskais gada pārskats, 2005

http://www.uzturlidzekli.lv/lat/par_UGF_administraciju/publiskais_gada_parskats/

Valsts ģimenes politikas rīcības plāns.

http://www.bm.gov.lv/lat/gimenes_valsts_politika/ministrijas_aktivitates_gimenes_atbalstam/?doc=532

Vidējā alga pirms nodokļu nomaksas. Latvijas centrālā statistikas pārvalde,

<http://www.csb.lv/Satr/rad/E1a.cfm?kurs3=E1a>

Zīverte, Linda, Šūmane, Sandra un Tisenkopfs, Talis 2005 'Sievietes biznesā un lauksaimniecībā', SIA "Baltijas Studiju Centrs"

II. Cik ģimenei draudzīgi ir Latvijas uzņēmumi: darba devēju interviju analīze

I. Ievads

Lai spētu uzlabot Latvijas tēvu iespējas sabalansēt darbu un personīgo dzīvi, nepieciešams izprast, cik lielā mērā Latvijas darba devēju lēmumi balstās vispārpieņemtajos uzskatos par to, ka par spīti jau vairākas dekādes ilgstošajai ļoti augstajai sieviešu nodarbinātībai vīriešiem jābūt galvenajiem „maizes pelnītājiem” ģimenē. Ir arī ļoti būtiski novērtēt, vai nesen ieviestie Darba likuma uzlabojumi, kas piešķir vairāk tiesību tēviem (piemēram, vienlīdz ilgs bērnu kopšanas atvaļinājums gan mātei, gan tēvam, un paternitātes atvaļinājums tēvam) ir iesakņojušies Latvijas darba tirgus vidē. Ar šiem priekšnoteikumiem tika veikta darba devēju viedokļu izpēte, kas apkopota šajā dokumentā. Sākotnēji tiks aplūkota metodoloģija, kas izmantota pētījumā. Tam sekos vispārējo novērojumu sadaļa, kas sakārtota saskaņā ar galvenajām problēmām, kuras tika pārrunātas interviju laikā un šo problēmu analīze. Dokumenta noslēgumā - kopsavilkums un labās prakses vadlīniju apraksts.

II. Metodoloģija

Galvenais uzdevums šajā pētījuma posmā bija noteikt Latvijas darba devēju attieksmi pret vīriešiem, kas apvieno darbu ar intensīvu iesaistīšanos ģimenes dzīvē. Vienlaikus tika arī pētītas uzņēmumu izmantotās ģimenei draudzīgās stratēģijas. Lai iegūtu nepieciešamos datus, tikai veiktas 9 padziļinātas, daļēji strukturētas intervijas ar sekojošu grupu pārstāvjiem:

- 1 liels privāts uzņēmums
- 1 liels daļēji valstij piederošs uzņēmums
- 1 pašvaldības iestāde
- 1 vidēja lieluma uzņēmums
- 4 mazi uzņēmumi

Jāpiebilst, ka izvēle precīzi neatspoguļo nodarbinātības struktūru Latvijā. Vairāk nekā 99,8% no visiem Latvijas uzņēmumiem ir maza un vidēja lieluma³⁶. Tādējādi divas lielās kompānijas, kas ietvertas pētījumā, faktiski pārstāv ļoti mazu minoritāti. Saskaņā ar 1999.gada datiem, mazā un vidējā lieluma uzņēmumi nodarbina apmēram 68,9 % no strādājošiem³⁷.

Divos gadījumos intervijas notika vienlaikus ar diviem cilvēkiem, tādējādi pavisam kopumā tika intervēti 11 cilvēki.

³⁶ Mazo un vidējo uzņēmumu ilgtermiņa apsekojuma rezultāti 2002. CSP, Rīga, 2003

³⁷ Avotiņš, Valdis, Jānis Birzulis, Edvards Kušners. Mazā un vidējā biznesa attīstība Latvijā. Rīga, 2003

Informantu profils:

Vīrieši:	6
Sievietes:	5
Vecums	Vidējais: 38 (min.: 25, maks.: 52)
Ģimenes stāvoklis	Visi, izņemot vienu no aptaujātajiem, interviju brīdī bija iesaistīti ilgtermiņa kopdzīves attiecībās. Lielākā daļa bija precējušies. Viena no aptaujātajām atzina, ka dzīvo neregistrētā kopdzīvē. Vēl viena no aptaujātajām pašreiz dzīvoja bez pastāvīga partnera, taču iepriekš viņai bija bijušas šādas attiecības, no kurām viņai bija bērns. Divi no aptaujātajiem bija precējušies viens ar otru, taču viņiem nebija bērnu. Visiem citiem aptaujātajiem bija bērni.

Intervijas tika veiktas, balstoties uz iepriekš sastādītu sarakstu, kas bija paredzēts sarunas strukturēšanai, taču, ja informantam bija vēlme runāt par citām problēmām vai radās jautājumi, tikai pieļautas izmaiņas diskusijas gaitā.

Katras intervijas garums bija apmēram viena stunda, taču dažos gadījumos mazliet ilgāk. Visas intervijas tika pierakstītas datorā un dažas no tām papildus arī diktofonā. Intervijas tika papildinātas ar daļēji strukturētu eksperta interviju ar diviem Labklājības ministrijas pārstāvjiem.

III. Analīze

3.1. *Vispārējie novērojumi*

Lai gan uzskati, ko pauda lielākā daļa uzņēmumu pārstāvju attiecībā uz ģimeni un iesaistīšanos bērnu aprūpē, bija samērā vienādi, uzņēmuma personālpolitikas īstenošana praksē ļauj sadalīt uzņēmumus divās grupās. Pirmajā ietilptu lielie uzņēmumi un pašvaldības iestāde un otrajā - mazie un vidējie uzņēmumi.

Pirmās grupas politiku var raksturot kā stingri orientētu uz darbinieku sociālās drošības uzlabošanu un rūpīgu esošās likumdošanas piemērošanu. Labklājības ministrijas pārstāvji, kas nezināja, ka šis uzņēmums bija ticis intervēts, apzīmēja vienu no lielajiem uzņēmumiem kā vislabāko sociāli atbildīga uzņēmuma piemēru, kur „viss sākas ar darbinieku, uzņēmums ir pilnībā ieinteresēts darbinieka labklājībā, un pēc tam tas sāk arī domāt par sabiedrības labklājību”.

Mazie un vidējie uzņēmumi vispirms cenšas apmierināt nepieciešamību „padarīt darbu”, kam tiek pakļautas visas citas vajadzības (ieskaitot ģimeni). Tas tomēr nenozīmē, ka mazie uzņēmumi pilnīgi nevērīgi izturas pret savu darbinieku ģimenes problēmām un vajadzībām, bet iespējas tās risināt šķiet šaurākas, salīdzinājumā ar lielajiem uzņēmumiem un pašvaldības iestādēm.

Lielākās daļas darba devēju patriarhālais domāšanas veids nosaka, ka gan vīriešiem, gan sievietēm stāvoklis var būt neizdevīgs, ja viņi neatbilst šim noteiktajam modelim.

Vīrietis šajā situācijā bieži vien tiek identificēts ar savu darbu un brīvu dienu vai atvaļinājuma izmantošana padara viņu par „sliktāku” darbinieku. Saskaņā ar šo loģiku - par mazāk vīrišķīgu. Sievietes, no otras puses, tiek piesaistītas savu „dabisko” (bioloģisko) uzdevumu pildīšanai (t.i., mātes pienākumi tiek uzskatīti par dabiskākiem nekā tēva) un tiek vairāk saistītas ar mājsaimniecības sfēru. Arī šajā pētījumā vismaz viens no aptaujātajiem atbildēja saskaņā ar šo pozīciju, kad izteica viedokli, ka labāk lai viņa sieviešu dzimtes darbinieces ir mātes nekā neprecētas un bez bērniem. Cits aptaujātais atsaucās uz Latvijas vientuļo māšu nespēju, vienlaikus strādājot un audzinot bērnus, kontrolēt savus bērnus, tādejādi norādot uz viņu stereotipisko nepilnību.

3.2. Ideāls bērnu aprūpes sadalījums

Kopsavilkums: lielākā daļa aptaujāto atbalstīja apmēram vienādu bērnu aprūpes pienākumu sadalīšanu starp tēviem un mātēm. Vīrieši tiecās atbalstīt vīrieša nedaudz mazāku iesaisti, it īpaši pirmo piecu bērna dzīves gadu laikā. Šķiet, ka jaunākā paaudze ir liberālāka attiecībā uz šo jautājumu. Aptaujātie arī uzsvēra abu dzimumu vecvecāku lomu bērnu aprūpes procesā.

Visi aptaujātie minēja, ka bērnu aprūpe kaut kādā veidā jāsadala starp tēvu un māti. Aptaujātās sievietes parasti puda uzskatu, ka ideālā gadījumā šai attiecībai ir jābūt 50:50, un tam piekrita arī lielākā daļa aptaujāto vīriešu. Tomēr vīrieši biežāk uzstāja, ka pirmajos bērna dzīves gados mātes loma ir svarīgāka, un vīrieši varētu (vai var) iesaistīties aktivitātēs ar bērniem tikai, kad tie mazliet paaugas (1,5 līdz 3 gadu vecumā). Piemēram, Andris (37), saka:

Pēc manām domām, ja viss ir normāli, un mātei ir piens un vēlēšanās, tad vīrietis nav nepieciešams, jo ko gan viņš darīs ar bērnu ilgāk nekā 2-3 stundas.

Šis attieksmes veids kopumā saskan ar Latvijā izplatīto uzskatu par vīrišķības un sievišķības saistību ar viņu bioloģiju. Tomēr tikai viena no sievietēm spontāni izteica šādu viedokli. No otras puses, tikai viens aptaujātais vīrietis (52) vienkārši izteicās, ka bērna aprūpe pilnībā atstājama sieviešu ziņā.

Vispārējo attieksmi labi apraksta jauna sieviete (25), kas strādā nelielā starptautiskā loģistikas kompānijā, kurā bez viņas strādā vēl trīs par viņu vecāki vīrieši:

Es personiski uzskatu, ka abiem vecākiem ir jā rūpējas par bērnu, un es arī nedomāju, ka jaunie likumi, kas ļauj vīriešiem palikt mājās kopā ar bērnu, ir dīvaini. Tie dažreiz mēdz būt vecāki vīrieši, kas aizstāv vecos principus, ka vīrietim jāstrādā un sievietei jāsež mājās. Šādi vīrieši ierodas mājās tikai tad, ja notiek kaut kas ārkārtējs un ir nepieciešama viņu palīdzība. (Baiba, 25)

Baiba šeit runā par kravas automašīnu vadītājiem, kas paši sevi jokodamies sauc par sauszemes jūrniekiem, t.i. vīriešiem, kas bieži nav mājās ilgu laika periodu, kam seko kopā ar ģimeni pavadīta laika periods mājās. Tas ir interesants fenomens, jo visbiežāk tieši vīrieši ir tie, kas dodas projām uz ilgāku laiku. Viņi ir pilnībā prom no savām

ģimenēm, kamēr atrodas darba uzdevumā, taču viņiem ir iespēja būt kopā ar ģimenēm visu laiku, atgriežoties mājās. Parasti tiek uzskatīts, ka jūrnieki ir maz iesaistīti ģimenes dzīvē un viņu klātbūtnes trūkums bieži tiek uzsvērts, runājot par viņu ģimenes dzīvi. Tomēr nav skaidrs kāda ir patiesība, jo nav datu, kas to apstiprinātu. Jāatzīmē, ka sakarā ar neseno ekonomisko migrantu skaita pieaugumu, arī sievietes aizvien biežāk pamet Latviju uz ilgāku laika periodu. Taču jāuzsver, ka nav pietiekoši daudz pierādījumu, lai runātu par šīs prakses iedarbību uz viņu ģimenes dzīvi un bērnu aprūpi ilgtermiņā.

