

Optimālais risinājums dzimstības veicināšanai Latvijā – bērna un karjeras savienošanas rīcībpolitikas attīstība

Socioloģe, Dr.soc. Viola Korpa

Kontaktinformācija: Viola.Korpa@yahoo.com

Efektīvs vai Optimāls: kāds risinājums mums ir nepieciešams, un kādu varam atļauties?

Termins **“efektīvs”** ir attiecināms uz vislabāko, visiedarbīgāko vai ideālo risinājumu.

Tas ir tāds līdzeklis, metode vai rīcības veids, ar ko attiecīgais mērķis ir sasniedzams visātrāk vai pilnvērtīgāk u.tml..

Termins **„optimāls”** nozīmē vispiemērotākais, ņemot vērā noteiktu kritēriju vai nosacījumu klāstu.

Optimāls rezultāts nenozīmē, ka tiks sasniegts vislabākais (ideālais) līmenis kopumā, bet gan tādu vislabāko līmeni, ko var sasniegt ņemot vērā konkrētos nosacījumus: laiku, resursus, iespējas, spējas u.c..

Ģimenes kā sociāla institūta pārmaiņas saistībā ar bērnu skaitu ģimenēs

I ģimenes transformācijas etaps

- raksturīga augsta dzimstība, tā netiek kontrolēta laulības ietvaros.

II ģimenes transformācijas etaps

- raksturīgs salīdzinoši liels bērnu skaits ģimenēs.

III ģimenes transformācijas etaps

- ģimenes ar nelielu bērnu skaitu (1-2 bērni).

IV ģimenes transformācijas etaps

- dzimstība ir katastrofāli zema,
- bezbērnu ideoloģijas izplatība.

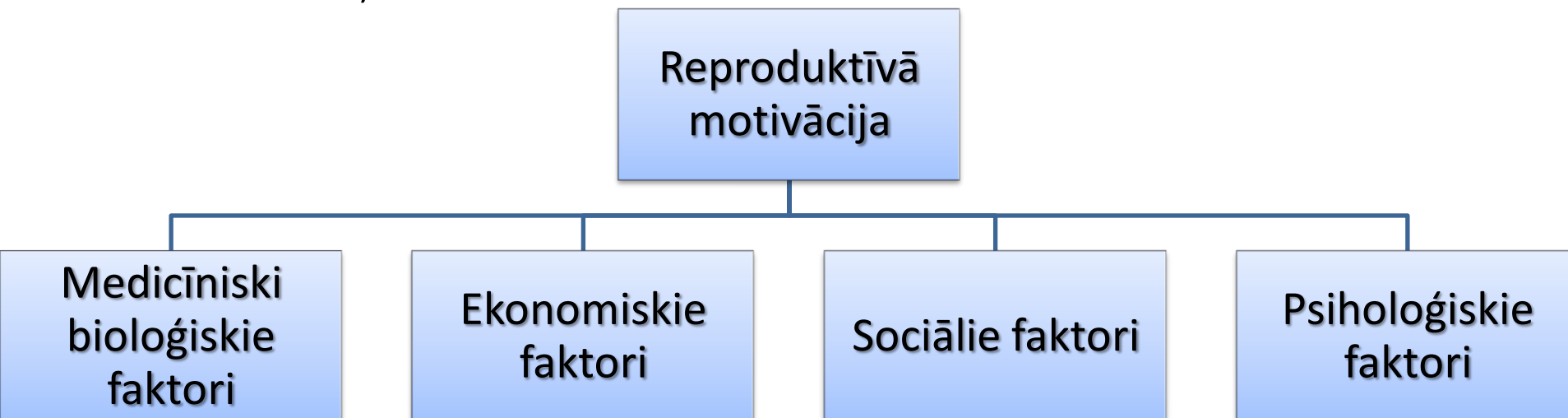
Iedzīvotāju reproduktīvo uzvedību ietekmējošie faktori

