

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
POLITIKOS IR VADYBOS FAKULTETO
VADYBOS INSTITUTAS**

ŽIVILĖ DAMBAUSKAITĖ

**ŠEIMOS IR KARJEROS DERINIMO GALIMYBĖS
VILNIAUS M. SAVIVALDYBĖS ĮMONĖSE:
DARBDAVIŲ IR DARBUOTOJŲ POŽIŪRIU**

Magistro baigiamasis darbas

**Vadovė
doc. dr. A. Dromantaitė**

Vilnius, 2013

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
POLITIKOS IR VADYBOS FAKULTETO
VADYBOS INSTITUTAS**

**ŠEIMOS IR KARJEROS DERINIMO GALIMYBĖS
VILNIAUS M. SAVIVALDYBĖS ĮMONĖSE:
DARBDAVIŲ IR DARBUOTOJŲ POŽIŪRIU**

Viešojo administravimo magistro baigiamasis darbas

Studijų programa 621N73001

Vadovė

doc. dr. A. Dromantaitė

Recenzentas

laipsnis V. Pavardė

data

Atliko

SAmis 1-01 gr. stud.

Ž. Dambauskaitė

Vilnius, 2013

TURINYS

ĮVADAS	6
1.ŠEIMOS SAMPRATA GLOBALIŲ POKYČIŲ PERSPEKTYVOJE	9
1.1. Demografiniai pokyčiai	10
1.2. Kultūriniai pokyčiai	17
1.3. Ekonominiai pokyčiai	17
1.4. Lygios galimybės siekti karjeros	18
2. PALANKIOS ŠEIMAI POLITIKOS ASPEKTAI	21
2.1. Palankios šeimai politikos samprata	21
2.2. Lietuvos ir užsienio palanki šeimai įstatyminė bazė	25
2.2.1. Palanki šeimai Lietuvos įstatyminė bazė	25
2.2.2. Palanki šeimai užsienio įstatyminė bazė	28
2.3. Teoriniai palankios šeimai darbovietės aspektai	30
3. ŠEIMOS IR KARJEROS VAIDMENŲ DERINIMO MODELIAI IR JŲ PRIVALUMAI BEI TRŪKUMAI	36
4. ŠEIMOS IR KARJEROS DERINIMO GALIMYBIŲ VILNIAUS M. SAVIVALDYBĖS ĮMONĖSE TYRIMAS DARBDAVIŲ IR DARBUOTOJŲ POŽIŪRIU	45
4.1. Tyrimo metodologija ir organizavimas	45
4.2. Tyrimo duomenų analizė ir interpretacija	48
4.3. Darbuotojų apklausos rezultatų analizė	57
4.4. Tyrimo išvados	65
IŠVADOS	66
REKOMENDACIJOS	68
LITERATŪRA	69
ANOTACIJA LIETUVIŲ KALBA	76
ANOTACIJA ANGLŲ KALBA	77
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA	78
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA	80
PRIEDAI	82

LENTELĖS

1 lentelė. Darbo emigracijos pagrindinės priežastys ir darbo emigranto tipiniai motyvai ir bruožai	16
2 lentelė. Darbo ir šeimos sričių derinimo modeliai	37
3 lentelė. Darbuotojų nuomone, priemonės labiausiai padėsiančios dirbantiems tėvams Lietuvoje derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, %	63

PAVEIKSLAI

1 pav. Lietuvos Respublikos gimusieji ir natūrali gyventojų kaita, tūkst.	11
2 pav. Santuokų skaičius Lietuvos Respublikoje	13
3 pav. Ištuokų skaičius Lietuvos Respublikoje	13
4 pav. Deklaruotos ir nedeklaruotos emigracijos srautai Lietuvos Respublikoje	15
5 pav. Darbovietė palanki šeimai ir darbo derinimui	31
6 pav. Gebėjimų komplektas darbo-gyvenimo balansui, pritaikytas Europos kontekstui	40
7 pav. Vilniaus m. savivaldybės reguliavimo sričiai priskirtų įstaigų/įmonių vadovų, dalyvavusių apklausoje, pasiskirstymas (%)	48
8 pav. Apklaustų įstaigų/įmonių dydis pagal darbuotojų skaičių, (%)	49
9 pav. Darbdavių nuomonė dėl palankių šeimai politikos priemonių taikymo svarbumo lyčių aspektu, (%)	49
10 pav. Darbdavių požiūris į tėvystės atostogas, (%)	50
11 pav. Vilniaus m. savivaldybės įstaigų/įmonių skaičius, kuriose taikomos palankios šeimai politikos priemonės, (%)	51
12 pav. Palankių šeimai politikos priemonių taikymas, (%)	51
13 pav. Palankių šeimai politikos priemonių netaikymo priežastys, (%)	52
14 pav. Darbdavių nuomonė į palankias šeimai politikos priemones, (%)	53
15 pav. Darbdavių reakcijos į tam tikras darbuotojų šeimos ir darbo derinimo situacijas, sk.	54
16 pav. Darbdavių nuomonė apie palankių šeimai politikos priemonių taikymo naudą, sk.	56
17 pav. Pagrindinės kliūtys taikyti palankios šeimai politikos priemones, (%)	56
18 pav. Darbdavių atsižvelgimas į darbuotojų šeimynines problemas, (%)	58
19 pav. Darbuotojų akistata su diskriminacijos atvejais dėl šeimyninės padėties, (%)	59
20 pav. Veiksniai sukeliantys darbuotojams stresinę būseną	60
21 pav. Šeimos ir karjeros derinimo priemonės Vilniaus m. savivaldybės įmonėse darbuotojų požiūriu, (%)	61
22 pav. Darbuotojų požiūris į pirmenybės teikimą šeimai ar karjerai, (%)	62
23 pav. Darbuotojai ir tam tikros situacijos, (%)	62

IVADAS

Lietuvoje daugelis dirbančių žmonių yra sukūrę šeimas, kurias norėdami išlaikyti jie neišvengiamai turi derinti šiuos du tarpusavyje glaudžiai susijusius dalykus: karjerą ir šeimą. Ypač su šia problema susiduria tie, kurie laukia šeimos pagausėjimo, augina ikimokyklinio amžiaus vaikus ar prižiūri neįgalų giminaitį, o tai nėra lengva, nes kol kas nėra pakankamai išplėtotų galimybių, leidžiančių suderinti karjeros siekimą ir šeimą.

Europos Sąjungos Tarybos (2008) teigimu, didesniu darbo sąlygų saugumu ir lankstumu suinteresuotos ir įmonės, ir darbuotojai. Lankstumo ir užimtumo garantijos padeda atsikratyti pernelyg riboto požiūrio, kad saugumo siekia tik samdomi darbuotojai. Iš tiesų darbuotojai prašo didesnio lankstumo, kad galėtų suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą, o darbdaviams reikalingas darbo santykių teisinis saugumas.

D. Genys ir M. Baltrušaitis (2009) pažymėjo sociologo Ulrich Beck mintį, kad „šiuolaikinio žmogaus gyvenimas yra tarsi patalpintas koordinačių sistemoje, kurios viena ašis yra darbas, o kita – šeima. Gyvenimo kokybės palaikymas – tai galimybė suderinti darbą bei šeimyninį gyvenimą“. Tai labai svarbi mintis, kadangi daugeliui žmonių karjera yra pagrindinis veiksnys, apibūdinantis jų gyvenimo kokybę. Pasak G. Malinausko (2006), šeimos psichologija prieštarauja šiandieninėms darbo normoms. Jo nuomone, svarbūs specialistų patarimai – kuo daugiau dėmesio skirti šeimai, vaikams, siekti nepervargti darbe, laiku grįžti namo ir pan. – tampa vis sunkiau įgyvendinami. Ypatingai sunku jaunoms šeimoms: noras turėti vaikų ir skirti jiems visapusišką dėmesį ir priežiūrą konkuruoja su noru dirbti gerą darbą, „lipti karjeros laiptais“ ir susikurti stiprų materialinį pagrindą. Taip pat ši problema opi nepilnomis šeimoms, kuriose ypač svarbu išlaikyti šeimą ir suteikti visišką garantijas vaikui.

Temos aktualumas. Vis daugiau šeimų, spręsdami karjeros klausimus, atideda šeimos planavimą ateičiai, arba iš viso atsisako galimybės susilaukti vaikų. Visa tai atsispindi mažėjančiuose gimstamumo statistiniuose rodikliuose. Bendrovės „Rait“ atlikta gyventojų apklausa „Iššūkiai šeimos ir profesinės veiklos suderinamumui Lietuvoje“ parodė, kad nuolatinį šeimos ir darbo derinimo stresą patiria daugiau nei 60 proc. šalies gyventojų. Norint jiems išlikti socialiai aktyviems visuomenės nariais būtina išmokti derinti šeimą ir karjerą. Statistikos departamentas 2010 m. atliko karjeros ir šeimos derinimo statistinį tyrimą. Šio tyrimo rezultatai leidžia įvertinti 15–64 metų amžiaus gyventojų galimybes derinti karjerą ir šeimos gyvenimą. Paaiškėjo, kad net devyni iš dešimties samdomųjų darbuotojų neturi galimybės pasirinkti patogaus darbo laiko grafiko.

D. Genys ir M. Baltrušaitis (2009) pažymėjo, jog darbo – šeimyninių reikalų derinimas yra bendra organizacijos ir darbuotojų atsakomybė. Vadovo pareiga yra užtikrinti sąlygas, lengvinančias

darbo – šeimyninių reikalų derinimą. Tuo tarpu darbuotojo pareiga yra tinkamai susiderinti darbo – šeimyninius reikalus.

Temos ištirtumas. Daug dėmesio savo veikaluose šeimos ir karjeros derinimo galimybėms bei šių pareigų užimamai vietai organizacijoje skyrė užsienio autoriai: L. Den Dulk (2001, 2009, 2012), R. C. Barnett (1999), E. M. Torpey (2007), B. Hobson (2011), P. McDonald (2000), L. Harker (1996), M. Hoyman ir H. Duer (2004).

Lietuvoje šioje srityje pasižymėjo: J. Reingardienė (2006), G. Malinauskas (2006), V. Stankūnienė (2001, 2003, 2005, 2009), A. Dromantaitė (2011), R. Jančaitytė (2006, 2009, 2011), A. Kolbergytė ir B. Kairienė (2009), S. Žičkienė ir A. Kovierienė (2008). Tačiau daugelis autorių tiek užsienyje, tiek Lietuvoje gilinasi labiau į teorinius metmenis, todėl šioje srityje atliktų tyrimų dar nėra daug. Vienas svarbiausių Lietuvoje atliktas J. Ruškaus (2005) žvalgomas tyrimas „Šeimai palankios organizacijos prielaidos Šiaulių universitete“.

Darbo naujumas. Šeimai pasipildžius nauju nariu aplanko ne tik džiaugsmas, bet ir užgriūna ne vienas klausimas: kaip reiks dirbti ir išlaikyti šeimą, kokios bus karjeros perspektyvos, kas galės padėti pasirūpinti susirgus artimiesiems ir juos slaugyti. Šiuos ir daugelį kitų susijusių klausimų gvildena ne vienas Lietuvos gyventojas. Tam, kad dirbančios šeimos išvengtų vidinio konflikto ir nuspręstų teisingai, iš anksto turi susipažinti su palankia šeimai politika. Nors palankios šeimai politikos terminas plačiai skamba ir yra naudojamas užsienio šalyse, Lietuvoje tokia politika neturi gilių šaknų. Todėl svarbu išsiaiškinti, ką apie darbuotojų įsipareigojimus šeimai mano jų darbdaviai, kokią palankios darbovietės aplinką jie kuria savo darbuotojams, kadangi pastebima, kad darbdavių požiūris į palankią šeimai darbo aplinką yra dar mažai tyrinėtas ne tik Lietuvoje, bet ir kitose šalyse.

Darbo tikslas: išanalizuoti šeimos ir karjeros derinimo problemas Vilniaus m. savivaldybės įmonėse darbdavių ir darbuotojų požiūriu.

Darbo hipotezė: palankus darbdavių požiūris į šeimos ir karjeros derinimo priemonių taikymą de facto, užtikrintų darbuotojams galimybę lanksčiai dirbti.

Tyrimo objektas: šeimos ir karjeros derinimo problema.

Darbo uždaviniai:

1. Remiantis moksliniais šaltiniais išanalizuoti šeimos sampratą globalių pokyčių perspektyvoje ir lygias galimybes siekti karjeros;
2. Išanalizuoti palankios šeimai politikos aspektus Lietuvoje ir užsienyje;
3. Apžvelgti LR teisės aktus, prisidedančius prie paramos šeimai politikos;
4. Išryškinti šeimos ir karjeros vaidmenų derinimo modelius bei jų privalumus ir trūkumus;
5. Empiriškai ištirti koks yra darbdavių ir darbuotojų požiūris į šeimos ir karjeros derinimą.

Darbo metodai:

1. Teoriniai: mokslinės literatūros, statistinių šaltinių ir teisės aktų, artimų pasirinktai darbo temai analizė, vertinimas ir apibendrinimas;
2. Empiriniai: Vilniaus m. savivaldybės įmonių darbdavių ir darbuotojų anketinė apklausa, leidusi nustatyti abiejų pusių esamą padėtį ir požiūrį į lanksčių darbo sąlygų taikymą, suteikiamas galimybes pasinaudoti šeimai palankios politikos priemonėmis. Anketinė apklausa – kiekybinis metodas, leidžiantis per trumpą laiką gauti daug vertingos informacijos.

Darbą sudaro: turinys, įvadas, keturi skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, anotacija lietuvių ir anglų kalbomis, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis ir trys priedai.

Pirmojoje darbo dalyje „Šeimos samprata globalių pokyčių perspektyvoje“ teoriniu aspektu siekiama atskleisti ir pateikti šeimos sampratą globalių pokyčių perspektyvoje bei karjeros sampratą, apžvelgti lygias galimybes siekti karjeros.

Antroje darbo dalyje „Palankios šeimai politikos aspektai“ nagrinėjami palankios šeimai politikos aspektai, pateikiama palankios šeimai politikos samprata, supažindinama su Lietuvos ir užsienio palankia šeimai įstatymine baze bei teoriniais palankios šeimai darbovietės aspektais.

Trečioje – „Šeimos ir karjeros vaidmenų derinimo modeliai ir jų privalumai bei trūkumai“ pristatomi šeimos ir karjeros vaidmenų derinimo modeliai ir jų privalumai bei trūkumai.

Ketvirtuoju skyriumi „Šeimos ir karjeros derinimo galimybių Vilniaus m. savivaldybės įmonėse tyrimas darbdavių ir darbuotojų požiūriu“ pristatomas tyrimas bei analizuojamas darbdavių ir darbuotojų aspektu.

Darbo apimtis – 93 p.

1. ŠEIMOS SAMPRATA GLOBALIŲ POKYČIŲ PERSPEKTYVOJE

Pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 str. 1 d. šeima yra visuomenės ir valstybės pagrindas. Palankus šeimai darbo teisinių santykių reglamentavimas tiesiogiai susijęs su bendra Valstybės šeimos koncepcija. Sukurti šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimui palankų teisinį reguliavimą bus neįmanoma, jei Darbo kodekse įtvirtintas subjektų ratas skirsis nuo to, ką valstybė ir visuomenė apskritai laikys šeima (Judickienė ir kt., 2011).

R. Jančaitytė (2011) savo daktaro disertacijoje pastebėjo, jog Hantrais ir Letablier (1996) analizuodamos šeimos politiką Europos valstybėse, nagrinėja šeimos sampratą remiantis keturiais požiūriais: statistiniu, instituciniu, viešosios politikos ir sociologiniu. Trumpai šiuos požiūrius aptarsime.

Taigi *statistiniu požiūriu* šeimos branduolys (tėvai ir vaikai) gali būti traktuojamas kaip namų ūkio subkategorija, arba šeimos branduolys gali būti tiesiog prilyginimas namų ūkiui. Autorės teigia, kad statistinis šeimos apibrėžimas turi savo trūkumą, kadangi šeima nėra monolitinis nekintantis statistikos vienetas, be to šalys jį traktuoja skirtingai.

Kitas požiūris yra *institucinis*, kuris nagrinėja viešojo (valstybės) ir privataus (šeimos) sektoriaus santykį, teises, pareigas ir atsakomybę. Šiame požiūryje slypi konfliktas tarp fundamentalių principų, susijusių su šeimos kaip pagrindinės socialinės institucijos išsaugojimu ir individualių šeimos narių teisių gynimu.

Viešosios politikos požiūris nagrinėja konstitucinius ir institucinius valstybės įsipareigojimus šeimai, apibrėžiančius valstybės intervencijos legitimumą, taip pat susijusius su valstybės remiamu šeimos modeliu, su „nestandartinių“ šeimų pripažinimu arba atmetimu ir pan.

Ir ketvirtasis – sociologinis požiūris – pripažįsta šeimos formų įvairovę, šeima yra apibrėžiama kaip tėvų-vaikų vienetas arba individų pora, nepriklausomai nuo to, ar šeimos nariai gyvena kartu ar ne.

Sociologė A. Maslauskaitė (2011), po Demografinių tyrimų instituto užsakymu UAB „RAIT“ atlikto šeimos stebėsenos tyrimo teigė, kad Lietuvos gyventojams šeimyninius santykius nuo kitų padeda atskirti vaikai, bet ne santuoka. „Diskusijose dėl šeimos sampratos kriterijumi, pagal kurį brėžiamos demarkacinės linijos ir įkuriamos pasaulėžiūrų stovyklos, dažniausiai paverčiamos sugyventinių poros. Vienoje pusėje tie, kuriems šeima neatskiriama nuo santuokos, kitoje – visi likusieji. Tačiau tyrimas atskleidė, kad dauguma Lietuvos gyventojų nelinkę santuokos paversti raktiniu šeimos apibrėžimo požymiu – kur kas svarbesnis kriterijus yra vaikai” (Maslauskaitė, 2011).

A. Maslauskaitė (2011) šeimos stebėsenos tyrimo rezultatuose pastebėjo, jog „valstybės pastangoms sutapatinti šeimą su santuoka naudojant teisinės priemonės pritaria kiek mažiau nei pusė gyventojų, kurių didžiąją dalį sudaro vyresnioji karta. Ji daugiau nei kitos tikisi, jog teisinė šeimos bei santuokos sintezė išspręs šiuolaikinės šeimos problemas”.

„Šeima – tai ne bet koks „gyvenimas kartu“ ir ne bet kokia „partnerystė“ (akcinė bendrovė irgi yra partnerystė); tai specialus bioteisinis santykis, iš principo pajėgus garantuoti visuomenės fizinį ir dvasinį tęstinumą, grindžiamas abipusiu, viešai deklaruojamu ir oficialiai įforminamu įsipareigojimu, emocinio prieraišumo stabilumu arba bent oficialiu jo deklaravimu“ (Vaišvila, 2012, p. 956).

Pagal LR Seimo valstybinės šeimos politikos koncepcijos (2008) 1 dalies – 1.6.9. bendrąją nuostatą: „Šeima – sutuoktiniai ir jų vaikai (įvaikiai), jeigu jų yra. Šeima taip pat gali būti nepilna ar išplėstinė“. Remiantis įstatymų leidėjų išreikštomis nuostatomis, prie išplėstinės šeimos priskiriami ir kartu gyvenantys artimi giminaičiai, tai yra, broliai, seserys, seneliai, vaikaičiai. Pasak J. Judickienės ir kt. (2011), ši šeimos samprata yra svarbi derinant darbo ir šeimos sferas, kadangi įtraukiami ne tik sutuoktiniai bei vaikai, bet ir artimi giminaičiai. Ši pozicija mums leidžia nepamiršti, kad kalbant apie darbo bei šeimos derinimą atkreipiamas dėmesys ne tik į vaikų auginimą ir priežiūrą, bet ir į sergančių ir neįgalių artimųjų šeimos narių priežiūrą bei slaugą.

Toliau bus kalbama apie svarbius demografinius, kultūrinius ir ekonominius pokyčius, turinčius įtakos šeimos institutui bei Lietuvos Respublikos darbo rinkai, derinant darbą su asmeniniu gyvenimu. Atsižvelgiant į šiuos pokyčius galima matyti kaip šeimos renkasi derinti šias dvi skirtingas ir kartu glaudžiai tarpusvyje susijusias bei priklausomas viena nuo kitos sferas.

Demografiniai pokyčiai

Netolygus demografinis augimas sąlygoja ne tik atskirų šalių (regionų) netolygią gyventojų skaičiaus koncentraciją, bet ir sudaro prielaidas nepakankamo demografinio augimo regionuose susiformuoti darbuotojų kiekio poreikiui. Tuo tarpu regionai, pasižymintys sparčiais gyventojų augimo tempais, sąlygoja masinę nedarbą ir sudaro teorines migracijos prielaidas (Kanopienė, 2008, p. 99).

Nepaisant to, situacija daugelyje šalių ėmė gerėti, o darbo ir šeimos sferų derinimo bei lyčių lygybės užtikrinimo problemų sprendimas atsirado daugumos šalių vyriausybių darbotvarkėse, nors priemonių įgyvendinimas šiose srityse išliko skirtingas priklausomai nuo nacionalinio šalies konteksto (Gauthier, 2004).

R. C. Barnett (1999) teigia, kad darbo jėgos demografija pasikeitė per praėjusius 20 metų ir paskatino naujus darbo ir gyvenimo vaizdavimus. Ji pažymėjo keturias tendencijas:

- besitęsiantį apmokamų susituokusių darbuotojų didėjimą;
- padidėjusį motinų su mažais vaikais darbo jėgos procentinį dydį;
- augantį panašumą tarp moterų ir vyrų darbo jėgos struktūroje;
- naujų šeimos formų pagausėjimą.

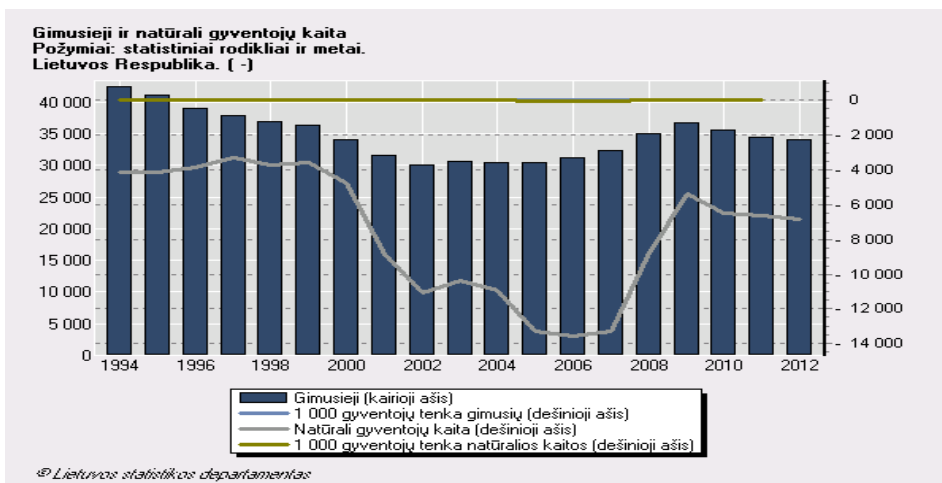
Pagal Europos Parlamento ir Europos Sąjungos Tarybos 2010 m. spalio 20 d. direktyvos 22 punktą: „atsižvelgiant į demografinės padėties tendencijas Sąjungoje, būtina skatinti gimstamumą priimant specialius teisės aktus ir priemones, kuriuos taikant būtų galima veiksmingiau derinti darbą, asmeninį ir šeimos gyvenimą” (C 70 E/165).

Europos Sąjungos Regionų komiteto (2007) nuomuone, demografiniai pokyčiai turi tapti svarbiausia politikos tema, siekiant laiku užkirsti kelią ilgalaikiai rizikai, išvelgti galimybes ir jomis pasinaudoti. Regionų komitetas išvelgė, jog tinkamą atsaką galima kurti tik tada, kai politikai ir plačioji visuomenė gyventojų skaičiaus mažėjimą kaip ir bendrą visuomenės senėjimą laikys negrįžtamu struktūriniu faktu;

Gimstamumo mažėjimas. Vis mažėjantis gimstamumo rodiklis sulaukia išskirtinio ne tik visuomenės, bet ir valdžios pareigūnų dėmesio. Todėl šis klausimas spręsdžiamas įtraukiant jį į nacionalinio ir tarptautinio lygmens veiksmų programas.

Bendrus neigiamus šalies demografinius pokyčius sąlygojo bendras gyventojų skaičiaus mažėjimas (Kanopienė, 2008, p. 101).

Gimstamumo mažėjimas puikiai atsispindi 1 pav., imant periodą nuo 1994 m. iki 2012 m. (aut. pastaba – 2012 m. duomenys, naudojami remiantis statistikos departamento duomenimis yra išankstiniai). Galime pastebėti, jog nuo 1994 m. pradėjo mažėti gimstamumas bei palaipsniui ši situacija tęsėsi iki 2002 m..



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento duomenys, 2012

1 pav. Lietuvos Respublikos gimusiai ir natūrali gyventojų kaita, tūkst.

1 pav. aiškiai matyti, jog gimstamumo skaičius 7 metus iki 2009 m. augęs vėliau vėl pradėjo mažėti. Iš to galima spręsti, jog didėjant moterų ekonominiam aktyvumui, kinta ir demografinė elgsena, tai yra mažėja gimstamumas. Moterys, siekdamos įsitvirtinti darbo rinkoje bei nenorėdamos atsisakyti savo karjeros (vyresnėms moterims siekti karjeros yra daug sunkiau) atideda nėštumo planus tolimesniems laikui. Tai reiškia, kad mintys apie darbo veiklos pertrauką, kurias tektų padaryti gimdant ar prižiūrint vaikus, verčia jas turėti mažiau vaikų ar net jų atsisakyti.

Europos Sąjungos Taryba (2008) įžvelgė, kad gimstamumo tendencijos taip pat turės didelį poveikį darbo rinkoms. Tokie pokyčiai kelia pagrįstų nuogastavimų, kuriuos sustiprina trumpalaikių užimtumo perspektyvų prastėjimas.

Gimstamumą reguliuojančios priemonės gali būti netiesioginės ir tiesioginės. Netiesioginės akumuliuoja priemones, kurios nukreiptos į šeimas draugiškos visuomenės kūrimą (šeimos-darbo derinimas), lyčių lygybės visuomenėje ir šeimoje skatinimą, mokesčių ir pensijų sistemos susietumą su šeima, vaikų ir tėvystės platų socialinį rėmimą. Tiesioginės priemonės paprastai apjungia pinigines išmokas vaikams („vaiko pinigai“), lengvatas naudotis socialiniu būstu, nemokamą arba subsidijuotą medicininę šeimos bei vaikų priežiūrą, nemokamą mokslą ar subsidijas mokslui, mokesčių lengvatas, kurios priklauso nuo vaikų dydžio šeimoje (Kontula, Miettinen, 2005).

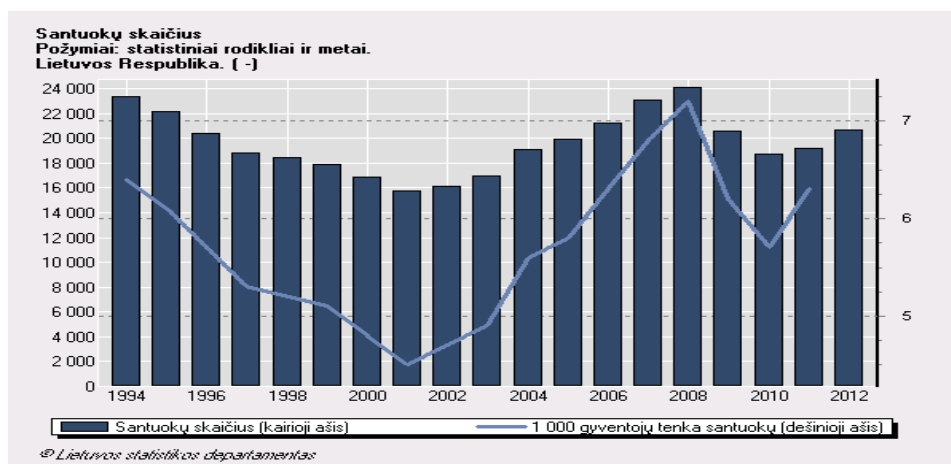
Vis labiau pasitvirtina faktas, kad gimstamumo rodikliai yra aukštesni tose šalyse, kurios yra daugiau pasiekusios šeimos funkcijų ir darbo derinimo bei apskritai lyčių lygybės politikos srityje (McDonald, 2000; Neyer, 2003).

