

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS  
SOCIALINĖS POLITIKOS FAKULTETAS  
SOCIALINIO DARBO KATEDRA

AUŠRA KOLBERGYTĖ  
Socialinio darbo studijų programa

**DARBO IR ŠEIMOS SFERŲ DERINIMO GALIMYBĖS DARBDAVIŲ POŽIŪRIU**  
Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovai:  
Doc. dr. Pivorienė J.  
Lekt. Jančaitytė R.

Vilnius, 2007

## TURINYS

<b>IVADAS</b> .....	3
<b>I. PALANKIOS ŠEIMAI POLITIKOS TEORINIAI METMENYS</b> .....	7
1. Palankios šeimai politikos samprata ir priemonės.....	7
1.1. Lanksčios darbo formos.....	9
1.2. Atostogos.....	12
1.3. Vaikų priežiūros paslaugos.....	13
1.4. Kitos priemonės.....	15
1.5. Palankios šeimai politikos priemonių taikymo privalumai ir trūkumai.....	16
2. Šeimos ir darbo sferų derinimas pagal R.C. Barnett.....	19
3. Lyčių lygybės politika.....	21
<b>II. PALANKI ŠEIMAI POLITIKA LIETUVOJE</b> .....	23
1. Šeimos transformacija ir palanki šeimai politika Lietuvoje.....	23
2. Palankios šeimai politikos priemonių taikymo galimybės Lietuvoje.....	24
3. Lyčių lygybės samprata Lietuvoje.....	29
<b>III. DARBDAVIŲ POŽIŪRIS Į DARBO IR ŠEIMOS SFERŲ DERINIMO GALIMYBES LIETUVOJE</b> .....	32
1. Tyrimo metodologija.....	32
2. Bendrosios respondentų charakteristikos.....	33
3. „Darbdavių požiūris į darbo ir šeimos sferų derinimo galimybes Lietuvoje“ tyrimo analizė.....	34
3.1. Darbdavių požiūris į palankios šeimai politikos priemonių taikymą.....	34
3.2. Palankios šeimai politikos priemonių taikymas apklaustose darbovietėse dabartiniu metu (jų veiksmingumas darbdavių požiūriu).....	35
3.3. Darbdavių požiūris į darbuotojų šeimos bei darbo derinimo problemas.....	37
3.4. Darbdavių požiūris į vaikų priežiūros paslaugas darbovietėse.....	40
3.5. Darbdavių požiūris į darbdavio iniciatyva organizuojamą laisvalaikį bei naudą.....	44
3.6. Darbdavių požiūris į tėvystės/motinstės atostogas.....	46
3.7. Palankios šeimai politikos priemonių taikymo naudos vertinimas, nenaudojimo priežasčių nustatymas.....	47
3.8. Darbdavių ketinimai taikyti palankios šeimai politikos priemones ateityje.....	50
<b>IŠVADOS</b> .....	52
<b>REKOMENDACIJOS</b> .....	54
<b>ŠALTINIAI</b> .....	55
<b>SANTRAUKA</b> .....	59
<b>SUMMARY</b> .....	60
<b>PRIEDAI</b> .....	61

## IVADAS

Palanki šeimai politika vis dažniau akcentuojama bei tampa diskusijų objektu Lietuvoje. Palanki šeimai politika kai kurių autorių (Harrison J., 2001, Doorne-Huiskes A. Van, 1999, Harker L., 1996 ir kt.) kitaip dar vadinama darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politika arba palanki šeimai darbo aplinka (Reingardienė J., Tereškinas A., Kempe J. ir Otonkorpi-Lehtoranta K., 2006, Kirgegaard, 2004 ir kt.). Tai tam tikrų priemonių, tokių kaip motinystės ir tėvystės atostogos bei išmokos, lanksčios darbo formos, vaikų priežiūros paslaugos, visuma, suteikianti galimybes asmenims derinti darbo ir šeimos sferas.

Šiuolaikiniame moderniam ir greitai besikeičiančiame pasaulyje daugeliui žmonių svarbu „suspėti“ ne tik sukurti bei išlaikyti šeimą, bet ir realizuoti save profesinėje veikloje. Modernėjant visuomenei, keičiasi tradiciniai šeimos vaidmenys, moterys aktyviai siekia karjeros. Dėl šių pokyčių palanki šeimai politika neatsiejama nuo lyčių lygybės politikos.

Lietuvos teisinė bazė yra parengta, siekiant įgyvendinti palankią šeimai politiką, pakankamai gerai. Pavyzdžiui, LR ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas asmenims, auginantiems vaikus, garantuoja motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) pašalpas, LR darbo kodeksas reglamentuoja darbuotojų teises turėti bei išlaikyti darbo vietą (nepriklausomai nuo šeimyninių aplinkybių), galimybes pasinaudoti lanksčiomis darbo formomis ir pan. Vis dėlto, bene didžiausia problema yra ta, kad, pavyzdžiui, galimybės pasinaudoti lanksčiomis darbo priemonėmis yra siejamos su darbuotojų ir darbdavių<sup>1</sup> susitarimu. Reikia pabrėžti, kad darbdavių požiūris<sup>2</sup> į palankios šeimai politikos priemones yra gana neigiamas, dėl to, kad jiems nerūpi jų darbuotojų šeimos ir darbo sferų derinimo sunkumai: darbdaviams svarbiausia yra tai, kad darbas būtų atliktas laiku ir kokybiškai, atsiribojant nuo bet kokių pašalinių veiksnių (šiuo atveju – šeimos problemų).

Tiek vyrai, tiek moterys tikisi, kad darbdaviai supras jų šeimynines problemas, tačiau Lietuvoje darbuotojams, auginantiems vaikus, vis dar nepopuliaru arba nepriimtina siūlyti lankstų darbo grafiką, remti vaikų laisvalaikio užsiėmimus, užtikrinti šeimai palankias atostogų galimybes. Vytauto Didžiojo universiteto Socialinių tyrimų centro darbuotojos J. Reingardienės (Tyrimas „Iššūkiai šeimos ir profesinės veiklos suderinamumui Lietuvoje“, 2006) atliktos apklausos duomenimis išsiaiškinta, kad

---

<sup>1</sup> Darbdaviais vadinami juridiniai asmenys, atsakingi už darbuotojų paiešką, priėmimą į darbą, darbo organizavimą (aut. pastaba).

<sup>2</sup> Požiūris apibrėžiamas, kaip hipotetinis (spėjamas) vaizdinys, kuris parodo, kas asmeniui patinka ar nepatinka. Požiūris gali būti teigiamas, neigiamas arba neutralus. Požiūris susidaro iš nuomonės. Požiūris gali būti nenumanomas (neišreikštas) arba aiškus (reiškiamas) <...>. Šaltinis: [http://www.reference.com/browse/wiki/Attitude\\_%28psychology%29](http://www.reference.com/browse/wiki/Attitude_%28psychology%29)

kas ketvirta moteris dėl vaikų priežiūros turėjo atsisakyti karjeros, darbe patyrė padidėjusį fizinį ir psichologinį stresą, turėjo susimąžinti darbo apimtį, o vyrai, gimus vaikui, buvo priversti imtis papildomo darbo. Visa tai neabejotinai turi neigiamą poveikį darbuotojų produktyvumui, jų veiklos rezultatams, gyvenimo kokybei ir visuomenės gerovei bei sveikatai, gimstamumo lygiui, daugeliui kitų socialinių ir ekonominių procesų.

Lietuvoje tarp svarbiausių darbų palankios šeimai politikos temomis galima priskirti V. Stankūnienės ir kt. studiją „Paramos šeimai politika“ (2001), V. Stankūnienės ir kt. monografiją „Šeimos revoliucija“ (2003), J. Ruškaus žvalgomąjį tyrimą „Šeimai palankios organizacijos kūrimo prielaidos Šiaulių universitete“ (2005). Taip pat minėtini A. Jasilionienės, J. Aidukaitės, R. Jančaitytės, M. Taljūnaitės ir R. Bandzevičienės darbai (daugiau). Užsienyje karjeros ir šeimos derinimo problemas teoriniu lygmeniu nagrinėjo tokie autoriai kaip R. C. Barnett (1999), M. Hoyman ir H. Duer (2004), Harker L. (1996) ir kt. (daugiau). Visgi, autorės pastebėjimu, tiek Lietuvos, tiek kitų šalių atstovai labiau gilinaisi į palankios šeimai politikos priemones, jų taikymo galimybes, o tyrimų, koks yra darbdavių vaidmuo bei požiūris, taikant, įgyvendinant šias priemones, yra dar gana mažai. Konkrečiai darbdavių požiūrį į šeimos ir darbo sferų derinimą analizavo Doorne-Huiskes A. Van (Projektas: The Implementation and Utilisation of Work/Life Policies in the European Workplace, 2002-2007), Kempe J. ir Otonkorpi-Lehtoranta K. (Tyrimas „Family-friendly practices in working-life, 2006) ir kt.

Lietuvos Respublikos Konstitucija teigia, kad „šeima yra visuomenės ir valstybės pagrindas“, nes joje perduodamos ir saugomos vertybės bei tradicijos, atliekamos kitos reikšmingos socialinės ląstelės funkcijos. Nors terminas „šeima“ apima ne tik tėvus ir vaikus, senolius, negalią turinčius šeimos narius, kuriais reikia nuolat rūpintis, šiame darbe autorė susiaurina šeimos sąvoką ir aprėpia tik šeimų, auginančių vaikus, problemas, derinant darbo ir šeimos sferas.

Didžiausią dėmesį vertėtų sutelkti į darbdavius bei jų nuostatų į palankios šeimai politiką keitimą. Todėl magistrinio darbo **tema** – darbo ir šeimos sferų derinimo galimybės darbdavių požiūriu.

Nors ši tema yra gana plačiai nagrinėjama pastaruoju metu, tačiau atlikti tyrimai dažniausiai bando išsiaiškinti darbuotojų, turinčių šeimas, padėtį bei galimybes derinti šeimą bei profesinę veiklą. Darbo **objektas** – būtent *darbdavių* požiūris į darbo ir šeimos sferų derinimą, todėl labiau žvelgiama iš darbą suteikiančių asmenų perspektyvos. Darbo **dalykas** – darbo ir šeimos sferų derinimo galimybės. Autorė siekia atsakyti į tokius klausimus: kaip darbdaviai vertina esamų ir būsimų darbuotojų šeimų ir profesinės veiklos derinimo galimybes; kokiais būdais jie skatina darbo ir šeimos darną; kieno pastangomis (darbuotojo ar darbdavio) ir nuo kokių aplinkybių priklauso šių sričių efektyvus suderinimas; kuo darbdaviui gali būti naudinga palanki darbuotojams šeimos politika, kodėl jis turėtų būti suinteresuotas į tam tikrus pokyčius?

Šio darbo **tikslas** – atskleisti darbdavių požiūrį į darbuotojų galimybes suderinti šeimos ir darbo sferas. Atsižvelgiant į dabartinę darbuotojų šeimų, auginančių vaikus, padėtį, keliama **hipotezė**, jog darbdavių požiūris į palankios šeimai politikos priemones bei jų taikymą Lietuvoje yra neigiamas. Pagal R. C. Barnett (1999) suformuotus teorinius modelius, bandoma įrodyti, jog Lietuvoje darbdaviai remiasi požiūriu, kad darbuotojai turi palikti šeimos problemas už darbovietės ribų.

Darbo tikslui pasiekti bei hipotezei patvirtinti keliami **uždaviniai**:

- 1) Apibrėžti palankios šeimai politikos sąvoką.
- 2) Išanalizuoti pagrindines šeimos ir darbo derinimo priemones ir jų taikymo galimybes Lietuvoje.
- 3) Nustatyti darbdavių nuostatas į palankios šeimai politikos priemones bei jų taikymo galimybes ir naudą.
- 4) Atskleisti darbdavių požiūrį į palankios šeimai politikos priemonių taikymo darbuotojams poreikį.

Teorinė darbo dalis remiasi šiomis paradigmomis:

- 1) *R. C. Barnett (1999) teoriniai šeimos ir darbo sąveikos modeliai*. Šie modeliai nurodo individo sąveiką tarp šeimos ir darbo sferų. Barnett apibrėžė tris modelius, apibūdinančius šeimos ir darbo sąveiką: darbo ir šeimos, kaip atskirų sferų modelį (angl. *the separate-spheres model*); iš dalies darbo ir šeimos sferas apimančią modelį (angl. *the overlapping-spheres model*). Modelį, integruojantį darbo ir šeimos sferas (angl. *the work-integration model*). Barnett (1999) pateikia naujo modelio sąvoką – darbo ir šeimos sisteminis modelis (angl. *the work-life systems model*), apimančią visas žmogaus gyvenimo sritis.
- 2) *W. Korpi (1999) lyčių politikos samprata*. Kiekviena palanki šeimai politika neišvengiamai susiduria su lyties aspektu. Svarbu yra ne tik tai, kaip kiti įvardija lygybės sąvoką, bet kokias žmogus turi galimybes pasirinkti. Šio darbo metu bus bandoma išsiaiškinti, kokias galimybes turi darbuotojai, derindami šeimos ir darbo sferas, ar šių priemonių taikymo galimybės nepriklauso nuo darbdavių požiūrio į lytį.
- 3) *Familistinė* (Esping-Andersen, Z. Bajoriūnas, I. Juozeliūnienė, V. Stankūnienė, J.V. Uzdila, B. Bitinas, L. Rupšienė, G. Navaitis, K. Miškinis, J. Litvinienė ir kt.). Familizmą Bajoriūnas (1997) apibrėžia kaip šeimos vertybių ir reikalavimų išskėlimą aukščiau asmeninių interesų ir teisių. Šeima nagrinėjama kaip bendrija, vertybė, turinti daug funkcijų. Bajoriūnas (2004) teigia, jog „šiandieniam šeimynykščiui sunku pasirinkti ir realizuoti pastovesnę gyvenimo drauge variantą dėl spartaus visuomenės kitimo, greito gyvenimo tempo ir ypač nerealių aspiracijų šeimos atžvilgiu. Jam labai nesudėtinga kurti idealios šeimos modelį ir vertinti jį dar nepatirtos

ateities vaizdiniais, rūpintis vaikų auklėjimu, kad pastarasis netaptų nepakantumo ir nesantaikos šeimoje šaltiniu, būtų nepažeista siekiamoji lyčių lygybė. Šių dienų sutuoktiniams ir jų vaikams vis sunkiau gyventi šeimoje, nes ir vieni, ir kiti turi būti ne tik prisitaikę prie jos, bet ir ji, kaip psichologinė bendruomenė, pati apsispręsti atliepti kiekvieno jos nario poreikius, ypatumus, sudaryti sąlygas pastarųjų pasitikėjimui savimi, savo vertės, garbės ir prestižo pajautai, karjeros siekiams.“ Šiame darbe šeima iškeliamą kaip vertybę, kurią reikia nuolat puoselėti, globoti, saugoti. Tačiau dėl nuolatinio šeimos ir darbo derinimo konflikto žmonėms, deja, sunku atsiduoti šeimai, kaip vertybei. Didele dalimi tam įtakos turi darbdavių požiūris į palankią šeimai politiką darbo aplinkoje, darbuotojų ir darbdavių santykiai. Todėl, nagrinėjant šią temą, stengiamasi atrasti tam tikrą šeimos ir profesinės veiklos darną, atliekant tiek dirbančiojo, tiek šeimos nario vaidmenis.

Palankios šeimai politikos teoriniai metmenys buvo parengti, remiantis įvairių literatūros šaltinių analize. Šio darbo tikslui įgyvendinti buvo naudotasi standartizuotos darbdavių apklausos elektroniniu paštu gautais duomenimis, kurie apdoroti SPSS statistine programa.

**Darbą sudaro:** turinys, įvadas, teorinė dalis („Palankios šeimai politikos teoriniai metmenys), tyrimo metodologija, empirinė dalis („Darbdavių požiūris į darbo ir šeimos sferų derinimo galimybes Lietuvoje“), išvados, priedai.

## I. PALANKIOS ŠEIMAI POLITIKOS TEORINIAI METMENYS.

### 1. Palankios šeimai politikos samprata ir priemonės.

*Samprata.* Sąvoka *palanki šeimai politika* Lietuvoje dar nėra plačiai vartojama. Dažnai sutapatinami šeimos politikos, paramos šeimai politikos apibrėžimai, kurie turi tam tikrų skirtingų niuansų, kurių autorė smulkiau nenagrinės. Darbe vartojamas palankios šeimai politikos terminas (angl. *family-friendly policy*).

Pagal Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos apibrėžimą, palanki šeimai politika suvokiama kaip profesinį užimtumą orientuotas socialinės politikos priemonės, kurios padeda derinti profesinius ir šeimos įsipareigojimus, atsižvelgiant į šeimos išteklių adekvatumą ir vaiko vystymosi poreikius, palaiko tėvų pasirinkimą darbo ir vaiko priežiūros plotmėje, akcentuoja lyčių lygybę dalyvavimo darbo rinkoje atžvilgiu. Kitaip tariant, palanki šeimai politika yra suprantama kaip priemonės, kurios kiekvienam darbuotojui padeda geriau derinti darbą ir šeimą. Šios priemonės apima teisę į motinystės ir tėvystės atostogas, vaiko priežiūros paslaugas, lanksčias darbo organizavimo formas ir kt.

Kempe ir Otonkorpi-Lehtoranta (2006) teigimu, palankios šeimai politikos iššūkiai, derinant darbą ir šeimą, priklauso nuo šalies teisinės bazės (valdžios institucijų sprendimų) ir nuo darbinės aplinkos (santykių tarp darbuotojų ir darbdavių, darbovietės kultūros, praktikos pavyzdžių).

Įstatymų leidyba priklauso valstybės kompetencijai, tačiau darbdaviai jai gali daryti įtaką, kurią būtų galima susieti su naujų gyvenimo normų kūrimu, siekiant lyčių lygybės darbinuose santykiuose, bei naujų prioritetų nustatymu. Tokia praktika ne tik įgyvendintų palankios šeimai politikos priemonės, bet ir rodytų pavyzdį kitoms įmonėms, keliant jų socialinį statusą visuomenėje.

Pašalpos darbuotojams dažniausiai mokamos valstybės, remiantis egzistuojančiais teisės aktais. Darbdaviai tuo dar nėra suinteresuoti, nors pastarieji pašalpas darbuotojams galėtų teikti vaiko gimimo bei priežiūros atvejais ar mirus darbuotojo šeimos nariui ir pan. Tokio tipo pašalpos gali būti išreikštos pinigine (kompensacijos, susijusios su papildomomis išlaidomis) arba nepinigine forma (vaikų krepšeliai ir pan.).

Pastaruoju metu didžiausios įtakos šeimos bei darbo sferų derinimui turi darbdavių teikiamos lengvatos, paremtos lanksčiomis darbo organizavimo formomis (sutrumpinta darbo diena, slankūs darbo grafikai, darbas namuose ir pan.). Autorė šias palankias šeimai politikos priemones išsamiau aptars tolesniuose darbo skyriuose.

Vienos iš svarbiausių paslaugų vadinamos vaikų priežiūros ir ugdymo paslaugos. Šių paslaugų sritis padeda tėvams derinti šeimos funkcijas su profesine veikla, skatina saviraišką gyvenime, kuria prielaidas moters ir vyro lygių galimybių idėjai įgyvendinti bei išplečianti šeimos ekonominio gyvybingumo galimybes. Šiuo požiūriu darbdaviai gali taipogi prisidėti, kurdami vaikų priežiūros centrus darbovietėse arba netoli už jos ribų, pasinaudodami socialiniais partneriais, sudarydami sutartis teikti paslaugas darbuotojams, turintiems mažamečių vaikų už dalinį mokestį. Tokiu būdu būtų pašalintos kelios problemos: tokių priežiūros centrų darbo laikas būtų suderintas su įmonėje dirbančių darbuotojų darbo laiku (be to, sutaupytas laikas transportavimui) bei įveiktas psichologinis diskomfortas, žinant, kad iškilus netikėtoms aplinkybėms (pavyzdžiui, vaikui susirgus, susižalojus) tėvai bus šalia.

Harker L. (1996), tyrinėjusi palankią šeimai darbo aplinką, išskiria tokius palankios šeimai politikos bruožus:

- Įgyvendinama palanki šeimai politika asmenims turi suteikti galimybę atlikti pareigas tiek šeimoje, tiek ir darbe.
- Šeimos ir darbo sferų derinimas remiasi lyčių lygybės skatinimu ir vyrų ir moterų pareigų vienodu pasiskirstymu šeimoje.
- Politika turi būti nediskriminuojanti, „draugiška“ dirbantiems asmenims, suteikianti palankias sąlygas dalyvauti darbo rinkoje.
- Palanki šeimai politika įgyvendinama tik tuo atveju, kai yra dialogas tarp darbuotojų ir darbdavių, kuris remiasi aiškiu susitarimu, pasitikėjimu.

Apibendrinant palankios šeimai politikos sąvoką, galima teigti, kad tai yra visuma priemonių, padedančių asmenims derinti darbo ir šeimos sferas. Šių priemonių įgyvendinimas priklauso ne tik nuo valstybės vykdomos valdžios sprendimų, bet ir nuo darbdavių požiūrio, motyvacijos taikyti palankios šeimai politikos priemones darbovietėse.

**Priemonės.** Atsižvelgiant į tai, kad yra nemažai priemonių, padedančių derinti šeimą ir darbą, šio darbo autorė remsis A. Van Doorne-Huiskes ir kt. (1999) pateikta klasifikaciją. Palankios šeimai politikos priemonės, skirtas šeimos funkcijų ir profesinės veiklos derinimui palengvinti, siūloma grupuoti į keturias kategorijas:

- 1) Lanksčios darbo formos.
- 2) Atostogos.
- 3) Vaikų priežiūros paslaugos.
- 4) Kitos priemonės.



Toliau aptarsime kiekvieną šių priemonių tiek, kiek jos susijusios su darbdaviais bei jų požiūriu į palankią šeimai politiką ir jos priemonių taikymo galimybes.

### **1.1. Lanksčios darbo formos.**

Bene didžiausios įtakos šeimos bei darbo sferų derinimui darbdaviai turi, sudarydami galimybes bei taikydami darbuotojams lanksčias darbo organizavimo formas (Kempe ir Otonkorpi-Lehtoranta, 2006). Augant vis didesniam poreikiui po vaiko gimimo kuo greičiau grįžti į darbą, siekiant išsaugoti ekonominę šeimos stabilumą bei realizuojant save, Europoje imta sparčiai taikyti netipiškus darbo modelius. Lanksčių užimtumo formų plėtrai daug dėmesio skiriama Europos užimtumo ir lyčių lygybės įgyvendinimo strategijose.

Prie lanksčių darbo formų galima priskirti:

- 1) Darbas dalį darbo laiko.
- 2) Lankstus darbo grafikas.
- 3) Darbo pasidalijimas su kitu darbuotoju.

***Darbas dalį darbo laiko.*** Tai vienas populiariausių būdų, kuriais siekiama suderinti profesinius interesus ir pareigas šeimai (Van Doorne-Huiskes, 1993, Den Dulk, 2001). Dalinio užimtumo didėjimą skatina įvairaus pobūdžio priežastys, susijusios su:

- 1) darbo pasiūlos pokyčiais (didėjantis moterų užimtumas ir būtinumas derinti darbą ir šeimos funkcijas, didėjanti laisvalaikio vertė ir pan.);
- 2) darbo paklausos (pačios gamybos) pokyčiais (būtinumas mažinti darbo sąnaudas ir didinti darbo našumą, lanksčiau prisitaikyti prie vartotojų poreikių ir rinkos pokyčių);
- 3) valstybine užimtumo politika (būtinumas mažinti nedarbą ir didinti gyventojų užimtumą);
- 4) darbo pobūdžio kaita (Viešoji, 2001-2002 – percituota iš Stankūnienė ir kt., 2005).

Tyrimai rodo, kad Europos gyventojų suinteresuotumas dirbti dalį darbo laiko didėja. Tie, kurie jau dirba dalį darbo laiko, pageidautų ir toliau taip dirbti, tačiau daugiau valandų (vidutiniškai 20-25 valandų per savaitę). Kai kurie, dirbantys visą darbo dieną, norėtų dirbti tik dalį dienos. Daugelis nedirbančių moterų taip pat išreiškia norą dirbti dalį darbo laiko (Palomba, Kotowska, 2003). Tačiau apskritai dirbti dalį darbo laiko dažniausiai pageidauja moterys. Siekdamos šeiminių gyvenimą derinti su darbu, poros paprastai pasirenka tokį derinį: vyras dirba visą darbo dieną, o moteris – dalį darbo laiko (Avramov ir Cliquet, 2005). Europos komisijos duomenimis, neproporcingai daug moterų (32,9 %), palyginti su vyrais (7,7 %), renkasi darbą ne visą darbo dieną.

Darbą dalį darbo laiko galima skirstyti į keletą formų:

- 1) Darbas ne visą darbo dieną (sutrumpinta darbo diena). Patogiausia dirbantiems tėvams būtų, jeigu pareikalavus šeimos situacijai (pvz., reikia prižiūrėti mažamečius vaikus), jie galėtų dirbti sutrumpintą darbo dieną, o šiam kritiniam šeiminio gyvenimo etapui pasibaigus vėl galėtų grįžti prie ankstesnio darbo režimo, t.y. vėl dirbtų visą darbo laiką. Tačiau toks perėjimas, Stankūnienės (2005) teigimu, nuo vieno darbo režimo prie kito kol kas daugumai yra tik teorinė galimybė. Taip yra dėl to, kad grindžiama darbuotojų ir darbdavių susitarimu, kuris dažnai nėra galimas dėl darbdavio tolerancijos stokos, senamadiško požiūrio, nenoro suteikti privilegijų vieniems darbuotojams kitų atžvilgiu, taip pat galbūt siekiant išvengti papildomos darbo laiko apskaitos ir pan.
- 2) Darbas pusę darbo dienos (pusę etato). Dalis darbo laiko turi ne tik privalumų, bet ir trūkumų. Darbas dalį darbo laiko, lyginant su darbu visą darbo dieną, retai būna ilgalaikis ir socialiniu požiūriu yra mažiau saugus. Dirbantys dalį darbo laiko dažnai turi gana ribotas teises į socialines išmokas. Be to, tokia užimtumo forma visuomet yra menkiau apmokama. Taip pat pastebėtos neigiamos pasekmės lyčių lygybei tiek darbo rinkoje, tiek šeimoje. Dalį darbo laiko dažniau dirba moterys negu vyrai, nes, vis dar esant patriarchaliniam požiūriui į lyčių vaidmenis šeimoje, jos daugiau laiko skiria vaikų priežiūrai ir namų ruošos darbams negu vyrai ir, žinoma, turi labiau ribotas karjeros galimybes.
- 3) Sutrumpinta darbo savaitė. Darbdaviai gali sutrumpinti darbuotojų darbo savaitę (leisti dirbti mažiau nei 40 val.) atitinkamai perskaičiuojant atlyginimą. Tai galima padaryti pervedant darbuotojus dirbti pusę etato, sumažinant darbo laiką darbuotojui pageidaujant. Tai leidžia visu etatu dirbantiems darbuotojams tam tikrą laiką dirbti mažiau darbo valandų. Kitu atveju, anot Jančaitytės (2006), galimas kitas sutrumpintos darbo savaitės variantas, kai profesinės veiklos organizavimas leidžia darbuotojui įvykdyti savaitės valandų skaičiaus normą per trumpesnę laiką ir už tai gauti visą atlyginimą. Pavyzdžiui, darbuotojo darbo savaitės norma yra 40 valandų – ši norma įvykdoma per keturias dienas, dirbant po 10 valandų.