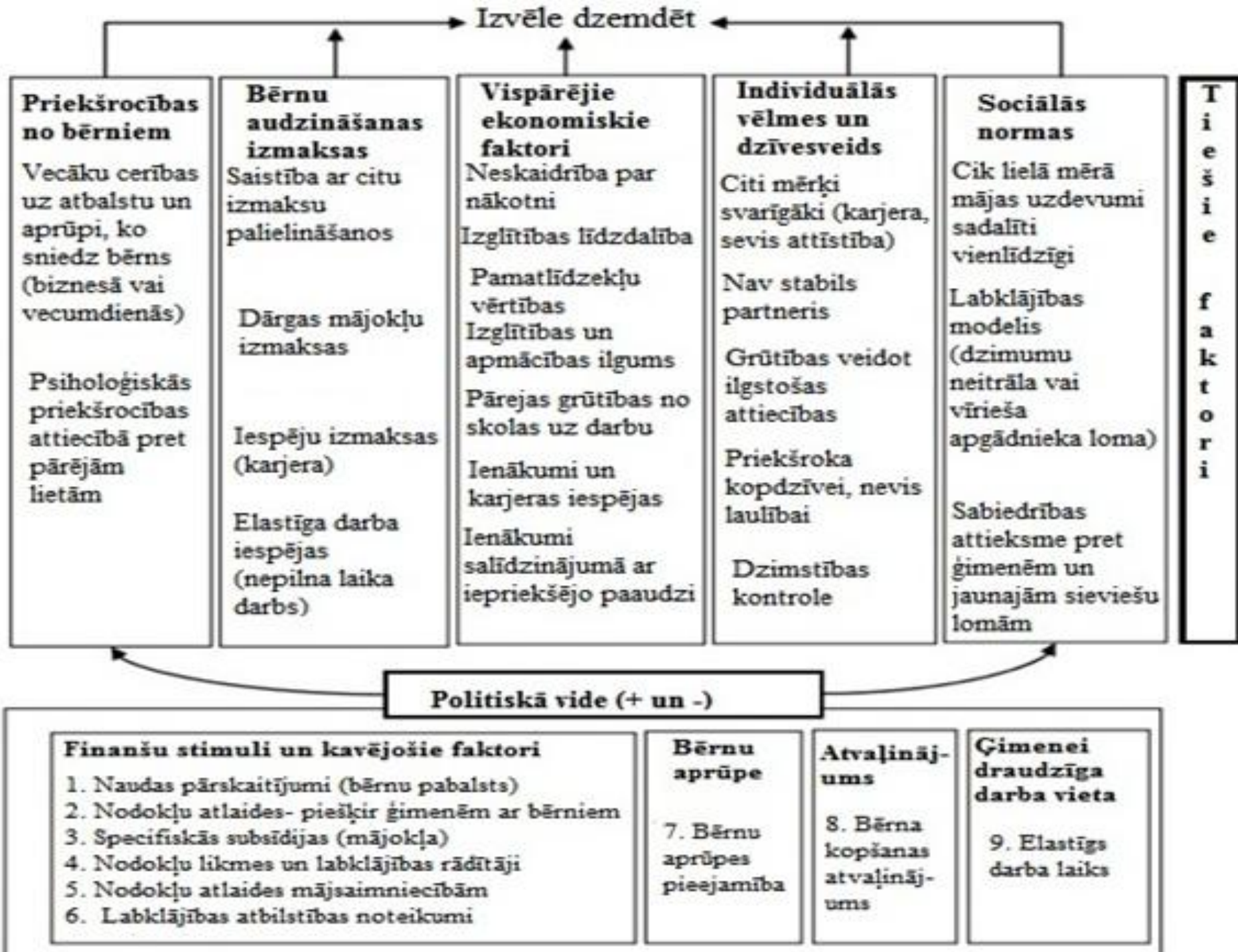
• Dzimstības kontekstā ir jārunā par lēmumu (vai lēmumu virkni) laist pasaulē bērnu.

Raksturīgās tendences:

- Pirmā bērna piedzimšanas atlikšana (visbiežāk mācību vai karjeras veidošanas dēļ, kā arī tiecoties pēc stabilitātes attiecībās),
- Bērna atlikšana vai bezbērnu ideoloģija - Nevēlēšanās riskēt, zaudēt sasniegto dzīves līmeni vai statusu darbavietā, kā arī brīvības izjūtu,
- Pieredze ar pirmo bērnu (tostarp iespējas apvienot bērna aprūpi ar karjeras veidošanu)

Paradokss: Latvija vēl joprojām ir starp tām valstīm, kurās iedzīvotāji vēlas vairāk bērnus nekā viņiem ir.





Vai darba un ģimenes dzīves saskaņošana ir problēma mūsdienu Latvijā?