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2011 m. pradžioje šalyje gyveno 3244,6 tūkst. žmonių. Per pastaruosius dešimt metų (2001–2010 m.) gyventojų sumažėjo 242,4 tūkst. (7 %). Šalies gyventojų skaičius mažėjo dėl dviejų priežasčių – neigiamos neto tarptautinės migracijos (140,5 tūkst.) ir neigiamos natūralios kaitos (101,9 tūkst.). **Tad Lietuvoje jau dabar nėra kartų kaitos užtikrinimo, kadangi miršta žmonių daugiau, nei gimsta.**

Kintanti šeimos struktūra. Santuokų mažėjimas yra labai glaudžiai susijęs su gimstamumo mažėjimu ir tai lemia kiekybinį pokytį. Gimstamumo mažėjimą galima laikyti šeimos transformaciją (santuokų mažėjimo, skyrybų ir kohabitacijų daugėjimo) padariniu (Obelienė, 2011, p. 116).

R. Činikienės (2011) apžvelgti Lietuvoje atlikti tyrimai rodo, kad XX a. pabaigoje – XXI a. pradžioje, keičiantis visuomenės požiūriui į lyčių santykius ir šeimą, tradicinės šeimos bruožai pradėjo nykti, išsigalėjo moderni šeima. Modernios šeimos modelį labiausiai atspindi šie bruožai: mažėja santuokų (žr. 2 pav.), tuokiamasi vyresniame amžiuje, vis daugiau asmenų pradeda gyventi kartu nesusituokę (kohabitacija), mažėja gimstamumas, bet didėja nesantuokinių vaikų skaičius. Visose gyvenimo srityse vykstantys pokyčiai sąlygojo ne tik modernios šeimos atsiradimą Lietuvoje, bet

paveikė ir vyriškumo reikšmių kaitą bei galią lyčių santykiuose (Jonkarytė, 2002; Stankūnienė ir kt., 2003; Stankūnienė, Baublytė, 2009).



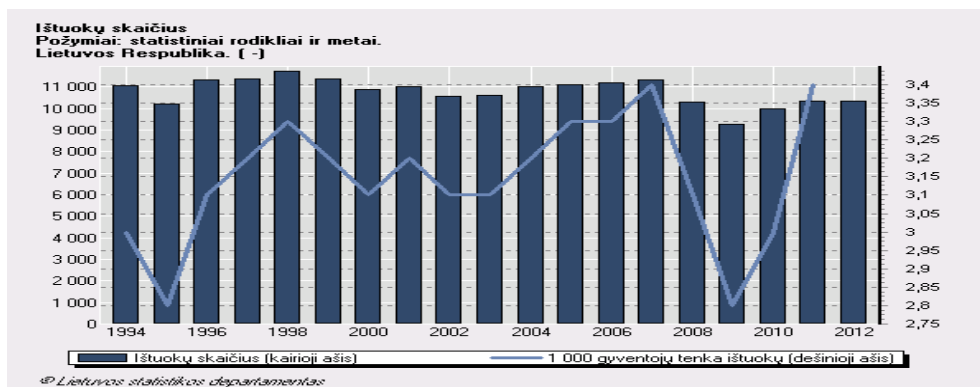
Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento duomenys, 2012

2 pav. Santuokų skaičius Lietuvos Respublikoje

Nuo 2008 m. pora metų mažėjęs santuokų skaičius, po truputį vėl pradeda augi, tačiau šie skaičiai neguodžia, kadangi juos veja iš paskos grėsmingai didėjantis ištuokų skaičius.

Anot B. Obelienės (2011), daugeliu atvejų žmonės tuokiasi ne meilės, bet emocinių poreikių vedini. Jos nuomone meilė yra valinga asmenų veikla, laisvas ir valingas apsisprendimas. Todėl, jei meilė baigėsi, vadinasi, jos nė nebuvo, tai tebuvo aistra. Nestabilių veiksnių perkėlimas į šeimos sukūrimo ir gyvavimo pamatus, pačią šeimą daro nestabilia.

N. Petkevičiūtė (2006) teigia, kad karjeros ir šeimyninio gyvenimo valdymas yra rimtas iššūkis tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Ji pastebėjo, jog šeimos reikšmė ypač išaugo, kai padaugėjo dirbančių moterų. Įtaką daro ir didelis skyrybų skaičius (žr. 3 pav.), nes tėvai, kurie vieni augina vaikus, turi suderinti karjerą ir šeimos rūpesčius.



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento duomenys, 2012

3 pav. Ištuokų skaičius Lietuvos Respublikoje

M. Tomka ir A. Maslauskaitė dar 1999 m. pastebėjo, kad Lietuvoje skyrybų prevencijos ir paramos santuokiniam gyvenimui veikla beveik nevykdoma. Sovietmečiu egzistavę šeimos psichologo konsultaciniai kabinetai – pamiršta praeitis; jų funkcijos – neperimtos jokios kitos institucijos, egzistuojantys psichikos sveikatos centrai visuomenės akyse per daug stigmatizuoti, kad “normalus” pilietis dėl šeimos problemų ten ieškotų pagalbos, švietimas šeiminio gyvenimo klausimais mokyklose – numiręs ir bandomas pakeisti lytiniu švietimu. Prieš santuokinio švietimo programas iki šiol vykdo tik Bažnyčia, tačiau jų programų veiksmingumu galima abejoti dėl to, jog didžioji dalis lietuvių gali būti priskirti tik “kultūriniais katalikams” arba “sekuliariems katalikams” (Maslauskaitė, 2005).

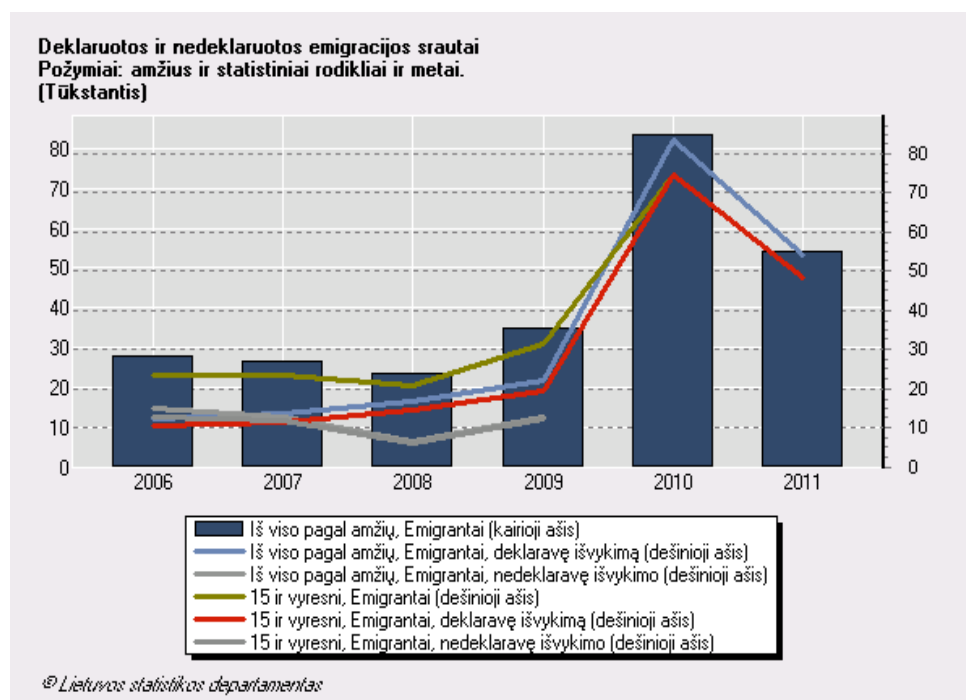
B. Obelienės (2011) nuomone, tradicinė santuoka teikia žymiai daugiau ekonominės, fizinės, emocinės ir psichologinės naudos vyrams, moterims ir vaikams, nei visi kiti sugyvenimo būdai. Ji teigia, kad santuoka sustiprina ir šeimą, ir visuomenę. Mažėjant tradicinėms santuokoms ir daugėjant kohabituojančioms sąjungoms, valstybė privalo priimti tuos įsipareigojimus, kuriuos tradiciškai atliko šeima ir didinti išlaidas socialinėms programoms (Obelienė, 2011, p. 109).

Lietuvos statistikos departamento pranešime spaudai (2011) atsispindi santuokų mažėjimo skaičiai: 2010 m. buvo įregistruota 18,7 tūkst. susituokusių porų, tai 1,9 tūkst. mažiau negu 2009 m. Septynerius metus (2002 - 2008 m.) kasmet didėjęs santuokų skaičius 2009 - 2010 m. mažėjo. Santuokų skaičius, tenkantis 1000 gyventojų, padidėjęs nuo 4,5 2001 m. iki 7,2 2008 m., sumažėjo iki 6,2 2009 m. ir 5,7 – 2010 m.

Pasak B. Obelienės (2011), šeimos transformacija palietė visas pasaulio šalis, todėl santuokų mažėjimas, santuokos keitimas kohabitacija kelia rimtą pavojų visoms žmogaus gyvenimo ir veiklos sritims.

Darbo jėgos migracija. Lietuvoje, kaip ir daugelyje Vidurio ir Rytų Europos šalių, atgavus nepriklausomybę prasidėjo masinė emigracija. Emigracija iš Lietuvos sparčiai ėmė augti panaikinus administracinius jos ribojimus ir padidėjus šalių, atveriančių savo sienas, skaičiui (Malinauskas, 2006, p. 4). Lietuvai tapus Europos Sąjungos naria vis daugiau lietuvių palika savo gimtuosius namus, kai kurie net vaikus, ieškodami laimės ir bandydami užtikrinti savo šeimai kuo geresnę ateitį.

Šiuos duomenis iliustruoja 4 pav., kuriame atsispindi deklaruotos ir nedeklaruotos emigracijos srautai, tačiau nuo 2011 m. Statistikos departamentas neatlieka nedeklaruotos emigracijos tyrimo, tad šiuo metu tiksliai nežinoma kiek iš viso yra emigravusių piliečių (aut. pastaba – pateikiami statistikos duomenys, kai dar buvo fiksuojami nedeklaruotos emigracijos srautai).



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento duomenys, 2011

4 pav. Deklaruotos ir nedeklaruotos emigracijos srautai Lietuvos Respublikoje

Lietuvos statistikos departamentas (2006) pranešime spaudai atskleidė, jog Lietuvos gyventojų emigracijos mastai ir intensyvumas yra labai dideli. Eurostato duomenimis, 2005 m. penkios ES narės (Estija, Latvija, Lenkija, Nyderlandai, Lietuva) turėjo neigiamą migracijos saldo. Nors absoliučiais skaičiais „pirmauja“ Nyderlandai ir Lenkija, skaičiuojant migracijos saldo 1000 gyventojų, Lietuva daugiau nei du kartus lenkia Nyderlandus ir daugiau nei 5 kartus kaimynines Lenkiją, Latviją, Estiją. Vidutinis išvykstantis Lietuvos gyventojas yra jaunas, 20 - 29 metų, turintis vidurinį, aukštesnįjį ar aukštąjį išsilavinimą, darbingas gyventojas. Taigi šalia dažnai akcentuojamų kiekybinių Lietuvos gyventojų praradimų būtina įvardyti ir kokybinius pokyčius, vykstančius dėl migracijos – gilėjančią amžiaus, lyties disproporciją, protų nutekėjimą, darbo jėgos modifikaciją ir trūkumą.

Lietuvos Respublikos Seimo nutarimo „Dėl valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo“ 2 str. 2.4.4. dalis nurodo, kad emigraciją lemia maži atlyginimai, žemas pragyvenimo lygis, problemos, kylančios jaunimui įsidarbinant pirmą kartą, ilgalaikis nedarbas, gana didelis neoficialus užimtumas. Lietuvos gyventojų emigracijos mastai ir intensyvumas yra labai dideli. Per pirmuosius narystės Europos Sąjungoje metus (2004 m.) emigrantų iš Lietuvos skaičius išaugo 1,4 karto – nuo 22,7 tūkst. iki 32,5 tūkst. <...> Dėl kokybinių Lietuvos gyventojų pokyčių, susijusių su emigracija, didėjanti amžiaus, lyties disproporcija, protų nutekėjimas, darbo jėgos modifikacija ir trūkumas neigiamai veikia šeimos institutą.

V. Stankūnienė drauge su kitais kolegomis sociologais teigia, jog išvažiuoti dirbti į užsienį tebeplanuoja daug lietuvių – 40 - 60 proc. Net 70 - 85 proc. norinčiųjų išvykti gyventi ar dirbti į užsienį yra 15-24 metų jaunimas, jų tarpe 60-70 proc. turintys aukštąjį išsilavinimą (Stankūnienė ir kt., 2003).

Toliau pateikiamos pagrindinės darbo emigracijos priežastys ir asmenų, kurie yra linkę emigruoti apibūdinimai (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. **Darbo emigracijos pagrindinės priežastys ir darbo emigranto tipiniai motyvai ir bruožai**

Lemiami sprendimo emigruoti motyvai yra šie:	Labiau išvažiuoti dirbti į užsienį linkę:
• sunku rasti darbą savo šalyje; • netenkina darbo užmokestis; • netenkina blogos gyvenimo sąlygos.	• jaunesni asmenys (iki 34 metų amžiaus); • daugiau vyrai negu moterys; • daugiau žemesnį išsilavinimą turintys asmenys; • bedarbiai, samdomi tarnautojai.

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis Malinausku, G. (2006) pagal Brettell ir Hollifield (2000), p. 54.

„Žmogus dirba tam, kad užtikrintų šeimos materialinę gerovę. Lietuvos ekonominė ir darbo rinkos situacija šiuo metu yra tokia, kad žemą kvalifikaciją turintys asmenys negali išlaikyti šeimos, o aukštą kvalifikaciją turintys nesugeba patenkinti visų šeimos poreikių. Tuomet vykstama ieškoti geresnių darbo sąlygų svetur” (Malinauskas, 2006, p. 15).

Senėjanti visuomenė. Vienas ryškiausių daugumos pasaulio šalių, tarp jų ir Europos valstybių gyventojų raidos XX - XXI amžių sandūroje ypatumų yra spartus pagyvenusio amžiaus žmonių skaičiaus ir jų dalies tarp bendro gyventojų skaičiaus didėjimas (Kanopienė, 2008, p. 86).

2011 m. pradžioje 701,2 tūkst., arba 21,6 procento, gyventojų buvo 60 metų ir vyresnio amžiaus, 2001 m. pradžioje – 668,6 tūkst. (19,2 %).

Demografinio senėjimo eiga priklauso nuo susiklosčiusios gyventojų amžiaus struktūros, ankstesnio ir dabartinio gimstamumo intensyvumo (mažėjant gimstamumui mažėja jaunesnio amžiaus gyventojų skaičius ir dalis, atitinkamai didėja vyresnio amžiaus gyventojų grupių dalis) ir mirtingumo kitimo (pvz., vaikų mirtingumo mažėjimas skatina amžiaus struktūros jaunėjimą, o mirtingumo mažėjimas vyresniame amžiuje ir gyvenimo trukmės ilgėjimas lemia amžiaus struktūros senėjimą (Kanopienė, 2008, p. 86).

Europos Sąjungos Regionų komitetas (2007) pateikė komisijos komunikato „Dėl Europos demografijos ateities: iššūkį paversti galimybe” pastabas, kuriomis pabrėžia, kad demografinio iššūkio nereikėtų laikyti vien tik neigiamu reiškiniu. Viena vertus, gimsta mažiau vaikų, nei būtina gyventojų skaičiaus atsinaujinimui – ilgainiui tai taps Europos visuomenių problema, kuriai spręsti reikia ieškoti

sprendimo. Tačiau, kita vertus, žmonės gyvena ilgiau ir ilgiau išlieka sveiki, o tai yra gera žinia. Be to, reikia pripažinti, kad pagyvenę žmonės gali atlikti svarų vaidmenį visuomenėje.

Antrajame Europos gyvenimo kokybės tyrime – „Šeimyninis gyvenimas ir darbas“ (Second European Quality of Life Survey – Family life and work) (2010), buvo pastebėta, kad pagyvenusių europiečių didėjantis skaičius kuria reikalavimus jais rūpintis, neatsižvelgiant į tai, kad su ilgesne gyvenimo trukme laukiama ir darbingo gyvenimo trukmės klestėjimo. Šiuo metu, pagyvenusių žmonių priežiūra yra teikiama neoficialiai didelei daliai šeimos narių ir giminaičių. Todėl didesnės globos pareigos, paskirtos šeimai ir giminaičiams, gali sustiprinti sunkumus derinant darbą ir šeimos gyvenimą ateityje. Norint sumažinti šeimos globos išteklius dėl besikeičiančios šeimos struktūros, didinant moterų darbo jėgos dalyvavimą ir augantį geografinį gyventojų judrumą, šiuos globos reikalavimus gali būti sudėtinga patenkinti.

Kultūriniai pokyčiai

Šeima yra terpė, kurioje saugoma tėvų kalba, savimonė, mentalitetas, tam teikia vertybinė orientacija, mąstymas, tradicijos, papročiai, buities įpročiai (Skujienė, Steponienė, 2007, p. 352).

Šeimoje žmogui vystantis ir jį auklėjant formuojasi ir protiniai sugebėjimai bei poreikiai, formuojasi asmenybė. Ypatingą vaidmenį auklėjant mažus vaikus atlieka motinos. Todėl šaliai būtų patogiausia investuoti į jaunų motinų lavinimą. Būtent motinų išsilavinimo lygis lemia jų vaikų sugebėjimą mokytis. Taigi vaiko sugebėjimų kokybė maksimaliai priklauso nuo tėvų gyvenimo sąlygų ir kokybės, jų sveikatos ir išsilavinimo lygio (Bagdanavičius, 2006, p. 46).

Ekonominiai pokyčiai

Karjeros ir šeimos santykiams įtaką daro ir technologinė pažanga, kuri sumažino ribas tarp šių dviejų sferų. Naujos technologijos leido greičiau ir geriau atlikti darbą net neišeinant iš namų. Nors šie pokyčiai ir suteikia galimybę geriau suderinti darbą ir šeimą, tačiau reikalauja paramos iš sutuoktinio, vaikų ir iš darbdavio (Petkevičiūtė, 2006, p. 14).

Europos Sąjungos Taryba (2008) pastebi, jog globalizacija ir greita technologijų pažanga lemia didžiules ekonomikos pertvarkas, skatina kurti naujus produktus ir paslaugas, keičia darbo santykius ir darbuotojų užduočių turinį.

Lygios galimybės siekti karjeros

Prieš aptardami lygias galimybes siekti karjeros, pirmiausia aptarsime pačią karjeros sampratą. Didėjant darbo rinkos poreikiams, kiekvienas žmogus siekia įsitvirtinti darbo rinkoje ar išlaikyti darbo vietą, esant nenumatytiems šeimyniniams reikalams.

L. Mincienė ir kt. (2008), remdamiesi A. Diržytės karjeros planavimo veikalais išskyrė, kad egzistuoja du skirtingi požiūriai į karjerą ir abu jie yra teisingi:

- *Karjera – tai nuolatinis kilimas pareigose, susijęs su didėjančiu atlyginimu ir aukštesniu statusu. Pavyzdys: Pradėsite dirbti kavinėje padavėju, po kelerių metų jau būsite kavinės administratoriumi, o dar po kelerių metų jau galite būti ir kavinės vadovu. Kiekvienas perėjimas į aukštesnes pareigas Jums garantuos didesnę atlyginimą ir aukštesnį statusą.*
- *Karjera – tai suradimas darbo, kurį malonu dirbti, nepriklausomai nuo jo atlyginimo ir statuso. Pavyzdys: Dirbate padavėju ir tampa labai geru savo srities specialistu, labai mėgstančiu savo darbą ir pastoviai tobulėjančiu pasirinktoje srityje.* (p. 5).

Tarptautinių žodžių žodyne karjera (pranc. *carrière* – „veiklos dirva, sritis“) apibūdinama taip pat dvejomis reikšmėmis: 1) tai greitas ir sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomeninėje, mokslinėje veikloje, pasisekimas gyvenime, 2) tai veiklos rūšis.

Žvelgiant į šiuos du skirtingus karjeros apibūdinimus galima sakyti, kad karjera yra ne tik kopimas karjeros laipteliais įmonėje, bet ir gali būti suprantama kaip darbas, teikiantis malonumą. Antrasis apibrėžimas yra labiau priimtinas daugeliui dirbančiųjų, kadangi paprastas žmogus turi ne karjerą, o darbą, ir tai jam yra svarbiausia. Todėl karjeros ir darbo sąvokos šiame darbe bus naudojami kaip sinonimai.

Kalbant apie karjeros ir šeimos derinimo galimybes nereikia pamiršti, kad nuo 2006 m. liepos 1 d. įteisinta nauja tikslinių atostogų rūšis - tėvystės atostogos, kurios suteikia ir moterims galimybę siekti karjeros (lygios galimybės).

Daug darbdavių, ekonomistų ir viešosios politikos kūrėjų pripažįsta, kad „moterų darbas“ beveik visuomet yra apmokamas mažiau nei „vyrų darbas“, tačiau jie laikosi nuomonės, kad tam tikri darbai tapo „moteriškais“ todėl, kad daug moterų laisvai pasirinko dirbti juose (Palujanskienė, 2003).

Lyčių lygybės aspektas šeimos politikos priemonių sistemoje turi apimti ne tik moterų galimybių derinti karjerą ir šeimos rūpesčius užtikrinimą, bet ir vyrų nuostatų dėl namų ruošos darbų bei vaikų priežiūros pasidalinimo šeimoje stiprinimą (Avramova, Cliquet, 2005).

Daugumoje Lietuvos šeimų išlikęs asimetriškas pareigų tarp sutuoktinių (partnerių) pasidalijimas – namų ruošos darbai, vaikų auginimas ir priežiūra gula ant moters pečių (Stankūnienė ir kt., 2003).

Anksčiau, iki 20-ojo šimtmečio vidurio moterys dirbo pirmiausiai namuose. Tuo laikotarpiu, pavyzdžiui, moterys sudarė mažiau kaip 20 procentų nacionalinės darbo jėgos. Jei moteris tikrai turėjo darbą už namų ribų, ji paprastai liaudavosi dirbti, kai ji ištekėdavo ir/ar susilaukdavo vaikų. Ypač vaiko gyvenimo vaikystės periodu, motinos darbas buvo būti namuose tuo metu, kai tėvas, kaip ir buvo laukta, tęs dirbus už namų ribų (Leotta J.).

S. Žičkienė ir A. Kovierienė (2008) pastebi, kad nedalyvavimas darbo rinkoje turi neigiamų pasekmių – blogėja materialinė padėtis, prarandami įgūdžiai ir kvalifikacija, kyla konfliktai šeimoje bei mažėja asmenybės visuomeninė raiška.

B. Hobson (2011), atkreipė dėmesį, jog darbo ir gyvenimo balansavimo politika netiesiogiai pripažįsta sujungimą tarp lyčių atstovavimo rinkos ir rinkos metmenyse. Politika, kuri pripažįsta šitą sujungimą turi potencialą tam, kad sukurtų lyčių lygybę darbo rinkoje. Pavyzdžiui, sakoma kvotos gali įgalinti tėvus reikšti pretenzijas darbdaviams tam, kad suderintų darbą su šeima. Nustatant santykį, didėja proporcija tėvo vaiko priežiūros atostogų, lyčių diskriminacija darbo rinkoje, kuri laiko moteris savaime suprantama – slaugytojomis, ir vyrų šeimos maitintojų pozicija gali būti susilpninta. Panašiai, darbo ir gyvenimo balansavimo politika, kuri įgalina motinas išlaikyti savo padėtį darbo rinkoje ir padrąsinti tėvus imtis aktyvesnio vaidmens rūpinimuisi, didinant motinų ir tėvų instituciją, kad pareikštų reikalavimus teisingesniai mokamam ir neapmokamam darbui šeimoje.

Pasak A. Maslauskaitės (2005), lyčių padėtis Lietuvoje panašiai modeliuoja gimstamumą kaip ir Pietų Europos šalyse, kai atsisakymas gimdyti moterims tampa priemone pasigerinti savo ateitį, vengti galimų rizikų. Atotrūkis tarp lyčių padėties viešojoje ir privačiojoje sferoje mūsų visuomenėje yra dar didesnis nei Pietų Europoje, nes Lietuvojedaugiau moterų dirba, jos geriau išsilavinusios. Dar daugiau, lyčių padėtis viešojoje sferoje Lietuvoje susilaukia daugiau viešų diskusijų ir tampa net specialių valstybės programų dalimi (Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2003 06 03 patvirtino „Valstybinę moterų ir vyrų lygių galimybių 2003 - 2004 metų programą“, kuri nukreipta į lyčių padėties viešojoje sferoje gerinimą), o moterų ir vyrų vaidmenys ir tarpusavio santykiai šeimoje yra kone užkonservuoti, izoliuoti nuo visuomenės ir valstybės dėmesio, palikti privataus gyvenimo autonomijai ir saviėgai. Todėl tikėtina, kad esamoje situacijoje moterys apriboja vaikų gimdymą, o mažesnis vaikų skaičius tampa jų padėties, gyvenimo pagerinimo garantu padidintos rizikos visuomenėje. Jos suvokia, kad galimybės darbo rinkoje (laiduojančias gerbūvį, materialinę

nepriklausomybę) su kiekvienu paskesniu ar net pirmuoju vaiku gali būti „apkarpytos“ šeimoje egzistuojančios vaidmenų struktūros.

J. Reingardienė ir A. Tereškinas (2006) darbo ir šeimos derinimo problemas vyrų dalyvavimo aspektu analizuodami nustatė, kad darbo ir šeimos vaidmenų derinimas yra problematiškas ir keliantis konfliktą tiek moterų, tiek ir vyrų gyvenime, tačiau moterims paprastai tenkanti didesnė pareigų šeimai dalis. Tyrimo rezultatai išryškino, jog įgyvendinama šeimos politika Lietuvoje nėra efektyvi, nes darbdaviai Lietuvoje nesuinteresuoti kurti šeimai palankią darbo aplinką (Reingardienė, Tereškinas, 2006).

Kaip pastebi B. Hobson (2011), darbo ir gyvenimo balansas yra padrikas Europos viešuose debatuose, kuris atspindi tikslus našesnei darbo jėgai: kad moterims ir vyrams turi būti sudaryta galimybės būti ir apmokamais darbuotojais ir slaugytojais. Tai nėra paprasčiausiai madingas žodis politikos sluoksniuose, tačiau atspindintis dirbančių tėvų lūkesčius geresnei gyvenimo kokybei ir įtemptus santykius, kurie atsiliepią žmonių gyvenimams, namų ūkiui, darbo organizacijom, ir politikos struktūroms.

Prieš keletą dešimtmečių Lietuvoje prasidėję pokyčiai atvėrė moterims karjeros galimybes darbo rinkoje, sukėlė ir šeimines veiklos pokyčių. Patenkindamos profesinės karjeros ambicijas, moterys skiria vis mažiau laiko šeiminei veiklai. Tai atspindi mažėjantys gimstamumo rodikliai, vaikų priežiūros ir tarpasmeninių santykių porose problemos. Šeimos priverstos ieškoti naujų būdų dalytis lyčių vaidmenimis (Činikienė, 2011).



