

PROJEKTU UN KVALITĀTES VADĪBA

**PROJEKTA „ELASTĪGA BĒRNU UZRAUDZĪBAS  
PAKALPOJUMA NODROŠINĀŠANA DARBINIEKIEM, KAS  
STRĀDĀ NESTANDARTA DARBA LAIKU” PĒTĪJUMA  
VEIKŠANA**

**IEKŠĒJAIS ZIŅOJUMS PAR EKSPERIMENTA PIRMĀS FĀZES REZULTĀTIEM**

Iepirkuma identifikācijas Nr.: LRLM2015/28-3-08/41EBUP  
Līguma Nr. LM2015/24-1-13/69 noslēgts 2015.gada 18.decembrī

AUTORI: Māris Brants, Ilze Mileiko, Viola Korpa, Elīza Lasmane, Evija Eglīte

Rīga, 2017.gada augusts (ar precizējumiem oktobrī)



Pētījums veikts Labklājības ministrijas administrētā un Eiropas Savienības Nodarbinātības un sociālās inovācijas programmas (EaSI) līdzfinansētā projekta Nr.VS/2015/0206 „Elastīga bērnu uzraudzības pakalpojuma nodrošināšana darbiniekiem, kas strādā nestandarta darba laiku” ietvaros

# SATURS

SATURS .....	2
IEVADS .....	3
1. METODOLOĢIJA .....	5
1.1. Eksperiments un tā pielietojums .....	5
1.2. Eksperimenta pirmās fāzes loma saskaņā ar plānu un tās sagaidāmie rezultāti .....	6
1.3. Eksperimenta pirmās fāzes norise praksē un veiktās korekcijas eksperimenta gaitā .....	7
1.4. Iegūstamie pētījuma indikatori .....	9
1.5. Pielietotās pētījumu metodes .....	13
2. EKSPERIMENTĀLĀS UN KONTROLES GRUPAS SOCIĀLI DEMOGRĀFISKS APRAKSTS EKSPERIMENTA PIRMĀS FĀZES ĪSTENOŠANĀ .....	16
2.1. Ģenerālkopas analīze .....	16
2.2. Pētījuma eksperimentālās grupas sociāli demogrāfisks raksturojums un reprezentativitātes izvērtējums attiecībā pret ģenerālkopu .....	30
2.3. Pētījuma kontroles grupas sociāli demogrāfisks raksturojums un salīdzināšanas nosacījumi ar eksperimentālo grupu .....	39
3. NODARBINĀTĪBA NESTANDARTA DARBA LAIKĀ .....	51
3.1. Nodarbinātība nestandarta darba laikā pētījuma dalībnieku vidū .....	51
3.2. Apmierinātība ar darbu un no tās izrietošās rīcības un plāni .....	55
4. ĢIMENES DZĪVE NESTANDARTA DARBA LAIKĀ STRĀDĀJOŠAJIEM VECĀKIEM .....	60
4.1. Ģimenes ikdienas dzīves organizācija .....	60
4.2. Bērnu audzināšanas prasmi pašvērtējums un iecerētais bērnu skaits .....	68
4.3. Bērnu uzraudzības prakses .....	70
5. ĢIMENES UN DARBA DZĪVES SASKAŅOŠANA .....	73
5.1. Ģimenes un darba dzīves saskaņošanas prakses .....	73
5.2. Atbalsts no darba devēja, valsts un pašvaldību institūcijām .....	81
5.3. Apmierinātība ar dzīvi .....	85
SECINĀJUMI .....	87
Pētījuma metodoloģija .....	87
Eksperimentālās un kontroles grupas atšķirības .....	88
Vispārīgi secinājumi .....	89
PIELIKUMS .....	90
Standartnoviržu tabulas .....	90

## IEVADS

Pētījuma galvenais mērķis ir elastīgu bērnu uzraudzības pakalpojumu nodrošināšanas iespēju izvērtējums darbiniekiem, kas strādā nestandarta darba laiku, ar nolūku iegūt izpētes datus pamatotu informāciju optimālo nosacījumu identificēšanai.

Šī mērķa realizācijai tiks izmantota virkne dažādu faktoru, kas tiks izvērtēti salīdzinājumā (starp laika periodiem, starp eksperimentālo un kontroles grupu kā arī citu grupu starpā, ja atšķirības starp tām izrādīsies nozīmīgas).

Pētījums tiek veikts Labklājības ministrijas administrētā un Eiropas Savienības Nodarbinātības un sociālās inovācijas programmas (EaSI) līdzfinansētā projekta Nr.VS/2015/0206 „Elastīga bērnu uzraudzības pakalpojuma nodrošināšana darbiniekiem, kas strādā nestandarta darba laiku” ietvaros (turpmāk – projekts).

Projekta ietvaros tiek veikts eksperiments, sniedzot bērnu uzraudzības pakalpojumu nestandarta darba laikā. Galvenie eksperimenta mērķi ir:

1. atrast optimālo bērnu uzraudzības pakalpojuma nodrošinājuma veidu nodarbinātajiem ar nestandarta darba laiku;
2. atrast optimālos nosacījumus finansējuma piesaistei no privātā un sabiedriskā sektora, kā arī finansēšanas mehānisma pašregulācijai;
3. radīt ilgtermiņā funkcionējošu modeli elastīga bērnu uzraudzības pakalpojuma subsidēšanai un attīstībai, iesaistot pašvaldības;
4. veicināt sadarbību starp valsti, pašvaldībām un privāto sektoru bērnu aprūpes jomā;
5. veicināt vecāku nodarbinātību un darba un ģimenes dzīves saskaņošanu.

Ar elastīgu bērnu uzraudzības pakalpojumu (turpmāk – pakalpojums; tā kā projekts paredz pēc tā beigām nodrošināt bērnu uzraudzības pakalpojumu pašregulējošā formā, tad jēdziens „pakalpojums” ziņojumā tiek attiecināts arī uz iespējamo pakalpojumu pēc projekta beigām) šajā ziņojumā tiek saprasta bērnu uzraudzības pakalpojuma sniegšana nestandarta darba laikā.

Projekta ietvaros tiek rekrutēta eksperimentālā grupa, kas saņem pakalpojumu, bet tai paralēli – kontroles grupa, kas atrodas līdzīgā situācijā, taču minēto pakalpojumu nesaņem. Eksperimenta gaitā tiek mainīti pakalpojuma līdzfinansēšanas nosacījumi.

Eksperiments tiek organizēts Rīgā, Jelgavā un Valmierā, tajā piedalās uzņēmumi<sup>1</sup>, ar kuriem noslēgta vienošanās un kuru darbinieki izrādījuši gatavību saņemt elastīgu bērnu uzraudzības pakalpojumu.

Šis dokuments ir viens no pētījuma nodevumiem. Tas veidots ar mērķi raksturot pētījuma eksperimentālo grupu un kontroles grupu, to savstarpējo atbilstību, kā arī eksperimentālās grupas atbilstību nosacītajai ģenerālkopai (tādā mērā, kādā šo mērķgrupu iespējams definēt).

Nodevums balstās pētījuma dalībnieku anketēšanas un intervēšanas rezultātos, kā arī datos, ko pētnieki saņēmuši no pētījuma pasūtītāja, reģionālajiem koordinatoriem un Centrālās statistikas pārvaldes (turpmāk CSP).

Ziņojumā vispirms apskatīta pētījuma metodoloģija, raksturojot gan eksperimentu kā metodi un tā pielietojumu mūsu situācijā, gan sākotnēji plānoto eksperimenta norisi, gan korekcijas, kādas projekta gaitā veiktas. Tālāk aprakstīti iegūstamie indikatori un pētījuma pirmajā fāzē izmantotās metodes.

Otrā ziņojuma daļa veltīta mērķgrupas aprakstam un reprezentativitātes jautājumiem – vispirms raksturota nosacītā ģenerālkopa (jeb mērķgrupa), pēc tam attiecībā pret to analizēta pētījuma eksperimentālā grupa, bet nodaļas noslēgumā sniegts kontroles grupas salīdzinājums ar eksperimentālo.

Tālāk ziņojums pievēršas pētāmo aspektu analīzei, salīdzinot eksperimentālās un kontroles grupas situāciju, respektīvi, raksturojot to, ar ko šīs grupas atšķiras un kā tas teorētiski var ietekmēt eksperimenta datu analīzi vēlāk. Trešā nodaļa veltīta nodarbinātībai nestandarta darba laikā, ceturtā – ģimenes dzīvei nestandarta darba laiku strādājošajiem, bet piektā – ģimenes un darba dzīves saskaņošanai.

Ziņojums noslēdzas ar secinājumiem, kas izriet no pētījuma gaitas, kā arī eksperimentālās un kontroles grupas salīdzinošā novērtējuma.

---

<sup>1</sup> Ar jēdzienu „uzņēmums” ziņojumā tiek apzīmēti ne tikai ražojoši uzņēmumi, bet arī citas institūcijas, kas piedalās projekta eksperimentālajā un kontroles grupā darba devēju statusā.

# 1. METODOLOĢIJA

## 1.1. Eksperiments un tā pielietojums

Tā kā pētījuma galvenais mērķis ir pakalpojumu nodrošināšanas iespēju izvērtējums ar nolūku iegūt izpētes datus pamatotu informāciju optimālo nosacījumu identificēšanai, jebkādas metodes, kas ietver tikai esošās situācijas analīzi un intervijas/aptaujas un balstās vienīgi pieņēmumos un pētījuma dalībnieku pašrefleksijās par to, kā viņi rīkotos tai vai citā situācijā, nevar uzskatīt par droši ticamām. Arī citu valstu pieredzes analīze nevar droši liecināt par to, ka šī pieredze tādā formā Latvijā ir izmantojama.

Īpašu risku klasisku socioloģisku metožu (aptaujas/intervijas) izmantošanai piešķir tas apstākļi, ka plānotais bērnu aprūpes pakalpojumu nodrošinājums ietver pakalpojumus, kas pastarpinātā veidā ir konvertējami naudā un tādējādi saistās ar ienākumiem vai izdevumiem. Postpadomju situācijā, tai skaitā Latvijā, jautājumi, kas saistās ar ienākumiem/izdevumiem būtiskai sabiedrības daļai ir tēma, par kuru tā ar pētniekiem nerunā vai, ja runā, tad iegūtā informācija ir vai nu ar ierobežotu izmantojamību (lai nodrošinātu pētījuma dalībnieku anonimitāti, ja ir panākta pētījuma dalībnieka uzticēšanās pētniekam) vai nepietiekamu ticamību (ja to panākt nav izdevies).

Šādos apstākļos vienīgā metode, kas ļauj iegūt ticamus datus, ir eksperiments – metode, kuras būtība ir sociālās intervences iespējamā risinājuma pārbaude nelielā sabiedrības daļā, pirms pieņemt lēmumu par līdzīgas intervences piemērošanu plašākai sabiedrībai.

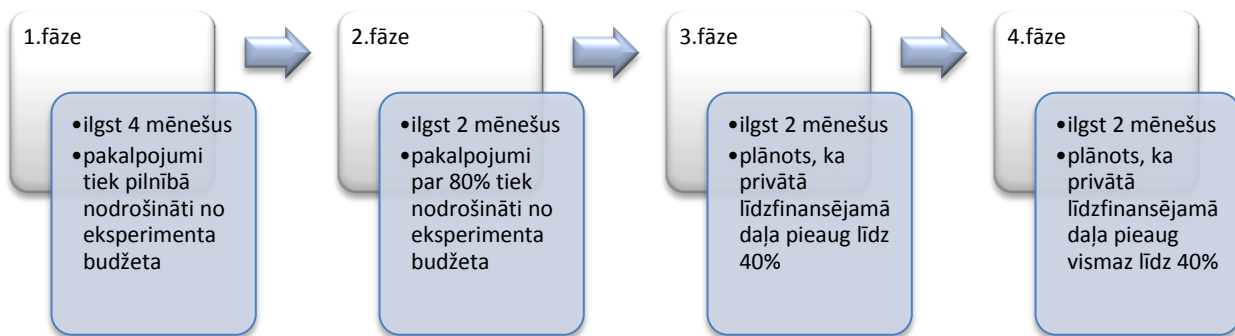
Pielietojot eksperimenta metodi, tomēr īpaši jā rūpējas par to, lai eksperimenta gaitā, cik tas iespējams, pilnvērtīgi tiktu reproducēta tā sociālā intervence, kāda vēlāk, ja eksperiments izdotos, tiktu realizēta plašākā sabiedrībā. Tomēr šajā pētījuma stadijā ir skaidrs, ka atšķirības starp piedāvātajiem pakalpojuma ieviešanas nosacījumiem un eksperimentā tiešā veidā pārbaudītajiem būs visai nozīmīgas. Eksperimentā izmantotais pakalpojuma dizains ietver nozīmīgu birokrātisko slogu visām iesaistītajām pusēm, kuru vēlāk reproducēt pakalpojuma sniegšanā plašākai sabiedrībai nav vēlams un būtībā nav arī iespējams, jo iesaistāmā uzraugošā un lēmumus pieņemošā personāla loks būtu pārāk plašs. Tomēr atbrīvošanās no šī sloga nozīmē arī pārbaudāmā procesa modifikāciju, nevis vienkārši tā piedāvāšanu plašākā mērogā.

Līdz ar to pētnieku uzdevums ir esošā eksperimenta gaitā iegūto informāciju dekonstruēt (sadalīt „ķieģelišos”) tādā mērā, lai spētu sniegt novērtējumu par citu šo „ķieģelišu” kombināciju veidu potenciālo dzīvotspēju. Praksē tas nozīmē konstruēt katras pakalpojumā iesaistītās puses (pakalpojuma saņēmēju; darba devēju; publiskās pārvaldes) interešu karti, kā arī tos nosacījumus, pie kuriem katra no pusēm ir ieinteresēta pakalpojumā, un tos, kas kādai no pusēm pakalpojumu padara bezjēdzīgu.

## 1.2. Eksperimenta pirmās fāzes loma saskaņā ar plānu un tās sagaidāmie rezultāti

Pētījumu sākotnēji bija plānots dalīt 4 fāzēs, kurās atšķirtos darba devējiem piedāvātā līdzdalības pakāpe elastīgu bērnu pieskatīšanas pakalpojumu līdzfinansēšanā, kas shematiski attēlotas 1.1.attēlā.

1.1.attēls. Eksperimenta fāžu shematisks attēlojums saskaņā ar sākotnējo ieceri



Projektā tika plānots rekrutēt 150 eksperimentālās grupas dalībniekus, kuri saņemtu pakalpojumus, un 150 kontroles grupas dalībniekus, kas atrastos līdzīgā situācijā (būtu nestandarta darba laiku strādājoši un ar bērniem līdz 6 gadu vecumam).

Pirmajā fāzē, kas ilgtu 4 mēnešus, piedāvātie pakalpojumi tiktu pilnībā finansēti no projekta budžeta, neparedzot darba devēju līdzfinansējumu. **Šī fāze tiktu izmantota, lai iegūtu sākotnējos datus par pakalpojumu nepieciešamību.** Mērījums pirmās fāzes sākumā savukārt sniegtu informāciju par eksperimentālās grupas atbilstību ģenerālkopai (Latvijas iedzīvotājiem ar bērniem līdz 6 gadu vecumā, kas strādā nestandarta darbalaiku), kā arī par kontroles grupas atbilstību eksperimentālajai.

Nākamās trīs fāzes (katra 2 mēnešus gara) paredzētu līdzfinansējumu no darba devēja (vai citu iesaistīto pušu – darba ņēmēju vai pašvaldību) puses. Šajā laikā sakontēji bija iecerēti vēl 4 mērījumi – katras fāzes noslēgumā. Finansēšanas proporcijas maiņas mērķis ir atrast labāko iespējamo līdzsvaru starp valsts/pašvaldības finansējumu un citu ieinteresēto pušu līdzfinansējumu bērnu aprūpes pakalpojumam, kas arī nosaka mērījuma nepieciešamību situācijās, kad tiek mainīts finansējuma modelis.

Veidojot pētījuma metodoloģiju, tas tika plānots kā secīga vairāku pētījuma fāžu virkne, kur vienai fāzei beidzoties, tiktu uzsākta nākamā, bet vairums pētījuma dalībnieku atrastos vienā fāzē. Arī dalībnieku maiņa projektā galvenokārt tika plānota fāžu starplaikos.

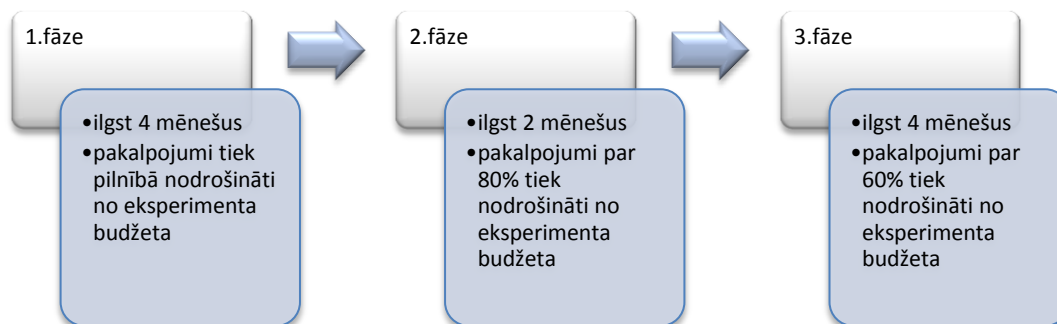
### 1.3. Eksperimenta pirmās fāzes norise praksē un veiktās korekcijas eksperimenta gaitā

Jau projekta sākumā izveidojās situācija, kad fāzes dažādiem projekta dalībniekiem uzsākās atšķirīgā laikā. Tam cēlonis bija grūtības rekrutēt pietiekamu dalībnieku skaitu eksperimentālajai grupai, kas saistījās gan ar zemāku darba devēju, gan pašu darbinieku, gan arī pakalpojuma sniedzēju atsaucību, nekā tika sākotnēji plānots. Leinteresētība pieauga vēlāk, kad kļuva iespējams ne tikai stāstīt no jauna rekrutējamajiem par plānotajiem projekta sniegtajiem labumiem, bet arī norādīt uz konkrētiem pozitīviem piemēriem, savukārt pētījuma dalībnieki paši varēja savu pieredzi projektā izstāstīt citiem (vispirmām kārtām saviem kolēģiem uzņēmumos).

Ievērojams cilvēku skaits – 67 eksperimentālās grupas dalībnieki<sup>2</sup>, kas korekti aizpildījuši pētījuma pirmās fāzes uzsākšanas anketu – pakalpojumu sāka saņemt tikai no 2017.gada aprīļa. Šis izmaiņas prasīja koriģēt arī pētījuma kopējo loģiku un metodoloģiju. Sākotnēji pētījuma metodoloģija bija veidota, pieņemot, ka katras nākamās fāzes pētījuma instrumentārija precizēšana būs iespējama, balstoties zināšanās, kas iegūtas, analizējot iepriekšējās fāzes rezultātus. Fāžu vienlaicīga norise šādu iespēju nedeva.

Vēl kādas nozīmīgas izmaiņas, kas no šīs situācijas izrietēja, bija divu fāžu – trešās un ceturrtās – apvienošana, ņemot vērā, ka tajās ir līdzvērtīgi līdzdalības nosacījumi. Shematiski faktiskais fāžu dalījums pēc korekcijām atspoguļots 1.2.attēlā.

1.2.attēls. Eksperimenta fāžu shematisks attēlojums pēc korekcijām



Projekta sākumposmā starp tiem eksperimentālās un kontroles grupas dalībniekiem, no kuriem bija saņemtas korektas anketas, tika nodrošināta paritāte, kas galvenokārt balstījās augstajās dalībnieku rekrutācijas iespējās no diviem kontroles grupas uzņēmumiem „Grifs AG” un P.Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcas, vēlāk no vēl viena uzņēmuma – Latvijas Pasta.

<sup>2</sup> Pētnieku dati. Pētnieku veiktā uzskaitē šeit atšķiras no tās, ko veic pasūtītājs un pakalpojuma koordinatori. Pasūtītājs un pakalpojuma koordinatori veic līgumu uzskaiti, kā rezultatīvo rādītāju izvirzot projekta nosacījumos minētus 150 dalībniekus (kas nozīmē 150 līgumus). Tomēr vienam pakalpojuma saņēmējam var būt vairāki bērni vecumā, kad iespējams saņemt pakalpojumu, un līdz ar to vairāki līgumi, turklāt ar dažādām auklēm. Savukārt pētniekiem ir būtisks unikālais pakalpojuma saņēmēju (vecāku skaits). Līdz ar to kopumā veidojas situācija, kad saskaņā ar pasūtītāja un pakalpojuma koordinators veikto uzskaiti projekta rezultatīvais rādītājs – nepieciešamais dalībnieku skaits – ir sasniegts, bet pētnieki uzrāda zemāku eksperimentālās grupas dalībnieku skaitu par 150 – konkrēti 138, no kuriem pirmo projekta anketu aizpildījuši 134.

Anketas aizpildījušo kontroles grupas dalībnieku skaits tobrīd pat bija nedaudz lielāks. Tā kā projektā vēlāk īsā laika posmā masveidā tika iekļauti jauni eksperimentālās grupas uzņēmumu dalībnieki, radās grūtības mēneša laikā nodrošināt nepieciešamo kontroles grupas dalībnieku skaitu, lai nodrošinātu paritāti. Vispirmām kārtām problemātiski bija motivēt uzņēmumus – tika saņemti atteikumi no vairākiem lieliem uzņēmumiem; daži citu kontaktus sniedza, tomēr daudzi darbinieki izrādījās nesasniedzami, daļa neatbilstoši.

Tādējādi, lai arī kopējais kontroles grupas dalībnieku skaits sasniedz 193 personas, korekti aizpildītas pirmā mērījuma anketas izdevās saņemt tikai no 119 (sīkāku informāciju sk. 2.4.tabulā). Vēlāka kontroles grupas dalībnieku iesaiste (tai skaitā to personu sasniegšana un motivēšana, kuru kontaktinformācija pētniekiem bija, bet kas ilgstoši netika sasniegtas, aizpildīja nepilnīgas vai nekvalitatīvas anketas u.tml.) nebija mērķtiecīga, jo ļautu panākt šo kontroles grupas dalībnieku līdzdalību tikai pirmajā pētījuma fāzē.

Tā kā eksperimentā nav plānots veikt tiešus salīdzinājumus pa pāriem (katram eksperimentālās grupas dalībniekam nodrošinot atbilstošāko kontroles grupas „pāriņieku”, pret kuru veikt salīdzinājumu), bet salīdzināt grupas, tiešu ietekmi uz mērīšanas iespējām atšķirīgais eksperimentālās un kontroles grupas aizpildīto anketu skaits neatstās, lai gan jāreķinās, ka izlases samazināšanās mazina arī datu ticamību (respektīvi, pastāvēs lielāka varbūtība, ka konstatētajām atšķirībām būs nejaušs raksturs). Kā līdzeklis, kas tomēr ļaus pārlicināties par datus konstatēto tendenču faktisku esamību, abstrahējoties no nejaušības ietekmes, kalpos vairāku mērījumu piemērošana (nevis tikai divu – sākumā un beigās).

Visbeidzot ieilgusī eksperimentālās un kontroles grupas rekrutācija ir ietekmējusi iespējas atbilstoši plānotajam sagatavot pētījuma ziņojumus – t.i., pirmās fāzes rezultātu ziņojumā iekļaut mērījumus posma sākumā un beigās, otrās fāzes rezultātu ziņojumā iepriekšējos datus salīdzināt ar datiem otrās fāzes beigās, bet trešās fāzes rezultātu ziņojumā – visu iepriekšminēto ar datiem pēdējās fāzes beigās. Tādējādi šobrīd racionālākais risinājums, lai:

1. nodrošinātu iespējami lielu kontroles grupas dalībnieku skaitu;
2. ievērotu pētījuma fāžu ziņojumu iesniegšanas termiņus;
3. gala rezultātā iegūtu visu fāžu datus,

ir koriģēt pētījuma ziņojumu saturu šādā veidā:

1. ziņojumā par eksperimenta pirmās fāzes rezultātiem sniegt ģenerālkopas, eksperimentālās un kontroles grupas raksturojumu, kā arī pirmā (sākotnējā) mērījuma rezultātus, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu;
2. ziņojumā par eksperimenta otrās fāzes rezultātiem sniegt pirmā un otrā mērījuma salīdzinājumu, respektīvi, informāciju par izmaiņām pirmās fāzes gaitā;
3. ziņojumā par eksperimenta trešās fāzes rezultātiem sniegt pirmā, otrā un trešā mērījuma salīdzinājumu, respektīvi, informāciju par izmaiņām pirmās un otrās fāzes gaitā, uzsvāriet liekot uz atšķirībām starp pirmo un otro fāzi;
4. gala novērtējuma ziņojumā sniegt apkopojumu salīdzinājumu par visām trim pētījuma fāzēm (respektīvi, pievienot pēdējās fāzes rezultātus).



## 1.4. Iegūstamie pētījuma indikatori

Pirmā fāze ietver pētījuma indikatoru reģistrāciju par situāciju līdz brīdim, kamēr darba devējiem un/vai darbiniekiem nepieciešams pakalpojuma saņemšanu līdzfinansēt no saviem līdzekļiem. Visu šeit minēto indikatoru reģistrācija tālākajā pētījuma gaitā tiks turpināta, fiksējot izmaiņas, kā arī veicot eksperimentālās un kontroles grupas datu detalizētu salīdzinošu analīzi.

Ja, eksperimentu plānojot, bija iecere informāciju apkopot no visiem darba devējiem un darbiniekiem, tad praksē pētnieki nonāca pie atziņas, ka salīdzināmāka un pilnīgāka informācija par lietām, ko bija iecerēts vaicāt tikai darba devējiem, konkrēti:

1. darbaspēka apriti un mainīgumu;
2. darba kavējumiem pārejošas darba nespējas dēļ,

nereti pilnīgākā veidā ir iegūstama no darbiniekiem. Pētnieki rēķinās ar to, ka daļa darba devēju informāciju nesniegs vai tās saņemšana būs komplicēta.

Pirmais no šiem indikatoriem – darbaspēka aprite un mainīgums – tiek mērīts netiešā veidā – tiem eksperimentālās un kontroles grupas dalībniekiem, kas projektu pamet, ja tas ir iespējams (viņi ir sasniedzami), tiek vaicāts par darba pamešanu un, ja viņi to atklāj, par iemesliem. Šādā veidā iegūstama uzticamāka un pilnvērtīgāka informācija ne tikai par darba pamešanas faktu, bet arī par cēloņiem, nekā no darba devējiem, turklāt daļa darba devēju pārstāvju nav gatavi šos jautājumus konkrētu darbinieku kontekstā pārspriest ar pētniekiem.

Darba kavējumi tiek mērīti tiešā veidā (ar jautājumu anketā, ko aizpilda darbinieki), daļot to sīkāk kavējumos, kas izriet no darbinieka un viņa bērna slimības. Papildus tam brīdī, kad konkrētais uzņēmums noslēgs dalību projektā, salīdzināma informācija tiks vaicāta arī darba devējiem. Tajās situācijās, kur pilnvērtīga informācija darbinieku līmenī no darba devējiem nebūs iegūstama, tiks izmantotas darbinieku sniegtās atbildes, kuras ir salīdzinoši precīzi attiecināmas uz pētniekus interesējošajiem laika periodiem (pirmās fāzes gadījumā – uz sešiem mēnešiem pirms projekta, kā arī uz pirmajiem četriem projekta mēnešiem). Tajās situācijās, kur darba devēji informāciju sniegs, tā tiks salīdzināta ar darbinieku sniegto un izvēlēts uzticamākais un interpretējamākais avots vai arī, ja tas nebūs nosakāms, bet dati atšķirsies, aprēķināts vidējais.

Līdz ar to darbinieku sniegtā informācija pētniekiem būs pieejama katras fāzes noslēgumā, bet darba devēju – pētījuma noslēgumā par visām fāzēm (atsevišķi četru informācijas pieprasījumu sūtīšana katram darba devējam radītu nevajadzīgu administratīvo slogu).

Papildus tam tiek iegūti tā saucamie „mīkstie” („soft”) indikatori, kurus jau sākotnēji bija iecerēts apkopot no darba ņēmējiem:

1. kopējā apmierinātība ar dzīvi;
2. apmierinātība ar darbu;
3. ģimenes ikdienas dzīves organizācija (rutīnas);

4. ģimenes un darba dzīves saskaņošana;
5. vēlme un gatavība radīt vēl bērnus ģimenē.

Pirmie četri no šiem pieciem indikatoriem mērīti ar pārbaudītiem un psiholoģijā izmantotiem instrumentiem, kas adaptēti Latvijas situācijai.

Kopējās apmierinātības mērīšanai izmantots TSWLS<sup>3</sup> tests, kas sniedz iespēju iegūt pagātnes novērtējumu, tagadnes novērtējumu un nākotnes novērtējumu. Līdz ar to pirmās pētījuma fāzes beigās būs pieejami šādi indikatori (savukārt pirmais mērījums sniedz pirmos trīs no tiem):

1. pagātnes novērtējums, eksperimentu uzsākot;
2. tagadnes novērtējums, eksperimentu uzsākot;
3. nākotnes ekspektācijas, eksperimentu uzsākot;
4. pagātnes novērtējums pirmās fāzes beigās;
5. tagadnes novērtējums pirmās fāzes beigās;
6. nākotnes ekspektācijas pirmās fāzes beigās.

Apmierinātības ar darbu mērīšanai izmantots Pola Spektora tests (JSS)<sup>4</sup>, kas sniedz vispārēju informāciju par apmierinātību ar darbu un konkrētiem aspektiem, t.sk.:

1. atalgojumu;
2. izaugsmes iespējām;
3. tiešo vadītāju;
4. monetārajiem un nemonetārajiem papildus ieguvumiem;
5. atzinību par labu darbu;
6. darba noteikumiem un procedūrām;
7. darba kolēģiem;
8. darba uzdevumiem;
9. komunikāciju organizācijas iekšienē.

Eksperimenta gaitā uzmanība tiks fokusētai uz kopējā līmeņa datiem, kā arī monetārajiem un nemonetārajiem papildus ieguvumiem (šobrīd konstatēts, ka tieši šajā indikatorā atšķirības starp eksperimentālo un kontroles grupu, pētījumu uzsākot, ir visbūtiskākās). Pārējie aspekti tiks izmantoti, lai kontrolētu pārmaiņas kopējā līmeņa datos, kā arī monetārajos un nemonetārajos papildus ieguvumos.

Ģimenes ikdienas dzīves organizācijas (rutīnas) mērīšanai izmantots FTRI<sup>5</sup> tests, kas paredz izvērtēt 8 faktorus, kas attiecas uz šādām dzīves sfērām:

---

<sup>3</sup> William Pavot, Ed Diener & Eunkook Suh. The Temporal Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*. Volume 70, Issue 2, 1998. <https://woc.uc.pt/fcdef/getFile.do?tipo=6&id=962>

<sup>4</sup> Job Satisfaction Survey, JSS Page. <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jsspag.html>

<sup>5</sup> Family Time and Routines Index (FTRI). Hamilton I. McCubbin, Marilyn A. McCubbin and Anne I. Thompson. // In: *Family Assessment Inventories for Research and Practice*, edited by Hamilton I. McCubbin and Anne I. Thompson. Madison, WI: Univ. of Wisconsin-Madison, 1987, pp. 132–141.

1. darbadienu un brīvā laika ieradumi;
2. dzīvesbiedru ieradumi;
3. ģimenes gulētiešanas ieradumi;
4. ģimenes ēdienreizes;
5. ģimenes ieradumi saistībā ar radniekiem;
6. došanās prom un atgriešanās mājās;
7. ar disciplīnu saistītie ģimenes ieradumi;
8. ģimenes pienākumi.

Katrā no faktoriem tiek vērtēta noteiktu apgalvojumu atbilstība ģimenei un svarīgums ģimenei (cik svarīgi ir, lai atbilstība pastāvētu). Instrumentārija adaptācijas gaitā tika konstatēts, ka skala „ģimenes gulētiešanas ieradumi” nav pietiekami viendabīga, lai to varētu izmantot kā atsevišķu vienību (tika uzrādītas pārāk zemas Kronbaha alfas vērtības<sup>6</sup> – pie atbilstības ģimenei –0,005, bet pie svarīguma 0,317), tāpēc tika rasts risinājums skalas apgalvojumus saglabāt, iekļaujot tos skalā „darbadienu un brīvā laika ieradumi”. Līdz ar to eksperimenta gaitā tiks izmantotas 7 no šeit norādītajām skalām – pirmā no tām modificēta, jo ietver trešo.

Eksperimenta kontekstā nozīmīgāko indikatoru iegūšanai tika plānots izmantots DECS<sup>7</sup> testu, kas saskaņā ar tā izstrādātāju ieceri ļauj mērīt šādus faktoros:

1. ģimenes kā sistēmas uzturēšana, pārstrukturēšana un stiprināšana;
2. atbalsta nodrošināšana ģimenes funkciju veikšanai;
3. lomu un pienākumu pārdale, lai sekmētu ģimenes un darba dzīves saskaņošanu;
4. atbalsts tāda ģimenes dzīves organizācijas modeļa nodrošināšanai, kas sekmē pozitīva skatījuma uz dzīvi saglabāšanu un mazina lomu spriedzi.

Testa adaptācijas gaitā tika konstatēts, ka neviena no autoru piedāvātajām skalām mūsdienu Latvijas situācijā nefunkcionē – tikai vienā no gadījumiem Kronbaha alfas vērtība pārsniedza 0,6, kas ir diskutabls rezultāts no skalas izmantojamības viedokļa (neliecina par atbilstību, bet nav arī nepieņemama), bet visos citos bija ievērojami zem pieļaujamā līmeņa. Tika nolemts testu iekļaut pētījuma instrumentārijā, taču tā šķelšanu Latvijas situācijai atbilstošās skalās veikt ar faktoranalīzes palīdzību, balstoties jau pētnieku pašu ievāktajos datos. Šobrīd ar pieejamajiem datiem pētnieki ir nonākuši pie 10 skalām:

<sup>6</sup> Kronbaha  $\alpha$  ir plaši pielietots – īpaši psiholoģijā – pazīmju iekšējā nepretrunīguma analīzes instruments, kas tiek izmantots, lai noteiktu, vai pazīmes, kas veido kādu indeksu (piemēram, skalu testā) mēra vienu un to pašu fenomenu, vai starp šīm pazīmēm nepastāv iekšējas pretrunas. Kronbaha  $\alpha$  augstāka vērtība būs situācijā, kad pašu pazīmju savstarpējās korelācijas rādītāji būs augsti. Zemāka tā būs tad, ja pazīmes savā starpā nekorelē vai starp tām pastāvēs negatīva korelācija. Parasti tiek pieņemtas šādas kritiskās Kronbaha  $\alpha$  vērtības: līdz 0,5 – neakceptējami; 0,5–0,6 – vāji; 0,6–0,7 – akceptējami; 0,7–0,9 – labi; virs 0,9 – ļoti labi. Taču jāpārdomā, ka, ja skala no virknes atšķirīgu pazīmju konstruē jaunu fenomenu, augstākās Kronbaha  $\alpha$  vērtības nav sasniedzamas, tāpēc šī pētījuma ietvaros kā kritiskā vērtība tiek pieņemta 0,6, bet, ja vēlākajās pētījums stadijās alternatīva būs kādu skalu neizmantošana vispār (nevis transformācija), pētnieki var akceptēt arī jebkuru vērtību, kas nav zemāka par 0,5, kā kritisko.

<sup>7</sup> Dual Employed Coping Scale (Instruments for Couples) [DECS]. (1991). Skinner, D. A.; McCubbin, H. I. // In: Fischer, J.; Corcoran, K. J. (2007). Measures for clinical practice and research: A sourcebook. (4th ed.). NY. Oxford University Pr. Vol. 1, Page (s): 90–94.

1. ģimenes dzīves prakšu rutinizēšana, cenšoties nodrošināt to norisi un atbilstību ekspektācijām;
2. darba nozīmes apzināšanās un dzīves efektīvizēšana, lai spētu visu savienot;
3. sociālo standartu pazemināšana un normu ignorēšana, lai tiktu galā ar ģimenes un darba dzīvi;
4. darba kā vērtības, tikuma, parauga bērniem pozicionēšana, godīga pienākumu sadalīšana ģimenē;
5. fiksēta pienākumu sadale dzīvesbiedru starpā;
6. bērnu radināšana pie darba un patstāvības;
7. palīdzības vai emocionālā atbalsta meklēšana ārpus ģimenes;
8. centieni balansēt darbu un ģimenes dzīvi par spīti grūtībām;
9. ģimenes dzīves prioritizēšana pār darba dzīvi, samazinot karjeras izaugsmes iespējas;
10. ārējas palīdzības apmaksāšana ikdienas darbu veikšanai.

Skalas – gan to nosaukumus, gan ietverto komponentu (apgalvojumu) sadalījumu pa skalām – nepieciešamības gadījumā paredzēts modificēt tad, kad būs pieejams plašāks datu kopums (aizpildītas pētījumu anketas par vairākām pētījuma fāzēm).

Tomēr pētnieki vismaz šobrīd neplāno izmantot DECS testa rezultātus kopumā (bez dalījuma skalās), kā to darījuši testa izstrādātāji un kā tika plānots, pabeidzot testa adaptāciju (bet pirms dalījuma skalās), jo daļa no skalām, saskaņā ar to, kā tās šobrīd tiek interpretētas, liecina par veiksmīgu darba un ģimenes dzīves saskaņošanu, bet citas par mazāk veiksmīgu. Visu datu apvienošana tādējādi nesniegtu jēgpilnu rezultātu.

Papildus datiem no šiem četriem testiem pētnieki eksperimentālajā un kontroles grupā mēra pētījuma dalībnieku gatavību radīt vēl bērnus ģimenē. Šim mērījumam izstrādātā skala izstrādāta un iekļauta aptaujas anketā. Skalas izmantošana balstās hipotēzē, ka eksperimentālajai grupai, salīdzinot ar kontroles grupu, eksperimenta gaitā pieaugs deklarētā gatavība radīt otro/trešo bērnu ģimenē.

## 1.5. Pielietotās pētījumu metodes

Pētījuma pirmajā fāzē, integrējot kvantitatīvo un kvalitatīvo pieeju, izmantotas šādas pētījumu metodes:

- pētījuma dalībnieku (darba ņēmēju) anketēšana;
- padziļinātās intervijas ar pētījuma dalībniekiem;
- informācijas apkopošana no pasūtītāja un pašvaldību koordinatoriem;
- statistiskās informācijas apkopošana no CSP.

Pētījuma dalībnieku (darba ņēmēju gan no eksperimentālās, gan kontroles grupas) anketēšana veikta, viņiem uzsākot iesaisti pētījumā (dati par to atspoguļoti šajā ziņojumā), kā arī pirmās fāzes noslēgumā, kas vienlaikus ir arī anketēšana otrās fāzes sākumā (dati par pirmās fāzes noslēgumu vēl nav pieejami pilnā apjomā). Anketas tika aizpildītas elektroniski pētnieku izveidotā vietnē internetā (lai nodrošinātu datu kvalitāti, respondentiem tiek sniegti individuāli lietotāju vārdi un paroles) vai arī papīra formā (klātienē vai neklātienē). Ja anketa tiešsaistē vai papīra formā tika aizpildīta bez pētnieka klātbūtnes, neskaidrie vai nepareizi interpretētie jautājumi, ja tādi bija, ar respondentu vēlāk tika precizēti.

Pirmās fāzes uzsākšanas anketa kopumā ietvēra mazāku jautājumu skaitu, salīdzinot ar vēlākajām, kad tika pievienoti jautājumi, kuru nepieciešamību pētnieki laika gaitā konstatēja. Savukārt jautājumus par nostrādāto stundu skaitu nestandarta un standarta darba laikā respondenti atbildēja tikai pirmajā anketu aizpildes reizē – tika konstatēts, ka dati ir pārāk neuzticami (lielākajai respondentu daļai jautājumi tika pārvaicāti vēlāk telefoniski vai pa epastu), lai tos izmantotu dinamikas analīzei, tādējādi vienīgais to izmantošanas veids ir respondentu klasifikācijai pēc nestandarta darba laika tipiem (tam pietiek ar vienu aizpildes reizi), kas šajā ziņojumā arī darīts.

Daļa sociāli demogrāfisko mainīgo tika aizpildīta tikai pirmajā anketas aizpildīšanas reizē, bet nākamajās respondentam tika lūgts precizēt datus, ja notikušas kādas izmaiņas.

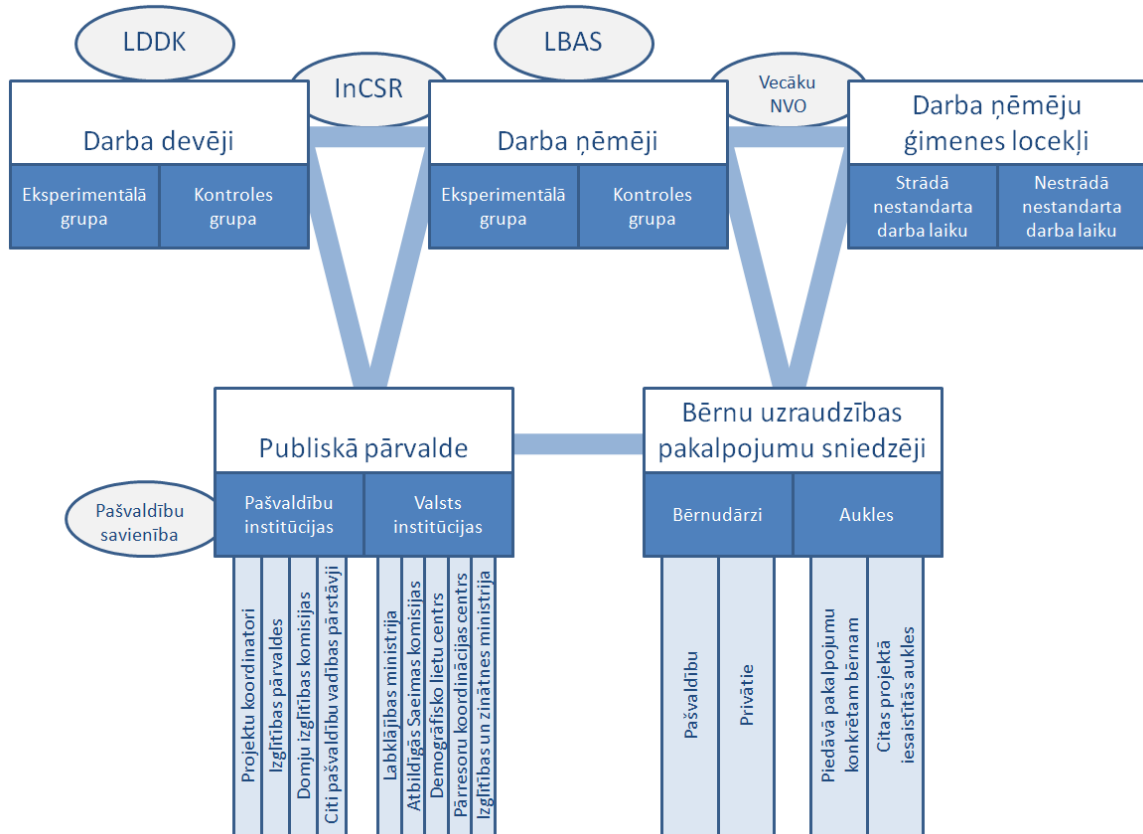
Datu apstrāde un analīze veikta ar programmām SPSS un MS Excel.