- Dominē viedoklis, ka abu jomu apvienošana nav iespējama, tāpēc jāizdara izvēle – karjera vai bērns (jo sevišķi sievietei);
- 40% sieviešu un 38% vīriešu piekrīt, ka bērnu kopšanas atvaļinājums negatīvi ietekmē karjeru darbā¹
- Darba režīma un nosacījumu dēļ ģimenes vajadzības tiek pakārtotas, jo pretējā gadījumā ir risks zaudēt darbu;
- Bērnu pieskatīšanas risinājumu trūkums, ir šķērslis, lai atgrieztos darbavietā, kas savukārt atstāj būtisku iespaidu uz ģimenes ienākumiem un dzīves kvalitāti kopumā;
- Darba likumā noteiktā atbalsta pieejamība ir atkarīga no neformālajām attiecībām ar darba devēju, un ģimenes darba tirgū ir neaizsargātas¹.
- Dominē priekšstats par darba un ģimenes saskaņošanu kā indivīda līmenī aktuālu problēmu, taču tas, ka tā nevēlamā veidā ietekmē/var ietekmēt ievērojamu skaitu cilvēku, un tikai ar kolektīvu rīcību ir iespējams to risināt, padara darba un ģimenes saskaņošanu par sociālu problēmu.

Paradigmas ģimenes institūta izmaiņu skaidrošanai un rīcībpolitisko risinājumu sākumpunkts

Ģimenes transformācijas paradigma

- Notiek tradicionālā ģimenes tipa un iedzīvotāju atražošanās mehānisma nomaiņa uz citu.
- Pārmaiņas ģimenes institūtā tiek skatītas kontekstā ar sociālekonomisko procesu pārmaiņām un sabiedrības dzīvesveida izmaiņām.

Ģimenes kraha jeb krīzes paradigma

- Sociālās patoloģijas perspektīva.
- Ģimenes krīzes būtību atklāj: sociāli normatīvo regulācijas sistēmu vājināšanās, kultūras simbolu un paraugu transformācija, laulības vērtības mazināšanās, ģimeņu ar bērniem skaita sarukums, visu ģimenes paaudžu vienotības mazināšanās.

Rīcībpolitisko pasākumu kopumu dimensijas dzimstības veicināšanā *(pēc Billingsley, Ferrani; SAK; Van de Kaa)*

Tradicionālais atbalsts ģimenēm

- Pabalsti
- Pakalpojumi
- Ietekme: samazina bērna audzināšanas izmaksas vecākiem;

Bērna un karjeras savienošanas atbalsts

- Atbalsts bērnu aprūpei
- Elastīgu darba formu izplatības veicināšana
- Atvaļinājumu iespējas
- Darba devēju atbalsts
- Ietekme: samazina tiešās izvēles izmaksas starp bērnu audzināšanu un karjeras veidošanu; veicina drošības izjūtu un labklājību.

Nodarbinātības scenārijs kā optimālais “Tautas ataudzi ietekmējošo faktoru izpētē”