Apibendrinant įvairius pokyčius, galima sakyti, kad besikeičianti aplinka ir progresuojanti technologinė pažanga lemia darbo rinkos procesų kaitą. Klestint ekonomikai kartu auga darbuotojų ir jų šeimos narių poreikiai. Kartais susiklosto tokios situacijos, kai darbuotojai negali užtikrinti pakankamai gerų sąlygų savo artimiesiems, todėl jie migruoja svetur. Darbdaviai savo ruožtu norėdami išsaugoti kvalifikuotus darbuotojus turi suteikti palankias šeimai darbo aplinkos sąlygas, leidžiant darbuotojams pasinaudoti įstatymų suteikta teise į palankias šeimai darbo politikos priemones. Dar vienas labai svarbus demografinis pokytis yra gimstamumo mažėjimas. Darbuotojui siekiant karjeros perspektyvų, priimami sprendimai, kurie skaudžiai atsiliepią šeimos vertybių puoselėjimui. Šiuo metu santuoką keičia nauja gyvenimo kartu forma (kohabituota sąjunga), kuri neįpareigoja dviejų partnerių kurti šeimos. Mažėjant santuokų skaičiui, mažėja ir gimstamumas, tokiu būdu yra neužtikrinama kartų kaita. Taigi, jei nebus imtasi konkrečių priemonių, apsaugant šeimos vertybes bei darbdaviai nebus geranoriškai nusiteikę taikyti palankias šeimai darbo politikos priemones – greitai Lietuvoje nebeliks jaunimo, aplink bus vien tik skurstantys pensininkai, kurių nebus kam išlaikyti.

Svarbu paminėti, kad remiantis LR Seimo valstybinės šeimos politikos koncepcijos (2008) 1 dalies – 1.6.9. bendrąja nuostata prie šeimos priskiriami ir kartu gyvenantys artimi giminaičiai (broliai, seserys, seneliai, vaikaičiai). Tokia šeimos samprata yra svarbi derinant darbo ir šeimos sferas, kadangi įtraukiami ne tik sutuoktiniai bei vaikai, bet ir artimi giminaičiai. Tai mums leidžia nepamiršti, kad kalbant apie darbo bei šeimos derinimą turime atsižvelgti ne tik į vaikų auginimą ir priežiūrą, bet ir į sergančių ir neįgalių artimųjų šeimos narių priežiūrą bei slaugą.

Tuo pačiu pabrėžtina, kad karjeros samprata yra apibrėžiama dvejopai: kaip kopimas karjeros laiptais ir kaip dirbimas mėgiamą darbą. Juk paprastas žmogus turi ne karjerą, o darbą, kuriam jį svarbu išsaugoti derinant šeimos ir karjeros poreikius.

2. PALANKIOS ŠEIMAI POLITIKOS ASPEKTAI

2.1. Palankios šeimai politikos samprata

Valstybės parama šeimai – tai piniginių išmokų, kompensacijų bei socialinių paslaugų visuma, kuria siekiama stiprinti šeimos socialinę instituciją, skatinti gyventojų kokybinį ir kiekybinį atkūrimą, sudaryti prielaidas šeimoms savarankiškai įveikti jų raidos sunkumus. Valstybinė paramos šeimai sistema turi įtakos daugelio Lietuvos šeimų funkcionavimui (Navaitis, 2007).

Konkrečios šalies paramos šeimai politikos tikslai, principai, motyvai ir veiksmai priklauso ne tik nuo demografinės situacijos bei egzistuojančių šeimų problemų, kurias reikia spręsti, bet ir nuo vyriausybės ir visuomenės požiūrio į šeimų problemas, demografinių procesų raidą, nuostatų keisti situaciją bei realių šalies galimybių (Stankūnienė ir kt., 2001).

Valstybės paramą šeimai teikia valstybė arba jos įgaliota institucija. Ir paramos teikėjai, ir paramos samprata, ir paramos gavėjai keičiantis ekonominiam visuomenės pajėgumui, socialinio teisingumo sampratai ir kitiems su parama susijusiems veiksniams gali keistis (Tartilas, 2005).

Parama šeimai realizuojama be aiškumo (dažnai neatsižvelgiant į Lietuvoje jau sukurtus konceptualius pagrindus), iki šiol tebeturi paternalistinių bruožų ir dažnai dominuoja orientacija į finansinę paramą, pamirštant paslaugų, sąlygų parengimo šeimų savarankiškam funkcionavimui svarbą (Stankūnienė ir kt., 2001).

Paramos šeimai politiką formuoti ir įgyvendinti gali įvairaus lygio socialinės institucijos ir struktūros: vyriausybės; vietinės valdžios; visuomeninės, bendruomeninės; privačios. Pagrindiniai paramos šeimai politikos veiksmai, įgyvendinami tiek specialiomis, tiek funkcionuojančiomis

socialinės bei ekonominės politikos priemonėmis, tipai yra įstatymai ir normos; pašalpos ir lengvatos; paslaugos (Stankūnienė ir kt., 2001).

Priemonės, kuriomis siekiama paramos šeimai politikos tikslų, numatytos Socialinės paramos koncepcijoje. Čia teigiama, kad socialinės paramos sistema remiasi atsakomybės pasidalijimu tarp visuomenės, bendruomenės ir šeimos (asmens). Joje išskiriami trys paramos teikimo būdai: socialinės paslaugos ir socialinė globa; pašalpos ir piniginės išmokos; šalpa daiktais (Socialinės paramos koncepcija, p. 49).

Gali būti išskiriama *tiesioginė* ir *netiesioginė* šeimos politika. Tiesioginėje šeimos politikoje šeima yra tikslas ir objektas (įstatymai, piniginė parama, tiesioginės paslaugos ir pan.), o netiesioginė politika įvairias politikos sritis (būsto politika, švietimo politika ir pan.), nukreiptas į vaikus auginančias šeimas (Ainsaar, 2001).

Šeimos politika pastaruoju metu vėl sugrįžta į Europos valstybių socialinės politikos centrą. Vis daugiau šalių pripažįsta poreikį imtis aktyvių šeimos politikos veiksmų (Stankūnienė, Jasilionienė, Jančaitytė, 2005).

Siaurąja prasme šeimos politika orientuojama į esminius savo komponentus: *finansinę paramą* šeimoms, paslaugas ir pašalpas dirbantiems tėvams, sveikatos ir švietimo politiką bei šeimos teisę (Gauthier, 1996).

Paramos šeimai politika dabartiniu metu dažnai suprantama kaip vyriausybinių ir nevyriausybinių institucijų veiksmai, kurių tikslas yra kurti sąlygas normaliam šeimų funkcionavimui; remti šeimas, siekiant padėti joms realizuoti savo funkcijas; skatinti šeimas ir jų narius atlikti savo funkcijas; išreikšti prioritetinį šeimos modelį (Stankūnienė ir kt., 2001).

Šiuo metu Lietuvoje nėra vienos institucijos, kuri koordinuotų visą paramos šeimai politikos įgyvendinimą. Šeima rūpinasi keturios ministerijos: Švietimo ir mokslo, Finansų, Socialinės apsaugos ir darbo bei Vidaus reikalų. Minėtos institucijos skirtingai plėtodamos joms pavestas sritis, lemia netolygų ir ne visada nuoseklų paramos šeimai sistemos funkcionavimą. Antra vertus, bendriausi šeimos politikos ir ją įgyvendinančios paramos šeimai principai įvardijami tapačiai. Teigiama, kad vadovaujamasi šeimos fundamentalumo, šeimos autonomijos, dalyvavimo ir solidarumo, lyčių lygybės, subsidiarumo ir neintervencijos, šeimų įvairovės, viešojo ir privačiojo gyvenimo suderinamumo, neigiamų ekonominių pokyčių padarinių mažinimo principais (Lietuvos gyventojų politikos strategijos metmenys, 2004., p. 18).

G. Navaitis (2007) pabrėžia, kad be piniginių išmokų šeimai, plėtojamos ir kitos paramos jai formos. Kuriamos prielaidos tėvams aktyviau įsitraukti į vaikų ugdymą (tėvystės atostogos), plečiamos lengvatos šeimoms, auginančioms vaikus (mokesčių ir lankstaus darbo grafiko bei trukmės), numatytos

priemonės, palengvinančios šeimų apsirūpinimą būstu (mokant iš valstybės biudžeto lėšų būsto kredito draudimo įmokas ar jų dalį, teikiant subsidijas būsto kredito daliai padengti), bandoma gerinti šeimų konsultavimą ir informavimą (sudaromos galimybės gauti nemokamą juridinę pagalbą, psichologinės pagalbos teikimą numatė Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas).

Šeimos ir profesinės veiklos derinimo problemą galima analizuoti keliuose dimensijose. Pavyzdžiui, paramos šeimai politikos kontekste galima išvelgti prioritetų prieštarumą, nes greta deklaracijų institucinės priemonės nėra pakankamos, o darbdaviai visumoje retai pasiruošę diegti šeimai draugiškos darbo aplinkos priemones (Tamošiūnas, 2012).

Palankios šeimai darbovietės politika tapo vis labiau ir labiau svarbi, kadangi ilgalaikės tarptautinės tendencijos rodo moterų, dalyvaujančių darbo rinkoje skaičiaus padidėjimą per pastaruosius metus (Seeleib-Kaiser ir Fleckenstein, 2009) ir skaičiaus padidėjimą šeimų su dviem dirbančiais tėvais (Baird, 2006).

Šio didelio pasikeitimo darbo jėgos demografijoje dar nėra, tačiau jis, palydėtas taip pat didelių pakeitimų darbovietės praktikoje. Reaguojant į naujų darbuotojų poreikį, daugelyje šalių dirbuotojai patiria „nustatytą atsilikimą“ tarp realybės dirbančiųjų gyvenime ir lėto pakeitimų tempo darbovietės praktikoje (Equality and Human Rights Commission, 2009; Pocock, 2003).

Paramos šeimai politikos objektai. Pasak Stankūnienės ir kt. (2001), pastaruoju metu paramos šeimai politika yra kreipiamą ne vien į šeimą kaip socialinį institutą, bet vis labiau į individą. Tad nepaisant to, kad ji įvardijama kaip paramos šeimai politika, jos objektai yra:

- šeima;
- šeimos nariai;
- vienišai gyvenantys asmenys.

Paramos šeimai politikos priemonių tipai. Anot Stankūnienės ir kt. (2001), pagrindiniai paramos šeimai politikos veiksmai, įgyvendinimų tiek specialiomis, tiek funkcionuojančiomis socialinėmis bei ekonominėmis politikos priemonėmis, tipai yra šie:

- įstatymai ir normos;
- pašalpos ir lengvatos;
- paslaugos.

Šeimos politikos priemonės, skirtos derinti šeimą ir karjerą, yra: motinystės atostogos, tėvystės atostogos, specialios atostogos tėvui, vaikų priežiūros įstaigos (Jančaitytė, 2004).

Nepaisant mažiau privalomų ir sudėtingesnių šeimos ir socialinių tarpusavio santykių (kurie kelia susirūpinimą, silpnina šeimos ryšius), šeima tebėra pagrindinė visuomeniškumo ir paramos sritis Europoje (Second European Quality of Life Survey – Family life and work, 2010).

Palankios šeimai aplinkos kūrimas, t.y. aplinkos, kuri skatina šeimas gimdyti vaikus, yra vienas iš efektyvios šeimos politikos vertinimų kriterijų (Hantrais, Le Tablier, 1996). Kyla klausimas, kaip sukurti šeimai palankią aplinką, t.y. užtikrinti politikos efektyvumą? Pirmiausia atskirų politikos priemonių efektyvumas priklauso nuo to, kiek jos apjungtos su visa šeimos politikos priemonių sistema (Neyer, 2003).

Anot, G. Malinausko (2006), finansinė valstybės parama ir suteikiama galimybė išeiti motinystės ar tėvystės atostogų nėra vienintelė priemonė, padedanti šeimai išsilaikyti darbo rinkoje. Šios priemonės yra efektyvios, tačiau ne mažiau svarbios yra tokios, kaip **krūvio mažinimas, nuotolinio darbo (interneto pagalba) bei darbo namuose galimybių sudarymas, lankstaus darbo grafiko pritaikymas**.

M. Hoyman ir H. Duer (2004) teigė, kad draugiškos šeimos apibrėžimas plėtojasi. Jos mano, kad draugiško darbuotojo terminas yra tikslesnis terminas negu draugiška šeima. Taip yra todėl, kad draugiškos šeimos terminas jokių būdu negali apimti skirtingų politikos rinkinių, kurie dabar egzistuoja. Draugiško darbuotojo terminas, jų manymu, tikrai apima tas lanksčias atostogų praktikas, kurios yra naudingos atskiram darbuotojui, ne tik dėl jo ar jo šeimyninės padėties, bet dėl darbuotojo atskiro poreikio. Šis terminas taip pat dengia tą politiką, kuri padeda visiems darbuotojams apskritai (mokymo programos, sveikatos draudimas). M. Hoyman ir H. Duer (2004) pastebėjo specifinius įvykius keičiančius draugiškos šeimos terminą į draugiško darbuotojo. Tam pagrįsti jos pasinaudojo J. Fritsch (2001) mintimi, kad darbovietės demografija keičiasi (auga darbuotojų skaičius, kurie yra vieni ar bevaikiai; daugėja porų, kurios yra nevedusios proporcijos) bei B. R. Bergmann (1998) teiginiu, jog yra atvira reakcija, kuriai vadovauja grupė darbuotojų, pavadintų „bevaikė koalicija“.

M. Hoyman ir H. Duer (2004) išskyrė keturis skirtingus darbuotojui draugiškos politikos tipus:

- *šeimos ar asmeninė draugiška politika*, kuri yra linkusi būti segmentinė;
- *darbo kliūčių pašalinimo politika*, kuri yra universali sąlyga, tiems, kas gali gauti prieigą prie jos (pašalina kliūtis, kad dirbtų ta politika, kuri didina asmens gebėjimą siekti dirbti);
- *mokymo ir švietimo politika*, kuri yra universali naudojimosi sąlygomis (apima kredito ir ne kredito studijavimo patirtį, kurios sukurtas darbas yra apmokėtas iš dalies ar visiškai, darbdavio, ar mokomųjų klasių);

- *netradicinė stimulų pagrįsta politika*, kuri paprastai turi būti pritaikyta tam, kad atitiktų darbdavio apibrėžtus tikslus (skatinamosios programos, kurios turi pirminį tikslą įvykdyti darbdavio organizacinius tikslus, tokius kaip programa, kad sumažintų pravaikštas, siūlydamos prizą vienam atskiram tarnautojui ir aprūpindamos stimulų visus kitus tarnautojus padaryti elgesio pakeitimus, kad gautų prizą).

Savo iniciatyva, M. Herczog (2010), skaitydama pranešimą Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto plenariniame posėdyje „Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Vaiko priežiūros ir ugdymo“ 3.2. punktu išskyrė, jog: „Vaiko priežiūros įstaigų plėtra suteikia tėvams daugiau galimybių suderinti profesinį, asmeninį ir šeiminių gyvenimą. Tai visų pirma pasakytina apie moteris, kurios, iškilus dilemai dėl vaiko priežiūros, verčiau nusprendžia atsisakyti darbo ar negali pasinaudoti tinkamesnėmis darbo sąlygomis. Tai neleidžia joms visapusiškai realizuoti savo potencialo ir apsaugoti šeimą nuo skurdo. Tai glaudžiai susiję su demografinėmis problemomis, kadangi profesinio ir šeiminio gyvenimo suderinimo klausimai lemia gimstamumo mažėjimą”.

2.2. PALANKI ŠEIMAI LIETUVOS IR UŽSIENIO ĮSTATYMINĖ BAZĖ

2.2.1. Palanki šeimai Lietuvos įstatyminė bazė

Šeimos politikos kūrimas Lietuvoje prasidėjo šaliai atgavus nepriklausomybę. Reikėjo ne tik sukurti priemonių sistemą, bet ir suprasti šeimos politikos esmę, parengti konceptualiuosius pagrindus, strategiją, kur atsispindėtų konkretaus laikotarpio sąlygos ir problemos (Stankūnienė ir kt., 2003; Leliūgienė, 1997).

Šiuo metu, J. Judickienės ir kt. nuomone (2011), darbuotojų ir darbdavių teisinius santykius reglamentuoja Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas) bei specialieji teisės aktai, tačiau nė viename iš šių įstatymų nėra įtvirtintas tiesioginis šeimai palankios darbovietės kūrimo principas. Jie pastebėjo, jog Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintas draudimas diskriminuoti darbo teisinių santykių dalyvius dėl lyties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ar šeimyninės padėties veikiau laikytinas įstatymo leidėjo siekiu išvengti bet kokių diskriminacijos formų apskritai, o ne noru užtikrinti šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą.

Vienas iš svarbiausių dokumentų - tai 2004 m. Vyriausybės patvirtinta Nacionalinės demografinės (gyventojų) politikos strategija. Skyriuje „Šeimos gerovė“, remiantis demografinės ir šeimos gyvenimo analize, įvardinami iššūkiai šeimai Lietuvoje, apibrėžiami šeimos politikos modernizavimo tikslai ir plėtros kryptys. „Pagrindinis strateginis tikslas – skatinti savarankiškos ir

gyvybingos šeimos, pagrįstos narių tarpusavio globa ir atsakomybe, užtikrinančios kartų kaitą, įsigalėjimą ir kurti teisingas socialines, ekonomines sąlygas, stiprinančias šeimas ir užtikrinančias visavertį jų funkcionavimą“ (77 punktą, p. 25). Tarp svarbiausių uždavinių yra akcentuojamas lanksčių užimtumo formų plėtojimas, galimybių šeimos nariams derinti profesinę veiklą ir šeimos pareigas sudarymas; lygių vyrų ir moterų teisių, pareigų ir galimybių viešojo gyvenimo srityje ir šeimoje siekis; vaikų priežiūros ir ugdymo paslaugų gerinimas. Deja, priemonės Strategijos įgyvendinimui menkai atspindi strategijoje išryškintus siekius (Stankūnienė ir kt., 2005).

Pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymo „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimą Nr. A1-160“, pabrėžiama, kad lanksčias darbo organizavimo formas tikslinga taikyti atsižvelgiant į darbo pobūdį ir darbuotojo demografines ir socialines charakteristikas bei nurodomos **priežastys, sąlygojančios lanksčių darbo organizavimo formų taikymą darbuotojams:**

- **Šeimos pareigų vykdymas** (DK 146 str. 1 d. 3 p. ir DK 146 str. 1 d. 6 p.).
- **Sveikatos būklė.** Darbuotojo sveikatos būklė gali būti priežastimi, sąlygojančia jam lankstesnės darbo organizavimo formos taikymą (darbą ne visą darbo laiką, lankstesnį darbo ir poilsio paskirstymą, darbo pradžią ir pabaigą). Darbdavys su darbuotoju turėtų sutarti dėl konkretaus darbo atsižvelgiant į darbuotojo sveikatos būklę, kuri aprašyta sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje (DK 146 str. 1 d. 2 p.).
- **Nepalanki darbo aplinka.** Asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus leistinus ribinius dydžius (kiekius) ir kai techninėmis priemonėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, darbo laikas gali būti nustatytas atsižvelgiant į darbo aplinką, – bet ne ilgesnis kaip trisdešimt šešių valandų per savaitę (DK 145 str. 1 d. 2 p.). Darbo kodeksas taip pat numato galimybę nustatyti sutrumpintą darbo laiką asmenims, dirbantiems naktį (DK 145 str. 1 d. 3 p.).
- **Darbuotojo amžius.** Darbuotojo amžius yra susijęs su darbo įgūdžiais ir gebėjimais atlikti tam tikrą darbą. Asmenims iki 18 metų gali būti taikomas sutrumpintas darbo laikas (DK 145 str. 1 d. 1 p.). Priešpensinio amžiaus asmenims (likus 5 ar mažiau metų iki senatvės pensijos) bei pensinio amžiaus asmenims gali būti taikomas ne visas darbo laikas, t.y. – darbuotojo ir darbdavio susitarimu, mažinant jiems darbo krūvį (DK 146 str. 1 d. 1 p.).
- **Mokymasis ir studijos.** Kai kurios lanksčios darbo organizavimo formos (ne visas darbo laikas, darbas namuose, patarnavimo darbai, sezoniniai darbai) yra taikytinos darbuotojams,

stojantiems į aukštesniąsias ar aukštąsias mokyklas bei besimokantiems bendrojo lavinimo ar aukštesniosiose bei aukštosiose mokyklose.

Šeimai palankios politikos svarbą pabrėžia tarptautiniai dokumentai. 2000 m. aukščiausio lygio susitikime Lisabonoje Europos Sąjungai buvo iškeltas naujas strateginis tikslas – iki 2010 m. tapti konkurencingiausia pasaulyje žiniomis grįsta ekonomika, galinčia sustiprinti ekonominį augimą, užtikrinti daugiau ir geresnių darbo vietų bei didesnę socialinę sanglaudą. Šiame dokumente nurodoma, kad siekiant įgyvendinti aktyvią darbo rinkos politiką, daug dėmesio turi būti skiriama lyčių lygybei bei galimybių derinti šeimą ir darbą užtikrinimui (Jančaitytė, 2006).

Šeimos ir darbo santykių reguliavimui yra svarbios atostogos, kurių dėka darbuotojams yra lengviau derinti jiems svarbius šeimyninius klausimus su darbo sfera. Pagal LR Darbo kodekso 178 str.

išskiriamos tokios tikslinių atostogų rūšys:

- nėštumo ir gimdymo;
- tėvystės atostogos;
- atostogos vaikui prižiūrėti;
- mokymosi;
- kūrybinės;
- valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti;
- nemokamos.

Nėštumo ir gimdymo atostogos. 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 (DK 179 str. 1d.).

Tėvystės atostogos. Vyrams suteikiamos tėvystės atostogos – laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sukaks vienas mėnuo (DK 179¹ str. 1d.).

Vaiko priežiūros atostogos, iki jam sueis treji metai. Pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiesiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai. Atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis (DK 180 str. 1 d.). Šių atostogų laiką galima derinti su darbo laiku abiem šalims tinkamomis sąlygomis. Per šį atostogų laikotarpį paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama (DK 180 str. 2 d.).

Mokymosi atostogos. Darbuotojams suteikiamos mokymosi atostogos stojamiesiems egzaminams į aukštesniasias ir aukštąsias mokyklas pasirengti ir laikyti – po tris dienas kiekvienam egzaminui (DK 181 str. 1 d.). Darbuotojams, kurie mokosi bendrojo lavinimo mokyklose ar nustatyta tvarka įregistruotose aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose, pagal šių mokyklų pažymas suteikiamos mokymosi atostogos (DK 181 str.2 d.).

Kūrybinės atostogos. Kūrybinės atostogos suteikiamos disertacijai užbaigti, vadovėliams rašyti ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Kūrybinių atostogų trukmę, suteikimo ir apmokėjimo tvarką reglamentuoja įstatymai, darbo ir kolektyvinė sutartis (DK 182 str.). Sudarant darbo ar kolektyvinę sutartį galima sulygti dėl atostogų ir darbo laiko derinimo abiem šalims tinkamomis sąlygomis.

Nemokamos atostogos. Atsižvelgiant į darbuotojo šeimyninę padėtį ar įvykus svarbiems gyvenimo įvykiams, darbuotojams suteikiama teisė į nemokamas atostogas. Darbuotojo reikalavimu nemokamos atostogos suteikiamos (DK 184 str.).

Palankus šeimai darbo teisinių santykių reglamentavimas tiesiogiai susijęs su bendra valstybės šeimos koncepcija. Sukurti šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimui palankų teisinį reguliavimą bus neįmanoma, jei Darbo kodekse įtvirtintas subjektų ratas skirsis nuo to, ką valstybė ir visuomenė apskritai laikys šeima. (Judickienė ir kt., 2011).

Pasak Tamutienės ir kt. (2009), Socialinės politikos ir lygių galimybių srities ekspertai pripažįsta, kad LR Darbo kodeksas numato daug įvairių priemonių, galinčių palengvinti darbuotojų galimybes derinti darbą ir šeimą. Tačiau dėl žinių stokos ar baimės prarasti darbą, darbuotojai šiomis teisėmis neretai nepasinaudoja (p. 8).

2.2.2. Palanki šeimai užsienio įstatyminė bazė

Pasak S. Demetriades ir kt. (2006), pastaraisiais metais akcentuojamos Europos Sąjungos politikos schemos, išrastos, kad palaikytų lygias galimybes moterims ir vyrams bei naujoms darbo organizacijos formoms, suteiktų naują postūmį, susijusį su darbo ir šeimos gyvenimo suderinamumu. Tai reiškia, kad nuostatos įtrauktos į Europos Sąjungos užimtumo gaires, kurios koordinuoja valstybių narių nacionalinius veiksmų užimtumo planus, ir Europos direktyvas, yra perkeltos į nacionalines teisės sistemas. Šį pakeitimą palaikė dominuojančių vyriausybių ir socialinių partnerių požiūriai, ir tai buvo išsivystymo priežastis naujų priemonių, skatinančių suderinti darbo ir šeimos gyvenimo plėtrą. Todėl darbo rinkos politika ir šeimos politika yra glaudžiai susijusios tarpusavyje.

Europos Sąjungos Taryba (2008) Briuselyje pažymėjo, jog „Lankstumo ir užimtumo garantijos“, arba strategija, kuria siekiama užtikrinti didesnę abiejų darbo santykių šalių lankstumą ir saugumą, Europos užimtumo strategijoje ir Lisabonos strategijoje pripažintos vienu svarbiausių Europos darbo rinkų tikslų.

Europos Parlamentas ir Europos Sąjungos Taryba 2010 m. spalio 20 d. direktyvoje pabrėžė, kad moterų ir vyrų lygybė yra vienas iš pagrindinių Europos Sąjungos principų. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 ir 23 straipsniais draudžiama bet kokia diskriminacija dėl lyties ir reikalaujama visose srityse užtikrinti moterų ir vyrų lygybę *bei profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą*.

Europos Parlamentas ir Europos Sąjungos Taryba 2010 m. spalio 20 d. direktyvoje 13 punkte pažymėjo, jog *visi tėvai turi teisę prižiūrėti savo vaikus*. Šią mintį pratęsė 14 punkte, kuriame sakoma, kad *motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogos vienos kitas papildo ir jas derinant galima geriau suderinti profesinį ir šeimos gyvenimą*.

Europos Parlamento ir Europos Sąjungos Tarybos (2010) nuomone: „visuomenė turėtų pripažinti, kad prižiūrėti neįgalius vaikus ypač sunku dirbančioms motinoms. Kadangi dirbančios neįgalių vaikų motinos yra labiau pažeidžiamos, joms turėtų būti suteikiamos papildomos motinystės atostogos“ (C 70 E/164).

Pagal Europos Parlamento ir Europos Sąjungos Tarybos 2010 m. spalio 20 d. direktyvos 26 punktą: „Siekiant padėti darbuotojams derinti profesinę veiklą bei šeimos gyvenimą ir siekiant tikros vyrų ir moterų lygybės labai svarbu, kad vyrai turėtų teisę pasinaudoti mokamomis tėvystės atostogomis, kurios suteikiamos tuo pačiu pagrindu, kaip ir motinystės atostogos, išskyrus jų trukmę, siekiant palaipsniui sukurti reikiamas sąlygas. Ši teisė turėtų būti suteikiama ir nesusituokusioms poroms. Valstybės narės skatinamos išnagrinėti, ar pagal jų atitinkamas teisės sistemas dirbantiems vyrams gali būti suteikiama individuali ir neperleidžiama teisė pasinaudoti tėvystės atostogomis, išsaugant visas su darbu susijusias teises“ (C 70 E/165).

Europos Sąjungoje neseniai išpopuliarėjo *flexicurity* koncepcija, kuri, apimdama du elementus – lankstumą ir apsaugą – iš esmės reiškia lankstaus užimtumo ir saugumo idėją. Visgi Europos Sąjungos lygiu terminas *flexicurity* vartojamas daugiau kalbant apie darbo rinkos politiką nei apie darbo teisę (Sobczyk, 2011, p. 86).