Padziļinātās intervijas veicamas ar to institūciju un personu pārstāvjiem, kuri saistīti ar projektā sniegtajiem pakalpojumiem un tos tādā vai citā veidā varētu ietekmēt vai arī, tieši otrādi, kurus šie pakalpojumi varētu ietekmēt. Tika izveidotas trīs savstarpēji savienotas triangulācijas (sk. 1.3.attēlu):

- nodarbinātības triangulācija – iesaistītās puses tajā ir:
  - darba ņēmēji;
  - darba devēji;
  - publiskā pārvalde;
- ģimenes dzīves triangulācija – iesaistītās puses tajā ir:
  - darba ņēmēji;
  - darba ņēmēju ģimenes locekļi;
  - bērnu uzraudzības pakalpojumu sniedzēji;
- bērnu uzraudzības pakalpojumu triangulācija – iesaistītās puses tajā ir:

- darba ņēmēji;
- publiskā pārvalde;
- bērnu uzraudzības pakalpojumu sniedzēji.

1.3.attēls. Intervējamo institūciju un personu kategorijas



Pirmās eksperimenta fāzes laikā tika intervēti šādi informanti:

- 5 darba devēju pārstāvji;
- 15 darbinieki no eksperimentālās grupas;
- 5 darbinieki no kontroles grupas;
- 2 projektā iesaistītas aukles, kas darbību uzsākušas, piedāvājot (komercializējot) pakalpojumus konkrētam bērnu pieskatīšanai;
- 2 citas projektā iesaistītas aukles (tādas, kas sniedz aukļu pakalpojumu "brīvajā tirgū");
- 2 projektā iesaistītu bērnodārzu pārstāvji;
- 3 pilsētu pašvaldību Izglītības komiteju locekļi (Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta komiteja, Valmieras pilsētas pašvaldības Izglītības, kultūras un sporta komiteja, Jelgavas domes Izglītības un sporta komiteja), kā arī Valmieras domes izpilddirektore.
- Pārresoru koordinācijas centra eksperti (1 intervija ar 3 cilvēkiem).

Datu apstrāde un kodēšana tika veikta programmā Atlas.ti.

Tā kā pirms šī ziņojuma pasūtītājam jau iesniegts „Ziņojums par elastīga bērnu uzraudzības pakalpojuma nodrošināšanas organizāciju darbiniekiem, kas strādā nestandarta darba laiku, un to ietekmējošajiem faktoriem projektā iesaistītajās pašvaldībās”, kas balstās tieši veikto interviju rezultātos, šeit intervijas izmantotas vienīgi kā palginstruments situācijās, kad

informācija no intervijām nodrošina pievienoto vērtību šī ziņojuma kontekstā vai arī sniedz apstiprinājumu secinājumiem, kas izriet no kvantitatīvo datu analīzes. Intervijas veiktas, nevis pirmo fāzi uzsākot, bet tās gaitā, tomēr iegūtajai informācija ir plašāks pielietojums – tai skaitā arī, lai raksturotu šajā ziņojumā analizētos jautājumus.

No pasūtītāja un pašvaldību koordinatori pirmās fāzes gaitā tika apkopota šāda informācija:

- Informācija par eksperimentālās grupas dalībnieku (uzņēmumu un pakalpojuma saņēmēju) iesaisti projektā un izmaiņām eksperimentālās grupas sastāvā;
- informācija par auklēm, kas piedalās projektā;
- pakalpojuma izmantošanas statistika.

Datus par pētījuma dalībniekiem un auklēm bija iespējams iegūt apkopotā veidā, bet pakalpojuma izmantošanas statistikai nepieciešamos datus pētnieki no aukļu iesniegtajām atskaitēm apkopoja patstāvīgi.

Šajā ziņojumā no informācijas, ko snieguši pasūtītāja un pašvaldību koordinatori, izmantoti tikai dati par eksperimentālās grupas sastāvu. Analīze par pakalpojuma izmantošanas statistiku sniegta „Ziņojumā par elastīga bērnu uzraudzības pakalpojuma nodrošināšanas organizāciju darbiniekiem, kas strādā nestandarta darba laiku, un to ietekmējošajiem faktoriem projektā iesaistītajās pašvaldībās”.

Statistiskās informācijas apkopošana no CSP ietvēra Darbaspēka apsekojuma apkopota datu masīva par 2013.–2015.gadu analīzi<sup>8</sup>, kas pētījuma vajadzībām tika saņemts no CSP. Datu masīva apvienošanas nepieciešamība izrietēja no tā, ka bija nepieciešami sīkāki griezumī (piemēram, pēc nodarbinātības sfērām) ne tikai valsts līmeņa kopējiem datiem (vienā gadā ir pieejami dati par aptuveni 900–1000 mērķgrupas pārstāvjiem – atkarībā no gada), bet arī datiem par cilvēkiem, kam ir bērni attiecīgajā vecumā un kas ir nodarbināti nestandarta darba laikā trīs pētījumā iesaistītajās pilsētās (par Valmieru un Jelgavu atsevišķi tie šādā veidā nebija izmantojami arī apkopoti par vairākiem gadiem, taču bija izmantojami par trim pilsētām kopā). Datu apstrāde un analīze veikta ar programmām SPSS un MS Excel.

---

<sup>8</sup> Dati no Centrālās Statistikas pārvaldes tika pieprasīti un to analīze veikta projekta uzsākšanas stadijā, kad pētnieki sagaidīja, ka pētījuma pirmā fāze noslēgsies vēl 2016.gadā. Situācijai mainoties un pirmās fāzes noslēgumam pārceļoties uz 2017.gadu, atkārtota analīze netika veikta, jo rezultāti, kas tiktu iegūti, nomainot vienu trešdaļu no datu kopas (2013.gadu pret 2016.gadu), tik būtiski neatšķirtos no šeit piedāvātajiem, lai uzliktu papildus administratīvo slogu Centrālajai Statistikas pārvaldei (datu masīva anonimizēšana un sagatavošana) un papildus darbu pētnieku komandai (atkārtota datu analīze).

## 2. EKSPERIMENTĀLĀS UN KONTROLES GRUPAS SOCIĀLI DEMOGRĀFISKS APRAKSTS EKSPERIMENTA PIRMĀS FĀZES ĪSTENOŠANĀ

### 2.1. Ģenerālkopas analīze

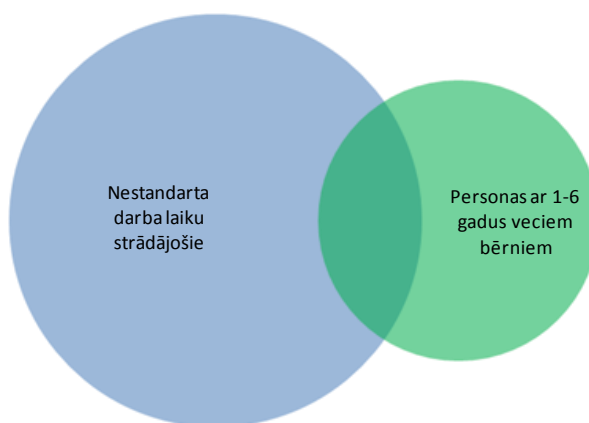
Šī pētījuma rezultāti lielākā vai mazākā mērā attiecināmi uz dažādu personu loku, tomēr nevienu no tiem, izņemot pašus pētījumā iekļautos, pētījums nereprezentē pilnā mērā, līdz ar to pētījuma ģenerālkopa nav viennozīmīgi definējama.

Ir divas galvenās pazīmes, pēc kurām varam identificēt to Latvijas iedzīvotāju segmentu, kas varētu tikt uzskatīti par pētījuma ģenerālkopu:

- personas ir nodarbinātas nestandarta darba laikā (vakaros, naktīs, brīvdienās);
- personām ir bērni vecumā no 1 līdz 6 gadiem.

Ja šo grupu lielumu raksturo skaitliski, tad nestandarta darba laikā strādājošo skaits Latvijā ir aptuveni **366 tūkstoši**, personu ar bērniem 1–6 gadu vecumā skaits – ap **196 tūkstošiem**, bet segments, kurā abas grupas pārklājas, ir aptuveni **53 tūkstoši** (sk.2.1.attēlu). Tādējādi personas ar bērniem 1–6 gadu vecumā veido **14,5 %** no nestandarta laiku strādājošajiem, bet nestandarta laiku strādājošie – **26,9 %** no personām ar 1–6 gadus veciem bērniem.

*2.1.attēls. Nestandarta darba laikā nodarbināto un personu, kuriem ir bērni 1-6 gadu vecumā, grupu pārklāšanās Latvijā<sup>9</sup>*



Visi sniegtie skaitļi ir aptuveni, jo to aprēķins balstās izlases veidu apsekojumos, pēc tam vispārinot datus uz visiem iedzīvotājiem. Dati akumulēti no trīs secīgu gadu (2013.–2015.) apsekojumiem<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Grupu proporcijas un to pārklāšanās pakāpes sniegta pēc pētnieku aprēķiniem, kas balstās CSP Darbaspēka apsekojumu datus par 2013.–2015.gadu (apkopots datu masīvs).



Kopumā no 2.1.attēla varam secināt, ka abas iedzīvotāju kategorijas – nestandarta darba laiku strādājošie un personas ar 1–6 gadus veciem bērniem – gan pārklājas, taču nevarētu sacīt šī pārklāšanās būtu tipiska parādība – drīzāk izņēmums. Tomēr šis izņēmums kopskaitā ir pietiekami izplatīta parādība – vairāk par 50 tūkstošiem cilvēku – lai tam plašāk pievērstu uzmanību.

2.1.tabula.Mērķgrupas raksturojums<sup>11</sup>

KATEGORIJA		Latvijā KOPĀ	3 pilsētās (Rīga, Jelgava, Valmiera) KOPĀ
<b>Nodarbinātās personas vidēji gadā (2013.-2015.)</b>		891 530	345 029
<b>Procenti no ekonomiski aktīvajām</b>	<i>Nodarbinātās personas</i>	89,1%	91,1%
<b>Procenti no nodarbinātajiem</b>	<i>Strādā nestandarta darba laiku</i>	41,0%	39,9%
	<i>Personas ar bērniem 0-18 gadu vecumā</i>	35,1%	34,1%
	<i>Personas ar 1-6 gadus veciem bērniem</i>	16,8%	17,6%
	<i>Personas, kas strādā nestandarta darba laiku ar 0-18 gadus veciem bērniem</i>	13,4%	11,7%
	<i>Personas, kas strādā nestandarta darba laiku ar 1-6 gadus veciem bērniem</i>	5,9%	5,7%
<b>Procenti no visām personām ar 0-18 gadus veciem bērniem</b>	<i>Personas, kas strādā nestandarta darba laiku</i>	28,3%	30,2%
<b>Procenti no visām personām ar 1-6 gadus veciem bērniem</b>	<i>Personas, kas strādā nestandarta darba laiku</i>	26,9%	26,1%

Jau sīkāka informācija, kas raksturo pētāmās parādības izplatību, atspoguļota 2.1.tabulā. Šajā gadījumā ņemts vērā vēl viens aspekts, kas ir būtisks, runājot par pētījuma ģenerālkopu –

<sup>10</sup> Ja valsts līmenī kopējā skaita un viendimensionālu griezumam veikšanai ar viena gada respondenta skaitu būtu pietiekami (vienā gadā ir dati par aptuveni 900–1000 indivīdiem ar bērniem 1–6 gadu vecumā, kuri strādā nestandarta darba laiku – atkarībā no gada), tad sīkākiem griezumam – skatot datus par trim projektā iesaistītajām pilsētām – nepieciešama šāda akumulācija. Savukārt datus atsevišķi par Valmieru un Jelgavu iegūt nav iespējams arī pie šādas trīs secīgu apsekojumu akumulācijas, jo apjoms sīkākiem griezumam arī tādā gadījumā ir pārāk niecīgs. Līdz ar to jāreķinās, ka iespējamās situācijas, kurās Rīgas dati pilnībā absorbē atšķirības, kādas no pārējās Latvijas varētu būt Valmierai un Jelgavai, jo visas trīs pilsētas analizētas kopā, tomēr realitātei atbilstošās iedzīvotāju skaita proporcijās.

<sup>11</sup> Aprēķini veikti, balstoties CSP Darbaspēka apsekojumu datos par 2013.–2015.gadu (apkopots datu masīvs).

eksperiments veikts trīs pilsētās, tādējādi tabulā sniegti dati gan par Latviju kopumā, gan atsevišķi par šīm trim pilsētām.

No tabulas redzam, ka situācija trīs pētījumā iekļautajās pilsētās no Latvijas kopumā visās apskatītajās pozīcijās atšķiras par ne vairāk kā 2 procentiem, turklāt atšķirības var būt gan vienā, gan otrā virzienā. Tas neļauj raksturot saturiskas atšķirības nodarbinātībā nestandarta darba laikā starp vecākiem, tomēr liecina par problēmas izplatību – proti, nevar apgalvot, ka Rīgā, Jelgavā un Valmierā nodarbinātības apjoms nestandarta darba laikā (tai skaitā bērnu vecāku vidū) ļoti nozīmīgi atšķirtos no situācijas valstī kopumā. Tiesa, jāņem vērā, ka fiksēta apsekojumā ir cilvēku dzīvesvieta, ne darbavieta. Tā kā nodarbinātība vairāk koncentrējas pilsētās, jāreķinās, ka parādība tajās var būt izplatītāka, taču cilvēki, kas tur strādā, tai skaitā nestandarta darba laiku – dzīvo vai vismaz ir deklarēti arī citās pašvaldībās. Un tāpat tas ir šo pašvaldību, ne Rīgas, Valmieras vai Jelgavas, pienākums nodrošināt viņiem bērnu aprūpes pakalpojumus.

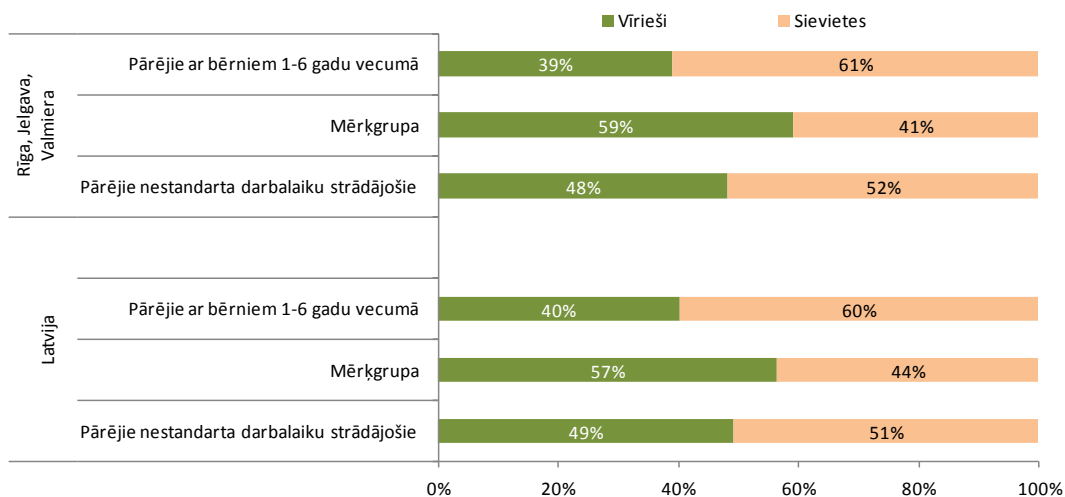
Būtiskākā problēma ar pētījuma ģenerālkopas definēšanu saistās ar viena indikatora neesamību, kuru precizēt bija iespējams tikai eksperimenta gaitā un tikai attiecībā uz tā dalībniekiem – proti, vai pakalpojums ir reāli nepieciešams. Projekta gaitā uzskatāmi parādīja, ka formāla piederība ģenerālkopai nebūt neliecina par pakalpojuma nepieciešamību – sākotnēji projektam no virknes uzņēmumu tika pieteikts ievērojami lielāks cilvēku loks, nekā tiešām noslēdza līgumus par pakalpojuma izmantošanu. Tāpat jāņem vērā, ka nepieciešamība pēc pakalpojuma vispār nav konstanta parādība – tā var parādīties un atkal pazust, mainoties ģimenes apstākļiem, atkarībā no administratīvā sloga, kas saistās ar pakalpojuma saņemšanu, pakalpojuma izmaksām u.c.

Ģimenes, kam pakalpojums nav bijis pieejams, ir atradušas savus risinājumus, un tām nereti šie risinājumi šķiet piemērotāki par projektā piedāvāto pakalpojumu. Savukārt pieprasītāks pakalpojums ir tajos gadījumos, kad vecāks tikko atgriežas no bērna kopšanas atvaļinājuma, respektīvi, vēl nav alternatīva risinājuma pakalpojumam. Tādējādi patieso ģenerālkopas apjomu noteikt nav iespējams. Un, pat ja būtu, jāreķinās, ka tas būtu ļoti nestabils, skaitliski un saturiski mainīgs kopums ar „pelēko zonu”, kurā ietilptu tie, kuriem pakalpojums varbūt būtu ērts, taču ne ļoti nepieciešams.

Tā kā mūsu rīcībā tāda indikatora kā objektīva nepieciešamība pēc pakalpojuma nav, ģenerālkopas analīzi varam veikt, raksturojot to pēc virknes parametriem, par kuriem pieejami dati – indivīdus, kas strādā nestandarta darba laiku un kam ir bērni 1–6 gadu vecumā, apskatot nozīmīgākos sociāli demogrāfiskos un nodarbinātības indikatorus. Tā kā patieso ģenerālkopu noteikt nav iespējams, bet iesaistes nosacījumi projektā bija nupat minētie, turpmāk ziņojumā lietosim nevis jēdzienu „ģenerālkopa”, bet „mērķgrupa”, ar to saprotot tos indivīdus, kuriem pakalpojums varētu būt nepieciešams – viņi strādā nestandarta darba laiku un dzīvo kopā ar bērniem 1–6 gadu vecumā. Un mūsu uzdevums ir iespējami sašaurināt šo mērķgrupu, konfrontējot to ar indikatoru „pakalpojuma nepieciešamība” (iespēju robežās apzinot šī indikatora izplatību dažādos mērķgrupas segmentos).

Pēc dzimumu proporcijām šī mērķgrupa statistiski būtiski<sup>12</sup> atšķiras no tām, ar ko veiksīm salīdzinājumu (pārējie ar bērniem 1–6 gadu vecumā un pārējie, kas strādā nestandarta darba laiku) – redzam, ka mērķgrupā ir ievērojami augstāks vīriešu īpatsvars (sk. 2.2.attēlu).

2.2.attēls. Mērķgrupas dzimumstruktūra, salīdzinot ar pārējiem nestandarta darba laiku strādājošajiem un pārējiem, kuriem ir bērni 1-6 gadu vecumā<sup>13</sup>



Daļēji to iespējams skaidrot ar faktu, ka sievietes laikā, kad viņām ir bērni 1–6 gadu vecumā, nereti ir bērnu kopšanas atvaļinājumā (ar konkrēto bērnu vai jaunāku), tomēr atšķirības no grupas „pārējie ar bērniem 1–6 gadu vecumā” ir pārāk nozīmīgas, lai tās varētu skaidrot tikai ar bērnu kopšanas atvaļinājumiem, kuri parasti ilgst pusotru gadu. Raksturīgi arī tas, ka laikā, kamēr viņiem ir bērni 1–6 gadu vecumā, vīrieši biežāk ir gatavi strādāt nestandarta darba laiku, kamēr sievietes šādā situācijā izvēlas standarta laiku vai nestrādā vispār. Atšķirības no grupas „pārējie nestandarta darba laiku strādājošie” savukārt skaidrojamas vispirmām kārtām ar vecumu atšķirībām, kas sīkāk apskatītas 2.3.attēlā.

Tādējādi varam secināt, ka pētījuma mērķgrupa, ja to definējam tīri statistiski (kas ir tie, kuriem ir bērni 1–6 gadu vecumā un kas strādā nestandarta darba laiku – neņemot vērā citus faktorus), ietver vairāk vīriešu, nekā sieviešu – līdz pat proporcijai 3/2. Savukārt atšķirību starp 3 pētījumā iekļautajām pilsētām un pārējo Latviju pēc dzimuma būtībā nav<sup>14</sup>.

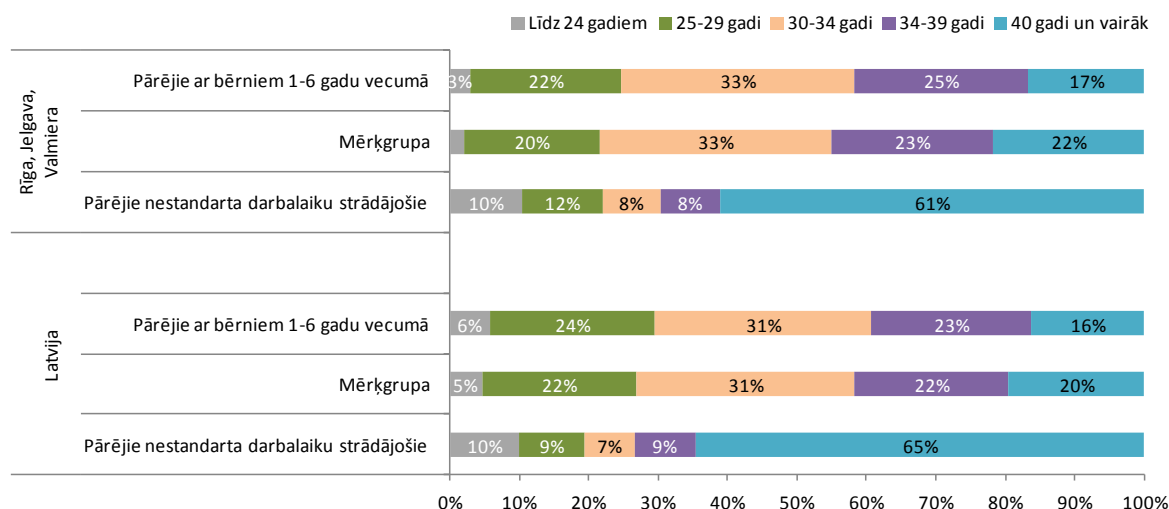
Salīdzinot vecumstruktūras (sk. 2.3.attēlu), pirmā atšķirība, ko pamanām, ir pilnīgi savādāka vecumstruktūra grupā „pārējie nestandarta darba laiku strādājošie”. Ja jau iepriekš norādījām, ka nestandarta darba laiks personām, kurām ir 1–6 gadus veci bērni, ir drīzāk izņēmums, tad šajā gadījumā uzskatāmi redzams, kas ir vairums to nodarbināto, kuri strādā nestandarta darba laiku – tie ir cilvēki, kuriem ir 40 gadi un vairāk (turklāt, ja atgriezīties pie 2.2.attēla, redzam, ka dzimumam šajā gadījumā nav nozīmes).

<sup>12</sup> Nulles hipotēze hī kvadrāta testā pie 99% varbūtības neapstiprinās nevienā no salīdzinātajiem grupu pāriem.

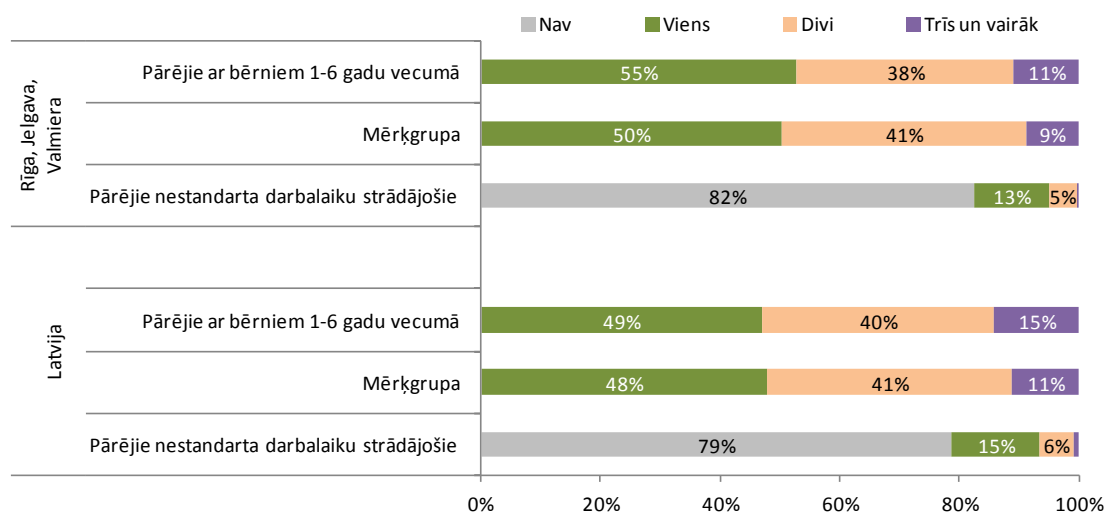
<sup>13</sup> Aprēķini veikti, balstoties CSP Darbaspēka apsekojumu datus par 2013.–2015.gadu (apkopots datu masīvs).

<sup>14</sup> Nulles hipotēze hī kvadrāta testā pie 99% varbūtības apstiprinās visos salīdzinātajos grupu pāros.

2.3.attēls. Mērķgrupas vecumstruktūra, salīdzinot ar pārējiem nestandarta darba laiku strādājošajiem un pārējiem, kuriem ir bērni 1-6 gadu vecumā<sup>15</sup>



2.4.attēls. Mērķgrupas nepilngadīgo bērnu skaits, salīdzinot ar pārējiem nestandarta darba laiku strādājošajiem un pārējiem, kuriem ir bērni 1-6 gadu vecumā<sup>16</sup>



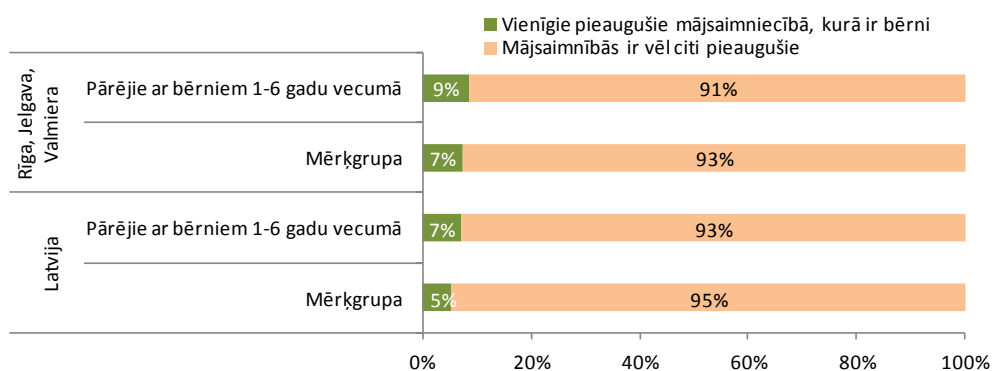
Vēl viena atšķirība, ko pamanām, ir, ka mērķgrupa ir nedaudz vecāka par grupu „pārējie ar bērniem 1–6 gadu vecumā”, tomēr šīs nelielās atšķirības drīzāk skaidrojamas ar dzimumu atšķirībām grupu struktūrā, nekā objektīvām vecuma atšķirībām – proti, sabiedrībā ir tendence veidot pārus, kur vīrieši ir vecāki par sievietēm – tā kā mērķgrupā vīriešu proporcija ir augstāka, arī šīs grupas vecums ir nedaudz augstāks. Cita pamanāma atšķirība ir nedaudz augstāks vecums mērķgrupā un grupā „pārējie ar bērniem 1–6 gadu vecumā” Rīgā, Valmierā un Jelgavā, salīdzinot ar pārējo Latviju. Iemesls visdrīzāk saistāms ar tendenci bērnu radīšanu atlikt uz vēlāku laiku, kas vairāk raksturīga lielākām pilsētām.

<sup>15</sup> Aprēķini veikti, balstoties CSP Darbaspēka apsekojumu datus par 2013.–2015.gadu (apkopots datu masīvs).

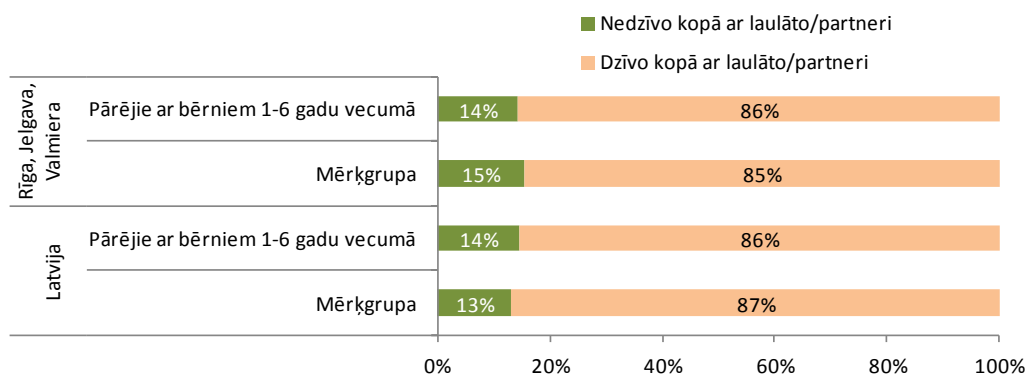
<sup>16</sup> 0–18 gadus vecu bērnu skaits, kam persona ir māte/tēvs vai pilda mātes/tēva lomu un ar kuriem dzīvo kopā. Aprēķini veikti, balstoties CSP Darbaspēka apsekojumu datus par 2013.–2015.gadu (apkopots datu masīvs).

Ja vērtējam pēc bērnu skaita, kas ir personu aprūpē (sk. 2.4.attēlu), tad redzam, ka „pārējiem nestandarta darba laiku strādājošajiem” absolūtajā vairumā gadījumu ne tikai nav bērnu 1–6 gadu vecumā, bet nav arī bērnu, kas nebūtu sasnieguši 18 gadu vecumu. Respektīvi, visbiežāk nestandarta darba laiku atļaujas (vai ir spiesti – atkarībā no situācijas) strādāt cilvēki, kuriem bērni ir izauguši vai tādu nav bijis. Sprotams, ka situācijā, ja šādu cilvēku pietiek, kā arī viņi spēj darīt darbu, kas darba devējam nepieciešams, darba devēja ieinteresētība nodrošināt specifiskus apstākļus mūsu mērķgrupai – cilvēkiem ar maziem bērniem – nebūs augsta. Ieinteresētība paaugstināsies, ja darba tirgū pastāvēs darbinieku deficīts un/vai mērķgrupas pārstāvjiem būs specifiskas, darba devējam nepieciešamas un grūtāk aizstājamas prasmes.

2.5.attēls. Vienīgo ģimenes pieaugušo īpatsvars mērķgrupā, salīdzinot ar pārējiem, kuriem ir bērni 1-6 gadu vecumā<sup>17</sup>



2.6.attēls. Vecāku, kas nedzīvo kopā ar laulāto vai partneri, īpatsvars mērķgrupā, salīdzinot ar pārējiem, kuriem ir bērni 1-6 gadu vecumā<sup>18</sup>

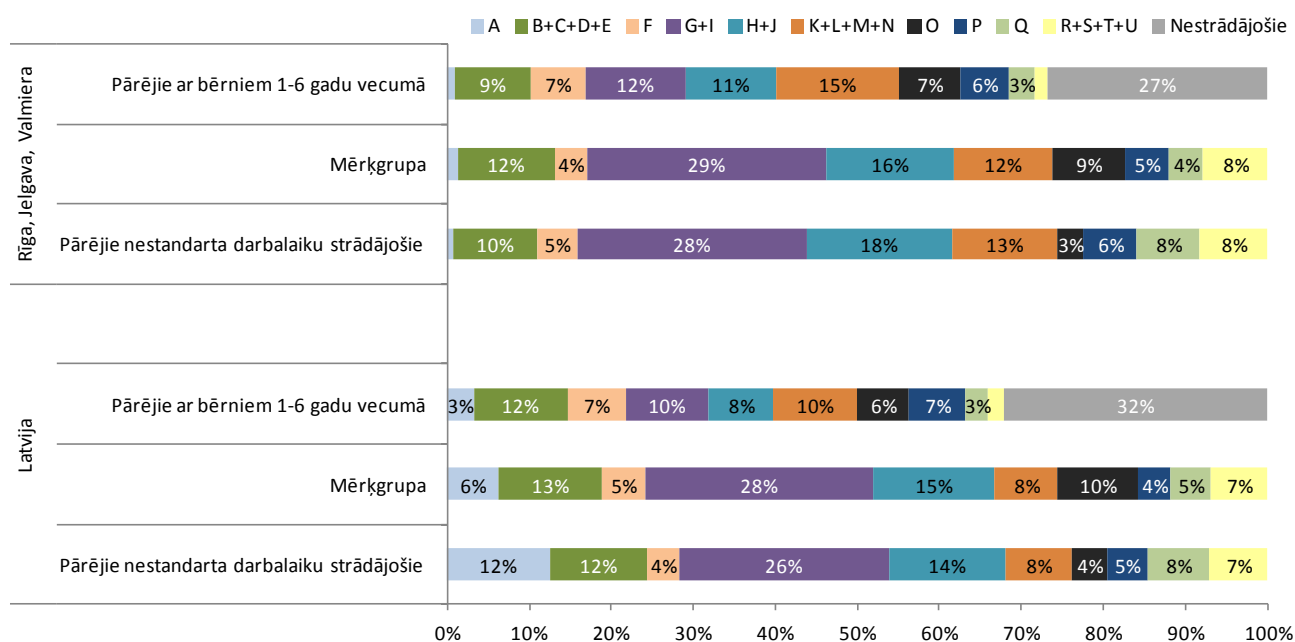


Atšķirības starp pārējām 2.4. attēlā iekļautajām grupām ir nelielas – trīs projektā iekļautajās pilsētās raksturīgs nedaudz zemāks bērnu skaits, tāpat mērķgrupā bērnu skaits ir nedaudz mazāks, nekā grupā „pārējie ar bērniem 1–6 gadu vecumā”. Pēdējā gadījumā sakarība skaidrojama ar to, ka indivīdiem ar lielāku nepilngadīgu bērnu skaitu ir grūtāk strādāt nestandarta darba laiku.

<sup>17</sup> Aprēķini veikti, balstoties CSP Darbaspēka apsekojumu datos par 2013.–2015.gadu (apkopots datu masīvs).

<sup>18</sup> Aprēķini veikti, balstoties CSP Darbaspēka apsekojumu datos par 2013.–2015.gadu (apkopots datu masīvs).

2.7.attēls. Mērķgrupas nodarbinātības sfēras, salīdzinot ar pārējiem nestandarta darba laiku strādājošajiem un pārējiem, kuriem ir bērni 1-6 gadu vecumā<sup>19</sup>



<sup>19</sup> Aprēķini veikti, balstoties CSP Darbaspēka apsekojumu datos par 2013.–2015.gadu (apkopots datu masīvs). Nozaru klasifikācija atbilstoši NACE2 (nozaru apvienojums atbilstoši CSP izmantotajam situācijās, kad izlase ir nepietiekama katras nozares apskatīšanai atsevišķi):

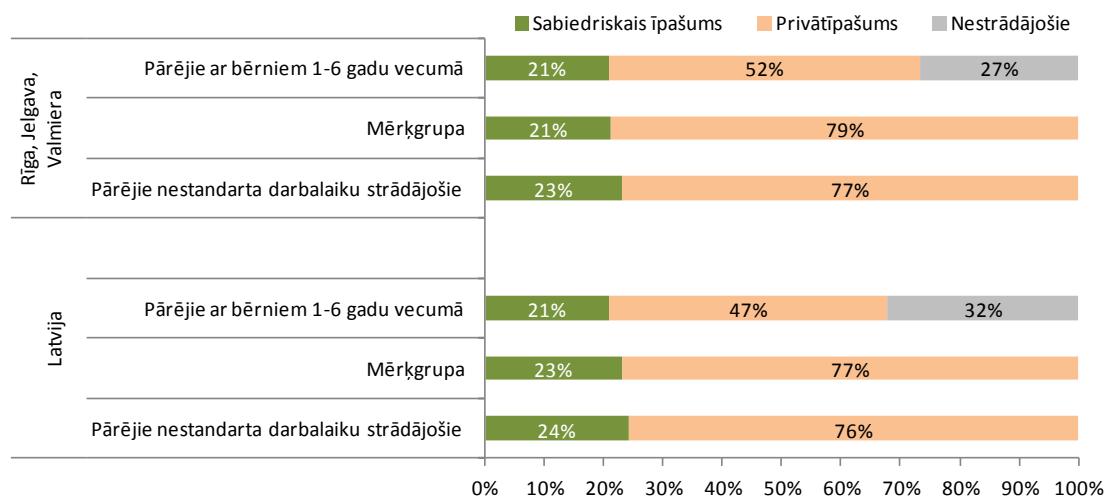
A Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība
B leguves rūpniecība un karjeru izstrāde
C Apstrādes rūpniecība
D Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana
E Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija
F Būvniecība
G Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts
I Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi
H Transports un uzglabāšana
J Informācijas un komunikācijas pakalpojumi
K Finanšu un apdrošināšanas darbības
L Operācijas ar nekustamo īpašumu
M Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
N Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība
O Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana
P Izglītība
Q Veselība un sociālā aprūpe
R Māksla, izklaide un atpūta
S Citi pakalpojumi
T Mājsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājsaimniecībās
U Ārpusteritoriālo organizāciju un institūciju darbība

Īpaši tas sakāms par vecākiem, kas audzina bērnus vieni, par ko liecina 2.5.attēls – vismaz, ja ar to saprotam vienīgos pieaugušos mājsaimniecībās, kurā ir bērni – vecāki, kas audzina bērnus vieni, šādā gadījumā mērķgrupā pārstāvēti retāk, nekā grupā „pārējie ar bērniem 1–6 gadu vecumā”, jo bērnu aprūpes pakalpojumu pieejamība ierobežo iespējas strādāt nestandarta darba laiku, ja nav bērnu aprūpes iespēju ģimenes iekšienē. Turklāt lielākās pilsētās – kā Rīga, Valmiera vai Jelgava – iespējamība, ka cilvēks tiešām kļūs par vienīgo pieaugušo ģimenē ar bērniem ir augstāka, jo ir vājāki ģimenes tīkli.

Ja piemērojam citu vecāku, kas audzina bērnus vieni, definīciju – proti, tie ir vecāki, kas nedzīvo kopā ar laulāto vai partneri, taču ģimenē var būt cits pieaugušais (piemēram, māte), tad aina veidojas savādāka, kas atspoguļots 2.6.attēlā – atšķirību starp mērķgrupu un grupu „pārējie ar bērniem 1–6 gadu vecumā” būtībā nav, turklāt nedaudz izlīdzinās arī atšķirības starp trim projektā iesaistītajām pašvaldībām un pārējo Latviju.

Līdz ar to secināms, ka problēmas, kas vecākiem, kuri audzina bērnus vieni, ir ar nodarbinātību nestandarta darba laikā vispirmām kārtām saistās ar cita ģimenes locekļa trūkumu, kas varētu nodrošināt bērnu pieskatīšanu laikā, kad vecāks strādā, bet bērnu aprūpes pakalpojumu pieejamība ir ierobežota – tā rezultātā daļa no viņiem ir gatavi strādāt tikai standarta darba laikā, un projektā piedāvātie pakalpojumi viņiem ir daudz būtiskāks atspajds, nekā pāriem.

2.8.attēls. Mērķgrupas nodarbinātība pēc uzņēmuma īpašuma formas, salīdzinot ar pārējiem nestandarta darba laiku strādājošajiem un pārējiem, kuriem ir bērni 1-6 gadu vecumā<sup>20</sup>



Pievēršoties nestandarta darba laikā nodarbināto darbavietām (sk.2.7.attēlu), konstatējam ievērojamas atšķirības nodarbinātības struktūrā starp mērķgrupu un grupu „pārējie nestandarta darba laiku strādājošie” no vienas puses un grupu „pārējie ar bērniem 1–6 gadu vecumā” konstatējam attiecībā uz nodarbinātību G+I sektoros, kas ietver vairumtirdzniecību, mazumtirdzniecību, automobiļu un motociklu remontu, kā arī izmitināšanas un ēdināšanas

<sup>20</sup> Aprēķini veikti, balstoties CSP Darbaspēka apsekojumu datus par 2013.–2015.gadu (apkopots datu masīvs).

pakalpojumus. Tās ir sfēras, kur bieži sastopams nestandarta darba laiks (konkrēti brīvdienu un vakara darbs, bet nakts darbs jau retāk – sk. 2.9.attēlu un 2.2.tabulu), un no visām darbavietām, kur darbs ir nestandarta laikā, šie sektori veido vairāk par ceturto daļu. Šajā gadījumā redzams, ka cilvēki ar maziem bērniem minētajās sfērās tā vai cita iemesla dēļ (bet iemesli var būt saistīti ne tikai ar nestandarta darba laiku, bet, piemēram, ar atalgojumu, ar darba devēja vēlmi nodarbināt cilvēkus, kam nav mazu bērnu u.tml.) nodarbināti retāk par citiem.

Vēl kāda atšķirība pirmajā brīdī šķiet pašsaprotama – trīs pilsētās A sektors – lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība – gandrīz nav pārstāvēts, kamēr pārējā Latvijā tas veido ievērojamu daļu no darbavietām nestandarta laikā. Tomēr, salīdzinot situāciju starp grupām Latvijā kopumā, redzam, ka „pārējie nestandarta darba laiku strādājošie” ir biežāk pārstāvēti.

Šādas strukturālas atšķirības liecina par nozares novecošanos. Un tas pats sakāms arī par Q nozari – veselību un sociālo aprūpi. Abos gadījumos ievērojami augstāks īpatsvars nodarbināto šajās sfērās ir grupā „pārējie nestandarta darba laiku strādājošie”, kuras vidējais vecums (sk.2.3.attēlu) savukārt ir augstāks, nekā pārējās divās grupās.

Visbeidzot 2.7.attēlā varam konstatēt zemāku nodarbinātību grupai „pārējie ar bērniem 1–6 gadu vecumā” Latvijā kopumā, salīdzinot ar trim pilsētām, kurās tika realizēts projekts. Tas visdrīzāk saistāms ar zemāku darbavietu piedāvājumu kā tādu, nevis ar apzinātu izvēli palikt ārpus darba tirgus ilgāk. Šī pati aina vērojama arī 2.8. un 2.11. attēlā. Tomēr 2.8. attēls tam sniedz specifisku papildinājumu – nav novērojamas gandrīz nekādas atšķirības, salīdzinot trīs analizētās grupas, attiecībā uz nodarbinātību sabiedriskajā sektorā. Šeit jāņem vērā, ka kaut kādā mērā tā var būt sagādīšanās, jo no grupas „pārējie ar bērniem 1–6 gadu vecumā” 21% strādā sabiedriskā īpašuma uzņēmumos standarta darba laikā, savukārt no pārējām divām grupām līdzīgs procents ir nodarbināts sabiedriskajā sektorā nestandarta darba laikā.