3.3. Aptaujāto ģimenes situācijas pašnovērtējums, attiecībā uz bērnu aprūpi

Kopsavilkums: neviens no aptaujātajiem nenovērtēja savu ģimenes pieredzi kā pilnībā neatbilstošu saviem ideāliem. Daži teica, ka vēlētos pavadīt vairāk laika kopā ar bērniem. Viena no aptaujātajām sievietēm atzina, ka viņas ideāls, bērnu aprūpi sadalīt proporcijās 50:50, ir mazliet nosvērts uz viņas vīra pusi, kas pavada vairāk laika rūpējoties par bērniem nekā viņa. Visi pārējie aptaujātie uzskatīja, ka viņu ģimenes atbilst idejām, kas izteiktas iepriekšējā sadaļā.

Diviem no aptaujātajiem bija pieauguši bērni, tāpēc laiks, kad viņi varēja aktīvi iesaistīties bērnu audzināšanā, jau bija pagājis. Tomēr viņiem bija mazbērni, kuru aprūpē viņi plānoja iesaistīties, kad tie mazliet paaugsies.

Viena no aptaujātajām sievietēm bija vientuļā māte (25) ar piecus gadus vecu bērnu. Dienas laikā viņa pajāvās uz bērnu dārzu, bet vakaros pilnībā pavadīja laiku kopā ar bērnu.

Viena no aptaujātajām sievietēm (36) piekrita, ka viņas partneris ir vairāk iesaistīts bērnu aprūpē nekā viņa, vedot bērnus uz bērnu dārzu un atpakaļ un pavadot laiku ar viņiem kopā vakaros.³⁸ Izņemot šo gadījumu, vispārējā tendence bija tāda, ka aptaujātās sievietes bija vairāk iesaistītas ģimenes aprūpē nekā aptaujātie vīrieši, kaut gan profesionāli visi aptaujātie ieņēma līdzīgus amatus un darbā viņiem bija vienāda atbildība.

Viena no aptaujātajām sievietēm ievirzīja sarunu interesantā, iepriekš neparedzētā gultnē, jo nepiekrita jautājumā minētajam pieņemumam par bērna aprūpes sadalīšanu tikai starp tēvu un māti. Viņa uzstāja, ka arī vecvecāku līdzdalība ir nozīmīga, un nepieciešams ņemt vērā arī to. Pēc viņas domām, vecvecākiem bieži ir ne vien pietiekoši daudz laika, lai aprūpētu savus mazbērnus, bet arī zināšanas, kas ne vienmēr piemīt pašiem vecākiem. Tā kā tā bija dubulta intervija, otrs aptaujātais (vīrietis) arī piekrita vecvecāku nozīmīgumam. Citu interviju laikā vecvecāki un citi radnieki tika minēti kā vieni no galvenajiem bērnu aprūpes sniedzējiem, it īpaši pirms bērns saņiedz četru gadu vecumu. Viens no aptaujātajiem vīriešiem (Ēvalds, 37), piemēram,

³⁸ Interesanti, ka viņa to komentē, sakot: „Pat vakaros, kad es gatavoju vakariņas un mazgāju traukus, viņš pavada laiku kopā ar bērniem.”

minēja, ka viņa sieva dažreiz pieskata kādas darbinieces bērnu, jo ne šai darbiniecei, ne viņas vīram nav mātes vai tēva (t.i. bērniem nav vecvecāku), kā tas būtu vispārpieņemtā modeļa gadījumā. Cita aptaujātā (Baiba, 25) norādīja, ka viņas bērns dažreiz pavada ilgākus laika periodus laukos kopā ar viņas radnieci (kas pilda tādas kā vecmāmiņas funkcijas). Saskaņā ar vispārējiem novērojumiem Latvijai ir raksturīga bērnu aprūpes sistēma, kad bērns bieži tiek atstāts pie nestrādājošiem vecvecākiem un pavada pie tiem vasaras, tādējādi sniedzot vecākiem „bērna audzināšanas atvaļinājumu”.

3.4. Uzņēmumu politika attiecībā uz darba/personīgas dzīves savienošanu

Kopsavilkums: aptaujātie pārsvarā pauda viedokli, ka darbu un privāto dzīvi ir nepieciešams nodalīt, bet ģimenei draudzīga politika nozīmē labu atalgojumu un dažus ārpusdarba pasākumus, ko organizē vai apmaksā uzņēmums un kuros darbinieks piedalās kopā ar citiem ģimenes locekļiem. Elastīgs darba laiks, mājas biroja aprīkojums un citi darba organizēšanas principi neietilpa aptaujāto izpratnē par ģimenei draudzīgu politiku.

Gandrīz visos gadījumos pirmā atbilde uz jautājumu par attieksmi pret darba un personīgās dzīves savienošanu bija, ka uzņēmums nav ieinteresēts savu darbinieku privātajā dzīvē un šīs divas sfēras tiek nodalītas. Daži aptaujātie stāstīja, ka kompānijas politika ir sekmēt to, lai darbinieki pamet biroju, cik vien tas agri iespējams pēc oficiālā darba laika beigām. Viens no viņiem (Elmārs, 31) sacīja, ka, viņaprāt, atrašanās darbā pēc darba laika beigām norāda uz darbinieka profesionālisma trūkumu. Visi, izņemot vienu, piekrita, ka papildu darba stundu strādāšanai jābūt brīvprātīgai darbībai. Māris (51), tomēr, atzīmēja, ka tā kā viņa darbinieki saņem algu nevis balstoties uz darbā pavadīto stundu daudzumu, bet uz rezultātiem, darbiniekiem ir jāstrādā virsstundas vienu vai divas reizes nedēļā. Abos gadījumos, aptaujātajiem runājot par darbinieku virsstundām, tika netieši norādīts, ka atbildība par tām jāuzņemas pašiem darbiniekiem un tāpēc šis papildu darbs netiek atalgots. Elmārs (31) atzina, ka viņa darbinieki strādā virsstundas 95 % gadījumu vai arī ņem darbu līdz uz mājām, taču arī viņš neatbalstīja maksāšanu par virsstundām:

Mēs neatalgojam šādu darbības veidu, tāpēc, ka darbinieks, kam jāpaliek darbā vēl pēc darba laika beigām, pēc manām domām, nav pelnījis nekādu papildu atlīdzību. Viņiem darba laikā būtu mazāk jānodarbojas ar privātām lietām, un jāatstāj darbs tieši darba dienas beigās.

lnāra (36), cilvēkresursu vadītāja vienā no lielajiem uzņēmumiem, atcerējās gadījumu, kas noticis pirms dažiem gadiem un labi ilustrē dažu vīriešu spēju sabalansēt darbu un ģimenes dzīvi:

Pirms dažiem gadiem kāds darbinieks vienmēr strādāja virsstundas. Kad mēs sākām noskaidrot tā iemeslus, izrādījās, ka šim vīrietim ir vienistabas dzīvoklis, kurā viņš mitinās kopā ar sievu un 3 bērniem, tāpēc viņam vieglāk bija atrasties darbā. Mēs tur neko nevarējām darīt, taču mēs vairs nemaksājām viņam par virsstundām.

Darba un privātās dzīves savienošanas iespējas tika pārrunātas saistībā ar darbībām, ko aptaujātais klasificēja kā „ģimenei draudzīga politika”. Gandrīz visos gadījumos tas tika saprasts kā noteiktas aktivitātes, ko darba devējs organizē darbiniekiem ārpus darba laika un izklaidējošā formā. Atkarībā no uzņēmuma iespējām, tas svārstījās no piknika darba devēja dārzā līdz ziemsvētku ballei un sporta pasākumiem darbinieku komandām.

Tas apstiprina uzskatu, ka uzņēmums nodala privāto dzīvi no profesionālās. Pasākumiem, kas ir saistīti ar ģimeni, vai kuros ir iesaistīta ģimene, pēc aptaujāto domām jānotiek (un tie notiek) ārpus darba laika. Darba laikā notiekošais nedrīkst tikt uzlūkots kā tāds, kas iespaido privāto dzīvi vai ir ar to saistībā. Tāpēc saikne starp, piemēram, darba laika izkārtojumu un darba vietas aprīkojumu visu aptaujāto personu izpratnē neietilpst „ģimenei draudzīgas” politikas definīcijā.

Tādējādi elastīgo darba stundu praktiska pielietošana un stingra tiesību aktu normu, kas regulē atvaļinājumus un maternitātes/paternitātes atvaļinājumus utt. ievērošana, ir tikai otrā izvēle attiecībā uz ģimenei draudzīgu politiku. Daži mazo uzņēmumu pārstāvji un intervētais pašvaldības iestādes pārstāvis norādīja, ka galvenais veids kā darba devējs nodrošina ģimenes un darba dzīves savienošanu, ir adekvātas algas maksāšana. Šis uzskats ir savienojams ar viedokli par vīrieti kā „apgādnieku”, kad vīrs ir maz iesaistīts ģimenes dzīvē, galvenokārt ir nodarbināts savā oficiālajā darbā un viņa saistība ar ģimeni veidojas caur naudu, ko viņš nopelna. To arī apstiprināja aptaujāto attieksme pret sevi kā tēvu. Jautāts, vai viņš aktīvi piedalās bērnu aprūpē, Gunārs (44), cita starpā minēja, ka, protams, viņš finansiāli nodrošina ģimeni. Tomēr šis viedoklis var nonākt konfliktā ar mainīgo izpratni par tēva lomu ģimenē, kā arī faktisko mātes stāvokli darba tirgū. Tas var izskaidrot, kāpēc vairums aptaujāto no šāda veida viedokļu paušanas atturējās.

Mazākus uzņēmumus, dažus no kuriem vadīja vīrs un sieva, reizēm var uzskatīt par ģimenes papildinājumu. Viens maza uzņēmuma īpašnieks/vadītājs aprakstīja šo situāciju sekojoši:

Uzņēmums neiejaucas privātajā dzīvē. Vai palīdz? Jā. Tas izpaužas tā, ka, piemēram, atdod drēbes - savas vecās drēbes, lietas, kas bēniņos stāv un kas ir maz lietotas - tās atdevu V. [darbiniecei, kas ir bērna kopšanas atvaļinājumā]. Mans bērns mācās ar P. [citas darbinieces] bērnu vienā skolā. Sanāk mājās braucot paņemt viņas meitu līdz. Reizēm gadās tā, ka mana sieva pieskata V. 8 mēnešus veco bērnu, bet tas ir ļoti reti. Tas tāpēc, ka tas cilvēks [V.] ir ar ļoti lielu pieredzi un man ļoti nepieciešams darbinieks. Viņai un viņas vīram nav ne tēva ne mātes [kas palīdzētu pieskatīt bērnu].