2.3. Teoriniai palankios šeimai darbovietės aspektai

R. Jančaitytė (2006), naudodamasi (Hardy and Adnett, 2002, Stankūnienė ir kt., 2003; Hoyman ir Duer, 2004) suskirstė, šeimai palankios politikos priemonės, skirtas šeimas turintiems darbuotojams norintiems derinti darbą ir rūpinimąsi šeima į keletą grupių:

- **atostogos:** motinystės, tėvystės atostogos, tėvo atostogos, atostogos pagyvenusiems šeimos nariams prižiūrėti, atostogos netekties atveju, slaugymo atostogos, atostogos dėl šeiminių aplinkybių;
- **darbo tvarkos keitimas atsižvelgiant į šeimynines aplinkybes:** darbo pasidalijimas, darbas namuose, lankstus darbo laikas, sutrumpinta darbo savaitė, pasirinkimas dirbti pilną arba pusę darbo laiko ir galimybė tai keisti, nuotolinis darbas pasitelkiant telekomunikacijas;
- **praktinė pagalba prižiūrint vaikus ir pagyvenusius šeimos narius** (prieinamos vaikų priežiūros paslaugos (lopšeliai-darželiai); vaikų priežiūros centrai darbovietėse; pagyvenusių šeimos narių priežiūros paslaugos);
- **kitos paramos priemonės:** informacijos apie darbo ir šeimos sričių derinimą teikimas, apmokymai, kvalifikacijos kėlimas, parama pakartotinai įsitraukusiesiems į darbo rinką, netradicinės paramos priemonės – gimnastikos salės, streso valdymo programos ir pan.

Remiantis Lietuvos Respublikos Seimo nutarimu „dėl valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo“ 2 str. 2.4.3. dalimi, pastebėtina, kad silpnai išvystytos lanksčios užimtumo formos (darbas ne visą darbo dieną, lankstus darbo grafikas, darbas namuose ir kt.) ir nepakankamos vaikų priežiūros paslaugos riboja galimybes tėvams pasirinkti profesinio darbo ir vaikų ugdymo derinimo režimą, užtikrinti lyčių lygybę ir siekti demografinių rezultatų gerėjimo.

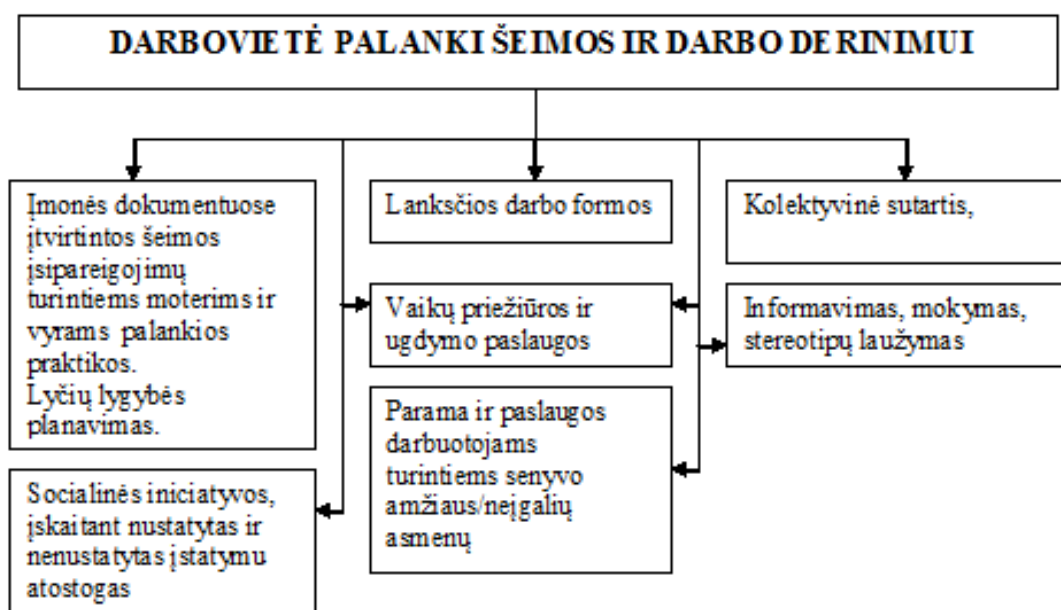
Vaikų darželiai-lopšeliai. Ši šeimos ir darbo derinimo priemonė yra viena svarbiausių. Tačiau labai svarbus su vaiko priežiūra siejamas aspektas yra prieinamumas, kaina, kokybė, darbo valandos ir vaiko amžiaus riba (Jančaitytė, 2006).

M. Herczog (2010) nuomone, tėvams turėtų būti suteikta galimybė lanksčiai rinktis, kada imti tėvystės atostogas ir kada jas derinti, kai įmanoma, su tinkamomis vaiko priežiūros galimybėmis. Ji pastebėjo, jog vis dėlto šiuo klausimu reikėtų atsižvelgti ir į nacionalinę politiką, prioritetus, įmonių poreikius, socialinį spaudimą ir vaikų poreikius, o prieš taikant konkrečias priemones, būtina gerai pagalvoti apie jų pasekmes.

R. Brazienė (2011) pastebėjo, kad Lietuvos darbo rinkos pagrindinis bruožas yra labai mažas lankstumas. Lietuvoje labiau būdingas tvirtumas, nei darbo laiko organizavimo lankstumas. Jos

nuomone, dėl kiekybinio lankstumo (darbo laiko), Lietuvos darbo rinka gali būti apibūdinama kaip stabili ir tradicinė. Be to, darbo laiko/trukmės klausimas buvo gana mažai ištirtas Lietuvoje (išskyrus tyrimus dėl darbo laiko, kuriuos atlieka Lietuvos statistikos departamentas). Skaitmeninis Lietuvos darbo rinkos lankstumas, tai yra, dėl darbo šeštadienį, sekmadienį, pamaininio, vakarinio, naktinio darbo – gerokai žemiau ES vidurkio.

Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenyse (EQUAL) nurodoma, kad darbovietė yra labai svarbi sudedamoji šeimos ir profesinio gyvenimo įsipareigojimų derinimo sistemos dalis. Siekiamybė yra šeimai palanki darbovietė, pasižyminti tam tikrais bruožais. Tai reiškia, kad darbovietė turi padėti savo darbuotojams derinti profesinius ir šeimos įsipareigojimus (žr. 5 pav).



Šaltinis: Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys. EB iniciatyvos EQUAL Teminis tinklas „Šeima ir darbas – suderinami“

5 pav. Darbovietė palanki šeimos ir darbo derinimui

Remiantis Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenimis (EQUAL) 5 pav., norint, kad darbovietėje būtų sudarytos sąlygos šeimos ir darbo derinimui, reikalingos tokios priemonės kaip: kokybiškos vaikų priežiūros ir ugdymo paslaugos; atitinkamos kolektyvinės sutartys, kurios užtikrintų lygias galimybes dalyvauti darbo rinkoje abiejų lyčių atstovams; lanksčios darbo formos (lankstus darbo grafikas, darbas namuose, galimybė dirbti dalį dienos ir pan.), kuriomis galėtų naudotis tiek vyrai, tiek moterys; galimybė naudotis nustatytomis ir nenustatytomis įstatymų atostogomis (motinystės/tėvystės, vaikų priežiūros ir pan.) bei sudarytos sąlygos kvalifikacijos kėlimui.

VšĮ „Socialinės gerovės projekcija“ užsakymu, advokatų kontora J. Judickienė, M. Greičius ir partneriai JUREX, 2011 m. pabaigoje atliko „Lietuvoje taikomų lankstaus darbo organizavimo formų teisinio reguliavimo įvertinimo studiją“, kurioje sugrupavo lankstaus darbo organizavimo modelius. 2012 m. jie buvo pristatyti kaip „Žinių ekonomikos forumo“ kartu su partneriais įgyvendinamo projekto „Darbdaviai už šeimai palankią darbovietę“ dalis.

Jų nuomone, įvairių valstybių teisinio reguliavimo išskiriamus ir egzistuojančius lankstaus darbo organizavimo modelius galima sugrupuoti **pagal darbo būdą, darbo valandas ir darbo vietą**.

Pagal darbo būdą išskirtinos tokios lankstaus darbo organizavimo formos:

Metinės darbo valandos (annual hours contracts) – darbuotojas dirba iš anksto numatytą valandų skaičių per metus, o darbo valandos paskirstomos darbuotojo ir darbdavio susitarimu arba prisitaikant prie kintančių poreikių.

Dalinis darbas (part-time work) – darbuotojas dirba sutartą darbo laiką, bet ne daugiau nei įprastos darbo valandos (40 valandų darbo savaitę).

Dalijimasis darbu (job sharing) – du darbuotojai, dirbantys vienoje darbo vietoje, savo susitarimu dalijasi standartinę 8 valandų darbo dieną, pasidalindami darbo užduotis, o tuo pačiu proporcingai paskirstomas ir darbo užmokestis.

Svyruojančios darbo valandos (straggered hours) – taikomos tiek standartinei 8 valandų darbo dienai, tiek ir darbui pamainomis. Modelio esmė – darbuotojai pradeda ir baigia darbą kiekvieną dieną skirtingu laiku, todėl šis modelis labiausiai tinkamas ir naudojamas įmonėse, kuriose reikia užtikrinti nepertraukiamą darbo palaikymą. Darbuotojams susitarus vieni jų įmonėje darbą gali pradėti itin anksti ryte, pvz.: 6 val. ryto, kiti 8 val. ryto, atitinkamai ilginant įmonės darbo dienos pabaigos laiką.

Lanksti darbo dienos pradžia ir pabaiga (flextime) – darbuotojas dirba standartinį darbo laiką (40 valandų darbo savaitę), tačiau turi galimybę pasirinkti darbo pradžios ir pabaigos laiką. Šio modelio esmė, kad darbuotojas individualiai sprendžia, kada jam pradėti ir baigti darbą, neatsižvelgdamas į kitų darbuotojų darbo režimą.

Suspausta darbo savaitė (compressed work week) – darbuotojas dirba standartinį darbo laiką (40 valandų darbo savaitę), tačiau mažiau nei 5 dienas per savaitę, t.y. dirbama 10-12 valandų per parą.

Laikinas darbas (temporary employment) – yra dirbama laikinai, kai įmonėje ar organizacijoje vykdoma nebūdinga veikla ar prireikus pakeisti laikinai neesančius darbuotojus.

Terminuotos darbo sutartys (fixed term contracts) – darbuotojas yra samdomas ilgam ar trumpam laikotarpiui pagal sutartį, kurioje aiškiai apibrėžta darbo trukmė.

Pagal darbo laiką skiriamos lankstaus darbo organizavimo formos:

Darbas savaitgaliais (weekend work) – darbuotojas dalį numatytų savaitinio darbo valandų gali išdirbti savaitgaliais.

Darbas pamainomis (shift work) – darbuotojai, priklausomai nuo organizacijos pobūdžio, dirba 6, 8 arba 12 valandų keisdami vienas kitą darbo vietoje.

Viršvalandžiai (overtime) – darbuotojas dirba papildomas valandas per dieną, savaitę ar metus, t.y. daugiau valandų negu numatyta darbo sutartyse.

Pagal darbo vietą skiriamos lankstaus darbo organizavimo formos:

Darbas namuose (home based work) – darbuotojas derina darbą namuose ir įmonėje, arba visą darbo laiką dirba namuose.

Teledarbas (tele-working) – darbuotojas dirba ne savo darbo vietoje, dažniausiai namuose, su darbdaviu bendraudamas telekomunikacinėmis priemonėmis.

Kiti lankstaus darbo organizavimo modeliai:

Darbo nuoma (work rent) – darbo organizavimo forma, kai darbuotojas, sudaręs darbo sutartį su personalo nuomos įmone, yra nuomojamas kitoms įmonėms.

Darbas pagal iškvietimą (on-call work) – būdinga darbovietėse, kuriose dažnai reikalinga nenumatyta reikalinga papildoma darbo jėga (Judeckienė ir kt., 2012, p. 65-67).

Svarbu paminėti, kad 2010 m. birželio 22 d. įsigaliojusiais Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – LR DK) pakeitimais reglamentuojama nauja darbo sutarties rūšis ir darbo organizavimo forma – **nuotolinis darbas** (LR DK 108 str.).

Didėjantis užimtumas ne visą darbo laiką daro darbo santykius lankstesnius, leidžia planuoti darbo jėgos paklausą atsižvelgiant į gamybinius reikalavimus. Taigi dirbantys ne visą darbo dieną ir laikinieji darbuotojai yra įmonei reikalinga lanksčioji darbo jėga. Besiplėčiantis darbo vietų skaičius taip pat rodo ilgalaikes demografinės tendencijas, ypač didėjantį dirbančiųjų moterų skaičių ir ilgesnę gyvenimo trukmę (Jarulaitis, 2008).

Kaip pastebi, den Dulk ir Peper (2009), darbo ir asmeninio gyvenimo nuostatai pradėti siekiant paremti darbuotojus derinant apmokamą darbą ir asmenį/šeimos gyvenimą. Jie gali įgauti įstatyminių sąlygų formas ir būti dalimi kolektyvinių sutarčių ar oficialios organizacijos politikos. Darbo ir asmeninio gyvenimo politikos pavyzdžiais yra: lankstus darbo organizavimas, pavyzdžiui, darbas ne visą darbo dieną ir darbas namuose; atostogų rengimas, pavyzdžiui, vaiko priežiūros ar tėvystės, ypatingos atostogos; slaugos priemonės, įskaitant finansinę paramą, siuntimo pas specialistą paslaugas ir vidaus ūkio reikalavimai; rėmimo politika, pavyzdžiui, mokymo ir konsultavimo programos.

Tamutienė ir kt. (2009), pastebi, kad didelės korporacijos pamažu pripažįsta, kad lankstus darbas apsimoka finansiškai ir morališkai, kadangi darbuotojai įtraukiami į darbo grafikų sudarymą tampa lojalesni ir atsakingesni. „Darbdaviai pripažįsta, kad: išlaidos sumažėja, nes neprarandami darbuotojai, sutaupoma, nes nereikia samdyti naujų ir jų apmokyti; lankstaus darbo modeliai palengvina darbuotojų verbavimą ir išlaikymą; darbuotojai dirbantys pagal lanksčią darbo formą pasižymi sugebėjimu greitai keistis ir prisitaikyti net ir keičiantis ekonominiam kontekstui” (Tamutienė ir kt., 2009, p. 4).

Dėl reikiamo lankstumo konkurencingoje aplinkoje daugelis organizacijų pradėjo taikyti kitokio tipo psichologines sutartis, kurios apima mažesnius abiejų pusių įsipareigojimus. Dabar iš darbuotojų reikalaujama lankstumo atlikti darbo užduotims ir suinteresuotumo plėtoti naujiems įgūdžiams, reikalingiems darbui atlikti. Šis pasikeitimas daro didelę įtaką darbuotojų karjerai (Petkevičiūtė, 2006, p. 13).

Lankstumas siejamas su geresnio darbo siekimu, galimybėmis užimti aukštesnes pareigas ir geriausiai pritaikyti savo sugebėjimus. Lankstumo garantijos susijusios ir su lanksčiu darbo organizavimu, kai gebama greitai ir veiksmingai prisitaikyti prie naujų gamybos poreikių ir įgyti naujų įgūdžių; jos taip pat siejamos su lengvesniu profesinių ir šeimos įsipareigojimų derinimu.

Tarptautinė ekonominė ir su ja susijusi darbo rinkos konkurencija Europos valstybes skatina diskutuoti apie darbo teisės plėtros kryptis, ypač apie naujas, netipines lankstaus užimtumo formas. Šioje srityje pastebima darbo teisės dinamika, kurią iš esmės lemia trys priežasčių grupės: istorinės aplinkybės, socialinės ir politinės aplinkybės bei ekonominės ir su civilizacija susijusios aplinkybės (Sobczyk, 2011, p. 85).

Amy E. Davis ir Arne L. Kalleberg (2006) susitelkė ties keturiais palankiais šeimai pašalpos tipais: lankstaus planavimo, mokamų ir nemokamų vaiko priežiūros atostogų, ir priklausančios rūpinimosi pašalpos. Lankstus planavimas leidžia darbuotojams turėti kažkokią kontrolę, kai jie dirba, priešingai nustatytiems jų darbdavių sąrašams. Jos pastebi, kad mokamos atostogos suteikia darbuotojams užmokestį tuo metu, kai jie nedirba, besirūpina naujagimiu, tuo tarpu neapmokamos atostogos įgalina darbuotojus nebūti darbe, rūpintis naujagimiu be darbo užmokesčio, bet būti užtikrintiems dėl savo darbo vietos. Lankstus planavimas ir naudojimasis atostogų pašalpa, leidžia darbuotojams reaguoti į jų šeimos poreikius, be jokių nuobaudų darbe. Priklausanti rūpinimosi pašalpa padeda šeimoms rūpintis vaikais ar vyresniais giminaičiais, tokiu būdu suteikiant galimybę darbuotojams geriau susikonsultuoti ties jų darbu.

D. Genio ir M. Baltrušaičio (2009), teigimu, galima sakyti, jog lankstaus darbo organizavimas tampa sąlyga, leidžiančia išlaikyti darbuotojus, turinčius reikalingus darbinius įgūdžius. Priklausomai

nuo darbo pobūdžio, lankstus darbas gali padėti darbdaviui išspręsti darbo vietos problemas. Manoma, kad lanksčiai dirbantis darbuotojas yra produktyvesnis, tad lanksčios darbo organizavimo formos yra naudingos ir ekonominiu aspektu.

Anot, S. Žičkienės ir A. Kovierienės (2008), lankstus darbo organizavimas yra labiau paplitęs tarp dirbančiųjų privačiame sektoriuje nei tarp dirbančiųjų viešajame. Tai atspindi, kad vietinės valdžios organai teikia paslaugas, kurių teikimo laikas yra griežtai reglamentuotas.

K. Sahibzada ir kt. (2005) pastebi, kad suvokimas palankios darbo-šeimos kultūros sumažins santykį tarp tinkamos darbovietės prieinamumo ir pasitenkinimo darbu (santykis su palankiomis sąlygomis darbo-šeimos kultūros bus stipresnis palyginti su tuo, kai darbo-šeimos kultūra bus nepalanki). Kitas kintamasis, veikintis šį santykį yra darbuotojo šeimos pareigų lygmuo. Čia jau sutelkiamas dėmesys ties vaidmens derinimo tipais, kadangi darbuotojai yra užsiėmę, svarbu kaip šių vaidmenų derinimas paveikia darbo ir šeimos rezultatus.

R. Brazienė (2011) pastebėjo, jog situacija Lietuvos darbo rinkoje dėl lankstumo yra labai panaši į kitas pokomunistines pereinamąsias šalis. Jos teigimu Lietuvos darbo rinka patyrė darbo liberalizaciją, bet ji yra vis dar ganėtinai vangė. Tai gali paaiškinti keletas faktorių: *stiprus nacionalinis reguliavimas, stiprūs reikalavimai socialinei apsaugai tarnautojų darbo rinkoje, trūkumas lankstesnių darbinių ryšių, ir lankstesnių darbo formų įvairovės trūkumas.*



Apibendrinant galima pritarti V. Stankūnienės ir kt. (2001) nuomonei, kad paramos šeimai politika dabartiniu metu dažnai suprantama kaip vyriausybinių ir nevyriausybinių institucijų veiksmai, kurių tikslas yra kurti sąlygas normaliam šeimų funkcionavimui; remti šeimas, siekiant padėti joms realizuoti savo funkcijas; skatinti šeimas ir jų narius atlikti savo funkcijas; išreikšti prioritetinį šeimos modelį.

Darbuotojams, derinantiems darbą ir asmeninį gyvenimą paprastai reikia "paketo", arba galimybių derinio, priklausomai nuo jų gyvenimo etapo. Tiems, kurie su mažais vaikais, vaikų priežiūros parama yra tokia pat svarbi kaip galimybė imti vaiko priežiūros atostogas, ir turėti lankstų darbo grafiką. Tiems, kurie turi priežiūros įsipareigojimų, pvz.: rūpintis rimtai sergančiais giminaičiais, priežiūros atostogos ir/arba galimybė laikinai sumažinti darbo valandas, gali būti labai svarbūs (den Dulk, 2001).

LR Darbo kodekse išskiriamos tokios tikslinių atostogų rūšys: nėštumo ir gimdymo, tėvystės atostogos, atostogos vaikui prižiūrėti, mokymosi, kūrybinės, valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti, nemokamos. Susiklosčius atitinkamai situacijai darbuotojai gali jomis pasinaudoti.

Darbuotojams taip pat galima pasinaudoti ir tokiomis lankstaus darbo formomis: darbo pasidalijimas, darbas namuose, lankstus darbo laikas, sutrumpinta darbo savaitė, darbas ne pilną darbo dieną ir kt..

Socialinės paramos koncepcijoje (1994), nurodomi trys paramos šeimai teikimo būdai: socialinės paslaugos ir socialinė globa; pašalpos ir piniginės išmokos; šalpa daiktais.

Taigi šeimos ir darbo sričių derinimui yra suteikiamos tiek teorinės, tiek teisinės galimybės, kuriomis gali pasinaudoti kiekvienas dirbantis asmuo. Tačiau J. Judickienės ir kt. nuomone (2012), šiandieninis teisinis reglamentavimas tiesiogiai neskatina lankstesnių darbo santykių tarp darbdavio ir darbuotojo kūrimo. Jų teigimu, taip nutinka todėl, kad susiduriama su itin daug nepatogumų (sudėtinga darbo laiko apskaita ir pan.). Norint pasiekti šeimos ir darbo suderinamumo rezultatų, reikalingas darbdavių geranoriškumas ir darbuotojų iniciatyva. Todėl darbdaviai, siekdami sukurti savo darbuotojams palankią darbo aplinką, vienaip ar kitaip patiria papildomas išlaidas.

3. ŠEIMOS IR KARJEROS VAIDMENŲ DERINIMO MODELIAI, JŲ PRIVALUMAI BEI TRŪKUMAI

Sujungiant du žodžius „karjera“ ir „šeima“ į vieną, apie 20-ojo amžiaus paskutiniojo ketvirčio laikotarpyje, atsirado išsamesnis darbuotojo vaizdas. Darbuotojai dabar nėra nei atskirai nuo šeimos darbe, nei atskirai nuo darbo, kai su šeima. Dviejų žodžių susijungimas atspindi socialinį pripažinimą, kad darbo ir šeimos pasauliai dubliuojasi, darydami vienas kitam įtaką, ir politika, kuri veikia vieną, turi įtakos ir kitam (Leotta J.).

Tačiau Lietuvoje padėtis šioje srityje keičiasi lėtai ir fragmentiškai – iš esmės nėra atlikta vertinimo *flexicurity* požiūriu, socialiniai partneriai šia tema nediskutuoja, ekonominės ir socialinės politikos priemonės *flexicurity* principo įgyvendinimo aspektu kol kas – tik fragmentiškos (Gruževskis ir kt., 2011).

Darbas ir šeima yra dvi atskiros sritys, kurias būtina tarpusavyje derinti, siekiant išvengti konfliktų ir įtampos. R. C. Barnett (1999) teigimu, išlikę pirmieji trys (žr. 2 lent.) darbo ir šeimos derinimo modeliai atspindi pasenusias ir netikslias nuostatas apie moteris ir vyrus bei sudėtingą darbo ir gyvenimo reikalų realybę. Todėl pasiūlė naują modelį – darbo ir gyvenimo sistemų modelį, kuris atspindėtų šiandieninės darbo jėgos realybę (darbuotojų patirtį, sujungtą darbą, šeimą, ir bendruomenę, atsižvelgiant į tokius anksčiau ignoruotus faktorius kaip teigiami darbo gyvenimo integracijos aspektai, šeimos, gyvenimo ir darbo aplinkos kokybė). Ji tikisi, kad šis naujas modelis sukurs novatoriškus korporacinius atsakymus, kurie labiau tikėtina patenkins dvidešimt pirmo amžiaus darbo jėgos norus.

2 lentelė. Darbo ir šeimos sričių derinimo modeliai.

	Atskirų sričių modelis (angl. separate-spheres model).	Iš dalies sutampančių sričių modelis (angl. overlapping-spheres model)	Darbo ir gyvenimo integracijos modelis (angl. work-life integration model)	Darbo ir gyvenimo sistemų modelis (angl. work-life systems framework)
Darbas ir šeima	Dvi atskiros sritys su aiškiais ribomis. Kiekviena sritis turi savo reikalavimus.	Dvi sritys, kurios tarpusavyje susisijasi. Kas vyksta vienoje srityje, daro įtaką tam, kas vyksta kitoje.	Šeimoje, kurioje dirba abu partneriai, šeimos poreikiai turi būti derinami su abiejų darbuotojų poreikiais ir reikalavimais.	Sąveikaujantis vienetas yra ne individualus darbuotojas, bet darbuotojo darbo ir gyvenimo sistema.
Priešprieša	Kyla neišvengiama darbo ir šeimos reikalavimų kova. Gebėjimas susidoroti su tais reikalavimais yra moterų reikalas.	Nėra vidinio dviejų sričių reikalavimų konflikto.	Politika turi orientuotis į visų darbuotojų poreikius, kad padėtų integruoti darbo ir gyvenimo sritis.	
Poveikis	Nesugebėjimas šeimos reikalų palikti už darbovietės ribų reiškia netinkamas ribas ir prioritetus.	Funkcionavimas vienu metu dviejose srityse nulemia teigiamus rezultatus. Ir vyrai, ir moterys turi integruoti darbo ir gyvenimo aspektus.	Geras darbas duoda naudos ir tarnautojui, ir jo sutuoktiniui.	Kuo geresni kieno nors santykiai už darbo ribų, tuo geresnė sveikata ir sugebėjimas greitai atgauti fizines jėgas. Individo problemos daro poveikį kitiems sistemai priklausantiems individams.

Šaltinis: sudaryta autorės pagal Barnett R. C. (1999).

Modelių privalumai ir trūkumai. Darbo autorė remdamasi R. C. Barnett (1999) nurodytais modeliais ir juos apžvelgusi, pastebėjo kai kuriuos jų privalumus ir trūkumus, kuriuos toliau aptarsime.

Atskirų sričių modelis (angl. separate-spheres model). Šio modelio **privalumas**, kad darbuotojai atsiribodami nuo šeimos labiau įsipareigoja darbui ir dirba žymiai produktyviau. Tačiau

pagrindinis **trūkumas** yra, kad šis modelis pažymi lyčių nelygybę, kadangi neužtikrina moterims galimybių įsitraukti į darbo rinką. Jos privalo rinktis arba puoselėti šeimos vertybes, arba dirbti. Dar vienas trūkumas – susitelkimas ties darbu eikvoja tarnautojų energijos atsargas ir jie neskiria laiko savo šeimoms.

Iš dalies sutampančių sričių modelis (angl. overlapping-spheres model). **Privalumai:** sieja darbo ir šeimos tarpusavio priklausomybę, tad darbuotojai neatsiriboja nuo savo šeimos; leidžia moterims dalyvauti darbo rinkoje; darbdavys turi atsižvelgti į savo darbuotojų gyvenimo aspektus ir pasirūpinti savo darbuotojais; darbuotojai, kurie pretenduoja į galimybę naudotis palankios šeimai politikos priemonėmis yra linkę jomis pasinaudoti. **Trūkumai:** viskas priklauso nuo darbdavio požiūrio, deja, daug darbdavių nesiūlo darbuotojams šiomis priemonėmis, pabrėždami atotrūkį tarp retorikos ir politikos (mažina darbo valandas ar net atleidžia iš darbo).