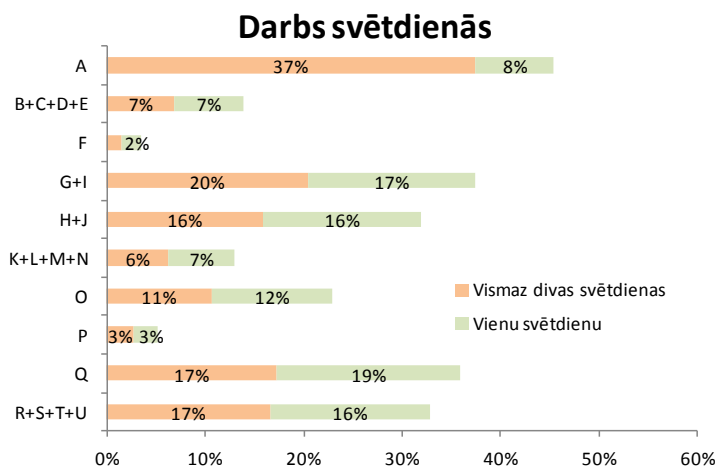
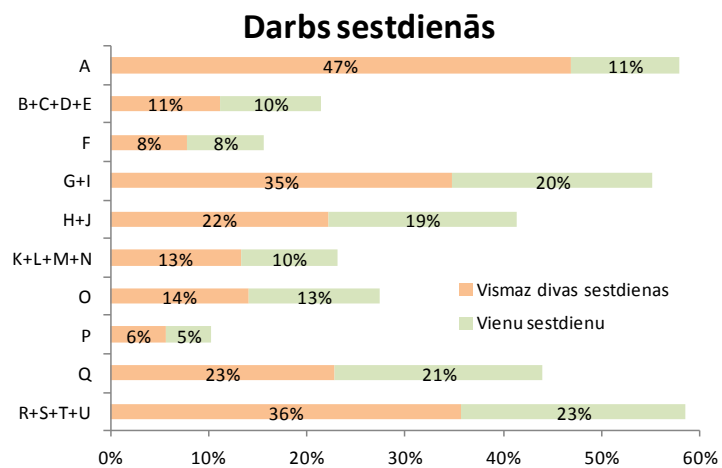
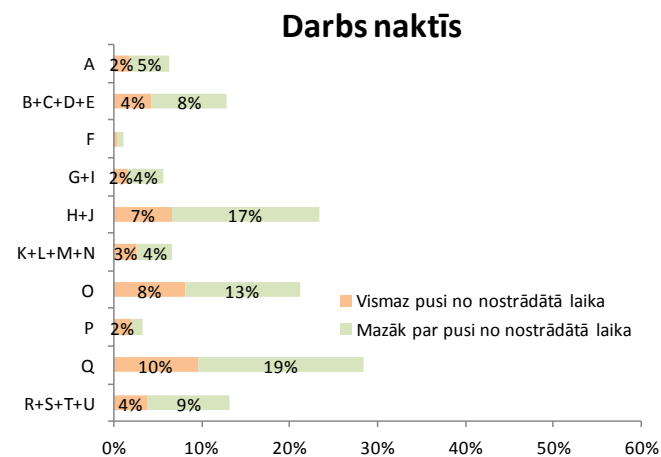
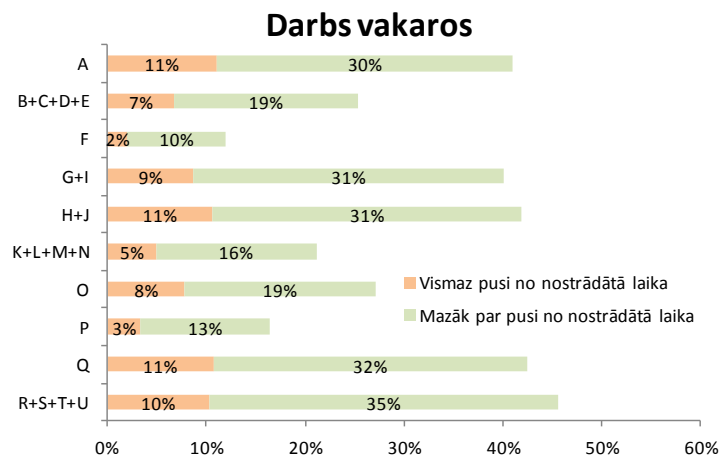
Tomēr tāpat no šī secināms, ka privātajā sektorā darbavietu piedāvājums standarta darba laikā ir ierobežotāks – daļai vienīgās izvēles iespējas var būt darbs privātajā sektorā nestandarta laikā vai nestrādāšana vispār.

Ja mēs nosacīti grupējam nestandarta darba laika tipus atkarībā no nodarbinātības sfērām, ko iespējams izdarīt, par pamatu ņemot 2.9.attēlā redzamo informāciju, tad nonākam pie 2.2.tabulā atspoguļotā rezultāta. Nestandarta darba laiku tādējādi varam nosacīti klasificēt trīs lielās grupās:

- vienmērīgs (raksturīgs nepārtraukts process);
- brīvdienu un vakara darbs;
- vakaru un sestdienu darbs.



2.9.attēls. Nestandarta darba laika izplatība nodarbinātības sfērās kopumā (pēc CSP darbaspēka apsekojuma datiem par 2013.–2015.gadu)



2.2.tabula. Nestandarta darba laika tipoloģija (izstrādāta uz 2.9.attēla bāzes)

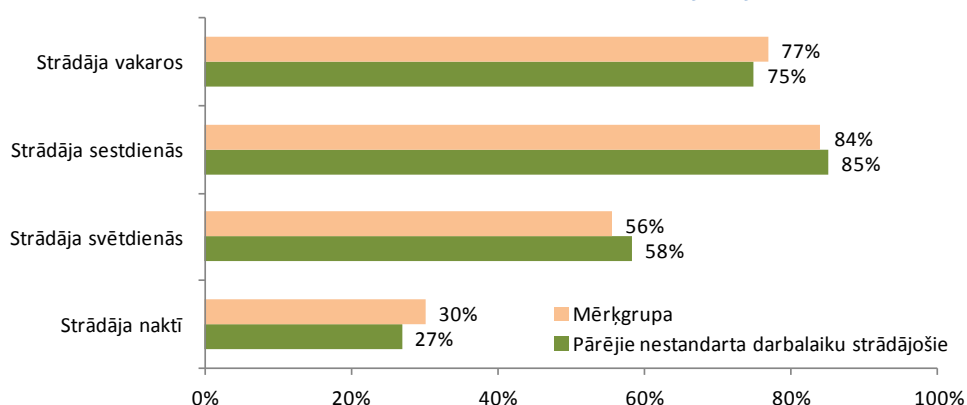
VISPĀRĒJS NESTANDARTA DARBA LAIKA RAKSTUROJUMS	NODARBINĀTĪBAS SFĒRAS	PRECIZĒJOŠS NESTANDARTA DARBA LAIKA RAKSTUROJUMS
Vienmērīgi izplatīts nestandarta darba laiks	B Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde C Apstrādes rūpniecība D Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana E Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	Nepārtraukts process.
	O Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	Tas pats, kas B+C+D+E, bet nestandarta darba laiks biežāk (izņemot vakarus, kad līdzīgi kā B+C+D+E).
	H Transports un uzglabāšana J Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	Tas pats, kas B+C+D+E, bet nestandarta darba laiks biežāk.
	Q Veselība un sociālā aprūpe	Tas pats, kas H+J, bet nestandarta darba laiks vēl biežāk.
Brīvdienu un vakaru darbs	A Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	Nepārtraukts process, kuru iespējams pārtraukt naktī. Taču raksturīgi, ka jāstrādā divas un vairāk nedēļas nogales mēnesī.
	G Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts I Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	Līdzīgi kā A, taču iespējams strādāt mazāk par divām nedēļas nogalēm mēnesī.
	R Māksla, izklaide un atpūta S Citi pakalpojumi T Mājsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājsaimniecībās U Ārpusteritoriālo organizāciju un institūciju darbība	Līdzīgi kā G+I, taču mazāk darba svētdienās, vairāk naktīs (tomēr nakts darbs nav tipisks).
Vakaru un sestdienu darbs	P Izglītība	Darbs nestandarta darba laikā nav tipisks, taču vakaros un sestdienās nereti sastopams.
	F Būvniecība	Līdzīgi kā P, taču nestandarta darba laiks vēl mazāk izteikts (izņemot sestdienas, kad ir biežāks).
	K Finanšu un apdrošināšanas darbības L Operācijas ar nekustamo īpašumu M Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi N Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	Līdzīgi kā P, taču nestandarta darba laiks ir ievērojami biežāk sastopams.

Nodarbinātības sfēru, kurās būtu ievērojama darba laika koncentrācija naktī nav – nakts darbs ir tajās situācijās, kad jānodrošina nepārtraukts process (ražošana, transports, veselības aprūpe u.tml.). Brīvdienu un vakara darbs ir situācijās, kad pārtraukumi iespējami, taču naktīs (lauksaimniecība, tirdzniecība u.tml.) vai arī darbs ir tieši laikā, kad pārējie atpūšas, jo šo atpūtu nodrošina (izklaides sfēra u.tml.). Vakar un sestdienu darbs ir vistuvākais standarta darba laikam – svētdienas šajā gadījumā parasti ir brīvas (izglītība, būvniecība u.tml.) Sīkāku raksturojumu skatīt 2.2.tabulā un 2.9.attēlā.

Mērķgrupa no pārējiem nestandarta darba laikā nodarbinātajiem, ja neņemam vērā A sektoru (lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība), kas pilsētās nav raksturīgs, pēc izplatības visvairāk atšķiras O sektorā (valsts pārvalde un aizsardzība, obligātā sociālā apdrošināšana) un Q sektorā (veselība un sociālā aprūpe) – O sektorā tā ir biežāk pārstāvēta, bet Q sektorā retāk. Tomēr gan O, gan Q sektors pārstāv vienu nestandarta darba laika tipu – vienmērīgo – tiesa, Q sektorā nestandarta darba laiku nākas strādāt biežāk. Taču būtībā tā arī ir vienīgā atšķirība, kas mūsu mērķgrupu pēc nestandarta darba laika specifikas, kurā tā nodarbināta, atšķir no pārējiem nestandarta darba laikā nodarbinātajiem.

To apstiprina arī 2.10. attēls – nevaram konstatēt, ka mērķgrupas pārstāvjiem izdotos nestandarta darba laikā strādāt ievērojami mazāk, nekā pārējiem. Ja ir runa par darbu vakaros un naktīs, tad šajā laikā strādājuši pat nedaudz lielāka mērķgrupas daļa, salīdzinot ar pārējiem. Citādāk ir ar darbu brīvdienās – sestdienās pārējie strādājuši nedaudz biežāk, turklāt 52% no viņiem norādījuši, ka tās bijušas vismaz divas sestdienas 4 nedēļu laikā, kamēr no mērķgrupas vismaz divas sestdienas strādājuši 47%. Arī ar svētdienām ir līdzīgi – vismaz divas svētdienas 4 nedēļu laikā no mērķgrupas strādājuši 27%, bet no pārējiem 33%. Tādējādi secināms, ka mazliet nepievilcīgāks darba laiks mērķgrupas pārstāvjiem ir tieši brīvdienas, tai skaitā svētdienas, kurās darbs daļā uzņēmumu ir populārs, jo saistās ar augstāku samaksu.

2.10.attēls. Mērķgrupas darba laiki nestandarta laikā, salīdzinot ar pārējiem nestandarta darba laiku strādājošajiem<sup>21</sup>

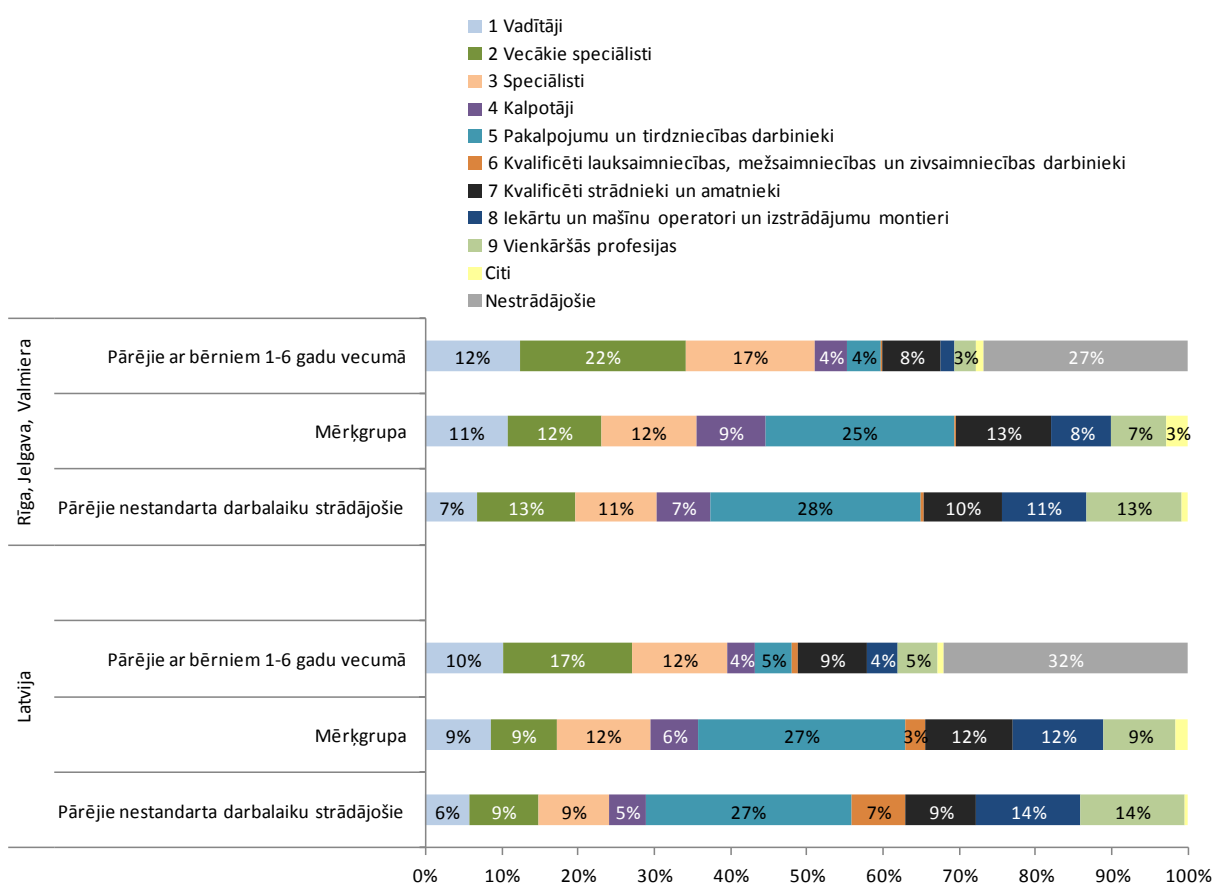


Visbeidzot veiks salīdzinājumu pēc ieņemamajiem amatiem – tādā mērā, kādā par to ļauj spriest piederība Profesiju klasifikatora grupām. 2.11.attēlā, ja salīdzinām mērķgrupu ar

<sup>21</sup> Ar darbu vakaros tiek saprasts darbs laikā no 18:00 līdz 22:00 vismaz 2 stundas 4 nedēļu laikā. Ar darbu naktī tiek saprasts darbs laikā no 22:00 līdz 6:00 vismaz 2 stundas 4 nedēļu laikā. Aprēķini veikti, balstoties CSP Darbaspēka apsekojumu datos par 2013.–2015.gadu (apkopots datu masīvs).

grupu „pārējie ar bērniem 1–6 gadu vecumā”, redzam, ka mērķgrupa retāk ir nodarbināta augstāko divu profesionālo grupu (bet, ja vērtējam trīs lielās pilsētas, tad augstāko trīs grupu) amatos. No pirmā acu uzmetiena tas ir pašsaprotami, jo vadoši amati biežāk saistās ar standarta darba laiku, tādējādi mērķgrupā automātiski biežāk nonāk tie, kuri vadošus amatus neieņem. Taču speciālistu gadījumā tas ir mazāk pašsaprotami – ne velti novērojam atšķirības starp trim pilsētām un Latviju kopumā trešās profesiju grupas (speciālisti) profesiju izplatībā grupai „pārējie ar bērniem 1–6 gadu vecumā”. Tomēr visdrīzāk tas saistās ar šādu amatu pieejamību kā tādu ārpus minētajām pilsētām, bet mazāk ar to, vai tie ir pieejami darbam standarta vai nestandarta laikā.

2.11.attēls. Mērķgrupas nodarbinātība pēc ieņemamajiem amatiem, salīdzinot ar pārējiem nestandarta darba laiku strādājošajiem un pārējiem, kuriem ir bērni 1-6 gadu vecumā<sup>22</sup>



No pārējiem nestandarta darba laiku strādājošajiem mērķgrupa savukārt pati atšķiras ar augstāku pirmo četrus Profesiju klasifikatora grupu amatu pieejamību, kas visdrīzāk skaidrojams ar vecumu (kur zemāks vecums uzskatāms drīzāk par priekšrocību, jo ar lielāku varbūtību nozīmē prasmju kopumu, kas darba tirgū vairāk pieprasīts) un dzimumu (mērķgrupā ir augstāks vīriešu īpatsvars). Tas varētu nozīmēt, ka mērķgrupa, no darba devēju ieinteresētības viedokļa piedāvāt tai specifiskus pakalpojumus, visdrīzāk šķeļama, velkot robežu aptuveni starp ceturto (kalpotāji) un piekto (pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki)

<sup>22</sup> Aprēķini veikti, balstoties CSP Darbaspēka apsekojumu datos par 2013.–2015.gadu (apkopots datu masīvs).

Profesiju klasifikatora grupu – pirmo četru grupu gadījumā darbinieku prasmes ir augstākas (pēc šo profesiju grupu definīcijas), kas var veicināt darba devēju ieinteresētību par šiem darbiniekiem rūpēties papildus, savukārt pārējo grupu gadījumā mērķgrupas dalībnieki visdrīzāk ir vieglāk aizvietojami ar cilvēkiem, kuriem specifiski bērnu aprūpes pakalpojumi nav nepieciešami.

## 2.2. Pētījuma eksperimentālās grupas sociāli demogrāfisks raksturojums un reprezentativitātes izvērtējums attiecībā pret ģenerālkopu

Šī apakšnodaļa veltīta iepriekš aprakstītās mērķgrupas, ko var nosacīti definēt kā pētījuma sākotnēji apzināto ģenerālkopu, salīdzinājumam ar eksperimentālo grupu, respektīvi, nosacīto izlasi no šīs nosacītās ģenerālkopas.

Par nosacītu ģenerālkopa un izlase šeit nosauktas tāpēc, ka praksē eksperimentālās grupas rekrutācija drīzāk uzskatāma par ģenerālkopas indikatora, kurš iepriekš nebija zināms – objektīvas nepieciešamība pēc pakalpojuma – precizēšanu un tādējādi arī pašas ģenerālkopas precizēšanu. Proti, situācijās, kad eksperimentālajā grupā kāds segments ir mazāk pārstāvēts nekā iepriekš aprakstītajā mērķgrupā, tad pie nosacījuma, ka vispār bijuši mēģinājumi tā augstāku pārstāvniecību panākt, tieši eksperimentālā grupa precīzāk raksturo objektīvo ģenerālkopu. Neveiksmīgi mēģinājumi panākt attiecīgā segmenta pārstāvniecību liecina par objektīvi pastāvošām atšķirībām starp sākotnēji definēto mērķgrupu un reālo ģenerālkopu. Tomēr principā iespējamās arī citas situācijas, kurās šīs atšķirības vērtējamas kā kļūda eksperimentālās grupas veidošanas procesā. Līdz ar to konstatējamās atšķirības vērtējamas individuāli, katrā situācijā precizējot, kādi pasākumi veltīti konkrētā segmenta rekrutēšanā un kādu rezultātu tas praksē devis.

Tāpat, analizējot eksperimentālo grupu, jānorāda uz atšķirībām starp projekta dalībniekiem līgumiskā izpratnē un eksperimentālās grupas dalībniekiem pētījuma izpratnē. Projekta ietvaros līgumi tika slēgti par katru bērnu, kamēr pētījums fokusējas uz viņu vecākiem – tā kā bērnu skaits objektīvi ir lielāks (vienam vecākam projektā var būt vairāki bērni turklāt atsevišķos gadījumos līgumi par katra uzraudzību var tikt slēgti pat ar dažādām auklēm), tad eksperimentālās grupas dalībnieku skaits ir mazāks par projektā definētajiem 150. To eksperimentālās grupas dalībnieku skaits, kuri iekļauti analīzē savukārt ir vēl mazāks, jo no analīzes izslēgti tie projekta dalībnieki, kas nav aizpildījuši nevienu derīgu pētījuma anketu. Principā tai vai citā kvalitātē to aizpildīja visi, izņemot vienu, tomēr vēl trīs gadījumos radās nopietnas problēmas datu precizēšanas procesā. Tādējādi analīzē nav iekļauti četri eksperimentālās grupas dalībnieki:

- viens no projekta dalībniekiem no "Rīgas Satiksmes" tieši anketēšanas rezultātā pārtrauca dalību projektā, motivējot to ar pārāk personiskiem un ar pakalpojumu nesaistītiem jautājumiem pētījuma instrumentārijā – pakalpojuma saņemšana bija tikko uzsākta;
- viens „Rimi” darbinieks drīz pēc projekta uzsākšanas pārtrauca darba attiecības – pētījuma anketa gan bija aizpildīta, taču ar būtiskām neprecizitātēm, un pētniekiem neizdevās motivēt šo cilvēku sniegt nepieciešamos precizējumus, lai anketa būtu izmantojama pētījumā;
- viena lidostas "Rīga" darbinieka aizpildītā anketa bija ļoti pavirša (acīmredzami nejaušas atbildes uz testa jautājumiem), bet centieni panākt, lai anketa tiktu aizpildīta

vēlreiz un kvalitatīvi (atšķirībā no citiem līdzīgiem gadījumiem, kad projekta dalībnieki to izdarīja) rezultātu nedeva, lai arī līdzdalība projektā pārtraukta netika;

- komunikācijas problēmu dēļ starp vienu no projektā iesaistīto pašvaldību koordinatori un pētniekiem par kādu projekta dalībnieku pētnieki uzzināja tikai tad, kad tas bija jau trešajā projekta fāzē – tā kā pakalpojums tika izmantots ļoti reti (līgums noslēgts ar bērnodārzu) un attiecīgais projekta dalībnieks jau grasījās pārtraukt līdzdalību, konkrētajā brīdī anketēšanai vairs jēgas nebija.

Jāņem vērā, ka pētnieku rīcībā nebija formālu instrumentu, kā panākt, lai projekta dalībnieki anketas aizpildītu – tas ir, līgums projekta dalībniekam neliedz saņemt pakalpojumu, neiesaistoties pētnieciskajās aktivitātēs, un vēlākajās pētījuma fāzēs to izmantojuši vēl citi pētījuma dalībnieki, kas gan pirmo anketu aizpildījuši, tādējādi ir iekļauti šajā analīzē. Tomēr nebūtu korekti to uzskatīt par projekta realizācijas nepilnību – ņemot vērā problēmas ar eksperimentālās grupas rekrutāciju projekta sākumposmā, pētniecisko aktivitāšu pienākumu neparedzēšana projekta līgumā kopumā uzskatāma drīzāk par pozitīvu faktoru (turklāt to paredzēšana vēl vairāk sarežģītu jau tā komplicēto līgumu, ņemot vērā, ka ne pētījuma pasūtītājs, ne izpildītājs tajā nav starp līgumslēdzējām pusēm). Šo apstākļu rezultātā eksperimentālā grupa sastāv no **138 projekta dalībniekiem** (tai skaitā 117 no Rīgas, 11 no Valmieras un 10 no Jelgavas) bet analīzē iekļauti **134 eksperimentālās grupas dalībnieki** (tai skaitā 115 no Rīgas, 10 no Valmieras un 9 no Jelgavas), un šis skaits nākamajās eksperimenta fāzēs var tikai samazināties, bet jauni projekta dalībnieki vairs netiks rekrutēti.

**Turpmākajā analīzē, referējot uz eksperimentālo grupu, ar to tiks saprasti tie 134 eksperimentālās grupas dalībnieki, no kuriem saņemta vismaz viena derīga pētījuma anketa.**

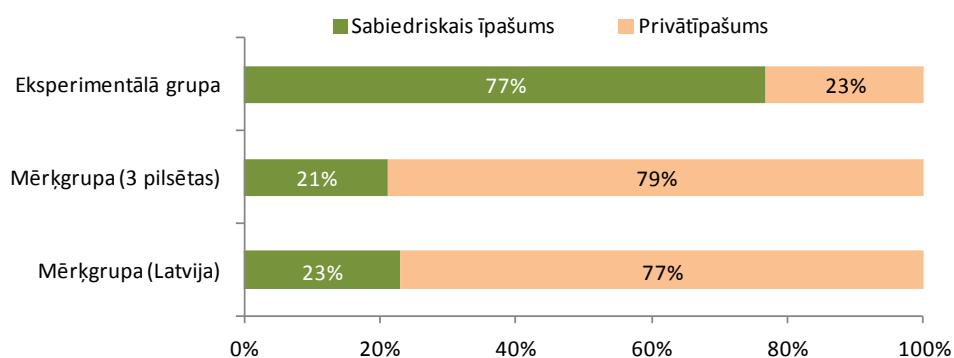
Dalībnieku rekrutācijā piemēroti salīdzinoši nedaudzi ierobežojoši faktori – netika pieļauta darbinieku rekrutācija no uzņēmumiem, kuri nodarbojas, piemēram, ar alkohola vai tabakas ražošanu, tāpat bija ierobežojumi attiecībā uz līgumattiecībām ar darba devēju, respektīvi, bija jābūt spēkā esošam darba līgumam starp darba devēju un darbinieku. Formāli priekšroka bija, piemēram, vecākiem, kuri audzina bērnus vieni, tomēr praksē šī priekšrocība netika piemērota, jo projekta gaitā nebija situācijas, kad potenciālajiem pētījuma dalībniekiem (kuri, teiksim, audzinātu bērnus kopā ar dzīvesbiedru) nāktos tāpēc atteikties līdzdalību projektā – projekta rezultātīvi rādītāji eksperimentālās grupas dalībnieku skaita ziņā tika sasniegti pakāpeniski un ne bez grūtībām. Rekrutācijas procesā tiešas iespējas bija ietekmēt tādas pazīmes kā uzņēmumu darbības sfēra, īpašuma forma, taču dzimumu, vecumu un līdzīgas pazīmes – tikai pastarpināti.

Vislielākās disproporcijas, turklāt attiecībā uz rādītāju, uz kuru rekrutācijas posmā bija tieša ietekme, konstatējamas attiecībā uz uzņēmumu īpašuma formu (sk. 2.12.attēlu) – nosacītajā mērķgrupā ir 21–23% sabiedriskā sektora uzņēmumu darbinieku, kamēr eksperimentālajā grupā – 77%.

Šīs atšķirības ir apzinātas darbības sekas un izriet no tā, ka sākotnējās ekspektācijas par privāto uzņēmēju gatavību piedalīties projektā (ar līdzfinansējumu vai bez tā) izrādījās nepamatotas – pozīcija bija atturīgāka, nogaidošāka, vai atklāti noraidošāka, nekā gaidīts.

Daļā gadījumu tas saistāms ar eksperimenta problēmas neapzināšanos neattiecināšanu uz sevi, daļā – ar skaidru apziņu, ka līdzdalība projektā konkrētā uzņēmuma gadījumā nevar būt ekonomiski izdevīga.

2.12.attēls. Eksperimentālās grupas nodarbinātība pēc uzņēmumam īpašuma formas, salīdzinot ar mērķgrupu (nestandarta darba laikā strādājošajiem ar bērniem 1-6 gadu vecumā)<sup>23</sup>



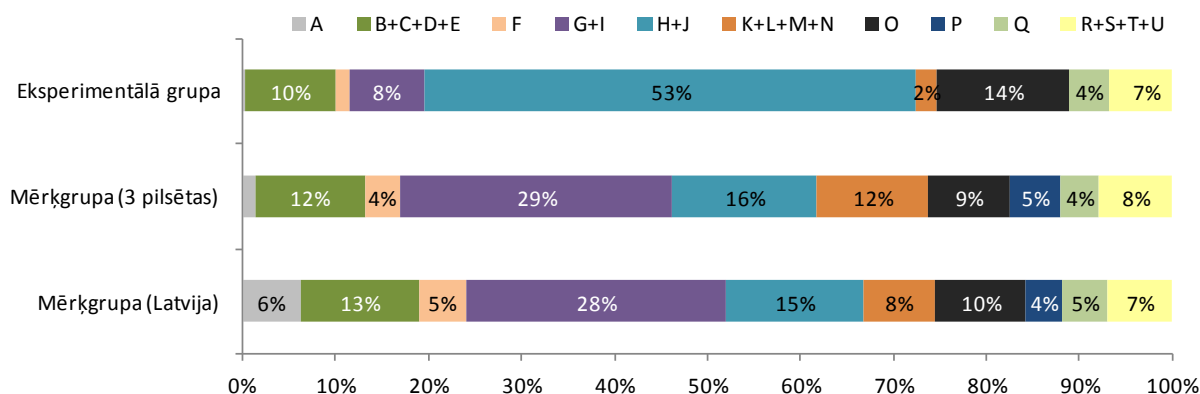
2.3.tabula. Eksperimentālajā grupā pārstāvētie uzņēmumi un iesaistītie dalībnieki, kas aizpildījuši izmantojamās anketas, dalījumā pa nodarbinātības sfērām

Sfēras	Uzņēmumi	Eksperimentālās grupas dalībnieku skaits
B+C+D+E	Valmieras stikla šķiedra	10
	PET Baltija	2
	CUBIES	1
F	Bromus	2
G+I	Lido	5
	Rimi	3
	Jelgavas augļi	1
	Aragats	1
	Kolonāde. Mūsu stāsti	1
H+J	Air Baltic	20
	Lidosta "Rīga"	18
	Rīgas Satiksme	16
	Latvijas gaisa satiksme	15
	LMT	2
K+L+M+N	ArtSmart	1
	Eko Studio	1
	Swedbank	1
O	VUGD	18
	Valsts policija	1
Q	NMPD	2
	Rīgas pašvaldības BJC	2
	Dzemdību nams	1
	Jelgavas slimnīca	1
R+S+T+U	Latvijas koncerti	4
	Jaunais Rīgas teātris	3
	Nacionālais teātris	2

<sup>23</sup> Aprēķini par mērķgrupu veikti, balstoties CSP Darbaspēka apsekojumu datos par 2013.–2015.gadu (apkopots datu masīvs).



2.13.attēls. Eksperimentālās grupas nodarbinātības sfēras, salīdzinot ar mērķgrupu (nestandarta darba laikā strādājošajiem ar bērniem 1-6 gadu vecumā)<sup>24</sup>



Līdz ar to tika rasts risinājums, vēršoties pie sabiedriskā sektora uzņēmumiem un iestādēm, kas tālāk var pārtapt vienā no eksperimenta rekomendācijām – projektā paredzētos pakalpojumus paredzēt kā vienu no sabiedriskajā sektorā piedāvātajiem labumiem darbiniekiem. Taču jebkurā gadījumā tas palīdzēja precizēt pētījuma ģenerālkopu, no tās izslēdzot lielu daļu privātā sektora uzņēmumos nodarbināto (iespējams, ka to darbinieki

<sup>24</sup> Aprēķini par mērķgrupu veikti, balstoties CSP Darbaspēka apsekojumu datos par 2013.–2015.gadu (apkopots datu masīvs). Nozaru klasifikācija atbilstoši NACE2 (nozaru apvienojums atbilstoši CSP izmantotajam situācijās, kad izlase ir nepietiekama katras nozares apskatīšanai atsevišķi):

A Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība
B leguves rūpniecība un karjeru izstrāde
C Apstrādes rūpniecība
D Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana
E Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija
F Būvniecība
G Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts
I Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi
H Transports un uzglabāšana
J Informācijas un komunikācijas pakalpojumi
K Finanšu un apdrošināšanas darbības
L Operācijas ar nekustamo īpašumu
M Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
N Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība
O Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana
P Izglītība
Q Veselība un sociālā aprūpe
R Māksla, izklaide un atpūta
S Citi pakalpojumi
T Mājsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājsaimniecībās
U Ārpusteritoriālo organizāciju un institūciju darbība

varētu būt ieinteresēti pakalpojuma saņemšanā, tomēr tas nav iespējams, kamēr pakalpojums ir saistāms ar nodarbinātību – nav pieļaujama situācija, kad valsts vai pašvaldība, sniedzot līdzfinansējumu, būtībā veicina nodarbinātību nestandarta darba laikā privātos uzņēmumos, bet uzņēmumi vienīgi gūst no tā labumu).

No tā, ka absolūtais vairums projekta eksperimentālajā grupā iesaistīto bija nodarbināti valsts vai pašvaldību uzņēmumos, izrietēja arī nodarbinātības sfēru sadalījums (sk. 2.13.attēlu) – tas nozīmēja nelielu O sektora (valsts pārvalde un aizsardzība, obligātā sociālā apdrošināšana) pārstāvniecības pieaugumu, salīdzinot ar sākotnēji identificēto mērķgrupu, savukārt H+J sektori (transports un uzglabāšana, informācijas un komunikācijas pakalpojumi) veido vairāk par pusi no eksperimentālās grupas. Detalizētāk šī situācija uzņēmumu līmenī atspoguļota 2.3.tabulā – redzam, ka ar 20 darbiniekiem šajā grupā pārstāvēta aviosabiedrība „Air Baltic”, ar 18 darbiniekiem lidosta „Rīga”, ar 16 darbiniekiem pašvaldības SIA „Rīgas Satiksme”, ar 15 valsts akciju sabiedrība Latvijas gaisa satiksme, bet 2 dalībnieki ir no telekomunikāciju uzņēmuma LMT (pēdējais, ņemot vērā akciju īpašnieku proporciju gan klasificēts kā privāts uzņēmums).

Savukārt disproporcionāli maz eksperimentālajā grupā ir pārstāvēs G+I sektors, tomēr bija pietiekami daudz centienu šo sfēru uzņēmumu pārstāvniecību panākt. Turklāt uzņēmumu personāldaļu līmenī tika saņemta pretimnākšana no abiem lielākajiem vairumtirdzniecības uzņēmumu tīkliem – Rimi un Maximas. Taču praksē eksperimentālās grupas rekrutācija no šiem uzņēmumiem bija izteikti neveiksmīga – no Rimi kopumā rekrutēti 3 dalībnieki, no kuriem 2 drīz pēc līdzdalības uzsākšanas projektā pārtrauca darba attiecības ar uzņēmumu un līdz ar to arī līgumu ar projektu, savukārt Maximas gadījumā tika sagatavots līgums par līdzdalību projektā ar vienu darbinieku, kurš galu galā tomēr neieradās pašvaldībā līgumu parakstīt, līdz ar to Maxima vēlāk no eksperimentālās grupas uzņēmuma tika pārkvalificēts par kontroles grupas uzņēmumu.

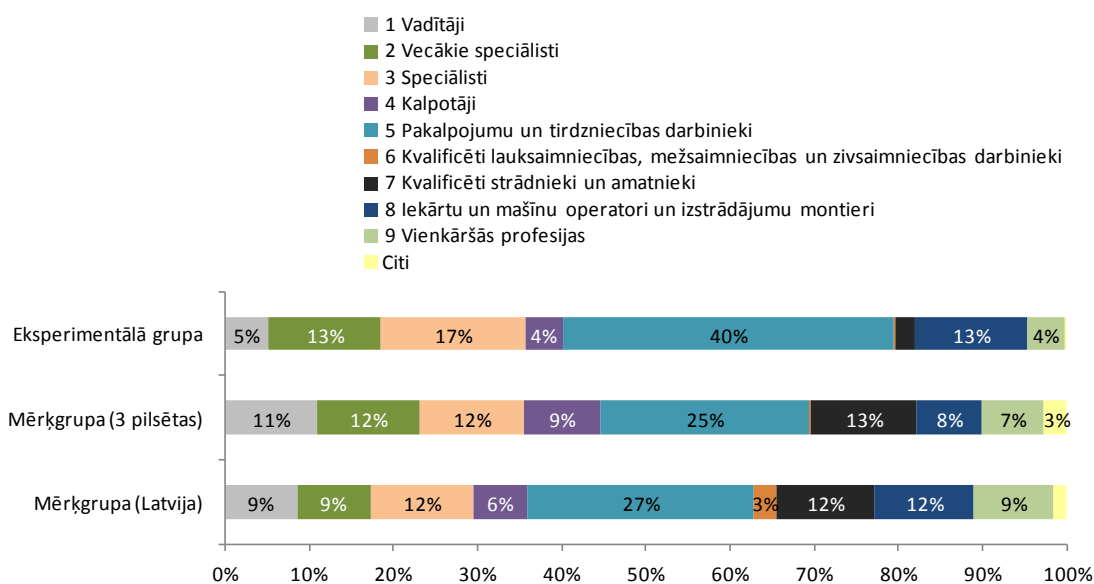
Retāk kā identificētajā mērķgrupā eksperimentālajā grupā pārstāvēti arī K+L+M+N sektori (finanšu un apdrošināšanas darbības, operācijas ar nekustamo īpašumu, profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi, kā arī administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība) un F sektors (būvniecība), bet vispār nav pārstāvēts P sektors (izglītība). Šajos gadījumos jāsaaka, ka aktivitātes šo sektoru uzņēmumu piesaistē ir bijušas mazāk izteiktas, kas saistāms ar faktu, ka nestandarta darba laiks tajās ir novirzīts uz sestdienām un vakariem, mazāk naktīm un svētdienām (sk. 2.2.tabulu), respektīvi, tas, salīdzinot ar darba laiku citos nodarbinātības sektoros, vismazāk atšķiras no standarta darba laika, tādējādi arī grūtības nodrošināt bērnu aprūpi šajos sektoros nodarbinātajiem kopumā varētu būt mazāk izteiktas.

Tagad pievērsīsimies atšķirībām pēc tām pazīmēm, kuras, rekrutējot eksperimentālo grupu, bija iespējams ņemt vērā vienīgi pastarpināti. Kā pirmo apskatīsim ieņemamos amatus (sk. 2.14.attēlu). Ievērojami augstāka nekā mērķgrupā ir 5.profesiju grupas (pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki) pārstāvniecība. Šī situācija veidojas uz lidostas drošības inspektoru, lidmašīnu stjuartu un ugunsdzēsēju–glābēju rēķina, kuri attiecināmi uz šo kategoriju (no 53 šīs grupas pārstāvjiem 15 ir lidostas drošības darbinieki, 14 stjuarti, bet 13 ugunsdzēsēji). Tādējādi šīs grupas plašākā pārstāvniecība saistāma ar lielu uzņēmumu iesaistīšanu, kas visi nodrošinājuši lielu projekta dalībnieku skaitu. Zināmā mērā šeit varam runāt par ģenerālkopas

precizēšanu, jo visi trīs uzņēmumi (lidosta „Rīga”, Air Baltic un VUGD) kopumā ir ieinteresēti projektā, un arī darbinieki, kas projektā piedalās, tāpat. Zināmā mērā tā tomēr ir sagādīšanās, jo vienošanās par līdždalību projektā tika noslēgta tieši ar uzņēmumiem, bet konkrētais darbinieku skaits un viņu profesiju grupas precizējās jau vēlāk.

Plašāk pārstāvētas ir arī 3.un 8.profesiju grupa, un arī šeit jārunā par atsevišķu uzņēmumu ietekmi – 3.grupa (speciālisti) visplašāk ir pārstāvēta ar Latvijas Gaisa satiksmes lidojumu vadības dispečeriem (15 no 23 šīs profesiju grupas pārstāvjiem eksperimentālajā grupā), bet 8.grupa (iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri) ar „Rīgas Satiksmes” transporta vadītājiem (no 18 šīs profesiju grupas pārstāvjiem 4 ir autobusu vadītāji, 4 trolejbusu vadītāji, bet 3 tramvaju vadītāji).

*2.14.attēls. Eksperimentālās grupas nodarbinātība pēc ieņemamajiem amatiem, salīdzinot ar mērķgrupu (nestandarta darba laikā strādājošajiem ar bērniem 1-6 gadu vecumā)<sup>25</sup>*

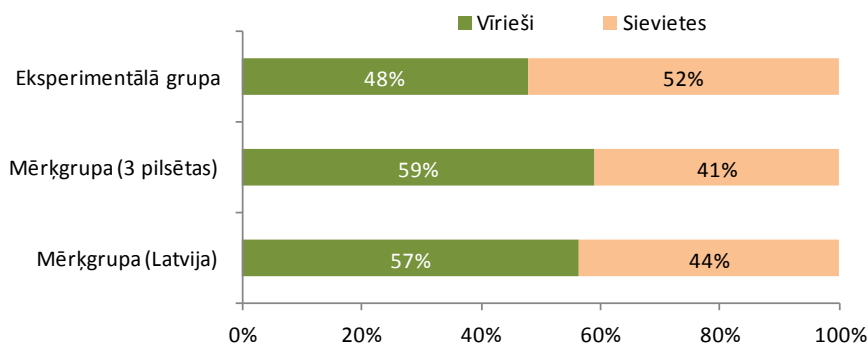


Neproporcionāli maz ir pārstāvēta 7.profesiju grupa (kvalificēti strādnieki un amatnieki), tomēr tas saistāms ar uzņēmumu loku, kas piedalās pētījumā – 7.grupa (ja skatām CSP Darbaspēka apsekojuma datus par 2013.–2015.gadu) ir izteikti – pie 60% no visām profesijām šajā nozarē – izplatīta būvniecībā (F), kas projekta eksperimentālajā grupā pārstāvēta tikai ar vienu uzņēmumu „Bromus”, turklāt „Bromus” pārstāvēts ar vadītāju (1.profesiju grupa) un būvdarbu vadītāju palīgu (3.profesiju grupa). Vēl šo grupu būtu iespējams rekrutēt ražošanas uzņēmumos (B+C+D+E sektori), taču arī no šiem uzņēmumiem (Valmieras Stikla šķiedra, PET Baltija un Cubies) pētījumā iekļauti vai nu kvalificētāki vai zemāk kvalificēti darbinieki. Jebkurā citā nozarē 7.profesiju grupas pārstāvēniecība mērķgrupā statistiski ir zem 9%, un to pētījumā pārstāv trīs darbinieki katrs no cita uzņēmuma – „Air Baltic” mehāniķis, Jaunā Rīgas teātra skatuves meistars un „Rīgas Satiksmes” ritošā sastāva atslēdznieks.

<sup>25</sup> Aprēķini par mērķgrupu veikti, balstoties CSP Darbaspēka apsekojumu datus par 2013.–2015.gadu (apkopots datu masīvs).

Visai specifiski secinājumi izdarāmi dzimumu pārstāvniecības kontekstā (sk.2.15.attēlu). Eksperimentālajā grupā abi dzimumi ir pārstāvēti gandrīz vienādā mērā, un arī nestandarta darba laiku strādājošo personu vidū kopumā šī proporcija no vienlīdzīgas ievērojami neatšķiras. Tomēr mūsu pieņemtajā mērķgrupā tā atšķiras, un, ja mēģinātu to reprezentēt, vīriešu proporcija būtu jābūt tuvu 60%. Praksē tā nav noticis, turklāt par spīti tam, ka eksperimentālajā grupā tieši G+I nozares (vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, automobiļu un motociklu remonts, izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi), kur sieviešu mērķgrupā ir ap 66%, ir pārstāvēta ievērojami retāk, nekā mērķgrupā kopumā. Tāpat nevar viennozīmīgi apgalvot, ka eksperimentālajā grupā masveidīgi būtu iekļauta kāda ļoti tipiska „sieviešu profesija” vai „sieviešu darbavieta”, ja vien par tādu neuzskata lidostas drošības dienesta darbiniekus (12 sievietes no 15 darbiniekiem) un lidmašīnu stjuartus (11 sievietes no 14 darbiniekiem) – drīzāk tomēr otrādi, jo starp 18 projektā iesaistītajiem VUGD darbiniekiem sieviešu nav.

*2.15.attēls. Eksperimentālās grupas dzimumstruktūra, salīdzinot ar mērķgrupu (nestandarta darba laikā strādājošajiem ar bērniem 1-6 gadu vecumā)<sup>26</sup>*



Tādējādi runa šajā gadījumā ir nevis par „sieviešu profesijām”, bet gan par tradīcijām attiecībā uz dzimumu lomu dalījumu ģimenēs. Virknei projektā iesaistīto vīriešu – īpaši VUGD un „Rīgas Satiksmē” strādājošo – kā projekta kontaktpersonas bija norādītas viņu dzīvesbiedres, un pētniekiem nācās šos projekta dalībniekus vairākkārt pārliecināt par to, ka pētījumu anketas tomēr jāaizpilda pašiem, jo sievas nevar pilnvērtīgi atbildēt par viņu apmierinātību ar darbu. Līdz ar to runa drīzāk ir par vīriešu zemāku ieinteresētību piedalīties projektā un tā sniegto ieguvumu nepietiekamu novērtēšanu no viņu puses (piemēram, brīdi, kad darba devējs informē par iespēju pieteikties).