Citas mazas kompānijas līdzīpašniece, Sanita (29), tomēr pauda savu vēlmi pēc lielākas emocionālas tuvības ar saviem kolēģiem, neskatoties uz to, ka kopumā viņa un otrs līdzīpašnieks (viņas vīrs) bija vienojušies, ka privātā un profesionālā dzīve ir jānodala, un lielākais, ko viņi dara, ir apmeklēt savu kolēģu dzimšanas dienas svinības.

3.5. Iespēja saņemt paternitātes atvaļinājumu

Kopsavilkums: visos aptaujātajos lielajos un vidējos uzņēmumos tēvi aktīvi izmanto paternitātes atvaļinājumus (garums: 10 dienas pēc bērna dzimšanas). Mazajos uzņēmumos paternitātes atvaļinājuma izmantošana bieži ir problemātiska, bet maternitātes atvaļinājuma izmantošana tiek akceptēta un sliktākajā gadījumā tiek uzskatīta par „neizbēgamu, bet nepieciešamu jaunumu”.

Paternitātes atvaļinājums 10 dienu garumā saskaņā ar tiesību aktiem tēvam tiek piešķirts neilgi pēc bērna dzimšanas. Valsts sociālās apdrošināšanas sistēma par šīm dienām piešķir paternitātes pabalstu 80% apjomā no personas oficiālās algas. Šāds atvaļinājums ir pieejams kopš 2002.gada jūlija, taču pabalsts tiek piešķirts kopš 2004.gada janvāra, kad, kā to definēja Labklājības ministrijas eksperts: “tēvi to reāli sāka izmantot.”

Visi vidējo un lielo uzņēmumu pārstāvji, kā arī pašvaldības iestādes pārstāvis atzina, ka paternitātes atvaļinājumi tiek izmantoti bieži, t.i. gandrīz visos gadījumos, kad tēviem ir šāda iespēja. Atvaļinājuma reālais izmantojums dažādos gadījumos mēdz atšķirties:

Pēdējo trīs gadu laikā mums bija vismaz 15 gadījumi, kad tēvi izmantoja paternitātes atvaļinājumu. Es varētu teikt, ka lielākā daļa no viņiem kaut kādā mērā piedalījās procesā, “paturēja rociņu”. Daži no viņiem pāris dienas dzēra, uzņēma viesus, taču kopumā laiks tika veltīts bērna aprūpei tādā veidā, kā viņi to izprata. (Valda, 51, rūpnīcas vadītāja, nodarbina 80 vīriešus un 10 sievietes).

Lielie uzņēmumi parasti atbalsta jaunus tēvus un pat (vienā no gadījumiem) iesaka, lai tēvi sadala savas 10 dienas 5 darba dienu periodos (Darba likums paredz 10 dienas, nenosakot, vai tās ir darba dienas vai jebkuras dienas), tādējādi pagarinot šo periodu uz pilnām divām nedēļām. Citā gadījumā 10 pieejamās dienas tika papildinātas ar 3 papildu brīvdienām, ko apmaksāja uzņēmums.

Situācija radikāli atšķiras mazajos uzņēmumos. Kaut gan paternitātes atvaļinājuma piešķiršana ir noteikta likumā, ne visiem mazo uzņēmumu darbiniekiem tiek atļauts izmantot visas 10 atvaļinājuma dienas. Jaunie tēvi saņem savu paternitātes pabalstu, taču viņiem arvien vēl jāturpina strādāt. Viens no aptaujātajiem, Andris (37), to labi ilustrē ar terminu “valsts piemaksa”, lai aprakstītu pabalstu, ko saņēma pēc bērna dzimšanas. Viņš apraksta sava jaunākā dēla piedzimšanu:

Es saņēmu oficiālo 2 nedēļu atvaļinājumu, viņi (īpašnieki) samaksāja man naudu, taču reāli man pateica, ka es nekādu atvaļinājumu saņemt nevaru. Beigu beigās, man izdevās dabūt 4 brīvas dienas. [Šajā uzņēmumā] tiek uzskatīts, ka cilvēkiem nav jārēķinās ar atvaļinājuma saņemšanas iespēju, taču beigu beigās viņi noteikti dabū kādas 3-4 brīvas dienas. Katrai personai mūsu uzņēmumā ir kāda funkcija, un viņu nav iespējams aizvietot. Ja darbinieks nav uz vietas, kaut kas nekavējoties apstājas. (Andris, 37, populāra žurnāla galvenais redaktors)

Ir grūti izvērtēt, cik izplatīta ir šī prakse, jo Labklājības ministrijas eksperti atzīst:

Ir neiespējami izkontrolēt gadījumus, kad darba devējs iesniedz oficiālu dokumentu, kas apstiprina to, ka tēvs nestrādās, bet pastāv mutiska vienošanās starp darba devēju un darbinieku, ka darbiniekam būs jāstrādā.

Ar maternitātes atvaļinājumu situācija atšķiras. Parasti tiek pieņemts, ka sieviete var paņemt maternitātes atvaļinājumu (kas ir vairāk nekā 10 reizes ilgāks par paternitātes atvaļinājumu) un, ka darba vietai jāsauglabā sievietei viņas amats. Maternitātes atvaļinājumi vienmēr tiek izmantoti, un tāpēc darba devēji tos uztver kā pašus par sevi saprotamus. Tomēr daži darba devēji izteica savu negatīvo attieksmi arī attiecībā uz darbiniecēm, kas gaida bērnu. Piemēram, Ēvalds (37), atbildot uz jautājumu, vai bērnu gaidoši vecāki sāk strādāt mazāk vai vairāk, atbildēja:

Tas neietekmē tēvus, taču māte ir zaudēts darbinieks. Viņai ir citas prioritātes, viņa pastāvīgi atstāj darbu, lai apmeklētu ārstu, strādā īsāku darba laiku, kavē sapulces. Viņai jāveic pastāvīgas veselības pārbaudes, jāapmeklē jauno māmiņu vingrošana un peldēšana. Strādāšanas intensitāte acimredzami samazinās.

3.6. Bērna kopšanas atvaļinājums

Kopsavilkums: vīrieši reti izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu (ilgums: līdz pusotram gadam pirmo septiņu bērna dzīves gadu laikā) un mūsu aptaujāto informantu vidū tas tika izmantots tikai lielos un vidējos uzņēmumos. Tie, kas izmanto atvaļinājumu, iespējams, tiek pakļauti ne tikai karjeras izaugsmes iespēju sašaurināšanai, bet dažreiz arī negatīvam sabiedrības spiedienam. Papildus tam, ir norādes uz to, ka pat tie, kas paņem šo atvaļinājumu, ne vienmēr to izmanto bērnu aprūpei.

Bērna kopšanas atvaļinājumu var izmantot jebkurš no vecākiem līdz pat 1,5 gada garumā, kamēr bērns sasniedz astoņu gadu vecumu. Pārsvarā tas tiek izmantots pirmo divu bērna dzīves gadu laikā. Līdz bērns sasniedz viena gada vecumu, valsts sociālās apdrošināšanas sistēma sedz izmaksas 70% apjomā no personas oficiālās algas, t.i. tiek maksāts bērna kopšanas pabalsts. Šo pabalstu var saņemt tikai viens no vecākiem.

Bērna kopšanas atvaļinājuma pieredze

Edgars (29) strādā lielā privātā uzņēmumā vairāk nekā 3 gadus. Viņš pašreiz izmanto 6 mēnešus ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu, lai palīdzētu savai sievai parūpēties par trīs mēnešus veco meitu. Viņš stāsta, ka viņa darba devējs un draugi kopumā ļoti atbalstīja viņa lēmumu izmantot šo atvaļinājumu. Edgars neuzskata, ka viņa karjeras iespējas šī izvēle varētu ietekmēt negatīvi, jo darba vieta ir saglabāta un viņš saglabā kontaktus ar kolēģiem. Edgars attaisno savu izvēli ar faktu, ka šāda iespēja tika piedāvāta viņa darba vietā un vienlaikus viņa sieva nebija nodarbināta, tāpēc sociāli neapdrošināta. Kā pozitīvu iezīmi viņš uzsver iespēju, ka, atrodoties mājās, viņš vienmēr ir pieejams reizēs, kad nepieciešams bērnam vai sievai. Edgars tomēr ir pārliecināts, ka jēga izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu tēvam ir tikai tad, ja arī bērna māte atrodas mājās, jo bērnam vienlaikus ir nepieciešama pastāvīga mātes klātbūtne. Jautāts, kāpēc tēvi biežāk neizmanto šo atvaļinājuma iespēju, Edgars atbild, ka, visticamāk, tas ir saistīts ar faktu, ka tēvi nevar barot bērnus ar krūti.

Iespēja, ka bērna kopšanas atvaļinājumu var izmantot arī tēvs, arvien vēl ir samērā jauna, tāpēc ne visi jaunie tēvi (vai viņu dzīvesbiedres) zina par to. Lielajiem uzņēmumiem ir savas intraneta (iekšējā tīkla) lapas, kurās aprakstītas darbiniekiem pieejamās priekšrocības, ieskaitot iespēju izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu. Tomēr aptaujātais vidējais uzņēmums un mazie uzņēmumi neuztver darbinieku informēšanu kā uzņēmumam izdevīgu un tāpēc necenšas par valsts piedāvātajām sociālajām garantijām informēt savus darbiniekus. Kā saka Valda:

Šīs lietas viņiem ir jāzin pašiem. Es netaisos viņiem skaidrot, kādas ir viņu tiesības. Dažas lietas viņi uzzin no paziņām, daži pēta un lasa likumdošanu. Informācija pārsvarā izplatās „no mutes-mutē”. (Valda (51), rūpnīcas vadītāja).

Tomēr Valdas rūpnīcā pēdējo trīs gadu laikā divi vīrieši bija izmantojuši bērna kopšanas atvaļinājumu. Tas ir apmēram tikpat daudz, kā pārējos divos daudz lielākajos uzņēmumos, kuros arī tika veiktas intervijas. Vienlaikus, zināms skaits sieviešu vienmēr atradās bērna kopšanas/maternitātes atvaļinājumos (it īpaši divos lielajos uzņēmumos, kuros sievietes veido lielāko daļu no strādājošajiem). Tas norāda, ka vīrieši ir noskaņoti pret bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanu, vai arī viņi arvien vēl nav pietiekoši labi informēti par iespējām. Visticamāk, tas ir abu šo iemeslu apvienojums. Intervijā ar pašvaldības iestādes pārstāvi tika noskaidrots, ka divi policijas darbinieki ir izmantojuši šo atvaļinājuma iespēju. Saskaņā ar Valsts Policijas novērtējumu, attiecība starp vīriešiem un sievietēm, kas izmanto bērnu kopšanas atvaļinājumu, ir 1:30, kur vīrieši ir mazākā daļa. Latvijas Valsts Robežsardzē, kurā ir nodarbināti 2040 vīrieši, bērnu aprūpes atvaļinājums ir izmantots 24 reizes.³⁹

Tomēr ir nepieciešams pieminēt, ka gan rūpnīcas vadītāja Valda, gan Valsts Robežsardzes pārstāvis izteica šaubas par to, vai vīrieši patiešām ir palikuši mājās kopā ar saviem bērniem. Robežsardzes pārstāvis piebilda, ka diemžēl lielākā daļa vīriešu izmanto maksimālo iespējamo laiku (1,5 gadus), lai dotos darbā uz ārzemēm. Tātad atvaļinājums netiek izmantots bērna aprūpei un nepalielina vīrieša iesaistīšanos ar ģimeni saistītās aktivitātēs, bet gluži otrādi.