**Lankstus darbo grafikas.** Plačiąja prasme, lankstus darbo grafikas siejamas su galimybe ateiti į darbą darbuotojui patogiu laiku. Tačiau taikant šią lanksčią darbo formą turi būti užtikrinama, kad bus atliktos visos užduotys, skirtos tai dienai (Kirkegaard, 2004). Be abejo, ne visą darbą galima išmatuoti: tiesiog darbo krūvis turi būti proporcingas, lyginant su kitų darbuotojų atliktu darbu. Kitaip tariant, darbdavys ir darbuotojas susitaria dėl abiem pusėms palankaus darbo grafiko. Paprastai atsižvelgiama į vadinamąsias „piko“ valandas, kai visi dirbantieji turi būti darbe. Darbo pradžios ir pabaigos laikas

paprastai yra lankstus ir yra galimybė gauti išėiginių dienų, atsižvelgiant į papildomai dirbtų valandų skaičių.

Lankstaus darbo grafiko priemonės galima būtų suskirstyti į šias formas:

1. Skirtinga darbo valandų apskaita:

- Darbas savaitgaliais. Tokia priemonė taikoma darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Tai gali būti darbas tik savaitgaliais arba darbas, kai tam tikras darbo dienas pakeičia savaitgalio dienos. Pastarasis variantas tinka tokiems tėvams, kurie neturi su kuo palikti savo vaiko tam tikromis darbo dienomis.
- darbo valandos pagal mokyklos ar vaikų priežiūros įstaigų grafiką.
- mėnesinė darbo valandų apskaita.
- darbas pamainomis; su kitais darbuotojais suderintos darbo valandos.

2. Lanksti (paslanki, alternatyvi) darbo vieta:

- darbas namuose;
- darbas, naudojantis moderniomis technologijomis (telefonu; kompiuteriu ir t.t.).

Lankstus darbo grafikas siaurąja prasme dažnai siejamas su lanksčia darbo vieta. Tai reiškia, kad darbas gali būti atliekamas namuose, pasinaudojant telekomunikacijų bei kompiuterizacijos technologijomis: telefonu arba/ir kompiuteriu. Žmogus gali arba pastoviai dirbti namuose, arba periodiškai dirbti tai namuose, tai įmonėje arba kitoje už jos ribų esančioje vietoje. Spartus technologijų plitimas ateityje gali labai praplėsti šios darbo formos galimybes. Iš esmės darbas namuose suteikia bene geriausias galimybes derinti užimtumą ir vaikų auginimą.

***Darbo pasidalijimas su kitu darbuotoju.*** Tai netradicinis ir mažai darbdaviams žinomas (bent jau Lietuvoje) lankstaus užimtumo būdas. Vieno visu etatu dirbančiojo darbą leidžiama pasidalyti dviem, atitinkamai pasidalijama atsakomybė ir užmokestis (Jančaitytė, 2006). Tokia darbo organizavimo forma įmanoma, paskirstant įstaigos užduotis grupėms (pvz., keturių asmenų). Pasitraukus iš darbo dėl šeiminių pareigų ar vaiko ligos atveju, kiti grupės nariai galėtų perimti didžiąją darbo dalį. Šiuo atveju, Davidavičiaus (2005) nuomone, labai svarbi įstaigos kultūra, t.y., kaip darbo kolektyvas priima vienas kito sunkumus, derinant šeimos ir darbo sferas (pvz., kai atsiliekiama nuo darbo grafiko ir tikimasi kolegų pagalbos).

Lanksčių darbo formų taikymas darbdaviams turi privalumų (Kempe ir Otonkorpi-Lehtoranta, 2006, Den Dulk, 2001 ir kt.). Tokiu būdu mažinami darbo kaštai, didinamas našumas, skatinama konkurencija. Žinoma, pastarosios pasekmės ne itin didelės (bei teigiamos) įtakos turi darbuotojų šeimų gerovei. Tačiau patenkinus darbuotojų prašymą taikyti lanksčias užimtumo priemones, darbdaviai

išlaiko šiltą emocinę atmosferą darbe, parodydami supratingumą bei paramą darbuotojų šeimos problemoms spręsti. Be to, palankių darbuotojams darbo priemonių taikymas skatina išlaikyti kvalifikuotus bei ilgą laiką dirbančius darbuotojus, išvengdami nuolatinės naujų darbuotojų kaitos.

Didėjantis darbo organizavimo lankstumas kuria daugiau galimybių tiems, kurie nori derinti apmokamą darbą su vaikų priežiūra, bet kartu kelia nemažai pavojų. Taip vadinamas netipiškas arba netradicinis darbas yra mažiau garantuotas, mažiau stabilus, mažiau apmokamas, suteikiantis žemesnį statusą. Jei atsakomybė už vaikų priežiūrą ir šeimos bei darbo derinimo rūpesčiai ir toliau teks tik moterims, realu, jog darbą ne visą darbo laiką, atsitiktinį, laikiną ir panašų darbą dirbs daugiausia moterys. Pasak, Stankūnienės (2006) kartu su naujų darbo formų ir darbo laiko organizavimo būdų plėtra turi tobulėti ir teisinė bei socialinės apsaugos sistema, užtikrinanti socialinio teisingumo ir lyčių lygybės principų įgyvendinimą.

## **1.2. Atostogos.**

Svarbu darbuotojams suteikti garantiją, kad jie „neiškris“ iš darbo rinkos bei turės galimybes kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti, grįžus po motinystės/tėvystės atostogų. Nors šias atostogas reglamentuoja šalies įstatymai, prie šios palankios šeimai politikos priemonės įgyvendinimo netiesiogiai prisideda ir darbdaviai, sukurdami saugų psichologinį klimatą darbovietėse.

**Motinystės atostogos.** Skiriamos motinai prieš ir/arba po gimdymo, yra seniausia Europos socialinės gerovės politikos priemonė, skirta šeimai, ir vienas iš pagrindinių palankios šeimai politikos elementų (Gauthier, 2004). Europoje dažniausiai motinystės atostogos trunka 16-18 savaičių. Tai reiškia, kad darbuotoja virš keturių mėnesių atsiribos nuo darbo rinkos, o darbdavys tą laikotarpį praras vieną iš savo darbuotojų.

**Tėvystės atostogos.** Teisė tėvui imti atostogas prieš ir/arba po vaiko gimimo, nors ir trumpalaikes, atspindi pažangų požiūrį į tėvystę. Suteikiant teisę į šias atostogas, pripažįstama socialinė tėvo vaidmens svarba ir skatinimas atsakomybės už vaikų priežiūrą pasidalijimas tarp tėvų. Tėvystės atostogos, kaip ir motinystės atostogos, yra palankios šeimai politikos priemonė, suteikianti tėvams galimybę prižiūrėti mažamečius vaikus nenutraukiant ryšio su darbovieta, tačiau ši priemonė Europos šalyse pradėta įgyvendinti gerokai vėliau negu motinystės atostogos. Daugumoje Europos šalių yra galimybė tėvystės atostogas derinti su darbu ne visą darbo laiką. Tačiau neretai tam, Stankūnienės (2005) teigimu, reikalingas darbdavio sutikimas. Pavyzdžiui, Islandijoje apie 26% darbuotojų vyrų jautė neigiamą darbdavių požiūrį, kai jie nusprendė imti tėvystės atostogų (ES oficiali publikacija, 2005). Tai parodo, kad vis dar nėra lengva darbuotojams vyrams išeiti tėvystės atostogų.

**Motinytės (tėvystės) atostogos.** Tai ilgesnės trukmės atostogos, kuriomis gali pasinaudoti tiek motinos, tiek tėvai, dažniausiai suteikiamos po motinytės ir tėvo atostogų. Vaiko priežiūros atostogos suteikia abiem tėvams galimybę prižiūrėti vaikus iki tol, kol jie gali pradėti lankyti ikimokyklinio ugdymo įstaigas.

Iš esmės atrodytų, kad įvairūs teisės aktai mažina darbo bei šeimos derinimo problemą, tačiau dažnai tai lieka tik teoriniame lygyje. Deja tokiais atvejais svarbus yra sutarimas su darbdaviu bei palankus arba nepalankus jo požiūris. Taip pat daug kas priklauso nuo darbo specifikos, darbo krūvio ir pan.

Žvelgiant į šių atostogų privalumus, verta pažymėti, kad darbdaviai taip pat laimi: išsaugomi tam tikroje sferoje įgudę darbuotojai, sukauptas žmogiškasis kapitalas (Den Dulk, 2001). Išlaikydami savi darbuotojams darbo vietą, išvengiama nuolatinės naujų darbuotojų kaitos, sutaupomos sąnaudos jų apmokymui bei adaptacijai. Be to, suteikiant savo darbuotojams galimybę išeiti atostogų, išlaikoma emocinė pusiausvyra darbe, kyla darbdavio bei jo įstaigos moralės įvaizdis visuomenėje. Būtent atsižvelgiant į šiuos privalumus, galima būtų apeliuoti į darbdavius, keičiant įsisenėjusį jų požiūrį.

Kalbant apie darbdavių nerimą bei riziką prarasti po atostogų negrįžusius darbuotojus, galima būtų akcentuoti, kad šiuolaikiniame gyvenime žmonių prioritetai keičiasi: ilgesnės atostogos siejamos su prarastu atlyginimu, žmogiškojo kapitalo degradacija ir prarastomis paaukštinimo galimybėmis. Todėl darbuotojai stengiasi kuo greičiau grįžti į darbo rinką, siekiant išsaugoti buvusią darbo vietą ir išlaikyti finansinį saugumą.

**Trumpalaikės atostogos.** Tai atostogos dėl šeiminių priežasčių, neatvykimas į darbą dėl šeiminių priežasčių; neapmokamos atostogos su teise pratęsti karjerą. Gali būti suteiktos nenumatytų įvykių atvejais: pavyzdžiui, vaiko liga, kuriam reikalinga hospitalizacija, todėl reikalinga priežiūra (Jančaitytė, 2006). Tai turėtų būti grindžiama darbdavių ir dirbančių susitarimu.

Apibendrinant galima teigti, kad atostogos kiekvienam asmeniui yra užtikrinamos, atsižvelgiant į tos šalies įstatymus. Deja, ne visi šiomis priemonėmis pasinaudoja (pvz., tėvystės atostogomis) dėl tam tikrų priežasčių, tarp kurių neretai būna neigiamas darbdavių požiūris.

### **1.3. Vaikų priežiūros paslaugos.**

Be lanksčių darbo organizavimo priemonių ir atostogų suteikimo, vaiko priežiūros paslaugos yra dar viena svarbi palankios šeimai politikos priemonė.

Vaiko priežiūros atostogų (motinytės, tėvystės) metu tėvams užtikrinamas socialinis ir ekonominis saugumas bei galimybė grįžti į tą pačią darbo vietą. Tačiau tėvai, norėdami išlikti ekonomiškai aktyvūs, viena iš pagrindinių prielaidų tam yra vaiko priežiūros paslaugų prieinamumas.

Tai aktualu tėvams, kurie nori grįžti į darbą netrukus po vaiko gimimo, tiek tėvams, kurie nori grįžti į darbą po tėvystės atostogų.

Stankūnienės (2001) teigimu, šeimos, auginančios mažamečius vaikus, susiduria su kiekybine ir kokybine prasme nepakankamai išvystyta vaikų ugdymo paslaugų sistema. Stokojama vietų ikimokyklinėse institucijose, grupės jose dažnai yra perpildytos, neretai šios paslaugos neatitinka šeimos poreikių. Ikimokyklinių institucijų tinklo plėtra yra labai netolygi teritoriniu požiūriu. Tokios priežastys tampa rimta kliūtimi abiem tėvams įsijungti į profesinę veiklą, sprendžiant šeimos ekonomines bei savarankiškumo užtikrinimo problemas.

Vaikų priežiūros paslaugos gali būti teikiamos keliais būdais.

**Vaikų lopšeliai-darželiai.** Ši šeimos ir darbo derinimo priemonė yra viena svarbiausių. Tačiau labai svarbus su vaiko priežiūra siejamas aspektas yra prieinamumas, kaina, kokybė, darbo valandos ir vaiko amžiaus riba (Jančaitytė, 2006). Netinkamos lopšelių-vaikų darželių darbo valandos ir vietų juose trūkumas yra bene didžiausios problemos, su kuriomis susiduria tėvai, derindami darbo bei šeimos sferas.

Vaikų priežiūros įstaigų darbo laikas dažniausiai sutampa su daugumos įstaigų (tėvų darbuotojų) darbo laiku, todėl tai apsunkina tėvų galimybes paimti vaikus iš priežiūros įstaigų. Nereikėtų pamiršti, kad didmiesčiuose darbo pabaigos valandos sutampa su „piko“ bei nemažėjančių kamščių spūsčių laiku. Tėvams tenka nuolat konfliktuoti su darbdaviais, prašant išleisti kone viena valanda anksčiau iš darbo. Kirkegaard (2004) atlikto tyrimo metu, išaiškėjo, kad 32% respondentų sunku prisitaikyti prie darbo valandų, atsižvelgiant į šeimos poreikius. Be abejo, net ir labai tolerantiškas darbdavys nebūtų patenkintas, matydamas nuolat į darbą vėluojančius savo darbuotojus bei prašančius anksčiau baigti darbą.

Kitas svarbus vaikų priežiūros paslaugų aspektas susijęs su vaikų, galinčių lankyti priežiūros įstaigas, amžiaus riba. Deja, vaikų priežiūros paslaugos itin jauniems vaikams kai kuriose šalyse dažniausiai nėra teikiamos arba tiesiog trūksta vietų. Žinoma, tėvams yra išeitis naudotis privačių asmenų priežiūros paslaugomis (aut. past. – auklėmis), tačiau jos neretai yra brangios. Kuo jaunesni vaikai bus priimami į lopšelių-darželių, tuo asmenims bus didesnės galimybės įsitraukti į darbo rinką. Išryškėja keli privalumai: darbuotojai nepraranda darbo įgūdžių, sutrumpindami motinystės/tėvystės bei vaiko priežiūros atostogas, be to sutrumpėja laikotarpis, kai darbdaviui tenka paskirstyti išėjusių atostogų darbuotojų užduotis ir pan.

**Darbovietėje arba netoli darbovietės esanti vaiko priežiūros įstaiga.** Ji gali funkcionuoti kaip atitinkamos vaiko priežiūros įstaigos filialas, kaip subsidiarinė korporacija, nepriklausoma ne pelno siekianti korporacija arba gali būti sudaryta sutartis su vaiko priežiūrą teikiančia institucija. Gali būti

sudaryta ir komercinė sutartis su atitinkamoje bendruomenėje veikiančiu vaiko priežiūros dienos centru (sutartis paremta pinigine arba nepinigine pagalba) (Jančaitytė, 2006). Tarptautinės Darbo Organizacijos duomenimis (1996), šalių valdžia turėtų skatinti darbdavius teikti tokias socialines paslaugas, sumažindami mokesčius.

Pasak Stankūnienės (2005), nors valstybinės vaiko priežiūros paslaugos visoje Europoje yra gana populiarios (pvz., Belgijoje, Prancūzijoje, Austrijoje, Italijoje ir kt.), tačiau, esant šių įstaigų stygiui kai kuriose šalyse, skatinama pasirinkti mišrų vaiko priežiūros paslaugų modelį: steigti ne tik valstybines bei privačias vaiko priežiūros institucijas, bet ir plėtoti valstybės subsidijuojamas vaiko priežiūros paslaugas darbovietėse. Gerą pavyzdį rodo Nyderlandai, kuriuose jau nuo XX a. 9 deš. pabaigos vieną iš pagrindinių vaidmenų vaiko priežiūros paslaugų pasiūloje ėmė vaidinti darbdaviai (Dobbelsteen ir kt., 2000). Labai svarbu, kad būtų įstaigos, kurios teiktų vaikų priežiūros paslaugas ne tik įprastu darbo laiku, bet ir savaitgaliais (ar tik šeštadieniais), švenčių dienomis ir vasaros mėnesiais, kai darželiai nedirba. Tokiu būdu siekiama sukurti kuo platesnį paslaugų pasirinkimo ratą tam, kad moterys ir vyrai lengviau galėtų realizuoti save ne tik profesiniame, bet ir privačiame gyvenime – tėvo ir motinos vaidmenyse.

**Pagalba susirgus vaikui.** Kompanijos gali skirti subsidijas, kurios padėtų sumokėti už nesunkiai sergančių vaikų priežiūrą arba sukurti programą šiam tikslui įgyvendinti (programa gali arba rasti vietą ir personalą vaikų priežiūrai, arba samdyti profesionalus, kurie eitų į namus, kuriuose yra sergantis vaikas). Kompanijos taip pat gali svarstyti galimybę susijungti su kitais darbdaviais ir sudaryti konsorciumą tam, kad galėtų siūlyti minėtas paslaugas (Jančaitytė, 2006).

Reziumuojant galima teigti, kad vaikų priežiūros paslaugos yra pagrindinė priemonė, skatinanti tėvus sugrįžti į darbo rinką. Šeimos ir darbo derinimo sunkumai bus sumažinti tada, kai bus pakankamai tokių paslaugų, jos nebus labai brangios, vaikai bus priimami jaunesnio amžiaus bei svarbiausia – šios paslaugos bus teikiamos, atsižvelgiant į tėvų darbo laiką, kuris turėtų būti lankstesnis.

#### **1.4. Kitos priemonės.**

Be anksčiau paminėtų palankios šeimai politikos priemonių – yra nemaža kitų, kurios gali tiesiogiai ar netiesiogiai padėti darbuotojams derinti šeimos ir darbo sferas.

Darbdavių iniciatyva gali būti teikiamos *konsultacijos* darbuotojams, kaip derinti šeimą bei darbą, seminarai šeimos klausimais. Tai galėtų būti ekspertų pagalba, kitos priemonės, kuriomis siekiama padėti įmonės kolektyvo nariams (ir jų šeimoms) prisitaikyti prie pasikeitusių gyvenimo sąlygų ar susidoroti su laikiniais arba pereinamojo laikotarpio sunkumais. Teikiant šią pagalbą, siekiama

sudaryti sąlygas sutelkti laiką ir energiją į darbą. Galima būtų išskirti tokias pagalbos šeimai formas: patarimai vaikų priežiūros, mokyklos (išsilavinimo), gyvenamosios vietos atitinkamame regione (rajone) klausimais <...> (Jančaitytė, 2006). Taip pat darbuotojai, grįžę po vaikų priežiūros atostogų, gali būti konsultuojami temomis: darbuotojų mokymas; įgūdžių įgijimas, asmenybės ugdymas. Teikiama pagalba padėtų geriau suderinti profesinius ir privačius poreikius, leistų efektyviu panaudoti žmogiškuosius išteklius ir gerinti darbo kokybę, jeigu darbovietėse būtų *steigiami papildomi etatai* socialines paslaugas teikiantiems darbuotojams (psichologai, socialiniai darbuotojai, pedagogai, mitybos specialistai ir pan.).

Palanki šeimai politika gali būti įgyvendinama per *informavimą* apie įstatymais numatytas ir papildomas motinystės, tėvystės ir įtėvių atostogas, mokesčių lengvatas, vaikų priežiūros paslaugų teikėjus. Deja, tyrimai (Kempe ir Otonkorpi-Lehtoranta, 2006) rodo, kad darbdaviai neskatina ir net neinformuoja darbuotojų apie valstybės teikiamą paramą ar kitas palankios šeimai politikos priemones, padedančias jiems suderinti šeimos ir darbo sferas.

*Laisvalaikio organizavimas* glaudžiai susijęs su darboviečių vidinės kultūros (Kempe ir Otonkorpi-Lehtoranta, 2006) ir tradicijų formavimu, nes gali būti kartu (ne tik darbuotojų, bet ir šeimos narių) švenčiamos įvairios šventės, tokios kaip Rugsėjo pirmoji, Kalėdos, Velykos, gimtadieniai, Motinos ir Tėvo dienos ir pan. Tai gali būti sporto klubų lankymas, iškylos, vaikų stovyklos ir pan., kuriuos kompensuoja darbdaviai. Laisvalaikio organizavimas taip pat gali būti siejamas su paslaugomis mokyklinių atostogų metu. Jančaitytės ir kt. (2006) teigimu, tai yra laikotarpis, galintis sukelti papildomos įtampos darbo ir šeimos santykio atžvilgiu. Pavyzdžiui, kompanijos gali finansuoti vienos dienos išvykas ar stovyklas ir taip padėti spręsti šią problemą.

Be anksčiau aptartų priemonių, darbdaviai savo iniciatyva galėtų teikti pašalpas, *kompensacijas*, išmokos, šalpos, prekės vaikams (vaikų krepšeliai, kūdikio rinkinukas). Skatinant lyčių lygybę įstaigose, darbdaviai turėtų kurti saugų psichologinį mikroklimatą, paremtą teigiamo požiūrio į vaikus ir tėvystę (motinystę) skatinimu bei kitomis šeimos vertybėmis.

Palankios šeimai politikos priemonių taikymas ko gero labiausiai priklauso nuo darbdavio motyvacijos, požiūrio, nuo įstaigos dydžio, demokratiško dialogo ir egzistuojančios įmonės kultūros bei finansinių galimybių.

### **1.5. Palankios šeimai politikos priemonių taikymo privalumai ir trūkumai.**

Palankios šeimai politikos priemonių taikymas atneša nemažą naudą, sprendžiant svarbias šeimos ir derinimo problemas, lyčių lygybės klausimus ir pan. (žr. Lentelę 1) Analizuodami apie šių priemonių įgyvendinimą darbo vietoje, autoriai (Kempe ir Otonkorpi-Lehtoranta, 2006, Davidavičius,



2005, Den Dulk, 2001) teigia, kad tokia praktika suteikia daug privalumų ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviams.

Vytauto Didžiojo universiteto Socialinių tyrimų centras (Reingardienė, 2006) atlikto kokybinį ir kiekybinį tyrimo „Iššūkiai šeimos ir profesinės veiklos suderinamumui Lietuvoje“ duomenimis, daugiau nei 60 proc. moterų ir vyrų Lietuvoje patiria stresą derindami pareigas šeimoje ir profesinę veiklą. Vyrai pabrėžia, kad įtempta darbotvarkė, dažni viršvalandžiai neleidžia jiems skirti pakankamai laiko šeimai, o moterims „dviguba darbo pamaina“ sukelia nuolatinį nuovargį. Visa tai neabejotinai turi neigiamą poveikį darbuotojų produktyvumui, jų veiklos rezultatams. Tokia įmonė turi daugiau ištikimų, aktyvių ir gerų darbuotojų, kurie jaučiasi socialiai apsaugoti, nes patraukli darbo aplinka juos skatina siekti geresnių darbo rezultatų. Apie įmones, kurios rūpinasi savo darbuotojais, netrunka pasklisti geri atsiliepimai, todėl ji darbuotojus gali rinktis iš platesnio ekspertų rato ir taip pagerinti žmogiškųjų išteklių kokybę, apsisaugoti nuo profesionalių darbuotojų perėjimo pas konkurentus.

Didėjantis užimtumas ne visą darbo laiką, anot Gruževskio (2006), suteikia darbui daugiau lankstumo, leidžia planuoti darbo jėgos paklausą, priklausomai nuo gamybos reikalavimų. Taigi dirbantys ne visą darbo dieną ir laikinieji darbuotojai sudaro įmonei reikalingą lanksčiąją darbo jėgą.

**Lentelė 1.** Palankios šeimai politikos priemonių privalumai ir trūkumai.

<b>Palankios šeimai politikos priemonės, įgyvendinimo galimybės</b>	
<b>Privalumai (nauda)</b>	<b>Trūkumai</b>
Pritraukia naujus darbuotojus	Kai kurias priemones sunku įgyvendinti
Padedą išsaugoti bei išlaikyti pastovų kolektyvą	Gana maža valstybės parama
Retesnė darbuotojų kaita	Darbuotojų galimas piktnaudžiavimas šiomis priemonėmis
Išlaikomi kvalifikuoti darbuotojai	Sunkiau kontroliuoti darbuotojų užduočių atlikimą
Mažina darbuotojų pravaikštas, vėlavimą	Sudėtinga darbo laiko ir atlyginimo apskaita
Gerina emocinę darbo atmosferą	Nelygios galimybės tarp turinčių šeimų ir neturinčių darbuotojų
Gerina įstaigos įvaizdį visuomenėje	Iš dalies priklauso nuo įmonės specifikos
Mažina sąnaudas, ieškant bei parengiant naujus darbuotojus darbui	Sunku pritaikyti, jei mažai žmogiškųjų išteklių
Pasitikėjimas darbdaviu bei palankesnis požiūris į jį	Kai kurioms priemonėms (pvz., vaikų priežiūros paslaugoms darbovietėje ar už jos ribų) įgyvendinti reikalingos finansinės išlaidos
Mažinamas darbuotojų fizinis ir protinis stresas, geresnė darbo kokybė	

Šaltiniai: Kempe ir Otonkorpi-Lehtoranta, (2006), Davidavičius (2005), Tarptautinė Darbo Organizacija (1996), Den Dulk, 2001, Reingardienė, 2006.

Pasak Davidavičiaus (2005), darbdaviai susiduria su sunkumais, kai darbuotojai patiria šeimos ir darbo įsipareigojimų konfliktą. Tarp šių problemų galima paminėti, kad darbuotojai, prireikūs, negali

dirbti papildomų darbo valandų ar vėlai vakare, neatvyksta į darbą, vėlai atvyksta į darbą ar anksti iš jo išvyksta, jie pavargsta. Atsižvelgiant į šias problemas, susijusias su darbuotojais, turinčiais šeimos įsipareigojimų, darbdaviai, turėtų apgalvoti galimybes taikyti palankios šeimai politikos priemones. Jų tikslas – sudaryti geresnes sąlygas darbo kokybei gerinti ir galimybes tenkinti konkrečius šeimos poreikius. Darbo ir šeimos derinimo priemonės neturi būti taikomos aklai, bet aptariamoms su darbuotoju ir pritaikomos, atsižvelgiant į konkrečius poreikius bei galimybes.