Vēl kāds saistīts aspekts attiecas uz tādu grupu kā vecāki, kuri audzina bērnus vieni – kā iespējams pārliecināties 2.16.un 2.17. attēlā, tad, neatkarīgi no tā, kā mēs definējam šo grupu – vai kā vienīgos pieaugušos ģimenē, kurā ir bērni, vai kā personas ar bērniem, kas nedzīvo kopā ar laulāto vai partneri – eksperimentālajā grupā viņi ir pārstāvēti plašāk, nekā iepriekš apzinātajā mērķgrupā. Tomēr īpaši tas sakāms par pirmo definīcijas veidu – ja ar vecākiem, kuri audzina bērnus vieni, saprot vienīgos pieaugušos ģimenēs, kurās ir bērni, tad eksperimentālajā grupā viņu ir 14%, bet mērķgrupā (pilsētās) 7%. Un tas saistās ar projekta (sākumā iecerēto, bet vēlāk praktisko) lomu viņu dzīvē – vecākiem, kas audzina bērnus vieni,

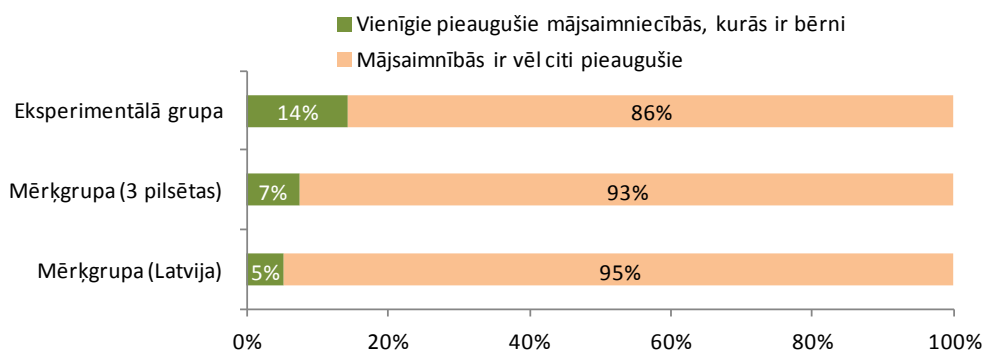
<sup>26</sup> Aprēķini par mērķgrupu veikti, balstoties CSP Darbaspēka apsekojumu datus par 2013.–2015.gadu (apkopots datu masīvs).

tas spēj sniegt daudz būtiskāku atspaidu, nekā pāriem (vismaz tādiem, kuros abi nestrādā nestandarta laiku), jo sniedz iespēju iegūt laika resursus darbam, kuru citādāk nebūtu.

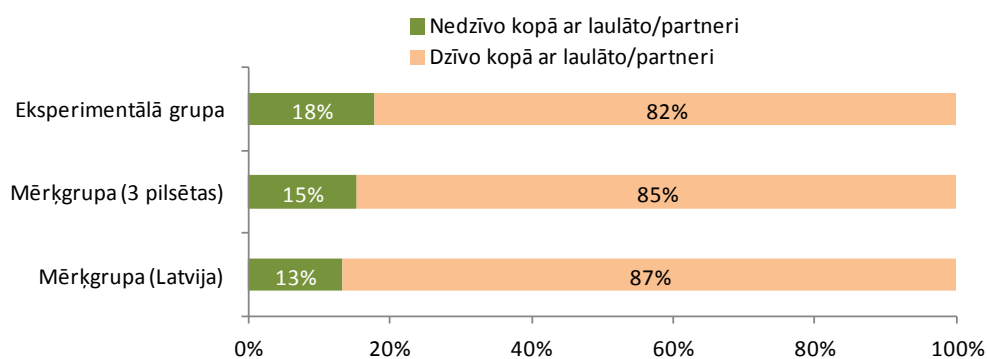
Dzimumu proporciju projekta eksperimentālajā grupā tas var ietekmēt tādējādi, ka starp vecākiem, kas audzina bērnus vieni, ir izteikts sieviešu pārsvars – no 24 pieaugušajiem eksperimentālas grupas dalībniekiem, kas nedzīvo kopā ar laulāto vai partneri (tai skaitā no 19 vienīgajiem pieaugušajiem ģimenē ar bērniem), tikai 2 ir vīrieši.

Visbeidzot apskatīsim tādas divas savstarpēji saistītas pazīmes kā vecums un bērnu skaits. 2.18.attēlā varam konstatēt, ka eksperimentālā grupa kopumā ir nedaudz jaunāka par sākotnēji identificēto mērķgrupu – 40 gadus veci un vecāki eksperimentālās grupas dalībnieki ir pārstāvēti tikai 15% gadījumu, kamēr mērķgrupā 3 projektā iekļautajās pilsētās viņu ir pie 22%. To savukārt kompensē vecumgrupa 30–34 gadi, kas eksperimentālajā grupā ir pārstāvēta plašāk.

2.16.attēls. Vienīgo ģimenes pieaugušo īpatsvars eksperimentālajā grupā, salīdzinot ar mērķgrupu (nestandarta darba laikā strādājošajiem ar bērniem 1-6 gadu vecumā)<sup>27</sup>



2.17.attēls. Vecāku, kas nedzīvo kopā ar laulāto vai partneri, īpatsvars eksperimentālajā grupā, salīdzinot ar mērķgrupu (nestandarta darba laikā strādājošajiem ar bērniem 1-6 gadu vecumā)<sup>28</sup>



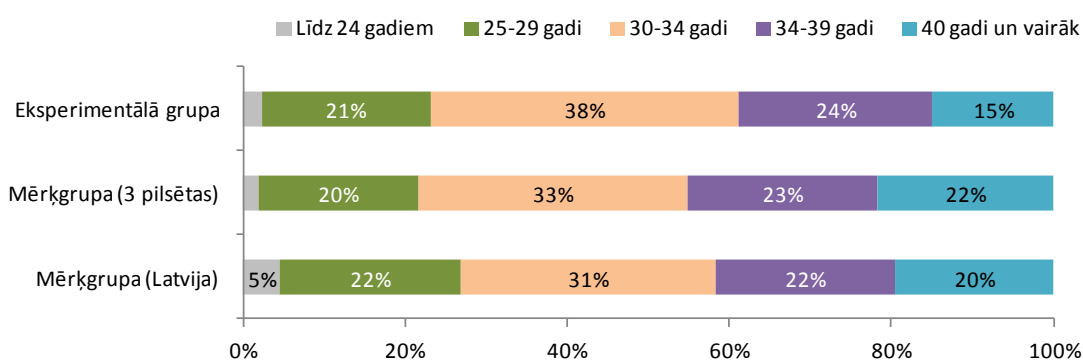
<sup>27</sup> Aprēķini par mērķgrupu veikti, balstoties CSP Darbaspēka apsekojumu datos par 2013.–2015.gadu (apkopots datu masīvs).

<sup>28</sup> Aprēķini par mērķgrupu veikti, balstoties CSP Darbaspēka apsekojumu datos par 2013.–2015.gadu (apkopots datu masīvs).

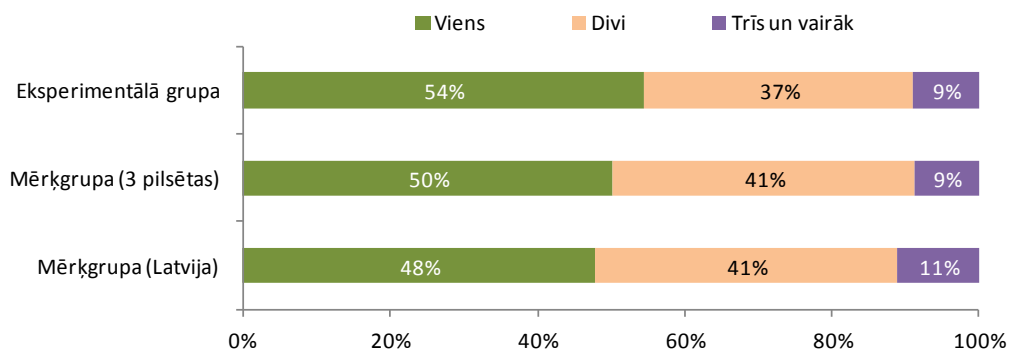
Šīs atšķirības nevar skaidrot ar specifisku nozaru pārstāvniecību, kurās vairāk būtu izplatīta šī „vidējā” mērķgrupas paaudze, bet mazāk „vecākā”. Var skaidrot ar 2., 5. un 8. profesiju grupas plašāku pārstāvniecību, kas kopumā vecuma ziņā mērķgrupā ir „vidējākas”.

Savukārt starp vecumu (vismaz tādās vecumgrupu robežās kā 2.18.attēlā skatītās) un aprūpējamo bērnu skaitu pastāv tieša sakarība – tā kā eksperimentālās grupas vecums ir zemāks, nekā mērķgrupā, arī aprūpējamo bērnu skaits ir zemāks – nākamie vienkārši vēl nav piedzimuši. Līdz ar to 2.19. attēlā varam novērot, ka eksperimentālajā grupā 54% no dalībniekiem šobrīd ir viens aprūpējams bērns, bet 37% divi, savukārt mērķgrupā (3 projektā iesaistītajās pilsētās) divus bērnu aprūpējošu nestandarta darba laiku strādājošu vecāku ir par 4% vairāk.

2.18.attēls. Eksperimentālās grupas vecumstruktūra, salīdzinot ar mērķgrupu (nestandarta darba laikā strādājošajiem ar bērniem 1-6 gadu vecumā)<sup>29</sup>



2.19.attēls. Eksperimentālās grupas nepilngadīgo bērnu skaits, salīdzinot ar mērķgrupu (nestandarta darba laikā strādājošajiem ar bērniem 1-6 gadu vecumā)<sup>30</sup>



Kopumā biežāka pakalpojuma orientēšana uz tādām personām, kurām ir viens bērns, uzskatāma par pozitīvu tendenci, jo var kalpot kā veicinošs faktors otrā bērna radīšanai (ņemot vērā, ka, radot otro bērnu, vecāki izvērtē to, cik pozitīva vai negatīva bijusi pieredze ar pirmo bērnu).

<sup>29</sup> Aprēķini par mērķgrupu veikti, balstoties CSP Darbaspēka apsekojumu datos par 2013.–2015.gadu (apkopots datu masīvs).

<sup>30</sup> Aprēķini par mērķgrupu veikti, balstoties CSP Darbaspēka apsekojumu datos par 2013.–2015.gadu (apkopots datu masīvs).

### 2.3. Pētījuma kontroles grupas sociāli demogrāfisks raksturojums un salīdzināšanas nosacījumi ar eksperimentālo grupu

Pētījuma kontroles grupas, kas rekrutēta paralēli eksperimentālajai grupai, uzdevums ir sniegt salīdzināšanas iespējas, lai mērītu projekta ietekmi. Eksperimentālā un kontroles grupa savā starpā var atšķirties pēc dažādiem parametriem, kurus visus eksperimenta gaitā nav iespējams ne novērot, ne izlīdzināt. Piemēram, uzņēmumu darbības sfēras un darbinieku profesijas ir tiešā veidā atkarīgas no pētījumā iesaistītajiem uzņēmumiem – pilnvērtīgu paritāti starp eksperimentālo un kontroles grupu nevar nodrošināt gan tāpēc, ka daļa uzņēmumu nevēlas piedalīties eksperimentā, gan tāpēc, ka daļa ir gatava piedalīties tikai eksperimentālajā vai tikai kontroles grupā. Atšķiras uzņēmējdarbības kultūra, piedāvātie labumi un to izmantošana, algu līmenis, nestandarta darba laika specifika, darbaspēka mainība un daudzi citi faktori. Jebkādi pieņēmumi par to, kuri faktori ir būtiskāki (un tādējādi tiem atlasē pievēršama lielāka uzmanība), bet kuri – mazāk būtiski (un tādējādi tos var neņemt vērā), ir tikai hipotētiski.

Tāpat jāņem vērā kontroles grupas rekrutācijas īpatnības – vispirms notika vienošanās uzņēmumu līmenī, turklāt uzņēmumiem kādu vērā ņemamu labumu no piedalīšanās projektā varēja piedāvāt vienīgi tad, ja dalībnieku skaits bija liels (vismaz 10) – proti, tad bija iespējams sniegt uzņēmumus interesējošās atbildes par viņu darbinieku situāciju. Sniegt šādu informāciju par mazāku dalībnieku skaitu nozīmētu nostādīt darbiniekus situācijā, kad viņu atbildes var būt identificējamās individuālā līmenī. Tādējādi vairumā gadījumu uzņēmumu līdzdalība projekta kontroles grupā bija viņu labās gribas izpausme, un ne tuvu ne visi uzņēmumi, kurus pētījuma kontroles grupā būtu nozīmīgi iesaistīt, piekrita šādai līdzdalībai.

Vairums uzņēmumu, pirms atbildes sniegšanas par līdzdalību kontroles grupā, konsultējās ar saviem darbiniekiem, un būtisks arguments te bija dāvanu kartes, ko pētnieki piedāvāja par katru aizpildīto anketu. Līdz ar to praksē kontroles grupas dalībnieki nereti tika rekrutēti, balstoties uz viņu vēlmi saņemt atlīdzību. Tādējādi pētnieku iespējas ietekmēt kontroles grupas dalībniekus tad, ja viņi ilgstoši neaizpildīja anketas vai aizpildīja tās nekvalitatīvi, aprobežojās ar dāvanu kartes izsniegšanu vai neizsniegšanu. Tā kā arī uzņēmumu ieinteresētība dažkārt bija zema, tas rezultējās situācijās, kad ar daļu personu sazināties nebija iespējams (dažos uzņēmumos saziņas grūtības bija arī ar pašiem uzņēmumu pārstāvjiem). Nereti tika konstatēts, ka darba devēju piedāvātie kandidāti neatbilst projekta nosacījumiem – strādā tikai standarta darba laikā, viņu bērni ir vecāki par noteikto robežu vai arī viņi nedzīvo ar tiem kopā.

Ņemot vērā augstākminēto, vienīgā pielietojamā metode eksperimentālās un kontroles grupas salīdzināšanai ir pieauguma izmaiņu (*difference in differences*) metode<sup>31</sup>, kas ļauj noteikt un izmērīt citu negaidītu ietekmējošo faktoru ietekmi uz eksperimenta gaitu, turklāt neparedz

---

<sup>31</sup> Sīkāk skatīt, piemēram, Cameron, A.C.; Trivedi, P.K. (2005) *Microeconometrics: Methods and Applications*. Cambridge University Press. Projekta kontekstā par to skatīt: Metodoloģija eksperimenta pirmās fāzes uzsākšanai. Projekta „Elastīga bērnu uzraudzības pakalpojuma nodrošināšana darbiniekiem, kas strādā nestandarta darba laiku” pētījuma veikšana. SIA „Projektu un kvalitātes vadība”, 2016.

nepieciešamību, ka eksperimentālās un kontroles grupai, eksperimentu uzsākot, jāatrodas identiskās starta pozīcijās (kas mūsu gadījumā, ņemot ļoti būtiskās grupu atšķirības, nav iespējams).

Tas, ko šī metode neparedz (un būtībā arī nevar paredzēt), ir jau iepriekšējā apakšnodalā minētā faktora – pakalpojuma nepieciešamības – attiecināmības noteikšana attiecībā uz kontroles grupu. Ja eksperimentālajā grupā to, ka pakalpojums lielākā vai mazākā mērā ir nepieciešams, apliecina projekta dalībnieka rīcība – viņš iesaistās eksperimentā un saņem pakalpojumu, tad kontroles grupā šādas iespējas nav. Līdz ar to pastāv iespēja, ka daļa kontroles grupas dalībnieku gan atbilst sākotnējai mērķgrupai, tomēr pēc būtības pakalpojuma saņemšanā nav ieinteresēti.

Lai to kontrolētu, pētījuma vēlāko mērījumu anketās ir paredzēts jautājums par to, vai tad, ja pakalpojums būtu pieejams, kontroles grupas dalībnieki to būtu izmantojuši. Tomēr jāapzinās, ka tas ir vienīgi ātri atbildams jautājums par hipotētisku iespēju – projektu uzsākot un rekrutējot eksperimentālo grupu, piemēram, „Rīgas Satiksmē” bija ievērojami lielāks potenciālo dalībnieku skaits, salīdzinot ar tiem, kas vēlāk patiešām izmantoja pakalpojumu, tāpēc pārāk šādām mirkļa atbildēm uzticēties nevarētu. Tāpat iespējama arī pretēja tendence – vairākos uzņēmumos, kas projektā piedalījās kopš tā uzsākšanas, bija dalībnieki, kas projektā iesaistījās tikai vēlāk, kad viņu kolēģi to jau bija aprobējuši un varēja apliecināt, ka nekas „bīstams” tas nav. Tādējādi secināms, ka precīzi nodalīt tos kontroles grupas dalībniekus, kam pakalpojums patiesībā nav nepieciešams un kuri to neizmantoja, nav iespējams – varam vienīgi veikt sociāli demogrāfisko un nodarbinātības indikatoru salīdzinājumu, lai pārliecinātos par to, kādā mērā šie indikatori eksperimentālajai un kontroles grupai sakrīt, bet, ja nesakrīt, tad cik lielas ir atšķirības un kādā virzienā, hipotētiski izvērtējot iespējamo ietekmi uz rezultātiem.

Kontroles grupa – t.i., kontroles grupas uzņēmumu dalībnieki, ar kuriem pētnieki kontaktējās vai centās kontaktēties, lai vienotos par anketas aizpildi – kopskaitā **veido 193 personas**. Šajā skaitā nav iekļauti tie 10 kontroles grupas uzņēmumu darbinieki, ar kuriem izdevās sazināties bet kuru situācija izrādījās nepiemērota, lai viņus iekļautu kontroles grupā (viņi nedzīvoja kopā ar bērniem, bērnu vecums bija lielāks par pieļaujamo, viņi bija nodarbināti tikai standarta darba laikā u.tml.). Ir ieskaitīti tie 38 darbinieki, kuru kontaktus viņu darba devēji pētniekiem sniedza, tomēr centieni ar šiem cilvēkiem sazināties izrādījās neveiksmīgi. Tā kā kāds no viņiem, iespējams, neatbilda atlases kritērijiem, reālā kontroles grupa var būt skaitā nedaudz zem norādītajiem 193 cilvēkiem.

No šiem 193 cilvēkiem izdevās sazināties ar 155 (sīkāku informāciju sk. 2.4.tabulā), taču 9 uzreiz norādīja, ka darbavietā, kura viņu kontaktus iedevusi, vairs nestrādā, savukārt 12 atteicās piedalīties pētījumā – daļā gadījumu viņi norādīja, ka nav sankcionējuši darba devēju kādam citam dot viņu kontaktus. Vēl 15 cilvēki no kontroles grupas uzņēmumiem anketu aizpildīt gan piekrita, taču to vai nu neizdarīja, vai izdarīja nekvalitatīvi (neaizpildīja līdz galam, sniedza nekorektas atbildes uz testu jautājumiem – piemēram, visas vienādas, u.tml.). Tādējādi korekti aizpildītas un pētījumā izmantotas anketas pētnieki saņēma no 119 kontroles grupas dalībniekiem (tai skaitā 106 no Rīgas, 7 no Valmieras un 6 no Jelgavas), un tās visas iekļautas tālākajā analīzē.



2.4.tabula. Informācija par kontroles grupas dalībnieku statusu saistībā ar pirmās pētījuma anketas aizpildi

	KONTROLES GRUPA						NEATTIECAS UZ KONTROLES GRUPU
	Aizpildīta kvalitatīva anketa	Solīja aizpildīt anketu, bet neaizpildīja vai aizpildīja nekvalitatīvi	Nevēlējās piedalīties	Aizgājuši no darba pirms anketas aizpildes	Nevarēja sazināties	KOPĀ	Neatbilda kritērijiem
P.Stradiņa slimnīca	22	1	4	0	3	30	0
Grifs AG	32	4	5	8	6	55	4
Jelgavas Pašvaldības policija	4	1	2	1	10	18	1
Valmieras Drāmas teātris	4	0	0	0	0	4	1
Vidzemes slimnīca	3	0	1	0	0	4	0
Latvijas Pasts	23	0	0	0	13	36	2
Runway	1	0	0	0	1	2	0
Baltijas Starptautiskā akadēmija	5	0	0	0	0	5	0
RISEBA	3	0	0	0	0	3	1
DHL	1	3	0	0	1	5	0
Maxima	14	2	0	0	4	20	0
Nacionālā bibliotēka	2	0	0	0	0	2	0
Sixt	1	0	0	0	0	1	0
SIVA	4	4	0	0	0	8	1
<b>KOPĀ</b>	<b>119</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>38</b>	<b>193</b>	<b>10</b>

**Turpmākajā analizē, referējot uz kontroles grupu, ar to tiks saprasti tie 119 kontroles grupas dalībnieki, no kuriem saņemta vismaz viena derīga pētījuma anketa.**

Projekta sākumposmā starp tiem eksperimentālās un kontroles grupas dalībniekiem, no kuriem bija saņemtas korektas anketas tika nodrošināta paritāte, kas galvenokārt balstījās ļoti augstajās dalībnieku rekrutācijas iespējās no diviem uzņēmumiem „Grifs AG” un P.Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcas. Anketas aizpildījušo kontroles grupas dalībnieku skaits tobrīd pat bija nedaudz lielāks. Kad 2017.gada sākumā eksperimenta pēdējā mēnesī masveidā tika iekļauti jauni eksperimentālās grupas uzņēmumu dalībnieki (tika iegūtas 67 jaunas korekti aizpildītas anketas), radās grūtības mēneša laikā nodrošināt nepieciešamo kontroles grupas dalībnieku skaitu (vispirmām kārtām problemātiski bija motivēt uzņēmumus – tika saņemti atteikumi no vairākiem lieliem uzņēmumiem; daži citu kontaktus sniedza, tomēr daudzi darbinieki izrādījās nesasniedzami, daļa neatbilstoši).

Salīdzinot kopējo kontroles un eksperimentālās grupas sastāvu (runājot par anketas korekti aizpildījušajiem), pirmkārt, kontroles grupā uzņēmumu skaits ir ievērojami mazāks, salīdzinot ar eksperimentālo grupu (14 pret 26 – sk. 2.3.tabulu), bet, otrkārt, grupas sastāvs lielākā mērā balstās uz atsevišķu izteikti pārstāvētu uzņēmumu dalībniekiem – kontroles grupā 76% no visiem dalībniekiem nodrošina tikai 4 pārstāvētākie uzņēmumi (Grifs AG, Latvijas Pasts, P.Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca un Maxima Latvija), kamēr eksperimentālajā grupā šādu pārstāvētības pakāpi nenodrošina pat 6 pārstāvētākie uzņēmumi (Air Baltic, VUGD,

Lidosta „Rīga”, Rīgas Satiksme, Latvijas Gaisa satiksme un Valmieras Stikla šķiedra) – kopā viņiem 72%.

*2.5.tabula. Kontroles grupā pārstāvētie uzņēmumi un iesaistītie dalībnieki dalījumā pa nodarbinātības sfērām*

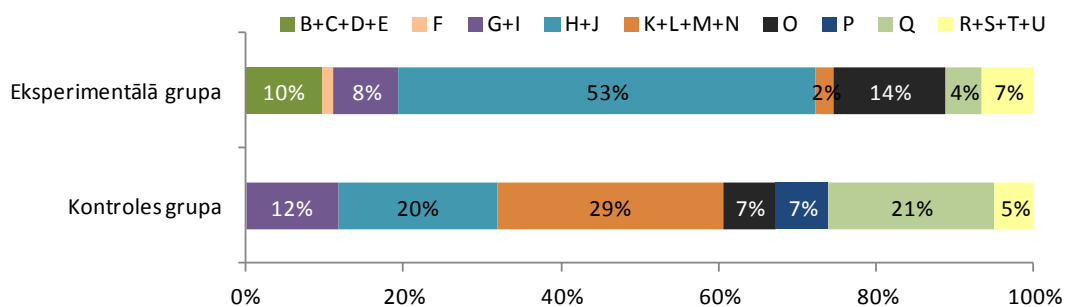
Sfēras	Uzņēmumi	Kontroles grupas dalībnieku skaits
G+I	Maxima	14
H+J	Latvijas Pasts	23
	DHL	1
K+L+M+N	Grifs AG	32
	Runway	1
	Sixt	1
O	Jelgavas Pašvaldības policija	4
	SIVA	4
P	Baltijas Starptautiskā akadēmija	5
	RISEBA	3
Q	P.Stradiņa slimnīca	22
	Vidzemes slimnīca	3
R+S+T+U	Valmieras Drāmas teātris	4
	Nacionālā bibliotēka	2

Šī situācija tiešā veidā atstāj ietekmi arī uz nozaru pārstāvniecību kontroles grupā (sk. 2.5. tabulu un 2.20.attēlu) – visi četri uzņēmumi, no kuriem kontroles grupā ir vismaz 14 dalībnieki, automātiski palielina arī attiecīgo nozaru īpatsvaru kontroles grupā, kamēr pārējās nozares ir pārstāvētas nedaudz. Rekrutācijas procesā bija maz iespēju nodrošināt savādāku pārstāvniecību, jo nevienam uzņēmumam, kurš būtu gatavs piedalīties kontroles grupā, atteikts netika, bet prioritāte, tad, ja uzņēmums bija ieinteresēts projektā vispār, bija dalībai eksperimentālajā grupā (visi četri jau minētie kontroles grupā pārstāvētākie uzņēmumi sākotnēji tika mēģināti rekrutēt dalībai eksperimentālajā grupā, tomēr dažādu iemeslu dēļ atteicās).

Tāds rekrutācijas mehānisms (sākotnēji eksperimentālajai grupai, taču, ja nepiekrīt, tad kontroles) ietver salīdzināmības riskus – šādi kontroles grupa var izveidoties tāda, kas vismaz darba devēju līmenī ir mazāk ieinteresēta pakalpojumā. Un, ja šī zemākā ieinteresētība saistāma arī ar zemāku darbinieku ieinteresētību, tad kontroles grupa var ievērojami atšķirties no eksperimentālās. Vismaz Maxima gadījumā, kas sākotnēji bija iekļauta eksperimentālajā grupā, bet kontroles grupā nonāca, jo neviens no uzrunātajiem darbiniekiem nebija gatavs slēgt līgumu, šāda situācija ir novērojama – to parādīja tieši kontroles grupas dalībnieku rekrutācijas process no uzņēmuma.

Jāsaka, ka visiem pārstāvētākajiem kontroles grupas uzņēmumiem kopīga ir tāda pazīme kā salīdzinoši zems atalgojums nestandarta darba laikā strādājošajiem (to pašu nevar sacīt par visiem pārstāvētākajiem eksperimentālās grupas uzņēmumiem). Viens no pētītiem pieņēmumiem ir tāds, ka, neatrisinot bāzes problēmas (atalgojums), ir problemātiski panākt pozitīvu efektu darbinieku stabilitātes nodrošināšanai ar elementiem (bērnu uzraudzības pakalpojumi), kas drīzāk kalpo kā papildinājums konkurētspējīgam atalgojumam – no šādas perspektīvas raugoties, jāpieņem, ka pakalpojums dalībniekiem varētu būt visnotaļ nepieciešams, tomēr tas, atsevišķi ņemts, nevarētu uzlabot viņu darba devēju konkurētspēju darba tirgū, neatrisinot algu jautājumu.

2.20.attēls. Kontroles grupas nodarbinātības sfēras, salīdzinot ar eksperimentālo grupu<sup>32</sup>



Ir rādītājs, kas varētu netieši liecināt tieši par zemāku kontroles grupas darbinieku ieinteresētību pakalpojumā, salīdzinot ar eksperimentālo grupu – tas ir bērnu vecums, kas atspoguļots 2.21.attēlā.

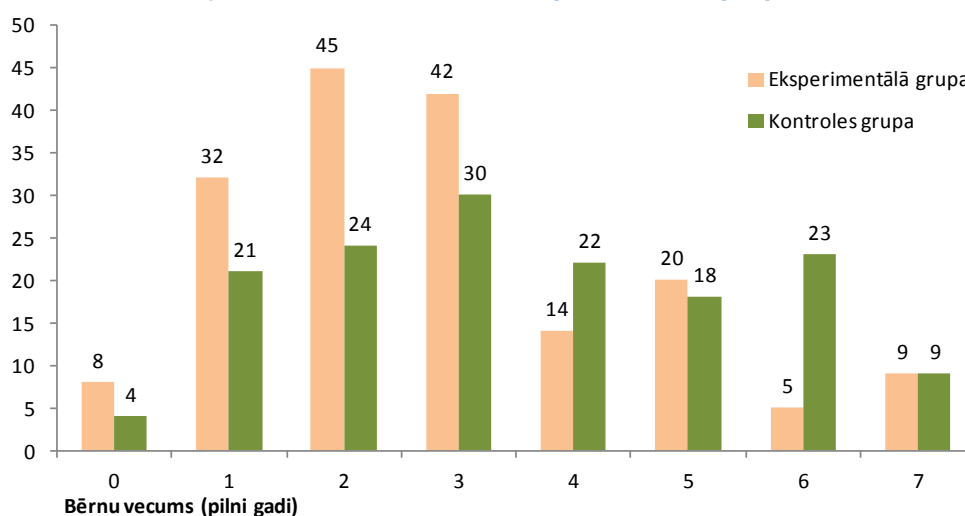
Novērojams, ka eksperimentālajā grupā ir dalībnieki ar kopumā jaunākiem bērniem. Un, ja zinām, ka ieinteresētība pakalpojumā biežāk ir situācijās, kad vēl nav atrastas alternatīvas bērnu aprūpes formas (respektīvi, parasti laikā, kad bērnam ir aptuveni 1,5 gadi vai nedaudz vairāk), savukārt vēlāk ar pakalpojumu jau nākas modificēt, mainīt vai pielāgot bērnu aprūpes

<sup>32</sup> Nozaru klasifikācija atbilstoša NACE2 (nozaru apvienojums atbilstoši CSP izmantotajam situācijās, kad izlase ir nepietiekama katras nozares apskatīšanai atsevišķi):

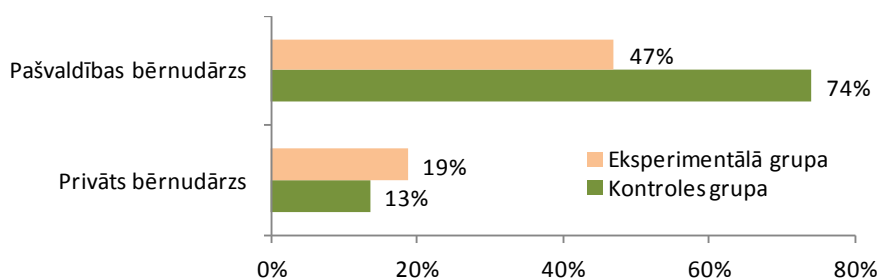
A Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība
B leguves rūpniecība un karjeru izstrāde
C Apstrādes rūpniecība
D Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana
E Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija
F Būvniecība
G Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts
I Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi
H Transports un uzglabāšana
J Informācijas un komunikācijas pakalpojumi
K Finanšu un apdrošināšanas darbības
L Operācijas ar nekustamo īpašumu
M Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
N Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība
O Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana
P Izglītība
Q Veselība un sociālā aprūpe
R Māksla, izklaide un atpūta
S Citi pakalpojumi
T Mājsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājsaimniecībās
U Ārpusteritoriālo organizāciju un institūciju darbība

modeļus, kas jau nostiprinājušies, vai arī pakalpojums vienkārši nav piemērots, tad jāpieņem, ka kontroles grupā projekta dalībnieku vidū interese par pakalpojumu un nepieciešamība pēc tā visdrīzāk ir zemāka, nekā eksperimentālajā grupā. To apstiprina arī 2.22.attēlā redzamais bērnodārza pieejamības salīdzinājums – redzam, ka kontroles grupas dalībniekiem bērnodārzs ir pieejams ievērojami biežāk (tiesa gan, jautājums ir uzdots par pieejamību visiem attiecīgo vecāku bērniem, tāpēc iespējama situācija, kad bērnodārzs ir pieejams, taču tikai vecākajiem bērniem – tomēr šis nosacījums vienlīdz attiecas kā uz eksperimentālo, tā uz kontroles grupu). Protams, šeit runājam par pakalpojumu, kas nestandarta darba laikā pieejams visai reti, tomēr, ja otrs vecāks strādā standarta laikā vai pat nestrādā vispār, tad ar to var būt pietiekami, lai nebūtu nepieciešamības pēc īpaša pakalpojuma tieši nestandarta darba laikā.

2.21.attēls. Kontroles grupas dalībnieku bērnu (līdz 7 gadu<sup>33</sup> vecumam ieskaitot) vecums, salīdzinot ar eksperimentālo grupu



2.22.attēls. Bērnodārzu pakalpojumu izmantošana pēdējo 6 mēnešu laikā kontroles un eksperimentālās grupas dalībnieku bērniem

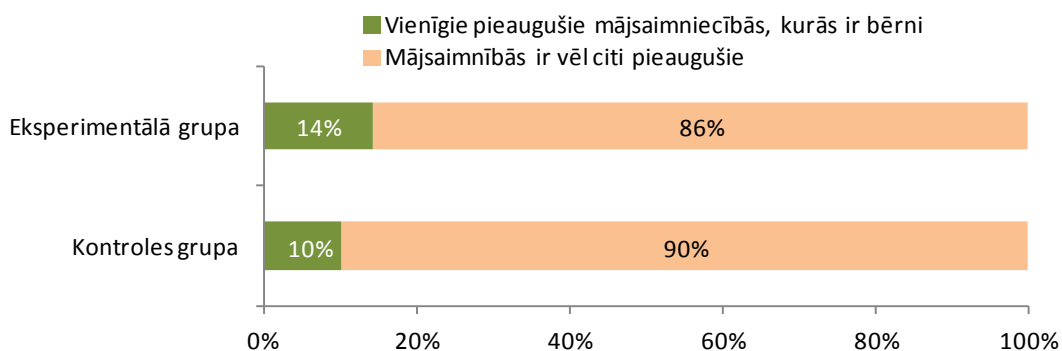


Ja atšķirības vajadzībā pēc pakalpojuma radīs problēmas grupu dinamikas salīdzināšanā, var nākties vēlākajā analīzes procesā kontroles grupu šķelt, cenšoties tās sastāvā identificēt tos, kuriem interese par pakalpojumu ir augstāka (no otras puses arī eksperimentālajā grupā nebūt ne visi izrāda ļoti augstu vajadzību pēc pakalpojuma – piemēram, Valmierā tas nereti gandrīz netiek izmantots).

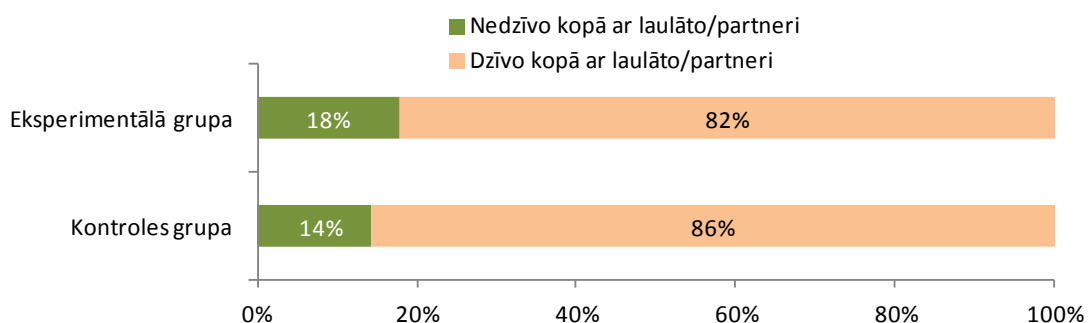
<sup>33</sup> Grafikā atspoguļotas ziņas arī par 7 gadus veciem bērniem, kas bija pētījuma dalībnieku ģimenēs (vecums brīdī, kad viņu vecāki uzsāka līdzdalību pētījumā), tomēr bez viņiem attiecīgajās ģimenēs bija arī jaunāki bērni.

Arī vecāku, kuri audzina bērnus vieni, īpatsvars (ko iepriekš raksturojām kā pazīmi, kas liecina par īpašu ieinteresētību projekta ietvaros piedāvātajā pakalpojumā) kontroles grupā ir zemāks, nekā eksperimentālajā – faktiski tas ir tuvāks mērķgrupā novērotajai proporcijai (sk. 2.23.un 2.24.attēlu).

*2.23.attēls. Vienīgo ģimenes pieaugušo īpatsvars kontroles grupā, salīdzinot ar eksperimentālo grupu*



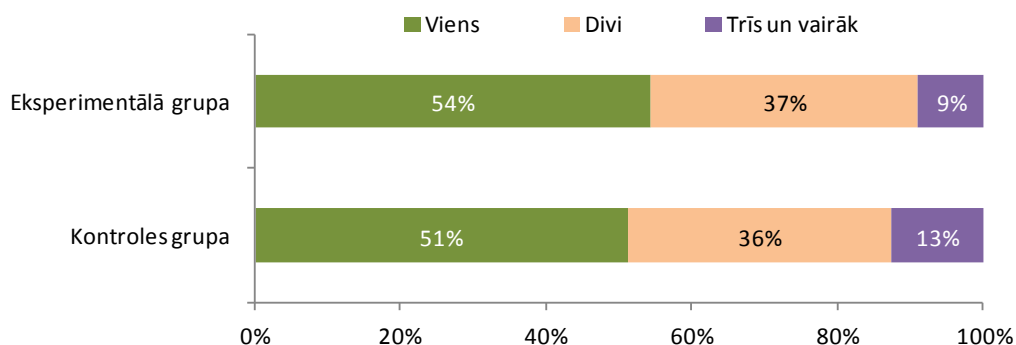
*2.24.attēls. Vecāku, kas nedzīvo kopā ar laulāto vai partneri, īpatsvars kontroles grupā, salīdzinot ar eksperimentālo grupu*



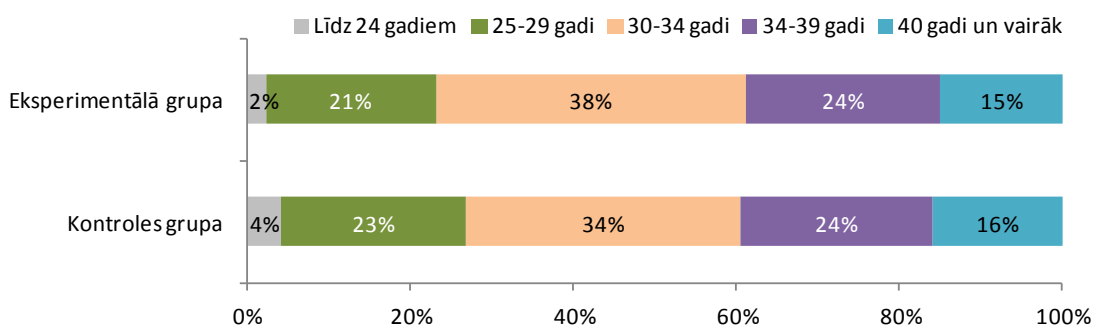
Šajā gadījumā jārunā par to, ka kontroles grupā tomēr ir rekrutēti drīzāk nejauši pārstāvji, kas atbilst mērķgrupas kritērijiem, kamēr tie papildus atlasē mehānismi, kas eksperimentālajā grupā atlasīja cilvēkus, kuriem pakalpojums tiešām ir nepieciešams, šeit nav izmantoti lemesls – nav veida, kā šīs pazīmes atbilstību varētu nodrošināt (nevarēja vispirms piedāvāt pakalpojumu, bet pēc tam, kad par to izrādīta interese, paziņot, ka konkrētais indivīds tomēr būs kontroles grupā). Līdz ar to šo faktu nepieciešams apzināties analīzes gaitā un iespēju robežās no tā abstrahēties, respektīvi, censties mazināt tā ietekmi.

Kontroles grupas atšķirības no eksperimentālās ir netipiskas, ja salīdzina nepilngadīgu bērnu skaitu (2.25.attēls) un dalībnieku vecumu (2.26.attēls) – respektīvi, kontroles grupa ir nedaudz jaunāka (biežāk pārstāvētas vecumgrupas līdz 29 gadiem, kamēr eksperimentālajā – 30–34 gadi), tomēr tai ir arī lielāks vidējais nepilngadīgo bērnu skaits, turklāt, kā jau tika minēts iepriekš – augstāks bērnu vidējais vecums.

2.25.attēls. Kontroles grupas dalībnieku nepilngadīgo bērnu skaits, salīdzinot ar eksperimentālo grupu



2.26.attēls. Kontroles grupas dalībnieku vecums, salīdzinot ar eksperimentālo grupu



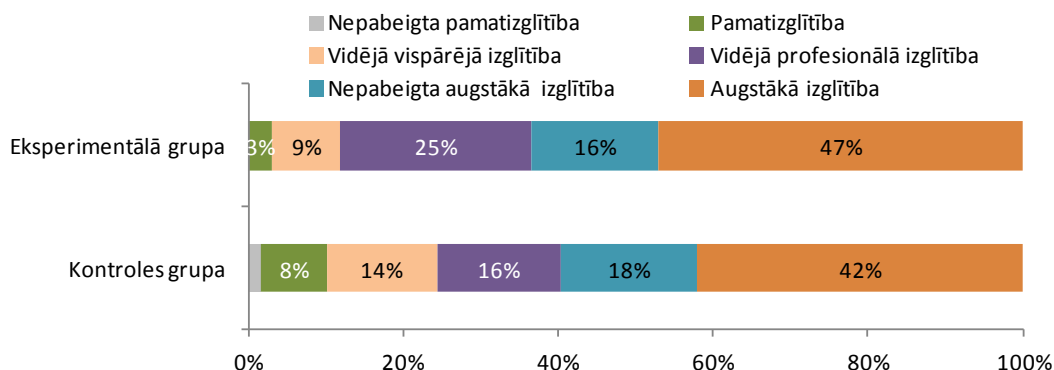
Skaidrojums tam ir izglītības līmeņu salīdzinājums (sk. 2.27.attēlu), jo vēlāks bērnu radīšanas vecums mūsdienās parasti saistās ar laiku, kas veltāms izglītībai, tādējādi zemāks izglītības līmenis liecina par augstāku iespējamību, ka bērni piedzims agrāk un to kopumā būs vairāk. Un tieši šī situācija vērojama arī kontroles grupā, salīdzinot ar eksperimentālo – ir augstāks īpatsvars personām ar pamatzglītību un vidējo vispārējo izglītību, bet pārstāvētas ir arī personas ar nepabeigtu pamatzglītību. Savukārt eksperimentālajā grupā biežāk ir personas ar vidējo profesionālo un augstāko izglītību, kas abas nodrošina labākas pozīcijas darba tirgū.

Tomēr izglītības līmeņu atšķirība starp eksperimentālo un kontroles grupu acīmredzamā veidā neatspoguļojas pārstāvēto profesiju grupu līmenī (sk.2.28.attēlu), jo kontroles grupā 27 no dalībniekiem ir vecāko speciālistu kategorijā. Taču nekādas pretrunas šeit nav – 42% no kontroles grupas pārstāvjiem ir augstākā izglītība, un absolūtais vairums no viņiem arī ir pārstāvēti kategorijā „vecākie speciālisti” (runa ir par ārstiem, medmāsām, augstskolu pasniedzējiem, aktieriem), savukārt kategorijā „kalpotāji” plaši pārstāvēti Latvijas Pasta darbinieki. Līdz ar to kontroles grupa, lai arī vidēji ir ar zemāku izglītības līmeni, praksē tomēr ir pietiekami diversificēta, lai būtu pārstāvēti dažādi profesiju tipi.