3.7. Informācijas pieejamība

Kopsavilkums: lielie uzņēmumi pieliek vērā ņemamas pūles, informējot savus darbiniekus par visām pieejamajām sociālajām priekšrocībām, un ietver šīs priekšrocības savās cilvēku resursu stratēģijās. Mazie un vidējie uzņēmumi neuzskata to par vadības komandas uzdevumu.

³⁹ Statistiskā informācija tika iegūta, kontaktējoties ar attiecīgajām organizācijām.

Visbiežāk, lai nokārtotu jautājumus, kas saistīti ar priekšrocību izmantošanu sakarā ar ģimenes dzīvi (bērna piedzimšana un citiem notikumiem ģimenē) uzņēmumā jākontaktējas ar kādu sievieti. Parasti tā ir cilvēkuresursu vadītāja (lielos uzņēmumos) vai grāmatvede (parasti mazāku uzņēmumu gadījumā). Tikai vienā gadījumā šī persona bija vīrietis (direktors), taču to, visticamāk, var izskaidrot ar faktu, ka viņš kopumā centās pēc iespējas vairāk jautājumu paturēt savā kontrolē.

Mazos uzņēmumos parasti nepastāv noteikta sistēma bērna piedzimšanas gadījumam. 10 cilvēku grupā bērna piedzimšana nav bieža parādība, tāpēc rīcība tiek piemērota katram gadījumam individuāli. Lielos uzņēmumos ir labi attīstīta ar bērna piedzimšanas atvaļinājuma piešķiršanu saistīta sistēma.

Intervijas parādīja, ka ir nepieciešama liela un/vai augoša kompānija, kam ir nepātraukta nepieciešamība pēc kvalificētiem darbiniekiem, lai izrādītu patiesas rūpes par strādājošo sociālo drošību.

3.8. Kas notiek ar manu ieņemamo amatu?

Kopsavilkums: lielajos uzņēmumos ieņemamā amata saglabāšana tika uztverta kā pati par sevi saprotama parādība. Aizvietojošais darbinieks pēc vecāka atgriešanās darbā parasti saņēma citus uzdevumus, nepieciešamības gadījumā izveidojot jaunu amatu. Mazās kompānijās atgriešanās bieži izrādījās problemātiskāka, it īpaši vīriešiem. Divi mazo uzņēmumu īpašnieki atzina, ka vīrieši nevarētu atgriezties darbā pēc ilgākas prombūtnes, piemēram, bērna kopšanas atvaļinājuma. Sieviešu atgriešanās pēc maternitātes atvaļinājuma tika uztverta kā nenovēršama, taču bieži vien varēja būt sarežģīta.

Divi no aptaujātajiem mazo uzņēmumu pārstāvjiem atzinās, ka, ja vīrietis paņemtu ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu, viņš nespētu atgriezties iepriekš ieņemtajā amatā, neskatoties uz to, ka likums to nosaka. Attieksme attiecībā uz sievietēm bija daudz iecietīgāka. Visi aptaujātie izteica izpratni par to, kāpēc sievietēm ir nepieciešams šāds atvaļinājums. Šī situācija ir raksturīgāka uzņēmumiem, kuros katram darbiniekam ir sava specifiska funkcija un, ja viņš/viņa atstāj savu amatu, vadībai ir nepieciešams atrast kādu citu, kas padarīs attiecīgo darbu. Ja uzņēmums nav strauji augošs, tad pēc gada šis darbinieks - aizvietoņš būs jāatļauj, lai atjaunotu amatā darbinieku, kas atgriežas savā postenī. Šādu situāciju daži darba devēji nevēlas pieļaut. Kad darbinieks atstāj savu amatu, aizvietoņam nepieciešams apgūt visu nepieciešamo informāciju, bet, kad atgriežas iepriekšējais darbinieks, tad viņam/viņai, savukārt, nepieciešams apgūt jaunāko informāciju. Tāpēc daži vadītāji dod priekšroku scenārijam, kur ir iespējami maz izmaiņu, nevis kur darbinieks atgriežas savā iepriekšējā amatā.

Lieli uzņēmumi un pašvaldības iestāde ziņoja, ka likums, kas noteic, ka darbiniekam, neatkarīgi vai tas ir vīrietis, vai sieviete, jānodrošina iespēja atgriezties iepriekšējā amatā, nekad netiek pārkāpts. Mazākajos uzņēmumos maternitātes atvaļinājumi un

sieviešu bērnu kopšanas atvaļinājumi tika pieļauti (kā nenovēršams Jaunums) daudz biežāk nekā bērnu kopšanas atvaļinājumi vīriešiem. Tomēr pat sievietēm, kas atgriežas darbā savos iepriekšējos amatos, tas nemaz nav tik viegli. Kā atceras vidēja lieluma uzņēmuma vadītāja Valda (51):

Atgriešanās darbā ir ļoti smaga, kā tas bija ar vienu no mūsu kolēģēm, kam nesen piedzima bērns. Viņa atguva savu amatu un to pašu algu, jo tā nosaka likumdošana, taču galu galā tas vairs nebija tas pats darbs, un viņai nācās cīnīties, lai iegūtu savas tiesības, kas viņai bija pirms tam. Un viņa ne visas no tām atguva. Tādējādi viņai reāli nācās veikt darbu, ko nebija izdarījuši citi. Un vīrietis, kas tika pieņemts darbā viņas vietā, tajā arī palika, neskatoties uz to, ka viņa to darīja labāk, jo mūsu priekšnieks uzskatīja, ka vīrietis šim amatam ir piemērotāks.

Atgriešanās iepriekšējā amatā ir daudz vienkāršāka, ja uzņēmumā attiecīgos uzdevumus veic vairāki savstarpēji aizvietojami darbinieki. Piemēram, rūpnīcas strādnieks vai tālruņa operators, kas strādā maiņās, ir viegli nomaināms ar citu darbinieku. Šādos gadījumos cilvēks var atgriezties uzņēmumā bez īpašām problēmām. Gadījumā, kad cilvēks ieņem īpašu amatu (it īpaši, ja tas ir augstāks amats vadības hierarhijā), atgriešanās ir daudz sarežģītāka. Piemēram, rūpnīcā ir daudz vieglāk aizvietot ceha strādnieku, taču daudz sarežģītāk - direktoru.

Neatkarīgi no uzņēmuma tipa, visi aptaujātie, izņemot vienu, uzskatīja, ka jebkāds garāks atvaļinājums negatīvi ietekmēs karjeras iespējas neatkarīgi no darbinieka dzimuma. Ātri mainīgajā situācijā pusotru gadu ilga nestrādāšana var radīt cilvēkam nelabvēlīgus darbības apstākļus. Papildus tam, kā tas redzams no publiskās vides analīzes, vīriešiem ir mazāka tendence uz formālu mācību procesu, un viņu dzīves stratēģija ir vairāk palūta uz praktisko pieredzi. Tas var būt gan rezultāts, gan iemesls tam, kāpēc vīrieši izvairās atstāt darbu uz ilgāku laika periodu, kura laikā viņi var zaudēt praktiski iegūtās zināšanas. Tas, ka vīrieši bez pārtraukumiem veido savu karjeru, piedevām uzlabo viņu finansiālo situāciju. Tas, savukārt, stiprina uztveri, ka vīrietis ir primārais „maizes pelnītājs”, jo viņam ir lielāka alga.

3.9. Ģimenei draudzīga politika

Kopsavilkums: no „ģimenei draudzīgas prakses”⁴⁰ saraksta, kas tika izmantots intervju laikā, visbiežāk tika minēta iespēja izmantot brīvdienas gadījumā, ja saslīmī bērns vai kādos citos ārkārtas gadījumos. Citas iespējas tika izmantotas vai nu tikai ārkārtas situācijās (birojā vai mājās) vai uztvertas kā nerasniedzams ideāls (piemēram, vasaras atpūtas namiņi ģimenēm). Kā iespējas, kas varētu tikt īstenotas un atsevišķos gadījumos jau tiek lietotas, aptaujātie norādīja ģimenes ekskursiju, teātra apmeklējumu, kuru var izmantot kopā ar bērniem, utml. pasākumu organizēšanu.

Aptaujātajiem tika sniegts ģimenei draudzīgās prakses iespēju apkopojums (projekta Dānijas partneru sagatavotais uzskaitījums). Punkts, kuru visi aptaujātie atzina par bieži izmantotu, bija brīvdienu izmantošana bērna saslimšanas gadījumā.

⁴⁰ Šo sarakstu veidoja projektā iesaistītie partneri no Dānijas Dzimumu Līdztiesības pētījumu centra, balstoties uz Dānijā izplatīto praksi. Daļa no sarakstā minētā tāpēc Latvijas situācijā aptaujātajiem šķita interesanta, bet neiespējama prakse (piemēram, uzņēmuma apmaksāti brīvdienu namiņi darbinieku ģimenēm).

Tā sauktais „distances darbs”, t.i., darba vieta mājās ar datoru un interneta pieslēgumu, ko apmaksā darba vieta un saziņa ar tālruņa palīdzību, nav plaši izplatīta prakse un lielākajā daļā gadījumu tika saistīta ar zināmiem ārkārtas apstākļiem: nopietnu slimību vai dažreiz - grūtniecību. Viens no mazajiem uzņēmumiem, kurš veica darbu, ko varētu viegli izdarīt no mājām un kuram bija gados jauna un progresīva vadība, bija attīstījis distances darba veidu. Arī Labklājības ministrijas eksperti norādīja uz distances darbu kā vienu no vislabākajiem veidiem elastīga darba laika sekmēšanai un nodrošināšanai, lai vecāki varētu pavadīt vairāk laika kopā ar saviem bērniem. Tomēr eksperti arī piekrita, ka šī prakse pagaidām nav plaši izplatīta. Nepieciešams atzīmēt, ka daudzās „tradicionālajās vīriešu” profesijās šāds darba veids nav iespējams, jo tām nepieciešama vai nu fiziska klātbūtne, vai tās ietver smagus un specializētus mehānismus (kā, piemēram, darbs rūpnīcā vai pie kravas automašīnas stūres). Viena no profesijām, kas tika minēta kā tipiska vīriešu profesija, kas tajā pašā laikā bija atvērta „distances darbam”, bija IT speciālisti. Tomēr vēl ir nepieciešams izvērtēt vai šāds darbs, kam nepieciešamas ilgas pie datora pavadītas stundas (pat, ja tās tiek pavadītas mājās), faktiski sekmēs tēva un bērna mijiedarbību.