Taikant lanksčias darbo organizavimo priemones, darbdaviai išvengia tam tikrų išlaidų:

- 1) Išleigus darbuotojus motinystės (tėvystės) atostogų bei užtikrinus jiems saugią darbo vietą, darbdaviai skatina lyčių lygybę (abiem tėvams suteikiama galimybė prisiimti šeimos pareigas) bei patys išvengia naujų darbuotojų samdymo išlaidų.
- 2) Dirbančių motinų ir tėvų nebuvimo darbe išlaidų, kai netikėtai prireikia globos jų vaikams, jeigu iš anksto nustatyta lanksti praleistų valandų atidirbimo sistema.
- 3) Darbuotojų priežiūros išlaidų, nes nereikia perskaičiuoti darbo valandų, praleistų ne darbe dėl šeimyninių priežasčių.
- 4) Netiesioginių išlaidų dėl mažesnio patenkintų klientų skaičiaus ir blogesnės produktų ar paslaugų kokybės (dėl įtampos nesuderinus darbo iš šeimos pareigų).
- 5) Lengviau nusamdyti ir išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus, naudingesni tampa jų apmokymai.
- 6) Sumažėja darbuotojų kaita.
- 7) Didėja darbuotojų nusiteikimas dirbti, pasitikėjimas savimi; dėl to auga darbo našumas ir klientų pasitenkinimas, mažėja nebuvimo darbe atvejų.
- 8) Mažinamas darbuotojų fizinis ir protinis stresas, turintis įtakos įstaigos mikroklimatui bei darbo kokybei (Davidavičius, 2005).

Didesnis palankios šeimai politikos priemonių taikymo veiksmingumas kasdieniame įmonės ar organizacijos gyvenime užtikrinamas tada, kai darbdavys ir darbuotojas išsamiai aptaria poreikius ir suranda konkretų, abipusiai priimtina sprendimą. Priemonės taikymas turi būti nuodugniai suplanuojamas ir nustatomos aiškios naudojimosi taisyklės. Tai padeda išvengti piktnaudžiavimo. Gerai būtų į derybų procesą įtraukti socialinius partnerius (pavyzdžiui darbdavių asociacijos ir profesinės sąjungos), padedančius susitarti dėl tinkamiausios, abiejų šalių interesus geriausiai tenkinsiančios darbo ir šeimos sferų derinimo priemonių taikymo sistemos.

Visuomenės mastu palankios šeimai politikos priemonės padeda skatinti moterų ir vyrų lygias galimybes darbo rinkoje; ugdyti saugią ir aktyvią visuomenę; pagerinti demografinę padėtį; sumažinti priverstinę emigraciją; sustiprinti lyčių lygybę šeimoje; sukurti šiuolaikinį aktyvaus darbo rinkoje ir šeimoje vyro įvaizdį; sudaryti sąlygas motinoms derinti šeimą bei reprodukciją, išliekant darbo

rinkoje; įtraukti tėčius į šeimos gyvenimą ir vaikų priežiūrą; ugdyti emocinį pasitenkinimą tėvyste bei partnerystėje; pagerinti vaikų, šeimos ir visuomenės gerovę (<http://www.dadcomehome.org/static.php?strid=4516&>).

Kad ir kaip bebūtų, taikant palankios šeimai politikos priemones, galimas ir neigiamas poveikis. Organizuojant lanksčių darbo formų taikymą (pavyzdžiui, lankstus darbo laikas ir kt.), galimas darbuotojų piktnaudžiavimas darbo ir šeimos derinimo priemonėmis. Dėl darbo namuose darbuotojai gali būti mažiau pasiekiami savo vadovams ir (arba) klientams. Tokiu būdu darbdaviams gana sunku įvertinti darbuotojų darbo krūvį ir jų pastangas atlikti užduotis. Gali atsirasti papildomas darbo krūvis priežiūros ir vadovaujamo personalui (darbuotojų, kuriems taikoma palankios šeimai priemonės, kontrolė).

Taip pat darbdaviams reiktų apmąstyti, kaip bus taikomos palankios šeimai politikos priemonės, kad likusieji darbuotojai, neturintys vaikų, nebūtų įstumti į nepalankesnę padėtį. Turėtų būti tam tikras balansas, kad visi įstaigoje dirbantys būtų vienaip ar kitaip įvertinti už gerai atliekamą darbą. Pavyzdžiui, paskirstant užduotis kitiems darbuotojams nenumatytais atvejais, jie būtų atitinkamai paskatinti.

Atsižvelgiant į šeimos ir darbo derinimo priemonių taikymą, būtina atkreipti dėmesį, kad pastarosios būtų skirtos ne tik moterims, bet ir vyrams, išlaikant lyčių lygybės pusiausvyrą. Tokiu būdu būtų šalinamos patriarchalinės apraiškos darbovietėje.

Ne visos palankios šeimai politikos priemonės gali būti įgyvendinamos darbovietėse tam tikru būdu. Pavyzdžiui, klientų aptarnavimo srityje, kur yra didelis žmonių srautas ir darbo krūvis, neįmanoma taikyti darbo namuose formos ar lankstaus darbo grafiko. Lankstus darbo laikas tokiose įstaigose galėtų būti keičiamas darbu pamainomis, darbu dalį darbo dienos ir pan.

Apibendrinant šį skyrį, galima teigti, kad šeimos ir darbo sferas galima derinti įvairiomis priemonėmis, prie kurių įgyvendinimo didele dalimi prisideda ir darbdaviai. Šių galimybių realizavimui būtina atskleisti palankios šeimai politikos priemonių taikymo naudą įmonėms. Vis dėlto, svarbiausia yra darbdavio požiūris į jas bei motyvacija.

## **2. Šeimos ir darbo sferų derinimas pagal R.C. Barnett.**

Atsižvelgdama į pokyčius, jų kompleksiskumą visose gyvenimo srityse, Barnett (1999) siekė sukurti naują šeimos ir darbo derinimo modelį, kuriuo būtų remiamasi, gerinant palankią šeimai politiką. Ši autorė apibrėžė tris modelius, apibūdinančius šeimos ir darbo sąveiką:

- 1) Darbo ir šeimos, kaip atskirų sferų modelį (angl. *the separate-spheres model*).
- 2) Iš dalies darbo ir šeimos sferas apimančią modelį (angl. *the overlapping-spheres model*),

### 3) Modelį, integruojantį darbo ir šeimos sferas (angl. *the work-integration model*).

Kadangi darbe, siekiant įrodyti hipotezę, remsimės pirmuoju Barnett (1999) apibrėžtu – darbo ir šeimos, kaip atskirų sferų modeliu, todėl jį aptarsime plačiau (žr. schemą 1). Pagal šį modelį šeima ir darbas nesuderinami, įtvirtinami tradiciniai šeimos vaidmenys: žmona – namų šeimininkė, prižiūrinti vaikus, o vyras – šeimos maitintojas. Vyrauja lyčių nelygybė, nes moterims nėra užtikrinamos galimybės įsitraukti į darbo rinką. Manoma, kad moterys negali atlikti dviejų vaidmenų (auginti vaikus ir siekti karjeros), nes jos yra pernelyg pavargusios, labiau emociškai pažeidžiamos ir negalinčios tinkamai atliktų paskirtų pareigų. Moterys turi pasirinkti, arba dalyvauti darbo rinkoje, arba kurti šeimą.

**Schema 1.** Darbo ir šeimos, kaip atskirų sferų, modelis pagal Barnett.



Šaltinis: Barnett R. C. A new work-life model for the twenty-third century. The annals of the American academy. March, 1999.

Barnett išskiria šiuos modelio bruožus:

- Darbo ir šeimos sferas skiria aiškios ribos.
- Kiekviena sfera iš asmens reikalauja atlikti tam tikras neatidėliotinas pareigas.
- Vyksta nuolatinis, neišvengiamas konfliktas tarp šių sferų.
- Darbo ir šeimos derinimas yra moters problema.
- Nesugebėjimas atskirti šeimos ir darbo sferas neišvengiamai turi neigiamos įtakos abiem sferoms.

Galima teigti, kad tai nepalankiausias (ypač moterų atžvilgiu) modelis, derinant darbo ir šeimos sferas.

Iš dalies darbo ir šeimos sferas apimantis modelis yra palankus, derinant šeimos ir darbo sferas. Nors darbo ir šeimos sferos turi įtakos viena kitai, tačiau tai nesukelia vidinio konflikto, atliekant pareigas. Pabrėžiama, kad ir vyrai, ir moterys gali įsitraukti į darbo rinką bei atlikti šeimos pareigas.

Modelis, integruojantis darbo ir šeimos sferas, pasižymi tuo, kad abu tėvai dirba ir atlieka šeimos pareigas vienodai. Tačiau tam tikri pokyčiai, susiję su vieno sutuoktinio pareigomis, turi įtakos ne vieno, bet abiejų partnerių darbui.

Barnett (1999) pateikia naujo modelio sąvoką – darbo ir šeimos sisteminis modelis (angl. *the work-life systems model*), kuris labiausiai atitinka šiandieninę situaciją. Šis modelis atspindi naują darbuotojų gyvenimo būdo formavimą, susidedantį iš darbo, šeimos bei dalyvavimo visuomeniniame gyvenime sferų. Tai modelis, paremtas šeimos ir darbo derinimo galimybėmis, lyčių lygybe šeimoje, darbu. Svarbiausia yra, kad visuma veiktų kaip sistema: tai yra ne atskirų individų, o sistemos dalyvavimas šeimos ir darbo sferose.

Apibendrinti Barnett (1999) pateikti modeliai apima šeimos ir darbo sferų santykį žmonių gyvenime. Svarbiausia atrasti geriausią modelį, kuris padeda abiem tėvams dalyvauti darbo rinkoje ir atlikti šeimos pareigas kaip sistemai.

### 3. Lyčių lygybės politika.

Korpi (1999) analizavo nelygybės apraiškas skirtinguose socialinės gerovės modeliuose lyčių ir visuomeninių klasių aspektu. Kalbėdamas apie lygybę autorius primena, kad kartu nagrinėjamos ir kitos dimensijos: darbo rinka, skirtumai tarp produkcinės ir reprodukcinės elgsenos, apmokamo ir neapmokamo darbo. Lygybės sąvoka suprantama ne tik taip, kaip ją reglamentuoja kiti, bet tai daugiau susiję su galimybėmis pasirinkti.

Korpi pristato gerovės valstybių palankios šeimai politikos sistemos, kuri atitinka Esping-Andersen<sup>3</sup> (1990) tipologiją, tipus:

- 1) Bendra paramos politika (angl. *general family support*).
- 2) Dviejų darbo užmokesčių politika (angl. *dual earner support*).
- 3) Į rinką orientuota politika (angl. *market oriented family policy*).

Bendra palanki šeimai politika išsaugo tradicinį (patriarchalinį) požiūrį į šeimą. Darbdaviai šiuo atveju netaiko lanksčių darbo formų bei nesuteikiama erdvės lyčių lygybei plėtoti. Darbdaviai tuo nesuinteresuoti, nes kaip ir pati valstybė, taip ir jie vadovaujasi įsisenėjusiu patriarchaliniu požiūriu. Šiam modeliui priskiriamos šalys, pagal Esping-Andersen (1990) tipologiją, priklausančios konservatyviajam-korporatyviniam socialinės gerovės modeliui.

Pagal dviejų darbo užmokesčių politiką, valstybės perima daugelį tradicinei šeimai būdingų funkcijų ir teikiama parama yra orientuota į individo, ypač moterų, nepriklausomybės užtikrinimą

---

<sup>3</sup> Pagal tai, kaip skirtingos šalys vykdo savo įsipareigojimus, kurdamos socialinę gerovę, Esping-Andersen išskyrė tris gerovės valstybių tipus: liberalųjį, konservatyvųjį-korporatyvinių ir socialdemokratinį.

(Paluckienė J. ir kiti, 2001). Prie šio šeimos politikos tipo įgyvendinimo gali prisidėti darbdaviai, kurdami ikimokyklinių vaikų ugdymo ir priežiūros įstaigas darbovietėse arba netoli už jos ribų. Ši politika yra vykdoma socialdemokratinio socialinės gerovės politikos modelio šalyse.

Taikant į rinką orientuotą politiką, valstybė suteikia tik minimaliai būtiną paramą vaikus auginančioms šeimoms bei skatina plėsti privačias ir savanoriškas vaikų priežiūros paslaugas. Taigi darbdaviai gali prisidėti prie šios politikos įgyvendinimo steigdami priežiūros centrus vaikams. Be to ši politika skatina individus dalyvauti darbo rinkoje ir būti atsakingiems už save. Šiuo atveju darbdaviai turėtų taikyti lanksčias darbo formas. Dažniausiai vyrauja liberalaus socialinės gerovės politikos modelio valstybėse.

Kuriant bei vykdamt palankią šeimai politiką, susiduriama su lyčių, ypač moterų, lygybės klausimais, todėl priemonės turi būti nukreiptos į tai, kad visiems asmenims būtų suteiktos vienodos galimybės dalyvauti darbo rinkoje.

\* \* \* \* \*

Apibendrinant šį skyrių, galima teigti, kad palanki šeimai politika yra visuma priemonių, padedančių asmenims suderinti šeimą bei dalyvavimą darbo rinkoje. Yra įvairių palankios šeimai politikos įgyvendinimo priemonių, kurių taikymas priklauso ne tik nuo šalies valdžios sprendimų, bet ir nuo darbdavių požiūrio bei iniciatyvos jas taikyti.

Vienas iš Barnett (1999) pristatomų darbo ir šeimos sąveikos modelių teigia, kad darbdavių požiūris į darbuotojų šeimos ir derinimo sunkumus yra neigiamas ir kad visus šeimos rūpesčius būtina palikti už darbovietės ribų.

Pateikta Korpi (1999) lyčių lygybės samprata atskleidžiama trijuose gerovės valstybių modeliuose. Derinant šeimos ir darbo pareigas svarbiausia išlaikyti balansą tarp lyčių vaidmenų atskirose gyvenimo sferose.

## **II. PALANKI ŠEIMAI POLITIKA LIETUVOJE.**

Atsižvelgiant į kintančią šeimą Lietuvoje, būtini pokyčiai ir šeimos politikoje (tuo pačiu ir palankioje šeimai politikoje). Modernioje visuomenėje, keičiantis šeimos vaidmenims bei vis svarbesnę vietą skiriant dalyvavimui darbo rinkoje, kyla tam tikras konfliktas, derinant šeimos ir darbo sferas. Moterų informacijos centro atliktos apklausos (2005) duomenimis, 25% respondentų nuomone, jiems sunkiai sekasi suderinti darbą ir pareigas šeimoje. Atsižvelgiant į dabartinę situaciją, galima tvirtinti, kad būtina taikyti palankios šeimai politikos priemones Lietuvoje.

### **1. Šeimos transformacija ir palanki šeimai politika Lietuvoje.**

Šeimos pokyčiai vyksta labai sparčiai. Jie glaudžiai susiję su politinių, ekonominių ir socialinių struktūrų transformacija, palietusia visas visuomeninio gyvenimo sferas, taip pat ir šeimą. Kiek daugiau nei per vieną dešimtmetį (nuo 1990 m.) gerokai pasikeitė Lietuvos šeimos demografinės charakteristikos: silpnėja tradicinei šeimai būdingi bruožai, vis labiau įsigali modernios šeimos bruožai. Tarp jų galima būtų pabrėžti santuokų mažėjimą, santuokų atidėjimą vyresniam amžiui, įsivyrąja šeimos, auginančios mažai vaikų, savanoriška bevaikystė ir pan. Stankūnienė (2004) kaip vieną iš šių pokyčių priežasčių pabrėžia darbo bei šeimos sferų suderinimo problemą. Vaikų gimdymas ir auginimas siejamas su didelėmis papildomomis išlaidomis, pragyvenimo lygio smukimu. Tarp kitų gyvenimo prioritetų, ypač jaunimui, yra svarbios saviraiškos galimybių, laisvalaikio, profesinės veiklos realizavimo apribojimai gimus vaikui. Palanki šeimai politika turi būti adekvati pokyčiams.

Per penkiolika metų (1990-2005) vidutinis norimas vaikų skaičius sumažėjo beveik vienetu (nuo 2,8 iki 2,1) (Gaidys, 2005). 2005 m. tyrimo, palyginus su 2001 m., duomenys taip pat rodo ryškesnę slinktį dviejų-vieno vaiko šeimos modelio link. Eliminavus demografines priežastis (prasta sveikata, jau turima vaikų, nėra pastovaus partnerio ir kt.), antra pagal svarbumą vaikų mažesnio skaičiaus arba neturėjimo apskritai priežasčių grupė yra ekonominiai motyvai (apie 40 proc.) (Gaidys, 2005). Jonkarytės (2002) teigimu, suminis gimstamumo rodiklis (vidutinis vaikų, kuriuos pagimdo moteris per savo gyvenimą, skaičius) Lietuvoje stabilizuojasi labai žemame lygyje (aut. pastaba – 1990 m. 2,03, 2006 m. – 1,31<sup>4</sup>). Kaip vieną iš gimstamumo mažėjimo priežasčių autorė mini moterų gimdymo atidėjimą dėl karjeros. Tai reiškia, kad dar Lietuvoje yra pakankamai sunki situacija, derinant vaikų auginimą ir dalyvavimą darbo rinkoje.

---

<sup>4</sup> Lietuvos statistikos departamento svetainė. <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1295>. Paskutinė prieiga 2007 12 09.

Lietuvoje tebėra aukšti skyrybų rodikliai. Statistikos departamento duomenimis, per 2006 metus išsituokė per 11 tūkst. porų.<sup>5</sup> Iš jų virš 65 proc. turėjo bendrų vaikų. Tai reiškia, kad viena iš skyrybų pasekmių – nepilna šeima, kai namų ūkyje gyvena vienas iš tėvų (aut. past. – dažniausiai motinos) su vaikais, o tokio modelio šeima yra labiau socialiai pažeidžiama, jai gresia didesnė skurdo rizika ir jo reprodukcija, nulemta sumažėjusių galimybių vaikams naudotis švietimo ištekliais ir lygiomis galimybėmis (Stankūnienė, 2004). Nepilnoms šeimoms ypač svarbios palankios šeimai politikos priemonės, padedančios derinti darbo bei šeimos sferas ir užsitikrinti pakankamą ekonominę gerovę. Geriausias būdas tam įgyvendinti – įsitraukti į darbo rinką. Darbuotojams, turintiems mažų vaikų, ypač reikšmingas palankus darbdavių požiūris bei vykdomos šeimos bei darbo derinimo priemonės.

Pasak Stankūnienės (2004), tokių problemų atsiradimo ir plitimo prielaidos susijusios tiek su esminėmis socialinėmis ekonominėmis transformacijomis ir visuomenės adaptyvumo prie rinkos santykių stoka, tiek su ekonominiais sunkumais, su kuriais susiduria gyventojai, tiek su problemomis dėl nepakankamai adekvačios socialinės ir palankios šeimai politikos, tiek ir dėl vertybinių orientacijų, gyvenimo stiliaus, santuokinės ir rekreacinės elgsenos kitimo, besireiškiančio stiprėjant individualizacijai, liberalėjant aplinkai. Rinkos sąlygos kelia vis didesnius iššūkius pačiai šeimai, siekiui užtikrinti jos gerovę. Visuomenė sunkiai persiorientuoja nuo paternalistinės prie įsigalinčių rinkos santykių diktuojamos aplinkos, kai šeimos funkcijų atlikimo sėkmė vis labiau priklauso nuo aktyvios kiekvieno individo ir šeimos pozicijos. Būtent ši ekonominė situacija skatina vyro ir moters vaidmenų pokyčius šeimose, vis dažniau iškeliant lyčių lygybės klausimą.

Atsižvelgiant į aptartus demografinius veiksnius, būtina siekti vidinio šeimos tvirtumo, jos gerovės, įgyvendinant palankios šeimai politikos adekvatumą esantiems pokyčiams. Darbo bei šeimos sferos yra svarbiausios žmogaus gyvenime, todėl jų derinimas, siekiant patenkinti tiek asmeninius, tiek šeimos poreikius yra itin svarbus.

## **2. Palankios šeimai politikos priemonių taikymo galimybės Lietuvoje.**

Kai kurių palankios šeimai politikos priemonių įgyvendinimas yra itin sunkiai įsivaizduojamas Lietuvoje. Tai, autorės nuomone, priklauso nuo ekonominės situacijos, valstybės kuriamos politikos (įstatyminės bazės, paramos darbdaviams taikyti šias priemones) bei pačių darbdavių palankaus arba nepalankaus požiūrio į darbuotojų sunkumus, derinant šeimos ir darbo sferas.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso tam tikros normos reglamentuoja darbuotojų, auginančių vaikų, apsaugą nuo nedarbo, suteikia galimybes jiems derinti šeimos ir darbo sferas. 92 str. nurodo, kad

---

<sup>5</sup> Gyventojų skaičius Vilniaus apskrityje 2007 01 01. Statistikos departamentas. Vilnius, 2007.  
[http://vilniustsv.stat.gov.lt/lt/catalog/list/?cat\\_y=2&cat\\_id=1](http://vilniustsv.stat.gov.lt/lt/catalog/list/?cat_y=2&cat_id=1)



darbo rinkoje papildomai remiami „motina arba tėvas, auginanti (auginantis) vaiką iki aštuonerių metų“. 129 str. 3 dalies 4 punktas teigia, kad teisėta priežastis nutraukti santykius negali būti lytis, santuokinė ir šeimtinė padėtis. 132 str. suteikia garantijas nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikų: „darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus <...> atvejus. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės“. Pagal 135 str. pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius, turi darbuotojai, kurie „vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų <...>“.

**Atostogos.** Lietuvoje veikia gana gerai išvystytos motinystės atostogų schemos. Moterims suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos septyniasdešimt kalendorinių dienų iki gimdymo ir penkiasdešimt šešios kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų septyniasdešimt kalendorinių dienų). Šios atostogos apskaičiuojamos bendrai ir suteikiamos moteriai visos, nepaisant faktiškai iki gimdymo panaudotų dienų skaičiaus (179 str.). Motinystės atostogų metu mokama visa atlyginimo kompensacija.

Moterys, esančios motinystės atostogose, yra įstatymo apsaugotos nuo atleidimo iš darbo ir po atostogų turi teisę grįžti į tą pačią darbo vietą. Tačiau realybė parodo kitokią galiojančią praktiką, kad darbdaviams yra paprasčiau atleisti tokią darbuotoją iš einamų pareigų bei ieškoti naujų kandidatų, pasiruošusių toliau dirbti nuolat besikeičiančioje darbo rinkoje. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje duomenimis (2005), gaunama nemaža skundų, jog nėščios moterys, patiria diskriminaciją dėl savo nėštumo: būsimos motinos nelaikomos geromis ir „naudingomis darbdaviui“ darbuotojomis, nes jos esą ilgą laiką nebus darbe, augins vaikus ir todėl jų neverta skatinti pinigėmis išmokomis, didinti darbo užmokestį, sudaryti sąlygas kelti kvalifikaciją ar daryti karjerą.

Motinystės atostogos apmokamos ne darbdavio, o valstybinio sveikatos arba socialinio draudimo lėšomis. Pagal Darbo kodekso 166 str., kasmetinės 35 kalendorinių dienų atostogos suteikiamos darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų <...>. Jos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu nesuėjus šešioms nepertraukiamojo darbo mėnesiams moterims prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų (169 str.). Vyrams jų pageidavimu kasmetinės atostogos suteikiamos žmonos nėštumo ir gimdymo atostogų metu.

Nuo 2006 m. liepos 1 d. LR ligos ir motinystės įstatymo 5 str. nurodyta, kad Lietuvoje tėvams yra suteikta teisė imti tėvystės atostogų (aut. pastaba – mokamų iš socialinio draudimo lėšų), kol vaikui sukaks vienas mėnuo. Nors atostogų atveju tėvai gauna 100 proc. atlyginimo kompensaciją, Lietuvoje tėvystės atostogomis naudojasi ne daug tėčių.

Lietuvoje abu tėvai turi teisę į vaiko priežiūros atostogas ir gali tarpusavyje nuspręsti, kas pasinaudos jomis. Atostogos skiriamos iki kol vaikui sueis 3 metai (iki vienerių metų – mokamos 85 proc. atlyginimo kompensacijos, gimus daugiau nei vienam vaikui – 100 proc., likusius du metus kompensacija nemokama iki 2008 m. sausio 1d.). Ligos ir motinystės įstatymas reglamentuoja, kad nuo 2008 m. sausio 1 d. motinystės (tėvystės) pašalpa bus skiriama ir dirbančiam ne visą darbo laiką dėl vaiko auginimo iki vaikui sukaks vieneri metai. Pastaruoju metu Lietuvos valdžios atstovai daug diskutuoja atostogų suteikimo bei sąlygų klausimais: 2007 m. lapkričio 21 d. LR Vyriausybės nutarimu pritariama Ligos ir motinystės įstatymo projekto pakeitimui, „Pailginti motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpos mokėjimo laikotarpį <...> iki vaikui sukaks 2 metai, mokant nurodytuju (aut. pastaba – nuo vienerių iki dviejų metų) laikotarpiu 85 procentų kompensuojamojo uždarbio dydžio motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpą.“ Be abejo, tai yra didelis iššūkis, gerinant palankios šeimai politikos priemones, tačiau autorė retoriškai klausia, ar ši pasyvi priemonė suteiks galimybę tėvams derinti šeimos ir darbo sferas ir ar negilins lyčių lygybės problemos, vėl išryškinant tradicinius šeimos vaidmenis? Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. birželio 3 d. nutarimu Nr. 712 patvirtinta Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2003–2004 metų programa, kurioje, be kita ko, vyrai skatinami imti vaiko iki vienerių metų priežiūros atostogas. Tyrimų duomenimis, tik 1 procentas tėvų, imančių šias atostogas, – vyrai.

Atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis (180 str.). Per šį atostogų laikotarpį paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama.

Pagal Darbo kodekso 184 str. darbuotojo reikalavimu nemokamos atostogos suteikiamos darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų iki keturiolikos kalendorinių dienų; darbuotojams, auginantiems vaiką invalidą iki šešiolikos metų iki trisdešimties kalendorinių dienų; moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros, kol jam sueis treji metai, atostogų metu tėvui jo pageidavimu (motinai tėvo atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių <...>.