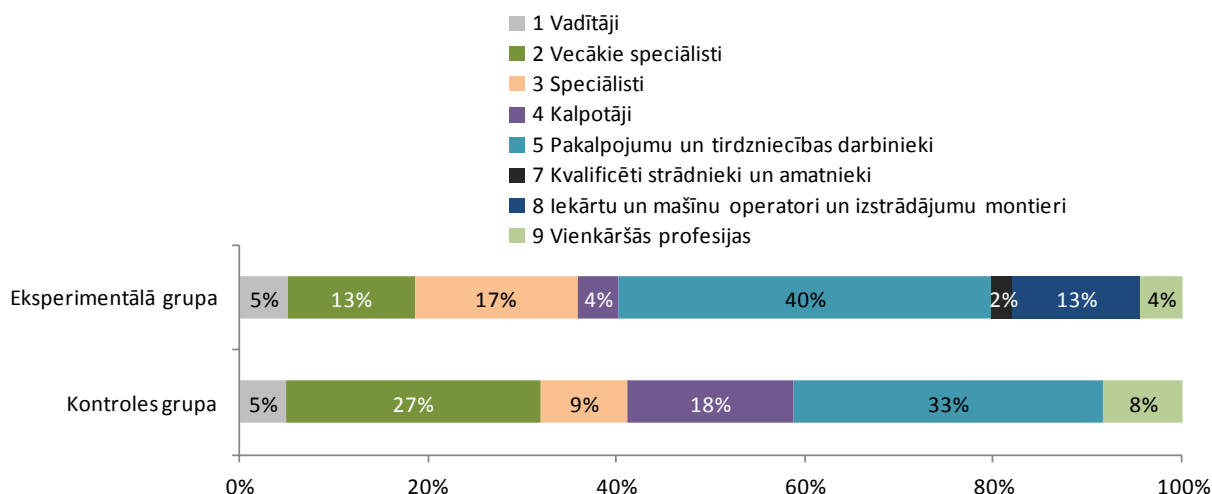
Grupa, kas veido ievērojamu daļu no eksperimentālās grupas, bet vispār nav pārstāvēta kontroles grupā, ir 8.profesiju grupa (iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri). Tas izriet no kontroles grupā pārstāvēto uzņēmumu specifikas – nav pārstāvēti B+C+D+E sektori (ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde, apstrādes rūpniecība, elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana, ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija) un F sektors (būvniecība), savukārt H+J sektori (transports un

uzglabāšana, informācijas un komunikācijas pakalpojumi) ir pārstāvēti ar Latvijas Pastu un DHL, kur darbinieki klasificējami 1., 2.vai 4.profesiju grupā.

2.27.attēls. Kontroles grupas dalībnieku izglītība, salīdzinot ar eksperimentālo grupu



2.28.attēls. Eksperimentālās grupas nodarbinātība pēc ieņemamajiem amatiem, salīdzinot ar mērķgrupu (nestandarta darba laikā strādājošajiem ar bērniem 1-6 gadu vecumā)

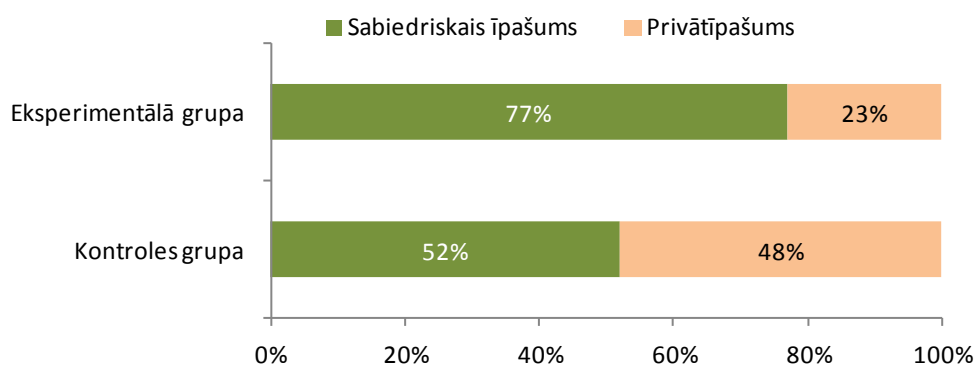


Kontroles grupā, salīdzinot ar eksperimentālo, ir plašāk pārstāvēti privātajā sektorā nodarbinātie (sk.2.29.attēlu), kas izriet no uzņēmumu rekrutācijas loģikas – prioritāri eksperimentālajā grupā piesaistīt ievērojamu privātā sektora uzņēmumu skaitu. Kad privātie uzņēmumu izrādījās noraidoši vai nogaidoši, viņu vietā tika rekrutēti sabiedriskā sektora uzņēmumi, taču daļa no tiem privātajiem uzņēmumiem, kas nepiekrita piedalīties eksperimentālajā grupā, piekrita piedalīties kontroles grupā – Grifs AG gadījumā tas bija uzņēmuma lēmums, bet Maximas gadījumā viņu nepiedalīšanās izrietēja no tā, ka neizdevās vienoties ar darbiniekiem (viņiem ziņa par to, ka par anketu aizpildi iespējams iegūt dāvanu kartes acīmredzot šķita uzticamāka, nekā ziņa, ka iespējams saņemt aukles pakalpojumus, par kuriem sākumā vispār nebūs jāpiemaksā, bet vēlāk – neliela daļa; pastāv arī cits skaidrojums – ka veikalu darbinieki informāciju par projektu uztvēra kā par vienu veselumu, neuztverot to, ka viņiem sākumā ir iespēja saņemt pakalpojumu par velti, bet vēlāk – kad nepieciešams līdzfinansējums – līgumu pārtraukt).

Arī attiecībā uz sabiedriskā un privātā īpašuma uzņēmumu pārstāvniecību konstatējams, ka kontroles grupa ir tuvāka sākotnēji identificētajai mērķgrupai, nekā eksperimentālā grupa,

tomēr, tāpat pastāv ievērojamas atšķirības, jo no mērķgrupas kopumā privāto uzņēmumu darbinieku īpatsvars ir ap 77–79% (sk.2.12.attēlu), kamēr kontroles grupā tikai 48%. Iemesls ir rekrutācijas procesa gaita – tiem sabiedriskā sektora uzņēmumiem, kas nepiekrīta piedalīties eksperimentālajā grupā, tika piedāvāta iespēja piedalīties kontroles grupā (un tas attiecas arī uz visplašāk kontroles grupā pārstāvētajiem – Latvijas Pastu un P.Stradiņa Klīnisko universitātes slimnīcu).

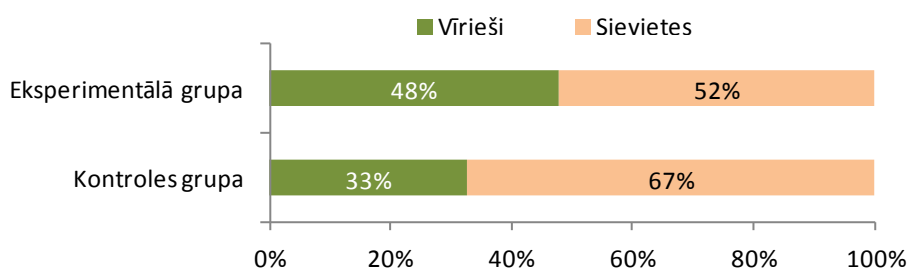
*2.29.attēls. Kontroles grupas nodarbinātība pēc uzņēmuma īpašuma formas, salīdzinot ar eksperimentālo grupu*



Visbeidzot apskatīsim kontroles grupas dzimumu proporcijas, un šajā gadījumā jāsaprot, ka situācija ir nedaudz paradoksāla. Sieviešu pārstāvētība ir izveidojusies tāda, kāda tā bez pētnieku korekcijām un papildus uzstādījumiem par vīriešu motivēšanu piedalīties parasti sociālos pētījumos veidojas – ap 2/3 respondentu ir sievietes (sk.2.30.attēlu). Tomēr, tā kā šis nav klasisks izlases veida pētījums, tad iemesli ir citi – tie saistās ar piesaistīto uzņēmumu izvēli, jo trīs no kontroles grupā visplašāk pārstāvētajos uzņēmumos ir augsts sieviešu īpatsvars:

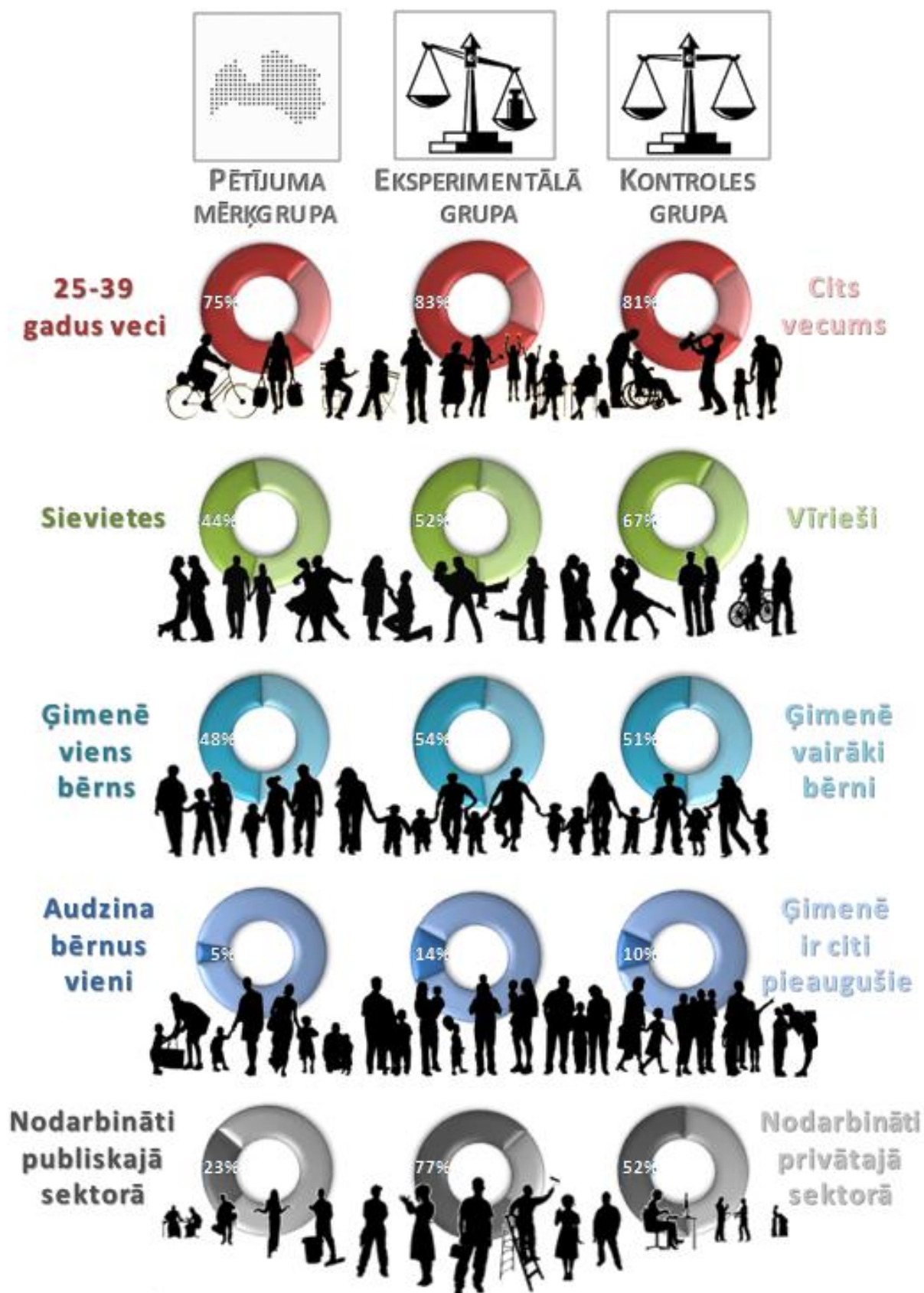
- Maximā no 14 dalībniekiem 13 ir sievietes;
- P.Stradiņa slimnīcā no 22 dalībniekiem 18 ir sievietes;
- Latvijas Pastā visas 23 kontroles grupas dalībnieces ir sievietes.

*2.30.attēls. Kontroles grupas dzimumstruktūra, salīdzinot ar eksperimentālo grupu*





2.31.attēls. Mērķgrupas, eksperimentālās un kontroles grupas nozīmīgāko parametru salīdzinājums



Grifs AG, kur no 32 kontroles grupas dalībniekiem 28 ir vīrieši, šo disporporciju izlīdzināt nespēj. Tādējādi, ja pēc virknes iepriekš apskatīto pazīmju kontroles grupa bija tuvāka sākumā definētajai mērķgrupai, nekā eksperimentālajai grupai, tad šeit situācija attiecībā pret mērķgrupu ir teju diametrāli pretēja – mērķgrupā vīriešu īpatsvars ir tuvs 60% (sk.2.15.attēlu), bet kontroles grupā – tuvu 30%. Paradokss, kas šādi izveidojies, slēpjas, tajā, ka jau iepriekš norādījām uz sieviešu augstāku ieinteresētību pakalpojumā, tādējādi tieši šāda disporporcija praksē var izrādīties pozitīvs faktors, kas eksperimentālo un kontroles grupu padara salīdzināmākas, ņemot vērā, ka pēc virknes citu pazīmju kontroles grupas pārstāvju ievērojami zemākā ieinteresētība pakalpojumā, salīdzinot ar eksperimentālo grupu, šaubas nerada.

Nodaļas noslēgumā pievienojam mērķgrupas, eksperimentālās un kontroles grupas nozīmīgāko parametru apkopojošu salīdzinājumu infografikas veidā (sk. 2.31.attēlu).

Rezumējot jānorāda, ka kontroles grupas zemāka ieinteresētība pakalpojumā var arī neizrādīties noteicošs faktors rezultātu izvērtējumā – kontroles grupa, kopumā ņemot, ir atskaites punkts jeb precīzāk atskaites vektors, attiecībā pret kuru tiek veikts mērījums. Tas, ka šis atskaites vektors ir ar pieņemamāku risinājumu bērnu pieskatīšanas pakalpojumam, bet mērāmais vektors (eksperimentālā grupa) ar mazāk pieņemamu risinājumu (vai vispār bez tā) pirms projekta uzsākšanas, bet ar līdzvērtīgāku, projektu uzsākot, var nozīmēt, ka situācijas projekta gaitā starp grupām tuvinās. Un, ja tā, tad pieauguma izmaiņu metode šo situāciju konstatēs un ļaus korekti interpretēt. Tādā gadījumā problemātiskākie varētu būt tie gadījumi, kad projekts eksperimentālās grupas dalībniekam uzsākts, uzreiz atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma (respektīvi, nav bijis šī pakalpojuma deprivācijas perioda, kas uzrādītos mērījumā), tomēr tādu gadījumu nav tik daudz, lai tie atstātu izšķirošu ietekmi uz rezultātu.

## 3. NODARBINĀTĪBA NESTANDARTA DARBA LAIKĀ

### 3.1. Nodarbinātība nestandarta darba laikā pētījuma dalībnieku vidū

Nodarbinātība nestandarta darba laikā tika mērīta tikai pētījuma sākumā, vaicājot pētījuma dalībniekiem par viņu:

- kopējo nostrādāto stundu skaitu nedēļā;
- nostrādāto stundu skaitu darbadienu vakaros (18:00–23:00) nedēļā;
- nostrādāto stundu skaitu darbadienu naktīs (23:00–8:00) nedēļā (šajā gadījumā tika arī precizētas tipiskākās nakts stundas, kad personas ir nodarbinātas);
- nostrādāto stundu skaitu brīvdienās mēnesī.

Šī mērījuma sistēma bija iecerēta precīzāka, salīdzinot ar CSP izmantoto<sup>34</sup>, tomēr praksē pētnieki saskārās ar neuzticamiem un pretrunīgiem pētījuma dalībnieku sniegtajiem datiem, kā rezultātā tika pieņemti lēmumi:

- minētos jautājumus pārvaicāt pie mazākajām aizdomām, ka sniegtie dati varētu būt ar būtiskām neprecizitātēm (tas praksē bieži nozīmēja lūgumu pētījuma dalībniekam izstāstīt sava darba grafika ciklu, ja tāds ir, vai atsūtīt grafiku, ja tas iespējams);
- šos jautājumus neizmantojot salīdzinošai analīzei ar vēlākajām pētījuma fāzēm, bet vienīgi klasifikācijai (un izmantot to sadalījumu, kāds iegūts, dalībniekiem pētījumā iesaistoties).

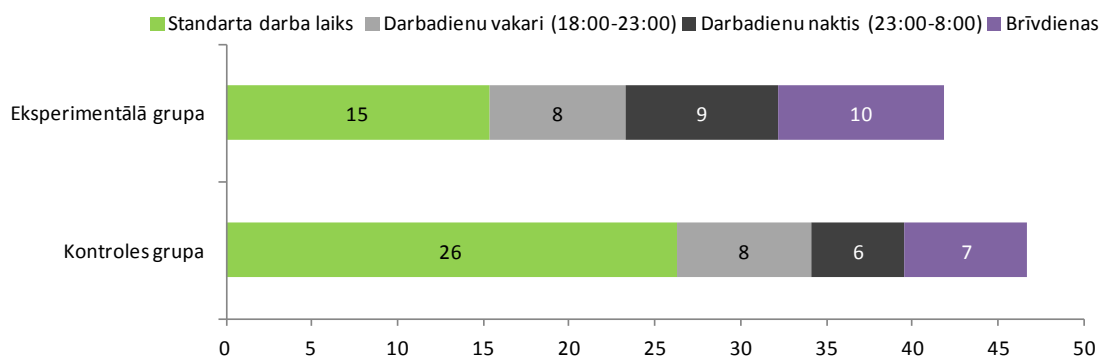
Darba grafikus nācās pārvaicāt absolūtajam vairumam pētījuma dalībnieku, kā rezultātā aprēķini parasti ir pētnieku pašu veikti. Šeit nācās saskarties ar problēmām attiecībā uz pusdienas laiku un citu pārtraukumu ieskaitīšanu vai neieskaitīšanu kopējā laikā – līdz ar to jāreķinās ar varbūtību, ka tālāk atspoguļotā informācija ietver nelielu skaitu „rezerves” stundu, kuras darba devējs neskaita kā darba stundas, lai arī darbinieks parasti atrodas darbavietā vai tās tuvumā un būtībā uztver kā laiku, ko pavadā darbā.

Ja salīdzinām kopējo darba laika struktūru eksperimentālajā un kontroles grupā (sk.3.1.attēlu), varam vērot, ka kontroles grupai kopumā raksturīgs lielāks nostrādāto stundu skaits, tomēr uz standarta darba laika rēķina. Savukārt nestandarta darba laika – vismaz naktīs un brīvdienās – eksperimentālajā grupā ir vairāk. Praksē gan šie ir vidējie rādītāji, kas īpaši kontroles grupas gadījumā aprēķināti no visai diversificētām sastāvdaļām, kuras nepieciešams apskatīt sīkāk un atsevišķi.

---

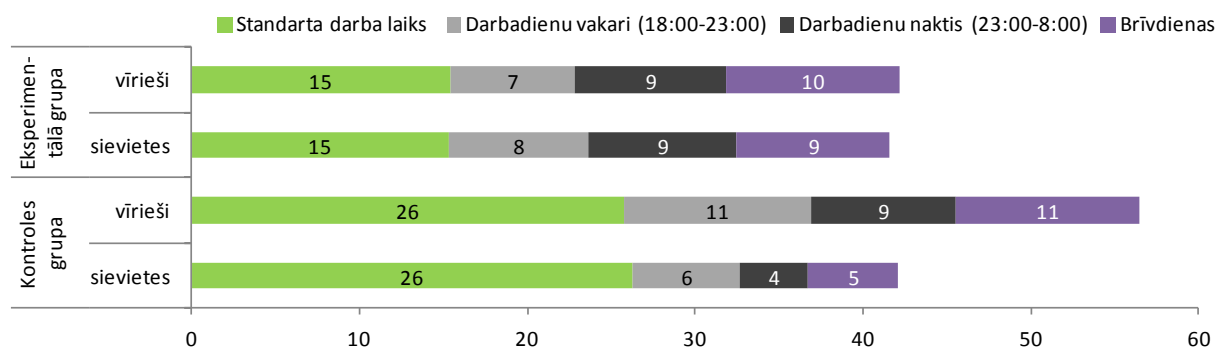
<sup>34</sup> CSP izmanto astoņu jautājumu bloku, kurā pirmie jautājumi ir attiecīgi par to, vai pēdējo 4 nedēļu laikā bijis darbs vakaros (18:00–22:00) vismaz 2 stundas, naktīs (22:00–6:00) vismaz 2 stundas, sestdienās un svētdienās (turklāt tikai tad, ja tas tiek oficiāli noformēts, nevis notiek pēc darba ņēmēja pašiniciatīvas), savukārt no šiem četriem jautājumiem izrietošie precīzē, vai darbs vakaros/naktīs bijis vismaz pusi no nostrādātā laika vai mazāk, kā arī, vai darbs sestdienās/svētdienās bijis vismaz 2 reizes pēdējo 4 nedēļu laikā. Šī metodoloģija neļauj veikt precīzus aprēķinus par nostrādāto nestandarta darba laiku, tomēr tai ir loģisks pamats – precīzāka informācija, ja tāda tiktu apkopota, būtu visai neuzticama – par to pētnieki pārliecinājās, mēģinot uzzināt precīzāku nostrādāto stundu skaitu.

3.1.attēls. Darba laika kopējais raksturojums (stundās nedēļā), salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu



Vispirmām kārtām, raksturojot kontroles grupas neviendabību, jāsaprot, ka tā ietver visai dažādus uzņēmumus, kas atšķiras, salīdzinot dzimumus (sk.3.2.attēlu). Redzam, ka pēc nostrādātā standarta darba laika kontroles grupas vīrieši un sievietes būtībā neatšķiras, taču vīriešiem ir ievērojami lielāks nostrādāto nestandarta stundu skaits (turklāt gan vakaros, gan naktīs, gan brīvdienās). Taču apzinoties, ka sievietes kontroles grupā lielā mērā raksturojamas kā Latvijas Pasta un lielveikalu tīkla „Maxima”, bet vīrieši – kā „Grifs AG” darbinieki, saprotam, ka Latvijas Pasta un lielveikalu tīkla nestandarta darba laika specifika strukturāli atšķiras no apsardzes uzņēmuma darba laika – tā ietver mazāku nestandarta stundu skaitu, kas vienā gadījumā (pastam) koncentrējas rītos, bet otrā gadījumā (lielveikaliem) – vakaros un brīvdienās. Apsardzes uzņēmumā savukārt biežākas ir diennakts maiņas, kā arī nakts darbs, turklāt raksturīgs lielāks nostrādāto stundu skaits, salīdzinot ar pastu vai lielveikaliem.

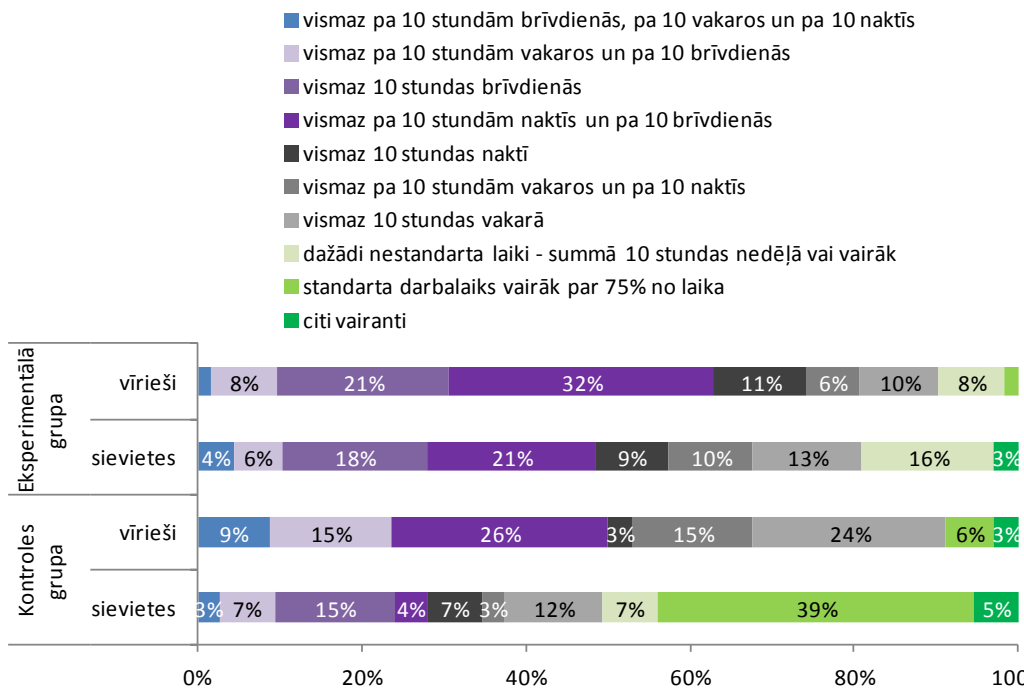
3.2.attēls. Darba laika kopējais raksturojums (stundās nedēļā), salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu dzimumu griezumā



Ja rekrutēto uzņēmumu darbinieku dzimumstruktūra mums pilnā mērā ļauj runāt par „sieviešu darbiem” un „vīriešu darbiem”, kā arī „sieviešu darbavietām” un „vīriešu darbavietām”, tad diez vai tomēr būtu realitātei atbilstoši tipoloģizēt „sieviešu nestandarta darba laikus” un „vīriešu nestandarta darba laikus”. Atšķirības, kas parādās kontroles grupā, šādi salīdzinot, drīzāk liecina par atšķirībām nostrādātā nestandarta laika apjomos, ne strukturā, turklāt eksperimentālajā grupā šīs atšķirības nav novērojamas.

Tomēr, ja veicam sīkāku darba laika tipoloģizēšanu, nevis vienkārši uzskaitām un summējam stundas (kur viena indivīda, kurš nestandarta laiku strādā daudz, nostrādātās stundas kompensē cita indivīda, kurš nestandarta darba laiku strādā ievērojami mazāk, nostrādātās), kontroles grupas iekšienē konstatējam ievērojamākas atšķirības (sk.3.3.attēlu).

3.3.attēls. Darba laika tipoloģija, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu dzimumu griezumā<sup>35</sup>



Tādu uzņēmumu kā Latvijas Pasts, lielveikalu tīkls „Maxima” vai augstskolu darba laiks, kas pamatā ir standarta, bet ietver arī nestandarta darba laika stundas un kur nodarbināta ievērojama daļa kontroles grupas sieviešu, atšķiras no darba laika, kādu konstatējam vairumam eksperimentālās grupas uzņēmumu, kā arī citiem kontroles grupas uzņēmumiem (īpaši tiem, kur galvenokārt nodarbināti vīrieši). Tādējādi 39% kontroles grupas sieviešu nestandarta laikā ir nodarbinātas mazāk par 25% no sava darba laika, kā arī viņām, salīdzinot ar citām grupām, ievērojami retāk raksturīgs darba laiks, kas kombinē nakts stundas un brīvdienas. Šo atšķirību, analizējot datus, ir būtiski apzināties, jo pie tāda darba laika var atšķirties ieinteresētība pakalpojumā (vai konkrētos tā veidos).

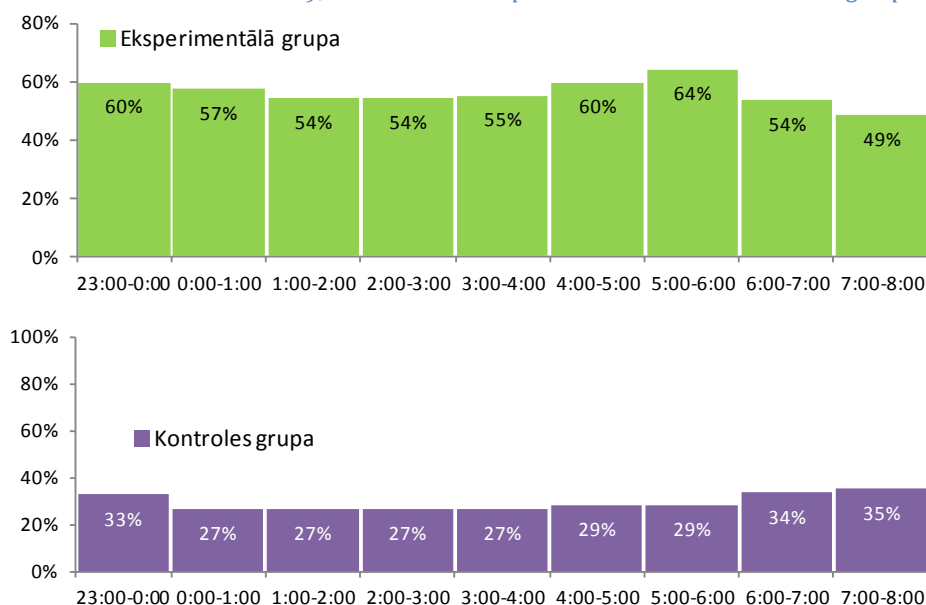
Jāapzinās gan, ka pētījuma anketās norādītās darba stundas cilvēkiem var arī nebūt vienīgās, jo vaicāts tika par darbavietu, no kuras cilvēki piedalās pētījumā. Ja viņi strādā vēl kādā darbavietā, tad tiek aizpildītas arī tās stundas, kuras, saskaņā ar šeit norādītajiem darba laikiem, būtu brīvākas. Pēc tā, vai uzņēmums, kas piedalās pētījumā, ir respondentu vienīgā

<sup>35</sup> Izveidoto darba laiku tipu precīzāks raksturojums ir šāds:

- nedēļā vismaz 10 stundas nakts darba, 10 stundas vakara darba un 10 stundas nakts darba;
- nedēļā vismaz 10 stundas brīvdienas darba un 10 stundas vakara darba, nakts darba mazāk vai nav;
- nedēļā vismaz 10 stundas brīvdienās, citi nestandarta darba laiki sastopami retāk vai nav;
- nedēļā vismaz 10 stundas brīvdienas darba un 10 stundas nakts darba, vakara darba mazāk vai nav;
- nedēļā vismaz 10 stundas nakts darba, citi nestandarta darba laiki retāk vai nav;
- nedēļā vismaz 10 stundas nakts darba un 10 stundas vakara darba, brīvdienas darba mazāk vai nav;
- nedēļā vismaz 10 stundas vakara darba, citi nestandarta darba laiki retāk vai nav;
- dažādi nestandarta laiki, vairāk par 25% no kopējā apjoma, summā vismaz 10 stundas nedēļā, bet nevienā atsevišķā nestandarta laika kategorijā tik daudz nav;
- standarta darba laiks vairāk par 75% no visa laika pie nosacījuma, ka ne naktīs, ne brīvdienās, ne vakaros nedēļā nav vairāk par 10 h darba laika;
- citi varianti (t.sk. nav pilnīgas informācijas) ar nelielu nestandarta stundu skaitu.

darbavieta, eksperimentālā un kontroles grupa, kā arī dzimumi ievērojami neatšķiras: citas darbavietas ir 18 eksperimentālās grupas dalībniekiem un 23 kontroles grupas dalībniekiem; citas darbavietas ir 21 vīrietim un 20 sievietēm. Tas, kas atšķiras, ir nostrādāto stundu skaits kontroles grupas vīriešiem (kopējais nevis nestandarta laikā) – ja pētījumā iekļautā darbavieta ir vienīgā, tad kontroles grupas vīrieši vidēji strādā 58 stundas nedēļā, bet, ja ir vēl cita darbavieta, tad pētījumā iekļautajā darbavietā – vidēji 53 stundas nedēļā (kontroles grupas sievietēm šie rādītāji ir attiecīgi 44 un 35 stundas, un kontroles grupas vīriešu norādītajam augstajam stundu skaitam nepietuvas arī eksperimentālās grupas sniegtās atbildes ne sievietēm, ne vīriešu vidū).

3.4.attēls. Nodarbinātība darbadienu nakts stundās (tipiskie nakts darba laiki), salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu<sup>36</sup>



Attiecībā uz nakts stundām pētījuma dalībniekiem tika lūgts konkretizēt, kādas tieši ir tipiskākās nakts stundas, kad viņi strādā. 3.4.attēlā atspoguļotajās atbildēs redzam, ka eksperimentālās grupas dalībnieki kopumā daudz biežāk norādījuši uz tipisku nakts darba laiku (un viņi arī daudz biežāk strādā naktīs), savukārt kontroles grupas nosauktais laiks pa stundām ir izlīdzinātāks.

Varam konstatēt, ka zināma robežšķirtne ir 6:00, kad daļā gadījumu darbs sākas, bet citos beidzas – daļa eksperimentālās grupas dalībnieku darbu uzsāk laikā no 4:00 līdz 5:00 vai no 5:00 līdz 6:00, savukārt citiem darba laiks ilgst līdz 6:00. Kontroles grupā savukārt daļai raksturīgi, ka nakts darbs sākas 6:00 vai arī beidzas pusnaktī.

Jāsecina, ka no šīs informācijas vien nebūs iespējams izstrādāt rekomendācijas, piemēram, bērnodārzu darba laika pagarināšanai – piemērotāka tam attiecībā uz eksperimentālo grupu ir informācija no aukļu atskaitēm, savukārt kontroles grupas atbildes liecina, ka tipiskus laikus, kuros nodrošinot bērnu uzraudzības pakalpojumus, varētu palīdzēt lielai nestandarta darba laiku strādājošo daļai, nevarēsīm norādīt – laiki sadalās visai vienmērīgi.

<sup>36</sup> Norādīta minimālā projekta dalībnieku daļa, kam šīs ir tipiskas nakts darba stundas – respektīvi, visi neatbildējušie kodēti kā tādi, kam šīs nav tipisks nakts darba laiks.

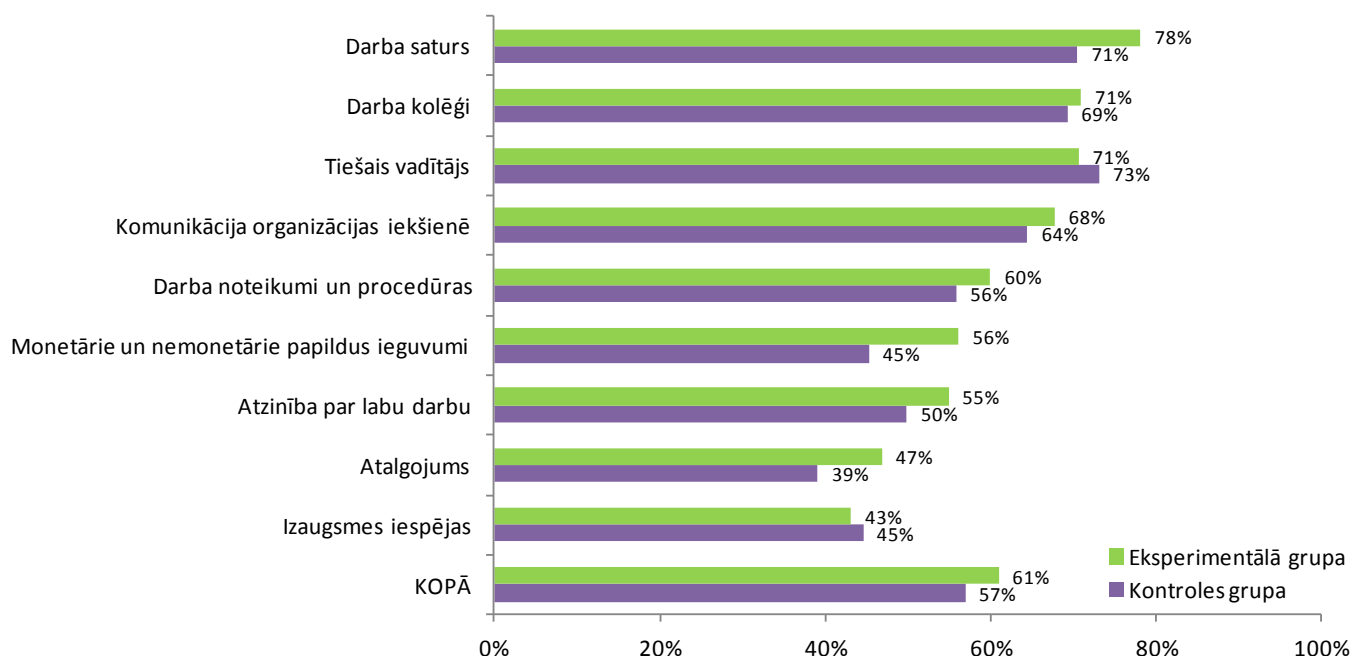
## 3.2. Apmierinātība ar darbu un no tās izrietošās rīcības un plāni

Lai mērītu projekta dalībnieku apmierinātību ar darbu, tika izmantots Pola Spektora apmierinātības ar darbu tests (JSS)<sup>37</sup>, kas, lai arī Latvijā agrāk ir izmantots, tika adaptēts projekta vajadzībām. Adaptācija ietvēra latviešu un krievu versiju salīdzināmības nodrošināšanu, kā arī kvalitatīvāku latviešu valodas tulkojumu, salīdzinot ar līdz šim pielietoto). JSS testā ir 36 apgalvojumi (visiem tiem ir vienāds svars), kuri vērsti uz 9 raksturlielumiem (4 apgalvojumi katram raksturlielumam):

- atalgojums;
- izaugsmes iespējas;
- tiešais vadītājs;
- monetārie un nemonetārie papildus ieguvumi;
- atzinība par labu darbu;
- darba noteikumi un procedūras;
- darba kolēģi;
- darba saturs;
- komunikācija organizācijas iekšienē.

Testā tiek izmantota 6 punktu skala, tādējādi minimālais punktu skaits vienā raksturlielumā ir 4, bet maksimālais – 24, tomēr šeit rezultāti vienkāršības labad atspoguļoti procentos no iespējamā maksimuma (t.i., 24 punkti vienā skalā dod 100%, bet 4 punkti – 0%).

### 3.5.attēls. Spektora apmierinātības ar darbu testa rezultāti, salīdzinot eksperimentālās un kontroles grupas sniegtās atbildes



<sup>37</sup> Job Satisfaction Survey, JSS Page. <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jsspag.html>

Testa rezultāti (sk.3.5.attēlu) parāda, ka augstāka apmierinātība ir ar darba saturu kā tādu un cilvēcisko saskarsmi darba veikšanas procesā (kolēģi, vadītāji, komunikācija). Turklāt šajos gadījumos sniegtās atbildes ir arī viendabīgākas (ar zemāku standartnovirzi<sup>38</sup>).

Arī padziļinātajās Intervijās, runājot ar pētījuma dalībniekiem par viņu apmierinātību ar darbu, parasti tika norādīts, ka darbs patīk, tomēr tas nav piemērots vecākiem ar maziem bērniem. Līdz ar to apmierinātība ar darbu tiek tiešā mērā kontekstualizēta ar dzīves jomām, kuras JSS tests nemēra.

Kritiskāki darbinieki ir pret to, ko viņi par savu darbu saņem (turklāt pret atalgojumu kritiskāki, nekā pret cita veida atzinībām un ieguvumiem), taču šeit atbildes jau ir savstarpēji atšķirīgākas dažādu pētījuma dalībnieku vidū, turklāt lielākas atšķirības (augstāka standartnovirze nekā skalām, kas mēra darba saturu un cilvēcisko saskarsmi) konstatējama gan eksperimentālās grupas dalībnieku starpā, gan kontroles grupas dalībnieku atbilžu starpā.

Līdzīgi arī padziļinātajās intervijās tika pausta kritiska attieksme par saņemto atalgojumu, ko daļa saredzēja kā galveno cēloni darbaspēka mainībai.

Viskritiskākā attieksme pētījuma dalībnieku vidū ir pret izaugsmes iespējām, tomēr arī šeit atbildes ir neviendabīgas – tās ir atkarīgas ne tikai no darba devējiem, bet no konkrētām pozīcijām uzņēmumos. Izmantojot kvalitatīvās metodes, to, ka šī problēma ir viena no būtiskākajām, pētnieki nekonstatēja – darbinieki, kas varēja izstāstīt par savu izaugsmi uzņēmumā, pauda, ka ir apmierināti ar savu darbu un saskatīja arī izaugsmes perspektīvu nākotnē.

Ja salīdzinām eksperimentālās un kontroles grupas atbildes JSS testā, secināms, ka kopumā apmierinātība ar darbu eksperimentālās grupas dalībnieku vidū ir augstāka<sup>39</sup> – rezultāti ir augstāki visās skalās, izņemot divas – tiešā vadītāja novērtējumā un izaugsmes iespēju novērtējumā. Tomēr abos šajos gadījumos atšķirības ir nebūtiskas<sup>40</sup>. Savukārt statistiski būtiskākas atšķirības, kur eksperimentālā grupa sniegusi augstākus novērtējumus, konstatējam atalgojuma, darba satura, kā arī monetāro un papildus ieguvumu ziņā<sup>41</sup>. Ar zemāku varbūtību<sup>42</sup> statistiski būtiskas atšķirības ir novērojamas arī skalās „atzinība par labu darbu” un „darba noteikumi un procedūras” – visur par labu eksperimentālajai grupai.

Vērtējot atalgojumu, šajos trīs apgalvojumos novērtējuma atšķirība bijusi 9–10% robežās no maksimāli iespējamajās, kontroles grupai atalgojumu atzīstot par mazāk apmierinošu:

- Uzskatu, ka par savu darbu saņemu atbilstošu atalgojumu;
- Man algas pielikumu nav, vai arī tie ir pārāk niecīgi vai reti;
- Kad iedomājos par savu algu, jūtos nenovērtēts šajā uzņēmumā.

---

<sup>38</sup> Sk.P1.tabulu pielikumā.

<sup>39</sup> Nulles hipotēze t-testā pie 99% varbūtības kopējiem testa rezultātiem, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu, neapstiprinās.

<sup>40</sup> Nulles hipotēze t-testā, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu, abām skalām apstiprinās pie 95% varbūtības.

<sup>41</sup> Nulles hipotēze t-testā pie 99% varbūtības, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu, nevienai no šīm skalām neapstiprinās.

<sup>42</sup> Nulles hipotēze t-testā pie 95% varbūtības, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu, šīm skalām neapstiprinās, taču apstiprinās pie 99% varbūtības.



Savukārt vērtējot darba saturu, novērtējuma atšķirība bijusi 9–12% robežās no maksimāli iespējamajās šādos divos apgalvojumos, kontroles grupai darba saturu atzīstot par mazāk apmierinošu:

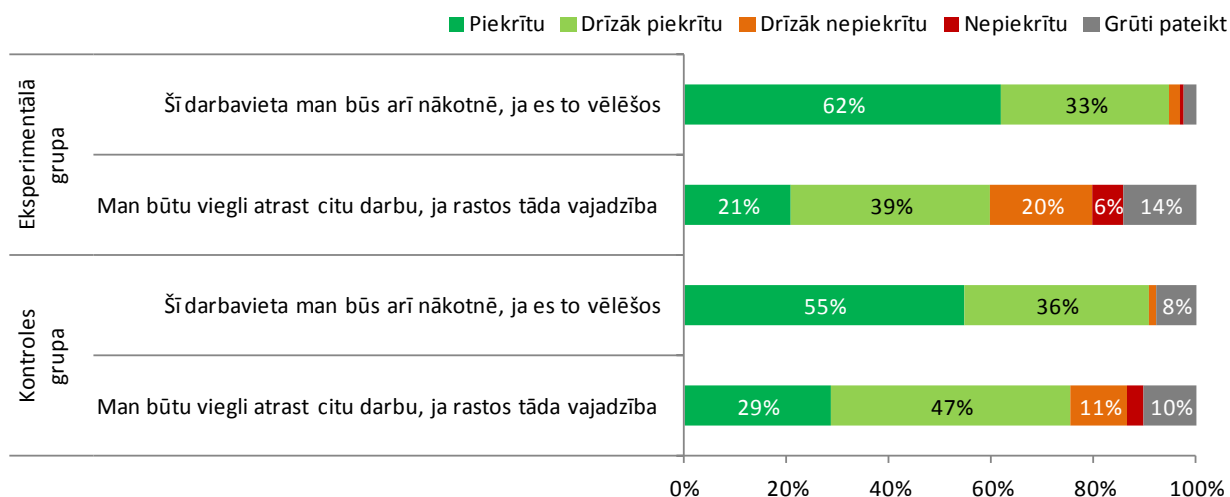
- Dažreiz man šķiet, ka manam darbam nav jēgas;
- Es jūtos lepns, darot savu darbu.