Darbo ir gyvenimo integracijos modelis (angl. work-life integration model). **Privalumai:** apsvarstomas abiejų partnerių noras dalyvauti darbo rinkoje; vyrai ir moterys gali pilnai vykdyti šeimos ir darbo vaidmenis (tiek vyrai, tiek moterys gali sėkmingai klestėti užimdami skirtingus vaidmenis – vyrai ne ką prasčiau nei moterys gali pasirūpinti vaikais); kiekvienas gauna pasitenkinimą dėl užimamų pareigų ir vaidmenų derinimo kokybės; šis modelis leidžia pritraukti ir išsaugoti išsiskiriančius (kvalifikuotus) darbuotojus bei optimizuoti jų produktyvumą. **Trūkumai:** blogas darbas susilpnina funkcionavimą ne tik vienam, bet abiem dirbantiems partneriams; kiekvienos susituokusios dirbančios poros šeimos ir kiekvieno partnerio asmeniniai reikalavimai turi būti suderinami su abiejų darboviečių reikalavimais.

Darbo ir gyvenimo sistemų modelis (angl. work-life systems framework). **Privalumai:** įmonės turi galimybę pristatyti naujas politikos kryptis (pvz.: alternatyvias karjeros galimybes ir peržiūrėti skatinimo kriterijus); darbuotojai gali susitvarkyti savo darbo grafiką, kad patenkintų besikeičiančius darbo ir asmeninio gyvenimo pokyčius be baimės sulaukti represinių veiksmų. **Trūkumas** – auga atotrūkis tarp darbo jėgos poreikio ir aplinkybių darbo vietoje.

R. Jančaitytė (2006) *atskirų sričių modelyje* pastebėjo, kad moterų galimybė derinti šeimą ir darbą įvardijama kaip konfliktas ir įtampa. *Dirbanti, ištekėjusi ir vaikus auginanti moteris laikoma mažiau pajėgia atgauti fizines ir emocines jėgas nei vyrai, todėl patiria didesnę riziką susirgti streso sukeliomomis ligomis, pavyzdžiui, depresija, nerimu. Šis požiūris supriešina moters asmeninį pasirinkimą su vyro ir vaikų gerove. Moteris turi apsispręsti, ar siekti karjeros ir taip nuskriausti šeimą, ar pasirinkti šeimą ir atsisakyti karjeros. Tai sukelia vaidmenų konfliktą, kuris suvokiamas kaip moters pasirinkimo problema, o ne tam tikro mąstymo apie moterį padarinys.*

Iš dalies sutampančių sričių modelyje pabrėžiamas darbo ir gyvenimo sričių ryšys. Dėmesys sutelkiamas ne į konfliktą ir problemas, o į veiklos abiejose srityse teigiamus rezultatus. Dviejų sričių ribos mažiau aiškios.

Darbo ir gyvenimo integracijos modelyje pabrėžiama, kad kiekvienas darbdavys laimi, jei užtikrina veiksmingas darbo ir gyvenimo sričių derinimo priemones, kurios remia dviejų darbo užmokesčių šeimas. Tikslas – pakelti darbuotojų produktyvumą, padedant vyrams ir moterims integruoti darbą ir nedarbą.

Darbo ir gyvenimo sistemų modelyje pabrėžiama darbuotojų patirtis, įgyta kuriant naują gyvenimo stilių. Čia integruojamas darbas, šeima ir bendruomenė, atsižvelgiama į tokius anksčiau ignoruotus dalykus, kaip pozityvūs darbo ir gyvenimo integracijos aspektai, šeimos gyvenimo kokybė, darbo pobūdis. Šiame modelyje pabrėžiama, kad nėra nei atskirų, nei susisiejančių sričių, tačiau yra darbuotojas, turintis savo poreikius ir sąveikaujantis su kitomis sistemos dalimis (Jančaitytė R., 2006, p. 32).

Darbo ir gyvenimo sistemų modelis, pasiūlytas R. C. Barnett (1999), keičia pasenusias mintis apie lyčių vaidmenis, naujomis idėjomis, kurios padidins moterų ir vyrų gebėjimą sėkmingai sujungti įvairius jų sudėtingų gyvenimų aspektus. Be to, šio modelio priėmimas drąsina organizacijas sukurti novatoriškas darbovietės praktikas ir programas, kurios tuo pačiu metu išaugins darbuotojus ir pagerins korporacinį funkcionavimą. Dėl to, šis naujas modelis padės sumažinti atotrūkį tarp retorikos ir praktikos, su naudingais rezultatais visiems.

R. Jančaitytė (2006), remdamasi R. C. Barnet (1999) pasiūlytais darbo ir šeimos sričių derinimo modeliais teigia, kad Lietuvoje darbas ir šeima laikomos atskiromis sritimis, nulemiančiomis vaidmenų konfliktą. Būtent dėl to, kad karjeros ir rūpinimosi šeima problemos vis dar paliekamos moters atsakomybei ir pasirinkimui. Ji pastebi, jog Lietuvoje sudarytos gana geros motinystės bei motinystės (tėvystės) atostogų sąlygos, tačiau kitos šeimai palankios politikos priemonės (darbo tvarkos keitimas atsižvelgiant į šeimos aplinkybes; vaikų priežiūros centrai darbovietėse; pagyvenusių šeimos narių priežiūros paslaugos ir pan.) yra mažai išplėtos. Nors kai kurie darbdaviai būtų linkę prisidėti prie pagalbos darbuotojams, norintiems suderinti šeimos ir profesines pareigas, daugelis darbdavių vis dar laikosi patriarchalinės nuostatos ir šeimą tradiciškai sieja su moters pareigomis bei atsakomybe, mano, kad šeima moteriai – kliūtis siekti profesinės karjeros. Jos manymu, toks požiūris gali reikšti, kad šeimai palankios politikos priemonės įgyvendinti darbo vietoje nebus lengva, nes šeimos poreikiai mažiau vertingi nei pats darbas, orientuotas į rezultatą, produkciją ir vartotojiškumą.

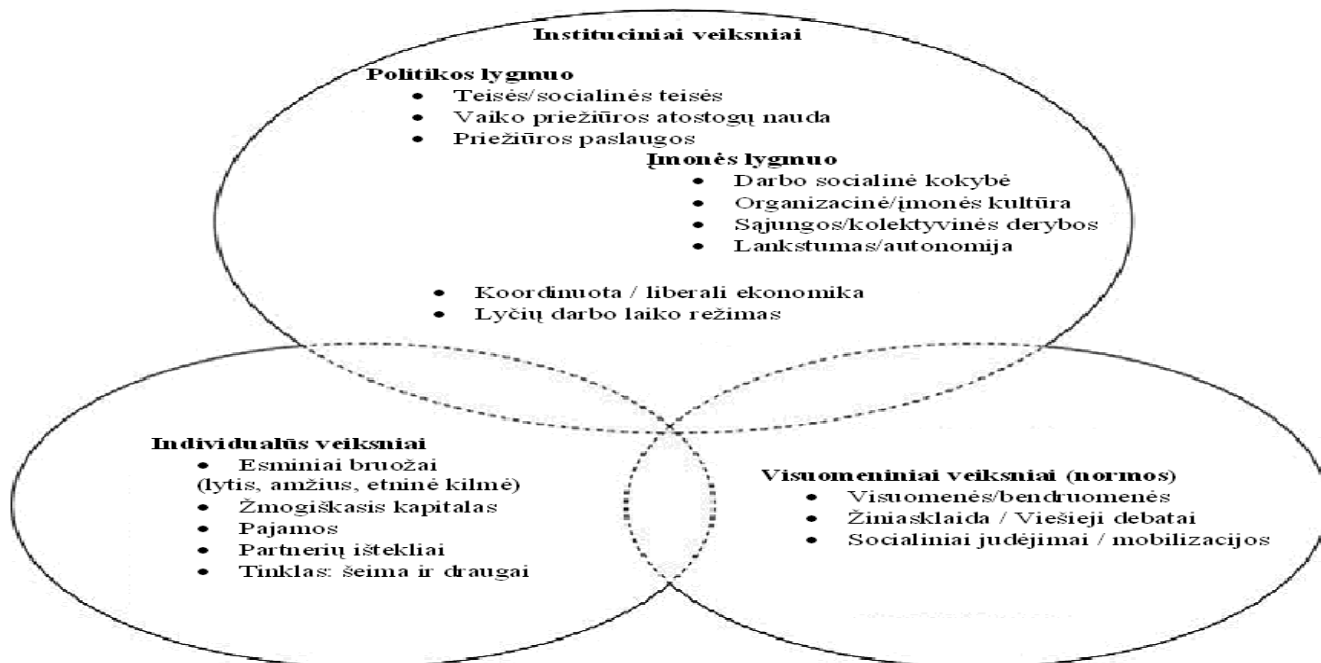
Dauguma dirbančiųjų gyvena šeimose, ir jiems neišvengiamai tenka derinti darbo ir šeimos pareigas. Purvaneckienės G. požiūriu, nors šeimose gyvena ir vyrai, ir moterys, darbdaviai dažniausiai

šeimos pareigas priskiria moterims, o į vyrus žiūri taip, lyg jie būtų viengungiai. Tokios nuostatos susiklosčiusios nuo labai senų laikų. Visuomenės požiūris kinta, tačiau labai lėtai. Žymiai lėčiau, nei ekonomika ar gyvenimo sąlygos. Todėl ir politika, o šiuo konkrečiu atveju – šeimos politika, besiremianti žmonių (politikų bei rinkėjų) pažiūromis, gali tapti visuomenės vystymosi stabdžiu.

Tamutienės ir kt. (2009) nuomone, lankstaus darbo modeliai turi įtakos ne tik užimtumui bei darbo kokybei, bet ir asmeninio gyvenimo kokybei. Ypač, jei šie modeliai yra kokybiškų derybų rezultatas ir buvo imtasi visų priemonių, kad jie taptų socialiai priimtini, tokiu atveju tai gali būti naudinga visoms šalims – darbdaviams, darbuotojams bei jų šeimoms.

Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra – integruotas požiūris siekiant kartu didinti lankstumą ir užimtumą darbo rinkoje. Tai būdas sėkmingai valdyti pokyčius ir pažangą užimtumo ir gerovės reformos srityje, įgyvendinant Lisabonos strategiją ir siekiant reaguoti į su globalizacija, technologinėmis inovacijomis ir senėjančia visuomene susijusias problemas (Europos Sąjungos Taryba, 2007).

Praktinis lankstaus darbo organizavimo formų taikymas priklauso nuo darbo pobūdžio, konkrečios profesijos, todėl dažniausiai yra nulemtas pramonės poreikių, o ne darbuotojų norų. Kita vertus, galimybė dirbti pagal lanksčius darbo modelius konkretų darbą priklauso ir nuo asmeninių įgūdžių, išsilavinimo, patirties (Torpey, 2007).



Šaltinis: sudaryta autorės remiantis Hobson B., 2011

6 pav. Gebėjimų komplektas darbo-gyvenimo balansui, pritaikytas Europos kontekstui

I. Laurijssen ir I. Glorieux (2011), pastebėjo, jog yra keletas požymių, kad darbo charakteristika svarbi siekiant apmokamo darbo ir šeimyninio gyvenimo suderinimo. Kaip teigia žmonės,

pasišalinimas nuo darbo į šeimos gyvenimą yra pagrindinė darbo ir šeimos konflikto forma (Van der Lippe, Jager ir Kops, 2006). Tyrinėjimai taip pat rodo, kad darbo-šeimos spaudimo patirčiai įtaką daro daugiau darbo negu namų situacija (Byron, 2005; Gallie ir Russell, 2009). Darbo-šeimos konflikto patyrimas taip pat paveikia pasitenkinimą darbu ir gyvenimu, poveikis darbo-šeimos gyvenime, atrodo svarbesnis negu poveikis šeimoje ar darbovietėje (Kossek ir Ozeki, 1998).

Amy E. Davis ir Arne L. Kalleberg (2006) klasifikavo egzistuojančius palankių šeimai praktikų aiškinimus organizacijose į tris pagrindines kategorijas: pirmi du aiškina palankių šeimai pašalpų nuostatas, kaip atsaką ekonominėms problemoms, tuo tarpu trečia kategorija susitelkia ties organizacinėmis reakcijomis nustatytam spaudimui.

Pirma kategorija – valdymo struktūra ir praktika organizacijoje, gali padaryti apyvertą ar pakenkti organizacijoms, jos turi būti sujungtos su palankių šeimai darbo praktikų naudojimu, kad padidintų ištikimybę, pasitenkinimą, ir produktyvumą tarp darbuotojų.

Antra kategorija – pasitikėjimas darbuotojais, kurie labiau tikėtina turės aukštą apyvertą atsižvelgiant į darbo rinką ir kitas sąlygas už darbo organizacijos ribų, jis turi būti sujungtas su naudojimu palankiomis šeimai darbo praktikomis, tikintis sumažinti šių darbuotojų apyvertą.

Trečia kategorija – savybės, kurios daro organizacijas labiau imlias išoriniam nustatytam spaudimui (ar jis yra priverstinis, mėgdžiojamas, ar normatyvinis izomorfinis spaudimas) turi būti siejamos su palankiomis šeimai darbo praktikomis, kadangi organizacijos siekia didesnio teisėtumo nuo išorinių subjektų.

Kaip teigiama, antrajame Europos gyvenimo kokybės tyrime – „Šeimyninis gyvenimas ir darbas“ (Second European Quality of Life Survey – Family life and work) (2010), apskritai europiečiai yra labiau nepatenkinti tuo, kiek laiko jie praleidžia su savo šeima, nei laiku praleistu darbe. Šeimos gyvenimas yra labiau pritaikytas prie darbo reikalavimų nei darbas suderintas su šeiminiu gyvenimu. Esminiai skirtumai tarp šalių egzistuoja išreiškiant nepasitenkinimo darbu ir šeimos pusiausvyra priešais. Skandinavijos šalių, taip pat Beniliukso šalių ir Prancūzijos nesugebėjimas pasiekti tinkamą darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą yra dėl laiko stokos. Vidurio ir Rytų Europos šalyse ir šalyse kandidatėse, darbo ir šeimos balansą pirmiausia neigiamai veikia nuovargis dėl prastų darbo sąlygų ir dėl ilgų darbo valandų. Atrodo, darbo ir šeimos suderinamumas yra paprastesnis vokiškai kalbančiose ir anglosaksų šalyse: tai gali būti paaiškinama mažesniu proporcingumu dvejopas pajamas gaunančių porų ir dirbančių vienišų motinų šiose šalyse (p. 2).

Sąsają tarp buitinio gyvenimo tvarkos, darbo krūvio bei darbo ir šeimos pusiausvyros rodikliai pagal įvairias suderinimo sąlygas, apibrėžti pagal šalių grupes, apibendrinant pasitenkinimo gyvenimu regresiją. Šis klausimas nėra dažnai tiriamas. Viena iš kelių tyrimų,

kuriame jis buvo ištirtas, buvo pareikšta, kad „nors šeimyninių įsipareigojimų turintys asmenys, ir ypač su mažais vaikais, susiduria su didžiausiais sunkumais derinant darbą ir šeimos gyvenimą, šie sunkumai neturi linijinių priežasčių su pasitenkinimo savo šeimos gyvenimu skirtumu“ (Saraceno et al., 2005, p. 43).

Darbo ir šeimos pusiausvyra yra daugiamatis reiškinys (Greenhaus, Beutell, 1985). Du darbo ir gyvenimo konflikto ar pusiausvyros matmenys yra įvertinti: laiku ir įtampa. Pirma, gebėjimas suderinti darbą ir šeimos gyvenimą paveikė turimą laiką. Kadangi laikas yra ribotas, kad atliktų visas užduotis, dirbantys žmonės turi surasti pusiausvyrą tarp dviejų reiklių sferų: tarp darbo ir šeimos gyvenimo, ar apskritai, tarp darbo ir privataus gyvenimo. Darbo ir šeimos pusiausvyra priklauso nuo laiko, skirto kiekvienai sferai. Yra laiko pusiausvyra, jei asmenys mano, kad jie paskirsto teisingai laiką darbe ir laiką su šeima ar su kitais socialiniais įsipareigojimais. Antra, laiku pagrįstas konfliktas įvyksta, kai laikas, kurio pareikalauja šeima, konkuruoja su darbo veikla. Įtampa pagrįstas konfliktas įvyksta, kai įtampa ar nuovargis nuo vienos srities išsilieja į kitą, kurdamas dubliavimąsi tarp šeimos ir profesinių sferų. Įtampa vienoje sferoje keičia kiekį energijos, reikalingos įvykdyti vaidmenį kitoje sferoje.

Facchinetti M. Ir Origo F. apžvelgė, ekspertų grupės lankstumo ir užimtumo garantijas, įsteigtas Europos Komisijos 2006 metais, siekiant parengti gaires valstybėms narėms. Ši grupė neseniai paskelbė savo ataskaitą, siekiant sutarimo apibrėžtumo, darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros, kuris apima keturis komponentus:

- Lanksčias ir saugias sutartiniai susitarimai ir darbo organizacijos, tiek iš darbdavio ir darbuotojo perspektyvos, taikant modernius darbo teisės įstatymus ir šiuolaikinis darbo organizavimas;
- Aktyvi darbo rinkos politika (ADRP), kuri padeda žmonėms susidoroti su greitais pasikeitimais, nedarbo laikotarpiais ir naujomis darbo vietomis;
- Patikimos, lanksčios visą gyvenimo trunkančio mokymosi sistemos gyvenimą) užtikrinti, kad gebėjimas prisitaikyti ir įsidarbinimo visiems darbuotojams;
- Šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos, galinčios suteikti pakankamą finansinę paramą ir palengvinančios judumą darbo rinkoje.

Darbo ir šeimos sričių derinimo problema dažniau pabrėžiama kaip moterų problema, nes joms tenka didžiausia šeimos priežiūros našta. Dar ir dabar moterys, ypač auginančios vaikus, priverstos patirti stresą, nes stengiasi suderinti pareigas šeimai ir darbui. Vis dar manoma, kad vaiko ir motinos ryšys yra ypatingas ir unikalus, o „vyrai nesutverti tvarkytis namuose ir prižiūrėti vaikus“. Tai

funkcionalistinis požiūris, teigiantis, kad svarbiausias moterų vaidmuo – žmonos ir motinos, o vyro – šeimos maitintojo (Ritzer, 1996).

R. Jančaitytė, A. Kolbergytė ir B. Kairienė (2009), apžvelgė Kohler, Billari, Ortega (2005), Sleetos (2003), McDonald (2000) veikalus bei pažymėjo, jog šiuolaikiniame, greitai besikeičiančiame pasaulyje daugeliui žmonių svarbu suspėti ne tik sukurti šeimą, bei ją išlaikyti, bet ir sėkmingai užsiimti profesine veikla. Modernėjant visuomenei keičiasi tradiciniai šeimos vaidmenys, moterys aktyviai siekia karjeros. Vienas iš sprendimo būdų, formuojant adekvačią pokyčiams šeimos politiką, – darbo ir šeimos derinimo problemų sprendimas, užtikrinant lyčių lygias galimybes tiek viešajame, tiek ir privačiame sektoriuose.

Darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimas gali padėti sukurti lanksčią ekonomiką ir tuo pačiu gerinti moterų bei vyrų ekonominę nepriklausomybę bei gyvenimo kokybę. Todėl tiek moterys, tiek vyrai gali lengviau patekti ir išlikti darbo rinkoje. Taip visapusiškai išnaudojamas darbo jėgos potencialas, didinamas šalių konkurencingumas, tačiau tokia politika turi būti vienodai taikoma ir moterims, ir vyrams. Lanksti darbo sistema skatina produktyvumą, geriau atitinka darbuotojų lūkesčius ir stiprina darbdavio reputaciją (EQUAL).

Daugeliui darbuotojų visos organizacijos kultūrą įkūnija jų tiesioginio viršininko požiūris bei elgesys. Tai, ar žmogus jausis galintis aptarti jam rūpimus dalykus ne darbo metu, reikalauti kitokių darbo sąlygų, ir tikės, jog organizacija nuoširdžiai stengiasi atrasti balansą tarp verslo ir darbuotojų poreikių, daugeliu atvejų priklausys nuo atskirų vadovų gebėjimo sukurti atvirą bendravimo erdvę, pagarbą bei pasitikėjimą. Darbuotojai turėtų jausti, jog gali kreiptis į savo vadovą ne tik darbo, bet ir asmeniniais reikalais, bei prašyti subalansuoti darbo – šeimyninius poreikius, jei tokių iškyla. Komunikacinius ryšius ypač svarbu kurti kuomet darbuotojai dirba lanksčiais arba darbu namuose pagrįstais kontraktais, nes tokiais atvejais jie gali jaustis atskirti nuo organizacijos. Darbuotojai turėtų suprasti, jog stengiantis subalansuoti darbo/šeimyninius reikalus, nėra modelio, kuris visiškai patenkintų abi puses. Kiekvienas darbuotojas yra unikalus ir turi skirtingus poreikius, kurie gali keistis skirtinguose gyvenimo tarpsniuose. Svarbu, jog vadovai žinotų savo pavaldinių asmenines aplinkybes (Tamutienė ir kt., 2009, p. 5).

Pasak, S. Žičkienės ir A. Kovierienės (2008), lankstus darbas apima naujoviškų darbo organizavimo būdų įvairovę, naudojamą darbuotojų ir darbdavių, siekiant patenkinti ir verslo, ir darbuotojų poreikius. Jų nuomone lankstaus darbo alternatyvos gali tapti svarbiausiu veiksnium, leidžiančiu žmonėms tvarkyti savo ir savo šeimos gyvenimą taip, kaip jie patys to nori. Ilgos darbo valandos neigiamai veikia šeimyninį gyvenimą, apriboja visuomeninį aktyvumą, mažina poilsiui skirtą laiką, sukelia sveikatos sutrikimus.

Tamutienė ir kt. (2009), pastebėjo, kad Lietuvos darbo struktūra dirbantiems pagal standartinį darbo modelį, t.y. pilnu etato krūviu, leidžia gauti didesnę profesinės kvalifikacijos, uždarbio ir darbo saugumo galimybę, tačiau trumpalaikiai darbai šias galimybes pasiūlo tik dalinai. Jie išvelgia kitą alternatyvą – požiūrį, kuris reikalauja lankstumo iš darbo organizatorių, darbdavio ir plačiosios visuomenės pusės. „Norėdama išsiaiškinti darbuotojų poreikius, organizacija turėtų atlikti jų apklausas, rengti su darbuotojais konsultacinius pasitarimus, kartu aptarti idėjas, bei išklausti jų nuomones. Svarbu, jog dėl šių diskusijų nepagrįstai neišaugtų darbuotojų lūkesčiai, pokalbis turi būti racionalus ir neatitolęs nuo realybės” (Tamutienė ir kt., 2009, p. 5).

Šeimos politikos principai. Europos Komisija yra priėmusi Lisabonos pasiūlytus rodiklius, pagal kuriuos kiekviena ES šalis turėtų formuoti savo šeimos ir darbo politiką. Šeimos politikai ypač didelę įtaką turi gimstamumo ir moters užimtumo rodikliai. Lisabonos deklaracijoje nurodama, kad moterų užimtumas ES turėtų siekti apie 60 proc. (Malinauskas, 2006).

Iniciatyvos, skatinančios darbo ir šeimos gyvenimo suderinamumą, tapo populiarios visoje Europoje tokios kaip darbo politikos, taip pat kaip socialinės politikos, be kita ko, susijusios su konkurentiškumo iššūkiais, atnaujintos Lisabonos tikslų didinant dalyvavimą darbo rinkoje, ir senėjant visuomenei (Demetriades; Meixner; Barry, 2006).



Apibendrinant pagal R. C. Barnett (1999) yra išskiriami keturi šeimos ir darbo sričių derinimo modeliai: *atskirų sričių modelis* (angl. separate-spheres model); *iš dalies sutampančių sričių modelis* (angl. overlapping-spheres model); *darbo ir gyvenimo integracijos modelis* (angl. work-life integration model), *darbo ir gyvenimo sistemų modelis* (angl. work-life systems framework).

Amy E. Davis ir Arne L. Kalleberg (2006) klasifikavo egzistuojančius palankių šeimai praktikų aiškinimus organizacijose į tris pagrindines kategorijas: *valdymo struktūra ir praktika organizacijoje; pasitikėjimas darbuotojais; savybės, kurios daro organizacijas labiau imlias išoriniam nustatytam spaudimui*. Pirmi du aiškina palankių šeimai pašalpų nuostatas, kaip atsaką ekonominėms problemoms, tuo tarpu trečia kategorija susitelkia ties organizacinėmis reakcijomis nustatytam spaudimui.

Taigi remiantis teorine medžiaga matyti, kad šeimai palankios darbo aplinkos kūrimas labai priklauso nuo darbdavio, tačiau tyrimų, nagrinėjančių darbdavių požiūrį į darbo ir šeimos sričių derinimo problemas, Lietuvoje dar nėra daug.

4. ŠEIMOS IR KARJEROS DERINIMO GALIMYBIŲ VILNIAUS M. SAVIVALDYBĖS ĮMONĖSE TYRIMAS DARBDAVIŲ IR DARBUOTOJŲ POŽIŪRIU

4.1. Tyrimo metodologija ir jo organizavimas

Baigiamojo darbo tyrimo tikslas yra atskleisti Vilniaus m. savivaldybės įmonių darbdavių ir darbuotojų požiūrį į darbuotojų galimybes derinti šeimos ir darbo sritis.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išsiaiškinti, kokia yra darbdavių ir darbuotojų nuomonė į palankios šeimai darbo aplinkos priemonių taikymo galimybes, pabrėžiant šių priemonių įgyvendinimo teigiamas bei neigiamas puses;
2. Pateikti konkrečias kiekybines išraiškas, kiek darbdavių ir kokias priemones taiko šiuo metu; kiek darbuotojų naudojami šeimai palankiomis priemonėmis;
3. Atskleisti darbdavių požiūrį į darbuotojus, auginančius vaikus bei turinčius kasdienių šeimyninių sunkumų, derinant dvi skirtingas, bet viena su kita glaudžiai susijusias sferas – šeimą ir darbą.

Tyrimo instrumentas, išsiaiškinti darbuotojų ir darbdavių požiūrį – kiekybinis tyrimo metodas – struktūruotas klausimynas, kurį sudaro kiekybiniai klausimai. Šis metodas pasirinktas todėl, kad leidžia greitai surinkti reikalingą informaciją tyrimui. Svarbu paminėti, kad daugelyje klausimų buvo suteikta galimybė išreikšti požiūrį kokybine išraiška (pateikiant savo atsakymo variantą). Tokiu būdu buvo galima gauti itin svarbius darbuotojų kokybinius rezultatus. Apklausa vykdyta elektroniniu paštu. Darbdavių klausimyną sudarė tokie empiriniai indikatoriai, kaip: bendra informacija apie palankios šeimai darbo aplinkos priemones, jų taikymą ar netaikymą įmonėse šiuo metu; pateiktos situacijos atskleisti bendram darbdavių požiūriui apie darbuotojus, auginančius vaikus bei turinčius šeimyninių sunkumų; darbdavių nuomonė apie tėvystės atostogas; palankios šeimai politikos priemonių taikymo naudos vertinimas ar nenaudojimo priežasčių nustatymas; bendra informacija apie respondentus. Darbuotojų klausimyno empiriniai indikatoriai: veiksniai, sukeliantys darbuotojams stresinę būseną; priemonės padedančios derinti šeimos ir darbo gyvenimą; darbuotojų požiūris į teiginius susijusius su šeimos ir karjeros derinimu vertinimas; palankių šeimai politikos priemonių, kurios yra taikomos jų organizacijoje išryškėjimas, bendra informacija apie respondentus.

Hipotezė: palankus darbdavių požiūris į šeimos ir karjeros derinimo priemonių taikymą de facto, užtikrintų darbuotojams galimybę lanksčiai dirbti.