Nevienā no aptaujātajiem uzņēmumiem nebija sava bērnudārza vai tamlīdzīgas iestādes. Tomēr daži pārdomāja šādu iespēju. Ir zināms, ka pastāv atsevišķi pozitīvi piemēri kā nesen Latvijas Universitātē atvērta bērnistaba (sk. pielikumu Nr. 2).

Neviens no uzņēmumiem nenodrošināja saviem darbiniekiem un viņu ģimenēm iespēju atpūsties atpūtas namiņos (vasarnīcās). Lielie uzņēmumi apsver šo iespēju, bet mazie kā iespējamo alternatīvu uzskatīja organizētus un uzņēmuma apmaksātus brīvdienu ceļojumus labākajiem darbiniekiem. Tomēr lielākajā daļā gadījumu brīvdienu organizācija pilnībā tika atstāta darbinieku ziņā. Kā teica Valda (51): „Ja rūpnīcas strādnieki vēlas kaut ko kopīgu organizēt, tad lai to paši arī dara.”

Daži mazie uzņēmumi pieļauj elastīgu darba laiku, taču tie ir mazākumā. Elastīgs darba laiks ir iespējams tikai gadījumā, ja darbinieks strādā pats pie sava projekta un tāpēc darba devēju interesē tikai rezultāts. Šādos gadījumos darba procesa organizācija tiek atstāta darbinieka ziņā, kas, savukārt, rosina elastīga darba laika pielietošanu. Tomēr tas var novest pie ilgākas darba dienas nekā gadījumā, kad darba laiks ir fiksēts. Lielākajā daļā gadījumu pastāvošā prakse attiecībā uz darba laiku (gan lielos, gan mazos uzņēmumos) ir tradicionāla: normāli ir ierasties laikus un atstāt darbu laikus (t.i. papildu darba stundas lielākajā daļā gadījumu netiek uzskatīta par normālu parādību). Neviens no aptaujātajiem vadītājiem/īpašniekiem nepiekrita, ka strādāšana ilgāku darba dienu nekā noteikts, ir neoficiāla prasība. Tā vietā uzsvars tika likts uz efektivitāti, lai visi darāmie darbi tiktu pabeigti laikus. Tādejādi fiksēts darba laiks var faktiski izrādīties draudzīgāks ģimenei nekā elastīgs darba laiks, jo fiksēts darba laiks arī nozīmē fiksētu brīvo laiku, t.i., laiku, ko darbinieks var pavadīt kopā ar ģimeni.

3.10. Karjeras iespējas un ģimenei draudzīgas politikas izmantošana

Kopsavilkums: neatkarīgi no dzimuma un uzņēmuma lieluma, ilgstoša dažādu ar ģimenes dzīvi saistītu priekšrocību izmantošana (it sevišķi bērnu aprūpes vai bērnu saslimšanas gadījumā) negatīvi ietekmē karjeras iespējas. Lielākie uzņēmumi tomēr veicina, lai to darbinieki pavadītu vairāk laika kopā ar savām ģimenēm, saskaņā ar principiem, kas ir pieņemami kompānijas vadībai.

Kaut gan saskaņā ar tiesību aktiem cilvēkam, kas izmanto jebkādu ar bērniem saistītu atvaļinājumu, ir tiesības saglabāt savu amatu tā, lai viņš/viņa varētu atgriezties tajā pēc atvaļinājuma, lielākā daļa no aptaujātajiem atzina, ka atvaļinājuma izmantošana ietekmēs šī cilvēka karjeras iespējas. Viens aptaujātais teica, ka, ja vīriešu dzimtes darbinieks vēlēšies izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, viņš tiks iecelts amatā, kurā atgriezties vairs nevēlēšies. Cits aptaujātais teica, ka vidējā līmeņa vadītāji bieži stingri pieturas pie patriarhālajām vērtībām un atklāti izsaka savu negatīvo attieksmi pret vīriešiem, kas vēlētos izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu. Viens no aptaujātajiem (Māris, 51, maza uzņēmuma īpašnieks) norādīja, ka vīrietis, kas izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, šķiet dīvains un neatbilst dabiskajam bērnu aprūpes sadalījumam, kad par maziem bērniem rūpējas sievietes. Māris un vēl kāds aptaujātais vīrietis jokojot izteica vēlmi arī uzturēties mājās, izmantojot bērna kopšanas atvaļinājumu un „neko nedarīt”. Šādi izteikumi tikai apstiprina izplatītos uzskatus, ka vīrietis, kas izmanto ilgāku laiku sava bērna aprūpei, netiek uztverts nopietni, bet drīzāk kā sliņķis, kas tikai vēlas izvairīties no saviem darbā veicamajiem pienākumiem. To atbalstīja arī Valdas (51) novērojums, ka jebkurš, kas vēlas garāku atvaļinājumu, it īpaši, ja tas ir vīrietis, tiks uztverts, kā “haļavščiks” (krievu val. žargona vārds - apzīmē cilvēku, kas bez pamatojuma izmanto noteiktas privilēģijas) un vairs netiks nopietni uztverts kā darbinieks.

Gara atvaļinājuma izmantošanai ir trīs efekti: pirmkārt, cilvēks var zaudēt savas prasmes, kas nepieciešamas darba veikšanai. Otrkārt, pēc atgriešanās darba vietā viņš/viņa sastapsies ar izmainījušos darba vidi. Treškārt, kolēģi, kas turpināja strādāt, jau var būt sasnieguši augstāku karjeras pakāpi. Tas viss var novest pie salīdzinoši zemākas algas un lēnākas karjeras tiem, kas izmanto ilgas bērnu kopšanas atvaļinājumus.

Iepriekš minētie efekti ir mazāk būtiski gadījumos, kad nepieciešamās prasmes nav iespējams viegli zaudēt vai darba vide strauji nemainās (piemēram, smago automašīnu vadītājiem vai rūpnīcas strādniekiem) un, kur kolēģu amati ir viegli savstarpēji aizstājami. Taču gara atvaļinājuma izmantošana ir ļoti problemātiska, ja cilvēks ieņem uzņēmumā īpašu amatu (kā tas parasti ir mazo un mikro uzņēmumu gadījumā), vai ja viņam ir augstāks administratīvais stāvoklis.

3.11. Ģimenei draudzīga politika un ikdienas darbības

Kopsavilkums: intervētie uzņēmumi balansē starp ģimenei draudzīgu politiku, ko tie var atļauties (pat ja tikai nedaudz) un produktivitātes saglabāšanu. Tomēr, tikai lieli un/vai strauji augošie uzņēmumi izrāda gatavību pat paplašināt savu ģimenei draudzīgās politikas spektru.

Lielākā daļa no aptaujātajiem atbildēja, ka brīvu dienu izmantošana saslimšanas gadījumā laiku pa laikam (visbiežāk izmantotā prakse ģimenei draudzīgas politikas sarakstā) pārāk neietekmē uzņēmuma ikdienas darbību. Tikai, ja tas notiek pārāk bieži, tas var izraisīt nopietnas vadības bažas. Visās citās situācijās bērna vai dzīvesbiedra slimība vai cits ar ģimeni saistīts ārkārtas gadījums tiek uzverts kā īstermiņa prioritāte, pat visvairāk uz darbu orientētajos uzņēmumos.

Abos lielajos uzņēmumos, kuru pārstāvji tika intervēti projekta laikā, nodarbinātas bija pārsvarā sievietes (vienā no tām 76% un otrā - vairāk nekā 90%). Bērna kopšanas/maternitātes atvaļinājumi (kā arī citi ar grūtniecību saistīti darba kavējumi) šajā vidē tiek uzverti kā neizbēgami un iekļauti ikdienas aprēķinos. Neskatoties uz to, šie abi uzņēmumi ir līderi attiecīgajās nozarēs. No šī piemēra varētu secināt, ka, ja identiska ģimenei draudzīga politika tiktu piemērota arī vīriešiem, tas netraucētu labi nostādītam biznesam. Ja uzņēmums stagnē, tad tā vadība, īpaši mazos uzņēmumos, ir mazāk tendēta attīstīt ģimenei draudzīgu politiku.

IV. Kopsavilkums un secinājumi

Veidojot labās prakses rekomendācijas mēs balstījāmies uz lielo uzņēmumu un publiskā sektora pieredzi. Attieksme pret darbiniekiem mazajos un vidējos uzņēmumos, kuros strādā lielāka daļa Latvijas iedzīvotāju, ir mazāk sociāli atbildīga.

Personiskajai attieksmei ir nopietna ietekme uz uzņēmuma politiku (it īpaši mazos uzņēmumos, kas nodarbina lielāko Latvijas iedzīvotāju daļu). Tāpēc šajā pētījuma daļā izvērtēta Latvijas darba devēju personiskā attieksmē attiecībā uz bērnu aprūpi. Lielākā daļa no aptaujātajiem atbalstīja apmēram vienādu bērnu aprūpes sadalīšanu starp tēviem un mātēm. Aptaujātie vīrieši tiecās vairāk atbalstīt vīrieša mazāku iesaistīšanos, it īpaši pirmo piecu bērna dzīves gadu laikā. Jaunākie vīrieši pauda liberālāku attieksmi pret šo jautājumu. Tēva un mātes bērna aprūpes dihotomiju apstrīdēja daži no aptaujātajiem, kuri uzsvēra vecvecāku nozīmīgumu bērnu audzināšanā Latvijā. Lielākā daļa aptaujāto savu ģimenes pieredzi vērtēja kā atbilstošu šiem ideāliem. Daži teica, ka viņi vēlētos pavadīt vairāk laika kopā ar bērniem.

Liela daļa aptaujāto piekrita, ka profesionālo un privāto dzīvi ir nepieciešams nodalīt un ģimenei draudzīga politika nozīmē labu atalgojumu un dažas izklaides, ko organizē vai apmaksā uzņēmums, un kurās darbinieks var piedalīties kopā ar citiem savas ģimenes locekļiem. Elastīgs darba laiks, darba vietas ierīkošana mājās un citi darba organizēšanas principi neietilpa ģimenei draudzīgas politikas izpratnē. Elastīgs darba laiks un distances darbs pagaidām nav īpaši populārs Latvijā, tomēr Labklājības ministrijas eksperti un daži no darba devējiem teica, ka viņi saskata šādā metodē priekšrocības. Ir nepieciešams atzīmēt, ka distances darbs lielākoties ir pieejams tikai biroju darbiniekiem, kuri Latvijā pārsvarā ir sievietes.

No „ģimenei draudzīgas politikas” saraksta, kas tika izmantots interviju laikā, iespēja izmantot brīvdienas bērna slimības vai kādos citos ārkārtas gadījumos bija viens no biežāk minētajiem punktiem. Citas iespējas tika izmantotas vai nu tikai ārkārtas situācijās (birojā vai mājās), vai uztvertas kā nerasniedzams ideāls. Papildus tam, reizēm tika apcerēta vai izmantota tāda politika kā ģimenes ekskursijas, biļetes bērniem uz teātri utt.