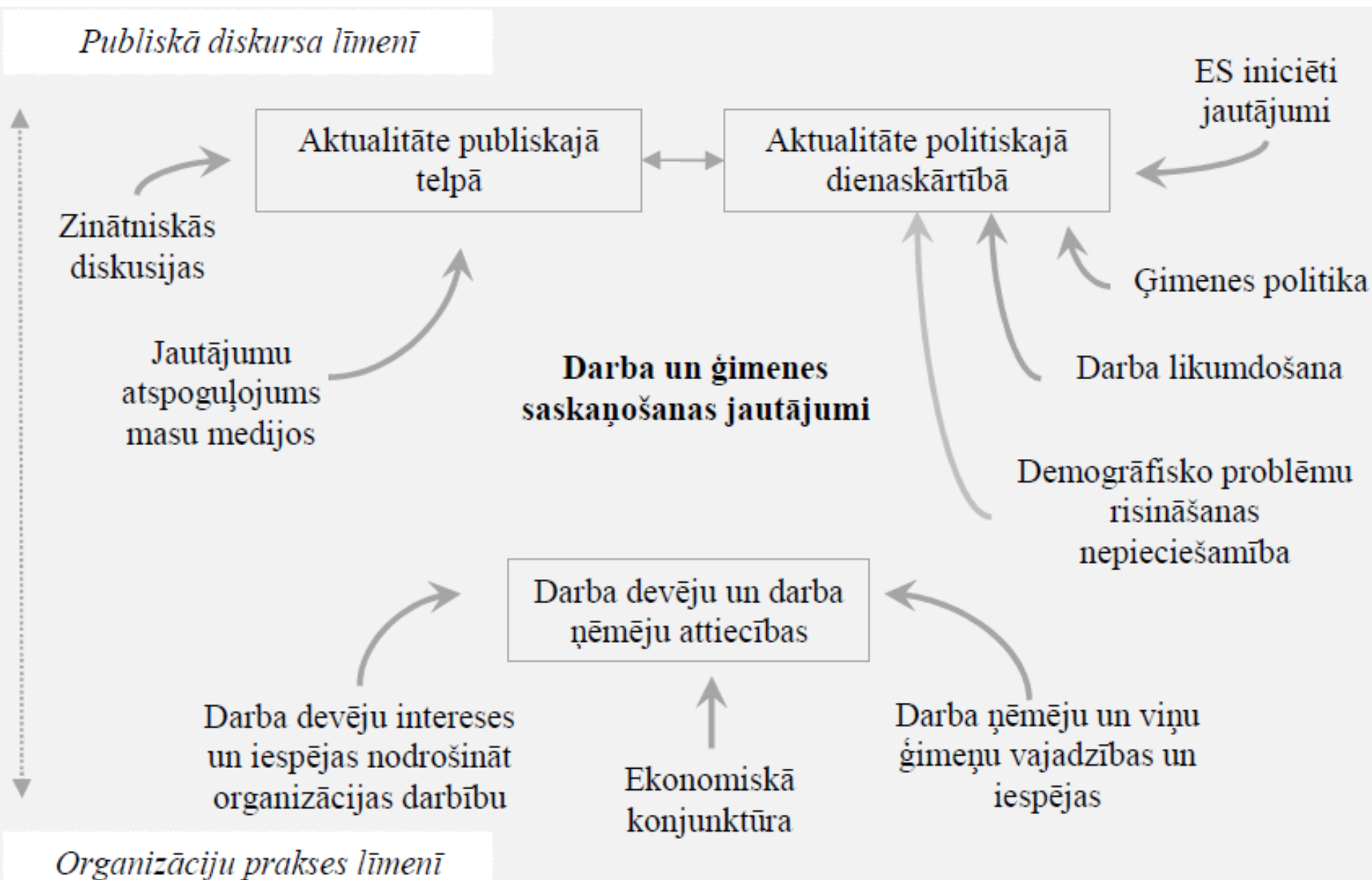
Uz pabalstiem orientētais scenārijs

- īsākā laika periodā var ietekmēt dzimstību, taču nav ilgtspējīgs, jo prasa augstus izdevumus, kuri, lai stimulētu dzimstību, pakāpeniski jāpalielina.
- šī scenārija īstenošana pilnā mērā, apzinoties Latvijas budžeta iespējas, nav reāla.
- savukārt īstenošana ierobežotā mērā būs kompromiss starp vajadzībām un iespējām, kas dos niecīgu efektu ilgtermiņā.

Nodarbinātības scenārijs

- risina problēmas cēloņus, novērš cilvēku nespēju parūpēties par sevi un saviem bērniem atšķirībā no uz pabalstiem orientētā scenārija, kas drīzāk cīnās ar sekām;
- paralēli dzimstības veicināšanai veicina arī emigrācijas mazināšanos;
- ir ekonomiski izdevīgāks valstij, jo paredz mazākas izmaksas, kā arī sniedz iespēju daļu ieguldījumu saņemt atpakaļ nodokļu veidā – tādējādi nodarbinātības scenārijs ir mazāk pakļauts riskam, ka ekonomisku grūtību gadījumā tiktu atvēlēti mazāki līdzekļi, proti, ir augstāka varbūtība, ka šādi iespējams nodrošināt stabilu politiku ilgtermiņā.

Darba un ģimenes saskaņošanas jautājumu aktualitāte publiskā diskursa un organizāciju prakses līmenī



Politiskais un tiesiskais regulējums darba un ģimenes dzīves saskaņošanai

- Politikas dokumentos Latvijā tiek pozicionēta nepieciešamība sekmēt darba un ģimenes dzīves saskaņošanu, tostarp veicinot ģimenei draudzīgas darba vides veidošanu.
- Kaut arī politiskais un tiesiskais regulējums veidots, lai atbalstītu darba un ģimenes saskaņošanu, tas vairāk atbalsta ar bērna piedzimšanu saistītos aspektus, pārējo ar darba un ģimenes saskaņošanu saistīto atstājot indivīda, ģimenes, pašvaldības un darba devēju ziņā.
- Tiesiskais regulējums neparedz, ka tiesību normas tiek ievērotas un politikas līmenī paustie uzstādījumi sākti īstenot praksē. Tas liek uzdot jautājumus par darba un ģimenes saskaņošanu organizācijās, esošo tiesisko normu ievērošanu un ģimenei draudzīgas darba vides veidošanos ietekmējošajiem faktoriem.
- Visas ieinteresēto aģentu grupas sagaida privātā sektora organizāciju kā darbavietu iesaistīšanos darba un ģimenes saskaņošanas atbalsta sistēmā.