**Vaikų priežiūros paslaugos.** Vaikų priežiūros paslaugas Lietuvoje dažniausiai teikia valstybė. Tačiau dabartiniu metu ypač susiduriama su tokiais aktualiomis problemomis, kaip vaikų priežiūros paslaugų kokybė, prieinamumas ir įstaigų darbo laikas.

LR Švietimo įstatymo 7 str. teigia, kad ikimokyklinis ugdymas teikiamas vaikui nuo vienerių iki penkerių (arba šešerių) metų. Tačiau dėl vietų stygiaus lopšeliuose, tėvams nėra galimybės sutrumpinti vaikų priežiūros ir auginti vaikus namuose patiems. Žinoma, yra alternatyvi vaikų

priežiūros galimybė, kaip samdyti privatų žmogų (aut. pastaba – auklę) vaikui prižiūrėti. Tačiau tokios paslaugos yra dažniausiai brangios ir ne visada kokybiškos.

Dabartiniu metu vaikų priežiūros paslaugų prieinamumas Lietuvoje yra gana menkas. Švietimo ir mokslo ministerijos pateikti duomenys apie ikimokyklinio ugdymo įstaigų skaičių Lietuvoje nuo 2000-2005 metų rodo ikimokyklinio ugdymo įstaigų nuolatinį mažėjimą: 2006 metais šalyje buvo 619 ikimokyklinio ugdymo įstaigų (žr. priedą 1). Ikimokyklinio ugdymo įstaigų trūksta ypatingai sparčiai augančiuose naujuosiuose mikrorajonuose. Tai patvirtina ne vienerius metus esanti praktika, kuomet vaikas, jam gimus, įrašomas į eilę artimiausioje ikimokyklinio ugdymo įstaigoje. Lopšelius-darželius ir darželius lankančių vaikų dalis kasmet didėja, todėl ikimokyklinio ugdymo paslaugos nėra prieinamos visiems jas norintiems gauti tiek miesto, tiek kaimo gyventojams. Darbo ir socialinių tyrimų institutas yra atlikęs ikimokyklinio amžiaus vaikų ugdymo įstaigų ir kitų paslaugų šeimai poreikio ir jo tenkinimo sąlygų tyrimus. Pagal pirmojo tyrimų etapo ataskaitą vidutiniškai visoje šalyje ikimokyklinio ugdymo paslauga potencialiai gali naudotis tik 53,7 procento vaikų.

Tai, be abejo, tėvams sukelia nepasitenkinimą bei tik aštrina šeimos ir darbo derinimo konfliktą.

Dar viena kliūtis darbuotojams derinti šeimos ir darbo sferas yra vaikų priežiūros paslaugas teikiančių įstaigų darbo laikas, kuris dažniausiai nėra suderintas su darbo laiku. Moterų informacijos atliktos apklausos (2005) duomenimis, 76% respondentų teigė, jog ikimokyklinio ugdymo įstaigų darbo laikas nėra patogus dirbantiems tėvams. To pačio tyrimo rezultatai parodė, kad daugelis tėvų (55,8 proc.) pageidautų, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos dirbtų 5 dienas per savaitę nuo 6.30 val. iki 21 val., 21 proc. respondentų nuomone, darželiai turėtų dirbti 24 val. per parą. Atsižvelgiant į šiuos poreikius, Moterų informacijos centro koordinuojamo projekto („FORWARD! Šeima ir darbas – suderinami“, 2004) dėka buvo suskurta nauja vaiko priežiūros paslaugų sistema trijose ikimokyklinio ugdymo įstaigose Vilniaus mieste ir rajone, organizuojant prailgintos dienos grupes darželiuose. Tai vienas iš nedaugelio gerų pavyzdžių Lietuvos institucijų praktikose.

Lietuvoje vis dar nėra populiarios privačių įmonių, ypač darbovietėse, teikiamos vaikų priežiūros paslaugos. Moterų informacijos centro vykdytos darbdavių apklausos („Darbdavių ir darbuotojų poreikių tyrimas“, 2005) metu, 14,3% respondentų organizuotų vaikų priežiūrą savo įmonėje.

Galima paminėti keletą pirmųjų praktikos pavyzdžių. Šiaulių universitete socialinių mokslų fakultete 2005 m. įsteigtas Vaikų priežiūros centras, kuriame kasdien nuo 16 iki 21 val. studentai ir

dėstytojai gali palikti savo 3–12 metų vaikus.<sup>6</sup> Projekto metodininkė Šiaulienė V. neabejoja, kad Vaikų priežiūros centro veikla pasiteisino, todėl jo veikla galėtų būti pratęsta ir pasibaigus projektui (aut. pastaba – „Šeimos planeta – padeda derinti karjerą ir šeimą).

Vaikų priežiūros paslaugos yra netiesioginė, tačiau itin veiksminga priemonė (palyginus su gaunamomis išmokomis, atostogų metu) tėvams įsitraukti į darbo rinką, mažinant lyčių nelygybę Lietuvoje.

**Lanksčios užimtumo formos.** Pagal LR Darbo kodeksą pirmumo teisę taikant lanksčias užimtumo formas galėtų turėti:

- 1) nėščia moteris, neseniai pagimdžiusi moteris, krūtimi maitinanti motina;
- 2) darbuotojas, auginantis vaiką iki trejų metų, bei darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų;
- 3) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį, kuriam pagal medicinos įstaigos išvadą reikalinga nustatyto pobūdžio priežiūra.

Darbo kodekso 114 str. apie papildomo darbo ir antraeilių pareigų sutartį teigia, kad „darbuotojas gali susitarti, jei tai nedraudžia kiti įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą“. Ši norma suteikia galimybes darbo pasidalijimo priemonei taikyti.

146 straipsnis nustato ne visą darbo laiką, kas yra viena iš palankios šeimai darbo aplinkos priemonių. Ne visas darbo laikas gali būti nustatomas darbuotojo ir darbdavio susitarimu, taip pat „pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai (motinos, pateikusios darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą apie gimdymą ir auginančios vaiką, kol jam sukaks vieneri metai, krūtimi maitinančiai moteriai (motinos, pateikusios darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, kad augina ir maitina savo vaiką iki vienerių metų, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų“. Ne visas darbo laikas gali būti nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių arba sutrumpinant darbo dieną (pamainą), arba darant ir viena, ir kita. Ne visas darbo laikas darbo dieną gali būti

---

<sup>6</sup> Vaikų priežiūros centro veiklą kuruojanti projekto metodininkė Virginija Šiaulienė sako: „tokio centro kūrimas buvo tam tikras iššūkis – nieko panašaus Lietuvoje nebuvo, teko patiems viską pradėti nuo nulio. Pirmiausia reikėjo išstudijuoti įvairiausių dokumentus, reglamentuojančius vaikų priežiūros įstaigai skirtų patalpų įrengimo, vėdinimo, sanitarijos, baldų, žaislų, darbo laiko ir kitas normas. Socialinių mokslų fakulteto patalpos buvo įrengiamos laikantis visų reikalavimų. Skelbiant konkursą, būsimiesiems auklėtojams taip pat buvo keliami griežti reikalavimai: jie turėjo būti Edukologijos fakulteto paskutiniųjų kursų studentai, jau susipažinę su tam tikrais pedagogikos ir psichologijos dalykais.“

Šaltinis: Šiaulių miesto savaitraščio interneto svetainė. <http://www.siauliaiplus.lt/article/articlearchiveview/286/2007/04/06>. Paskutinė prieiga: 2007 12 09.

suskaidomas dalimis. Pagal 127 straipsnį „darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų, jeigu yra galimybė, turi pirmumo teisę pasirinkti darbo pamainą“. Nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų gali būti skiriami dirbti viršvalandinius darbus (150 str.), dirbti naktį (154 str.), dirbti poilsio dienomis (161 str.), dirbti švenčių dienomis (162 str.) tik jų sutikimu.

Pagal LR Darbo kodeksą, darbo sutartimi gali būti nustatyta, kad sutartyje sulygtą darbo funkciją darbuotojas atliks namuose (darbo sutartis su namudininkais). Reikia pabrėžti, kad namuose gali būti dirbamas tik toks darbas, kurį namų sąlygomis darbuotojas gali tinkamai atlikti. Namudinis darbas neturi kelti pavojaus darbuotojo bei aplinkinių asmenų sveikatai, negali pažeisti kitų reikalavimų (darbų kokybės, savalaikio darbų atlikimo ir kt.). Darbdaviui, sudariusiam namudinę sutartį, tenka pareiga organizuoti darbą, aprūpinti darbuotoją reikalingomis medžiagomis bei įrankiais, tačiau namudininkai patys nustato savo darbo režimą, todėl kai kurios darbo įstatymų nuostatos jiems netaikomos (apmokėjimas už viršvalandžius, darbo ir poilsio laikas) (Andriuškevičienė, 2006).

Pagal 278 str., reglamentuojantį motinystės saugą, kai nėščiai, neseniai pagimdžiusiai moteriai ar krūtimi maitinančiai moteriai reikia pasitikrinti sveikatą, ji privalo būti atleidžiama nuo darbo ir už tą laiką paliekamas vidutinis darbo užmokestis, jeigu pasitikrinti sveikatą reikia darbo metu. Krūtimi maitinančiai moteriai, be bendros pertraukos pailsėti ir pavalgyti, ne rečiau kaip kas trys valandos suteikiamos ne trumpesnės kaip pusės valandos pertraukos kūdikiui maitinti. Moters pageidavimu pertraukas kūdikiui maitinti galima sujungti ar pridėti prie pertraukos pailsėti ir pavalgyti arba perkelti į darbo dienos pabaigą atitinkamai sutrumpinant darbo dieną. Pertraukos kūdikiui maitinti apmokamos pagal darbuotojos vidutinį darbo užmokestį.

Atsižvelgus į Darbo kodekso nuostatas, galima teigti, jog Lietuvoje įmanoma taikyti tam tikras palankios šeimai daro aplinkos priemones. Taip pat reikėtų paminėti, kad įstatymai dažnai tik suteikia galimybę pritaikyti, tačiau ne visada normos yra imperatyvaus pobūdžio – dauguma šių priemonių gali būti įgyvendinamos darbuotojo ir darbdavio sutarimu. Akcentuojant tai, jog darbdavys vienaip ar kitaip turi didesnę galią, tad ir šeimos ir darbo sferų derinimo galimybės dažnai priklauso tik nuo darbdavio požiūrio į jų reikalingumą ir įgyvendinimą.

### **3. Lyčių lygybės samprata Lietuvoje.**

Lyčių lygybės klausimo sprendimas Lietuvoje yra sudėtinė demokratizacijos proceso dalis. Šalyje aktyviai diskutuojama lyčių lygybės tema, kuriami įstatymų pagrindai, kuriais siekiama užtikrinti lygias vyrų ir moterų teises ir galimybes. Tačiau, anot Stankūnienės (2003), oficialūs

struktūriniai pakeitimai ne taip lengvai persikelia į tarpasmeninių santykių lygmenį, ypač į privatų šeimyninį gyvenimą.

Kanopienės V. (2005) teigimu, lyčių lygių galimybių užtikrinimo darbo rinkoje problemos labai svarbios Lietuvai. Pirmaisiais nepriklausomybės metais moterų vaidmuo visuomenėje sumažėjo, ekonomikos privatizavimą lėmė moterų diskriminacijos, lyčių ekonominės nelygybės didėjimo ir kiti neigiami reiškiniai. Išliko gana stiprios patriarchalinės nuostatos, kurios daro įtaką lyčių padėčiai darbo rinkoje, politikoje bei kitose viešojo gyvenimo srityse.

Darbas – svarbi žmogaus gyvenimo vertybė. Tai ne tik pagrindinis šeimos pajamų šaltinis, bet ir aplinka, kurioje realizuojami svarbūs psichologiniai bei socialiniai (bendravimo, saviraiškos) asmens poreikiai. Taigi šeima ir darbas yra daugelio gyvenimo vertybės, tačiau realybė dažnai jiems diktuoja skirtingus vaidmenis bei prioritetus.

Patriarchalinėje santykių tarp lyčių organizacijoje ekonominis aktyvumas yra nurodomas kaip vyro veiklos sfera. Moters veikla apribojama namais: buities tvarkymu ir šeimos narių globa. Moterų informacijos centro atliktos apklausos (2005) duomenimis, 86% respondentų teigė, kad moterims tenka daugiau šeimos pareigų nei vyrams. 49% respondentų teigė, kad jų šeimoje vaikais rūpinasi motina, 43% - abu tėvai, tik 1% šeimų vaikais rūpinasi vyrai. Šiandien stiprėjant lyčių lygių teisių ir galimybių užtikrinimo iniciatyvai, vis dažniau kalbama apie vyro ir moters socialinių vaidmenų subalansavimo poreikį. Socialinių tyrimų instituto Demografinių tyrimų centras 2001 metais atliko tyrimą („Gyventojų politikos vertinimas“), kurio duomenimis gyventojai nesutinka su tradiciniu lyčių vaidmenų apibrėžimu ir pripažįsta, jog moters veikla neturėtų apsiriboti rūpinimusi namais bei vaikų auginimu. Profesinė saviraiška moterims ne mažiau svarbi, ir apmokamas darbas yra geriausias būdas tapti nepriklausomomis, teigė apie 90 proc. apklaustųjų. Tačiau dar labai populiari nuomonė, kad „vyro pareiga yra uždirbti pinigų, o moters – rūpintis namais ir šeima“ (apie 50%). Stankūnienė ir kiti autoriai (2003) pabrėžia, kad nuostatos kinta pagal amžių. Jaunoji karta pasižymi liberalesniu požiūriu ir labiau egalitariniu požiūriu į šeimą bei partnerių santykius joje negu vyresniosios kartos atstovai.

Moterų informacijos centro vadovė Pečiūrienė J. (2006) teigia, kad moterims šeimos ir darbo derinimo galimybių ribotumas Lietuvoje dažnai remiasi patriarchaliniu darbdavio, kaip ir didžiosios dalies visuomenės, požiūriu į vyro ir moters vaidmenis šeimoje. Pavyzdžiui, santuoka, darbdavio nuomone, moteriai yra minusas, nes ji gali susilaukti vaikų ir laikinai pasitraukti iš darbo rinkos, prarasti įgūdžius, o grįžus į darbą dažnai slaugyti sergančius vaikus. Tai iliustruoja Moterų informacijos centro atliktos apklausos (2005) duomenys: 83% respondentų teigė, jog vyrai turi daugiau galimybių dalyvauti darbo rinkoje negu moterys.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos duomenimis (2005), nėščioms moterims, pateikusioms darbdaviui laikinojo nedarbingumo pažymėjimą apie susirgimus nėštumo metu, gali būti taikomos prastesnės sąlygos dėl jų nėštumo. Todėl šiuo požiūriu buvo įžvelgiama netiesioginė diskriminacija dėl asmens lyties, nes fiziologiškai išnešioti kūdikį gali tik moterys.

Lyčių nelygybė moterims turi didesnės įtakos negu vyrams. Dėl to gali susidaryti įspūdis, kad investicijos į lyčių lygių galimybių integravimą naudingos tik moterims. Tačiau lyčių nelygybė daro neigiamą – nors ir kitokią – įtaką ir vyrams. Pavyzdžiui: didžioji dalis paramos skiriama moterims, o vyrams nesiūloma jokios alternatyvos arba kitokios paramos; moterims lengviau imtis vyrų įprastų vaidmenų negu vyrams imtis moterims įprastų vaidmenų, pavyzdžiui, dirbti priežiūros sektoriuje; profesiniai reikalavimai trukdo vyrams imtis aktyvesnio tėvystės arba priežiūros vaidmenų.<sup>7</sup>

Atsižvelgiant į tai, darbdavių požiūris šiuo klausimu yra itin svarbus, nes būtent daug kas priklauso nuo darbdavių vykdomos „politikos“, derinant palankios šeimai politikos priemones. Dažniausiai susiduriama su nuostata, kad šeimos klausimai yra sietini tik su moterimis, suteikiant joms lanksčias darbo priemones, išleidžiant motinystės atostogų. Tačiau šiuolaikiniame pasaulyje, yra plačiai kalbama apie būtinybę abiem tėvams prisiimti atsakomybę už šeimos ūkio vedimą, vaikų priežiūrą bei auklėjimą ir pan. Išleisdami tėvystės atostogų, taikydami lanksčias darbo formas, skatindami palankią bei lyčių lygybe paremtą darbo aplinką darbdaviai turėtų sudaryti sąlygas tėvams (vyrams) taip pat atlikti šeimos vaidmenis.

\* \* \* \* \*

Šeimos transformacija sudarė prielaidas keistis palankiai šeimai politikai Lietuvoje. Šeimos ir darbo sferų derinimo problema skatino diegti naujas bei gerinti jau esančias priemones. Motinystės atostogų schemas Lietuvoje yra labai gerai išvystytos, tačiau dabartiniu metu susiduriama su vaikų priežiūros paslaugų teikimo problema. Darbo kodeksas apibrėžia darbdavių ir darbuotojų darbo santykius, reglamentuodamas lankstaus darbo organizavimo priemonių taikymą. Tačiau išryškėja problema, kad šių priemonių įgyvendinimas yra paremtas darbdavio ir darbuotojo susitarimu. Derinant šeimos ir darbo sferas, neišvengiamas lyčių lygybės aspektas, juk keičiantis šeimos vaidmenims – vyrai ir moterys lygiaverčiai dalinasi pareigomis. Vis aktyviau į darbo rinką įsitraukia moterys, išlaikant lyčių balansą. Tačiau darbo rinkoje darbdaviai vis dar laikosi nuostatų, kad šeimos klausimai yra sietini tik moterims, gilindami lyčių lygybės problemą. Palanki šeimai politika turi būti adekvati pokyčiams ir orientuota ne tik į valstybės teisinę sistemą, bet ir keičiant darbdavių požiūrį informuojant, vykdant švietimą apie šių priemonių taikymo naudą, gerus praktikos pavyzdžius.

---

<sup>7</sup> Europos Komisijos Lyčių lygių galimybių integravimo darbo grupė. Equal Lyčių lygių galimybių integravimo vadovas. 2004. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/index_en.cfm). Paskutinė prieiga 2007 04 19

### III. DARBDAVIŲ POŽIŪRIS Į DARBO IR ŠEIMOS SFERŲ DERINIMO GALIMYBES LIETUVOJE

#### 1. Tyrimo metodologija.

Tyrimo darbo tikslas yra atskleisti darbdavių požiūrį į darbuotojų galimybes suderinti šeimos ir darbo sferas. Tai reiškia, kad siekiama ne tik išsiaiškinti, kokia darbdavių nuomonė, vertinant palankios šeimai darbo aplinkos priemonių taikymo galimybes, išryškinant šių priemonių įgyvendinimo teigiamas bei neigiamas puses, bet ir pateikti konkrečias kiekybines išraiškas, kiek darbdavių ir kokias priemones taiko šiuo metu, kokių palankių darbo formų taikymą jie vertina itin teigiamai su perspektyva jas įgyvendinti ateityje. Taip pat siekiama atskleisti darbdavių požiūrį į būsimus arba esamus darbuotojus, auginančius vaikų bei turinčių kasdienių šeimyninių sunkumų, derinant šeimos ir darbo sferas.

Nors šiuo tyrimu darbo autorė pirmiausia siekė atskleisti požiūrį, nuomonę, išsiaiškinti nuostatas, tam tikrus vertinimus darbuotojų, auginančių vaikų, atžvilgiu, tačiau latentinė autorės mintis – siekis pateikti kuo daugiau novatoriškų idėjų, kurios parodytų darbdaviams begalę galimybių taikyti skirtingas (kartais iš pirmo žvilgsnio nelabai įgyvendinamas – pvz., vaikų kambario įrengimas darbovietėje ar už jos ribų) palankios šeimai darbo aplinkos priemonės ateityje bei sukongretinti šių darbo formų įgyvendinimo pranašumus ne tiek darbuotojų, kiek darbdavių naudai.

Tyrimui atlikti pasirinktas kiekybinis tyrimo metodas. Tyrimo instrumentas – struktūruotas klausimynas, kurį sudaro kiekybiniai klausimai. Būtina paminėti, kad daugumai klausimų buvo pateikta galimybė išreikšti požiūrį kokybine išraiška (pateikti pastabas ar rekomendacijas). Tokiu būdu buvo gauti itin svarbūs darbui kokybiniai rezultatai. Apklausa vykdyta elektroniniu paštu. Šį klausimyną sudarė tokie empiriniai indikatoriai: bendra informacija apie palankios šeimai darbo aplinkos priemones, jų taikymą ar netaikymą dabartiniu metu; situacijos bendram darbdavių požiūriui atskleisti apie darbuotojus, auginančius vaikus bei turinčius šeimyninių sunkumų; požiūris į vaikų priežiūros paslaugas darbovietėse arba šalia jų; požiūris į darbuotojų ir jų šeimos narių laisvalaikio organizavimą darbdavio iniciatyva bei naudą; nuomonė apie tėvystės/motinstės atostogas; palankios šeimai politikos priemonių taikymo naudos vertinimas ar nenaudojimo priežasčių nustatymas; ketinimai taikyti palankias darbo formas ateityje; bendra informacija apie respondentus; komentarai ir pastabos. Duomenys analizuojami statistiniais metodais, taikant SPSS programą.

Darbdaviais tyrime laikomi juridiniai asmenys. Tai yra tie žmonės, kurie priima žmones į darbą. Tai gali būti įmonės savininkai, vadovai, direktoriai, administratoriai, personalo vadovai ir kiti asmenys, atsakingi už rekrutų paiešką, įdarbinimą bei tolesnį jų darbo organizavimą bei priežiūrą. Tai



tokie darbdaviai, kurie tiesiogiai turėtų matyti, pastebėti darbuotojų, auginančių vaikų, sunkumus, derinant šeimos ir darbo sferas. Dėl šios priežasties šiame darbe neapsiribojama vien privačiuoju, bet apimamas ir viešasis sektorius. Apklausoje dalyvavo darbdaviai, patekę į atranką, iš visos Lietuvos.

Apklausa, kuri buvo atlikta 2007 metais, truko keturis mėnesius (gegužės-rugpjūčio mėn.). Tiriamoji populiacija – yra visi Lietuvos juridiniai asmenys. Atrankos pagrindu autorė pasirinko interneto svetainėje „<http://imones.infotakas.lt>“ pateiktą Lietuvos įmonių katalogą, kurį tuo metu sudarė 57650 juridiniai asmenys. Imtį sudarė 1400 tiriamųjų. Buvo pasirinkta naudoti sisteminę atranką, pasirenkant žingsnį – 41 (populiacijos skaičius buvo padalintas iš atrankinės visumos skaičiaus – 1400). Jei kataloge kas keturiasdešimt pirmas juridinio asmens elektroninis adresas nebuvo nurodytas, tokiu atveju į tiriamųjų sąrašą pateko pirmoji toliau kataloge esanti įmonė, turinti elektroninio pašto adresą.

*Tyrimo trūkumai.* Darant prielaidą, kad Lietuvoje, ypačingai privačiame sektoriuje, darbdaviai yra itin užimti, neturintys laiko apklausoms, buvo tikėtasi, kad nemaža dalis respondentų nedalyvaus apklausoje. Taip pat buvo numatyta, kad tyrimo metu, taikant elektroninės apklausos metodą, tyrimo pagrindu pasirinktame įmonių kataloge kai kurių nurodytų juridinių asmenų elektroninio pašto adresai nebus tikslūs, kai kurios pašto dėžutės bus perpildytos, nustatytas priimamo laiško talpos limitas arba apskritai bus pašto dėžutės panaikintos, todėl nemaža dalis laiškų su klausimynais bus sugražinti atgal.

## **2. Bendrosios respondentų charakteristikos.**

Apklausoje dalyvavo 137 tiriamųjų. Atlikus empirinį tyrimą, paaiškėjo, kad į atranką pateko virš 60% privačių įmonių darbdavių, beveik 40% viešojo sektoriaus įstaigų. Daugiau negu pusėje įstaigų dirba virš 26 darbuotojų. Apklausoje dalyvavo 75 moterys bei 62 vyrai. Tyrimo metu respondentų buvo prašoma nurodyti, ar pastarieji turi vaikų. Tokiu būdu galima būtų daryti vienokias ar kitokias išvadas, remiantis šiuo kintamuoju, nes galbūt darbdaviai, auginantys vaikus, palankiau vertina šeimai palankios darbo aplinkos priemones bei yra suinteresuoti jų taikymu, nes patys ko gero yra susidūrę su šeimos ir darbo derinimo sunkumais. Tad darbdavių atsakymai teigia, kad daugiau kaip 80% respondentų, turi vaikų (vyrų ir moterų atsakymai pasiskirsto apylygiai). Taip pat buvo siekiama išsiaiškinti, ar yra statistinis ryšys tarp vyrų ir moterų, turinčių vaikų, bei jų požiūrio į palankių šeimai darbo priemonių taikymą darbovietėse. Šie klausimai bus išsiaiškinti bei pagrįsti ar atmesti, remiantis atlikto empirinio tyrimo rezultatais.

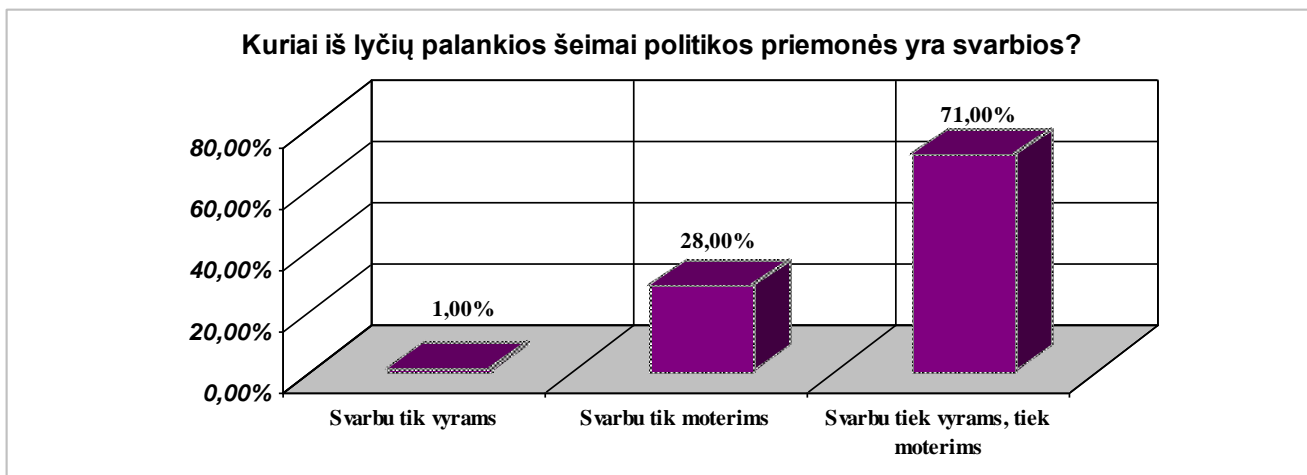
### 3. „Darbdavių požiūrio į darbo ir šeimos sferų derinimo galimybes Lietuvoje“ tyrimo analizė.