Tomēr vislielākās atšķirības ir vērojamas skalā „monetārie un nemonetārie papildus ieguvumi”, un tieši šī ir skala, kurai eksperimenta kontekstā jau sākotnēji bija plānots pievērst īpašu uzmanību – trīs apgalvojumos novērtējuma atšķirība bijusi 11–14% robežās no maksimāli iespējamajās, kontroles grupai šos ieguvumus atzīstot par mazāk apmierinošiem. Runa ir par šiem apgalvojumiem:

- Saņemtie papildus labumi nav sliktāki kā vairumā citu uzņēmumu;
- Papildus labumu piedāvājums mūsu uzņēmumā mums ir taisnīgs;
- Mēs nesaņemam papildus labumus, kas mums pienāktos.

Šeit jāizsaka aizdomas, ka tāds rezultāts – lielākās atšķirības tieši papildus ieguvumu novērtējumā par labu eksperimentālajai grupai – var būt saistīts ar kontroles grupas rekrutācijas specifiku – tajā nereti nonāca uzņēmumi, kas nebija gatavi piedalīties eksperimentālajā grupā. Projekta ietvaros sniegtais pakalpojums savā būtībā ir papildus ieguvums. Respektīvi, izlases veidošanas pamatā izmantota pazīme, kas tiek mērīta rezultātā – vienā grupā iekļauti uzņēmumi, kas šos labumus piedāvā biežāk, otrā – kas retāk. Tāda prakse eksperimentālās un kontroles grupas rekrutācijā noteikti nav vērtējama kā apsveicama, tomēr pieaugumu izmaiņu mērīšana ir instruments, kā no tā var censties abstrahēties.

### 3.6.attēls. Apgalvojumu, kas raksturo darbavietu stabilitātes sajūtu, novērtējums, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu

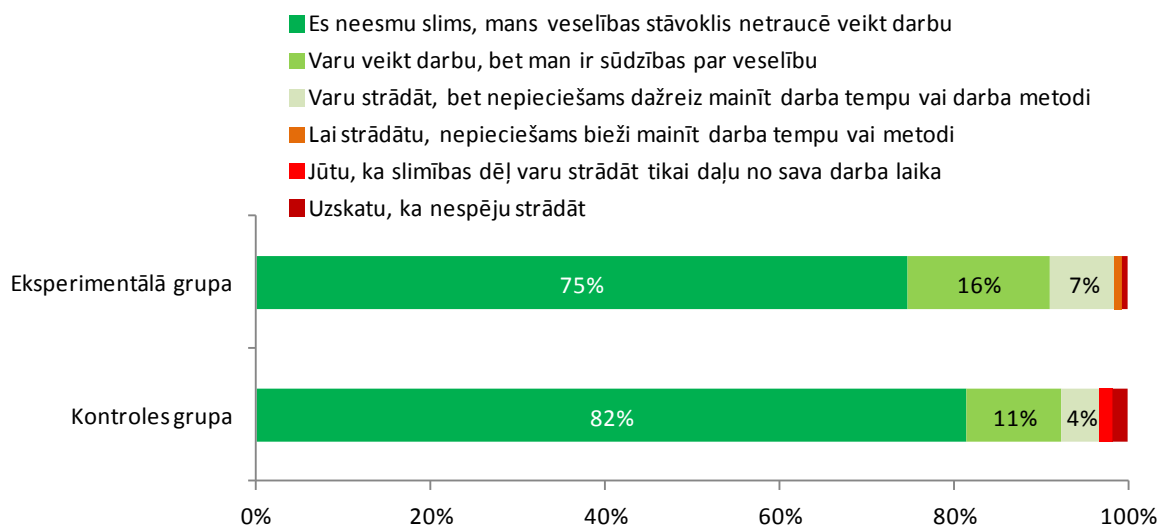


Eksperimentālās grupas dalībnieki savas darbavietas uztver kā pastāvīgākas, stabilākas – to apstiprina virkne indikatoru – eksperimentālās grupas dalībnieki biežāk piekrīt apgalvojumam, ka viņiem šī darbavieta būs arī nākotnē, ja viņi to vēlēsies, bet retāk apgalvojumam, ka viņiem būtu viegli atrast citu darbavietu, ja šāda vajadzība rastos (sk.3.6.attēlu). Respektīvi, ekspektācijas, ka darba līgums varētu tikt pārtraukts pēc darba devēja vai arī darbinieku pašu

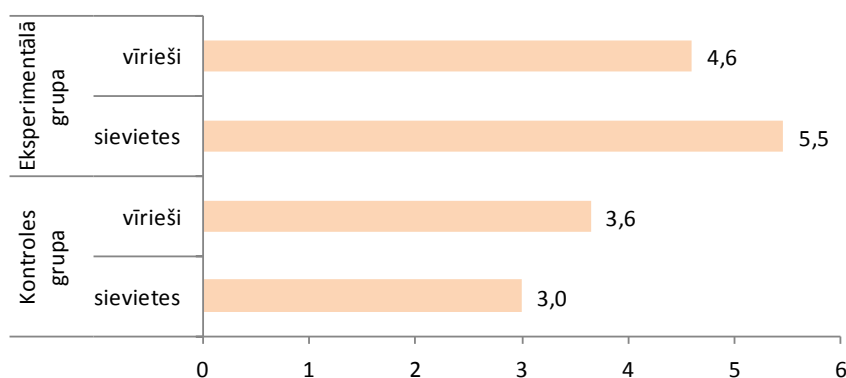
iniciatīvas ir zemākas. Šis ir būtisks apstāklis, kas jāņem vērā, salīdzinot darbinieku mainību projekta laikā.

Līdzīgi secinājumi izriet no veselības pašvērtējuma salīdzinājuma. Gan subjektīvi, gan objektīvi indikatori norāda uz nedaudz lielākām veselības problēmām eksperimentālajā grupā (sk.3.7.un 3.8. attēlu) – proti, eksperimentālās grupas pārstāvji biežāk saka, viņiem ir sūdzības par veselību, un viņi (turklāt gan sievietes, gan vīrieši) pēdējā pusgada laikā arī biežāk ir kavējuši darbu slimības dēļ.

*3.7.attēls. Pašvērtējums, vai slimība un veselības traucējumi kavē ikdienas darba pienākumu izpildi, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu*

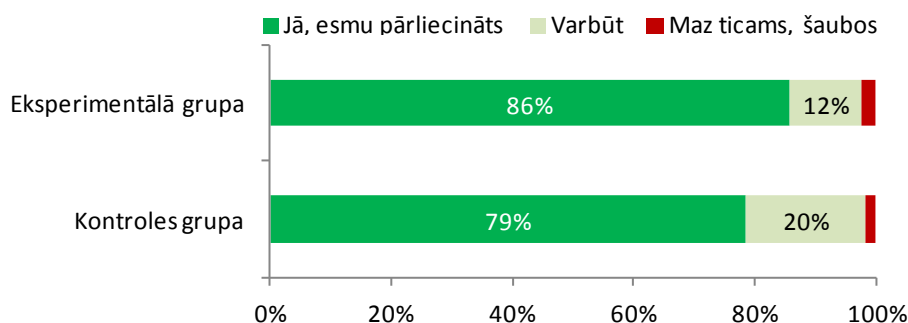


*3.8.attēls. Vidējais dienu skaits, cik aptuveni dienas pēdējā pusgada laikā darbinieki nav bijuši darbā savas slimības dēļ, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu*



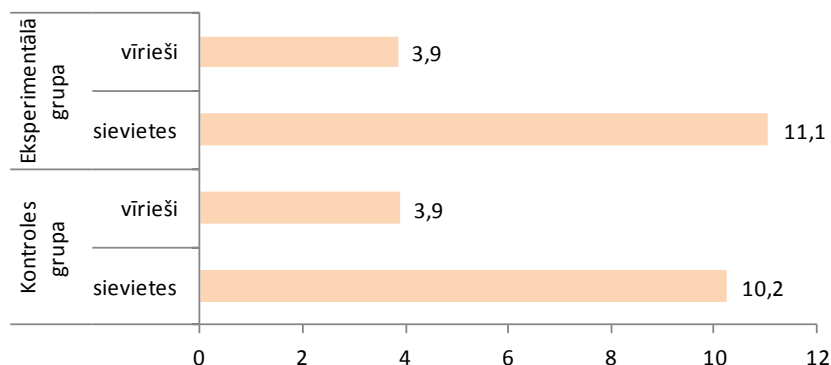
Tomēr, kad jāatbild uz jautājumu par to, vai arī pēc 2 gadiem būs spējīgi pildīt pašreizējos darba pienākumus, lielāku pārliecību atkal jau pauž eksperimentālās grupas pārstāvji (sk.3.9.attēlu). Respektīvi, viņi ir lielākā mērā pārliecināti par sava darba stabilitāti, arī vērtējot no veselības viedokļa.

3.9.attēls. Atbildes uz jautājumu, vai, vērtējot savu veselības stāvokli, ir pārliecība, ka pēc 2 gadiem būs spējīgi veikt savu pašreizējo darbu, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu



Darba kavējumi bērna slimības dēļ, salīdzinot eksperimentālās un kontroles grupas vīriešus, bijuši aptuveni vienlīdz bieži (sk.3.10.attēlu). Sievietēm biežāk kavējumi bijuši eksperimentālajā grupā nekā kontroles (kas var būt saistīts ar bērnu vecumu – tas kontroles grupā ir augstāks), tomēr daudz ievērojamākas atšķirības kā eksperimentālās un kontroles grupas starpā konstatējamas starp dzimumiem – sievietes šī iemesla dēļ darbu kavējušas daudz biežāk.

3.10.attēls. Vidējais dienu skaits, cik aptuveni dienas pēdējā pusgada laikā darbinieki nav bijuši darbā bērna slimības dēļ, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu



Tā kā šādas atšķirības abu dzimumu sniegtajās atbildēs novērojamas arī kontroles grupā, jāsecina, ka te nevar runāt tikai par to, ka biežāk sievietes ar bērniem slimības gadījumā paliek tad, kad viņi ir agrīnā vecumā – kontroles grupā bērnu vecums jau ir augstāks, bet tendence saglabājas tā pati. Šī tendence konstatēta arī padziļinātajās intervijās, pētījuma dalībniekiem norādot, ka gadījumos, ja tas iespējams, slimības lapas biežāk ņem sievietes.

*Kad bērni slimo, slimības lapu vienmēr ņemu es. Bet tas darbā neko neietekmē, mums to ļauj. Kad es pati nevaru, tad slēdzu klāt citus, piemēram, bērnus. Vīrs neņem slimības lapu, jo ir prom ilgāku laiku, jo strādā celtniecībā. (110815)*

Praksē tas var nozīmēt, ka sievietes, jau uzsākot darba attiecības, biežāk izvēlas tādus darba devējus, kur slimošana rada zemākus riskus darba stabilitātei. Šo risku mazināšana savukārt var nozīmēt zemāku atalgojumu, no kā izriet augstāks nabadzības risks.

## 4. ĢIMENES DZĪVE NESTANDARTA DARBA LAIKĀ STRĀDĀJOŠAJIEM VECĀKIEM

### 4.1. Ģimenes ikdienas dzīves organizācija

Ģimenes ikdienas dzīves organizācijas mērīšanai tiks izmantots adaptēts FTRI<sup>43</sup> tests. Testa oriģinālā versija ietver 8 faktoros, bet adaptācijas gaitā divi no tiem apvienoti, tādējādi, nemainot testa jautājumu kopskaitu, tiek mērīti 7 faktori:

- darbadienu un brīvā laika ieradumi;
- dzīvesbiedru ieradumi;
- ģimenes ēdienreizes;
- ģimenes ieradumi saistībā ar radniekiem;
- došanās prom un atgriešanās mājās;
- ar disciplīnu saistītie ģimenes ieradumi;
- ģimenes pienākumi.

Testā ir 32 apgalvojumi, kas aizpildītājam saprotamā formā ir sadalīti starp minētajām dzīves sfērām – t.i., dzīves sfēru nosaukumi anketā norādīti virs apgalvojumiem un ir aizpildītājam zināmi un saprotami. Jautājumu skaits, kas attiecas uz to vai citu sfēru ir atšķirīgs – no 2 līdz 12. Visi apgalvojumi ir pozitīvi vērsti, un visiem tiem faktoru iekšienē ir vienāds svars.

Katrs no apgalvojumiem izvērtējams divās skalās – atbilstība ģimenei un svarīgums ģimenei. Atbilstība mērīta skalā “atbilst”, “drīzāk atbilst”, “drīzāk neatbilst” un “neatbilst”, bet svarīgums mērīts skalā “ļoti svarīgi”, “daļēji svarīgi”, “nav svarīgi” un “nav attiecināms”. Ja attiecīgais apgalvojums uz kādu individu nav attiecināms (piemēram jautājums ir par pusaudžiem, bet ģimenē tādu nav), tad faktoru konkrētajam individam veido atlikušie apgalvojumi. Ja nav attiecināms neviens no faktoru veidojošajiem apgalvojumiem (piemēram, jautājumi par „dzīvesbiedru ieradumiem” vecākiem, kuri audzina bērnus vieni), tad arī pats faktors uz konkrēto individu netiek attiecināts.

Rezultāti tika apstrādāti, apkopojot informāciju par katru no apgalvojumiem un faktoriem kopumā, iegūstot atbilstības un vajadzību novērtējumu, kas izteikts procentos no maksimāli iespējamā. Atbilstības gadījumā „atbilst” deva 100%, „drīzāk atbilst” – 66,7%, „drīzāk neatbilst” – 33,3%, bet „neatbilst” – 0%<sup>44</sup>. Svarīguma gadījumā „ļoti svarīgi” deva 100%, „daļēji svarīgi” –

---

<sup>43</sup> Family Time and Routines Index (FTRI). Hamilton I. McCubbin, Marilyn A. McCubbin and Anne I. Thompson. // In: Family Assessment Inventories for Research and Practice, edited by Hamilton I. McCubbin and Anne I. Thompson. Madison, WI: Univ. of Wisconsin-Madison, 1987, pp. 132–141.

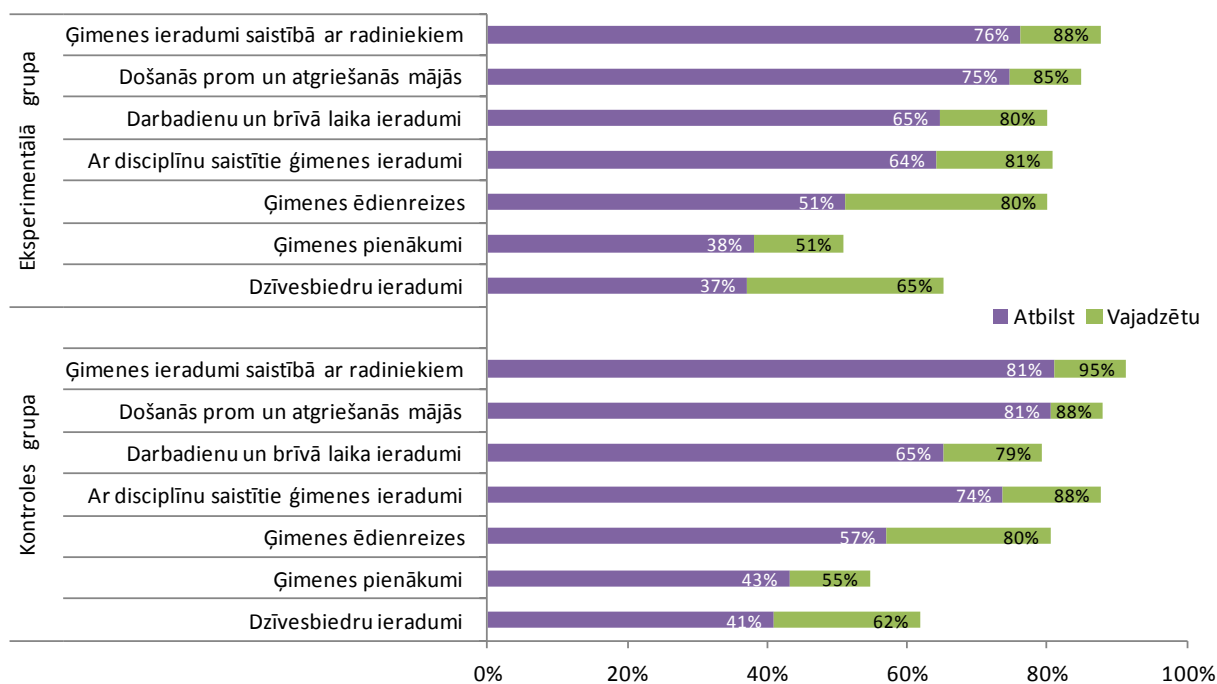
<sup>44</sup> Uz piemēra bāzes tas būtu šādi – apgalvojuma „vismaz viens no dzīvesbiedriem regulāri sazinās ar saviem vecākiem” atbilstība eksperimentālajā grupā ir 90% (sk.4.2.attēlu), kas nozīmē, ka absolūtajā vairumā gadījumu sniegta atbilde „atbilst”, kura dod 100% (ja nevienam no dzīvesbiedriem nav vecāku, apgalvojums ir neattiecināms un šajā aprēķinā neietilpst). Kopā ar trim citiem 4.2.attēlā atspoguļotajiem apgalvojumiem šis apgalvojums veido faktoru „Ģimenes ieradumi saistībā ar radniekiem”, kura vidējā atbilstība eksperimentālajā grupā ir 76% (sk. 4.1.attēlu – tas nozīmē, ka citos faktora apgalvojumos biežāk izvēlēta zemāka atbilstība, nekā nupat apskatītajam apgalvojumam).

50%, „nav svarīgi” – 0%, bet „neattiecas” nozīmēja, ka attiecīgais apgalvojums nav ņemams vērā aprēķinos (tai skaitā nav ņemama vērā arī atbilde par atbilstību).

Pēc tam tika aprēķināts deprivācijas pakāpe katrā no apgalvojumiem (jeb tas, kādā mērā vajadzības pārsniedz atbilstību). Šajā nolūkā no svarīguma rādītāja katrā apgalvojumā tika atņemts atbilstības rādītājs. Ja starpība bija negatīva (respektīvi, atbilstība uzrādīta augstāka par nepieciešamību), deprivācijas pakāpe tika pārkodēta par 0 (respektīvi, vajadzības nepārsniedz atbilstību). Iegūtais vajadzības rādītājs šajā apakšnodaļā iekļautajos grafikos attēlots atbilstības rādītāja galā, norādot, cik daudz katrā konkrētajā gadījumā pietrūkst līdz „ideālam”<sup>45</sup>.

Šādā veidā tika iegūti attēli, kas par katru faktoru (sk.4.1.attēlu) un katru jautājumu (sk.4.2.–4.8.attēlu) sniedz gan atbilstības salīdzināšanas iespēju starp eksperimentālo un kontroles grupu, gan neapmierināto vajadzību salīdzināšanas iespēju.

*4.1.attēls. Ģimenes organizācijas faktori, vērtējot atbilstību esošajai situācijai un vajadzībām, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu*



Kopējā aina ģimenes dzīves organizācijā atspoguļota 4.1.attēlā. Varam novērot, ka lielu atšķirību starp eksperimentālās un kontroles grupas situāciju nav, tomēr kopumā atbilstības rādītāji kontroles grupai ir augstāki<sup>46</sup>, bet atšķirība starp esošo situāciju un „ideālo” lielāka. Vislielākās atšķirības atbilstības rādītājos redzam ar disciplīnu saistītajos ģimenes

<sup>45</sup> Piemēram, apgalvojuma „vismaz viens no dzīvesbiedriem regulāri sazinās ar saviem vecākiem” neapmierinātās vajadzības daļa eksperimentālajā grupā ir 4% (sk.4.2.attēlu), respektīvi „ideāls” ir 94%. Kopā ar trim citiem 4.2.attēlā atspoguļotajiem apgalvojumiem šis apgalvojums veido faktoru „Ģimenes ieradumi saistībā ar radniekiem”, kura vidējā starpība starp atbilstību un vēlamo ir 12% , bet „ideāls” tādējādi 88% (sk. 4.1.attēlu – tas nozīmē, ka citos faktora apgalvojumos neapmierinātās vajadzības ir augstākas).

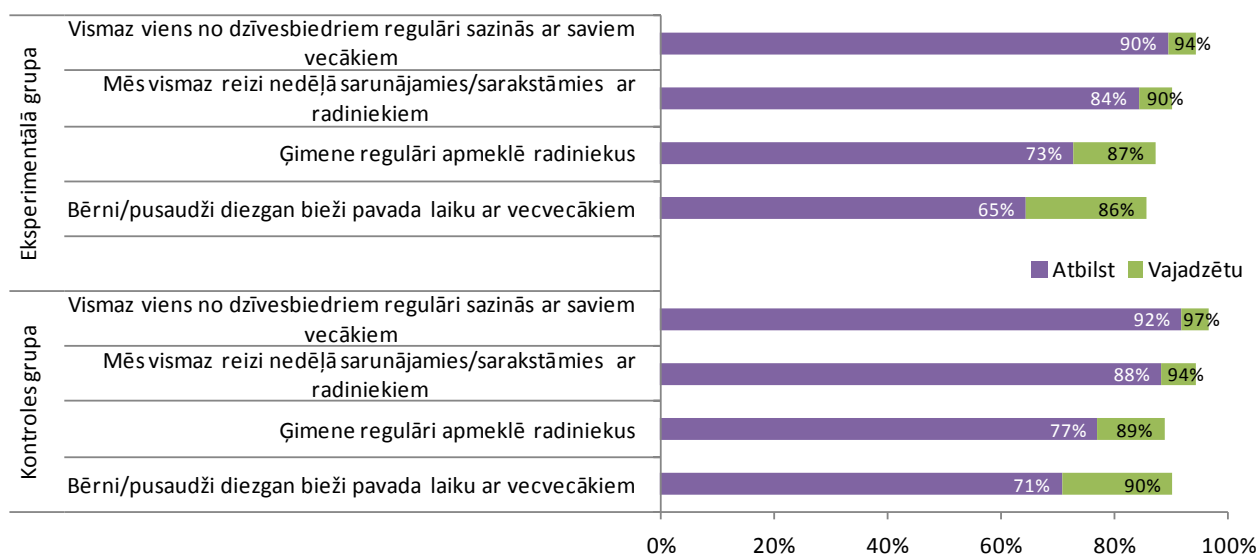
<sup>46</sup> Nulles hipotēze t–testā pie 99% varbūtības kopējiem testa rezultātiem, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu, neapstiprinās.

ieradumos<sup>47</sup>, kas gan visdrīzāk skaidrojamas ar augstāko kontroles grupas bērnu vecumu. 4–6% robežās atšķirības starp eksperimentālo un kontroles grupu konstatējamās visos faktoros, izņemot darbadienu un brīvā laika ieradumus, tomēr šis faktors ir vislielākais (ietver visvairāk apgalvojumu) un diversificētākais, tādējādi analizējams vēlāk atsevišķi.

Ģimenes ēdienreizes un dzīvesbiedru ieradumi ir faktori, kur vislielākās atšķirības starp esošo un vēlamo ir gan eksperimentālajai un kontroles grupai, salīdzinot ar atšķirībām citos faktoros. Tomēr kontroles grupai atšķirības ir lielākas. No tā vēlreiz varam secināt, ka eksperimentālā grupa izteiktāk atrodas situācijā, kad tai ir nepieciešama ārēja palīdzība situācijas risināšanā, tai skaitā attiecībā uz laika resursu pieejamību un sabalansēšanu, lai ģimene varētu kopā pavadīt laiku. Šīs atšķirības, kā uzskata pētnieki, primāri noteica grupu rekrutācijas procedūra, jo eksperimentālajā grupā pašatlasījās tie, kuriem pakalpojums (jeb ārēja palīdzība) bija nepieciešama lielākā mērā.

Tālāk apskatīsim katru no atspoguļotajiem faktoriem individuāli, iedziļinoties to specifiskā un atšķirībās starp eksperimentālo un kontroles grupu. Sāksim ar faktoru, kur konstatēta visaugstākā atbilstība, pakāpeniski virzoties uz to, kur tā ir viszemākā.

*4.2.attēls. Ģimenes ieradumi saistībā ar radniekiem, vērtējot mērāmo apgalvojumu atbilstību esošajai situācijai un vajadzībām, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu*



Visaugstākā atbilstība ir faktorā „ģimenes ieradumi saistībā ar radniekiem”, tomēr redzam (sk. 4.2. attēlu), ka faktora iekšienē ir zināms kontrasts starp pirmajiem diviem un otrajiem diviem atspoguļotajiem apgalvojumiem – neklātienes kontakti ir biežāki, klātienes – retāki, turklāt klātienes kontaktus kopumā gribētos biežāk (atbildes par klātienes kontaktiem gan ir arī ar augstāku standartnovirzi<sup>48</sup> – proti, neviendabīgākas gan eksperimentālās, gan kontroles grupas iekšienē, taču tas ir saprotams – vieniem radnieki un vecvecāki dzīvo ļoti tuvu, citiem daudz tālāk). Kopējā tendence šeit ir līdzīga kā jau iepriekš aprakstītā – kontroles grupa

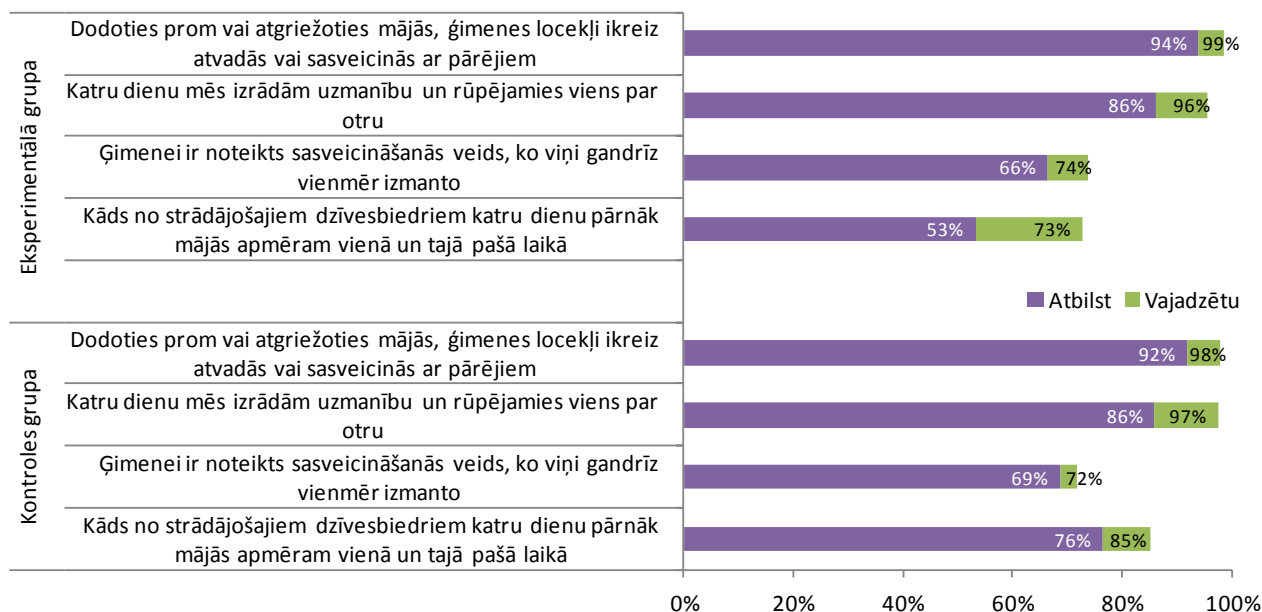
<sup>47</sup> Nulles hipotēze t-testā pie 99% varbūtības skalai, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu, neapstiprinās.

<sup>48</sup> Sk.P2.tabulu pielikumā.

uzrāda nedaudz augstāku atbilstību, tomēr atšķirības starp grupām neapmierinātajās vajadzībās ir 0–3% robežās – biežāk tās ir neapmierinātas eksperimentālajai grupai.

Došanos prom un atgriešanos mājās kopumā mēra četri apgalvojumi, no kuriem trīs pirmie, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu, neuzrāda statistiski būtiskas atšķirības<sup>49</sup> (tiesa, apgalvojums par sasveicināšanās veidu uzrāda daudz zemāku atbilstību par pārējiem diviem, tomēr tas, vai šādi rituāli ģimenei nepieciešami, ir gaumes jautājums – neapmierinātu vajadzību šajā ziņā gandrīz nav), savukārt ceturtais – vai kāds no strādājošajiem ģimenes locekļiem katru dienu pārnāk aptuveni vienā laikā – atšķiras būtiski<sup>50</sup> (sk. 4.3.attēlu), turklāt pastāv arī atšķirības pašu grupu iekšienē – standartnoviržu rādītāji<sup>51</sup> atbilstībai ir vieni no lielākajiem, kādi šajā testā vispār konstatējami. Tātad saprotams, ka šeit noteicošāks ir nestandarta darba laika tips, kā arī tas, vai ir otrs standarta darba laiku strādājošs dzīvesbiedrs.

*4.3.attēls. Došanās prom un atgriešanās mājās, vērtējot mērāmo apgalvojumu atbilstību esošajai situācijai un vajadzībām, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu*



Taču eksperimentālajā grupā situācija ir nelabvēlīgāka – atbilstība ir 53% līmenī (atbildes, ka atbilst, un ka neatbilst sadalās aptuveni vienlīdzīgi), bet kontroles grupai 76% līmenī (izteikts to atbilžu, kas norāda uz atbilstību, pārsvars). Savukārt starpība starp atbilstību vajadzībām eksperimentālajai grupai ir 20% līmenī, kamēr kontroles grupai 9%. Tādējādi vēlreiz jāapstiprina, ka kopumā eksperimentālā grupa (par spīti diversificētajām atbildēm) atrodas nelabvēlīgākā situācijā attiecībā uz ģimenes dzīves organizāciju, un iespēju savu dzīvi veidot vienmērīgāku daudzi no viņiem novērtētu pozitīvi.

<sup>49</sup> Nulles hipotēze t-testā, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu, visiem trim apgalvojumiem apstiprinās pie 95% varbūtības.

<sup>50</sup> Nulles hipotēze t-testā pie 99% varbūtības apgalvojumam, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu, neapstiprinās.

<sup>51</sup> Sk.P3.tabulu pielikumā.

4.4.attēls. Darbadienu un brīvā laika ieradumi, vērtējot mērāmo apgalvojumu atbilstību esošajai situācijai un vajadzībām, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu





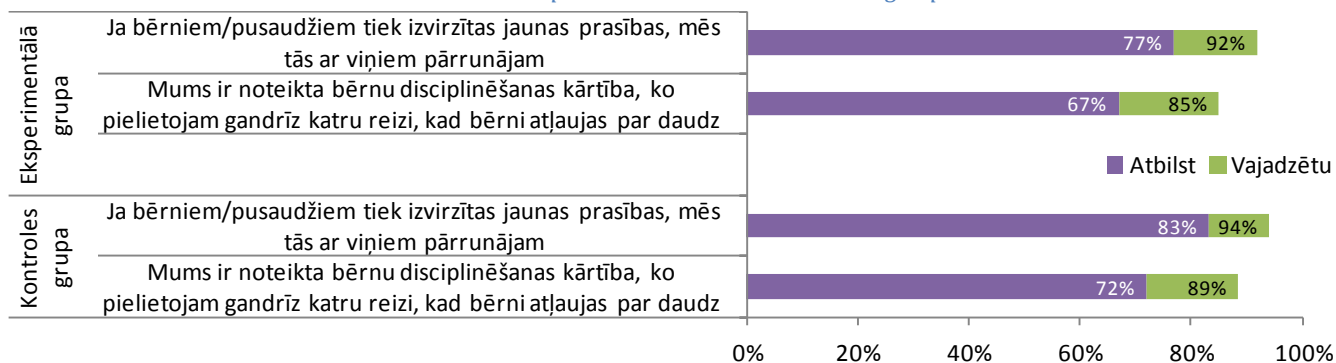
Pievēršoties komplicētākajam un apjomīgākajam no faktoriem (kas faktiski ir testa oriģinālās versijas divu faktoru apvienojums<sup>52</sup>) – darbadienu un brīvā laika ieradumiem – konstatējam, ka eksperimentālās un kontroles grupa atšķiras maz<sup>53</sup> (sk.4.4.attēlu).

No kopējā apgalvojumu loka izdalās apgalvojums par „klusu laiku” ģimenē, par ko daļa pētījuma dalībnieku uzjautrinājās vai vismaz nesaprata tā jēgu, kamēr citi atzīmēja, kas tas atbilst viņu ģimenes situācijai (turklāt eksperimentālā grupa pat nedaudz biežāk, neskatoties uz to, ka bērnu vecums viņiem ir zemāks). Taču kopumā uz apgalvojuma, ka ģimenē ir šāds „klusais laiks”, atbilstību norāda ievērojami mazāk eksperimentālās un kontroles grupas dalībnieku, nekā pārējo šī faktora apgalvojumu gadījumā.

Eksperimentālās un kontroles grupas atbildes šķietami ļoti atšķiras apgalvojumā „Algotu darbu nestrādājošais dzīvesbiedrs un bērni gandrīz katru dienu kaut ko dara kopā ārpus mājas” – kontroles grupa uzrāda par 22% augstāku atbilstību, tomēr atšķirības nav statistiski būtiskas, jo uz šo jautājumu atbildēja tikai 44 projekta dalībnieki (29 no eksperimentālās grupas un 15 no kontroles grupas) – tie, kuriem ģimenē ir nestrādājošs dzīvesbiedrs. Ja ņem vērā to, ka eksperimentālajā grupā ir vairāk zīdaiņu, turklāt viņu mātes ir nestrādājošas, jo vēl atrodas bērnu kopšanas atvaļinājumā, tad skaidrs, ka šīs atšķirības, ja tās ir objektīvas, vispirmām kārtām izriet no ģimenes situācijas stadijas, kāda pastāv zināmu laika posmu pēc bērna piedzimšanas.

Atšķirības ar disciplīnu saistīto ģimenes ieradumu ziņā<sup>54</sup>, arī jāskata bērnu vidējā vecuma kontekstā – kontroles grupā bērni kopumā ir vecāki, tādējādi biežāk ir gan noteikta bērnu disciplinēšanas kārtība, gan iespēja pārrunāt ar viņiem jaunas prasības (sk.4.5.attēlu).

*4.5.attēls. Ar disciplīnu saistītie ģimenes ieradumi, vērtējot mērāmo apgalvojumu atbilstību esošajai situācijai un vajadzībām, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu*



Attiecībā uz kopīgām ģimenes ēdienreizēm testā ir divi apgalvojumi (sk.4.6.attēlu), kas būtībā viens otru papildina (jeb precīzāk – viens otrā iekļaujas), līdz ar to analizēt tos atsevišķi nav jēgpilni. Kopējā situācija ir tāda, ka kontroles grupai kopīgas ģimenes ēdienreizes (tai skaitā

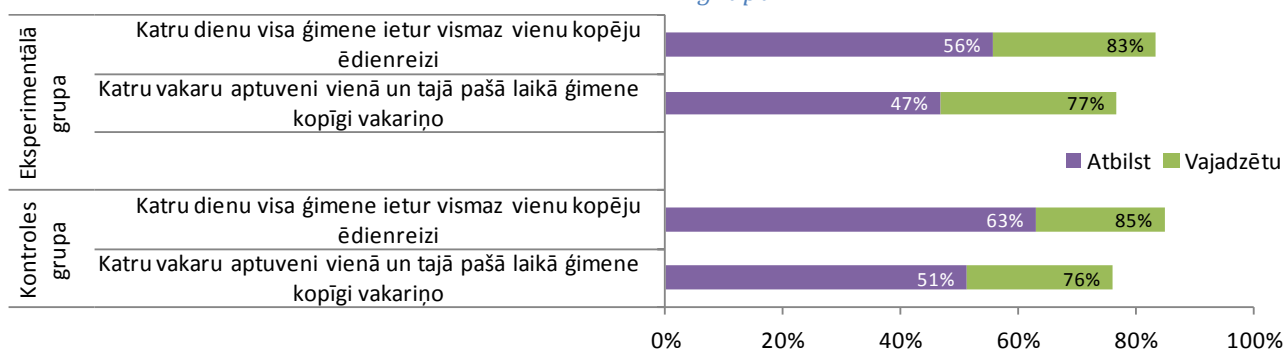
<sup>52</sup> Tikai faktorus apvienojot, bija iespējams novērst problēmas ar faktoru iekšējo neviendabību, kas parādījās testu adaptācijas procesā.

<sup>53</sup> Tikai apgalvojumam “Katram bērnam ik dienu ir laiks paspēlēties vienatnē” vajadzību līmenī nulles hipotēze t–testā pie 95% varbūtības, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu, neapstiprinājās.

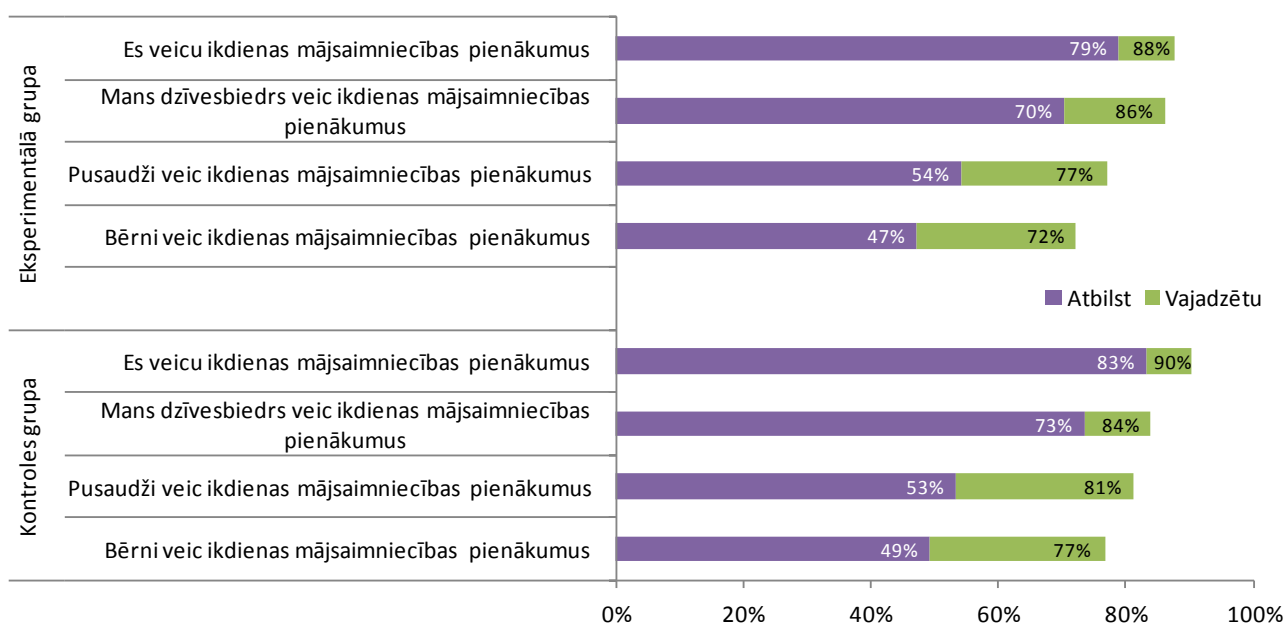
<sup>54</sup> Nulles hipotēze t–testā pie 99% varbūtības skalai kopumā un pirmajam apgalvojumam attiecībā uz atbilstību, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu, neapstiprinās.

vakariņas) sanāk ar nedaudz augstāku varbūtību<sup>55</sup>, un viņi mazākā mērā arī norāda uz to, ka vajadzētu tādās rīkot biežāk, respektīvi, ir apmierinātāki ar situāciju (no kā pastarpināti izriet mazāka nepieciešamība pēc projektā nodrošinātā pakalpojuma). Tomēr abas grupas būtu ieinteresētas kopīgas ēdienreizes aizvadīt daudz biežāk – atšķirības starp esošo un vēlamo ir 22–30% robežās – tādējādi arī kontroles grupas situācija ir tāla no viņu saredzētā „ideāla”.

4.6.attēls. Ģimenes ēdienreizes, vērtējot mērāmo apgalvojumu atbilstību esošajai situācijai un vajadzībām, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu



4.7.attēls. Ģimenes pienākumi, vērtējot mērāmo apgalvojumu atbilstību esošajai situācijai un vajadzībām, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu



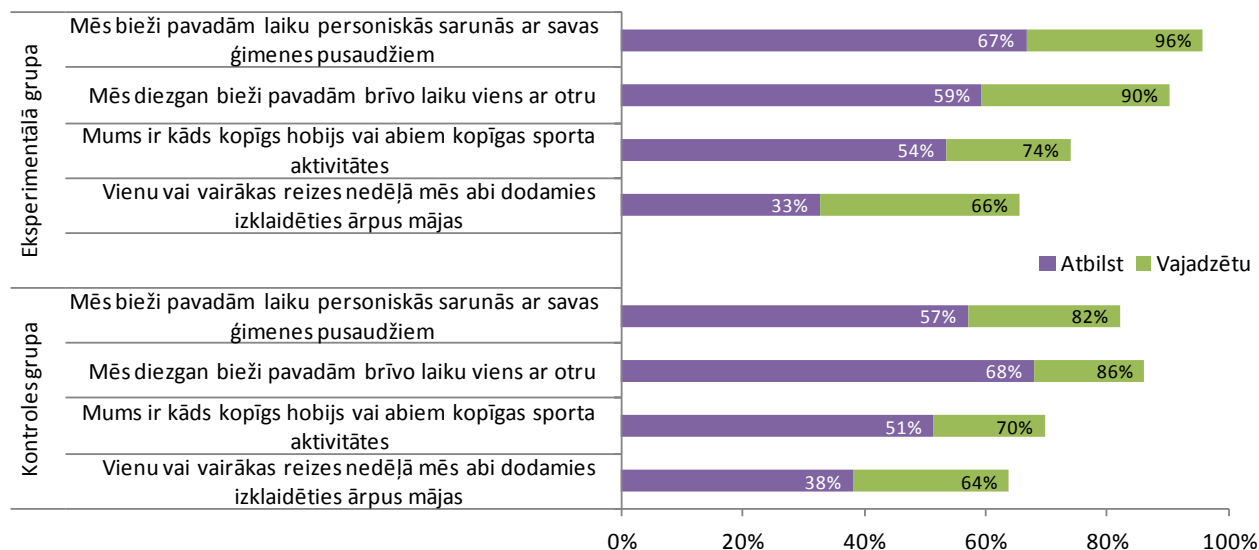
Viens no retajiem gadījumiem, kur mazliet augstāku atbilstību norāda eksperimentālā grupa, ir par bērnu un pusaudžu veiktajiem mājsaimniecības pienākumiem (sk.4.7.attēlu). Tiesa atšķirības ir ļoti nenozīmīgas<sup>56</sup> – jāņem vērā to personu skaits, uz ko apgalvojums bija attiecināms (82 par bērniem, tai skaitā 36 no eksperimentālās grupas un 46 no kontroles; 23 par pusaudžiem, tai skaitā 8 no eksperimentālās grupas un 15 no kontroles), jo nav jēgas uz

<sup>55</sup> Tomēr nulles hipotēze t–testā pie 95% varbūtības skalai kopumā un apgalvojumiem atsevišķi, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu, apstiprinās. Neapstiprinās tā tikai pie 90% varbūtības attiecībā uz pirmā apgalvojuma atbilstību.

<sup>56</sup> Nulles hipotēze t–testā neapstiprinās tikai pie 90% varbūtības.

šo jautājumu atbildēt par zīdaiņiem un pavisam maziem bērniem, savukārt pusaudži (tehniski projekta ietvaros šis jēdziens tika attiecināts uz 13–17 gadus vecajiem) projektā ietvertajās ģimenēs negadījās bieži. Turklāt atšķirības ir 1–2% robežās.