Nesen ieviesto paternitātes atvaļinājumu 10 dienu apmērā pēc bērna piedzimšanas aktīvi izmanto vīrieši, kas strādā visos aptaujātajos lielajos un vidēja lieluma uzņēmumos. Mazajos uzņēmumos paternitātes atvaļinājuma izmantošana ir problemātiskāka, tēviem to saņemot tikai "uz papīra". Maternitātes atvaļinājums, kas ir 10 reizes garāks, tiek uzskatīts par neizbēgamu. Gan mātes, gan tēvi var izmantot pusotru gadu ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu pirmo septiņu bērna dzīves gadu laikā. Pētījuma dati parādīja, ka šāda iespēja tiek izmantota reti, un tie tēvi, kas to izmanto, strādā lielajos un vidēja lieluma uzņēmumos vai publiskajā sektorā. Turklāt ir pamats uzskatīt, ka pat tie tēvi, kas saņem šo atvaļinājumu, ne vienmēr to izmanto bērnu aprūpei, bet gan strādā citā darbā. Tie, kas patiešām izmanto atvaļinājumu, iespējams, pakļauti ne tikai karjeras izaugsmes iespēju sašaurināšanai, bet arī dažreiz pakļauti negatīvam sabiedrības spiedienam. „Izkrišana no karjeras aprites” vienādi ietekmē gan vīriešus, gan sievietes, taču vīrieši praksē pauzes ieturēšanu karjeras attīstībā uztver ar lielāku piesardzību. Ņemot vērā, ka tradicionāli sieviete uz laiku atstāj darba vietu bērna aprūpes veikšanai, veidojas diskriminējoša atalgojuma sistēma (jo vīrieši turpina strādāt un virzīties pa karjeras kāpnēm), kaut gan tiešas diskriminācijas nav.

Lielajos uzņēmumos mātes vai tēva, kurš devies bērna kopšanas atvaļinājumā, ieņemamā amata saglabāšana tiek pieņemta kā pati par sevi saprotama. Pēc vecāka atgriešanās aizvietojošais darbinieks parasti saņem citus uzdevumus, nepieciešamības gadījumā tiek izveidots jauns amats. Mazajos uzņēmumos atgriešanās bieži ir sarežģītāka, it īpaši vīriešiem. Divi mazo uzņēmumu īpašnieki atzina, ka vīrieši nevarētu atgriezties darbā pēc ilgas prombūtnes ģimenes apstākļu dēļ. Sieviešu atgriešanās amatā pēc maternitātes un bērnu kopšanas atvaļinājuma netika apstrīdēta, taču varēja izrādīties sarežģīta. Aptaujātie atzina, ka neatkarīgi no dzimuma un uzņēmuma lieluma, ilgstoša dažādu ģimenei draudzīgu pakalpojumu izmantošana negatīvi ietekmē karjeras iespējas. Lielie uzņēmumi tomēr cenšas veicināt, lai to darbinieki pavadītu vairāk laika kopā ar savām ģimenēm saskaņā ar principiem, kas ir pieņemami to vadībai.

Lielie uzņēmumi pieliek vērā ņemamas pūles informējot savus darbiniekus par visām sociālajām garantijām un izmanto šos labumus savās cilvēkresursu stratēģijās. Mazie un vidējie uzņēmumi, savukārt, neuzskatīja to par vadības komandas uzdevumu. Kopumā tika novērots, ka aptaujātie uzņēmumi balansē starp ģimenei draudzīgu politiku, ko tās var atļauties (pat ja atļauties var tikai nedaudz), un produktivitātes saglabāšanu. Tomēr tikai lielie un/vai strauji augošie uzņēmumi izrāda gatavību paplašināt esošo ģimenei draudzīgās politikas spektru.

Mātēm un tēviem lielos uzņēmumos un publiskajā sektorā ir daudz izdevīgāka situācija attiecībā uz savām sociālajām garantijām salīdzinājumā ar mazajiem uzņēmumiem. Papildus tam, vislabākie nosacījumi vecākiem (gan sievietēm, gan vīriešiem) tiek nodrošināti augošos uzņēmumos. Abi lielie uzņēmumi ietilpa šajā kategorijā, taču tajā ietilpa arī viens no mazajiem uzņēmumiem, kas arvien vēl meklēja jaunus darbiniekus un kam bija telpa tālākai izaugsmei.

Ģimenei mazāk draudzīga politika mazajos uzņēmumos var tikt daļēji izskaidrota ar to, ka mazos uzņēmumos darbiniekus ir grūtāk nomainīt, jo katrs no viņiem pilda noteiktu darbu, ko var pildīt tikai viņš. Lielos uzņēmumos, kur cilvēkiem ir noteikti darba mērķi (piemēram, tālruna vai bankas operators), savukārt, darbiniekus nomainīt ir vieglāk pat, ja viņiem ir mazāk iespēju strādāt elastīgu darba laiku. Mazākos uzņēmumos, kur katrs darbinieks strādā pie noteikta projekta un nav atkarīgs no citiem rezultāta sasniegšanā, pastāv daudz lielāks elastīgums attiecībā uz darbinieka brīvā laika izmantošanu.

Vispozitīvākie ģimenei draudzīgas politikas piemēri bija sastopami uzņēmumos, kuros pastāvēja koplīgumi, kas izstrādāti kopā ar arodbiedrībām, taču diemžēl aptaujātās organizācijas, kurās darbojās šādi līgumi, nebija gatavas publiski atklāt to konkrēto saturu.

Kopumā jāsecina, ka darbinieks, kas aktīvi piedalās sava bērna aprūpē (parasti tā būs māte), vienmēr tiek uztverts kā noteikts riska faktors attiecībā pret darba procesu. Mazāko uzņēmumu pārstāvji, kur šī procesa organizēšana atstāta darbinieku rokās, bieži pauda neapmierinātību ar veidu, kā tas tiek veikts. Tomēr, ja process tika labi plānots un kontrolēts, kā tas novērojams abu lielo uzņēmumu gadījumā, kuros kāda no darbiniecēm vienmēr atrodas bērna kopšanas vai maternitātes atvaļinājumā, tas neradīja apdraudējumu produktivitātei. Tā kā abi šie uzņēmumi atrodas attiecīgo nozaru līderu grupā, mums atliek secināt, ka plašs sociālo garantiju pielietojums un darbinieku izkrišana no darba vides saistībā ar bērnu aprūpi pēc to dzimšanas, nevar kalpot par zemākas produktivitātes iemeslu, kā tas parasti tiek uzskatīts. Realitātē rūpīga bērna kopšanas atvaļinājumu plānošana, ko demonstrēja abi uzņēmumi, kalpoja par to priekšrocību, veidojot stabilu darba vidi.

V. Labas prakses rekomendācijas

Bērns un ģimene ir nozīmīga daudzu strādājošo cilvēku dzīvēs, tādēļ darba devēja interesēs ir paturēt to prātā, plānojot savu personālpolitiku. Tā kā Latvijas sabiedrībā vēl aizvien dominē uzskats sagaidīt no vīriešiem spēju nodrošināt savai ģimenei vislabāko (ne vien nopelnītās naudas izteiksmē, bet arī kopumā), tad vīriešu dzimtes darbiniekus ir iespējams piesaistīt ne vien ar augstākām algām, bet arī ar ģimenei draudzīgāku politiku. Darba devējiem jāatzīst, ka mūsdienu Latvijas apstākļos darbinieki bieži vien var izvēlēties pie kura darba devēja strādāt. Ja visi piedāvātie nosacījumi ir vienādi, darbinieks visticamāk izvēlēties darba devēju, kas ir draudzīgāks ģimenei.

Labas prakses rekomendācijas, kuru kopsavilkums sniegts zemāk, lielākoties tika aizgūtas no abiem aptaujātajiem lielajiem uzņēmumiem (skatiet 1. pielikumu). Attiecībā uz iespējamajiem iebildumiem, ka šīs rekomendācijas ir neiespējams realizēt praksē, ja vien kompānija nav ārkārtīgi veiksmīga, vai ja uz to spiedienu neizdara arodbiedrība, jāpiekrīt, ka šāda politika pārsvarā tiek nodrošināta lielajos uzņēmumos, kas ir veiksmīgi un kuros ir stipras arodbiedrības. Tomēr šo politiku pamatojumam būtu jāattiecas uz visiem darba devējiem, jo tas ir saistīts ar labu darbinieku piesaisti un saglabāšanu uzņēmumā. Dažām no minētajām darbībām nav nepieciešama īpaša organizēšana vai investīcijas, bet darbinieki tās novērtēs atzinīgi. Pastāv pazīmes, kas norāda uz to, ka vismaz daļa no ekonomiskajiem migrantiem pamet Latviju, lai strādātu ārzemēs (piemēram, Īrijā), ne tikai lielākas algas meklējumos, bet arī tāpēc, ka viņi novērtē Īrijas darba devēju humānāko attieksmi pret sevi. Tas ietver arī ģimenei draudzīgas darba vides izveidošanu.

Projekta „Tētis mājās” labās prakses rekomendācijas

Pamatnostādne

1. Uzņēmuma personālpolitika tiek veidota, īpašu uzsvāru liekot uz to, ka vīrietis ir ne tikai darbinieks, bet arī ģimenes cilvēks un tēvs. Pārējie labās prakses ieteikumi tiek veidoti, vadoties no šīs nostādnes.

Finansiālais atbalsts

2. Par darbinieku tiek maksāti visi nodokļi.
3. Tiek izmaksāta prēmija saistībā ar laulību noslēgšanu un bērna piedzimšanu
4. Katru gadu vecāki, kam ir bērni, kas mācās skolā (līdz 12. klasei), saņem pabalstu skolai.

Pozitīva informācijas plūsma

5. Darbinieki tiek informēti par viņu tiesībām un iespējām saistībā ar bērnu kopšanu un tiek motivēti tās izmantot.

Brīvdienu politika

6. Darbiniekiem tiek piešķirts viss atvaļinājums un brīvais laiks, kas pienākas saistībā ar bērna piedzimšanu un kopšanu.
7. Jaunie tēvi saņem papildu brīvdienas saistībā ar bērna piedzimšanu.
8. Abu dzimumu vecāki saņem brīvdienas bērna slimību gadījumā.
9. 1.septembris - brīvdiena darbiniekiem, kam bērni mācās 1. - 4. klasē, vecāko klašu skolēnu vecākiem brīvdienas tiek piešķirtas pēc vienošanās.
10. Tiek piešķirta viena papildu brīvdiena mēnesī vecākiem, kam ir bērni, kas jaunāki par 7 gadiem.

Citi konkrēti pasākumi

11. Darbinieku bērni vecumā līdz 15 gadu vecumam saņem Ziemassvētku dāvanas.
12. Tiek rīkoti ārpus darba pasākumi, kuros darbinieks piedalās ar ģimeni un bērniem.
13. Pieejami bērnistabas vai bērnu dārza pakalpojumi.
14. Darbinieku un viņu ģimenes locekļu veselība tiek apdrošināta.

Vispārīgi pasākumi

15. Iespējams izmantot elastīgu darba laiku.
16. Darbinieki tiek motivēti vairāk laika pavadīt ar ģimenēm (piemēram, nodrošinot laika vadības kursus, lai motivētu darbiniekus labāk plānot laiku, utt.).
17. Tas, ka darbinieki ir arī tēvi, tiek ņemts vērā, plānojot viņiem domātos mazos bonusus (bērnu dzimšanas dienas, aktīva atpūta ar bērniem utt.).