#### 3.1. Darbdavių požiūris į palankios šeimai politikos priemonių taikymą.

Didžioji dauguma apklaustų darbdavių (95%,  $p = 0,041$ ) mano, kad palankios šeimai darbo aplinkos priemonės yra reikalingos. Visos apklausoje dalyvavusios darbdavės-moterys absoliučiai sutiko su šių priemonių reikalingumu, tuo tarpu virš 10% vyrų darbdavių nežinojo arba nepritarė, kad šias priemones reikėtų naudoti. „Kuo mažiau valstybė reguliuos darbuotojų ir darbdavių santykius, tuo efektyviau veiks įmonės ir didesnes algas galės mokėti darbuotojams“, - vienas darbdavys (aut. pastaba – privati įmonė, 1-5 darbuotojų) nesutiko su šių priemonių reikalingumu.

71% respondentų sutiko, kad palankios šeimai politikos priemonių taikymas darbovietėse yra svarbios tiek vyrams, tiek moterims (žr. diagramą 1). Virš 27% darbdavių teigė, kad tokių priemonių poreikis išskirtinai moterims.

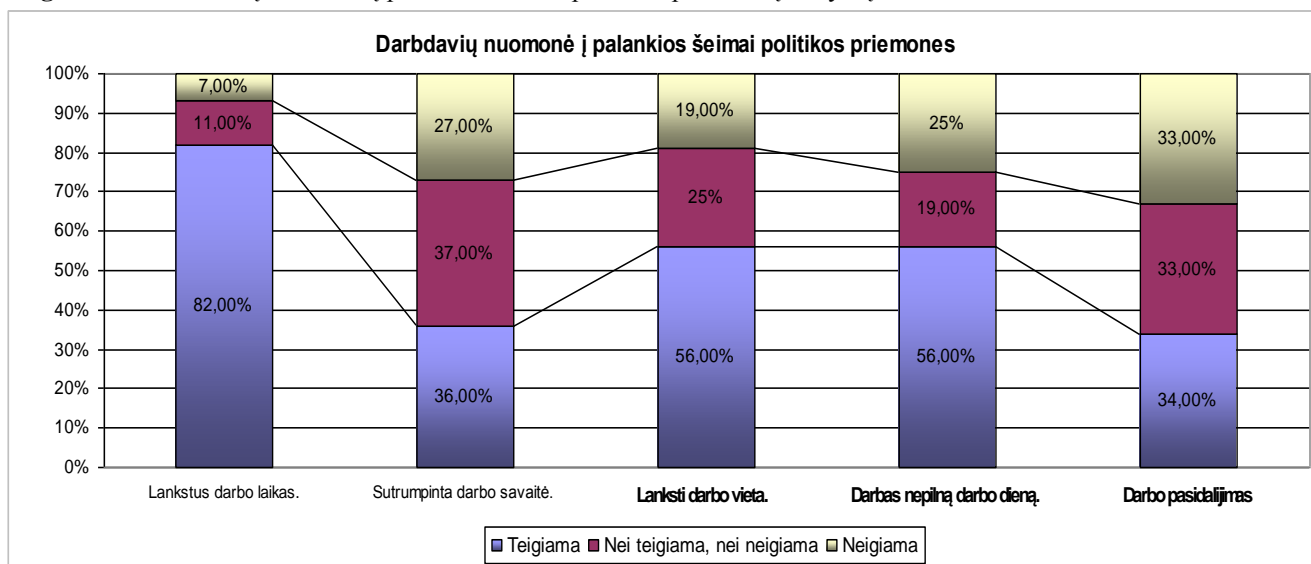
**Diagrama 1.** Palankios šeimai politikos svarbumas darbdavių požiūriu lyties aspektu.



Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti darbdavių požiūrį į šias palankios šeimai politikos priemones (nepriklausomai nuo to, ar naudoja jas šiuo metu ar ne): lankstus darbo laikas, sutrumpinta darbo savaitė, lanksti darbo vieta, darbas ne pilną darbo dieną, darbo pasidalijimas, trumpesnė darbo savaitė (žr. diagramą 2). Empirinio tyrimo duomenys atskleidė palankiausią darbdavių požiūrį į lankstaus darbo grafiko taikymą (82%). Taip pat virš pusės respondentų gana palankiai vertina lanksčios darbo vietos, darbo ne pilną darbo dieną bei trumpesnės darbo savaitės darbo formas. 33% respondentų nuomone, darbo pasidalijimas, kai vieno visu etatu dirbančiojo darbą leidžiama pasidalyti dviem, atitinkamai pasidalijant atsakomybę ir užmokestį, nėra tinkama palankios šeimai politikos

priemonė. Šio tyrimo rezultatai kelia naują hipotezę, kad darbo pasidalijimas kaip darbo organizavimo forma yra mažai žinoma ir dar nelabai taikoma Lietuvoje, - kuri gali būti pasirinkta tyrimams ateityje.

**Diagrama 2.** Darbdavių nuomonė į palankios šeimai politikos priemonių taikymą.



Reziumuojant šiuos rezultatus, galima teigti, kad darbdavių požiūris yra palankiausias į dažniausiai taikomą palankios šeimai politikos priemonę – lankstų darbo laiką, nes jis, autorės nuomone, yra plačiausiai taikomas Lietuvoje. Kitos darbo formos palyginus vertinamos neigiamai arba gana pasyviai (dauguma atsakymų apima tarpinę – nei teigiamą, nei neigiamą nuomonę), todėl galima būtų teigti, kad darbdavių požiūris yra gana nepalankus arba jie nežino, kokios tai yra priemonės (neturi nuomonės).

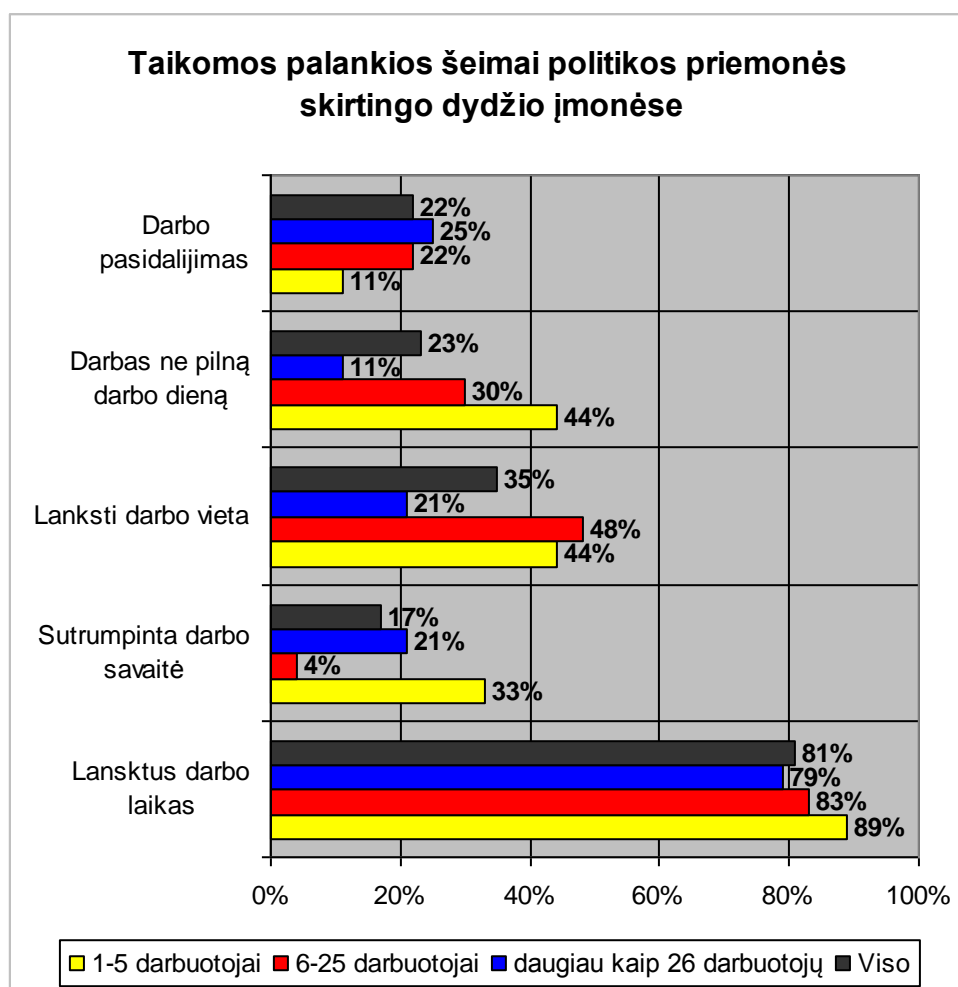
### 3.2. Palankios šeimai politikos priemonių taikymas apklaustose darbovietėse dabartiniu metu (jų veiksmingumas darbdavių požiūriu).

Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, ar darbdaviai įmonėse taiko nurodytas (lankstų darbo laiką, sutrumpintą darbo savaitės, lanksčią darbo vietos, ne pilnos darbo dienos priemones, darbo pasidalijimą) ar kitas palankios šeimai politikos priemones savo darbuotojams.

58% apklaustų darbdavių teigė, kad šiuo metu jų įstaigose yra naudojamos palankios šeimai politikos priemonės. Iš jų daugiau kaip pusė apklaustų įstaigų darbdavių tiek iš privataus (60%), tiek viešojo (54%) sektoriaus nurodė taikantys palankias darbuotojams, auginantiems vaikus, darbo formas (tačiau p reikšmė yra statistiškai nereikšminga,  $p = 0,502$ ). Nors vyrai darbdaviai šiek tiek dažniau taiko palankios šeimai politikos priemones negu moterys darbdavės, tačiau statistiškai patikimo skirtumo tarp vyrų ir moterų, taikant šias priemones, nėra.

Mažose įmonėse (iki penkių darbuotojų) palankios šeimai politikos priemonės (ypatingai lankstus darbo laikas, lanksti darbo vieta, darbas ne pilną darbo dieną) realizuojamos daugiau kaip pusėje jų (53%,  $p = 0,02$ ). Žiūrint į šį rodiklį (žr. diagramą 3), galima būtų teigti, kad galbūt mažose įmonėse didelio poreikio nėra arba nepakanka žmoniškųjų išteklių palankios šeimai politikos priemonėms taikyti. Iš kitos pusės, mažose įmonėse yra kur kas geresni bei artimesni santykiai su darbdaviu, tad pastarajam galbūt yra didesnė motyvacija išlaikyti pastovius darbuotojus, taikant jiems palankias priemones. Be to, mažesnėse įmonėse, autorės nuomone, galbūt lengviau kontroliuoti darbuotojus (lengvesnė darbo laiko bei užmokesčio apskaita), išvengiant šių piktnaudžiavimo palankesnėmis priemonėmis, todėl šis rodiklis turėtų būti didesnis.

**Diagrama 3.** Palankios šeimai politikos priemonių taikymas skirtingo dydžio įmonėse.  $p = 0,02$ .



Beveik 79% ( $p = 0,02$ ) įmonių, kuriose dirba 6-25 darbuotojai, yra taikomos palankios šeimai darbo priemonės: dažniausiai lankstus darbo laikas, lanksti darbo vieta, darbas ne pilną darbo dieną.

Tai galima būtų paaiškinti tuo, kad yra pakankamai didelis poreikis tokioms priemonėms taikyti, kad nelabai sudėtinga darbo laiko bei užmokesčio apskaita ir pan. Beveik pusėje (48%,  $p = 0,02$ ) įmonių, kuriose dirba daugiau kaip 26 darbuotojai, taip pat taikomos palankios šeimai darbo aplinkos priemonės (dažniausiai lankstus darbo laikas, taip pat darbo pasidalijimas).

Apžvelgiant konkrečių priemonių taikymą šiose įstaigose, paaiškėjo, kad darbdaviai dažniausiai (82%) taiko lankstų darbo laiką savo darbuotojams. Šis rodiklis beveik sutampa su darbdavių teigiama nuomone apie šios darbo formos taikymą. 35% darbdavių pritaria lanksčios darbo vietos priemonei, virš 20% įstaigų darbuotojams suteikta galimybė dirbti ne pilną darbo dieną bei dalintis darbu su kitu darbuotoju. Vienas respondentas pastabose teigė, kad „darbuotojams, auginantiems vaiką iki 14 metų, suteikiama per metus 14 neapmokamų laisvų dienų“ (aut. pastaba – privati įmonė, dirba daugiau nei 26 darbuotojai). Antras darbdavys apklausos metu minėjo, jog „vaikai, grįžę iš mokyklos, gali praleisti laiką darbovietėje, jeigu toli gyvena ir negali grįžti vieni namo“ (aut. pastaba – privati įmonė, dirba daugiau nei 25 darbuotojų, moteris, turi vaikų). „Motinoms suteikiamos 1-2 išieginės dienos per mėnesį“, - nurodė trečias apklaustasis (aut. pastaba – viešoji įstaiga, daugiau nei 25 darbuotojai, vyras, turi vaikų). Ketvirtas respondentas teigė, kad šiuo metu taiko tokias palankias šeimai darbo aplinkos priemones, kurios yra numatytos įstatymais.

Nepriklausomai nuo to, kad darbdaviai įstaigose taiko tam tikras palankios šeimai politikos priemones, tačiau autorei buvo svarbu atskleisti jų veiksmingumo įvertinimą. 67% darbdavių teigė, kad šios darbo priemonės yra veiksmingos, 28% vertino jas nei veiksmingomis, nei neveiksmingomis, o 5% darbdavių taikomas darbo formas vertino neveiksmingomis. Taip pat pastebėta, kad moterys jų veiksmingumą vertina šiek tiek palankiau (73%) negu vyrai darbdaviai (60%), tačiau statistinis reikšmingumo rodiklis šiuo atveju to nepatvirtina ( $p = 0,587$ ).

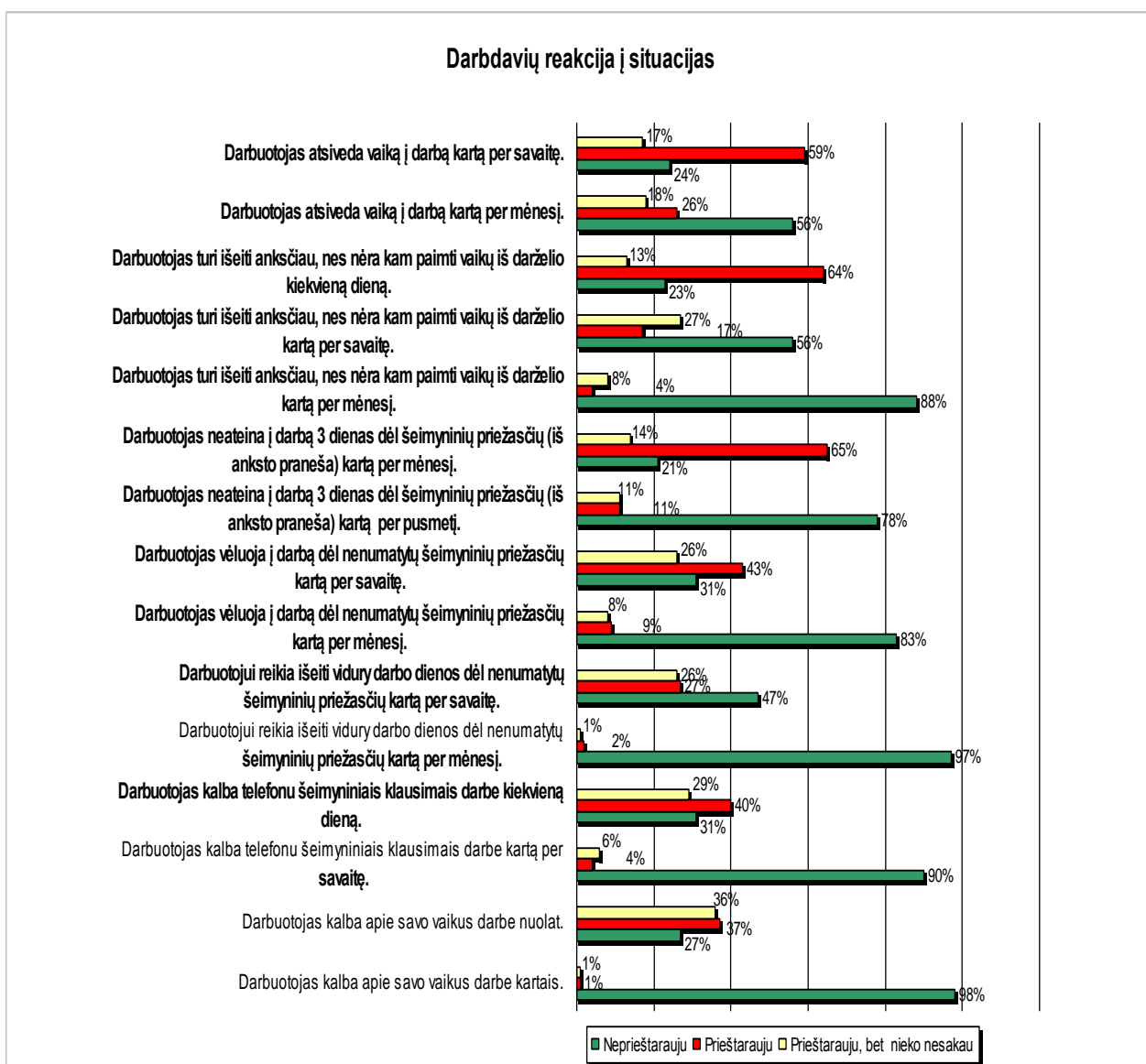
### **3.3. Darbdavių požiūris į darbuotojų šeimoms bei darbo derinimo problemas.**

Šeimoje gimus ar augant vaikams, visiems tėvams padaugėja įsipareigojimų: vaikus reikia vesti pas gydytojus, nes dažniau serga ir nepajėgūs pasirūpinti savimi, taip pat reikia kiekvieną dieną nuvežti ir parvežti iš darželio, lankyti mokyklos bei klasės susirinkimus, nuolat galvoti, su kuo palikti vaikus, kai nėra auklės ir dar daugiau kitų rūpesčių, kurių neįmanoma išvardinti. Su šeimos įsipareigojimais susiję sunkumai „neskaičiuoja“ darbo valandų ir atsiranda nelauktai. Empirinio tyrimo metu buvo stengiamasi išsiaiškinti, kaip darbdaviai reaguoja į tam tikras situacijas, kai jų darbuotojams iškyla sunkumų, derinant šeimos ir darbo sferas (žr. diagramą 4).

98% darbdavių teigė neprieštaraujantys, kai jų darbuotojai kartais kalba apie savo vaikus darbe, tačiau šis rodiklis daugiau nei trečdaliu sumažėja (27%), kai kalbama nuolat. Panašiai vertinamos

situacijos, kai darbuotojai kalba telefonu šeimyniniais klausimais darbe kartą per savaitę – neprieštaraujama (98%), o kai taip elgiamasi kiekvieną dieną, darbdavių tolerancija mažėja iki 31%. Jeigu darbuotojui dėl nenumatytų šeimyninių priežasčių reikalinga išeiti viduryje darbo dienos didžioji dauguma darbdavių supranta bei neprieštarauja (97%), tačiau tokioms priežastims pasikartojus bent kartą per savaitę, vos pusė darbdavių tam neprieštarauja, kiti atvirai nepritaria arba prieštarauja, bet nieko nesako (26%). Darbuotojui vėluojant į darbą dėl nenumatytų šeimyninių priežasčių kartą per mėnesį, tam neprieštarauja 84% darbdavių, pasikartojant bent kartui per savaitę, darbdavių atlidumas sumažėja iki 31%. Jeigu darbuotojas neateina į darbą tris dienas dėl šeimyninių priežasčių iš anksto pranešęs kartą per pusmetį, neprieštarauja 78% darbdavių. Jei darbuotojas neateina į darbą kartą per mėnesį, jau 64% darbdavių pareiškia nepritarimą.

**Diagrama 4.** Darbdavių reakcija į darbuotojų šeimos ir darbo derinimo sunkumus.



Prisiminus problemą, kad tėvams sunku derinti darbo bei vaikų priežiūros įstaigų darbo laiką, autorei buvo svarbu išsiaiškinti darbdavių požiūrį šiuo atžvilgiu. Tyrimo metu paaiškėjo, kad 88% darbdavių neprieštarauja darbuotojams, turintiems išeiti anksčiau iš darbo, kai nėra kam paimti vaikų iš darželio kartą per mėnesį. Proporcingai beveik po 30% šis rodiklis mažėja (iki 56%), kai tokia situacija iškyla kartą per savaitę, ir tik vos virš penktadalio darbdavių tam neprieštarauja, kai darbuotojams reikia kiekvieną dieną išeiti anksčiau iš darbo, kad paimtų vaikus iš darželio.

Vienas iš provokuojančių, autorės nuomone, klausimų: kaip darbdaviai reaguoja arba reaguotų į situacijas, kai darbuotojas atsiveda arba atsivestų savo vaiką į darbo vietą dėl įvairių priežasčių (vaikas sirguliuoja, nėra auklės, sutuoktinio dienos planai pasikeitę ir pan.). Vis dėl to, jei tokia situacija būna kartą per mėnesį, daugiau kaip pusė respondentų neprieštarautų tokioms aplinkybėms. Jei vaiką atsivestų bent kartą per savaitę, tolerancija pritarimas sumažėja iki 21%. Abejais atvejais iki 15% darbdavių nors prieštarautų, bet nieko nesakytų savo darbuotojams.

Tiesa, ne visi darbdaviai taip palankiai žvelgia į savo darbuotojų darbo ir šeimos sferų derinimo sunkumus ir pabrėžia, kad darbuotojai turėtų visas šeimynines problemas palikti už darbo ribų. Vienas respondentų pastabose teigė, kad „Įmonė ar organizacija yra skirta vykdyti tam tikras užduotis, misijas ar veiklą, kurių vienas žmogus atlikti negali. Kiekvienas darbuotojas užima tam tikrą funkcinę vietą bendram kontekste ir šių funkcijų nevykdymas, nekokybiškas arba nesavalaikis vykdymas kenkia kitiems darbuotojams ir bendrai įmonės veiklai. Darbas reikalauja deramos kvalifikacijos ir ypatingo susikaupimo. Darbuotojas ateina į darbą vykdyti savo funkcijų ir uždirbti savo gyvenimui. Atlygis turi būti pakankamas, kad darbuotojas galėtų nusipirkti visas reikalingas paslaugas (vaikų, tėvų, ligonių priežiūros, buto, automobilio remonto ir t.t.) ir darbo metu apie tai net negalvoti. Šeimos reikalai sprendžiami griežtai ne darbo metu, kurie turi būti išspręsti iki darbo pradžios. Netikėtų reikalų negali būti“ (aut. pastaba – privati įmonė, 1-5 darbuotojai).

Kitas darbdavys teigė, jog „pagrindinis darbuotojų motyvas – atlyginimas ir premijos, gera atmosfera darbe. Šeimyniniai santykiai, o tuo labiau vaikai, darbe nesuderinami dalykai. Darbuotojui suteiktas lankstumas dėl nenumatytų sąlygų šeimoje laiko atžvilgiu yra didelis privalumas, tačiau darbo kokybė dėl to neturi nukentėti. Pravaikštą dėl šeimos darbuotojas turi atstatyti darbu. Dėl šių priežasčių sumažintas atlyginimas nėra naudinga nei darbdaviui, nei darbuotojui.“

Apibendrinant, galima daryti išvadą, kad darbdavių požiūris į darbuotojų šeimos ir darbo derinimo problemas yra gana palankus tik tuomet, kai aptarti atvejai pasikartoja labai retai. Deja, pavyzdžiui, vaikų priežiūros paslaugas teikiančių įstaigų ar medicinos įstaigų darbo laikas dažniausiai nėra suderintas su darbuotojų darbo laiku, todėl išėjimas anksčiau iš darbo sukelia šeimos ir darbo sferų

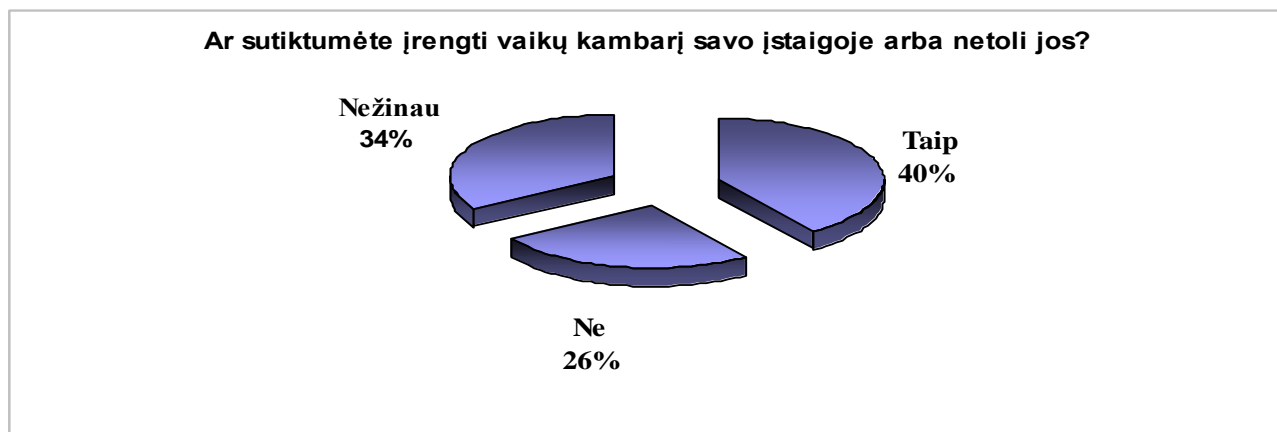
derinimo konfliktą, nes darbdavių požiūris šių palankios šeimai darbo priemonių atžvilgiu yra neigiamas.

### 3.4. Darbdavių požiūris į vaikų priežiūros paslaugas darbovietėse.

Kaip jau buvo minėta teorinėje dalyje, tam tikros darbovietės turi įrengusias vaikų kambarius arba yra susikoperavusios su šalia esančiomis didesnėmis įmonėmis ir įkūrusios vaikų priežiūros įstaigas savo darbuotojų mažamečiams vaikams lankyti. Tai viena iš palankios šeimai darbo aplinkos priemonių, kuri Lietuvoje dar mažai kam žinoma ir tuo labiau taikoma. Empirinio tyrimo metu autorė siekė išsiaiškinti, ar darbdaviai sutiktų įrengti vaikų kambarį savo įstaigoje arba šalia jos, kokia, jų nuomone, yra pagrindinė priežastis, trukdanti darbdaviams tai įgyvendinti. Taip pat buvo stengiamasi atskleisti darbdavių požiūrį į tokios šeimai palankios priemonės naudą.