Darbdaviais tyrime buvo laikomi visi Vilniaus miesto savivaldybės įmonėms priklausantys juridiniai asmenys (žmonės, kurie atrenka ir priima žmones į darbą). Tai yra, įmonių savininkai, vadovai, direktoriai, administratoriai, personalo vadovai ir kiti asmenys, atsakingi už darbuotojų paiešką, įdarbinimą bei tolesnį jų darbo organizavimą bei priežiūrą. Darbdaviai yra būtent tie asmenys, kuriai tiesiogiai susiję su darbuotojais, ir būtent į juos pastarieji kreipiasi, iškilus sunkumams derinant šeimos ir darbo santykius.

Apklausoje, kuri buvo atlikta 2013 metais sausio mėnesį, tiriamąją populiaciją sudarė visos Vilniaus miesto savivaldybei priklausančios viešojo sektoriaus įmonės, kurios buvo nurodytos internetinėje svetainėje „<http://www.vilnius.lt/index.php?2989776267>“. Jų tiriamuoju metu buvo 406 (žr. 3 priedą).

Pagal LR valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymą (1994): „Savivaldybės įmonė yra iš savivaldybės turto įsteigta arba įstatymų nustatyta tvarka savivaldybei perduota įmonė, kuri nuosavybės teise priklauso savivaldybei ir jai perduotą ir jos įgytą turtą valdo, naudoja bei juo disponuoja patikėjimo teise“.

Darbdavių tyrimo trūkumai. Darbo autorė išklėlė prielaidą, kad daugelis darbdavių yra labai užimti ir neturėjo laiko atsakyti į apklausos klausimus, todėl tikėtina, kad dalis respondentų tiesiog nedalyvavo apklausoje. Taip pat numatyta, jog tyrimo metu, taikant elektroninės apklausos metodą ir siunčiant nuorodą „<http://www.manoapklausa.lt/apklausa/414162369>“ į klausimyną, tyrimo pagrindu pasirinktų Vilniaus miesto savivaldybei priklausančių įmonių, nurodyti juridinių asmenų elektroninio pašto adresai galėjo būti netikslūs, yra tikimybė, kad pašto dėžutės galėjo būti perpildytos, ar jos galėjo būti apribotos priimamo laiško talpos limitu, ar tiesiog panaikintos, todėl nemaža dalis laiškų su klausimynais buvo sugrąžinti atgal.

Darbdavių imtis. Vykdyto kiekybinio tyrimo visumos skaičius (populiacija) – 406 respondentai, pasirinkta 5 proc. mokslinė paklaida. Imtis nustatoma remiantis formule:

$$n = 1 / (\Delta^2 + 1/N);$$

Čia: n – imtis;

N – populiacija;

Δ – paklaida.

$$1/(0,05^2 + 1/406) = 201,49103 \approx 201$$

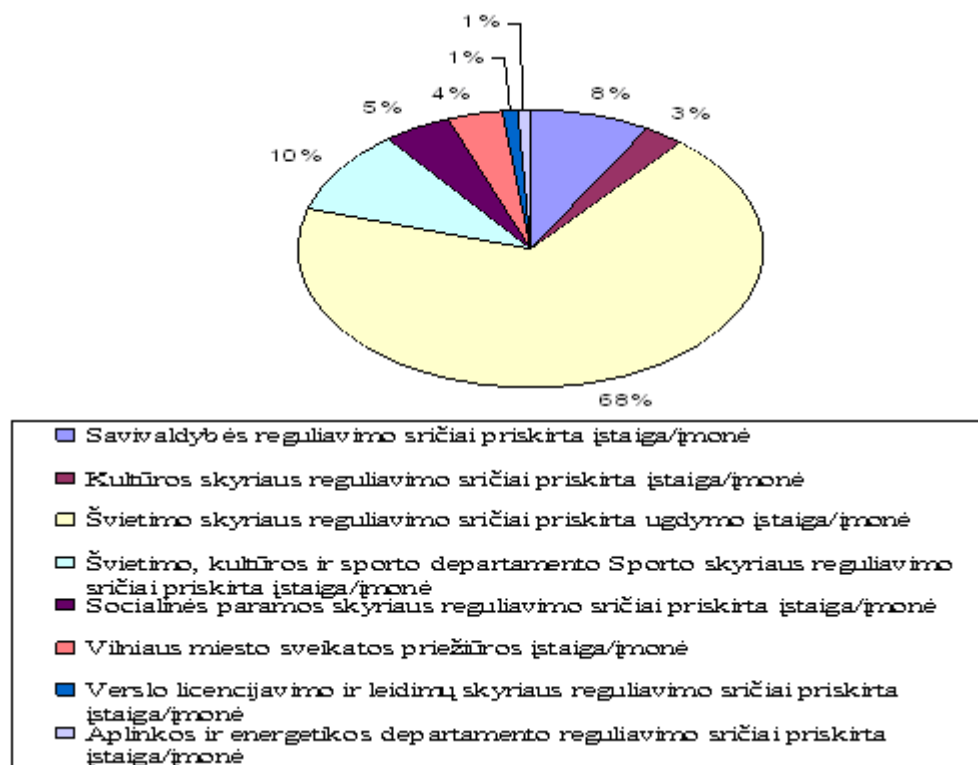
Pageidautina imtis - 201 respondentai, o iš viso sulaukta 206 užpildytų klausimynų (N=206). Todėl galima teigti, jog tyrimo duomenys yra patikimi.

Darbuotojais buvo laikomi visi asmenys, dirbantys Vilniaus m. savivaldybės įmonėse pagal darbo sutartis.

Darbuotojų tyrimo trūkumai. Klausimynai buvo išsiųsti visoms Vilniaus m. savivaldybės įmonėms, prašant persiųsti nuorodą „<http://www.manoapklausa.lt/apklausa/414184708>“ į anketas visiems darbuotojams. Anketos buvo siunčiamos šioms įmonėms 4 kartus, tačiau gauti tik 75 užpildyti darbuotojų klausimynai. Darbo autorė padarė prielaidą, kad kai kurie Vilniaus m. savivaldybės įmonių vadovai nepersiuntė nuorodos ar nenorėjo, kad būtų trugdomas jų darbuotojų laikas. Taip pat gali būti, kad jų pašto dėžutės galėjo būti perpildytos ar nurodyti neteisingi elektroninio pašto adresai, todėl klausimynai nepasiekė adresatų, o nemaža dalis laiškų sugrąžinta atgal. Taigi gauti rezultatai taikomi tai daliai Vilniaus m. savivaldybės įmonių, kurios dalyvavo apklausoje.

4.2. Darbdavių apklausos duomenų analizė

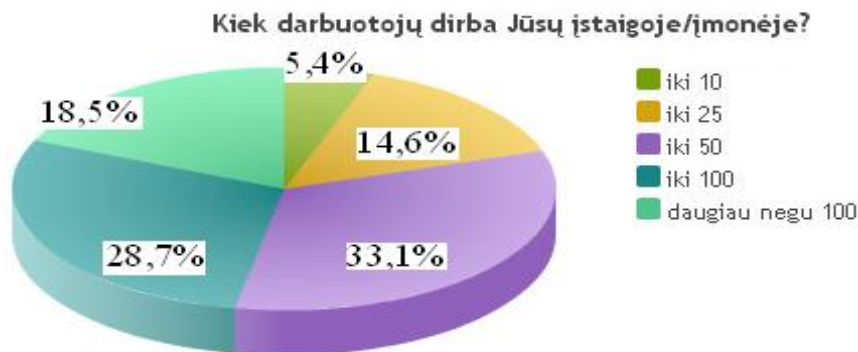
Respondentų charakteristika. Apklausoje dalyvavo 206 respondentai, iš jų – 158 moterys bei 48 vyrai. Apklaustųjų vidutinis amžius yra 44,6 metai. Empirinio tyrimo metu respondentų buvo prašoma nurodyti, ar pastarieji turi vaikų. Remiantis šiuo kintamuoju, galima daryti prielaidą, kad galbūt darbdaviai, auginantys vaikus, palankiau vertins šeimai palankias darbo aplinkos priemones, taip pat bus labiau suinteresuoti jų taikymu, kadangi patiems yra tekę susidurti su šeimos ir darbo derinimo dilemomis. Apklausoje dalyvavo visų Vilniaus m. savivaldybės reguliavimo sritims priskirtų įmonių vadovai (žr. 7 pav.).



7 pav. Vilniaus m. savivaldybės reguliavimo srities priskirtų įstaigų/įmonių vadovų, dalyvavusių apklausoje, pasiskirstymas (%)

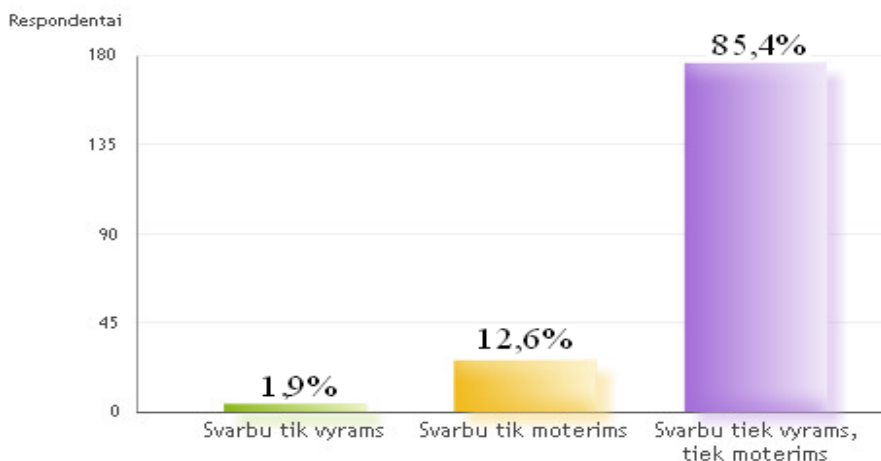
Sausio mėnesį vykdytoje elektroninėje apklausoje dalyvavusiųjų tiriamųjų daugumą sudaro net 68% švietimo skyriaus reguliavimo srities priskirtų ugdymo įstaigų/įmonių – gimnazijų, vidurinių mokyklų, progimnazijų, suaugusiųjų mokyklų ir suaugusiųjų mokymo centrų, pagrindinių mokyklų, konsultacinių mokymo centrų, specialiųjų mokyklų ir specialiojo ugdymo centrų, jaunimo mokyklų, pradinių mokyklų, mokyklų-darželių, darželių, lopšelių-darželių, jaunimo klubų, neformaliojo ugdymo ir kitų ugdymo įstaigų vadovai.

Norint geriau išsiaiškinti kokios Vilniaus m. savivaldybės įmonės dalyvavo apklausoje, darbdavių buvo klausiama, jų įmonėje dirbančių žmonių skaičiaus (žr. 8 pav.).



8 pav. Apklaustų įstaigų/įmonių dydis pagal darbuotojų skaičių, (%)

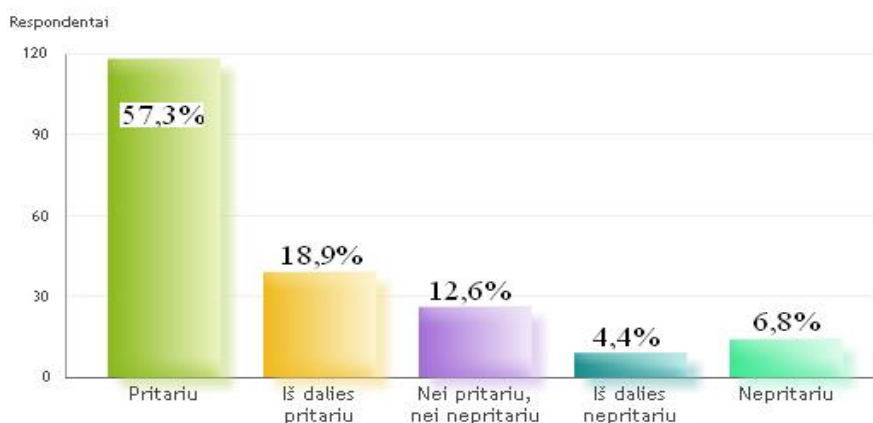
Respondentų buvo klausiama apie palankių šeimai politikos priemonių svarbą lyčių aspektu, kadangi darbo rinkoje vis pastebimos kylančios problemos tarp vyrų ir moterų padėties dėl nusistovėjusių stereotipų, kad moterys yra diskriminuojamos ir pan. Anot J. Reingardienės (2004), siekiant palengvinti moterų integraciją į darbo rinką bei sudaryti palankesnę kontekstą šeimos ir darbo vaidmenų suderinimui, ES šalyse vykdomos trejopo pobūdžio institucinės reformos: vykdoma viešosios priežiūros paslaugų infrastruktūros plėtra, diegiami paslankesni vaikų priežiūros atostogų modeliai, vykdoma naujų darbo laiko alternatyvų paieška. Tačiau pozityviausias šių institucinių permainų simptomas yra tai, kad pagaliau šeimos ir darbo vaidmenų derinimo politikos objektu tampa ne tik moterys, bet ir vyrai (žr. 9 pav.).



9 pav. Darbdavių nuomonė dėl palankių šeimai politikos priemonių taikymo svarbumo lyčių aspektu, (%)

Aiškiai matyti, kad net 85,4% apklaustųjų pažymėjo, kad šios priemonės yra svarbios tiek vyrams, tiek moterims. Daugiau nei 12,6% darbdavių išskyrė, jog šių priemonių taikymas darbovietėse yra svarbus tik moterims. Pasak Medaiskio T. ir kt. (2002), moterys vis dar susiduria su ypatingomis problemomis integruodamosi į darbo rinką, darydamos karjerą, pajamų srityje, derindamos profesinį ir šeimyninį gyvenimą. Todėl jų manymu yra svarbu: užtikrinti, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės būtų prieinamos moterims atsižvelgiant į jų dalį tarp bedarbių; ypač domėtis aplinkybėmis, kurios trukdo moterims, norinčioms pradėti verslą ar tapti savarankiškai užimtoms; siekti, kad moterys ir vyrai vienodai dalyvautų visoje ekonominėje veikloje; turi būti užtikrintas vienodo darbo apmokėjimo už vienodą darbą ar tos pačios vertės darbą principas; sudaryti sąlygas, kad moterys savanoriškai galėtų naudotis lanksčiomis darbo organizavimo formomis ir kartu nenukentėtų jų užimtumo kokybė; užtikrinti palankias sąlygas tobulinti kvalifikaciją, dalyvauti profesinio rengimo programose, naudotis nuolatinio mokymosi sistemos teikiamomis galimybėmis, didinti gebėjimus informacinių technologijų, vadybos, kalbų bei kitų pagrindinių žinių ir gebėjimų srityje.

Darbdavių požiūris į tėvystės atostogas. Tėvystės atostogos Lietuvoje įteisintos 2006 m., jų skyrimo trukmė ir apmokėjimo sąlygos nurodomos LR Darbo kodekse. Teoriškai, remiantis LR Darbo kodekso 179¹ str. vyrams suteikiamos tėvystės atostogos – laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sukaks vienas mėnuo. Jomis gali pasinaudoti kiekvienas darbuotojas, priklausomai nuo jo poreikių – darbdavio pareiga šiuo atžvilgiu laikytis įstatymų ir suteikti galimybę pasinaudoti šia teise. Tačiau dažnai pasitaiko atvejų, kai darbdaviai yra priešiški nusiteikę ir bando atkalbėti darbuotojus nuo pasinaudojimo tėvystės atostogomis. Todėl tyrimu buvo siekta sužinoti, koks požiūris vyrauja tarp Vilniaus m. savivaldybės įmonių vadovų į tėvystės atostogas (žr. 10 pav.).

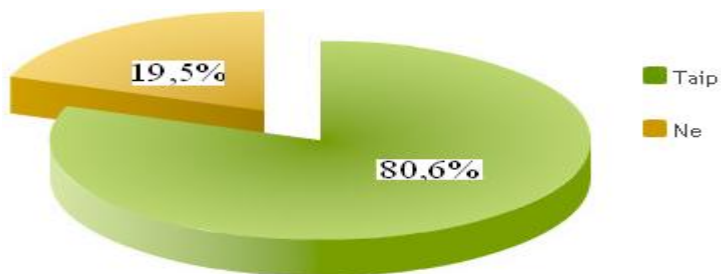


10 pav. Darbdavių požiūris į tėvystės atostogas, (%)

Dauguma respondentų pritaria tėvystės atostogoms. Tai rodo, kad darbuotojui prireikus išeiti tėvystės atostogų, tam neprieštarautų daugiau nei pusė darbdavių (57,3%), prie kurių prisideda ir iš

dalies pritariantys (18,9%) darbdaviai. Kaip rodo empiriniai tyrimo duomenys, beveik 7% Vilniaus m. savivaldybės įmonių vadovų nepritaria tėvystės atostogoms, tačiau tai dar nereiškia, kad tose įmonėse jos nėra taikomos.

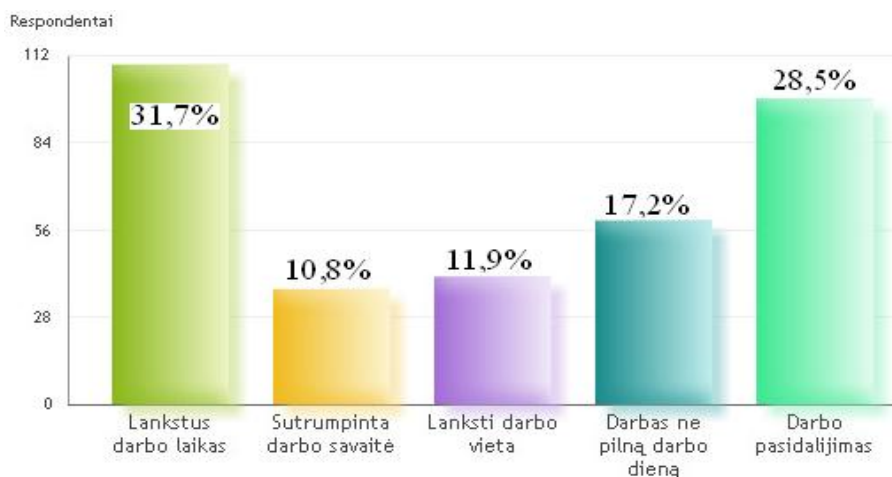
Palankių šeimai politikos priemonių taikymas. Šiuo klausimu buvo siekiama išsiaiškinti ar yra sudarytos palankios sąlygos darbingo amžiaus ekonomiškai aktyviems asmenims, dirbantiems Vilniaus m. savivaldybės įstaigose/įmonėse derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus (žr. 11 pav.).



11 pav. Vilniaus m. savivaldybės įstaigų/įmonių skaičius, kuriose taikomos palankios šeimai politikos priemonės, (%)

Beveik 81% apklaustųjų pažymėjo, jog jų darbovietėje yra taikomos palankios šeimai politikos priemonės, tuo tarpu mažiau nei penktadalio darbdavių įstaigose/įmonėse šios priemonės apklausos metu nebuvo taikomos.

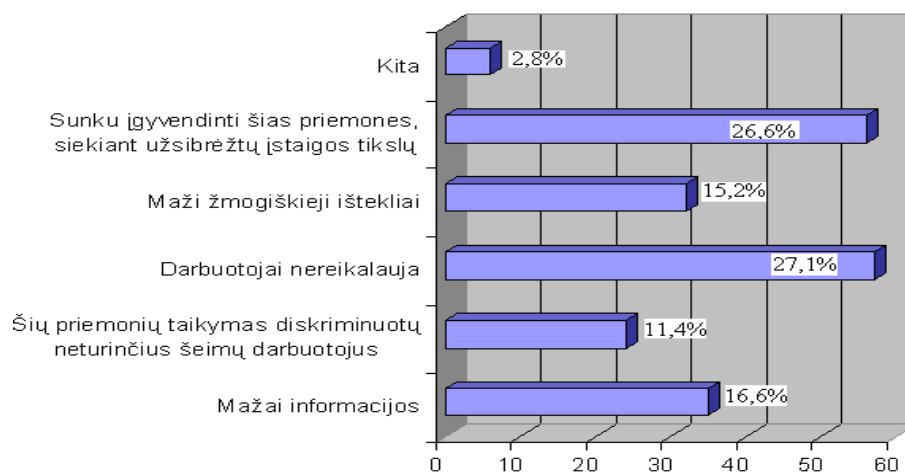
LR Darbo kodekse išskiriamos įvairios lankstaus darbo formos, tokios kaip: darbas ne visą darbo dieną, lankstus darbo laikas, sutrumpinta darbo savaitė ir kt.. Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti kokios palankios šeimai politikos priemonės yra taikomos Vilniaus m. savivaldybės įmonėse. Darbdaviai galėjo rinktis kelis atsakymo variantus, atsižvelgiant į tai, kad dažniausiai įmonėse yra taikomos mišrios priemonės (žr. 12 pav.).



12 pav. Palankių šeimai politikos priemonių taikymas, (%)

Lakstus darbo laikas (31,7%) ir darbo pasidalijimas (28,5%) – būtent tos priemonės, kurių taikymas pasiskirstė apylygiai. Virš 17% respondentų suteikia galimybę savo darbuotojams dirbti ne pilną darbo dieną. Beveik 11% įmonių taikoma sutrumpinta darbo savaitė ir šiek tiek daugiau, beveik 12% įmonių – lanksti darbo vieta.

Palankių šeimai politikos priemonių netaikymo priežastys. Tyrimo metu buvo svarbu išsiaiškinti kodėl respondentų vadovaujamoje įmonėje nėra taikomos šeimai palankios politikos priemonės (žr. 13 pav.). Darbdaviai galėjo rinktis kelis atsakymo variantus, kadangi tam gali turėti įtakos ne vienas veiksnys.

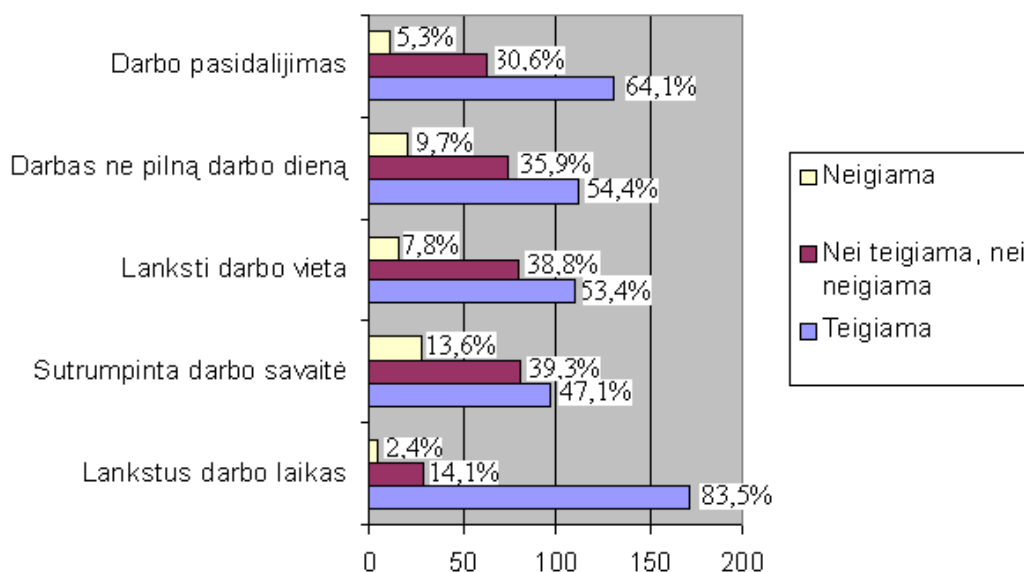


13 pav. Palankių šeimai politikos priemonių netaikymo priežastys, (%)

Analizuojant gautus rezultatus paaiškėjo, jog šios priemonės yra netaikomos dėl to, kad darbuotojai patys nereikalauja (27,1%) bei darbdaviams sunku įgyvendinti šias priemones, siekiant užsibrėžtų įstaigos tikslų, šį atsakymo variantą pasirinko 26,6% apklaustųjų.

J. Judickienės ir kt. (2012) nuomone, darbuotojų pravaikštos (aut. pastaba – neatidėliotini šeimos reikalai, sergant artimam šeimos nariui ir pan.) yra nenaudingos tiek emociškai, tiek ekonomiškai. Jų teigimu, netikėtas darbuotojo nepasirodymas darbe sukuria netikrumo atmosferą tarp darbuotojų ir, žinoma, atsiranda daugiau darbo bei sunkumų esantiems darbe, nes darbdavys tikisi to paties produktyvumo, nors ir su mažesne darbo jėga. Tai atsispindi 13 pav. – 11,4% apklausos dalyvių pasirinko atsakymo variantą, jog netaiko palankių šeimai politikos priemonių, nes „šių priemonių taikymas diskriminuotų neturinčius šeimų darbuotojus“.

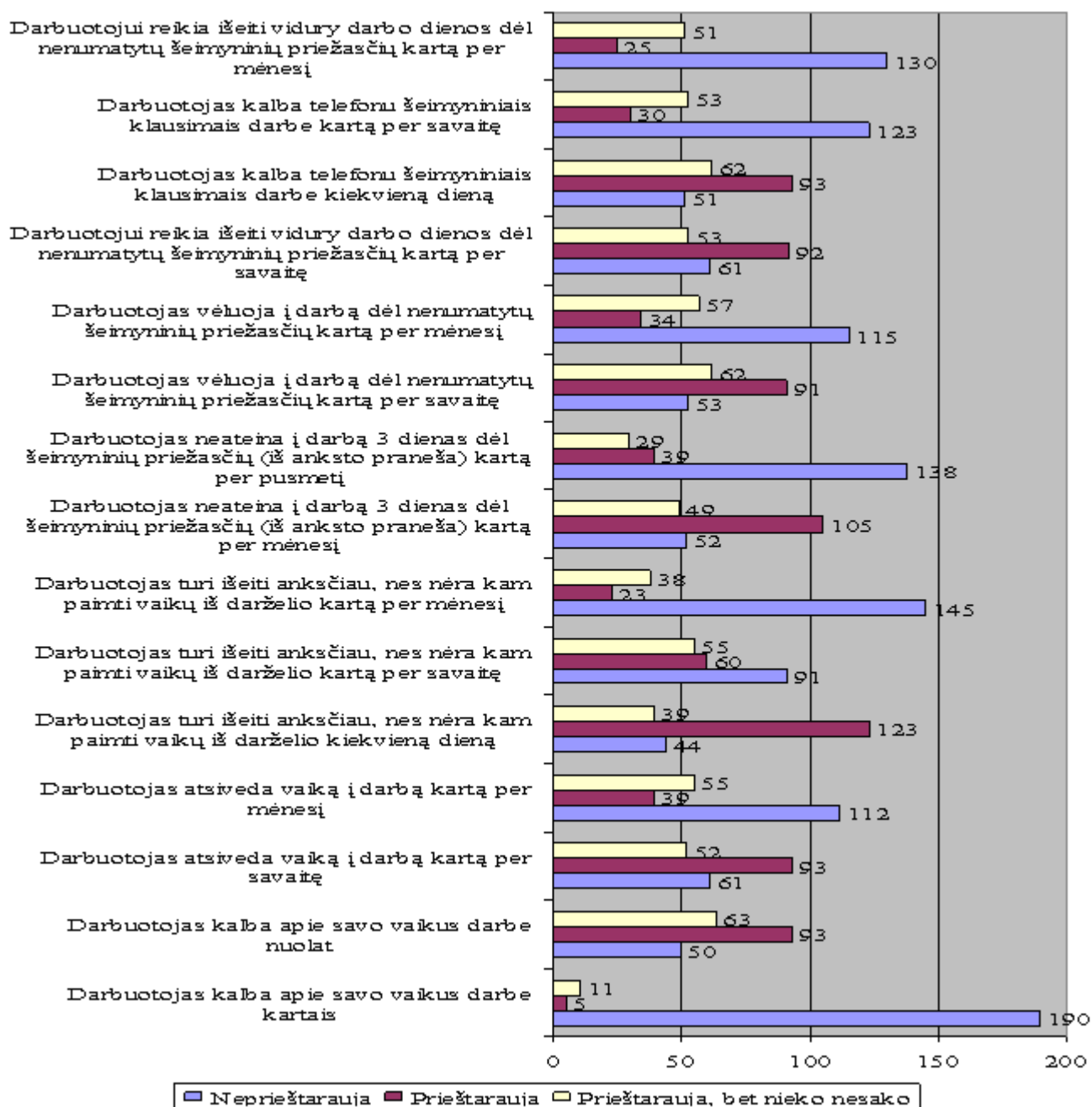
Tyrimo metu buvo norima sužinoti, kurias palankias šeimai politikos priemones darbdaviai vertina teigiamai (žr. 14 pav.).