Organizāciju kā darbavietu loma darba un ģimenes dzīves saskaņošanas veicināšanā

- organizācijas ir viens no sociālās struktūras elementiem sabiedrībā, to nozīme laika gaitā ir pieaugusi iekļaujot visus indivīda dzīves aspektus un aptverot visu cilvēka dzīves ciklu, padarot indivīdus atkarīgus no dažādām organizācijām, jo sevišķi tām, kas ir viņu (vai ģimenes locekļu) darbavietas;
- lielākā daļa darbspējīgo indivīdu ir nodarbināti sabiedriskā vai privātā sektora organizācijās, tātad viņiem jāakceptē organizācijas izvirzītie nosacījumi darba vietas, darba laika un citu aspektu ziņā, kas var dažādi ietekmēt viņu iespējas saskaņot darbu un ģimeni (ierobežot/paplašināt, apdraudēt/spēcināt);
- ģimenei draudzīgas darbavietu prakses sekmē darba un ģimenes saskaņošanu, pretēji ģimenei nedraudzīgām praksēm organizācijās;
- bez organizāciju (darba devēju) gatavības atbalstīt darbinieku darba un ģimenes saskaņošanu, nav panākama nacionālās politikas šajā jomā īstenošana praksē.

Darba devēju gatavība un interese iesaistīties darbinieku darba un ģimenes dzīves saskaņošanas veicināšanā

- Situācijā, kad ir augsti bezdarba rādītāji, darba devējiem nav nepieciešamības pielikt pūles, lai nodarbinātu sociālās atstumtības riska grupu pārstāvjus (tostarp sievietes ar maziem bērniem);
- Ģimenei draudzīgu darbavietu veidošanu lielā mērā ietekmē situācija darba tirgū. Darbaspēka trūkums noved pie nepieciešamības domāt, kā piesaistīt, motivēt un noturēt darbiniekus, tāpēc tādos periodos interese par dažādām iespējām pieaug. Motivējošais faktors ir konkurence starp organizācijām par labāko darbinieku piesaisti. Ekonomiskās krīzes apstākļos un augsta bezdarba situācijā tas īsti nedarbojas.
- Kamēr konkurence ir darba ņēmēju vidū, nevis starp darba devējiem, tikmēr darba devēju interese attīstīt ģimenei draudzīgus nosacījumus darbavietā var neveidoties. Tam ir nepieciešami papildus stimuli un motivējošie mehānismi.

Ģimenei draudzīgu darbavietu veidošanos kavējošie faktori no darba devēju perspektīvas

Nedraudzīga uzņēmējdarbības vide:

- ⇒ Kam rūp uzņēmēji?
- ⇒ Izpratne par to, kāpēc ir vajadzīgi uzņēmēji?
- ⇒ Uzņēmējdarbības īstenošanas nosacījumi;
- ⇒ Atbalsta trūkums uzņēmējdarbībai;
- ⇒ Atbalsta neesamība ģimenei draudzīgiem darba devējiem;

Uzņēmējs
Darba devējs

?