40% respondentų teigė sutiksiantys įrengti vaikų kambarį savo darbovietėse, virš ketvirtadalio nepritarė tokiai idėjai, o 34% teigė nežinantys, ar sutiktų tai įgyvendinti (žr. diagramą 5). Vienas respondentų pastabose pažymėjo, jog „šiems dalykams dar esame „neprinokę“ (aut. pastaba – privati įmonė, 1-5 darbuotojų, vyras, turi vaikų). Apklausa įrodė, kad jau yra tokių įmonių Lietuvoje, nes vienas iš apklaustųjų teigė, jog jų darbovietėje vaikų kambarys jau yra įrengtas (aut. pastaba – bendro kapitalo įmonė, dirba daugiau kaip 25 darbuotojų).

**Diagrama 5.** Darbdavių nuomonė apie vaikų priežiūros teikimo paslaugas darbovietėse.

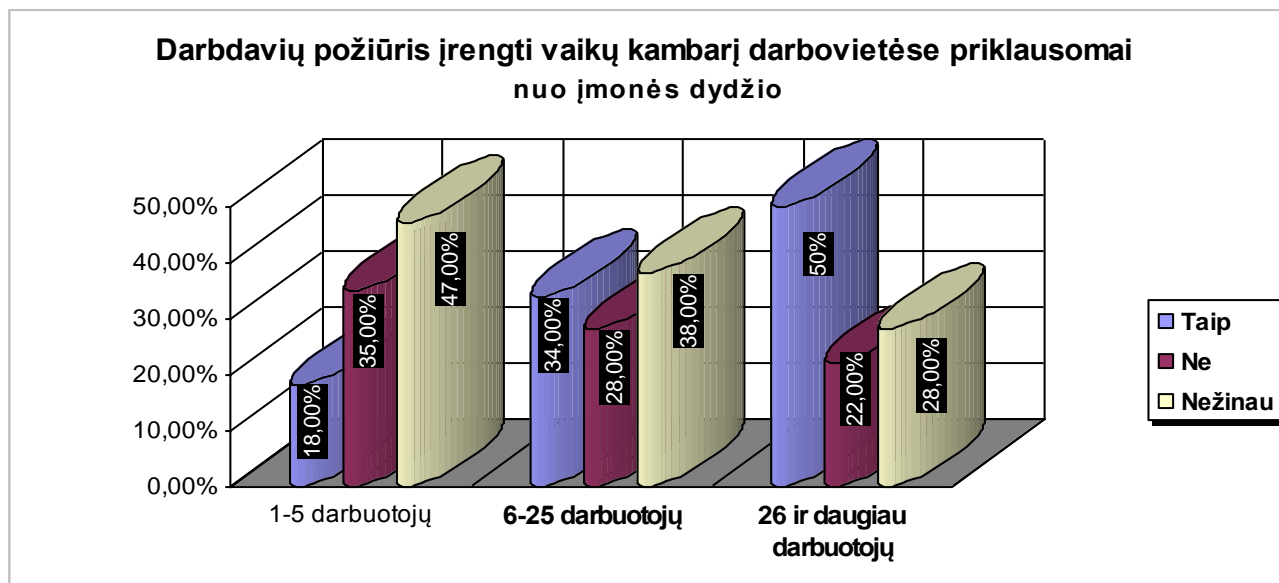


Nors moterų, sutiksiančių įrengti vaikų kambarį darbovietėse procentinė išraiška (47%) yra didesnė negu vyrų (32%), tačiau chi kvadrato kriterijaus statistinio reikšmingumo reikšmė ( $p = 0,158$ ) šio skirtumo nepatvirtina. Statistinio ryšio tarp darbdavių, turinčių ir neturinčių vaikų, bei sutikimo įrengti vaikų kambarį nėra. Taip pat buvo stengiamasi sužinoti, ar yra ryšys tarp didesnių ir mažesnių įmonių darbdavių sutikimo įrengti vaikų kambarį (žr. diagramą 6). Procentinė rodikliai rodo, kad



įmonių, kuriose dirba daugiau nei 25 darbuotojai, darbdaviai šiek tiek dažniau sutinka (50%) su vaikų kambario įrengimo idėja, tačiau chi kvadrato kriterijus šio skirtumo nepatvirtina, nes  $p = 0,175$ .

**Diagrama 6.** Darbdavių požiūris į vaikų kambario įrengimą darbovietėse pagal įmonės dydį.  $p = 0,175$



Taip pat autorė pastebėjo, kad viešojo sektoriaus darbdaviai palankiau vertina šios palankios šeimai priemonės įgyvendinimą (46%) negu privataus (37%), tačiau šios procentinės išraiškos skirtumo nepatvirtina statistinio reikšmingumo reikšmė ( $p = 0,243$ ).

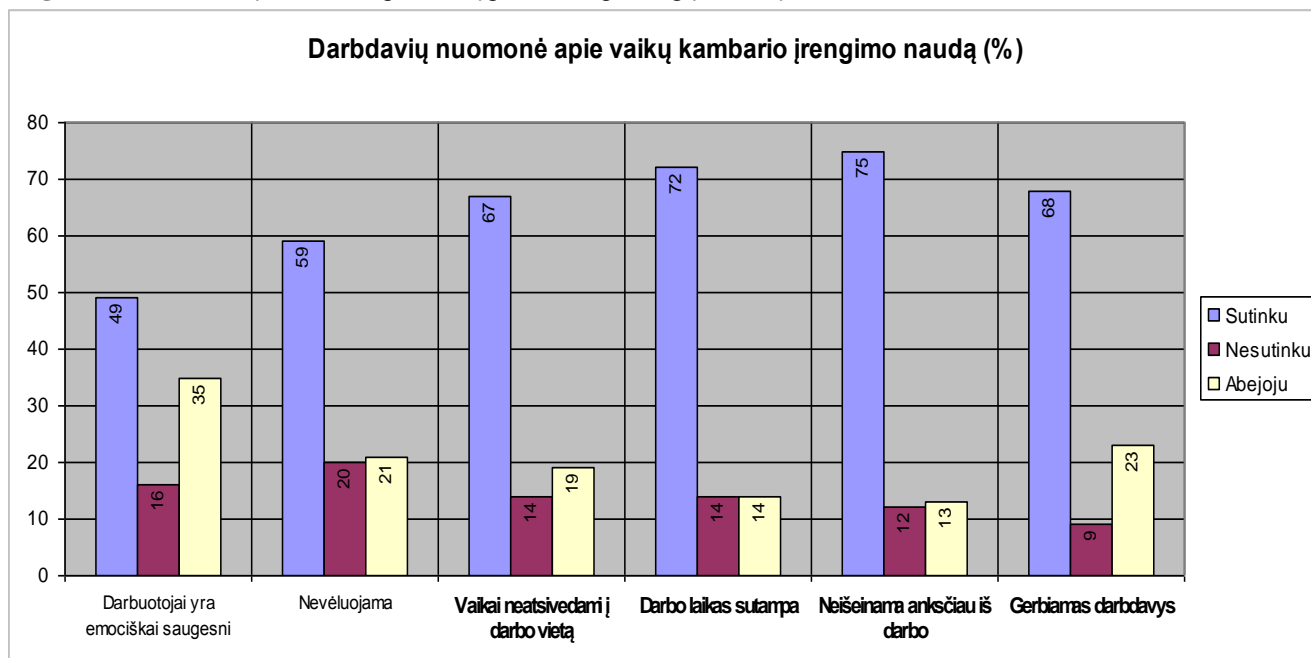
Pateikiant darbdaviams idėją apie vaikų kambario įrengimą darbovietėje, gautos reikšmės yra gana skirtingos. Autorė, siekdama latentinių tikslų, bandė atkreipti darbdavių dėmesį bei atskleisti jų požiūrį į galimas šios palankios šeimai politikos priemonės taikymo naudos išraiškas.

Darbdaviai didžiausią šios priemonės taikymo naudą išvelgia tame, kad vaikų priežiūros paslaugų teikimo laikas sutaptų su darbo laiku, tad ir darbuotojams nereikėtų išeiti anksčiau iš darbo, tikėdamiesi, kad laiku paims vaikus iš darželio, išvengiant transporto spūsčių (pažymėjo apie 72-75% apklaustųjų). Tačiau, kad nevėluojama į darbą, vežant vaikus į darželį, respondentai įvertino dešimčia procentų mažiau (žr. diagramą 7). Įdomu pastebėti, kad beveik 70% darbdavių mano, kad darbuotojai gerbia darbdavį, kuris rūpinasi jų gerove, įrengdami vaikų kambarį darbovietėse arba šalia jų.

Mažiausia respondentų dalis (9%) nesutiko su tokia šios priemonės naudingumu. „Sunku būtų įsivaizduoti tokius vaikų kambarius, nes būtų reikalingos prižiūrėtojos, maitinimas, ugdomoji veikla. Visa tai reikėtų įforminti juridiskai, nes tai būtų tas pats kaip vaikų darželiai“, - pamąstymus pateikė vienas darbdavys. Kitas respondentas patvirtino, jog pagrindine priežastimi būtų „tinkamų specialistų-auklėtojų, kuriems nebaisu patikėti savo vaikus, trūkumas“. Taip pat vienas iš apklaustųjų pastabose pareiškė nuomonę, kad apskritai „nedera įmonėje vaikų darželis“ (aut. pastaba – bendro kapitalo

įmonė, 6-25 darbuotojų, vyras, turi vaikų). Kitas respondentų teigė, jog „vaikų kambario įrengimas nepasiteisina, nes jau seniai būtų tokia priemonė taikoma. Darbo vieta – nėra eksperimentinė aikštelė. Pažįstant moteris, jos surastų laiko kartas nuo karto nubėgti aplankyti vaiką. Tai labai trukdytų darbui.“

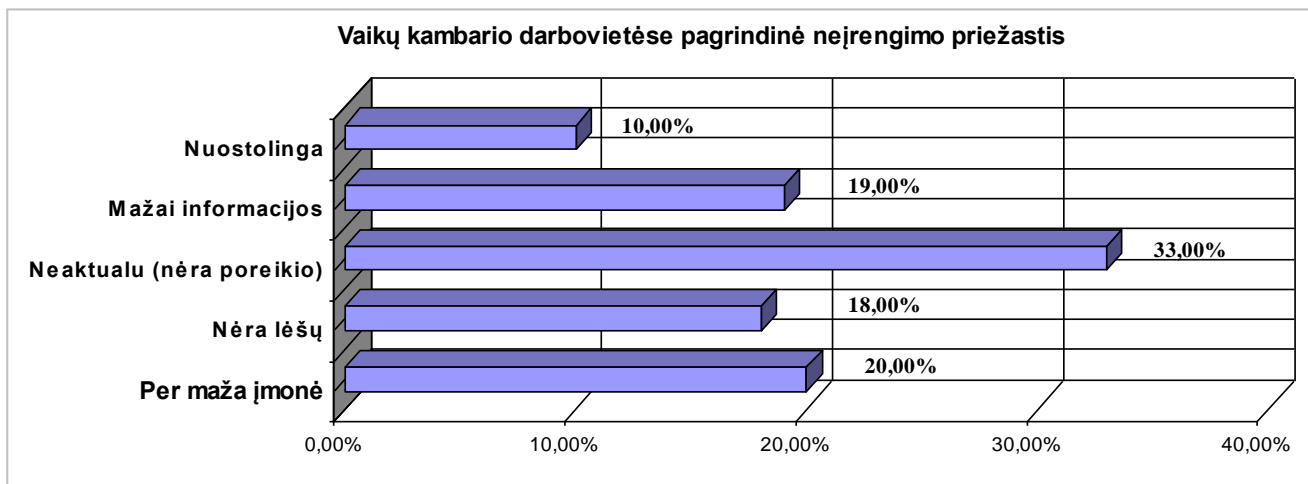
**Diagrama 7.** Darbdavių nuomonė apie vaikų priežiūros paslaugų teikimą darbovietėse.



Šie respondentų pasisakymai, autorės nuomone, atspindi darbdavių vis dar gajas patriarchalines nuostatas į šeimos ir darbo derinimo problemas. Kokybiniai duomenys rodo, kad jiems nerūpi darbuotojų problemos ir jie nėra pasiruošę keisti nusistovėjusios darbovietės tvarkos. Taip pat aiškiai matyti, kad moteris, pasak darbdavių, yra atsakingos už vaikų priežiūrą. Dėl šios priežasties vyrams turėtų būti sunku imti tėvystės atostogų dėl stereotipinio darbdavių požiūrio.

33% darbdavių mano, kad pagrindinė priežastis, trukdanti darbdaviams įrengti vaikų kambarį, paprasčiausiai yra ta, kad tam nėra poreikio, neaktualu (žr. diagramą 8). Autorės nuomone, gali priklausyti nuo darbuotojų amžiaus, įmonės dydžio, darbo pobūdžio, organizavimo. Tai patvirtino vienas respondentų, teigdamas, kad „įmonės darbuotojai dirba skirtingose vietose (miestuose), todėl neįmanoma to įgyvendinti, nes įmonei tai būtų nuostolinga“. Kitas darbdavys nurodė, jog būtent jų įmonės specifika susijusi su gamyba, kur didžioji dauguma darbuotojų yra vyrai. Toks darbdavio požiūris turi patriarchalinio požiūrio į šeimos vaidmenis apraiškų. Darbdaviai, manantys, kad vaikų auginimas bei jų priežiūra yra tik motinų pareiga – tai pagilina ir taip iššaknijusias lyčių lygybės problemas. Kokybiniai tyrimo rezultatai rodo, kad, darbdavių nuomone, darbuotojai vyrai nesusiduria su šeimos ir darbo derinimo sferų sunkumais, todėl jie nėra atsakingi už vaikų priežiūros paslaugas.

**Diagrama 8.** Pagrindinė vaikų kambario darbovietėse neįrengimo priežastis.



20% darbdavių teigė, kad įmonė per maža, nėra lėšų (18%), nuostolinga (10%). Pastarąsias priežastis iš dalies galima būtų jungti į vieną: įmonė yra per maža (mažai darbuotojų, mažai pelno), todėl neturi pakankamai lėšų tokiai „prabangai“, o tai reiškia tik nuostolius. Nuostoliai šia prasme gali reikšti ne tik finansinius išteklius, bet ir žmogiškuosius bei darbo našumo. „Manychiau, jog tai trukdytų efektyviai ir kokybiškai atlikti darbus“, - nuomonę pareiškė vienas darbdavys (aut. pastaba – privati įmonė, 6-25 darbuotojų, moteris, turi vaikų).

„Valstybinių institucijų veikla yra griežtai reglamentuota, todėl nelabai galima būtų tokia veikla užsiimti; tai aktualiau privačioms įmonėms, bendrovėms“, - savo nuomonę išsakė respondentas (aut. pastaba – viešoji įstaiga, dirba daugiau kaip 25 darbuotojai, moteris, turi vaikų).

Vienas respondentų pastabose teigė, kad „viskas turi būti savo vietoje“. Tai patvirtina jo kategorišką patriarchalinę nuostatą, kad šeimos rūpesčius darbuotojai turi palikti už darbo ribų. „Idėja absurdiška, svarstyti tik labai didelėse įmonėse kaip žinybinio vaikų darželio variantas. Juk vaikams kambario neužtenka: juos reikia auklėti, maitinti, bendrauti. Jei tai bus tik kambarys, tai bus dar blogiau negu vaikų darželis – motinos bėgios rūpintis maitinimu, malšinti vaikų konfliktų ir pan.“, - antrino dar vienas darbdavių (aut. pastaba – viešoji įstaiga, daugiau nei 25 darbuotojai, vyras, turi vaikų). Šie kokybiniai rezultatai patvirtina neigiamas darbdavių nuostatas darbuotojų problemų atžvilgiu. Pabrėžiami lyčių skirtumai, teigiant, kad tik motinų vaidmuo yra prižiūrėti vaikus ir pan.

Kitas apklaustasis pastabose teigė, kad „vaikų kambarys neatstos vaikų darželio – problema yra darželių darbo laikas“.

Iš to, kas pasakyta, galima teigti, kad darbdavių požiūris į vaikų priežiūros paslaugas darbovietėse nėra palankus ir sunkiai įgyvendinamas. Vienas darbdavys pastabose nurodė, jog „yra per dideli reikalavimai ir procedūros oficialiai įrengti vaikų kambarį“ (aut. pastaba – bendro kapitalo

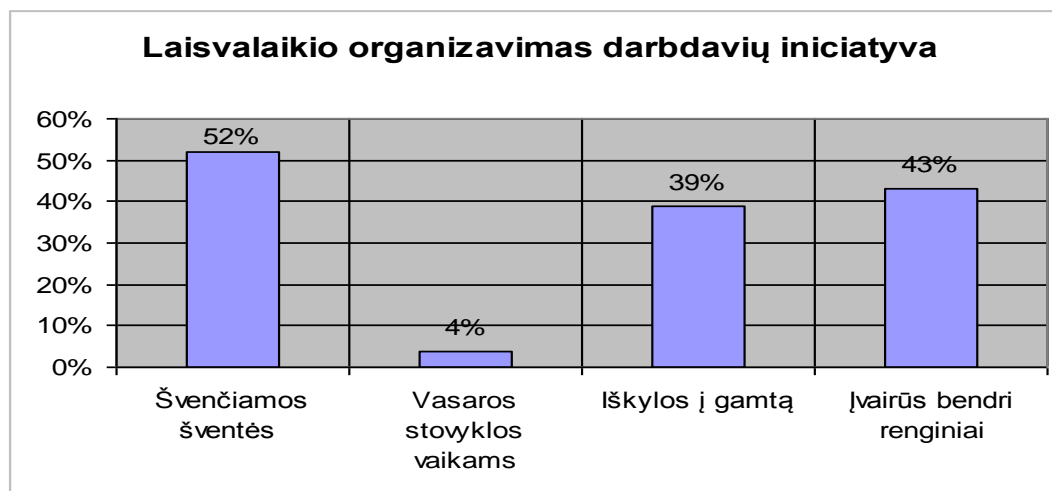
įmonė, dirba daugiau kaip 25 darbuotojų, vyras, vaikų neturi). „Nėra tai palaikančios politinės nuostatos, paini ir sudėtinga norminių aktų sistema, negeranoriška kontroliuojančių institucijų pozicija“, - patvirtino sunkiai įgyvendinamą vaikų kambario darbovietėse idėja kitas respondentas (aut. pastaba – viešoji įstaiga, 6-25 darbuotojų, vyras, turi vaikų). Daugiau nei du trečdaliai pritaria šios priemonės taikymui arba bent griežtai jos veiksmingumo nenuvertina. Tai reiškia, kad įmanomas šios idėjos pritaikymas Lietuvos darbovietėse, tiesiog apie tai trūksta informacijos arba dar patys darbuotojai to nereikalauja, nėra poreikio.

Atsižvelgiant į gautus kokybinius tyrimo rezultatus, reikia pripažinti, kad dalį darbdavių vaikų kambario įrengimo darbovietėse idėja nustebino arba net sukėlė pasipiktinimą. Tai rodo vyraujančias patriarchalines darbdavių nuostatas darbuotojų, auginančių vaikus, atžvilgiu, bei lyčių nelygybės apraiškų darbo rinkoje įtvirtinimą.

### 3.5. Darbdavių požiūris į darbdavio iniciatyva organizuojamą laisvalaikį bei naudą.

Visose darbovietėse yra tam tikros tradicijos, susijusios su darbuotojų priėmimu į kolektyvą, adaptacija, tam tikrų vertybių kūrimu, švenčiant kalendorines šventes, organizuojant tam tikrus susibūrimus neoficialioje aplinkoje, atsiribojant nuo darbinės atmosferos (iškylos į gamtą, vakaronės, renginiai ir pan.). Laisvalaikis kartu su darbuotojais darbdaviams teikia nemaža teigiamos naudos, stiprinant žmogiškuosius išteklius, kuriant šiltą emocinę atmosferą tiek darbe, tiek už darbo ribų. Tačiau verta pabrėžti, kad dauguma darbuotojai turi savas šeimas (su mažamečiais vaikais), todėl dažnai jiems sunku suderinti savo laisvalaikį. Taip pat galima būtų paminėti, kad darbdaviai, organizuodami savo iniciatyva savo darbuotojų laisvalaikį, užsitikrina jų pagarbą bei padeda išlaikyti pastovų (tuo pačiu ir kvalifikuotą) personalą.

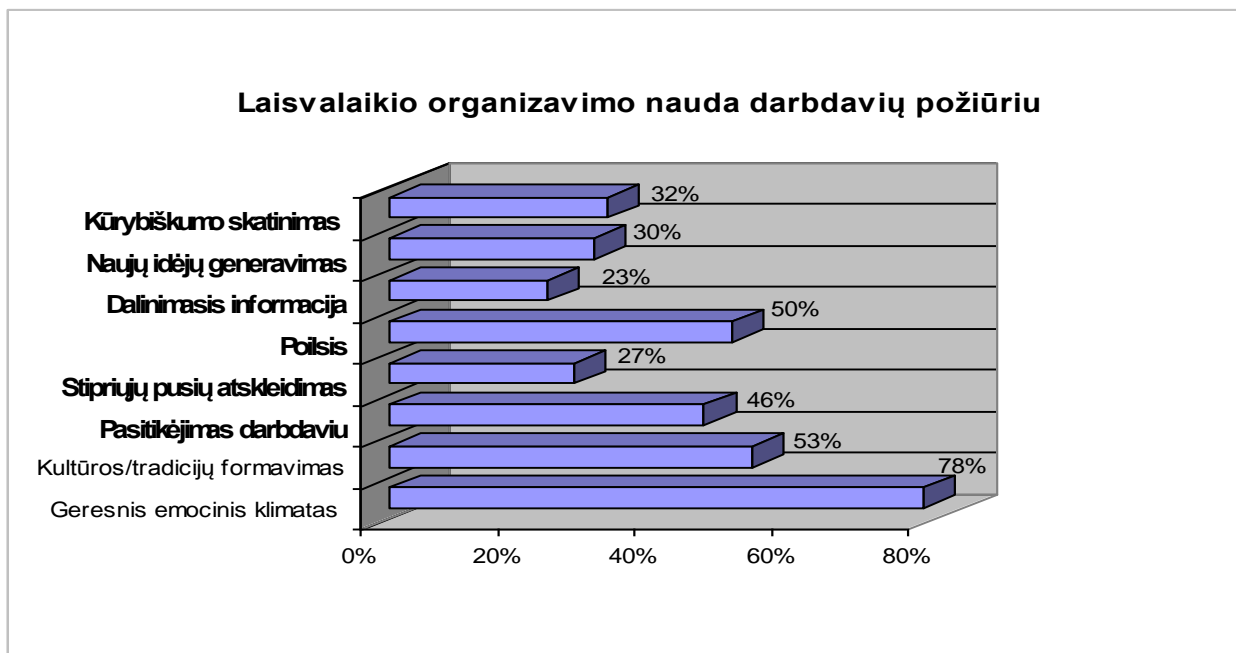
**Diagrama 9.** Laisvalaikio organizavimas darbdavių iniciatyva.



Empirinio tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, ar darbuotojų ir jų šeimos narių laisvalaikio organizavimas darbdavių iniciatyva yra taikoma kaip palankios šeimai politikos priemonė (žr. diagramą 9). Virš pusės (52%) darbdavių teigė su kolektyvu bei jų šeimomis švenčiantys gimtadienius, kitas kalendorines šventes, 4% - organizuojantys bendrus renginius, vakarones įvairiomis progomis, 39% - išskylaujantys gamtoje, vykstantys į ekskursijas kartu su šeimos nariais. Tik 4% darbdavių prisipažino organizuojantys vasaros stovyklas darbuotojų vaikams.

Kalbant apie aptariamą laisvalaikio organizavimą darbdavio iniciatyva kaip palankios šeimai politikos priemonę, būtina buvo atskleisti jos taikymo privalumus darbo našumui (tuo pačiu ir darbdaviui). Daugiausia apklaustųjų sutiko (žr. diagramą 10), kad tokios laisvalaikio formos skatina geresnį emocinį klimatą darbovietėje (78%). Apylygiai nuomonės sutapo, kad taip pat formuojama darbovietės kultūra ir tradicijos (53%), tokiu būdu darbuotojai pailsi ir atsitraukia nuo darbinės įtampos (50%). Vėlgi, 46% darbdavių pritaria, kad, rūpinantis kolektyvo bei jų šeimos narių laisvalaikiu, pelnomas pasitikėjimas darbdaviu bei palankesnis požiūris į jį. Iki 30% respondentų sutiko, kad bendras laisvalaikio praleidimas skatina kūrybiškumą, naujų idėjų generavimą ir dalinimąsi informacija darbovietėje, taip pat yra galimybė darbuotojų stipriosioms pusėms atsiskleisti.

**Diagrama 10.** Laisvalaikio organizavimo nauda darbdavių požiūriu.



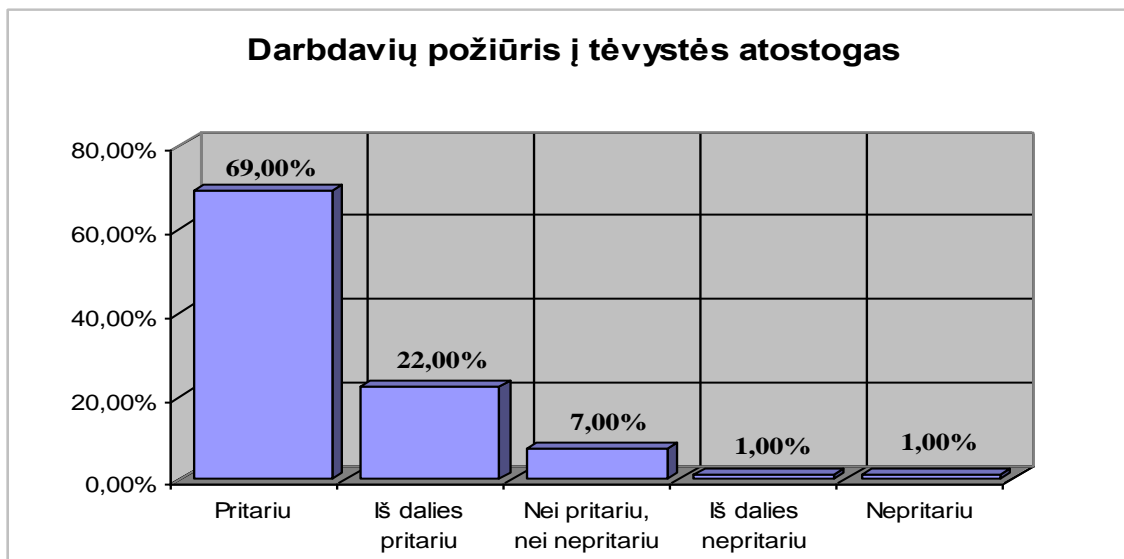
Apibendrinant šiuos rezultatus, galima daryti išvadą, kad bent pusė darbdavių organizuoja savo iniciatyva vienokią ar kitokią laisvalaikio praleidimo formą savo darbuotojams ir jų šeimos nariams. Tokiu būdu darbuotojams yra galimybė bendrauti neformalioje aplinkoje, atsipalaiduoti – tuo pačiu gerinamas emocinis klimatas, kuris, be abejo, tik skatina darbo našumą.