14 pav. Darbdavių nuomonė į palankias šeimai politikos priemones, (%)

Paaikškėjo, kad darbdaviai gan teigiamai žiūri. Labiausiai palankiai vertina lankstų darbo laiką (83,5%) apklaustųjų. Neigiamą požiūrį į sutrumpintą darbo savaitę išreiškė 13,6% darbdavių, tuo tarpu teigiamai vertinančių šią priemonę yra 47,1%.

Darbdavių reakcija į tam tikras darbuotojų šeimos ir darbo derinimo situacijas. Darbuotojai, kurių šeima pasipildė nauju nariu, augina mažamečius vaikus ar susirgus artimiems giminaičiams, nori skirti vis daugiau dėmesio savo šeimai, kadangi jiems atrodo, jog niekas geriau nepasirūpins jais, kaip tik jie patys. Vos tik iškilus šių šeimyninių įsipareigojimų poreikiui, jie atitraukia savo dėmesį nuo darbo ir bando pasinaudoti visomis lanksčių šeimai darbo priemonių taikymo galimybėmis. Todėl buvo svarbu išsiaiškinti ir gauti svarbius empiriniai tyrimui duomenis, atkreipiant dėmesį į tam tikras situacijas, dažnai pasitaikančias darbinėje aplinkoje, bandant darbuotojams suderinti šeimos bei darbo sunkumus ir kokias darbdavių reakcijas jos iššaukia (žr. 15 pav.).



15 pav. Darbdavių reakcijos į tam tikras darbuotojų šeimos ir darbo derinimo situacijas, sk.

Darbdaviams buvo pateikti du panašūs klausimai, kurie abu siejasi su kalbėjimu darbo vietoje ne darbo, bet šeimos reikalais. Pirmasis, kai kalbama apie vaikus. Net 92,2% darbdavių neprieštarauja, kai darbuotojas kartais darbe kalba apie savo vaikus, tačiau jei jis nuolat apie juos kalba darbo metu atsiranda 45,1% tam prieštaraujančių darbdavių. Šiuo atžvilgiu, kai darbuotojas nuolat kalba apie savo vaikus prieštaraujančių, bet nieko nesakančių yra 30,6%. Antrasis, kai šeimyniniais klausimais darbuotojas kalba telefonu. Jei darbuotojas kalba telefonu spręsdamas šeimynines problemas kiekvieną

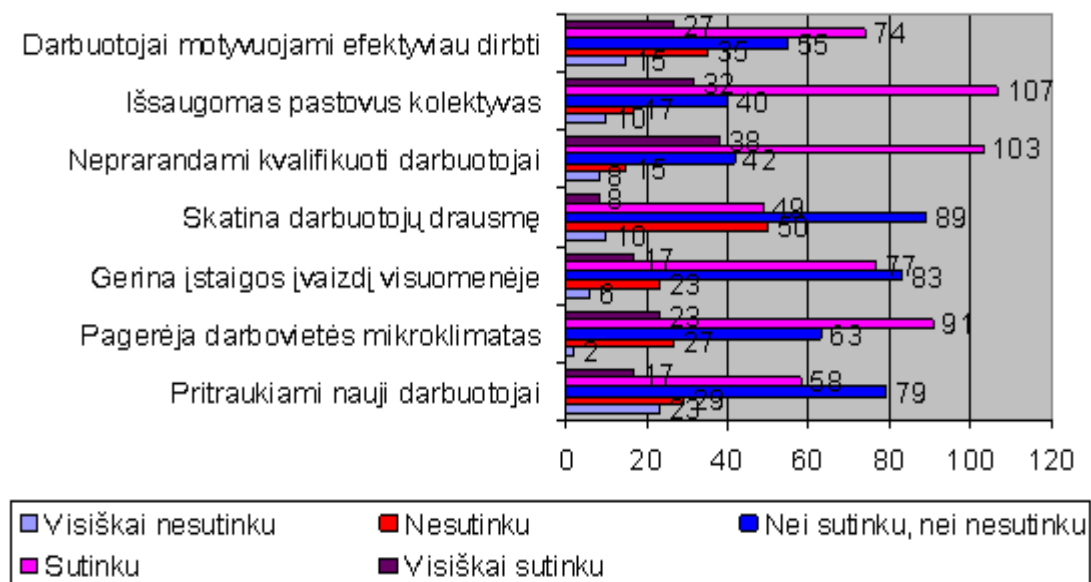
dieną, tai tam prieštarauja beveik pusė apklaustųjų darbdavių (45,1%), jei kartą per savaitę – neprieštarujančių yra daugiau nei pusė darbdavių (59,7%).

Auginant mažamečius vaikus pasitaiko atveju, kai nederba darželis, mokykloje nevyksta pamokos, auklė negali ateiti, nėra kam palikti vaikų prižiūrėti, ar vaikai yra per maži, kad būtų palikti namuose vieni. Tokiu atveju, darbuotojas yra priverstas tą dieną atsiprašyti iš darbo arba pasiimti vaiką kartu su savimi į darbą. Iškilus tokiai situacijai yra labai svarbus darbdavio požiūris ir toliarancija šiuo klausimu. Juk darbuotojas atsivedęs vaiką į darbą bet koku atveju skirs daugiau dėmesio jam ir nebus susitelkęs ties darbiniais klausimais, o jei vaikas pridarys žalos (sulaistys, suplėšys ir aprašinės svarbius įmonės dokumentus) – blaškys kitų darbuotojų dėmesį ir trugdys darbui. Jei darbuotojas atsivestų vaiką į darbą kartą per mėnesį, tam neprieštarautų daugiau nei pusė apklaustųjų darbdavių (54,4%), tačiau, jei tai vyktų nuolat ir darbuotojas vaiką atsivestų į darbą kartą per savaitę – susidurtų su 45,1% prieštarinčiais nusiteikusių darbdavių, nors tam ir neprieštarautų 29,6% respondentų.

Panaši situacija susiklosto, kai vaikai lanko darželius, kurių darbo laikas yra trumpesnis ar nesutampantis su dirbančių tėvų darbo laiku, arba, kai nėra kam paimti vaikų iš darželio. Jei darbuotojas turi išeiti iš darbo anksčiau, nes nėra kam paimti vaikų iš darželio kartą per mėnesį, tam neprieštarautų 70,4% darbdavių, jei kartą per savaitę – neprieštarautų 29,1% darbdavių, tačiau susiklosčius tokiai situacijai kiekvieną dieną – neprieštarujančių darbdavių sumažėja iki 21,4%. Diagramoje aiškiai matyti, jog jei dirbantys tėvai, turėtų išeiti iš darbo anksčiau, kad paimtų vaikus iš darželio kiekvieną dieną, tam prieštarautų 59,7% darbdavių, o jei kartą per mėnesį tik 11,2%. Darbdaviai yra gan toliarantiški šiuo klausimu, žinoma, jei darbuotojui nereikia tuo naudotis per dažnai.

Kai darbuotojas neateina į darbą 3 dienas dėl šeimyninių priežasčių (iš anksto praneša) kartą per mėnesį dažniausias darbdavių atsakymas yra „Prieštarauju“ – jį pasirinko 51% respondentų. Rečiausias atsakymas yra „Prieštarauju, bet nieko nesakau“ – jį pasirinko 23,8% respondentų. Tačiau net 68% darbdavių neprieštarauja, kai darbuotojas neateina į darbą 3 dienas dėl šeimyninių priežasčių (iš anksto praneša) kartą per pusmetį.

Palankių šeimai politikos priemonių taikymo nauda. Taikant šeimai palankias politikos priemones neabejotinai laimi darbuotojai, kurie turi teisę pasinaudoti šiomis galimybėmis. Tačiau ar tai vienpusis, turinčiųjų šeimyninių įsipareigojimų darbuotojų laimėjimas, ar atnešantis naudos ir darbdaviui. Šią poziciją bandyta išsiaiškinti pateikiant su tuo susijusį klausimą darbdaviams (žr. 16 pav.).



16 pav. Darbdavių nuomonė apie palankių šeimai politikos priemonių taikymo naudą, sk.

Darbdaviai sutinka, kad taikant palankias šeimai politikos priemones yra išsaugomas pastovus kolektyvas (51,9%), neprarandami kvalifikuoti darbuotojai (50%) bei pagerėja darbovietės mikroklimatas (44,2%). Tačiau yra ir tokių, kurie visiškai nesutinka, kad taikant šias priemones pritraukiami nauji darbuotojai (8,3%) ar, kad darbuotojai motyvuojami geriau dirbti (7,3%). Taigi šių priemonių taikymas yra naudingas ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviui.

Pagrindinės kliūtys taikyti palankios šeimai politikos priemones. Pagrindine kliūtimi taikyti palankias šeimai politikos priemones 36,9% darbdavių nurodė sudėtingą darbo laiko ir atlyginimo apskaitą. Daugiau nei penktadalis apklaustųjų (23,8%) pastebėjo, jog šias priemones sunku pritaikyti (žr. 17 pav.).



17 pav. Pagrindinės kliūtys taikyti palankios šeimai politikos priemones, (%)

Darbdaviai išskyrė ir papildomas priežastis, kurios taip pat yra trugdis taikyti palankias šeimai politikos priemones. Vienas vadovas pateikė faktą, kad taikant šias priemones „kažkas turi dirbti už tą darbuotoją“, kitas pastebėjo, kad „įtariai žiūri kiti darbuotojai“. Žinoma, tai yra visiška tiesa, juk neesant vienam darbuotojui, jo darbą turi pasidalinti kiti. Tačiau jei darbuotojas žinodamas, kad jam reikės išeiti ankčiau atliktų visus darbus prieš tai, kaip teigia vienos Vilniaus m. savivaldybės įmonės vadovas: „priklauso nuo darbuotojo kvalifikacijos, kaip jis sugeba derinti savo laiką“, tokios problemos būtų galima išvengti.



Apibendrinant gautus tyrimo rezultatus matyti, kad dauguma apklaustų Vilniaus m. savivaldybės įmonių vadovų pažymėjo, jog jų vadovaujamose įmonėse/įstaigose yra taikomos šeimai palankios politikos priemonės. Apžvelgus visus respondentų apklausos rezultatus, paaiškėjo, kad dažniausiai taikomos palankios šeimai darbo priemonės yra: lankstus darbo laikas (31,7%) ir darbo pasidalijimas (28,5%). Tačiau yra tokių įmonių/įstaigų, kuriose netaikomos šios priemonės (19,4%). Apklausti vadovai nurodė, kad tai lemia keli veiksniai: darbuotojai nereikalauja, kad būtų taikomos šios priemonės (nėra poreikio) (23,5%); dėl to, kad sunku įgyvendinti šių priemonių taikymą, siekiant įmonės užsibrėžtų tikslų (23%); per mažai informacijos apie taikymo galimybes (14,4%); taip pat yra tokių įmonių, kuriose yra per maži žmogiškieji ištekliai (13,2%). Skiltyje „kita“ vadovai pasidalino savo nuomone ir nurodė, kad tokios priemonės yra naudingos tik darbuotojams, bet ne darbdaviams. Taip pat iškyla problema, kad darbuotojai gali naudotis darbdavių geranoriškumu prašydami taikyti šeimai palankias politikos priemones. Pagrindine kliūtimi taikyti šias priemones darbdaviai nurodė „sudėtingą darbo laiko ir atlyginimo apskaitą“ (36,9%). Tačiau svarbu pažymėti, kad penktadalis darbdavių nemato jokių kliūčių, šių priemonių taikymui jų įmonėse. Palankių šeimai politikos priemonių taikymui yra suteiktos visos teisinės garantijos, tad vadovų pareiga laikantis įstatymų suteikti galimybę darbuotojams jomis pasinaudoti be kliūčių.

4.3. Darbuotojų apklausos rezultatų analizė

Vilniaus m. savivaldybės įmonių darbuotojų apklausoje dalyvavo 75 respondentai, iš jų 18 vyrų ir 57 moterys, kurių amžiaus vidurkis – 40,2 metai. Darbuotojų buvo klausama įvairių klausimų, susijusių su šeimos ir darbo sferų derinimu. Toliau bus apžvelgiami aktualiausi klausimai, iš kurių bus galima susidaryti bendrą vaizdą apie situaciją Vilniaus m. savivaldybės įmonėse/įstaigose.

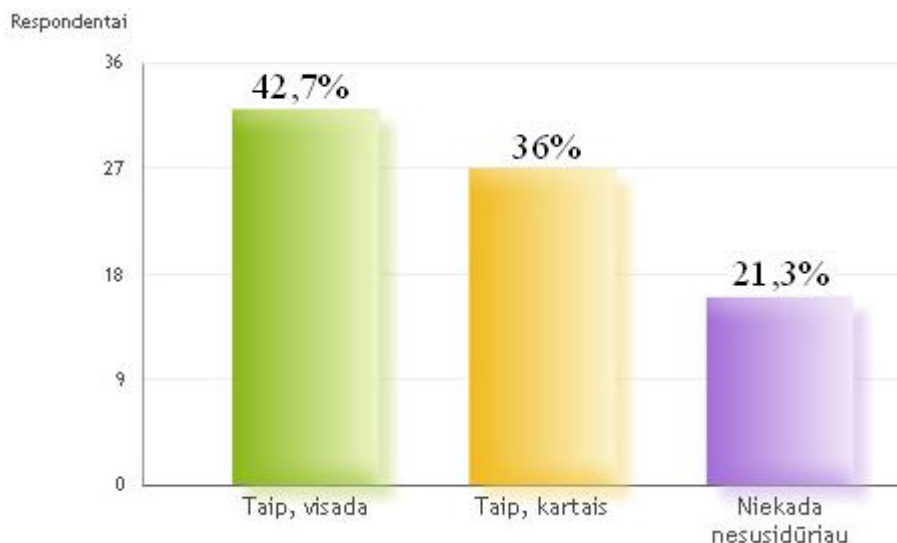
Dauguma apklaustųjų darbuotojų (80%) nurodė dirbantys pilną darbo dieną, tai yra vidutiniškai 8 val. per dieną. Tačiau skiltyje „kita“ buvo nurodytos ir kitos darbo valandos Vilniaus m. savivaldybės

įmonėse – viena darbuotoja (aut. pastaba – 38 m., ištekėjusi, turinti magistro laipsnį) pažymėjo, kad „oficialiai 8 val. per dieną, bet realiai dirbu ir po darbo ir savaitgaliais“, kita darbuotoja (aut. pastaba – 31 m., ištekėjusi, turinti magistro laipsnį) nurodė, jog „3 dienas per savaitę dirbu po maždaug 6 h“.

Į klausimą: „Ar Jūsų darbo ir šeimos įsipareigojimai dažnai susikerta (kai dėl darbo nukenčia šeima arba dėl šeimos problemų nukenčia darbas)?“ – dažnai su tuo susiduria vos 5,3% darbuotojų, tačiau tokių, kurių įsipareigojimai kartais susikerta yra kur kas daugiau – net 54,7%. Likusioji dalis – 40% susikirtus šiems abiem įsipareigojimams, teigia, kad nepatyrė jokių problemų.

Net 16% apklausos dalyvių derindami savo vaidmenis šeimoje ir darbe patiria ar patyrė stresą, kartais su stresu susiduria 41,3% darbuotojų. Nepaisant šių skaičių – 42,7% dirbančiųjų Vilniaus m. savivaldybės įmonėse nurodė, jog nepatiria jokio streso derindami šias tarpusavyje viena su kita susijusias sferas.

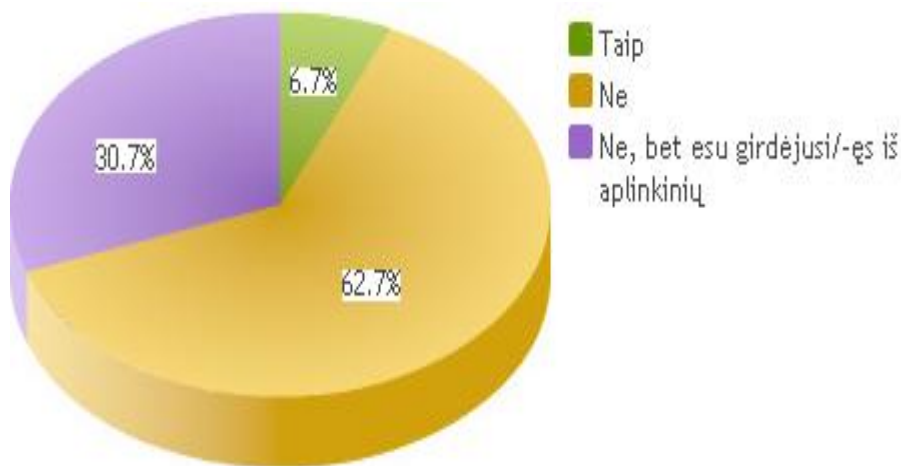
Tyrimo autorei buvo labai svarbu išsiaiškinti, ar darbdaviai atsižvelgia į savo darbuotojų šeimynines problemas, kadangi dažniausiai darbdaviai apibūdindami savo požiūrį į darbuotojų ir darbo derinimo problemas pateikia teigiamą nuomonę. Todėl buvo tiriama, ar ji sutampa su darbuotojų nuomone (žr. 18 pav.).



18 pav. Darbdavių atsižvelgimas į darbuotojų šeimynines problemas, (%)

Remiantis apklausos rezultatais 42,7% darbuotojų teigia, kad darbdaviai visada atsižvelgia į darbuotojų šeimynines problemas. Tuo pačiu 36% vadovų tik kartais atsižvelgia į tokias situacijas. Kiek daugiau nei penktadalis apklaustųjų (21,3%) niekada nesusidūrė, tad negali apibūdinti darbdavio požiūrio.

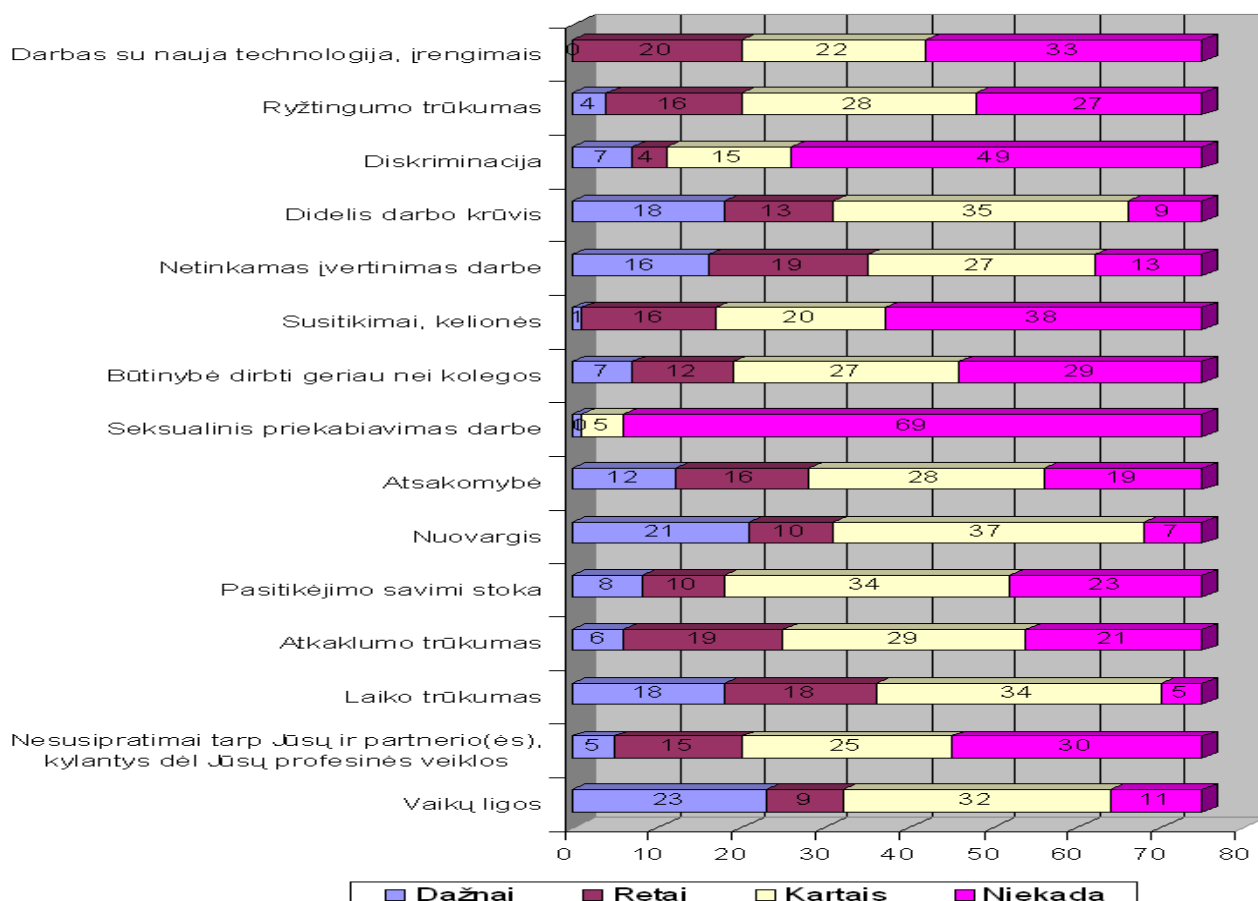
Pasitaiko tokių atvejų, kai darbdaviai priimdami į darbą darbuotojus klausia apie jų šeimyninę padėtį, apie tai ar turi mažamečių vaikų. Iš to jie susidaro bendrą vaizdą: jei šeimoje auginamas mažas vaikas, reiškia, kad ateityje jis gali sirgti, greičiausiai susiklostys tokių situacijų, kai nebus kam paimi vaikų iš darželio ar pan. Darbuotojų buvo klausiama ar jiems yra tekę susidurti su diskriminacija jų darbo aplinkoje dėl šeimyninės padėties (žr. 19 pav.).



19 pav. Darbuotojų akistata su diskriminacijos atvejais dėl šeimyninės padėties, (%)

Su diskriminacija organizacijoje prisipažino susidūrę 6,7% apklaustų darbuotojų. Daugiau nei penktadalis (30,7%) darbuotojų tiesiogiai nesusidūrė su diskriminacija jų darbo aplinkoje, bet yra girdėję apie tokius atvejus iš kitų darbuotojų. Tačiau kaip rodo apklausos rezultatai 62,7% respondentams neteko susidurti su diskriminacija, tai reiškia, kad darbdaviai yra toliarantiški ir supratingi.

Pasak J. Pikūno ir A. Palujanskienės (2005), streso išgyvenimas yra reikšminga ir neišvengiama mūsų gyvenimo dalis, kuri nors ir labai skirtingai, bet vis dėlto veikia kiekvieną žmogų. Jų teigimu, stresą darbe galima būtų apibūdinti kaip organizmo būseną, kylančią dėl netikėtų nepalankių aplinkybių (stresorių), dezorganizuojančią darbinę veiklą, poveikio. Darbuotojams buvo pateikta keletas veiksnių (žr. 20 pav.), kurie galėtų prisidėti prie stresinės būsenos susidarymo.

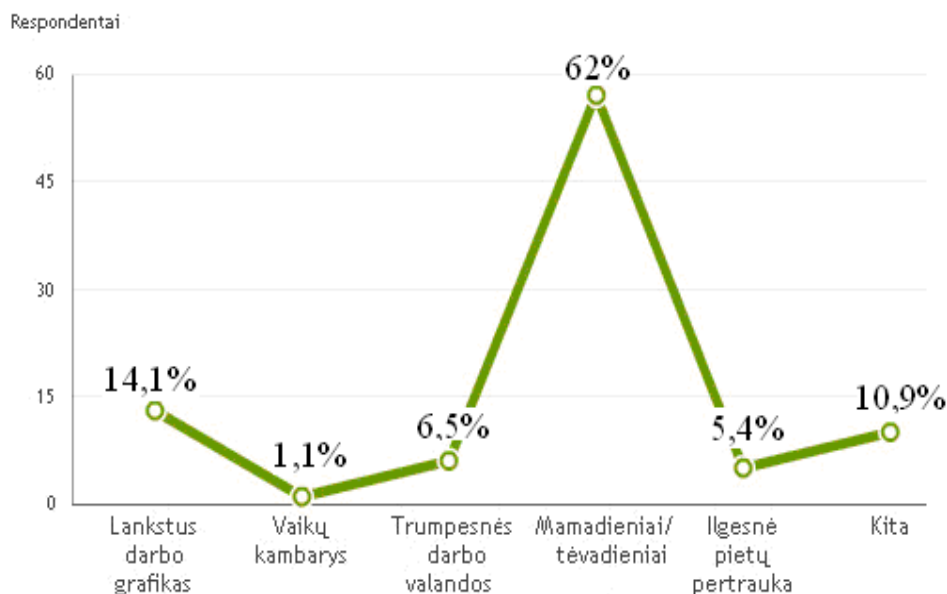


20 pav. Veiksniai sukeliantys darbuotojams stresinę būseną, sk.

Analizuojant gautus rezultatus pastebėta, kad dažniausiai darbuotojams stresinę būseną sukelia vaikų ligos (30,7%) ir nuovargis darbe (28%). Kartais pasitaiko atvejų, kai Vilniaus m. savivaldybės įmonių darbuotojams stresą kelia pasitikėjimo savimi stoka ar laiko trūkumas, šie veiksniai pasiskirstė vienodai (45,3%). Taip pat kartais įtakos turi ir didelis darbo krūvis (46,7%). Nors (8%) respondentų pažymėjo, kad seksualinis priekabiavimas jiems kelia stresą darbe, tačiau didžioji dauguma 92% dėl to nestresuoja (aut. pastaba – galima daryti prielaidą, kad jie nėra su tuo susidūrę, todėl seksualinis priekabiavimas darbe jiems nesukelia stresinės būsenos). Kaip pastebi J. Pikūnas ir A. Palujanskienė (2005), stresas turi vieną svarbią ypatybę – jis formuojasi palaipsniui. Jie teigia, kad „kiekvienas pastovus stresą keliantis veiksnys „prisideda“ prie streso lygio. Kiekvienas atskirai paimtas veiksnys nebūtų toks svarbus, bet, atsidūręs šalia kitų stresą keliančių veiksnių, gali virsti paskutiniu lašu, perpildančiu taurę“ (p. 84). Iš apklausos rezultatų matyti, kad įvairūs veiksniai skirtingai veikia darbuotojus, tai kas vieniems sukelia stresinę būseną, kitiems tokių nemalonių pojūčių neteikia.

Vilniaus m. savivaldybės įmonėse, kuriose dirba apklaustieji, kaip pagrindine šeimos ir karjeros derinimo priemone dažniausiai yra taikomi mamadieniai/tėvadieniai (žr. 21 pav.) – juos pasirinko

daugiau nei pusė respondentų 62%. Neįprastą šeimos ir darbo derinimo priemonę, kaip vaikų kambarį, pasirinko vos 1 apklausos dalyvis, tai rodo, kad ji nėra populiori.