1. pielikums. Ģimenei draudzīgas politikas kopsavilkums

<p>Notikums un ar to saistītā sociālā garantija Bērna piedzimšana</p>	<p>Tās izmantošana uzņēmumos</p> <p>Apmēram puse no uzņēmumiem (visvairāk novērojams lielajos uzņēmumos un pašvaldības iestādē) izmaksā prēmiju bērna piedzimšanas gadījumā.</p>
<p>Paternitātes atvaļinājums (10 dienas)</p>	<p>Teorētiski pieejams visās 9 organizācijās, neskatoties uz to, ka vienā no tām bija iespējams izmantot tikai 4 dienas, pat ja tika oficiāli paņemts viss atvaļinājums. Viens no uzņēmumiem ieteica darbiniekiem izmantot šo atvaļinājumu, sadalot to divos 5 darba dienu periodos, tādējādi ļaujot tēvam mājās pavadīt veselas divas nedēļas.</p>
<p>Bērna kopšanas atvaļinājums (laika periods līdz 1,5 gadam)</p>	<p>Daži darba devēji izteica nesapratni par to, kāpēc vīriešiem vajadzētu piešķirt šādu atvaļinājumu. Divi uzskatīja, ka vīrietim būs grūti atgriezties atpakaļ, ja viņš veselu gadu būs atradies atvaļinājumā. Četras organizācijas (abi lielie uzņēmumi, pašvaldības iestāde un vidējā lieluma uzņēmums) zināja vismaz vienu gadījumu, kad tēvs ir izmantojis šādu atvaļinājumu. Mazie uzņēmumi ar šādu situāciju nebija saskārušies.</p>
<p>Slimības lapa (darbinieka un bērna)</p>	<p>Slimības lapa var tikt izmantota gan darbinieka, gan viņa bērna saslimšanas gadījumā. Slimības atvaļinājumu darba devējs apmaksā samazinātā vidējās algas apjomā (atkarībā no dienas: par pirmo dienu netiek maksāts, par nākošo 75 % apjomā, par atlikušajām 80 % apjomā) par pirmajām 2 nedēļām, pēc tam to sāk apmaksāt Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra.</p>
	<p>Organizācijas pašas parasti neatlīdzina saviem darbiniekiem brīvdienas, kas ņemtas saistībā ar bērna saslimšanu. Bērna saslimšanas atvaļinājumu apmaksā Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra, balstoties uz slimības lapu, ko izdod ģimenes ārsts, sākot ar pirmo bērna saslimšanas dienu līdz bērns atveseļojas. Šī ir visplašāk izmantotā ar bērnu aprūpi saistītā sociālā garantija. Pārsvārā to izmanto sievietes, tomēr vienā gadījumā, kad abi vecāki strādāja vienā un tajā pašā uzņēmumā, to izmantoja tēvs, jo viņam bija lielāka alga. Vairums uzņēmēju ziņoja, ka pie viņiem dažas brīvdienas iespējams iegūt pat bez slimības lapas, vienojoties ar darba devējiem.</p>

Brīvdienas, lai pabūtu kopā ar ģimeni	Lielākā daļa no aptaujātajiem minēja, ka tas ir iespējams, laiku pa laiku izmantojot ikgadējā atvaļinājuma dažas dienas. Tomēr viena no aptaujātajām atzīmēja, ka viņa zina vismaz vienu lielu uzņēmumu, kur saskaņā ar standarta līgumu, katru mēnesi tiek piešķirta viena diena, ko iespējams izmantot kā brīvdienu, gadījumā, ja darbiniekam (neatkarīgi no dzimuma) ir bērns līdz 7 gadu vecumam. Ir arī zināms, ka daži standarta līgumi (pārsvarā valsts iestāžu) paredz 3 papildu ikgadējā atvaļinājuma dienas darbiniekiem ar bērniem līdz 18 gadu vecumam.
Atvaļinājums, lai parūpētos par citiem ģimenes locekļiem	Visas organizācijas atzīmēja, ka oficiāls atvaļinājums radnieku aprūpēšanai nav paredzēts. Lielākā daļa aptaujāto pieturējās pie viedokļa, ka tas būtu iespējams ikgadējās atvaļinājumu struktūras ietvaros. Daži arī atzīmēja, ka to ir iespējams izdarīt, izmantojot elastīgu darba laiku, tikmēr, kamēr darbs tiek paveikts laikā. Tādā gadījumā tā būtu neoficiāla vienošanās starp darba devēju un darbinieku.
Bērnudārzs	Šī iespēja nebija pieejama nevienā no organizācijām. Viens no lielajiem uzņēmumiem, kas darbojas visā Latvijā, skaidroja, ka uzņēmumam būtu pārāk sarežģīti to realizēt, jo tas ir pārāk liels un decentralizēts. Ņemot vērā, ka bērnu aprūpe mājās Latvijā nav viegli pieejama, būtu ieteicams, lai darbinieki apsvērtu šādu iespēju, pat ja tā ir tikai bērnistaba, kur tos var atstāt uz dažām stundām. Tomēr, šo procesu ir nepieciešams regulēt valstij. Tiem vecākiem, kuru bērni apmeklē bērnu dārzus, bija atļauts nokavēt darba laika sākumu, ja viņiem bija nepieciešams nogādāt bērnu bērnudārzā (neoficiāli, bet vismaz vienā organizācijā tas ietilpa standarta līgumā).
Brīvdienu namiņi	Neviena no organizācijām neziņoja par šādas iespējas izmantošanu, tomēr tā vietā kā alternatīvu minēja ceļojumus.
Ceļojumi, ekskursijas, citi pasākumi brīvā dabā Veselības apdrošināšana	Ikgadējā darbinieku ekskursija kopā ar bērniem, dalība ģimenes tipa sporta pasākumos, ikgadējs pirts apmeklējums tika minētas kā dažas no iespējamām ģimenei draudzīgai politikai. Daži uzņēmumi piedāvāja veselības apdrošināšanu saviem darbiniekiem, taču neviens neminēja, ka tas attiecas arī uz viņu ģimenes locekļiem. Pašvaldības iestāde apmaksāja papildus pusotru mēnesi darba algas darbiniekam veselības uzlabošanai, neskatoties uz to, ka netika norādīts, kā tiek kontrolēts, vai nauda tiek izmantota paredzētajam mērķim. Pašvaldības iestāde arī apmaksāja ikgadēju veselības pārbaudi.

Ārkārtas (ar ģimeni saistīti) gadījumi	Dažas organizācijas nodrošina brīvdienas laulību gadījumā, dažas arī šādā gadījumā izmaksā prēmiju (Latvijā tradicionāli kāzas ir vieni no lielākajiem svētkiem cilvēka dzīvē). Zināma kompensācija tiek maksāta arī tuva radnieka nāves gadījumā (piemēram, pašvaldības iestādē - 150 LVL). Dažās organizācijās mācību gada pirmā diena vecākiem bija brīva (vienā no lielajām organizācijām - visa diena, pašvaldības iestādē - puse no dienas). Bērnu vecums, kuru vecāki varēja izmantot šīs brīvdienas, bija atšķirīgs, bet nepārsniedz pirmās četras klases. Dažas organizācijas atzina, ka pastāv neoficiāla vienošanās par to, ka jaunāko klašu skolēnu vecāki pirmajā mācību gada dienā var saņemt brīvdienas. Viena no lielajām organizācijām arī izmaksā vecākiem pabalstu mācību grāmatu iegādei. Daži uzņēmumi minēja, ka tās sniedz bērnu vecākiem (vecumi dažādos gadījumos bija dažādi) Ziemassvētku dāvanas vai Ziemassvētku laikā izmaksā prēmiju.
Distances darbs	Situācija, kad darbiniekam bija pieejama darba vieta ar apmaksātu interneta un tālruņa pieslēgumu mājās, nebija plaši izplatīta prakse, un tiek izmantota pārsvarā ārkārtas gadījumā (piemēram, slimības gadījumā). Vienam no uzņēmumiem jau pastāvēja šāda sistēma, taču tā nebija tik daudz saistīta ar ģimenei draudzīgu politiku, bet gan vairāk ar nepieciešamību strādāt ļoti saspringtu termiņu ietvaros.
Elastīgs darba laiks	Tā ir viena no iespējām, ko iesaka Labklājības ministrijas eksperti, lai nodrošinātu labāku līdzsvaru starp darba un privāto dzīvi, tomēr, tā pagaidām nav plaši izplatīta prakse. Šis pētījums parādīja, ka tas pārsvarā ir iespējams biroja tipa darba gadījumā un strādājot ar projektiem, kas ir pilnībā vērsti uz rezultātu un tādēļ atkarīgi no darbinieka spējas pārvaldīt savu laiku.
Kultūras izklaide	Dažas organizācijas sniedza darbiniekiem ar bērniem kultūras izklaides, kā piemēram, leļļu teātra, koncertu biļetes utt. Tomēr tika atzīmēts, ka šo iespēju pārsvarā izmanto sievietes.

2. pielikums. Labas prakses paraugs - Latvijas Universitātes bērnistaba

Zaiga Kazāka, Latvijas Universitātes studentu padomes priekšsēdētāja paskaidroja, ka sākotnēji aptaujā noskaidrots, ka 99 % no aptaujātajiem studentiem, kuriem ir bērni, vēlētos izmantot bērnistabu, ja tāda būtu pieejama, tāpēc padome sāka noskaidrot, kādi ir normatīvie noteikumi tādas atvēršanai. Izrādījās, ka tas nav pārāk sarežģīti (pretstatā bērnudārza atvēršanai). Padome atrada telpu (ne mazāku par 18 m²), noalgoja uzņēmumu, lai to iekārtotu (ar speciālo bērnu paklāju, rotaļu aprīkojumu, un zīmējumiem uz sienām) un noslēdza līgumu ar uzņēmumu, kas nodrošina profesionālu aukļu pakalpojumus (nepastāv noteikums, ka nepieciešams izmantot profesionālu aukli, taču viņi nolēma tā rīkoties, jo vēlējās izvairīties no riska). 2006.gada jūnijā, kad bērnistaba sāka strādāt, tajā pastāvīgi atradās 5 - 10 bērni. Viņus uzraudzīja divas auklītes (absolūtais minimums, kas nepieciešams, lai kāds būtu kopā ar bērniem nepārtraukti). Bērnu, ko atļauts atstāt bērnistabā, vecums ir no 2 - 7 gadiem. Bērnu atļauts atstāt bērnistabā maksimāli 3,5 stundas dienā (divas lekcijas ar pārtraukumu starp tām). Tas ir nepieciešams sakarā ar to, ka bērni bērnistabā nevar gulēt pusdienas laiku vai paēst. Bērnistaba ir atvērta no 8:00 - 21:00 (ņemot vērā, ka daļai studentu lekcijas ir vakarā). Lielākā daļa studentu bija gatavi maksāt no 0,50 līdz 1 LVL, lai varētu atstāt bērnu bērnistabā, bet pagaidām šis pakalpojums ir bezmaksas. "Mēs gaidījām, ka tas būs sarežģītāk, taču izrādījās, ka tā nav," teica studentu padomes priekšsēdētāja Zaiga Kazāka.