### 3.6. Darbdavių požiūris į tėvystės/motinystės atostogas.

Kaip viena iš pagrindinių palankios šeimai politikos priemonių yra tėvystės ir motinystės atostogos, kurios, priklausomai nuo šalies, yra skirtingos trukmės bei apmokėjimo sąlygų. Nors iš esmės šiomis priemonėmis turi teisę pasinaudoti kiekvienas darbuotojas, neatsižvelgdamas į darbdavio poreikius bei darbo specifiką, tačiau šiuo klausimu dažnai pasireiškia tam tikro lygio konfrontacija, nesutarimų. Empirinio tyrimo metu, norėjosi išsiaiškinti, kaip darbdaviai reaguoja į situacijas, kai sužino, kad jų darbuotojos laukiasi vaiko, ar noriai išleidžia jas motinystės atostogų, kokios garantijos joms realiai yra suteikiamos išlaikyti esamą darbo vietą. Taip pat svarbu atskleisti požiūrį į Lietuvoje dar gana neplačiai naudojamas tėvystės atostogas.

Tyrimo metu paaiškėjo, kad 69% darbdavių pritaria tėvystės atostogoms (žr. diagramą 11). Tik 2% respondentų iš dalies arba visiškai nepitaria valstybės reglamentuotoms šioms atostogoms.

**Diagrama 11.** Darbdavių požiūris į tėvystės atostogas.



88% darbdavių teigia reaguojantys neutraliai, sužinoję, kad jų darbuotoja laukiasi kūdikio. Vienas darbdavių pastabose nurodė, jog sunerimtų, nes naujų darbuotojų, kuriuos sunku surasti, paieška užtrunka. 90% respondentų be jokių nesklandumų išleistų jas motinystės atostogų, garantuodami jai darbo vietą – darbą patikėdami laikinai priimtam darbuotojui arba paskirstydami užduotis esamiems. „Kiekvienas atvejis yra unikalus“, - pažymėjo vienas iš darbdavių.

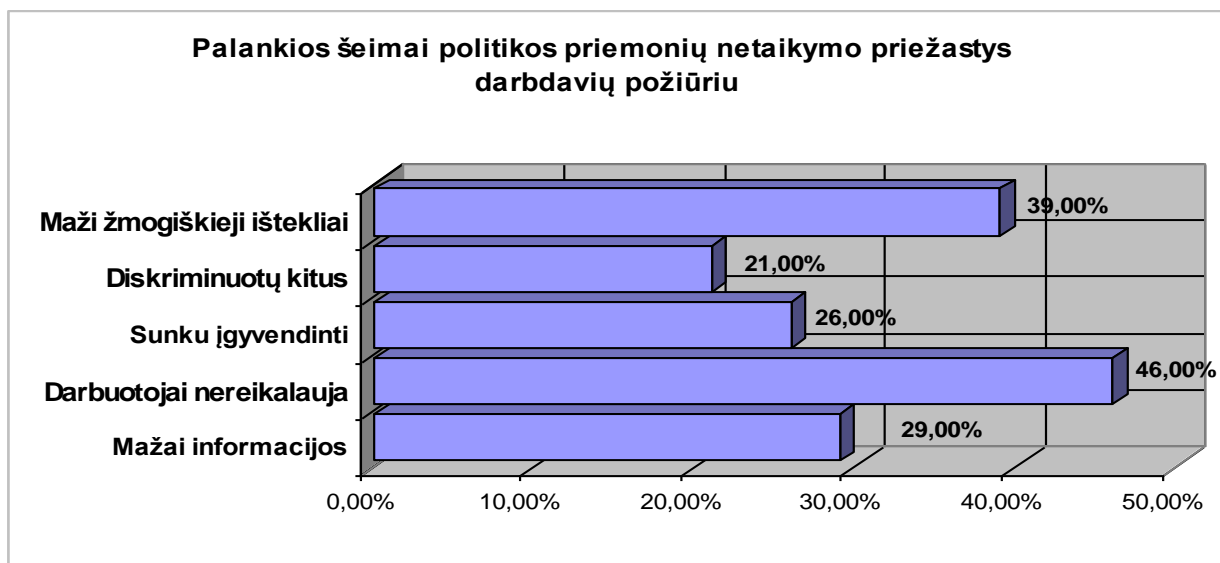
Tyrimas rodo, kad teoriškai darbdavių požiūris tėvystės ir motinystės atostogų atžvilgiu yra pakankamai teigiamas, nesudaro jokių rūpesčių, derinant šeimos ir darbo pareigas.

### 3.7. Palankios šeimai politikos priemonių taikymo naudos vertinimas, nenaudojimo priežasčių nustatymas.

Atsižvelgiant į tai, kad tyrimo rezultatai rodo, jog darbdaviai gana palankiai vertina esamų bei siūlomų palankių šeimai priemonių įgyvendinimą, naudojimą, norėjosi išsiaiškinti jų požiūrį, kodėl vis dėlto šios priemonės dar nėra pakankamai plačiai taikomos Lietuvos darbdavių.

Empirinio tyrimo metu darbdaviai nebuvo vieningos nuomonės apie palankios šeimai politikos priemonių netaikymo priežastis (žr. diagramą 12). 46% respondentų teigė, kad patys darbuotojai apskritai jų neprašo taikyti jiems kokių nors nuolaidų. Be abejo, darbdaviai tokiu atveju taip pat nėra suinteresuoti kažką siūlyti. 39% darbdavių pabrėžė, kad įstaigoje yra per mažai žmogiškųjų išteklių (taip pat ir finansinių), todėl taikant šias priemones būtų sunku įgyvendinti užsibrėžtų darbo tikslų. Vienas respondentų pastabose teigė, kad „tokiu būdu neįmanoma būtų vykdyti organizacijos funkcijų“ (aut. pastaba – privati įmonė, 1-5 darbuotojai).

**Diagrama 12.** Palankios šeimai politikos priemonių netaikymo priežastys darbdavių požiūriu.



„Manau, kad tokie dalykai gali būti taikomi tik didelėje įmonėje, kur dirba daug moterų“, - savo mintis dėstė darbdavys. Dar vienas respondentų teigė, jog „sunku, pavyzdžiui, organizuoti šeimynines šventes įmonėje, kurioje dirba 1500 darbuotojų; vaikais daugiausia rūpinasi motinos, o pas mus dirba 85% vyrų. Jų darbo pobūdis – komandiruotės. Šis klausimas mums nėra aktualus, jei iškyla – kompromisą visuomet randame“ (aut. pastaba – privati įmonė, virš 1500 darbuotojų, moteris, vaikus turi). „Darbuotojui paprašius – išleidžiama išeiti darbo metu, tačiau atitinkamai mažėja tos dienos atlyginimas jam. Kadangi mūsų įmonėje darbo jėga – vyrai, tai jų išsiprašymai iš darbo, nors ir gaila, kenkia įmonės darbo efektyvumui. Tokios jau turbūt smulkaus verslo subtilybės...“, - samprotavo kitas apklaustasis (aut. pastaba – privati įmonė, 6-25 darbuotojų, moteris). Autorės nuomone, tai tik

patvirtina, kad kai kurių darbdavių požiūris į šeimos vaidmenis yra itin patriarchalinis. Tai vis dar stabdo lyčių lygybės įsiskverbimą į visas gyvenimo sritis bei rodo, kad darbdavių nuomone, visi rūpesčiai, susiję su vaikais yra tik motinų pareiga. Tai reiškia, kad vyrams yra suteikiamos mažesnės galimybės pasinaudoti palankios šeimai politikos priemonėmis.

Tiesa, beveik 30% apklaustųjų patvirtino, kad jiems trūksta informacijos apie galimas palankios šeimai politikos priemones bei jų taikymo galimybes darbovietėse.

32% respondentų mano, kad pagrindinė kliūtis, su kuria susiduria darbdaviai, taikydami palankios šeimai politikos priemones – galimas darbuotojų piktnaudžiavimas šiomis priemonėmis. Tai rodo darbdavių nepasitikėjimą įmonės darbuotojais. Vienas darbdavių pastabose minėjo, jog „bet kuris privatininkas yra nepatenkintas, kai darbuotojas veltui švaisto laiką, „laksto“ savo reikalais darbo metu; tik valstybinių įstaigų valdžia gali užsiimti tokiu darbo sąlygų gerinimu“ (aut. pastaba – privati įmonė, dirba daugiau nei 25 darbuotojų). Šie kokybiniai duomenys parodo, kad darbdaviams svarbiausia yra verslas bei galimybės kuo daugiau užsidirbti, neatsižvelgiant į darbuotojų šeimos sunkumus.

27% darbdavių pabrėžė, kad vis dėlto Lietuvoje dar sunku pritaikyti šias priemones. 18% teigė, kad sudėtinga darbo laiko bei atlyginimo apskaita užkerta kelią darbovietėse įdiegti tokias darbo formas, kas papildo pritaikomumo sunkumo kliūtį. „Taikant šias priemones, susiduriama su darbo inspekcijos ir valstybinės mokesčių inspekcijos reikalavimu sudaryti darbo grafikus, kas beveik neįmanoma“, - nerimavo vienas apklaustųjų (aut. pastaba – privati įmonė, dirba daugiau kaip 25 darbuotojų, moteris, vaikų turi). Kitas darbdavys (aut. pastaba – bendro kapitalo įmonė, 6-25 darbuotojų, vyras, turi vaikų) klausimyno pastabose nurodė, jog „smulkaus ir vidutinio verslo įmonės tam nepasirengusios“ ir argumentavo, kad trūksta šiuo klausimu valstybės paramos.

„Tokių priemonių taikymas šeimai yra labai pagirtinas, tačiau gali kilti nepasitenkinimas tų darbuotojų tarpe, kurie šeimų neturi. Jei darbuotojas išeina anksčiau ar dėl kažkokių priežasčių neateina darbą, jo darbą turi atlikti kiti, jei tai yra skubu“, - savo požiūrį atskleidė vienas iš darbdavių. Tokios pat nuomonės yra 21% respondentų, teikdami, kad šių priemonių naudojimas diskriminuotų darbuotojus, neturinčius šeimų. „Atsiranda kitų darbuotojų nepasitenkinimas, o darbdavys privalo galvoti apie visą instituciją, o ne išskirtinai apie vieną ar kelias šeimas“, - nurodė vienas respondentų (aut. pastaba – viešoji įstaiga, daugiau kaip 25 darbuotojų, moteris, turi vaikų).

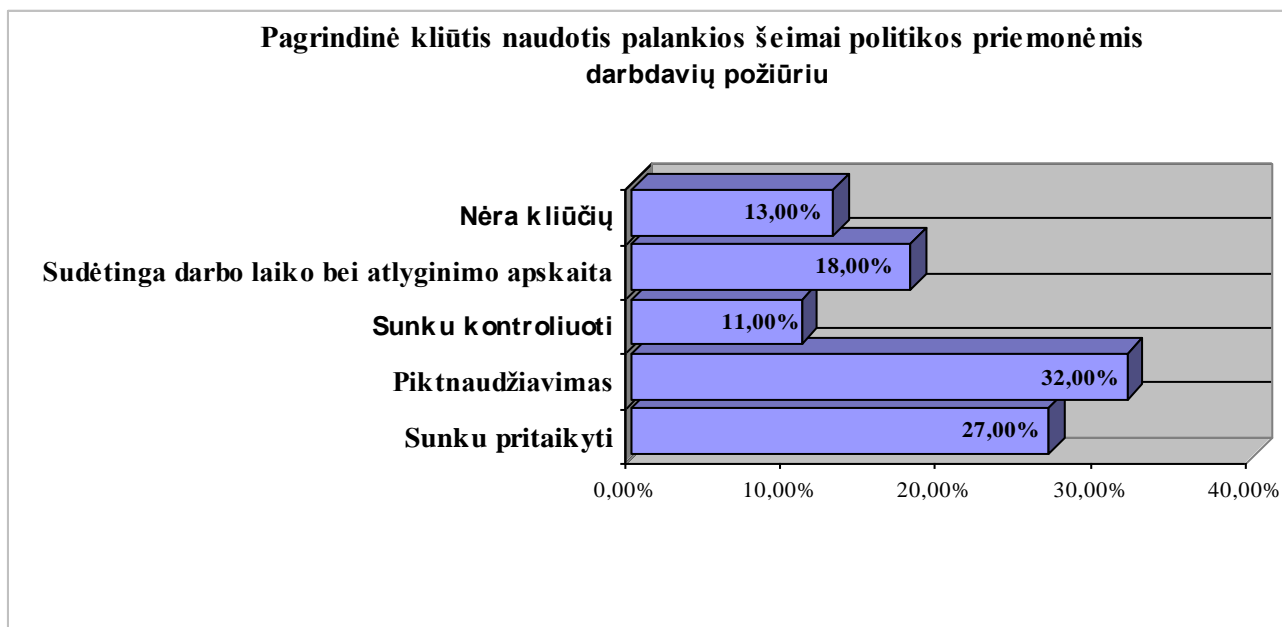
Vienas respondentų skeptiškai pareiškė, jog „kiek besistengtum dėl darbuotojų, jiems vis tiek maža dėmesio“ (aut. pastaba – privati įmonė, 6-25 darbuotojų, vyras, turi vaikų). „Darbuotojas turi sugebėti darbo ir šeimyninius dalykus suderinti, netrukdydamas savo ir kitų darbinei veiklai“, - pareiškė kitas darbdavys. Tokios respondentų pastabos dar kartą patvirtina darbdavių neigiamą požiūrį



į palankios šeimai politikos priemonių taikymą bei išryškina nuostatas, kad šeimos problemas darbuotojai turi palikti už darbovietės ribų.

13% respondentų mano, kad nėra jokių kliūčių tokioms darbo priemonėms taikyti, reikalingas tik poreikis ir darbdavio supratingumas bei iniciatyva (žr. diagramą 13). „Daugeliui darbdavių tai nerūpi, nes jie nesupranta, ką tai duoda“, - mintį patvirtino vienas iš respondentų (aut. pastaba – privati įmonė, dirba daugiau kaip 25 darbuotojų, vyras, turi vaikų). „Tai yra darbdavio požiūrio problema“, - papildė vienas apklaustųjų (aut. pastaba – privati įmonė, 1-5 darbuotojų, vyras, turi vaikų). Tai reiškia, kad kai kurie respondentai pripažįsta, jog tai yra darbdavių požiūrio problema.

**Diagrama 13.** Pagrindinė kliūtis naudotis palankios šeimai politikos priemonėmis.



Trys ketvirtadaliai darbdavių sutiko, kad naudinga taikyti palankios šeimai politikos priemones, nes tai padeda išsaugoti, išlaikyti pastovų kolektyvą darbovietėse, išlaikant jų kvalifikaciją (62%), mažesnę darbuotojų kaitą (žr. diagramą 14). Be abejo, tokiu būdu darbdaviai sutaupo pinigų bei laiko, ieškodami ir apmokydami naujus darbuotojus (45%). Taip pat pabrėžiama, kad šių priemonių taikymas gerina emocinę darbo atmosferą (73%), kuri motyvuoja darbuotojus efektyviau dirbti (54%). Vėlgi nemaža dalis (68%) darbdavių sutiko, kad padedant darbuotojams derinti šeimos ir darbo pareigas, gerinamas įstaigos įvaizdis visuomenėje, tuo pačiu pritraukiama naujų darbuotojų (59%). Virš pusės respondentų sutinka, kad palankios šeimai politikos priemonių taikymas mažina darbuotojų pravaikštas, vėlavimą.

**Diagrama 14.** Palankios šeimai politikos priemonių taikymo nauda.



Iš to, kas pasakyta, galima daryti išvadą, kad virš pusės darbdavių pripažįsta šių darbo priemonių reikalingumą, naudą, tačiau realiai dar vadovaujasi patriarchalinėmis nuostatomis, kai reikia realiai įgyvendinti priemones.

### **3.8. Darbdavių ketinimai taikyti palankios šeimai politikos priemones ateityje.**

Apibendrinant tyrimo rezultatus, autorei svarbu prisiminti viso darbo tikslą – atskleisti darbdavių požiūrį į palankios šeimai politikos priemones bei jų taikymo galimybes. Viso empirinio tyrimo metu buvo stengiamasi patvirtinti darbo pradžioje išsikelto hipotezę, jog darbdavių požiūris į palankios šeimai politikos priemones bei jų taikymą yra neigiamas.

41% respondentų teigė ketinantys ateityje taikyti palankios šeimai politikos priemones, 48% jų buvo neutralūs, o virš 10% atvirai pareiškė tokių priemonių nesiruošiantys taikyti savo darbovietėse. „Nežinančiųjų“ savo ketinimų ateityje yra beveik pusė, todėl interpretuojant šiuos duomenis, galima būtų manyti, kad bent jau darbdaviai nėra visiškai nusistatę – tai yra nei palankūs, nei nepalankūs šių priemonių taikymui. Kitaip tariant, matyt, pastariesiems trūko informacijos apie tai, arba jie anksčiau nebuvo apie tai susimąstę, svarstę. Autorės nuomone, tokius „pasyvius“ bei „pritariančius“ darbdavius yra lengviau paskatinti priimti naujoves.

Tačiau statistinis ryšys ( $p=0,000$ ) yra tarp tų darbdavių, kurie šiuo metu taiko palankios šeimai politikos priemones ir tarp jų ketinimų ateityje toliau taikyti ar netaikyti jas savo darbovietėse. Nors virš pusės pastarųjų teigė ateityje taip pat taikysiantys šias priemones, vis dėlto 42% - nėra tikri dėl jų

veiksmingumo ir nežinantys, ar jas taikys. 2% šių respondentų yra apsisprendę nebetaikyti palankios šeimai politikos priemonių.

Taip pat pastebėta, kad nors 95% darbdavių sutiko su palankios šeimai politikos priemonių reikalingumu, tačiau tik 43,4% jų ketinantys taikyti jas ateityje, o 48% pasyviai vertina savo lūkesčius. Chi kvadrato kriterijus patvirtina šiuos statistinius skirtumus, nes  $p=0,000$ . Autorės nuomone, čia atsiranda skirtumas tarp darbdavių požiūrio ir galimybių įgyvendinti šias priemones. Pozityviai žiūrint, galima būtų manyti, jeigu yra teigiamas požiūris ir noras, tai neturėtų būti ypatingų kliūčių įgyvendinti užsibrėžtus tikslus. Tačiau realybė parodo, kad iš tikrųjų, kartais pasiryžimo nepakanka, nes yra nemaža išorinių priežasčių, kurios užkerta kelią galimybėms tapti tikrove.

\* \* \* \* \*

Apibendrinant tyrimo rezultatus, galima teigti kad, nors kiekybiniai apklausos rodikliai rodo gana teigiamą darbdavių požiūrį palankios šeimai politikos priemonių atžvilgiu, tačiau gauti kokybiniai rezultatai išryškina neigiamas paternalistines darbdavių nuostatas į darbuotojų darbo ir šeimos derinimo sunkumus.

Neigiamu darbdavių požiūriu pabrėžiama, kad šeimos problemų sprendimas ir vaikų priežiūra yra moterų atsakomybė, o darbuotojai vyrai turi rūpintis karjera, darbo našumu, aktyviai dalyvaudami darbo rinkoje. Remiantis Korpi (1999) lyčių lygybės politikos samprata, darbdaviai skatina vyrų ir moterų šeimos vaidmenų disbalansą, įtvirtindami lyčių lygybės problemą Lietuvoje.

Galima tvirtinti, kad darbdaviai nėra lankstūs priimti iššūkius palankios šeimai politikos priemonėms įgyvendinti, nes dauguma jų mano, jog darbuotojai privalo asmenines problemas palikti už darbovietės ribų. Tokia praktika atspindi vieną iš Barnett (1999) pateiktų darbo ir šeimos, kaip atskirų sferų modelį, kuris riboja palankios šeimai politikos ir jos priemonių plėtrą. Tokiu būdu įtvirtinami tradicinės šeimos bruožai: tėvams tenka pasirinkti, kuriam iš jų apsiimti buitines šeimos pareigas ir vaikų priežiūrą ir kuriam rūpintis šeimos materialine gerove, dalyvaujant darbo rinkoje.

Remiantis familistinės paradigmos teiginiais, kur šeima yra didžiausias gėris, darbdaviai vardan savanaudiškų ekonominių interesų dažniausiai pamiršta ar pamina šeimą kaip vertybę. Neigiamas darbdavių požiūris sumažina tėvų galimybes derinti šeimos ir darbo pareigas, silpnindami šeimos instituciją.

## IŠVADOS

1. Palankios šeimai politikos sąvoka yra suprantama, kaip visuma priemonių, padedančių asmenims derinti darbo ir šeimos sferas. Šių priemonių įgyvendinimas priklauso ne tik nuo valstybės vykdomos valdžios sprendimų, bet ir nuo darbdavių požiūrio, motyvacijos taikyti palankios šeimai politikos priemones darbovietėse.
2. Palanki šeimai politika yra įgyvendinama tuomet, kai taikomas visas komplektas priemonių, nukreiptų į šeimos ir darbo derinimo galimybes.
3. Kuriant bei vykdam palankią šeimai politiką, susiduriama su lyčių, ypač moterų, lygybės klausimais, todėl priemonės turi būti nukreiptos į tai, kad visiems asmenims būtų suteiktos vienodos galimybės dalyvauti darbo rinkoje.
4. Lietuvoje pakankamai gerai išvystytos atostogų schemos, tačiau nepakanka vaikų priežiūros paslaugų ir retai taikomos lanksčios darbo organizavimo priemonės darbuotojams.
5. Vaikų priežiūros paslaugos yra viena iš priemonių, skatinanti tėvus sugrįžti į darbo rinką. Asmenims iškyla šeimos ir darbo derinimo sunkumų, nes nepakanka vaikų priežiūros paslaugas teikiančių įstaigų, jų darbo laikas nėra suderintas su darbo laiku, paslaugos yra brangios.
6. Palankios šeimai politikos priemonių taikymas yra naudingas ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviams, nes padeda išsaugoti bei išlaikyti pastovų kolektyvą, pritraukiami nauji darbuotojai, retesnė darbuotojų kaita, išlaikomi kvalifikuoti darbuotojai, gerinama emocinė darbo atmosfera, mažinamas darbuotojų fizinis ir protinis stresas, geresnė darbo kokybė, gerinamas įstaigos įvaizdis visuomenėje.
7. Kiekybiniai apklausos rodikliai rodo gana teigiamą darbdavių požiūrį palankios šeimai politikos priemonių atžvilgiu, tačiau gauti kokybiniai rezultatai išryškina neigiamas paternalistines darbdavių nuostatas į darbuotojų darbo ir šeimos derinimo sunkumus.
8. Nors kiekybiniai apklausos rodikliai rodo, kad darbdaviai “oficialiai” deklaruoja teigiamą požiūrį darbuotojų šeimos ir darbo derinimo atžvilgiu, tačiau atsakymai į atvirus klausimus leidžia daryti prielaidą, jog darbdaviai vis dėlto nėra lankstūs priimti iššūkius palankios šeimai politikos priemonėms įgyvendinti: dauguma jų mano, jog darbuotojai privalo asmenines problemas palikti už darbovietės ribų (pagal Barnett (1999) šeimos ir darbo sąveikos modelį).

9. Tyrimo kokybiniai atsakymai taip pat parodo tendenciją, jog darbdaviai mano, kad palankios šeimai politikos priemonės dažniausiai yra reikalingos moterims. Tai atspindi darbdavių patriarchalines nuostatas apie šeimos vaidmenis. Tokiu būdu, atsižvelgiant į Korpi (1999) lyčių lygybės politikos sampratą, darbdaviai skatina vyrų ir moterų šeimos vaidmenų disbalansą, įtvirtindami lyčių lygybės problemą Lietuvoje.
10. Iš kokybinių tyrimo duomenų galima daryti prielaidą, kad darbdaviai savanaudiškus ekonominius interesus iškelia aukščiau už pamatines žmogaus vertybes, tokias kaip šeima ir jos gerovė, kurias akcentuoja familistinė teorija.
11. Nors LR Darbo kodeksas reglamentuoja lanksčių darbo formų galimybes darbo santykiuose, tačiau tai dažniausiai lieka teoriniame lygmenyje, nes šių priemonių taikymas grindžiamas darbuotojo ir darbdavio, kurio požiūris dažniausiai nėra palankus į šias priemones, susitarimu.