*4.8.attēls. Dzīvesbiedru ieradumi, vērtējot mērāmo apgalvojumu atbilstību esošajai situācijai un vajadzībām, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu*



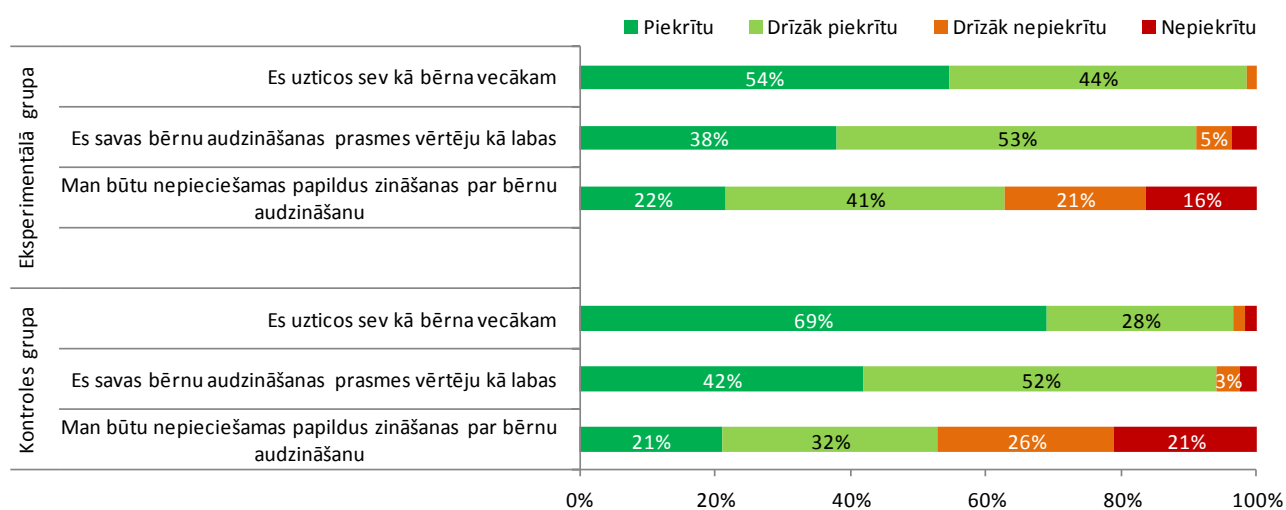
Faktors, kur atbilstība tika konstatēta vismazākajā mērā no visiem, ir dzīvesbiedru ieradumi. 4.8.attēlā varam vērot, ka abās grupās un visos četros apgalvojumos ir ievērojamas atšķirības starp atbilstību un vēlamo (18–33% robežās). Vislielākās problēmas ir ar izklaidēšanos ārpus mājas, taču šeit jāapzinās, ka cēloņi var nesaistīties (tikai) ar laika resursiem, bet (arī) ar finanšu resursiem. Eksperimentālās grupas situācija, salīdzinot ar kontroles grupu, visvairāk atšķiras attiecībā uz dzīvesbiedru kopā pavadīto laiku – kontroles grupa uzrāda par 9% augstāku atbilstību<sup>57</sup>, bet eksperimentālā grupa kopumā pat mazliet lielāku, tiesa, statistiski nenozīmīgi lielāku, vajadzību pēc šāda kopīgi pavadīta laika ar dzīvesbiedru.

<sup>57</sup> Nulles hipotēze t-testā pie 95% varbūtības, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu, neapstiprinās.

## 4.2. Bērnu audzināšanas prasmju pašvērtējums un iecerētais bērnu skaits

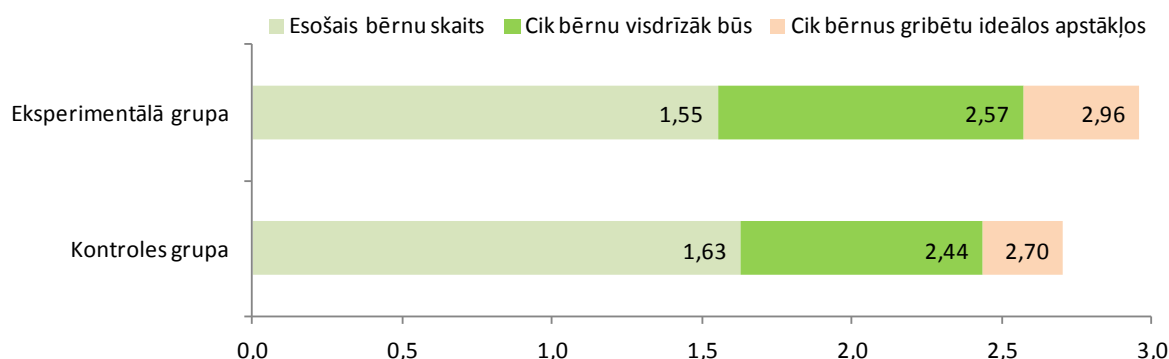
Par savām bērnu audzināšanas prasmēm projektā iesaistītie vecāki ir pārliecināti (sk.4.9.attēlu) – viņi uzticas sev kā bērnu vecākiem un vērtē savas bērnu audzināšanas prakses kā labas – citādu viedokli pauž vien atsevišķi projekta dalībnieki. Tomēr, vaicāti, vai viņiem būtu nepieciešamas papildus zināšanas par bērnu audzināšanu, aptuveni puse vecāku arī atbild apstiprinoši.

4.9.attēls. Bērnu audzināšanas prasmju pašvērtējums, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu



Augstāk savas bērnu audzināšanas prasmes vērtē kontroles grupas pārstāvji – tas izpaužas atbilžu „piekrītu” un „drīzāk piekrītu” īpatsvara atšķirībā apgalvojumos „Es uzticos sev kā bērna vecākam” un „Man būtu nepieciešamas papildus zināšanas par bērnu audzināšanu”. Te jāņem vērā tāds objektīvs apstāklis, ka viņu bērni kopumā ir jaunāki, un, ja vien nav vecāku bērnu, tad ar vecāku prasmes nepieciešamas pirmoreiz.

4.10.attēls. Esošais, plānotais un optimālais bērnu skaits, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu



Intervijās vecāki nereflektē par savām bērnu audzināšanas prasmēm, un vairumā gadījumu runā par lietām, ko viņi spēj vai nespēj bērnam nodrošināt, piemēram, iespēju būt kopā katru vakaru kopā ar bērniem vai palasīt vakara pasaku. Tomēr tas liecina, ka nepieciešams mēģināt

iegūt papildus informāciju par šo aspektu turpmāk projektā veicamajās padziļinātajās intervijās, lai spētu šos jautājumus pilnvērtīgāk interpretēt.

Ja salīdzinām to, kā savas vēlmes ģimenē radīt vēl bērnus pozicionē viena un otra grupa (sk. 4.10.attēlu), konstatējam, ka kontroles grupa min zemāku gan iecerēto bērnu skaitu ģimenē, gan arī zemāku optimālo bērnu skaitu, ko vēlētos ideālos apstākļos. Visdrīzāk tas saistāms ar diviem faktoriem – pirmais no tiem ir nedaudz augstāks esošais bērnu skaits kontroles grupā, kas pieredzes iespaidā var radīt atturīgākus novērtējumus par plānoto bērnu skaitu (eksperimentālās grupas sniegtās atbildes ir ne tikai skaitliski lielākas, bet arī diversificētākas, respektīvi, ar augstāku standartnovirzi<sup>58</sup>). Otrais saistāms ar faktu, ka kontroles grupā ir vairāk sievietes, kuras arī kopumā nosauc zemāku plānoto un ideālo bērnu skaitu (un sniedz viendabīgākas atbildes)<sup>59</sup>.

Saskaņā ar pētnieku hipotēzi, pētījuma gaitā eksperimentālās grupas nosauktajam plānotajam bērnu skaitam (cik bērnu visdrīzāk būs) būtu jāpieaug, lai arī tas jau šobrīd ir augstāks, salīdzinot ar kontroles grupu. Tomēr šim skaita pieaugumam būtu jābalstās pozitīvā pieredzē, nevis negatīvas pieredzes pagaidu trūkumā.

---

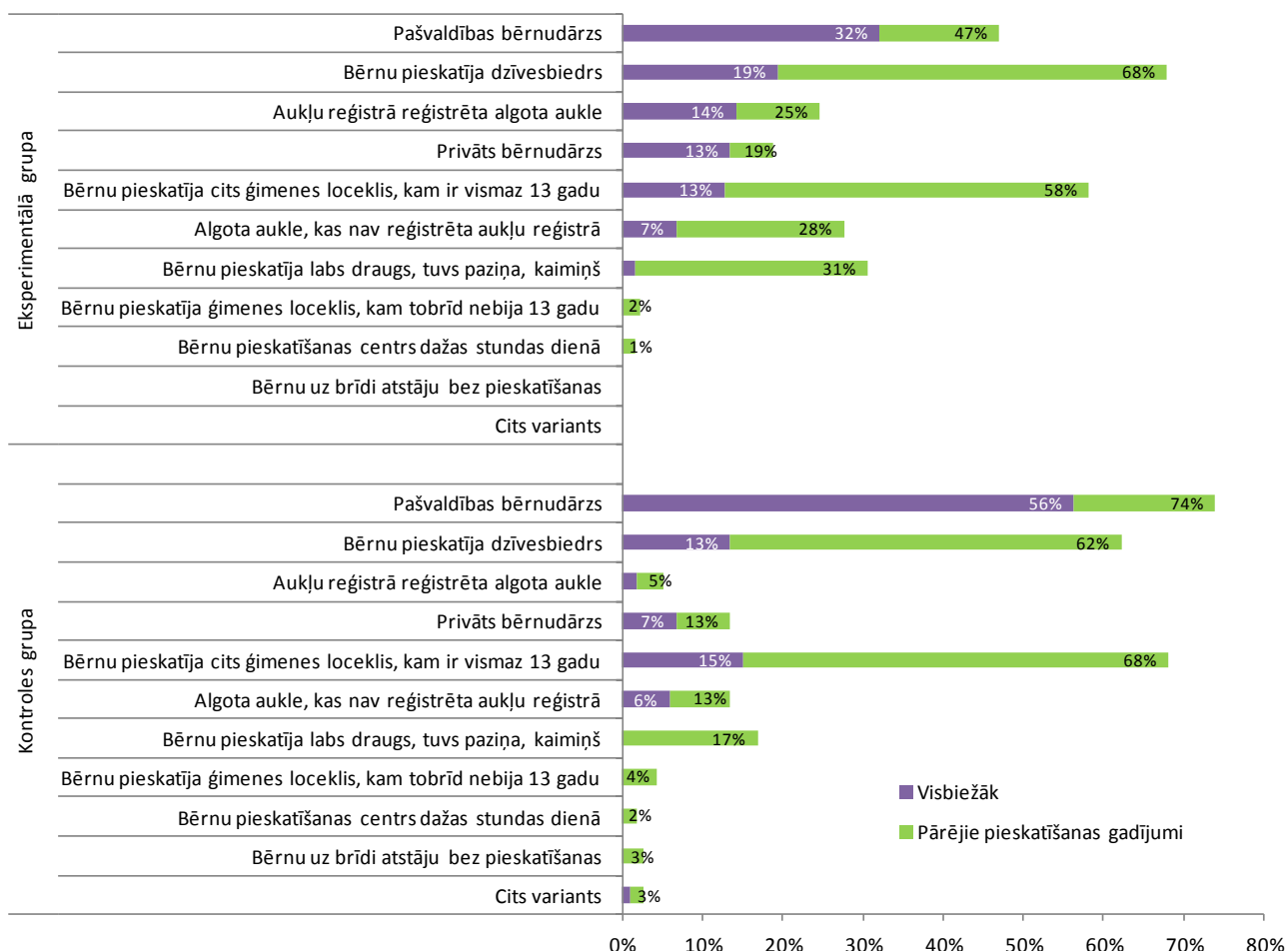
<sup>58</sup> Sk.P4.tabulu pielikumā.

<sup>59</sup> Iecerētā bērnu skaita Pīrsona korelācijas koeficients pret esošo bērnu skaitu ir 0,429, bet pret dzimumu 0,141. Pirmā korelācija ir statistiski nozīmīga, kā kritisko vērtību nosakot 0,01, otrā – 0,05. Veicot analīzi ar soļveida lineārās regresijas (*stepwise linear regression*) metodi (iekļauti tikai arī mainīgie „vecums” un „eksperimentālā vai kontroles grupa”), tika konstatēts, ka esošais bērnu skaits skaidro 18,4 % no dispersijas, bet dzimums papildus vēl 1,7 %. Piederība eksperimentālajai vai kontroles grupai papildus skaidrojumu nesniedz – sakarības ar grupas piederību izriet no esošā bērnu skaita un piederības dzimumam, kas eksperimentālajā vai kontroles grupā plašāk pārstāvēts.

### 4.3. Bērnu uzraudzības prakses

Salīdzinot bērnu uzraudzības prakses pirms projekta uzsākšanas eksperimentālajā un kontroles grupā (sk.4.11.attēlu), jāmin, ka eksperimentālajā grupā tās ir daudzveidīgākas, kas neliecina par vienkāršām izvēlēm, bet drīzāk centieniem kombinēt pieejamos resursus, lai nodrošinātu rezultātu, un prasmēm dažādos resursus izmantot.

4.11.attēls. Bērnu uzraudzības prakses pēdējo 6 mēnešu laikā, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu



Nereti uz problēmām, kombinējot dažādos bērnu pieskatīšanas veidus, eksperimentālās grupas dalībnieki norādījuši arī intervijās.

*Ja abi vecāki aizņemti, tad vīramāte [dzīvo tuvu un labprāt pieskata bērnu]. Ja arī viņa netiek, tad ir auklīte, kuru var pasaukt – ģimenes draudzene [saņem par to 3 eiro stundā]. (110102)*

*Iepriekš daudz palīdzēja vecmamma, tagad viņa ir ārzemēs. Diezgan regulāri nestandarta situācijās palīdz draugi, kolēģi, radnieki. (110203)*

Izmantotās bērnu uzraudzības prakses ir saistītas ar to pieejamību, kas izriet no ģimenes locekļu darba laika, veselības stāvokļa, dzīvesvietas un vēlmes iesaistīties bērnu uzraudzībā, kā arī vecāku skatījumam vai šī alternatīva ir pietiekami uzticama.

Kontroles grupai, kurā bērni vidēji ir vecāki, daudz biežāk ir pieejams pašvaldības bērnudārzs, kas arī tiek atzīts par biežāko bērnu pieskatīšanas formu. Jāņem vērā, ka atbildēts tika par bērnu pieskatīšanas praksēm vispār, ne par praksēm tieši nestandarta laikā (jautājums par pieskatīšanu nestandarta laikā būs pieejams vēlāko mērījumu rezultātos). Bērnudārzs parasti tiek izmantots standarta laikā, tomēr tas atrisina pusi problēmas – vecākiem vairs nav nepieciešams meklēt situatīvus risinājumus bērnu uzraudzībai standarta darba laikā.

Var pamanīt, ka atsevišķos gadījumos anketās ir norādīts uz nedrošajām bērnu pieskatīšanas formām vai pat nepieskatīšanu vispār, turklāt tas biežāk ir noticis tieši kontroles grupā (maz ticams, ka vienīgais skaidrojums te būs tikai bērnu augstākais vecums).

Savukārt atbildes „Bērnu pieskatītāja dzīvesbiedrs” īpatsvara salīdzināšana nevarētu būt objektīva, jo daudzi pētījuma dalībnieki to uzskatīja par pašsaprotamu, tāpēc ne vienmēr atzīmēja. Arī pētnieku uztverē tā bija pašsaprotama atbilde, tādējādi pētnieciska nozīmē tai parādījās tikai tajos gadījumos, kad citas atbildes vispār netika izvēlētas. Praksē pētniekus galvenokārt interesē pārējo atbilžu sadalījums, ne dzīvesbiedra realizētā pieskatīšana. Situācija ar dzīvesbiedru pētījuma kontekstā drīzāk ir īpaši uzsverama tad, ja viņš nepalīdz bērna uzraudzībā – tas var būt saistīts gan ar ģimenes attiecībām, piemēram, vecāki dzīvo šķirti, gan darba dzīvi, piemēram, otrs vecāks strādā ļoti intensīvi un nav darbā aizvietojams vai ir tālu (ārzemes, ir lidotājs, jūrnieks, tālbraucējs–šoferis).

Intervijās iespējams identificēt, ka vecāku iesaiste bērnu pieskatīšanā ir atkarīga no vecāka dzimuma. Daļā gadījumu vecāki saredz sievietes kā galveno atbildīgo personu bērnu audzināšanā.

*Vīrs: “Protams, ka sieva pieskata, ko tad es.”*

*Sieva: “Maziem bērniem svarīgāka ir mamma. Tētis arī ir svarīgs ļoti, bet pamatā mamma.” (110630)*

Kā ļoti bieža bērnu pieskatīšanas forma norādīta „ģimenes loceklis, kam ir vismaz 13 gadu”, kas praksē parasti nozīmē bērna vecmāmiņu. Vecvecāku piesaistīšana projekta dalībnieku vidū tiek skatīta kā droša alternatīva, jo bērnu vecāki uzticas saviem vecākiem un ir droši, ka bērniem netiks darīts pāri. Turklāt arī projektā daļa no auklēm vienlaikus bija arī bērna vecvecāki.

Arī šajā gadījumā intervijas parāda dzimumu kontekstu – vairumā gadījumu, ja bērnu pieskata viņa vecvecāki vai citi tuvi radnieki, tās ir sievietes. Viņas tiek iesaistītas kā regulāras bērna pieskatītājas vai arī krīzes situācijās, ja bērna vecāki paši netiek galā. Starp projektā iesaistītajām auklēm, vecmāmiņu atšķirībā no vectēviem ir daudz (precīzu skaitu gan norādīt nevarēsim, jo daļa projekta dalībnieku par šiem jautājumiem runā nelabprāt – intervijās bijusi situācija, kad projekta dalībnieks šo faktu atklāj pētniekiem kā lielu noslēpumu tikai pēc ilgstošas sarunas).

Strādājošiem vecvecākiem iesaistoties mazbērnu pieskatīšanā, var parādīties jautājumi par viņu pašu darba un ģimenes dzīves saskaņošanu.

*Reizēm ir situācijas, kad ome netiek, un ir jāpielāgojas – šajā nedēļas nogalē vīrs bija 24 stundas darbā, un man bija jābūt darbā Pārdaugavā, un bērnu ar riteni aizvedu līdz*

*omei, noliku [omes] darbā pie durvīm, un braucu uz darbu. Ne vienmēr varam brīvi paļauties, ka pulksten piecos varu atrasties darbā. Bet, ja es zinu, ka tā būs, kaut ko varu izdarīt iepriekšējā vakarā un paplānot uz priekšu. (110204)*

Kā redzam 4.10. attēlā, arī līdz projekta sākumam nereti ir izmantoti aukļu pakalpojumi, turklāt biežāk eksperimentālajā grupā (kas gan drīzāk bijusi alternatīva bērnudārzam, kura pakalpojumu vēl nav pieejami). Turklāt daļai eksperimentālās grupas dalībnieku aukle pirms projekta bijusi reģistrēta (šādu atbilžu gadījumā viņiem pēc pirmās anketas aizpildes tika pārvaicāts, vai tiešām aukle pirms projekta bijusi reģistrēta) – tas bieži saistās ar faktu, ka aukles sniegušas vai sniedz pakalpojumus, ko Rīgas un Jelgavas dome piedāvā kā alternatīvu, kamēr nespēj nodrošināt vietas bērnudārzos – lai tādus sniegtu, auklēm ir jābūt reģistrētām IKVD reģistrā.

Kontroles grupa no aukļu pakalpojumu saņemšanas nepieciešamības ir tālāk, tādējādi arī reģistrētu aukļu pakalpojumu izmantošana pirms projekta vai tā laikā kontroles grupā ir retums. Un uz to, ka šai grupai aukļu pakalpojumi kopumā ir nepieciešami reti, norāda arī zēmais neregistrēto aukļu īpatsvars bērnu uzraudzītāju vidū (lai gan nereti to kompensē vecvecāki, un praksē tas var pat izrādīties viens un tas pats – kā jau iepriekš norādīts, eksperimentālajā grupā kā aukles reģistrējās daļa vecvecāku). Trijās intervijās ar kontroles grupas pārstāvjiem, aukļu pakalpojumi minēti kā nepieejami finansiālu apstākļu dēļ, un daļā interviju ar kontroles grupas pārstāvjiem tika norādīts, ka viņi nevēlētos izmatot nekādus bērnu pieskatīšanas veidus, ja par to ir papildus jāmaksā.

Vēlāk salīdzinot šajā anketēšanas reizē iegūtos rezultātus par bērnu uzraudzības praksēm ar nākamajām aizpildītajām anketām, jāreķinās, ka eksperimentālajā grupā daļa personu, kas šeit ir neregistrētas aukles vai citi ģimenes locekļi, būs noformēti kā reģistrētas aukles.



## 5. ĢIMENES UN DARBA DZĪVES SASKAŅOŠANA

### 5.1. Ģimenes un darba dzīves saskaņošanas prakses

Ģimenes un darba dzīves saskaņošanas prakšu mērīšanai un klasificēšanai eksperimenta ietvaros ir izmantots DECS<sup>60</sup> tests, kas izstrādāts pagājušā gadsimta 90.gadu sākumā ASV, ietver 58 apgalvojumus un ir piemērots situācijām, kad ģimenē abi dzīvesbiedri strādā algotu darbu. Testa apgalvojumi raksturo veidus, kā tikt galā ar ģimenes vajadzībām un situācijām. Visiem testa apgalvojumiem ir vienāds svars, un tie mērīti skalā no 1 (pilnībā neatbilst) līdz 5 (pilnībā atbilst).

Uzsākot testa adaptāciju vēl pirms pētījuma, tika izvērtētas testa autoru piedāvātās skalas – tas ir, kāpēc tas vai cits apgalvojums nonācis vienā skalā, nevis citā, un ko tieši mēra katra no testā iekļautajām skalām. Uzdevumu sarežģīja fakts, ka skalas veidotas, izmantojot faktoranalīzi, kur pētnieka pieredze kalpojusi kā moderators starp statistikas programmas izdruku un pētniecisko loģiku, balstoties izpratnē par problemātiku, kāda pastāvēja testa izstrādes vietā un laikā. Adaptācijas gaitā tika konstatēts, ka neviena no autoru piedāvātajām skalām mūsdienu Latvijas situācijā nefunkcionē – tikai vienā no gadījumiem Kronbaha alfas vērtība pārsniedza 0,6, kas ir diskutabls rezultāts no skalas izmantojamības viedokļa (neliecina par atbilstību, bet nav arī nepieņemama), bet visos citos bija ievērojami zem pieļaujamā līmeņa. Mēģinājumi skalas uzlabot jau testa adaptācijas posmā rezultātu nesniedza – atsevišķu apgalvojumu izņemšana no skalām Kronbaha alfas vērtību vai nu pazemināja vai arī nepietiekami paaugstināja.

Tomēr testa kopējā uzbūve (neveicot dalījumu oriģinālā piedāvātajās skalās) liecināja par to, ka tas kā viens veselums funkcionē – aplūkojot visus apgalvojumus kopā, Kronbaha alfas vērtība pārsniedza 0,7, kas parasti tiek pieņemta kā kritiskā vērtība. Šajā situācijā tika nolemts testu iekļaut pētījuma instrumentārijā, taču tā šķelšanu Latvijas situācijai atbilstošās skalās veikt ar faktoranalīzes palīdzību, balstoties jau mūsu pašu ievāktajos datos, un atstāt uz laiku, kad būs pieejamas pētījuma dalībnieku sniegtās atbildes.

Šobrīd ir iegūti pirmie testa rezultāti (par pirmo anketu aizpildīšanas reizi), tomēr testa šķelšanu skalās apgrūtina neliels dalībnieku skaits (tests ir piemērojams tikai tiem pētījuma dalībniekiem, kur abi dzīvesbiedri strādā – respektīvi, uz vecākiem, kas audzina bērnus vieni, un ģimenēm, kur viens no dzīvesbiedriem algotu darbu nestrādā, tas nav attiecināms – līdz ar to šajā brīdī ir tikai 174 derīgas atbildes).

Rezultāti tika pakļauti faktoranalīzei (komponenšu rotācijai piemērotākā bija „*equamax*” metode, tomēr, izvērtējot dažādus apgalvoju grupēšanas variantus, izmantotas tika arī „*varimax*” un „*quartimax*”). Pēc tam skalas modificētas manuāli, cenšoties panākt, lai tās būtu saprotamas, loģiski skaidrojamas (nevis mehāniskas datora izveidotas)<sup>61</sup>.

---

<sup>60</sup> Dual Employed Coping Scale (Instruments for Couples) [DECS]. (1991). Skinner, D. A.; McCubbin, H. I. // In: Fischer, J.; Corcoran, K. J. (2007). Measures for clinical practice and research: A sourcebook. (4th ed.). NY: Oxford University Pr. Vol. 1, pages: 90–94.

<sup>61</sup> Līdz ar to šeit nav sniegti datora piedāvātie faktoranalīzes rezultāti, bet vienīgi tas apgalvojumu sadalījums, kas uzskatāms par piemērotu izmantošanai tālāk pētījumā. Faktoranalīze te ir tikai

5.1.tabula. Uz DECS testa bāzes pētījuma vajadzībām konstruētās skalas

Nr.	Skalas raksturojums	Ietvertie apgalvojumi <i>Es tieku galā ar mūsu ģimenes vajadzībām un situācijām šādā veidā:</i>	Kronbaha alfas vērtība	Kronbaha alfas vērtība, ja apgalvojumu no skalas izņemtu
1	Ģimenes dzīves prakšu rutinizēšana, cenšoties nodrošināt to norisi un atbilstību ekspektācijām	T2_7 Apņemoties veikt noteiktus mājas uzkopšanas darbus katru nedēļu vienā un tajā pašā laikā	0,827	0,822
		T2_17 Iepļānojot, ka dažādas aktivitātes ģimenē katru dienu vai nedēļu norit zināmā laikā		0,787
		T2_25 Iepļānojot laiku, ko pavadīt divatā ar savu dzīvesbiedru		0,810
		T2_34 Iepļānojot laiku stresa mazināšanai (skriešana, vingrošana, meditācija u.tml.)		0,813
		T2_43 Savlaicīgi plānojot veicamos uzdevumus (piemēram, kurš dodas iepirkties, kurš ved bērnus pie daktera u.c.)		0,821
		T2_44 Pieturoties pie noteikta grafika attiecībā uz darbu un ģimenes aktivitātēm		0,800
		T2_55 Bieži pārrunājot ar visiem ģimenes locekļiem mūsu laika plānus, vajadzības un pienākumus		0,817
		T2_56 Rūpējoties par veselību (pareiza ēšana, fiziskās aktivitātes u.c.)		0,804
		T2_57 Meklējot dažādus stimulus un aktivitātes, lai dzīve būtu interesantāka		0,804
2	Darba nozīmes apzināšanās un dzīves efektivizēšana, lai spētu visu savienot	T2_1 Darbojoties efektīvāk, lietderīgāk izmantojot laiku mājās	0,721	0,718
		T2_2 Lietojot mūsdienīgu sadzīves tehniku, kas man palīdz tikt galā ar mājas darbiem		0,707
		T2_3 Daudz iegūstot finansiāli no tā, ka abi ar dzīvesbiedru strādājam		0,676
		T2_14 Iepļānojot kopējo ģimenes laiku – aktivitātes, kurās mēs visi darītu kaut ko kopā		0,688
		T2_16 Saskatot tajā, ka mēs abi strādājam, pozitīvo un nepievēršot uzmanību grūtībām		0,686
		T2_23 Atstājot darbu un darba problēmas darbavietā		0,725
		T2_39 Efektīvāk izmantojot laiku darbā		0,686
		T2_42 Ticot tam, ka ar laiku mūsu dzīve kļūs vienkāršāka		0,711
		T2_49 Uzskatot, ka darbs palīdz man attīstīties kā personībai		0,687
		T2_50 Saskatot vairāk priekšrocību, nekā trūkumu, tajā, ka mēs abi strādājam		0,706
3	Sociālo standartu pazemināšana un normu ignorēšana, lai tiktu galā ar ģimenes un darba dzīvi	T2_5 Iztiēkot ar mazāk miega, nekā es gribētu ideālā variantā	0,721	0,683
		T2_6 Ignorējot citu cilvēku viedokļus, kā mums būtu jārikojas kā vīrietim un sievietei (piemēram, sievietēm nevajadzētu strādāt algotu darbu; vīriešiem nevajadzētu uzņemt māju)		0,673
		T2_10 Atstājot kādus no mājas darbiem nepadarītus, lai arī es gribētu, ka tie būtu paveikti		0,699
		T2_12 Ignorējot citu cilvēku nosodošo attieksmi pret vecākiem, kas abi strādā ārpus mājas		0,699
		T2_46 Samazinot ar ģimeni nesaistītu aktivitāšu skaitu, kurās mani varētu iesaistīt		0,683
		T2_52 Pazeminot standartu tam, cik labi ir jābūt padarītiem mājas darbiem		0,694
		T2_54 Atsakoties no noteiktām aktivitātēm (piemēram, ciemiņu uzņemšana, pasākumi ārpus mājas)		0,687

palīginstrumenti, kas sniedz dažādus skalu veidošanas variantus, bet kritēriji to pieņemšanai un izmantošanai ir Kronbaha alfas vērtība un skalu interpretējamība.

Nr.	Skalas raksturojums	Ietvertie apgalvojumi <i>Es tieku galā ar mūsu ģimenes vajadzībām un situācijām šādā veidā:</i>	Kronbaha alfas vērtība	Kronbaha alfas vērtība, ja apgalvojumu no skalas izņemtu
4	Darba kā vērtības, tikuma, parauga bērniem pozicionēšana, godīga pienākumu sadalīšana ģimenē	T2_4 Vienojoties par godīgu mājas darbu sadalījumu visiem ģimenes locekļiem	0,702	0,664
		T2_9 Uzskatot, ka mana strādāšana mani ir padarījusi par labāku vecāku, nekā es būtu, ja nestrādātu		0,641
		T2_19 Uzskatot, ka mana strādāšana mani ir padarījusi par labāku dzīvesbiedru		0,640
		T2_22 Aizvietojojt vienam otru mājsaimniecības darbos, kad dzīvesbiedram ir papildus noslodze darbā		0,691
		T2_28 Katru reizi, kad saslimst bērns, vienojoties ar dzīvesbiedru, kurš šoreiz paliks mājās pie saslimušā bērna		0,692
		T2_32 Uzskatot, ka, abiem strādājot, mēs esam labs paraugs mūsu bērniem		0,645
5	Fiksēta pienākumu sadale dzīvesbiedru starpā	T2_31 Nosakot vienu dzīvesbiedru par galveno atbildīgo bērnu audzināšanas jautājumos	0,684	0,625
		T2_33 Nosakot vienu dzīvesbiedru par galveno atbildīgo mājsaimniecības jautājumos		0,617
		T2_47 Nosakot vienu dzīvesbiedru, kurš parasti paliek mājās, kad bērni slimo		0,606
		T2_48 Nosakot vienu dzīvesbiedru kā galveno ģimenes uzturētāju		0,626
6	Bērnu radināšana pie darba un patstāvības	T2_11 Iesaistot mājas darbu veikšanā bērnus	0,679	0,663
		T2_36 Mudinot bērnus palīdzēt citu citam (piemēram, mājas darbos, pavadot vienam otru uz dažādiem pasākumiem u.tml.)		0,508
		T2_53 Mudinot bērnus būt patstāvīgākiem, kad apstākļi tam ir piemēroti		0,580
7	Palīdzības vai emocionālā atbalsta meklēšana ārpus ģimenes	T2_13 Uzturot draudzīgas attiecības ar citām ģimenēm, kurās abi vecāki strādā	0,658	0,632
		T2_21 Paļaujoties uz radnieku emocionālo atbalstu		0,602
		T2_24 Uzturot draudzīgas attiecības ar darbabiedriem, kuriem es varu pastāstīt, kā jūtos		0,593
		T2_27 Paļaujoties uz radnieku finansiālo palīdzību, kad tāda ir nepieciešama		0,645
		T2_30 Paļaujoties uz radnieku palīdzību bērnu aprūpē		0,604
		T2_40 Uzturot attiecības ar labiem draugiem, kuriem es stāstu, kā jūtos		0,616
8	Centieni balansēt darbu un ģimenes dzīvi par spīti grūtībām	T2_37 Cenšoties būt gana elastīgam, lai tiktu galā ar īpašām situācijām un vajadzībām (piemēram, bērna dalība skolas koncertā u.c.)	0,650	0,566
		T2_38 Plānojot ilgtermiņā, lai nozīmīgas pārmaiņas mājas dzīvē (piemēram, dzīvesvietas maiņa, bērna piedzimšana) netraucētu mūsu darbam		0,540
		T2_41 Uzņemot mūsu mājā tikai tuvus draugus		0,619
		T2_45 Uzskatot, ka man jābūt uzdevumu augstumos gan darbā, gan ģimenē		0,595
9	Ģimenes dzīves prioritizēšana pār darba dzīvi, samazinot karjeras izaugsmes iespējas	T2_26 Izmainot savu darba grafiku (piemēram, samazinot darbā pavadītās stundas vai strādājot citā laikā)	0,614	0,495
		T2_29 Pakārtojot pārmaiņas darbā ģimenes vajadzībām (piemēram, izmaiņas darba grafikā, paaugstinājumu)		0,561
		T2_51 Samazinot savu iesaisti darbā, lai varētu vairāk laika pavadīt ar ģimeni		0,488
		T2_58 Ierobežojot savu iesaisti darbā – sakot „nē” kādām lietām, ko es varētu uzņemt		0,618

Nr.	Skalas raksturojums	Ietvertie apgalvojumi		Kronbaha alfas vērtība	Kronbaha alfas vērtība, ja apgalvojumu no skalas izņemtu
		<i>Es tieku galā ar mūsu ģimenes vajadzībām un situācijām šādā veidā:</i>			
10	Ārējas palīdzības apmaksāšana ikdienas darbu veikšanai	T2_15 Algojot kādu, kas palīdz mums mājsaimniecības darbos		0,612	0,443
		T2_18 Bieži ēdot ārpus mājas			0,619
		T2_20 Algojot kādu, kas palīdz pieskatīt bērnus			0,568
		T2_35 Maksājot citiem par lietām vai darbiem, ko es varētu paveikt pats			0,522
X	(skalās neiekļaujas)	T2_8 Pērkot ātri pagatavojamu pārtiku			

Katras skalas viendabība šajā procesā tika pārbaudīta ar Kronbaha alfas palīdzību, nepieciešamības gadījumā veicot korekcijas, lai no vienas puses nodrošinātu iespējami augstu alfas vērtību, bet no otras – skalas saprotamību, pētāmā fenomena skaidru identificējamību.

Rezultātā pētnieki 57 no testā iekļautajiem apgalvojumiem apvienoja 10 skalās, kuru gadījumā Kronbaha alfas vērtība bija robežās no 0,612 (atbilstība diskutabla) līdz 0,827 (laba atbilstība). Tiesa, tikai četras no šīm skalām uzrādīja Kronbaha alfas vērtību virs 0,7, ko parasti mēdz uzskatīt par kritisko, tomēr nevienas vērtība nebija zem 0,6, kas jau būtu neacceptējami zema. Viens no apgalvojumiem skalās netika iekļauts, jo jebkurā no skalām tas ievērojami pazemināja Kronbaha alfas vērtību. Šobrīd analīze veikta ar 10 izveidotajām skalām, tomēr pētnieki pieļauj skalū tālāku modifikāciju pētījuma procesā, kad būs iegūts vairāk datu.

5.1.tabulā atspoguļotas šobrīd izveidotās skalas, to būtība (kā pētnieki šobrīd definē skalū mērāmās pazīmes), kā arī tajās ietvertie apgalvojumi, uzrādot arī Kronbaha alfas vērtības pašreizējām skalām un vērtības, kādas tās būtu, ja katrs konkrētais apgalvojums no skalas tiktu izņemts (ir novērojamas atsevišķas situācijas, kad Kronbaha alfas vērtība, izņemot kādu apgalvojumu, paaugstinātos, tomēr paaugstinātos nedaudz, un šobrīd pētnieki cenšas analizē iekļaut iespējami daudz apkopotās informācijas, tas ir, atteikties no apgalvojumiem tikai tad, ja nav citas iespējas). Gadījumos, kur apgalvojuma izņemšana skalas viendabību nedaudz paaugstina, 5.1.tabulā Kronbaha alfas vērtība iekrāsota sarkanā krāsā.

5.2.tabula. Skalu saīsinātie apzīmējumi

Nr.	Skalas raksturojums	Saīsināts apzīmējums
1	Ģimenes dzīves prakšu rutinizēšana, cenšoties nodrošināt to norisi un atbilstību ekspektācijām	Plānošana, rutinizēšana
2	Darba nozīmes apzināšanās un dzīves efektivizēšana, lai spētu visu savienot	Efektivizēšana
3	Sociālo standartu pazemināšana un normu ignorēšana, lai tiktu galā ar ģimenes un darba dzīvi	Standartu pazemināšana
4	Darba kā vērtības, tikuma, parauga bērniem pozicionēšana, godīga pienākumu sadalīšana ģimenē	Darba tikums
5	Fiksēta pienākumu sadale dzīvesbiedru starpā	Fiksēti pienākumi
6	Bērnu radināšana pie darba un patstāvības	Bērnu patstāvība
7	Palīdzības vai emocionālā atbalsta meklēšana ārpus ģimenes	Atbalsts ārpus ģimenes
8	Centieni balansēt darbu un ģimenes dzīvi par spīti grūtībām	Cīņa ar grūtībām
9	Ģimenes dzīves prioritizēšana pār darba dzīvi, samazinot karjeras izaugsmes iespējas	Ģimene vispirms
10	Ārējas palīdzības apmaksāšana ikdienas darbu veikšanai	Palīgu algošana

Tā kā skalu apzīmējumi ir visai komplicēti, tiem tika ieviesti īsāki ekvivalenti (sk. 5.2.tabulu), tomēr tie ir noderīgi vienīgi būtības ātrai uztveršanai – lai veiktu pilnvērtīgu analīzi, nepieciešams operēt ar pilnajiem nosaukumiem un apzināties visu apgalvojumu kopumu, kas katru no skalām veido.

Tālākajās pētījuma fāzēs var tikt precizēti skalas nosaukumi, pat ja netiktu mainīts to saturs, kā arī apvienotas šeit piedāvātās skalas, jo daļa no tām ievērojami korelē savā starpā (sk. 5.3.tabulu, kur skalas grupētas pēc to savstarpējās saistības – šobrīd atsevišķi atstātas ne tikai ar citām vāji korelējošās skalas, bet arī skalas, kuras, pēc pētnieku uzskata, lai arī ir cieši saistītas ar citām, tomēr vai nu raksturo kādu būtisku, specifisku darba un ģimenes dzīves saskaņošanas aspektu, vai arī apvienotā veidā būtu grūtāk interpretējamas, nekā atsevišķi).

5.3.tabula. Skalu savstarpējās korelācijas matrica (Spīrmena rangu korelācijas koeficienta vērtības<sup>62</sup>)

	Efektīvi-zēšana	Plānošana, rutinizēšana	Cīņa ar grūtībām	Ģimene vispirms	Darba tikums	Bērnu patstāvība	Atbalsts ārpus ģimenes	Standartu pazemināšana	Palīgu algošana	Fiksēti pienākumi
Efektīvizēšana		0,555	0,529	0,263	0,492	0,362	0,345	0,136	0,000	0,099
Plānošana, rutinizēšana	0,555		0,499	0,306	0,420	0,337	0,343	-0,060	0,059	0,155
Cīņa ar grūtībām	0,529	0,499		0,276	0,361	0,465	0,182	0,117	0,007	-0,019
Ģimene vispirms	0,263	0,306	0,276		0,229	0,214	0,179	0,228	0,203	0,132
Darba tikums	0,492	0,420	0,361	0,229		0,366	0,203	0,030	0,027	-0,049
Bērnu patstāvība	0,362	0,337	0,465	0,214	0,366		0,197	0,035	-0,098	0,014
Atbalsts ārpus ģimenes	0,345	0,343	0,182	0,179	0,203	0,197		0,101	0,088	0,160
Standartu pazemināšana	0,136	-0,060	0,117	0,228	0,030	0,035	0,101		0,121	0,077
Palīgu algošana	0,000	0,059	0,007	0,203	0,027	-0,098	0,088	0,121		0,163
Fiksēti pienākumi	0,099	0,155	-0,019	0,132	-0,049	0,014	0,160	0,077	0,163	

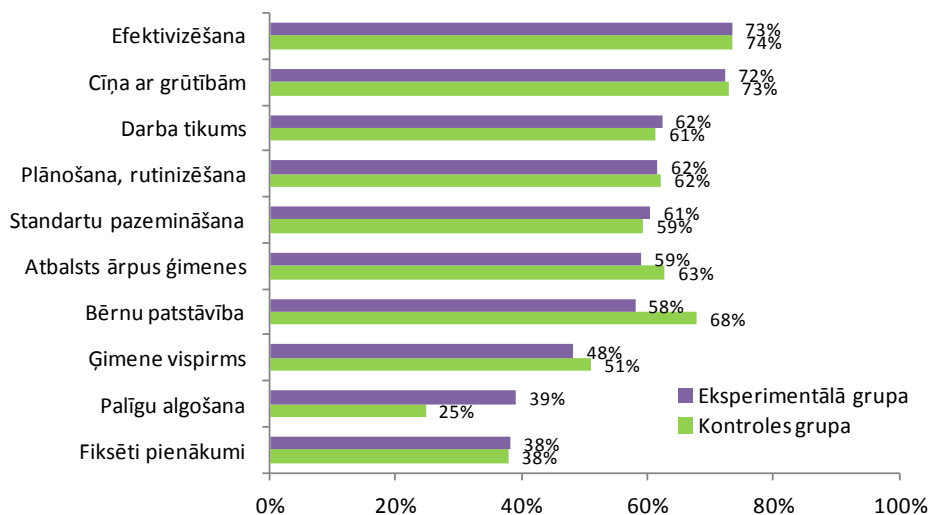
Tā kā skalas tika veidotas balstoties tajā pašā datu masīvā, kurš tālāk analizēts, bet skalas izveides pamatnosacījums ir to viendabība, ievērojamas atšķirības dažādu pētījumā iesaistīto grupu (tai skaitā eksperimentālās un kontroles grupas) starpā šobrīd nav sagaidāmas – ja tādas parādās, tas automātiski pazemina Kronbaha alfas vērtību un skalas uzticamību. Līdz ar to var apgalvot, ka radītās skalas ir optimālas tieši šim pētījuma dalībnieku kopumam un varētu labi kalpot tālāku atšķirību monitorēšanai pakalpojuma saņemšanas gaitā, taču, ja šīs atšķirības parādītos, tās pazeminātu Kronbaha alfas (jeb skalas atbilstības rādītāju) šīm skalām nākamajos mērījumos. Tomēr, balansējot abus faktorus – skalas viendabību un nepieciešamību konstatēt atšķirības, ja tādas parādītos – iespējams sekot procesu izmaiņai.

<sup>62</sup> Korelācijas, kuras nozīmīgas, kā kritisko vērtību nosakot 0,01, iezīmētas ar zaļu. Mazāk nozīmīgas korelācijas – ar kritisko vērtību zem 0,05 – iezīmētas ar dzeltenu. Gadījumos, kur maksimāli pieļaujamā kritiskā vērtība 0,05 netiek sasniegta, tabulas lauki nav iekrāsoti.

Skalu modificēšana vēlākā pētījuma gaitā iespējama gan apvienojot datu masīvus, gan mēģinot tās no jauna veidot ar vēlāko pētījuma fāžu datiem, bet pēc tam izveidotās skalas attiecinot uz sākotnējiem, gan, piemēram, veidojot tās ar vairāku fāžu eksperimentālās grupas datiem, bet pēc tam piemērojot arī kontroles grupai u.tml. – katra situācija tiks vērtēta individuāli un pieņemts lēmums, kas iespējami precīzi konstatēs izmaiņas pētījuma gaitā.