Ņemot vērā, ka šī iespēja pieļauj bērnu aprūpi bērnistabā maksimāli uz 3,5 stundām, tādu vislabāk izmantot vecākiem, kam, līdzīgi studentiem, ir elastīgs grafiks un kam nav nepieciešama bērna pieskatīšana visas dienas garumā. Ja bērnu nepieciešams atstāt uz ilgāku laiku, tādā gadījumā būtu jāapsver uzņēmuma bērnudārza iespēja.

Nobeigums

Publiskās vides analīze parādīja, ka likumdošanas sistēma kopumā atbilst starptautiskajiem standartiem. Latvijā, piemēram, bērnu kopšanas atvaļinājumu var izmantot abi vecāki vienlaicīgi, bet bērnu kopšanas pabalstu reizē var saņemt tikai viens no vecākiem (vai nu tēvs vai māte).

Šķēršļi tēvu aktīvākai iesaistei ģimenes dzīvē sakņojas vispārpieņemtos stereotipos par pienākumiem ģimenē, īpaši vīriešiem un sievietēm. Stereotipu sociālā konstruēšana ir labi novērojama jau skolas un bērnudārza izglītības līmenī, kas piedāvā, piemēram, šķirtas mājturības un fizikultūras nodarbības zēniem un meitenēm un vispārēju ievirzi stereotipizētai dzimumam atbilstošai dzīves trajektorijai.

Arī darba ņēmēji un darba devēji bērnu aprūpi un ģimeni joprojām uztver kā sieviešu nodarbošanos, tādā veidā no vīriešiem tiek sagaidīts pildīt maizes pelnītāja funkciju ģimenē, kaut arī paši vīrieši to atklāti neapliecina. Šo secinājumu pamato rezultāti no darba ņēmēju un darba devēju aptaujām, atklājot, ka tēvi negribīgi izmanto ģimenei draudzīgās likuma noteiktās normas, un gadījumos, kad tās izmanto, daļa tēvu nepavada laiku kopā ar ģimeni, bet izmanto to, lai atrastu papildus darbu (tas īpaši attiecas uz bērnu kopšanas atvaļinājumiem). Gados jaunāki vīrieši pauž emancipētākus uzskatus par tēva lomu ģimenē, bet realitātē nereti seko patriarhālajam modelim par tēvu kā ģimenes apgādnieku un "brīvdienu tēti". Darba devēju aptauja arī norāda, ka lielie un ātri augošie uzņēmumi ir vairāk atvērti ģimenei draudzīgai politikai nekā mazi un stagnējoši uzņēmumi.

Tēva lomas izpratne un prakse Latvijā

Pētījuma rezultāti parāda, ka jaunākai paaudzei ir emancipētāks priekšstats par to, ko nozīmē būt labam tēvam. Gados jaunāki tēvi un tēvi ar maziem bērniem biežāk ir izmantojuši gan valsts noteikto paternitātes atvaļinājumu, gan cita veida atvaļinājumus, kas saistīti ar bērna piedzimšanu vai bērna slimību. To var izskaidrot ar izmaiņām domāšanā, bet galvenais iemesls šeit ir likumdošanas maiņa, kas arī tēvam dod iespējas izmantot ar bērna piedzimšanu saistītus atvaļinājumus. Tajā pašā laikā, kaut arī lielākā daļa darba ņēmēju aptaujas respondentu pauda, ka būt labam tēvam nozīmē pavadīt laiku kopā ar ģimeni (79%) un tikai 6% respondentu atbalstīja tēva kā ģimenes apgādnieka modeli, respondentu rīcību joprojām ietekmē patriarhālais ģimenes modelis. Darba ņēmēju aptaujā 22% vīriešu, kuriem ir bērni, norādīja, ka pēc bērna piedzimšanas sākuši strādāt par 10 stundām nedēļā vairāk, kas netieši apstiprina vispārēji pieņemto uzskatu, ka būt labam tēvam nozīmē nopelnīt vairāk strādājot. Aktivitātes, kurās tēvi iesaistās kopā ar saviem bērniem, arī norāda uz ģimenes apgādniekam un "brīvdienu tētim" atbilstošu uzvedības veidu. Gandrīz visi respondenti (96%) pauda, ka pavada brīvdienas kopā ar ģimeni un bērniem, kā nākamā populārākā aktivitāte minēta TV skatīšanās (70%) un pikniku organizēšana (69%), kam seko kopīga spēļu spēlēšana mājās (57%). Pārējās minētās aktivitātes vērtētas ievērojami retāk.

Ģimenei draudzīga politika darbavietā

Darba devēju pētījumā aptaujātie kopumā uzstāj, ka profesionālo un privāto dzīvi vajadzētu nošķirt un ģimenei draudzīga politika nozīmē labu atalgojumu un noteiktas uzņēmuma organizētas un apmaksātas izklaides aktivitātes darbiniekiem un viņu ģimenes locekļiem. Elastīgs darba laiks, distances darbs un citas iespējas netiek uzlūkotas kā ģimenei draudzīgas politikas iespējas un organizācijās tiek izmantotas reti. Visbiežāk minētā ģimenei un bērnam draudzīgas politikas iespēja ir ārkārtas brīvdienas piešķiršana bērna slimības gadījumā.

Bērnu aprūpe un paternitātes atvaļinājums

Kopumā lielos un vidēja lieluma uzņēmumos ģimenei draudzīgā politika ir labāk attīstīta un izstrādāta nekā mazos vai mikro uzņēmumos. Nesen ieviestais paternitātes atvaļinājums (10 dienas pēc bērna piedzimšanas) ticis plaši izmantots lielajos un vidēja lieluma uzņēmumos, kā noskaidrots intervijās. Mazajos uzņēmumos izmantot paternitātes atvaļinājumu vīriešiem ir bijis sarežģītāk. Šeit tēvi nereti ir spiesti izmantot paternitātes atvaļinājumu tikai „uz papīra”. Attiecībā pret iespēju sievietēm izmantot desmit reižu garāko maternitātes atvaļinājumu, darba devēju uzskati ir daudz pretimnākošāki. Šāda attieksme norāda uz to, ka Latvijas darba devēju vidū (līdzīgi kā sabiedrībā kopumā) bērna piedzimšana un auklēšana tiek uzskatīta par neatņemamu sieviešu dzīves sastāvdaļu, bet vīriešu dalībai bērnu audzināšanas procesā trūkst vēlamās leģitimitātes.

Bērnu kopšanas atvaļinājumu (vairāk nekā pusotra gada garumā septiņu gadu laikā kopš bērna dzimšanas) var izmantot arī tēvi. Praksē tas notiek ļoti reti, un atvaļinājumu parasti izmanto tie tēvi, kas strādā lielā vai vidēja lieluma uzņēmumā, vai publiskajā sektorā. Turklāt ir daudzkārtējas norādes, ka tēvi, kas izmanto bērnu kopšanas atvaļinājumu, ne vienmēr to izmanto bērnu aprūpei, bet gan meklē citas iespējas darbam aiz Latvijas robežām vai nelegālam darbam Latvijā. Vīrieši, kas izmanto bērnu kopšanas atvaļinājumu, lai rūpētos par bērniem, ir neizdevīgā stāvoklī karjeras ziņā. Turklāt viņi arī reizēm izjūt negatīvu spiedienu, jo tiek uzskatīti par tādiem, kas vienkārši negrib strādāt un rūpēties par ģimeni šī jēdziena patriarhālajā izpratnē, t.i., pelnot pēc iespējas vairāk naudas.

Amata saglabāšanas iespēja pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma lielajos uzņēmumos tiek vienmēr nodrošināta. Darbinieks, kas uz tēva prombūtnes laiku to aizvietoja, pēc tēva atgriešanās darbā bieži tiek norīkots citiem darba uzdevumiem, ja nepieciešams, izveidojot jaunu amatu. Mazajos uzņēmumos atgriešanās darbā bieži izrādījusies problemātiska, it īpaši vīriešiem. Sieviešu atgriešanās iepriekšējā darbavietā pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma parasti tika uzskatīta par pašsaprotamu, bet dažos gadījumos mazajos uzņēmumos arī tā var būt problemātiska. Lielie uzņēmumi piedāvā saviem darbiniekiem ne tikai visas valsts noteiktās priekšrocības, bet arī papildina šīs priekšrocības ar jaunām (piemēram, papildu brīvdienām). Darba devēju aptauja norā-

da, ka gan mātes, gan tēvi, kas strādā lielajos uzņēmumos un publiskajā sektorā, ir daudz labvēlīgākā situācijā attiecībā uz sociālajām tiesībām nekā darbinieki mazākos uzņēmumos. Vislabākos apstākļus sievietēm un vīriešiem kā vecākiem nodrošina augošie uzņēmumi.

Darbinieks, kurš aprūpē bērnu (joprojām, iespējams, sieviete) vienmēr tiek uzskatīts kā zināms riska faktors darba procesā. Tomēr intervijas demonstrēja, ka, ja darba process tiek veiksmīgi plānots un uzraudzīts, tas nerada draudus darba produktivitātei. To labi demonstrēja lielie uzņēmumi, kuros pastāvīgi noteikts procents sieviešu ir bērnu kopšanas atvaļinājumā.

Secinājumi

Vīrieši neizmanto visas valsts piedāvātas iespējas darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanai dēļ esošajiem dzimumu stereotipiem, kuros bērnu aprūpe tiek piedēvēta sievietēm, bet algots darbs - vīriešiem. Novērojams, ka uzskats par aktīvāku tēva lomu ir vairāk izplatījies pēdējo desmit gadu laikā, ko apstiprina arī rezultāti no darba ņēmēju un darba devēju aptaujām. Vispārīgais priekšstats par vīrieti kā robustu, noslēgtu un agresīvu būtni joprojām ir izplatīta izpratne par vīrišķīgumu. Vīriešiem joprojām ir ierobežotas iespējas apvienot ģimeni un darbu. Šādas dzimumu segregācijas rezultāti ir postoši Latvijas vīriešiem. Pētījumu dati liecina, ka dzīves ilgums vīriešiem ir par desmit gadiem īsāks nekā sievietēm. Vīrieši, kuri sevi izslēdz no ģimenes dzīves un tēva lomas (pēc pašu izvēles, sociālā spiediena vai visdrīzāk - abos gadījumos) iespējams mirs agri vai dzīvos nabadzībā. Tāpēc valsts un visas sabiedrības interesēs ir turpināt attīstīt stratēģijas, kas ļautu vīriešiem pilnvērtīgāk iesaistīties ģimenes dzīvē. Šādām stratēģijām jau ir ielikts labs pamats Latvijas tiesību aktos, bet ir nepieciešams veicināt dzimumstereotipu maiņu sabiedrībā un pozitīvas prakses attīstību. Projektā "Tētis mājās" definētās labās prakses rekomendācijas ir balstītas galvenokārt jau esošajās praksēs. Pagaidām pozitīvo prakšu izplatība ir novērojama tikai lielos un strauji augošos uzņēmumos, bet, veicinot dzimumstereotipu maiņu, būtu iespējams panākt ievērojamas situācijas izmaiņas arī citur.