## REKOMENDACIJOS

1. Būtina šviesti ir informuoti visuomenę, pateikiant geros praktikos pavyzdžius visuomenės informavimo priemonėmis, apie galimas palankios šeimai politikos priemones, jų taikymą ir teikiamą naudą ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviams.
2. Galimi keli šeimos ir darbo derinimo problemų sprendimo būdai, susiję su vaikų priežiūra:
  - 1) Reikia keisti vaikų priežiūros paslaugas teikiančių įstaigų darbo laiką. Tai reiškia, kad turi būti galimybė anksčiau atvesti vaikus į darželius arba vėliau iš jų pasiimti. Taip pat vaikų priežiūros paslaugos galėtų būti teikiamos ir savaitgaliais.
  - 2) Esant poreikiui, galima papildyti standartinę darbo sutartį tam tikromis nuostatomis, susijusiomis su lankstaus darbo laiko pasirinkimu. Tai reiškia, kad darbuotojas ir darbdavys susitaria dėl lanksčių darbo valandų (pavyzdžiui, vėliau ateinant ir anksčiau išeinant iš darbo, atidurbant darbo valandas savaitgaliais, namuose ar pan.), atitinkančių vaikų priežiūros paslaugas teikiančių įstaigų darbo laiką.
  - 3) Keisti nusistovėjusią praktiką, kad vaikai ikimokyklinio ugdymo įstaigas lankytų ne pagal gyvenamąją vietą, bet pagal tėvų darbo vietą. Tokiu būdu darbdaviai, esant poreikiui, galėtų iš anksto rezervuoti darbuotojų vaikams vietas vaikų priežiūros paslaugas teikiančioje įstaigoje.
  - 4) Reiktų darbdavius skatinti kurti vaiko priežiūros įstaigas darbovietėje arba netoli už jos ribų, kooperuojantis su šalia esančiomis įstaigomis.
  - 5) Vaikų priežiūros paslaugas teikiančios įstaigos turėtų priimti jaunesnius vaikus, kad tėvams būtų didesnės galimybės greičiau įsitraukti į darbo rinką.
3. Atsižvelgiant į tai, kad LR Darbo kodekso normos reglamentuoja, kad dauguma lanksčių darbo priemonių taikymo galimybės yra paremtos darbuotojo ir darbdavio susitarimu, galima būtų įgyvendinti Darbo kodekso pakeitimus, nustatant, jog darbo sutarties nuostatos, susijusios su lanksčiomis darbo organizavimo priemonėmis, būtų privaloma darbo sutarties dalis. Pavyzdžiui, priklausomai nuo aplinkybių darbuotojui turėtų būti numatyta galimybė dirbti ne pilną darbo dieną ir šioms aplinkybėms išnykus darbuotojui būtų garantuota grįžti dirbti pilną darbo dieną.

## ŠALTINIAI

1. „Modernūs vyrai išsiplėtojusioje Europoje II. Šeimai palanki darbo aplinka“ projekto interneto svetainė. <http://www.dadcomehome.org/>
2. 2004–2006 metų Europos bendrijų iniciatyvos equal bendrasis programavimo dokumentas//[http://www.equal.lt/uploads/docs/2004\\_2006\\_EQUAL\\_BPD.doc](http://www.equal.lt/uploads/docs/2004_2006_EQUAL_BPD.doc). Paskutinė prieiga: 2007 12 10.
3. Andriuškevičienė J. Lanksčios užimtumo formos//Moterų ir vyrų vaidmuo ekonominėje veikloje ir šeimoje: ar realybė užtikrina socialinį teisingumą. Seminarų medžiaga. Moterų informacijos centras. Vilnius, 2006.
4. Avramov, D., R. Cliquet. Integrated Policies on Gender Relations, Ageing and Migration in Europe: Lessons from the Network for Integrated European Population Studies (NIEPS). CBGS Publicaties. Leuven: Garant. 2005.
5. Bajoriūnas Z. Šeimos edukologija. Vadovėlis. Leidykla “Jošara”. Vilnius, 1997.
6. Bajoriūnas Z. Šeimos ugdymo mokslas ir praktika. Studijų knyga. Vilnius: VPU, 2004.
7. Barnett R. C. A new work-life model for the twenty-thirst century. The annals of the American academy. March, 1999.
8. Buzaitytė-Kašalynienė J., Atmanavičienė D. Darbuotojų ir darbdavių poreikių analizė. Tyrimo ataskaita. 2005. [http://www.seimairdarbas.lt/files/tyrimo\\_ataskaita.doc](http://www.seimairdarbas.lt/files/tyrimo_ataskaita.doc)
9. Davidavičius A. 2001-2005 metų projekto „Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje II: šeimai palanki darbo aplinka“ programa. Lygių galimybių plėtros centras.
10. Den Dulk, L. Work-family arrangements in organizations.// A crossnational study in the Netherlands, Italy, th United Kingdom and Sweden. Amsterdam: Rosenberg publishers. 2001.
11. Den Dulk, L., J. van Doorne-Huiskes, J. Schippers. Work-family arrangements in Europe. Thela Thesis. Amsterdam, 1999.
12. Dobbelsteen S. H. A. M., Meijnen G. W. Child care use in The Netherlands: the influence of economic, demographic and institutional factors. SCHOLAR working paper. 2000.
13. Esping-Andersen G. The three worlds of welfare capitalism. London: Polity, 1990.
14. Europos Komisijos Lyčių lygių galimybių integravimo darbo grupė. Equal Lyčių lygių galimybių integravimo vadovas// [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/index_en.cfm). Paskutinė prieiga 2007 04 19.
15. Gaidys V. Lietuva Europos Sąjungoje: pirmieji metai. Socialinių tyrimų institutas. Vilnius, 2005.

16. Gauthier H. Anne. Choises, opportunities and constraints on partnership, childbearing and parenting: the policy responses. Background paper for the session on: International migration: promoting management ant integration. 2004.
17. Gruževskis B. Darbo rinkos ir užimtumo pokyčiai šiuolaikinėje visuomenėje. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius, 2006.
18. Haker L. The family-friendly employer in Europe, in Lewis, S. & Lewis, J. The work-family chalenge. Rethinking employment, London: Sage. 1996.
19. Harrison J., Family-friendly//Work-life balance. Irish Business and employers confederation. Dublin, 2001.
20. International Labour Office. More & better jobs for women: an action guide. Geneve. 1996.
21. Jančaitytė R. Family-friendly policies and welfare state: a comparative analysis.//Between paid and unpaid work: Family-friendly policies and gender equality in Europe. Reingardiene J. Social research center of Vytautas Magnus University. Vilnius, 2006.
22. Jonkarytė A. Antrojo demografinio perėjimo teorijos bruožai//Filosofija. Sociologija. Nr. 3. 2002.
23. Kanopienė V. Moterų užimtumas Lietuvoje: ES kontekstas // Socialinis darbas. 2005. Nr. 4 (2).
24. Kempe J., Otonkorpi-Lehtoranta K. Family-friendly personnel policy and workplace culture-challenges for working life//Posibilites and challenges men`s reconciliation of work and family life. Conference report. Nordic Council of Ministers, Copenhagen, 2006.
25. Kirkegaard Ch. Does welfare state guarantee gender equality? Denmark, 2004.
26. Korpi W. Gender, class and inequalities in different types of welfare states: a comparative study of 18 countries. Paper presented at the working group on „Gender, class, ethnicity: dimensions of gender research“. Stockholm university, Dept. Of sociology. January, 1999.
27. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. IX-926.
28. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
29. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas// Valstybės žinios. 2000, Nr. 111-3574.
30. Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas//Valstybės žinios. 1998, NR.112-3100.
31. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas//Valstybės žinios. 2003, Nr. IX-1630.
32. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 3, 5, 6, 8, 10, 15, 16, 17, 18, 18<sup>1</sup>, 18<sup>3</sup>, 19, 20, 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto Nr. XP-2486(3) // [http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_1?p\\_id=307245](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_1?p_id=307245). Paskutinė prieiga 2007 12 10.



33. Lietuvos statistikos departamento svetainė. <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1295>. Paskutinė prieiga 2007 12 09.
34. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Modernūs vyrai išsiplėtojusioje Europoje: pažangių lyčių lygybės strategijų paieška. 2004.
35. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaita. 2005. // <http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaitos/Ataskaita%202005m..doc>
36. Lygių galimybių plėtros centras. Vyrai ir vaiko priežiūros atostogos. Eugrimas, 2005.
37. Mikalajūnaitė R. Tyrimo „Ar Lietuvoje vyrai ir moterys turi vienodas galimybes darbo rinkoje?“ 2005-2006 metų įgyvendinto projekto „Lygiaverčiai partneriai ekonominėje veikloje ir šeimoje“ pristatymas. „Moteryų ir vyrų vaidmuo ekonominėje veikloje ir šeimoje“ konferencijos medžiaga. Vilnius, 2006. <http://www.lygus.lt/23/konferencija.php>. Paskutinė prieiga: 2007 12 15.
38. Moterų informacijos centro projektas „FORWARD! Šeima ir darbas – suderinami“. Vilnius, 2004.// <http://www.equal.lt/lt/pages/view/?id=74>. Paskutinė prieiga: 2007 07 26.
39. OECD. Employment outlook. 2006. [http://www.oecd.org/document/38/0,2340,en\\_2649\\_201185\\_36261286\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/38/0,2340,en_2649_201185_36261286_1_1_1_1,00.html). Paskutinė prieiga: 2007 12 10.
40. Office for official publications of the European Communities. Part time work in the European Union. The gender dimension. (European foundation for the improvement of living and working conditions). Luxemburg: 1995.
41. Office for official publications of the European Communities. Reconciliation of work and private life.//A comparative review of thirty European countries. EU expert group on gender, social inclusion and employment report for the equal opportunities unit. Luxemburg: 2005.
42. Palomba R., Kotowska I. E. The economically active population in Europe. Population Studies 40, Council of Europe, Strasbourg. 2003.
43. Pečiūrienė J. ir kt. Lyčių vaidmenys, stereotipai ir galimybės darbo rinkoje//Moteryų ir vyrų vaidmuo ekonominėje veikloje ir šeimoje: ar realybė užtikrina socialinį teisingumą. Seminarų medžiaga. Moterų informacijos centras. Vilnius, 2006.
44. Reingardienė J. ir kiti. Šeimai palankios organizacijos kūrimo prielaidos Šiaulių universitete: sociologinio tyrimo metodologija ir tyrimo instrumentai.- Kaunas, 2006. [http://family-friendly-university.su.lt/ruduo2006/metodas\\_tyrimui.htm](http://family-friendly-university.su.lt/ruduo2006/metodas_tyrimui.htm). Paskutinė prieiga 2007 01 20.
45. Reingardienė J. Tyrimas „Iššūkiai šeimos ir profesinės veiklos suderinamumui Lietuvoje“. VDU Socialinių tyrimų centras, 2006.

46. Ruškus J. „Šeimai palankios organizacijos kūrimo prielaidos Šiaulių universitete: taikomojo socialinio tyrimo rezultatai“. 2005. <http://family-friendly-university.su.lt/tyrimas.html>.
47. Sodra-statistiniai rodikliai. <http://www.sodra.lt/index.php?cid=287>. Paskutiniė prieiga: 2007 12 14.
48. Stankūnienė V. (ats. red.). Lietuvos gyventojų politikos strategijos metmenys. Socialinių tyrimų institutas. Vilnius, 2004.
49. Stankūnienė V. ir kiti. Paramos šeimai politika: samprata ir patyrimas. Kolektyvinė monografija. Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas. Vilnius, 2001.
50. Tidikis R. Socialinių mokslų tyrimų metodologija. Vadovėlis. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003.
51. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2003–2004 metų programa. [http://www.socmin.lt/get\\_file.php?](http://www.socmin.lt/get_file.php?). Paskutinė prieiga: 2007 09 17.
52. Wennemo I. Sharing the cost of children. Studies on the development of family support in the OECD countries. Dissertation Series. Swedish institute for social research, Stockholm University, 1994.

## SANTRAUKA

Šiame darbe apibrėžiama palankios šeimai politikos sąvoka, išanalizuojamos pagrindinės palankios šeimai politikos priemonės ir jų taikymo galimybės Lietuvoje. Darbe siekiama atskleisti darbdavių požiūrį į darbuotojų, auginančių vaikus, šeimos ir darbo sferų derinimą. Pagal Barnett (1999) suformuotus teorinius darbo ir šeimos sąveikos modelius, darbe mėginama įrodyti, jog Lietuvoje darbdaviai remiasi požiūriu, kad darbuotojai turi palikti šeimos problemas už darbovietės ribų.

Palankios šeimai politikos sąvoka darbe apibrėžiama kaip visuma priemonių, padedančių asmenims derinti darbo ir šeimos sferas. Šių priemonių įgyvendinimas priklauso ne tik nuo valstybės vykdomos valdžios sprendimų, bet ir nuo darbdavių požiūrio, motyvacijos taikyti palankios šeimai politikos priemones darbovietėse. Palanki šeimai politika yra įgyvendinama tuomet, kai taikomas visas komplektas priemonių, nukreiptų į šeimos ir darbo derinimo galimybes.

Kuriant bei vykdamt palankią šeimai politiką, susiduriama su lyčių, ypač moterų, lygybės klausimais, todėl priemonės turi būti nukreiptos į tai, kad visiems asmenims būtų suteiktos vienodos galimybės dalyvauti darbo rinkoje.

Autorės atlikto tyrimo kiekybiniai apklausos rodikliai rodo gana teigiamą darbdavių požiūrį palankios šeimai politikos priemonių atžvilgiu, tačiau gauti kokybiniai rezultatai išryškina neigiamas darbdavių nuostatas į darbuotojų darbo ir šeimos derinimo sunkumus. Remiantis gautais kokybiniais duomenimis, taip pat galima daryti prielaidą, jog darbdaviai mano, kad palankios šeimai politikos priemonės dažniausiai yra reikalingos moterims. Tai atspindi patriarchalinį darbdavių požiūrį į lyčių vaidmenis šeimoje.

## SUMMARY

This study defines the concept of family-friendly policy, also analyzes the means of family-friendly policy and the practice of their implementation in Lithuania. Further more this work reveals the attitude of employers towards exertions of employees with children to reconciliation work and family. According Barnett (1999) theory of interaction model of work and private life this study verifies the hypothesis that employers want their employees leave their family problems out of work boundaries.

Family-friendly policy is understood as those that facilitate a better work and family balance for individual employees. The implementation of means of family-friendly policy depends on legislative either the attitude and motivation of employers to build family-friendly workplace. Only the whole package of measures with great emphasis on gender equality can be an effective response to the conflict of work and family spheres.

The quantitative data of author made survey shows fairly friendly attitude of employers towards family-friendly policy. Despite that, the qualitative results of the survey highlighting negative attitude of employers to in reconciliation of work and private lives of the employees. According to the finding it is worth to mention employers' belief that generally women are required of the family-friendly workplace. It verifies the patriarchal attitude of employers to the gender roles in the family.

## PRIEDAI

**Priedas 1.** 2006 m. ikimokyklinio ugdymo įstaigos pagal priklausomybę yra pasiskirstę taip:

Institucijos	Iš viso	Valstybinės	Savivaldybių	Nevalstybinės	Iš jų			
					privачios	bendruomenės	užsienio	kitos
Ikimokyklinio ugdymo įstaigos, iš jų:	619	3	610	6	3	3	-	-
Lopšeliai	-	-	-	-	-	-	-	-
Lopšeliai-darželiai	531	1	528	2	1	1	-	-
Darželiai	88	2	82	4	2	2	-	-

Šaltinis: <http://209.85.129.104/search?q=cache:U2LGI3WdhlcJ:www3.lrs.lt/docs2/EEZIZCDL.DOC+ikimokyklini%C5%B3+%C4%AFstaig%C5%B3+lie tuvoje+skai%C4%8Dius&hl=lt&ct=clnk&cd=2&gl=lt>

**Priedas 2.** Empirinio tyrimo apklausos duomenų gavimo instrumentas-apklausa.

### Anketa

**Gerbiamas respondente,**

Mykolo Romerio universiteto magistro studijų studentė Aušra Kolbergytė, bendradarbiaudama su **Moterų informacijos centru**, vykdo apklausą **tema** – šeimos ir darbo sferų suderinimo galimybės darbdavių požiūriu.

**Šeimai palankios darbo priemonės** (lanksčios darbo formos, vaikų užimtumo organizavimas ir pan.) padeda darbuotojams suderinti šeimos ir darbo sferas bei teikia privalumų ne tik darbuotojams, bet ir patiems darbdaviams: šiltas psichologinis darbovietės mikroklimatas, išlaikomi kvalifikuoti darbuotojai, keliamas organizacijos statusas visuomenėje ir pan. Tema apima ir šeimas, prižiūrinčias neįgalius arba senatvės amžiaus sulaukusius šeimos narius, tačiau šioje anketoje kalbama tik apie šeimas, auginančias mažamečius vaikus.

Jūsų bendradarbiavimas mums labai svarbus. Tikimės, kad skirsite šiek tiek laiko ir atsakysite į pateiktus klausimus. Gauti duomenys išliks **konfidencialūs** ir bus panaudoti tik magistrinio darbo statistinei analizei, kurios apibendrinimas bus pateiktas Moterų informacijos centro interneto svetainėje [www.lygus.lt](http://www.lygus.lt).

### PRAŠOME ATSAKYMUS PAŽYMĖKITE X.

#### 1. Kokia Jūsų nuomonė apie šias šeimai palankias darbo priemones apskritai?

(įvertinkite kiekvieną teiginį x)

Priemonės	Teigiama	Nei teigiama, nei neigiama	Neigiama
1. Lankstus darbo laikas. (susitarimas dėl abiem pusėms palankaus darbo grafiko)			
2. Sutrumpinta darbo savaitė. (sumažinti valandų kiekį atitinkamai perskaičiuojant atlyginimą)			
3. Lanksti darbo vieta. (darbas namuose, palaikomas ryšys telekomunikacijų pagalba)			
4. Darbas nepilną darbo dieną. (pvz., sutrumpinama darbo diena 1h darbuotojams, turintiems pasiimti vaikus iš darželio; mokamas visas atlyginimas)			
5. Darbo pasidalijimas (vieno visu etatu dirbančiojo darbą leidžiama pasidalyti dviem, atitinkamai pasidalijama atsakomybė ir užmokestis)			
6. Trumpesnė darbo savaitė (savaitės užduotys įvykdomos per trumpesnę laiką, gaunamas visas atlyginimas)			

#### 2. Kaip manote, ar šeimai palankios darbo priemonės yra reikalingos?

- a) Taip.
- b) Ne.

c) Nežinau.

**3. Kaip manote, kuriai iš lyčių yra svarbios šeimai palankios darbo priemonės?**

- a) Vyrams.
- b) Moterims.
- c) Svarbu tiek vyrams, tiek moterims.
- d) Nei vieniems, nei kitiems nesvarbu.

**4. Ar Jūsų įstaigoje naudojamos šeimai palankios darbo priemonės?**

(Jei ne – pereikite prie 7 klausimo)

- a) Taip.
- b) Ne.

**5. Kurias šeimai palankias darbo priemones taikote šiuo metu? (galimi keli variantai)**

- a) Lankstus darbo laikas.
- b) Sutrumpinta darbo savaitė.
- c) Lanksti darbo vieta.
- d) Darbas ne pilną darbo dieną.
- e) Darbo pasidalijimas.

Kita (įrašykite).....

**6. Kaip Jūs vertinate jų veiksmingumą?**

- a) Veiksmingos.
- b) Nei veiksmingos, nei neveiksmingos.
- c) Neveiksmingos.

**7. Kaip reaguojate į situacijas? (įvertinkite kiekvieną teiginį x)**

Situacijos	Neprieštarauju	Prieštarauju	Prieštarauju, bet nieko nesakau
1. Darbuotojas kalba apie savo vaikus darbe <i>kartais</i> .			
2. Darbuotojas kalba apie savo vaikus darbe <i>nuolat</i> .			
1. Darbuotojas kalba telefonu šeimyniniais klausimais darbe <i>kartą per savaitę</i> .			
2. Darbuotojas kalba telefonu šeimyniniais klausimais darbe <i>kiekvieną dieną</i> .			
1. Darbuotojui reikia išeiti vidury darbo dienos dėl nenumatytų šeimyninių priežasčių <i>kartą per mėnesį</i> .			
2. Darbuotojui reikia išeiti vidury darbo dienos dėl nenumatytų šeimyninių priežasčių <i>kartą per savaitę</i> .			
1. Darbuotojas vėluoja į darbą dėl nenumatytų šeimyninių priežasčių <i>kartą per mėnesį</i> .			
2. Darbuotojas vėluoja į darbą dėl nenumatytų šeimyninių priežasčių <i>kartą per savaitę</i> .			
1. Darbuotojas neateina į darbą 3 dienas dėl šeimyninių priežasčių (iš anksto praneša) <i>kartą per pusmetį</i> .			
2. Darbuotojas neateina į darbą 3 dienas dėl šeimyninių priežasčių (iš anksto praneša) <i>kartą per mėnesį</i> .			
1. Darbuotojas turi išeiti anksčiau, nes nėra kam paimti vaikų iš darželio <i>kartą per mėnesį</i> .			
2. Darbuotojas turi išeiti anksčiau, nes nėra kam paimti vaikų iš darželio <i>kartą per savaitę</i> .			
3. Darbuotojas turi išeiti anksčiau, nes nėra kam paimti vaikų iš darželio <i>kiekvieną dieną</i> .			
1. Darbuotojas atsiveda vaiką į darbą <i>kartą per mėnesį</i> .			
2. Darbuotojas atsiveda vaiką į darbą <i>kartą per savaitę</i> .			

**8. Ar sutiktumėte įrengti vaikų kambarį savo įstaigoje arba netoli jos (pvz., kooperuojantis su kitomis įstaigomis)?**

- a) Taip.
- b) Ne.
- c) Nežinau.

**9. Ar sutinkate, kad darbdaviams naudinga įrengti vaikų kambarį darbovietėse, nes (įvertinkite kiekvieną teiginį x):**

Nauda	Sutinku	Nesutinku	Abejoju
1. Darbuotojai yra emociškai saugesni, žinodami, kad jų vaikai yra netoliese.			
2. Darbuotojai nevėluoja į darbą, nes neužtrunka, vežant vaikus į darželį.			
3. Darbuotojai neatsiveda vaikų į darbo vietą (netrukdo efektyviai dirbti).			
4. Vaikų priežiūros paslaugų teikimo laikas sutampa su darbo laiku.			
5. Darbuotojai neišeina anksčiau iš darbo, tikėdamiesi, kad laiku paims vaikus iš darželio, nereikia stovėti transporto kamščiuose.			
6. Darbuotojai gerbia darbdavį, kuris rūpinasi jų gerove.			
Kita (įrašykite):.....			

**10. Kokia, Jūsų nuomone, pagrindinė priežastis, trukdanti darbdaviams įrengti vaikų kambarį? (pažymėkite vieną atsakymą)**

- a) Per maža įmonė.
- b) Nėra lėšų.
- c) Neaktualu (nėra poreikio).
- d) Mažai informacijos apie tai.
- e) Nuostolinga.

Kita (įrašykite):.....

**11. Ar Jūsų įstaiga organizuoja darbuotojų ir jų šeimos narių laisvalaikį? (atsakykite į kiekvieną teiginį x)**

Laisvalaikio formos	Taip	Ne
Švenčiamos šventės (pvz., Kalėdos, Velykos, gimtadieniai ir pan.) kartu su šeimomis		
Organizuojamos vasaros stovyklos vaikams		
Organizuojamos iškylos į gamtą		
Bendrų renginių organizavimas kartu su šeimos nariais.		
Kita (įrašykite):.....		

**12. Kokią, Jūsų manymu, naudą darbdaviai gautų, organizuodami savo darbuotojų ir jų šeimų laisvalaikį? (galimi keli variantai)**

- a) Geresnis emocinis klimatas darbovietėje.
- b) Kultūros/tradicijų formavimas darbovietėje.
- c) Pasitikėjimas darbdaviu bei palankesnis požiūris į jį.
- d) Darbuotojų stipriųjų pusių atsiskleidimas.
- e) Poilsis, atsitraukimas nuo darbinės įtampos.
- f) Dalinimasis informacija.
- g) Naujų idėjų generavimas.
- h) Kūrybiškumo skatinimas darbovietėje.

**13. Ar pritariate tėvystės atostogoms?**

- a) Pritariu.
- b) Iš dalies pritariu.
- c) Nei pritariu, nei nepritariu.
- d) Iš dalies nepritariu.
- e) Nepritariu.

**14. Kaip reaguotumėte, jei sužinotumėte, kad Jūsų įstaigos darbuotoja laukiasi vaiko?**

- a) Ramiai.
- b) Sunerimčiau.

**15. Ką Jūs tokiu atveju darytumėte?**

- a) Ramiai išleisčiau darbuotoją motinystės atostogų (darbo vieta jai garantuota).
- b) Ieškočiau naujo darbuotojo jos darbo vietai pakeisti (laikina).
- c) Nepriimčiau naujo darbuotojo, paskirstyčiau likusias užduotis kitiems darbuotojams.
- d) Ieškočiau naujo darbuotojo jos darbo vietai pakeisti (atleisčiau ją).

Kita (įrašykite):.....

**16. Kokios, Jūsų nuomone, šeimai palankių darbo priemonių nenaudojimo priežastys? (galimi keli variantai)**

- a) Mažai informacijos apie galimas palankias darbo priemones.

- b) Darbuotojai nereikalauja tokių priemonių.
  - c) Sunku įgyvendinti šias priemones, siekiant užsibrėžtų įstaigos tikslų.
  - d) Šių priemonių taikymas diskriminuotų darbuotojus, neturinčius šeimų.
  - e) Per maži įstaigos žmogiškieji ištekliai.
- Kita (įrašykite).....

**17. Su kokia pagrindine kliūtimi, Jūsų nuomone, susiduria darbdaviai naudodami šeimai palankias darbo priemones? (pažymėkite vieną atsakymą)**

- a) Sunku pritaikyti šias priemones.
  - b) Darbuotojų galimas piktnaudžiavimas šiomis priemonėmis.
  - c) Sunkiau kontroliuoti darbuotojų užduočių atlikimą.
  - d) Sudėtinga darbo laiko bei atlyginimo apskaita.
  - e) Nėra kliūčių.
- Kita (įrašykite).....

**18. Ar sutinkate, kad yra naudinga taikyti palankias šeimai darbo priemones, nes (įvertinkite kiekvieną teiginį x):**

Nauda	Sutinku	Nesutinku	Abejoju
1. Pritraukia naujus darbuotojus.			
2. Padeda išsaugoti bei išlaikyti pastovų kolektyvą (retesnė darbuotojų kaita).			
3. Motyvuoja darbuotojus efektyviau dirbti.			
4. Išlaikomi kvalifikuoti darbuotojai.			
5. Mažina darbuotojų pravaikštas, vėlavimą.			
6. Gerina emocinę darbo atmosferą.			
7. Gerina įstaigos įvaizdį visuomenėje.			
8. Mažina sąnaudas, ieškant bei parengiant naujus darbuotojus darbui.			
Kita (įrašykite).....			

**19. Ar ketinate ateityje taikyti šeimai palankias darbo priemones?**

- a) Taip.
- b) Ne.
- c) Nežinau.

**20. Kokia Jūsų įstaiga?**

- a) Viešoji.
- b) Bendro kapitalo.
- c) Privati.

**21. Kiek maždaug darbuotojų dirba Jūsų įstaigoje?**

- a) 1-5.
- b) 6-25.
- c) 26 ir daugiau.

**22. Kokio amžiaus darbuotojai užima didesnę dalį Jūsų įstaigoje?**

- a) 18-35.
- b) 36 ir daugiau.

**23. Jūsų lytis:**

- a) Moteris.
- b) Vyras.

**24. Ar turite vaikų?**

- a) Taip.
- b) Ne.

Komentarai, pastabos:

Nuoširdžiai dėkojame už atsakymus ir sugaištą laiką.