Testa rezultāti, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu, atspoguļoti 5.1.attēlā (skalās sakārtotas pēc atbilstības pakāpes eksperimentālajai grupai). Mēs apzināti nerēķinām testa kopējo vērtību, jo, mūsaprāt, tā nesniedz interpretējamu informāciju – testā ir gan skalas, kas norāda uz cīņu ar situāciju, grūtībām, kas īstu, taustāmu rezultātu nesniedz, gan tādas, kas liecina par iedibinātu sabalansētu kārtību uz tiem vai citiem principiem. Tādējādi, mūsaprāt, ne visās skalās augsta vērtība norāda uz veiksmīgu darba un ģimenes dzīves saskaņošanu, tāpēc mehāniska to rezultātu summēšana varētu pat absorbēt konstatētās atšķirības.

*5.1.attēls. Darba un ģimenes dzīves saskaņošanas veidu atbilstības pakāpe (procenti no maksimāli iespējamā), salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu (tikai ģimenes, kur abi dzīvesbiedri strādā algotu darbu)*



5.1.attēlā redzam, ka izplatītākās ir skalas „Efektivizēšana” un „Cīņa ar grūtībām”, kas ir savstarpēji cieši korelējošas skalas, tomēr pagaidām tās izdalītas atsevišķi, jo pirmajā gadījumā, kā šķiet pētniekiem, vairāk ir runa par veiksmīgu procesu efektivizēšanu, kamēr otrajā pētnieki vairāk saredzēja neveiksmīgas cīņas (jeb „cīņas ar vējdzirnavām”) elementus. Ja vēlākajā pētījuma gaitā skalu rezultāti paliks tikpat līdzīgi, tās visdrīzāk tiks apvienotas vienā. Šobrīd ir būtiski tās atstāt atsevišķi, jo pētījuma gaitā nepieciešams monitorēt, cik veiksmīgi ģimenēm izdodas ģimenes un darba dzīves saskaņošanu. Viena vai otra no šīm skalām raksturo arī situāciju ar bērnu pieskatīšanas organizēšanu, jo arī tur var mēģināt – veiksmīgi vai mazāk – ieviest sistēmu. Viens piemērs no pētījuma dalībnieka:

*Pirms tam bērnus pieskatīja tie ģimenes locekļi, kas noteiktajās dienās nestrādāja, tika saskaņoti grafiki, bet reizēm arī atteicās no papildus iespējas darbā nopelnīt vai samazināja slodzi, jo nebija bērnu, kur likt. Mums grūti gāja, es nevaru īsti strādāt, citiem neļauju. (110815)*

Arī nākamās skalas ar pirmajām divām visai cieši korelē, tomēr, pirmkārt, jau fakts, ka to vērtības ir zemākas, liecina par zināmu apkopotās informācijas savdabību, otrkārt, skalas

„darba tikums” saturiskā nozīme būtiski atšķiras no pārējām trim skalām, kurās konstatēta augstākā atbilstība (raksturīgi, ka augstākas vērtības tajā uzrāda vīrieši<sup>63</sup>).

Piektā biežāk izplatītā skala „Standartu pazemināšana” ir savrupa, ar citām korelē maz, un arī tās saturs ir stipri atšķirīgs – lai varētu savienot ģimenes un darba dzīvi, nepieciešams pazemināt standartus, un galvenokārt te ir runa par mājas pienākumu kvalitātes standarta, komunikācijas ar cilvēkiem ārpus ģimenes biežuma un iesaistes darba aktivitātēs mazināšanu. Saistība ar dzimumu, kas šajā gadījumā konstatējama – sievietes nedaudz lielākā mērā izvēlas piekrist šīs skalas apgalvojumiem – nav statistiski būtiska.

Sestā biežāk atbilstošā skala „Atbalsts ārpus ģimenes” ir pirmā, kur šķietami parādās zināmas atšķirības starp eksperimentālo un kontroles grupu, jo kontroles grupas atzīmētās atbildes norāda uz nedaudz augstāku atbilstību (kas nozīmētu nedaudz lielāku nepieciešamību pēc kāda ārpus ģimenes, kurš pažēlo un/vai palīdz praktiski), tomēr arī šeit nav runas par statistiski nozīmīgām sakarībām.

Citādi ir ar skalu „Bērnu patstāvība”, kas gan, kā liecina 5.3.tabula, vidēji cieši saistās ar vairumu citu skalu, tomēr šeit redzam, ka tā ir relevantāka kontroles grupai, nekā eksperimentālajai<sup>64</sup>. Cēloņi pagaidām nav skaidri, jo hipotētiski iespējama divu kombinācija – lielāka nepieciešamība pēc bērnu patstāvības (alternatīvu trūkums) un lielāka iespējamība, ka bērni būs patstāvīgāki (tam par labu liecina augstākais vidējais bērnu vecums kontroles grupā).

Nedaudz augstāka atbilstība kontroles grupā konstatēta arī skalai „Ģimene vispirms”, tomēr atšķirības nav statistiski būtiskas, tās var būt nejaušas, īpaši, ņemot vērā nelielo atbilžu skaitu. Šo problemātiku pētnieki ir pētījuši arī ar kvalitatīvajām metodēm, tādējādi iespējams piedāvāt sīkāku tipoloģiju tam, kādā veidā ģimenes intereses tiek prioritizētas pār darba interesēm:

- kādu periodu strādāt mazāk stundu, lai sniegtu atbalstu bērnu aprūpē, samazinot arī savus ienākumus, tomēr pavadot vairāk laika ar ģimeni.

*Pirmajos trīs mēnešos pirms projekta uzsākšanas, kad sievai piedzimis otrs bērns, arī pats darbā strādāju mazāk, lai palīdzētu. (211424)*

- strādāt mazāk nestandarta darba laiku, atsakoties no darba naktīs un vēlu vakaros, ja tas ir iespējams. Šo praksi padziļinātajās intervijās min tikai sievietes.

*Kamēr bērnam palika gads, es nestrādāju. Līdz bērna trīs gadu vecumam es varēju neiet uz nakts maiņām, tas bija ērti, tagad tās parādījās. Pēc trīs gadu vecuma, nevar atteikties no nakts maiņām, tas protams būtu forši, bet nav iespējams. (112703)*

- izmantot slimības lapas, ja bērns slimo. Pieņemot lēmumu, šādā situācijā tiek ņemta vērā gan noslogotība noteiktajā brīdī, gan darba devēja attieksme, gan situācijas nopietnība un prasmes to atrisināt, gan arī izdevīgums, kuram no vecākiem ir finansiāli izdevīgāk ņemt slimības lapas.

---

<sup>63</sup> Nulles hipotēze t–testā pie 99% varbūtības, salīdzinot dzimumus, neapstiprinās.

<sup>64</sup> Nulles hipotēze t–testā pie 99% varbūtības, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu, neapstiprinās.

*Ja bērns ir slimis, es ņemu slimības lapas. Mums ir ļoti laba vadītāja, viņai pašai ir bērniņi, un viņa ir saprotoša, mums ļoti daudz strādā maiņas un tas ir normāli, ja mammaņa piezvana un pasaka, ka bērniņš ir slimis. Mums darbā nav problēmu. (113102)*

*Nestandarta situācijas, kas saistītas ar bērnu, risinām ar vīru pamīšus, kad nu kurš tiek. Nebūtu iespējams nodalīt pienākumus, pat ja vēlētos. (112601)*

- aiziet no darba, lai paliktu mājās ar bērnu vai arī meklētu darbu ar standarta darba laiku. Šis aspekts ir fiksēts sarunās ar tiem kontroles grupas pārstāvjiem, kas darbu mainīja un tāpēc no projekta izstājās.

*Ģimenē neviens nav sajūsmā par lielo darba slodzi, bet situācijā, kad ir mājokļa kredīts un trīs bērni, nav jau lielas izvēles. Esam spiesti iet un darīt, jo lielākai daļai ir hipotekārie kredīti. Tas rada arī ietekmi uz veselību, bet ko darīt. Tāpēc es esmu metusi mieru, es pēdējā laikā jutu, ka sāku nogurt, ja es neapstātos – es sadeģtu un mani vajag bērniem. (211514)*

Skalā „Palīgu algošana” vērojams ievērojams pārsvars pozitīvās atbildēs eksperimentālajai grupai (kas gan lielā mērā sakrīt ar līdzīgu vīriešu atbilžu pārsvaru<sup>65</sup>, tomēr atšķirības starp eksperimentālo un kontroles grupu ir lielākas, nekā starp dzimumiem) – primāri tas var saistīties ar iespējām šādus pakalpojumus atļauties, bet sekundāri ar to, ka eksperimentālā grupa uzsāka līdzdalību projektā (tomēr tikai sekundāri, jo, vērtējot atsevišķi skalas apgalvojumus, redzam, ka eksperimentālā grupa biežāk piekrīt ne tikai apgalvojumam „algojot kādu, kas palīdz pieņemt bērnus”<sup>66</sup>, bet arī apgalvojumiem „algojot kādu, kas palīdz mums mājāsaimniecības darbos” un „maksājot citiem par lietām un darbiem, ko es varētu paveikt pats”<sup>67</sup> – statistiski nenozīmīgas ir vienīgi atšķirības apgalvojumā „bieži ēdot ārpus mājas”, tomēr tas vispār ir savrups apgalvojums<sup>68</sup>, kas vāji iederas skalā, kurā šobrīd iekļauts, tomēr citās – vēl vājāk).

Vismazākā atbilstība konstatējama skalā „Fiksēti pienākumi”, kas būtībā nozīmē tradicionālu pienākumu sadalījumu starp vīrieti un sievieti ģimenē. Piekrītošas atbildes uz šīs skalas apgalvojumiem sniedza 13–39% pētījuma dalībnieku (atkarībā no konkrētā skalas apgalvojuma), un statistiski būtiskas atšķirības starp eksperimentālo un kontroles grupu konstatēt nevaram. Šāds situācijas risinājums acīmredzami nav efektīvs vairumā ģimeņu vai vairumā situāciju, kādas ģimenēs rodas, ja nodarbināti ir abi vecāki (te ir būtiski atcerēties, ka tāda modeļa ģimenēm, kur strādā tikai viens no dzīvesbiedriem, DECS tests nav piemērots, tādējādi tās testu neaizpildīja un šeit analizētas netiek). Visbiežāk pozitīvas atbildes šajā skalā tika sniegtas uz apgalvojumu „Nosakot vienu dzīvesbiedru, kurš parasti paliek mājās, kad bērni slimo”.

---

<sup>65</sup> Nulles hipotēze t–testā pie 99% varbūtības, salīdzinot gan eksperimentālo un kontroles grupu, gan dzimumus neapstiprinās.

<sup>66</sup> Nulles hipotēze t–testā pie 99% varbūtības, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu, neapstiprinās.

<sup>67</sup> Nulles hipotēze t–testā, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu, neapstiprinās pie 95% varbūtības (pie 99% varbūtības apstiprinās).

<sup>68</sup> Mūsdienu Latvijā tas daļā sabiedrības saistās nevis ar laika resursu ekonomiju, bet ar brīvā laika pavadīšanu un tādiem finanšu resursu patēriņiem, kas ikdienā nav pieļaujami, respektīvi, tā nav ikdiena, bet ekstra.



## 5.2. Atbalsts no darba devēja, valsts un pašvaldību institūcijām

Lai arī zināms atbalsts no darba devēju un publiskās pārvaldes puses ģimenes un darba dzīves saskaņošanā būtu iespējams, parasti vecāki bērnu audzināšanu skata primāri kā paši savu atbildību un lēmumu, tāpēc nav nozīmīgu ekspektāciju ne attiecībā uz darba devēju, ne valsti, ne pašvaldību. Drīzāk atbalsts tiek sagaidīts no paplašinātās ģimenes, kas nereti funkcionē kā atbalsta mehānisms bērnu audzināšanā. Šajā aspektā pētnieki ievērojamas atšķirības starp eksperimentālo un kontroles grupu nav konstatējuši.

Intervijās vecāki no eksperimentālās grupas priecājas par darba devēja iesaisti projektā, tomēr neskata atbalsta sniegšanu vecākiem ar bērniem kā darba devēju primāro atbildību. Tāpat kontroles grupas pārstāvji neuzskata, ka bērnu pieskatīšana būtu darba devēja atbildība. Atsevišķos gadījumos arī kontroles grupas pārstāvji gribētu atbalstu no darba devēja, tomēr par savām vajadzībām darba devējam nekad nav teikuši, sagaidot, ka darba devējs uzminēs darbinieka vajadzības.

*Neesmu teikusi, ka man ir bērns ar problēmām, es negāju un nelūdzu. Es tiku patī galā, es neesmu lūgusi, ja piedāvātu es izmantotu. Es priecātos ja man apmaksātu, piemēram, ergoterapeitu bērnam. Bet es nelūdzu. (211514)*

Savukārt darba devēji to, ka nav vajadzības sniegt atbalstu darbiniekiem pamato ar faktu, ka neviens nav griezies ar lūgumu pēc palīdzības.

*Es domāju, ka sāktu ar situācijas apzināšanu un jautātu, vai ir vajadzīga kāda palīdzība. Ja vajadzētu palīdzību, iesaistītos.[...] Tas liek man domāt, ka, ja vajadzētu, iesaistītos. Esam atvērti, ja kāds prasa, bet neviens nav nācis. (Air Baltic<sup>69</sup>)*

Neskatoties uz to, daudzos gadījumos projekta dalībnieki norāda uz jau esošām uzņēmuma atbalsta praksēm, kas ļauj vecākiem ar maziem bērniem labāk saskaņot darbu ar ģimenes dzīvi. Piemēram, uzņēmumi ļauj cilvēkiem ar maziem bērniem strādāt vairāk standarta darba laiku (Latvijas gaisa satiksme), strādāt mazāku slodzi (Air Baltic) un ļauj vecākiem mainīties savā starpā ar citiem kolēģiem, ja tas ir iespējams (vairumā uzņēmumu). Daļā uzņēmumu darba devēji ir pielāgojuši darba vietas vai ierīkojuši bērnistabas, lai sniegtu atbalstu saviem darbiniekiem.

Izmantojot neredz objektīvāku indikatoru – projekta dalībnieku atbildes uz jautājumu par to, vai konkrēti labumi uzņēmumā ir piedāvāti un vai tie tiek izmantoti (sk.5.2.attēlu) – redzam, ka kontroles grupa kopumā norāda uz brīvāku darba režīmu jeb būtībā neformālāku attieksmi:

- 66% (pret 53%), ka ir iespēja strādāt elastīgāku darba laiku;
- 60% (pret 39%), ka ir iespēja strādāt nepilnu slodzi;
- 22% (pret 12%), ka ir iespēja paņemt bērnu līdzī uz darbu<sup>70</sup>.

Statistiski nebūtiskas atšķirības, lai arī kontroles grupā tāpat parādās augstāka atbilstība, ir arī šajās situācijās:

---

<sup>69</sup> Jānorāda, ka dalībniece ar kodu 211514 nav no *Air Baltic*.

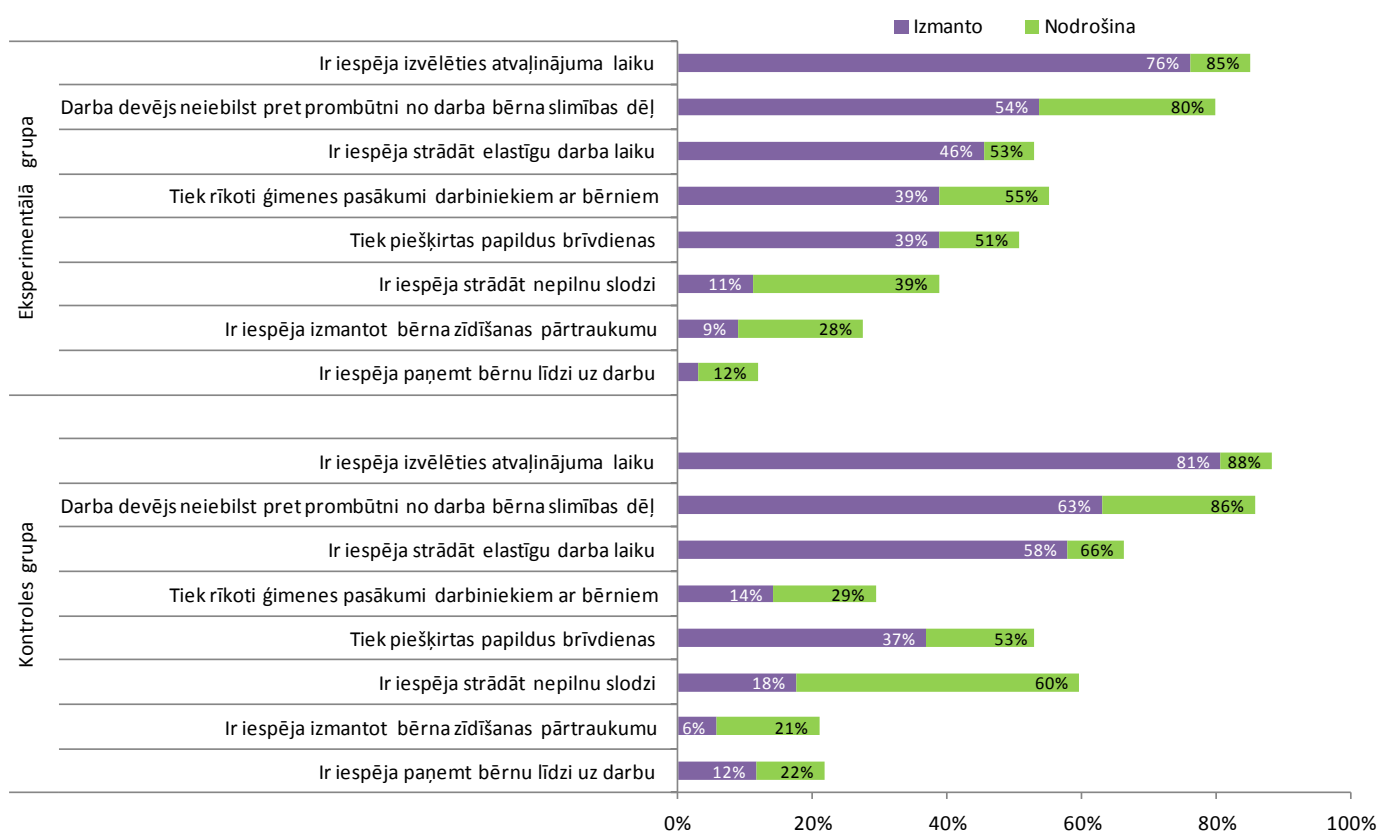
<sup>70</sup> Nulles hipotēze t–testā, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu, nevienā no trim trīs gadījumiem pie 95% varbūtības neapstiprinās (bet attiecībā uz iespēju strādāt nepilnu slodzi – neapstiprinās arī pie 99% varbūtības).

- 88% (pret 85% eksperimentālajā grupā) min, ka darba devējs ļauj izvēlēties atvaļinājuma laiku;
- 86% (pret 80%), ka neiebilst pret darba kavējumiem bērna slimības dēļ.

Būtībā vienīgie šeit minētie kritēriji, kur augstāki atbilstības rādītāji konstatējami eksperimentālajā grupā, ir pasākumi ģimenēm ar bērniem un bērnu zīdīšanas pārtraukumi (attiecībā uz pēdējo jāsaprot, ka ir divu sociāli demogrāfisko pazīmju konflikts, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu – kontroles grupā ir vairāk sievietes, taču bērnu vecums ir augstāks, tādējādi nepieciešamība pēc šī papildus labuma starp grupām varētu izlīdzināties).

Interpretējot projekta dalībnieku atbildes, vai konkrēti labumi uzņēmumā ir piedāvāti, svarīgi apzināties, ka situācija tiek vērtēta no darba ņēmēja informētības perspektīvas (tāpēc arī augstāk šo indikatoru nodēvējam par „nedaudz objektīvāku”). Tomēr diez vai par pilnīgi objektīvu varētu saukt arī darba devēja sniegto informāciju – diez vai var uzskatīt, ka konkrētais labums tiek piedāvāts, ja to apgalvo darba devējs, taču darbinieks, kam tas varētu būt nepieciešams, par šādu iespēju nav informēts.

*5.2.attēls. Darba devēju nodrošinātie labumi, uz kuru pastāvēšanu un izmantošanu darbinieki norāda<sup>71</sup>, salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu*



Pirmajā brīdī varētu šķist, ka šeit konstatētās atšķirības ir pretrunā ar Spektora testa rezultātiem, kur tieši kontroles grupa bija neapmierinātāka ar papildus ieguvumiem (sk.3.5.attēlu). Tomēr pozīcijas, kas anketā mērītas pie „nodrošinātajiem labumiem” būtībā kā

<sup>71</sup> Var nesakrist ar darba devēja viedokli par to, vai šādi labumi uzņēmumā tiek nodrošināti vai nē.

papildus labumi tiek uztvertas reti. Daļā gadījumu runa ir drīzāk par augstāku darba laika elastību, ko spēj nodrošināt privātais sektors, bet daļā gadījumā pat, iespējams, par situāciju, kad atalgojums ir pieticīgs, tādējādi darba devējs ir visai pretimnākošs darba laika ziņā, un vispār darba režīms ir izteikti nepastāvīgs arī augstās darbinieku mainības dēļ. Savukārt eksperimentālās grupās uzņēmumu darbinieki savas darbavietas biežāk uztver kā pastāvīgas, un arī iekšējie noteikumi un prasības tajās ir stingrākas – parasti to kompensē augstāks atalgojums un citi papildus ieguvumi (kas 5.2.attēlā neparādās, jo ir universālāki – pētījumā tika vaicāts par tiem, kas orientēti specifiski uz ģimenēm ar bērniem).

Projektā iesaistīto vecāku gaidas no saviem darba devējiem atšķiras. Daļa pētījuma dalībnieku izsaka vēlmi pielāgot darba grafiku, kas ir labāk saskaņojams ar bērnudārza darba laiku. Tomēr ne visos uzņēmumos tas ir iespējams.

*Esmu apmierināta ar savu darbu. Patīk darbs, jā. [Bet] grafiks ir ļoti haotisks, nav labvēlīgs bērniem ar ģimenēm, vajadzētu pielāgot, lai varu strādāt līdz septiņiem, astoņiem. Grafiks ir lielākais mīnuss. (110924)*

Atsevišķu uzņēmumu pārstāvji, kuros nav bērnistabas, sagaida tādu atvēršanu, kur tas ir iespējams.

*Darba devējam ir jāinteresējas par ģimenes dzīvi, jo tas ietekmē rezultātus darbā. [...] Gadījumā, ja būtu šāda telpa, kur uz dažām stundām atstāt [bērnu] kopā ar pieskatīšanas personu, varētu būt noderīgi. (112601)*

Pētījuma dalībnieki priecājas, ka darba devējs projekta ietvaros daļēji līdzfinansē aukles pakalpojumus. Viņi sagaida, ka līdzīgu pakalpojumu darba devējs varētu nodrošināt arī pēc projekta beigām, tomēr daļa netic, ka darba devējs ilglaicīgi būtu ar mieru līdzfinansēt līdzīgu pakalpojumu. Vairāk ekspektāciju un pretenziju pētījuma dalībniekiem ir attiecībā uz publiskās pārvaldes institūcijām, sagaidot, ka tās uzņemsies līdzīga pakalpojuma nodrošināšanu un līdzfinansēšanu.

*Būtu perfekti, ja atrastais atbalsta risinājums būtu līdzīgs projektā esošajam. Vairāk jau šī jautājuma risināšanai būtu jāpievēršas valstij, nevis darba devējam. (112704)*

Un ir arī gadījumi, kad piemērotu bērnu uzraudzības pakalpojumu neesamību nestandarta darba laikā saredz kā savu nodokļu maksātāja tiesību pārkāpumu.

*Es domāju, ka valstij un pašvaldībai būtu jāuzņemas atbildība par nestandarta laiku strādājošiem. Tas ir darbs, kas ir jāizdara. Mēs arī maksājam nodokļus. (110962)*

Savukārt runājot par publiskās pārvaldes atbalstu ģimenēm ar bērniem kopumā (nevis tieši par atbalstu nestandarta darba laikā strādājošajiem), gandrīz visās intervijās tiek izteikta kritika. Divās intervijās kā references punkts tiek minēts Igaunijas piemērs, citur izteikts satraukums par demogrāfiskās politikas mainību, kas neļauj vecākiem paļauties uz sniegto atbalstu. Tomēr, viedokļus konkretizējot, tie reducējami līdz diviem palīdzības veidiem, kas tiek gaidīti no valsts vai pašvaldības un raksturoti kā nepietiekami – bērnudārza pieejamība bez rindas un finansiāls atbalsts.

*Rīga 116 eiro apmērā atbalsta aukles ārpus šī projekta, bet tas nav pietiekoši. [Līdz ar to vecākiem atliek] vai nu atdot bērnu privātajā dārziņā no maza vecuma un rēķināties ar to, ka viņš slimo un vecākiem ir jāņem regulāri slimības lapas, nemaksājot nodokļus un tērējot sociālo budžetu, vai arī ņemt aukli un maksāt pašiem tā, ka bērns neslimo, ir pieskatīts un tā. (110630)*

*Es uzskatu, ka pašvaldībai ir jāiesaistās. Kaut kādu līdzfinansējumu auklītēm, vadoties pēc grafika – cik daudz ir nestandarta darba laiks, kad dārziņš ir ciet. Varētu finansiāli iesaistīties, atbalstīt. Par tiem vecākiem, kas strādā nestandarta darba laiku, viņi nedomā. Tad, kad man nebija dārziņš, tad viņi man palīdz, bet tagad es dabūju dārziņu un vienalga strādāju nestandarta darba laikā. Tagad nav atbalsta. (110924)*

Vienā gadījumā informante no kontroles grupas savukārt norādīja uz sarežģītu mehānismu, kā cilvēks var iegūt informāciju par atbalstu, kas pieejams no valsts un pašvaldības. Tas prasa no vecāka lielu iesaistīšanos, tāpēc tiek sagaidīts uzlabots veids, kā vecāks var tikt informēts par savām iespējām saņemt atbalstu un pabalstus, kas saistīti ar bērnu audzināšanas un uzraudzības nodrošināšanu.

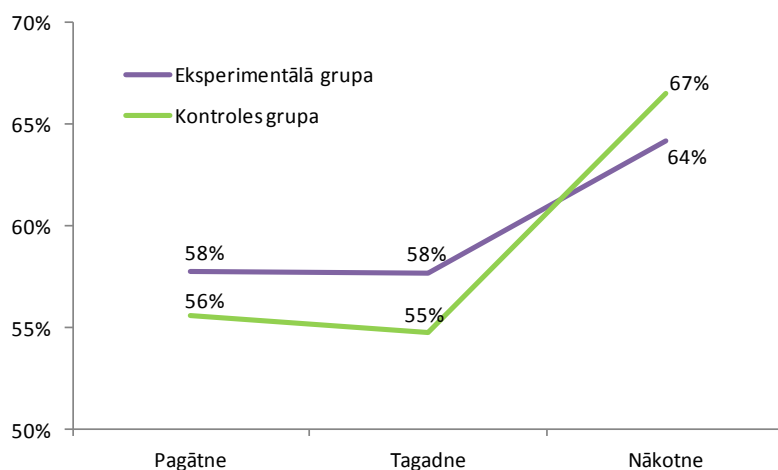
### 5.3. Apmierinātība ar dzīvi

Kopējā apmierinātība ar dzīvi tika mērīta, izmantojot TSWLS<sup>72</sup> testu, kurš sniedz iespēju iegūt šādus mainīgos:

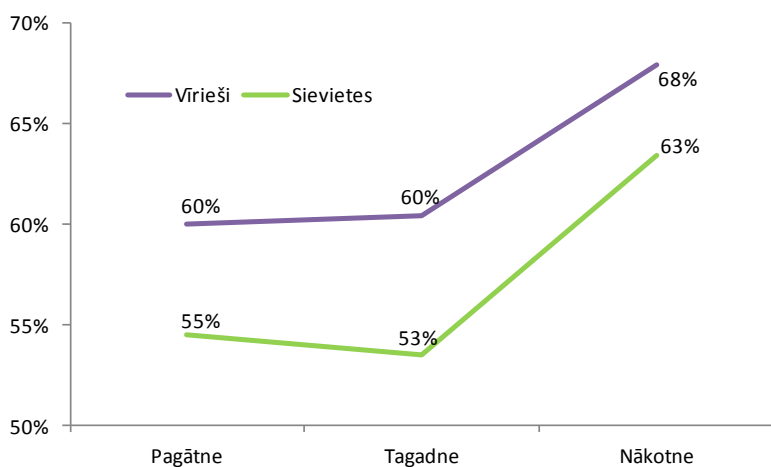
- pagātnes novērtējumu;
- tagadnes novērtējumu;
- nākotnes ekspektācijas.

Testā ir 15 jautājumi, no kuriem pirmie pieci attiecas uz pagātņi, nākamie pieci – uz tagadni, bet pēdējie pieci – uz nākotni. Tiek izmantota 7 punktu skala, visi apgalvojumi ir pozitīvi vērsti (t.i., neviena skala neietver negatīvus apgalvojumus), un visiem apgalvojumiem ir vienāds svars.

5.32.attēls. Pagātnes novērtējums, tagadnes novērtējums un nākotnes ekspektācijas (procenti no maksimāli iespējamā), salīdzinot eksperimentālo un kontroles grupu



5.4.attēls. Pagātnes novērtējums, tagadnes novērtējums un nākotnes ekspektācijas (procenti no maksimāli iespējamā), salīdzinot dzimumus



<sup>72</sup> William Pavot, Ed Diener & Eunkook Suh. The Temporal Satisfaction With Life Scale. Journal of Personality Assessment. Volume 70, Issue 2, 1998. <https://woc.uc.pt/fcdef/getFile.do?tipo=6&id=962>

Salīdzinot eksperimentālās un kontroles grupas dalībnieku atbildes projekta sākumā, konstatējam, ka atšķirības ir statistiski nebūtiskas, tikai 2–3% robežās no maksimāli iespējamā rezultāta (sk.5.3.attēlu) – to, ka tās iespējamās arī lielākas – 5–7% robežās, apliecina 5.4.attēls, kur atspoguļoti šie paši rezultāti dzimumu griezumā<sup>73</sup>.

Kopumā varam vērot, ka kontroles grupai (kas visticamāk skaidrojams ar augstāku sieviešu īpatsvaru tajā, jo dzimumu atbilstību gadījumā atšķirības ir lielākas) ir tendence pašreizējo situāciju vērtēt kā pārejošas grūtības – t.i., apmierinātība ar to ir zemāka, nekā pagātnes vērtējums un nākotnes ekspektācijas. Tomēr arī optimisms (t.i., nākotnes ekspektācijas) kontroles grupai ir izteiktāks, kas vērtējams kā veiksmīga starta pozīcija eksperimenta gadījumā, jo dod iespēju vērot, vai novērtējumi tuvināsies un kādā mērā.

Protams, vērtējot šos rezultātus, jāņem vērā, ka apmierinātība ar dzīvi ir komplekss fenomens, to neraksturo tikai ģimenes un darba dzīves saskaņošana, līdz ar to tas nevar kalpot kā primārs indikators eksperimenta veiksmes vai neveiksmes pamatojumā, bet vienīgi kā fona indikators, daudz nozīmīgāku lomu spēlējot DECS testam un citiem rādītājiem. Tomēr tas ir vienkāršs, viegli monitorējams rādītājs, tādējādi ļauj gūt priekšstatu par situācijas (un fona) izmaiņām projekta gaitā.

---

<sup>73</sup> Nulles hipotēze t-testā, salīdzinot dzimumus, pie 95% varbūtības neapstiprinās ne attiecībā uz atšķirībām pagātnes, ne tagadnes, ne nākotnes novērtējumā (bet attiecībā uz atšķirībām tagadnes novērtējumā – neapstiprinās arī pie 99% varbūtības).

# SECINĀJUMI

## Pētījuma metodoloģija

- Pētījuma rezultāti lielākā vai mazākā mērā attiecināmi uz dažādu personu loku, tomēr nevienu no tiem, izņemot pašus pētījumā iekļautos, pētījums nereprezentē pilnā mērā, līdz ar to pētījuma ģenerālkopa nav viennozīmīgi definējama. Būtiskākā problēma ar pētījumā ģenerālkopas definēšanu saistās ar viena indikatora neesamību, kuru precizēt bija iespējams tikai eksperimenta gaitā un tikai attiecībā uz tā dalībniekiem – proti, vai pakalpojums ir reāli nepieciešams. Praksē eksperimentālās grupas rekrutācija uzskatāma par ģenerālkopas indikatora, kurš iepriekš nebija zināms – objektīva nepieciešamība pēc pakalpojuma – precizēšanu un tādējādi arī pašas ģenerālkopas precizēšanu.
- Ja atšķirības vajadzībā pēc pakalpojuma radīs būtiskas problēmas grupu dinamikas salīdzināšanā, var nākties vēlākajā analīzes procesā kontroles grupu šķelt, cenšoties tās sastāvā identificēt tos, kuriem interese par pakalpojumu ir augstāka.
- Ja sākotnēji bija iecere informāciju par darbaspēka apriti un mainīgumu, kā arī darba kavējumiem pārejošas darba nespējas dēļ apkopot no darba devējiem, tad praksē pētnieki nonāca pie atziņas, ka situācijās, kad tāda nebūs pieejama, tiks izmantotas darbinieku sniegtās atbildes. Situācijās, kad atbildes būs snieguši gan darba devēji, gan paši darbinieki, katras puses atbilžu uzticamība, ja tās atšķirsies, tiks izvērtēta individuāli, pieņemot lēmumu, kurus datus katrā situācijā izmantot.
- Analizējot DECS testa rezultātus Latvijas situācijā ar faktoranalīzes palīdzību, pētnieki šobrīd ir nonākuši pie 10 skalām, kas raksturo darba un ģimenes dzīves saskaņošanu divu nodarbināto ģimenēs. Tomēr, ņemot vērā, ka analīzē iekļauto anketu skaits šobrīd ir neliels (turpmāk tas pieaugs, jo pētījuma dalībniekiem testi jāaizpilda vairākkārt), skalas nepieciešamības gadījumā paredzēts modificēt tad, kad būs pieejams plašāks datu kopums. Tā kā skalas tika veidotas, balstoties tajā pašā datu masīvā, kurš tālāk analizēts, bet skalu izveides pamatnosacījums ir to viendabība, ievērojamas atšķirības eksperimentālās un kontroles grupas starpā šobrīd nav sagaidāmas – ja tādas parādās, tas automātiski pazemina Kronbaha alfas vērtību un skalas uzticamību.

## Eksperimentālās un kontroles grupas atšķirības

- Tā kā privātā sektora darba devēju ieinteresētība piedalīties projektā bija nepietiekama, ievērojama daļa no dalībniekiem rekrutēti no sabiedriskā sektora. Līdz ar to sabiedriskā sektora pārstāvniecība eksperimentālajā grupā ir ievērojami augstāka nekā mērķgrupā. Tas ietekmējis arī rekrutāciju pēc nodarbinātības sfērām. Kontroles grupā, salīdzinot ar eksperimentālo, ir plašāk pārstāvēti privātajā sektorā nodarbinātie.
- Eksperimentālajā grupā ir dalībnieki ar kopumā jaunākiem bērniem. Ja zinām, ka ieinteresētība pakalpojumā biežāk ir situācijās, kad vēl nav atrastas alternatīvas bērnu aprūpes formas (respektīvi, parasti laikā, kad bērnam ir aptuveni 1,5 gadi vai nedaudz vairāk), secināms, ka kontroles grupā projekta dalībnieku vidū interese par pakalpojumu un nepieciešamība pēc tā visdrīzāk kopumā ir zemāka, nekā eksperimentālajā grupā. Tā kā daļu kontroles grupas uzņēmumu sākotnēji tika mēģināts rekrutēt eksperimentālajai grupai, bet kontroles grupā tie nonāca tikai pēc atteikuma saņemšanas vai neveiksmes darbinieku rekrutācijā (uzņēmumam piekrītot iesaistīties eksperimentālajā grupā), arī tas liecina par kontroles grupas zemāku ieinteresētību pakalpojumā.
- Salīdzinot eksperimentālo grupu ar nosacīto ģenerālkopu, konstatējam, ka tajā ir mazāk vīriešu. Kontroles grupā to proporcionāli ir vēl mazāk.
- Kontroles grupai kopumā raksturīgs lielāks nostrādāto stundu skaits nekā eksperimentālajai, tomēr uz standarta darba laika rēķina. Savukārt nestandarta darba laika – vismaz naktīs un brīvdienās – eksperimentālajā grupā ir vairāk. Kontroles grupas dalībnieku nestandarta darba laiks ir arī iekšēji deversificētāks, nekā eksperimentālās grupas iekšienē. Eksperimentālajai grupai raksturīgi savu darbu uztvert kā stabilāku.
- Ja salīdzinām eksperimentālās un kontroles grupas apmierinātību ar darbu, secināms, ka kopumā apmierinātība ar darbu eksperimentālās grupas dalībnieku vidū ir augstāka. Vislielākās atšķirības ir vērojamas skalā „monetārie un nemonetārie papildus ieguvumi”, un tieši šī ir skala, kurai eksperimenta kontekstā jau sākotnēji bija plānots pievērst īpašu uzmanību. Kontroles grupa šos ieguvumus atzīst par mazāk apmierinošiem.
- Ģimenes dzīves organizācijā starp eksperimentālo un kontroles grupu lielu atšķirību nav, bet tās, kuras ir, galvenokārt skaidrojamas ar pastarpinātiem faktoriem, to, ka kontroles grupā ir vairāk sieviešu un bērnu vidējais vecums ir augstāks. Kopumā dažādu neapmierinātu vajadzību ģimenes dzīves organizācijā vairāk ir eksperimentālajā grupā.
- Attiecībā uz bērnu pieskatīšanu situācija kontroles grupā kopumā ir stabilāka, par ko liecina viendabīgākais pieskatītāju loks. Tas tāpēc, ka bērni kontroles grupas ģimenēs ir vecāki, tādējādi biežāk pieejami pašvaldības bērnudārza pakalpojumi.
- Salīdzinot eksperimentālās un kontroles grupas dalībnieku apmierinātību ar dzīvi, šobrīd nekonstatējam statistiski būtiskas atšķirības.



## Vispārīgi secinājumi

- Vecāki neskata atbalsta sniegšanu vecākiem ar bērniem kā darba devēju primāro atbildību. Runājot par publiskās pārvaldes atbalstu ģimenēm ar bērniem, parasti tiek izteikta kritika, tomēr tā reducējama līdz diviem palīdzības veidiem, kas tiek sagaidīti no valsts vai pašvaldības un raksturoti kā nepietiekami – bērnudārza pieejamība bez rindas un finansiāls atbalsts. Atbalsts nestandarta laikā strādājošajiem sagaidīts no publiskās pārvaldes parasti netiek. To, ka bērnu pieskatīšana nestandarta darba laikā strādājošajiem varētu no privātās atbildības sfēras daļēji kļūt par publiskās atbildības sfēru, nestandarta darba laikā nodarbinātie apzinās pamazām un projekta rezultātā.
- Ģimenes ar bērniem agrīnā vecumā veido salīdzinoši nelielu daļu no nestandarta darba laiku strādājošajiem – būtiskākā daļa ir 40 gadus veci un vecāki darbaspējīgi cilvēki, kam bērni parasti no šī vecuma ir izauguši. Raksturīgi, ka ģimenes ar bērniem retāk ir nodarbināti nestandarta darba laikā G+I sektoros, kas ietver vairumtirdzniecību, mazumtirdzniecību, automobiļu un motociklu remontu, kā arī izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumus. Mērķgrupa no darba devēju ieinteresētības viedokļa piedāvāt tai specifiskus pakalpojumus visdrīzāk šķeļama, velkot robežu aptuveni starp ceturto profesiju klasifikatora grupu (kalpotāji) un piekto grupu (pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki) – pirmo četru grupu gadījumā darbinieku prasmes ir augstākas, kas var veicināt darba devēju ieinteresētību par šiem darbiniekiem rūpēties papildus, savukārt pārējo grupu gadījumā mērķgrupas dalībnieki visdrīzāk ir vieglāk aizvietojami ar cilvēkiem, kuriem specifiski bērnu aprūpes pakalpojumi nav nepieciešami.
- Viena no grupām, kur pakalpojums ir nepieciešamāks un kas arī vairāk nekā mērķgrupā pārstāvēta eksperimentālajā grupā, ir vecāki, kas audzina bērnus vieni – īpaši būtiska ir atšķirība, ja ar vecākiem, kas audzina bērnus vieni, saprotam vienīgos pieaugošos ģimenēs, kurās ir bērni.

## PIELIKUMS

### Standartnoviržu tabulas

*P1.tabula. JSS testa skalu vidējās vērtības (procentos no maksimāli iespējamajām) un standartnovirzes*

	Eksperimentālā grupa		Kontroles grupa		VISI	
	Vidējais	Standartnovirze	Vidējais	Standartnovirze	Vidējais	Standartnovirze
Darba saturs	78%	16%	71%	16%	75%	16%
Darba kolēģi	71%	15%	69%	15%	70%	15%
Tiešais vadītājs	71%	17%	73%	19%	72%	18%
Komunikācija organizācijas iekšienē	68%	17%	64%	18%	66%	17%
Darba noteikumi un procedūras	60%	14%	56%	17%	58%	16%
Monetārie un nemonetārie papildus ieguvumi	56%	18%	45%	20%	51%	20%
Atzinība par labu darbu	55%	19%	50%	21%	53%	20%
Atalgojums	47%	18%	39%	19%	43%	19%
Izaugsmes iespējas	43%	20%	45%	19%	44%	19%

*P2.tabula. FTRI testa skalas "Ģimenes ieradumi saistībā ar radniekiem" apgalvojumu atbilstības vidējās vērtības (procentos no maksimāli iespējamajām) un standartnovirzes*

	Eksperimentālā grupa		Kontroles grupa		VISI	
	Vidējais	Standartnovirze	Vidējais	Standartnovirze	Vidējais	Standartnovirze
Vismaz viens no dzīvesbiedriem regulāri sazinās ar saviem vecākiem	90%	20%	92%	16%	91%	18%
Mēs vismaz reizi nedēļā sarunājamies/sarakstāmies ar radniekiem	84%	23%	88%	20%	86%	22%
Ģimene regulāri apmeklē radniekus	73%	30%	77%	26%	75%	28%
Bērni/pusaudži diezgan bieži pavada laiku ar vecvecākiem	65%	33%	71%	32%	67%	32%

*P3.tabula. FTRI testa skalas "Došanās prom un atgriešanās mājās" apgalvojumu atbilstības vidējās vērtības (procentos no maksimāli iespējamajām) un standartnovirzes*

	Eksperimentālā grupa		Kontroles grupa		VISI	
	Vidējais	Standartnovirze	Vidējais	Standartnovirze	Vidējais	Standartnovirze
Dodoties prom vai atgriežoties mājās, ģimenes locekļi ikreiz atvadās vai sasveicinās ar pārējiem	94%	16%	92%	18%	93%	17%
Katru dienu mēs izrādām uzmanību un rūpējamies viens par otru	86%	21%	86%	20%	86%	21%
Ģimenei ir noteikts sasveicināšanās veids, ko viņi gandrīz vienmēr izmanto	66%	32%	69%	35%	67%	33%
Kāds no strādājošajiem dzīvesbiedriem katru dienu pārnāk mājās apmēram vienā un tajā pašā laikā	53%	39%	76%	30%	64%	37%

*P4.tabula. Vēlamais un ticamākais plānotais bērnu skaits eksperimentālajā un kontroles grupā – vidējās vērtības un standartnovirzes*

	Eksperimentālā grupa		Kontroles grupa	
	Vidējais	Standartnovirze	Vidējais	Standartnovirze
Cik bērnus pavisam (kopā) jūs gribētu labos apstākļos?	2,96	1,47	2,70	0,95
Cik bērnu, jūsu prāt, pavisam (kopā) jums būs (ieskaitot paša, adoptētos, aizbildnībā, audžuģimenē esošos, dzīvesbiedra bērnus)?	2,57	1,25	2,44	0,90