Lēmums par ģimenei draudzīgu iniciatīvu ieviešanu

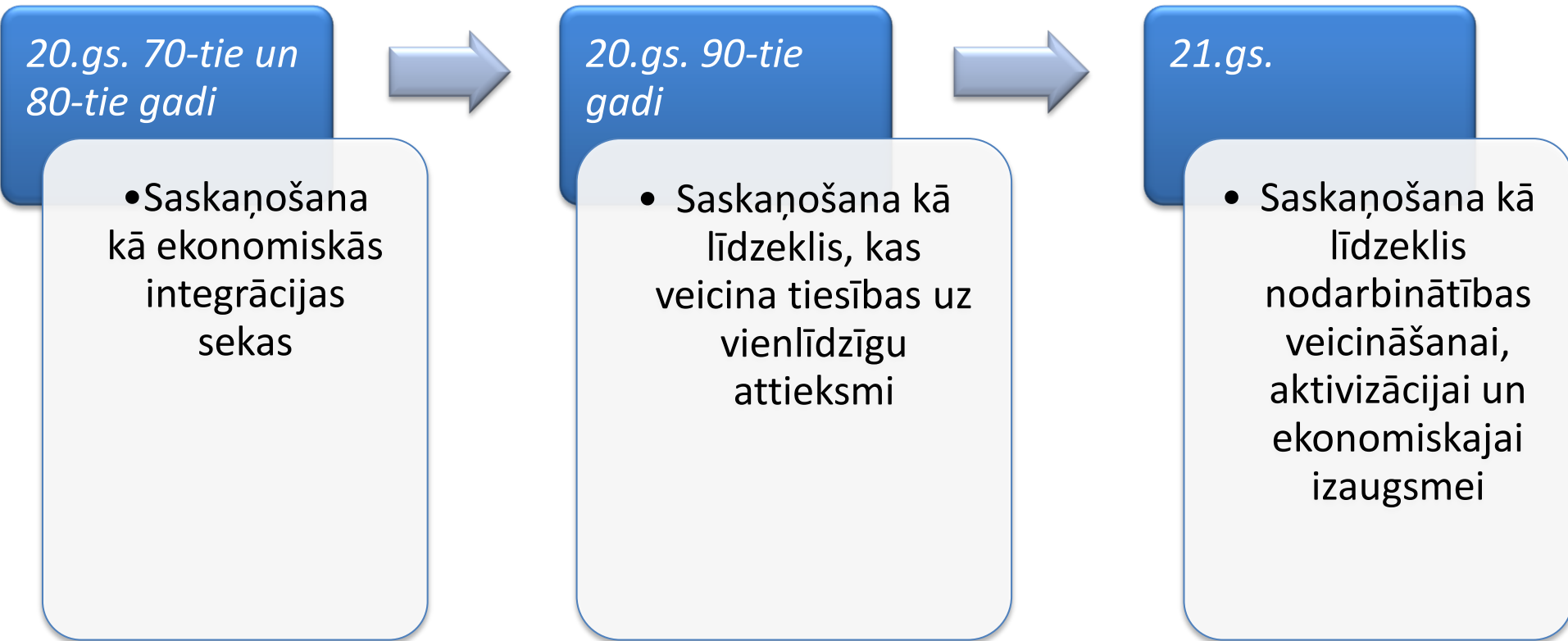
Subjektīvie faktori:

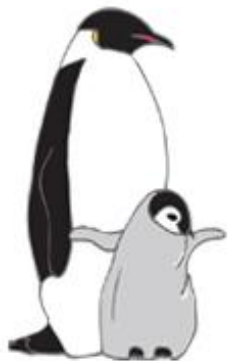
- ⇒ Neinformētība par ģimenei draudzīgas darbavietas ideju;
- ⇒ Negatīva pieredze pretimnākušā darba ņēmējiem;
- ⇒ X teorijas priekšstati par darbinieku motivēšanu un vadišanu;
- ⇒ Bažas par distributīvo taisnīgumu;

Potenciālie ģimenei draudzīgu darbavietu veidošanos veicinošie faktori

- Gan intervētie eksperti, gan darba devēji ir vienprātīgi, ka visefektīvākais motivējošais faktors būtu ekonomiskie mehānismi, piešķirot ģimenei draudzīgiem uzņēmumiem kādas privilēģijas, piemēram – nodokļu atlaides.
- Bez nodokļu atlaidēm teorētiski ir iespējams piešķirt arī vienreizēju finansiālu atbalstu kādu noteiktu iniciatīvu ieviešanai organizācijās, līdzīgi kā to darīja Nodarbinātības Valsts Aģentūras projekta gadījumā, lai veicinātu invalīdu integrāciju darba tirgū.
- Ņemot vērā līdzšinējo pieredzi, jāsecina, ka mazefektīvs instruments ģimenei draudzīgas darba vides veidošanas nolūkos Latvijā ir darba devēju vērtēšanas sistēmas – konkursi, topi, godalgas. Tas varētu kļūt par efektīvu instrumentu ģimenei draudzīgu darbavietu veidošanās sekmēšanai, ja iegūtais novērtējums vai sertifikāts kalpotu kā *biļete*, piemēram, nodokļu atvieglojumu iegūšanai.
- Lielākoties rosinoši, bet dažkārt koercīvi, ir mimētiskie faktori – citu uzņēmumu atdarināšana, ideju noskatīšana.

Eiropas Savienības politika darba un ģimenes dzīves saskaņošanas jomā





2014 Year of **Reconciling** **Work and Family Life** in Europe



Lai mums saskaņota darba un ģimenes dzīve!