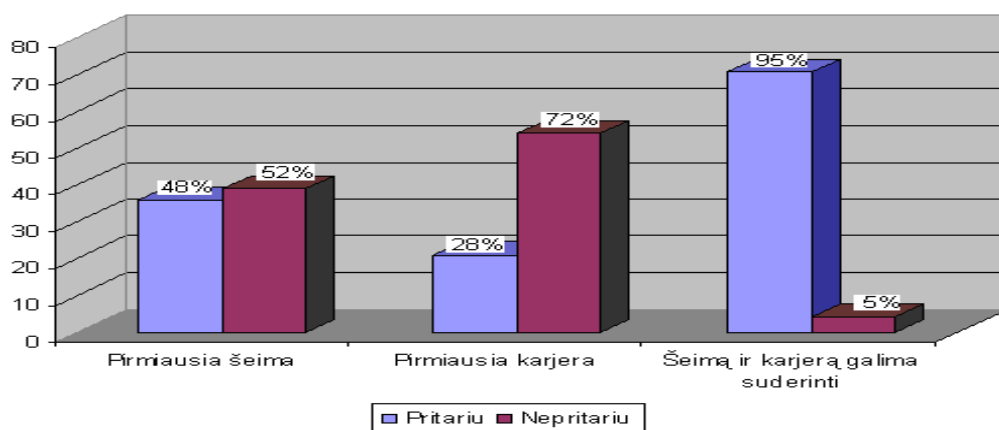


21 pav. Šeimos ir karjeros derinimo priemonės taikomos Vilniaus m. savivaldybės įmonėse darbuotojų požiūriu, (%)

Skiltyje „kita“ darbuotojai galėjo įrašyti savo nuomonę. Buvo ir tokių atsakymų kaip: „nežinau“, „atrodo jokių“, „netaikoma“. Tačiau tokie atsakymai kaip: „esant reikalui darbdavys išleidžia“, „lankstus grafikas išimties tvarka“ ar „sudaroma galimybė kartis sukeisti darbo grafiką“ rodo, kad organizacijose priemonės yra vis tik labiau taikomos nei netaikomos.

Anot Medaiskio T. ir kt. (2002), priemonės, susijusios su profesinės karjeros pertraukomis, motinystės atostogomis ir daliniu darbo laiku, lanksčiu darbo grafiku (naudingos ir dirbantiems, ir darbdaviams) yra itin svarbios moterims ir vyrams, todėl turi būti plėtojamoms. Jų manymu, turi būti skatinamas ir koordinuojamas socialinių partnerių susitarimų įgyvendinimas šioje srityje. Remiant vyrų ir moterų dalyvavimą darbo rinkoje, reikia užtikrinti vaikų ir kitų priklausomų šeimos narių priežiūros sistemos kokybę. Todėl vyrams ir moterims turi būti sudaromos sąlygos sėkmingai reintegrui į darbo rinką po ilgesnės pertraukos.

Dirbantiems asmenims pirmiausia reikia nusistatyti sau prioritetus, ko jie siekia – kilti karjeros laipteliais ar puoselėti šeimos vertybes (žr. 22 pav.). Todėl darbuotojams buvo pateiktas su tuo susijęs klausimas, norint išsiaiškinti, kas jiems svarbiau.



22 pav. Darbuotojų požiūris į pirmenybės teikimą šeimai ar karjerai, (%)

Iš apklausos rezultatų matyti, kad beveik visi respondentai (95%) pritaria nuomonei, kad šeimą ir karjerą galima suderinti, tokiu būdu nenuskriaudžiant savo šeimos ir išsilaikant darbo rinkoje. Tačiau, jei reikėtų rinktis šeimą ar karjerą, daugiau darbuotojų vis tik rinktųsi šeimą (48%), karjerai pirmenybę teiktų vos 28% dirbančių asmenų.

Dirbantys žmonės dėl patiriamos įtampos (darbe, namų aplinkoje) ar nesugebėjimo suderinti darbo ir šeimos poreikių bei nemokėjimo paskirstyti savo laiko įvairioms užduotims atlikti, kartais susiduria su nenumatytomis situacijomis.

Darbuotojams buvo pateikta 7 situacijos (žr. 23 pav.) į kurias jie turėjo pateikti savo nuomonę apie tai ar tokios situacijos jiems buvo susiklostę per pastaruosius 12 mėn..



23 pav. Darbuotojai ir tam tikros situacijos, (%)

Šiek tiek daugiau nei pusė (52%) apklaustųjų pažymėjo, jog naudojosi darbo laiku, kad sutvarkytų asmeninius ar šeimos reikalus, tačiau labai panašus skaičius darbuotojų (53,3%) savo asmeninį laiką taip pat naudojo dirbdami namuose ne darbo metu. Trečdaliui (30,7%) darbuotojų, kad patenkintų savo šeimos poreikius, teko ieškoti papildomo darbo.

Norint tinkamai suderinti darbą ir šeimą, darbuotojams neužtenka vien geranoriškai susitarti su darbdaviu, tam reikalingos papildomos priemonės, kurios padėtų dirbantiems tėvams derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Todėl darbuotojų buvo klausama, kas ateityje galėtų padėti jiems derinti šiuos įsipareigojimus (žr. 3 lent.).

3 lentelė. Darbuotojų nuomone, priemonės labiausiai padėsiančios dirbantiems tėvams Lietuvoje derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, %

Priemonės	Respondentų pasiskirstymas %
Lankstesnės darbo valandos (galimybė pradėti arba baigti darbą anksčiau/vėliau arba dirbti skirtingą valandų skaičių per dieną)	11.2%
Trumpesnė darbo laiko trukmė	3.9%
Lankstesnės darbo formos (pvz. galimybė dirbti namuose darbo metu, pan.)	11.8%
Palankesnės tėvystės/motinstės atostogų sąlygos (ilgesnės ir geriau apmokamos atotogos, galimybė tėvams keistis vaiko priežiūros atostogų metu)	8.9%
Steigti daugiau vaikų priežiūros įstaigų ir gerinti jų darbo kokybę	9.3%
Skirti papildomas išmokas šeimoms, auginančioms vaikus	6.9%
Plėsti mokyklinio amžiaus vaikų užklausinę veiklą	8.9%
Darbdaviai turėtų daugiau finansiškai remti darbuotojus, auginančius mažamečius vaikus (pvz. subsidijuoti vaikų priežiūros ar užklausinės veiklos paslaugas, aprūpinti gyvenamu būstu, ir pan.)	3.7%
Skatinti įvairius ir paslankius tėvystės/motinstės/ vaikų priežiūros atostogų modelius	7.1%
Diegti paslankaus darbo organizavimo (darbo laiko, vietos) modelius	7.9%
Plėsti vaikų priežiūros institucijų tinklą ir gerinti jų darbo kokybę	8.5%
Mažinti lyčių segregaciją darbo rinkoje ir šeimoje	3.6%
Užtikrinti ilgalaikę darbo pasiūlą, siekiant išvengti senėjančios visuomenės ekonominių pasekmių	8.3%

Pasak apklausos dalyvių, labiausiai Lietuvoje šeimos ir darbo įsipareigojimus derinti pagelbėtų lankstesnės darbo formos (11.8%) bei lankstesnės darbo valandos (11,2%). Taip pat, jei būtų steigama daugiau vaikų priežiūros įstaigų bei būtų gerinama jų kokybė (9,3%).



Apibendrinant atliktos darbuotojų apklausos rezultatus svarbu paminėti, kad 12% respondentų derindami šeimos ir darbo sferų vaidmenis patiria stresą, kartais ši būseną aplanko 41,3% darbuotojų. Taip yra dėl to, kad kartais susiklosto tokios situacijos, kai susikerta šeimos ir darbo įsipareigojimai. Nepaisant visko, 42,7% darbuotojų teigia, kad jų viršininkai visada atsižvelgia į įmonės darbuotojų šeimynines problemas, prie jų prisideda dar 36% darbuotojų, kurie mano, kad jų darbdaviai kartais atkreipia dėmesį į iškilusias problemas. Tai rodo, kad darbdaviai daugumai darbuotojų atrodo kaip pozityvūs vadovai, atsižvelgiantys į savo pavaldinių šeimynines problemas bei suteikiantys galimybes, esant reikalui pasirūpinti sergančiais artimais giminaičiais, vaikais ar prireikus išleisti anksčiau iš darbo. Tačiau kai kuriems darbuotojams to nepakanka, todėl jie savo asmeninius reikalus tvarko darbo metu (dažniausiai telefonu). Plačiausiai darbuotojų akimis žiūrint Vilniaus m. savivaldybės įmonėse yra taikomi mamadieniai/tėvadieniai bei lankstus darbo grafikas. Kadangi apklausos anketų grįžtamumas buvo 75 respondentai, tad šios išvados yra taikomos tik tai daliai, kuri atsakė į klausimynus.

4.4. Tyrimo išvados

1. Beveik 81% apklaustųjų pažymėjo, jog jų darbovietėje yra taikomos palankios šeimai politikos priemonės, tuo tarpu mažiau nei penktadalis darbdavių pažymėjo, kad jų vadovaujamose įstaigose/įmonėse šios priemonės apklausos metu nebuvo taikomos. Apklausti vadovai nurodė, kad tai lemia keli veiksniai: darbuotojai nereikalauja, kad būtų taikomos šios priemonės (nėra poreikio) (23,5%); dėl to, kad sunku įgyvendinti šių priemonių taikymą, siekiant įmonės užsibrėžtų tikslų (23%); per mažai informacijos apie taikymo galimybes (14,4%); taip pat yra tokių įmonių, kuriose yra per maži žmogiškieji ištekliai (13,2%). Skiltyje „kita“ vadovai pasidalino savo nuomone ir nurodė, kad tokios priemonės yra naudingos tik darbuotojams, bet ne darbdaviams.
2. Plačiausiai taikomos palankios šeimai politikos priemonės yra lakstus darbo laikas (31,7%) ir darbo pasidalijimas (28,5%). Virš 17% respondentų suteikia galimybę savo darbuotojams dirbti ne pilną darbo dieną. Beveik 11% įmonių taikoma sutrumpinta darbo savaitė ir šiek tiek daugiau, beveik 12% įmonių – lanksti darbo vieta.
3. Net 92,2% darbdavių neprieštaruoja, kai darbuotojas kartais darbe kalba apie savo vaikus, tačiau jei jis nuolat apie juos kalba darbo metu atsiranda 45,1% tam prieštaraujančių darbdavių. Jei darbuotojas kalba telefonu sprendamas šeimynines problemas kiekvieną dieną, tai tam prieštaruoja beveik pusė apklaustųjų darbdavių (45,1%), jei kartą per savaitę – neprieštaraujančių yra daugiau nei pusė darbdavių (59,7%). Jei darbuotojas turi išeiti iš darbo anksčiau, nes nėra kam paimti vaikų iš darželio kartą per mėnesį, tam neprieštarutų 70,4% darbdavių, jei kartą per savaitę – neprieštarutų 29,1% darbdavių, tačiau susiklosčius tokiai situacijai kiekvieną dieną – neprieštaraujančių darbdavių sumažėja iki 21,4%. Susiklosčius šioms ir kitoms apklausoje paminėtoms situacijoms darbdaviai neprieštaruoja tik tuo atveju, jei tai kartojasi nedažnai. Priešingu atveju darbdaviams atrodo, kad darbuotojai naudojasi jų gerumu ir piktnaudžiauja suteiktomis galimybėmis.
4. Remiantis teorinėje dalyje išdėstytais palankiais šeimai politikos aspektais, galima rasti atitikmenų darbdavių ir darbuotojų požiūriuose. Medaiskio T. ir kt. (2002) nuomone, būtina įgyvendinti ir skatinti šeimai palankią politiką, skiriant prieinamas ir aukštos kokybės priežiūros paslaugas vaikams ir kitiems išlaikytiniams, globojamiems asmenims, taip pat motinystės (vaikų priežiūros) bei kitokių atostogų schemas. Iš tyrimo rezultatų matyti, kad to labiausiai ir reikia darbą ir šeimą derinantiems asmenims.

IŠVADOS

1. Remiantis LR Seimo valstybinės šeimos politikos koncepcijos (2008) 1 dalies – 1.6.9. bendrąja nuostata prie šeimos priskiriami ir kartu gyvenantys artimi giminaičiai (broliai, seserys, seneliai, vaikaičiai). Tokia šeimos samprata yra svarbi derinant darbo ir šeimos sferas, kadangi įtraukiami ne tik sutuoktiniai bei vaikai, bet ir artimi giminaičiai. Tai mums leidžia nepamiršti, kad kalbant apie darbo bei šeimos derinimą turime atsižvelgti ne tik į vaikų auginimą ir priežiūrą, bet ir į sergančių ir neįgalių artimųjų šeimos narių priežiūrą bei slaugą.
2. B. Hobson (2011) pastebėjo, jog darbo ir gyvenimo balansas yra padrikas Europos viešuose debatuose, atspindintis tikslus našesnei darbo jėgai: kad moterims ir vyrams turi būti sudaryta galimybės būti ir apmokamais darbuotojais ir slaugytojais. Tai nėra paprasčiausiai madingas žodis politikos sluoksniuose, tačiau atspindintis dirbančių tėvų lūkesčius geresnei gyvenimo kokybei ir įtemptus santykius, kurie atsiliepią žmonių gyvenimams, namų ūkiui, darbo organizacijom, ir politikos struktūroms.
3. Remiantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymu „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimu Nr. A1-160“ ir LR Darbo kodeksu, galima teigti, kad lanksčias darbo organizavimo formas tikslinga taikyti atsižvelgiant į darbo pobūdį ir darbuotojo demografines ir socialines charakteristikas. Priežastys, sąlygojančios lanksčių darbo organizavimo formų taikymą darbuotojams: šeimos pareigų vykdymas; sveikatos būklė; nepalanki darbo aplinka; darbuotojo amžius; mokymasis ir studijos.
4. Paramos šeimai politikos priemonių tipai: įstatymai ir normos; pašalpos ir lengvatos; paslaugos. Lankstumas siejamas su geresnio darbo siekimu, galimybėmis užimti aukštesnes pareigas ir geriausiai pritaikyti savo sugebėjimus. Lankstumo garantijos susijusios ir su lanksčiu darbo organizavimu, kai gebama greitai ir veiksmingai prisitaikyti prie naujų gamybos poreikių ir įgyti naujų įgūdžių; jos taip pat siejamos su lengvesniu profesinių ir šeimos įsipareigojimų derinimu.
5. Pagal R. C. Barnett (1999) yra išskiriami keturi šeimos ir darbo sričių derinimo modeliai: *atskirų sričių modelis* (angl. separate-spheres model); *iš dalies sutampančių sričių modelis* (angl. overlapping-spheres model); *darbo ir gyvenimo integracijos modelis* (angl. work-life integration model), *darbo ir gyvenimo sistemų modelis* (angl. work-life systems framework).
6. Lygių galimybių principo įgyvendinimas darbo rinkoje – svarbi užimtumo ir darbo rinkos politikos plėtotės kryptis. Medaiskio T. ir kt. (2002) nuomone, reikia sudaryti teisingas,

socialines ir ekonomines sąlygas lygioms vyrų ir moterų galimybėms įgyvendinti. Lyčių lygybės politika turi atsispindėti ir būti horizontaliai įgyvendinama visose politikos srityse.

7. Tyrimo duomenys atskleidė, kad beveik 81% apklaustų vadovų darbovietėje taiko palankias šeimai politikos priemones, o mažiau nei penktadalis darbdavių pažymėjo, kad jų vadovaujamose įstaigose/įmonėse šios priemonės apklausos metu nebuvo taikomos. Darbuotojų apklausos rezultatai patvirtino šiuos duomenis – 78,7 % darbdavių, anot dirbančiųjų, visada arba kartais atsižvelgia į šeimos ir darbo derinimo sunkumus. Darbdaviai daugumai darbuotojų atrodo kaip pozityvūs vadovai, atsižvelgiantys į savo pavaldinių šeimynines problemas bei suteikiantys galimybes, esant reikalui pasirūpinti sergančiais artimais giminaičiais, vaikais ar prireikus išleisti anksčiau iš darbo. Tačiau kai kuriems darbuotojams to nepakanka, todėl jie savo asmeninius reikalus tvarko darbo metu (dažniausiai telefonu).
8. Vadovai nurodė, kad netaiko palankių šeimai priemonių, nes: darbuotojai nereikalauja, kad būtų taikomos šios priemonės (nėra poreikio) (23,5%); dėl to, kad sunku įgyvendinti šių priemonių taikymą, siekiant įmonės užsibrėžtų tikslų (23%); per mažai informacijos apie taikymo galimybes (14,4%); taip pat yra tokių įmonių, kuriose yra per maži žmogiškieji ištekliai (13,2%); tokios priemonės yra naudingos tik darbuotojams, bet ne darbdaviams.
9. Dažniausiai taikomos palankios šeimai politikos priemonės yra lakstus darbo laikas (31,7%) ir darbo pasidalijimas (28,5%).
10. Atsižvelgiant į darbuotojų nuomonę – labiausiai Lietuvoje šeimos ir darbo įsipareigojimus derinti pagelbėtų lankstesnės darbo formos (11,8%) bei lankstesnės darbo valandos (11,2%). Taip pat, jei būtų steigama daugiau vaikų priežiūros įstaigų bei būtų gerinama jų kokybė (9,3%).

REKOMENDACIJOS

Atsižvelgiant į pagrindines problemas, kurios išryškėjo tyrimo bei mokslinės literatūros analizės metu, pateikiami pasiūlymai, kurie galėtų paskatinti efektyvesnį bendradarbiavimą tarp darbdavių ir darbuotojų:

1. Darbdavius reikia plačiau supažindinti su palankiomis šeimai politikos priemonėmis ir jų taikymo galimybėmis;
2. Turi būti įgyvendinami įvairūs projektai, organizuojami kasmetiniai mokymai/programos, kurių metu savo gerąja patirtimi dalintųsi organizacijos, sėkmingai įgyvendinančios šių priemonių taikymą. Vadovai būtų supažindinami su draugiškos šeimai organizacijos kūrimo galimybėmis, tuo pačiu skatinant pačius įsitraukti ir nebūti abejingais savo darbuotojams, kurie susiduria su šeimos ir karjeros derinimo problemomis;
3. Organizacijos, įstaigos/įmonės, kurios visuomenėje būtų pastebėtos kaip draugiškiausios šeimai ir labiausiai prisidedančios prie šeimos vertybių puoselėjimo, turėtų būti skatinamos apdovanojimais ar kitomis valstybės politikos priemonėmis, numatant papildomas subsidijas ar mokesťines lengvatas tokioms „geranoriškoms“ įmonėms. Tai būtų naudinga ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviams, kadangi šie gautų sau gerą reklamą;
4. Nepakankamos vaikų priežiūros paslaugos riboja galimybes tėvams pasirinkti profesinio darbo ir vaikų ugdymo derinimo režimą. Mažamečius, ikimokyklinio amžiaus vaikus auginantys darbuotojai susiduria su nepalankiu darželių, darželių-lopšelių ar kitų ikimokyklinių įstaigų darbo laiku. Dažniausiai šių įstaigų darbo laikas sutampa su dirbančių tėvų darbo laiku, tad norėdami nuvesti vaikus į darželį daugelis tėvų vėluoja į darbą (dažnai vienintelį šeimos pajamų šaltinį), kur susiduria su darbo valandas skaičiuojančiu nepatenkintu darbdaviu. Ir atvirščiai lygiai tokia pati situacija susiklosto vakare, kai reikia pasiimti vaikus iš ikimokyklinio ugdymo įstaigos. Jei darželiai pradėtų dirbti valanda anksčiau ir baigtų savo darbą valanda vėliau, dirbantiems tėvams išsispęstų vėlavimo į darbą ir išėjimo iš darbo anksčiau problema.

LITERATŪRA

1. **Ainsaar M.** The Development of Children and Family Policy in Estonia from 1945 to 2000. In Yearbook of Population Research in Finland XXXVII, 2001
2. **Bagdanavičius J. ir kt.** Vadybos sociologijos aspektai. Vilnius: VPU, 2006
3. **Baird M.** The gender agenda: Women, work and maternity leave. In: Hearn M and Michelson G (eds) Rethinking Work: Time, Space and Discourse. Melbourne: – Cambridge University Press, 2006, – p. 39–59
4. **Barnett R. C.** A New Work-Life Model for the Twenty-First Century // *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 562: 143, March 1999. DOI: 10.1177/000271629956200110. <http://ann.sagepub.com/content/562/1/143> [žiūrėta 2012 10 11]
5. **Brazienė R.** Flexible working time arrangements in Lithuania. Exchange of good practices on gender equality New forms of work. The Netherlands, 24-25 October 2011. [PDF HTML kopija] http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/exchange_of_good_practice_nl/lt_comments_paper_nl_2011_en.pdf [žiūrėta 2012 12 10]
6. **Byron, K.** A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 2005, 67, – p. 169–198
7. **Činikienė R.** Karjeros moters galios išraiška ir pasiskirstymas šeiminėje veikloje. *Kultūra ir Visuomenė*, Socialinių tyrimų žurnalas. – Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2011 2 (2). – ISSN 2029-4573
8. **Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys.** EB iniciatyvos EQUAL Teminis tinklas „Šeima ir darbas – suderinami“ [interaktyvus] http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/sadm/teises_aktai/4_priemone/Darbo_ir_seimos_derinimo_modelis.doc [žiūrėta 2012 09 06]
9. **Davidavičius A.** 2001-2005 metų projekto „Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje II: šeimai palanki darbo aplinka“ programa. Lygių galimybių plėtros centras, 2005
10. **Davis A. E. and Kalleberg A. L.** Family-Friendly Organizations? Work and Family Programs in the 1990s, *Work and Occupations*, – 2006, 33: – p. 191, DOI: 10.1177/0730888405280446. <http://wox.sagepub.com/content/33/2/191> [žiūrėta 2012 11 12]
11. **Demetriades S. ir kt.** Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union: An analysis of EIRO articles, 04 April, 2006

12. **Den Dulk L.** Work-family arrangements in organizations // A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden. - Amsterdam: Rosenberg publishers, 2001. – p. 59-84 – ISBN 0-202-30656-9
13. **Den Dulk L., Groeneveld S.** Work-Life Balance Support in the Public Sector in Europe. Review of Public Personnel Administration published online 20 July 2012. DOI: 10.1177/0734371X12449024. <http://rop.sagepub.com/content/early/2012/07/18/0734371X12449024> [žiūrėta 2012 10 12]
14. **Den Dulk L., Peper B.** Managing work-life policies in the European workplace: explorations for future research (Working Paper on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe 04/2009 RECOWOE). – Edinburgh, UK
15. **Equality and Human Rights Commission** Working Better: Fathers, Family and Work – Contemporary Perspectives. – Manchester: Equality and Human Rights Commission, 2009
16. **Europos Parlamentas ir Europos Sąjungos Taryba.** Geresnės nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimas. Europos Parlamento pozicija, priimta 2010 m. spalio 20 d. per pirmąjį svarstymą. Europos Sąjungos oficialusis leidinys, P7_TC1-COD(2008)0193. [PDF HTML kopija]. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:070E:0162:0176:LT:PDF> [žiūrėta 2012 11 20]
17. **Europos Sąjungos Taryba,** Bendra Užimtumo ir Socialinės apsaugos komitetų nuomonė dėl bendrųjų darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principų. Briuselis, 2007 m. lapkričio 16 d. (23.11) (OR. en) 15320/07, SOC 461, ECOFIN 471.
18. **Europos Sąjungos Taryba.** Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros bendrųjų principų įgyvendinimas pagal Lisabonos strategijos 2008–2010 m. ciklą - Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros užtikrinimo misijos ataskaita. Briuselis, 2008 m. gruodžio 9 d. (12.12) (OR. fr)17047/08, SOC 776, ECOFIN 606.
19. **Facchinetti M., Origo F.** Flexicurity at work: The relation between temporary contract and perceived job security in Europe, 2008.
20. **Gallie D. and Russell H.** Work-family conflict and working conditions in Western Europe. Social Indicators Research, 2009, 93, – p. 445–467
21. **Genys D., Baltrušaitis M.** Lankstaus darbo modelio įgyvendinimo rekomendacijos darbdaviams. VŠĮ „Socializacijos ir darbinio mokymo centras“ įgyvendinamo projekto „Socialinę riziką ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką taikant lankstaus darbo modelį“, – Vilnius, 2009, NR. VP1-1.3-SADM-02-K-01-020

22. **Greenhaus J. H. and Beutell N. J.** Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*, No. 10, 1985, p. 76–88
23. **Gruževskis B. ir kt.** Flexicurity Lietuvoje: teorinis modelis ar reali siekiamybė?, Lietuvos socialinių tyrimų centro Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
24. **Hantrais L., M. T. Le Tablier** Families and Family Policies in Europe. London and new York: Longman, 1996
25. **Hass L., Wisensale S. K.** Families and social policy: national and international perspectives. – Binghamton (N. Y.): Haworth Press, 2006.
26. **Herczog M.** 459-oji plenarinė sesija, 2010 m. sausio 20 d. ir 21 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Vaiko priežiūros ir ugdymo (Nuomonė savo iniciatyva), 2010/C 339/01. [PDF HTML kopija]. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:339:0001:0006:LT:PDF> [žiūrėta 2012 11 21]
27. **Hobson B.** The Agency Gap in Work–Life Balance: Applying Sen’s Capabilities Framework Within European Contexts// *Social Politics*, – 2011, Vol. 18 Nr. 2. – p. 147–167 doi:10.1093/sp/jxr012. Published by Oxford University Press. <http://sp.oxfordjournals.org/> [žiūrėta 2012 11 20]
28. **Hoyman M., Duer H. A.** Typology of Workplace Policy. Worker Friendly vs. Family Friendly? // *Review of Public Personnel Administration*, DOI: 10.1177/0734371X03260845/2004. Vol. 24. No. 2. <http://rop.sagepub.com/content/24/2/113> [žiūrėta 2012 12 21]
29. **Jančaitytė R. ir kt.** Darbdavių požiūris į mokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje, *Socialinis darbas* Nr. 8(1), 2009
30. **Jančaitytė R.** Šeimai palankios politikos įgyvendinimas Lietuvoje: problemos ir galimybės// *Socialinis darbas*. 2006. Nr. 5 (1). – p. 30-37, – ISSN:1648-4789
31. **Jančaitytė R.** Šeimos politika socialinės gerovės valstybėse // *Filosofija. Sociologija*. 2004. Nr. 4. – p. 57-63
32. **Jančaitytė R.** Šeimos politikos formavimas Lietuvoje. Daktaro disertacija, MRU, Vilnius, 2011. http://vddb.laba.lt/fedora/get/LTeLABa0001:E.02~2011~D-20110704_-12514391271-/DS.005.0.01.ETD [žiūrėta 2012 12 15]
33. **Jančaitytė, R.** Šeimos politika socialinės gerovės valstybėse. *Filosofija. Sociologija*. 2004, Nr. 4, – p. 57-63
34. **Jarulaitis M.** Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas. *Jurisprudencija// Mokslo darbai*, 2008 8(110); – p. 83-89, ISSN 1392-6195

35. **Jonkarytė A.** Antrojo demografinio perėjimo teorijos bruožai// Filosofija. Sociologija 3: – 2002, – p. 35–42
36. **Judickienė ir kt.** Lietuvoje taikomų lankstaus darbo organizavimo formų teisinio reguliavimo įvertinimo studija, 2011. [PDF HTML kopija]
http://www.zef.lt/zef/modules/document_publisher/documents/4/Studija_Lankstaus_darbo_teisinės_sistemos_ivertinimas_final.pdf [žiūrėta 2012 12 10]
37. **Judickienė J. ir kt.** Projekto „Darbdaviai už šeimai palankią darbovietę“ modelio „Šeima ir darbas“ analizės ir tęstinumo bei lankstaus darbo organizavimo formų taikymo studija. 2007–2013 m. *Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 1 prioriteto „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“ VP1-1.1-SADM-04-K priemonė „Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas“*, VŠĮ „Socialinės gerovės projekcija“, – Vilnius, 2012
38. **Kohler H. P.** Low and Lowest-Low Fertility in Europe: Causes, Implications and Policy Options. – 2005, March, 18. [PDF HTML kopija].
<http://www.ssc.upenn.edu/~hpkohler/papers/Low-fertility-in-Europe-final.pdf>. [žiūrėta 2012-06-25]
39. **Kontula O., Miettinen A.** Synthesis Report on Demographic Behaviour Existing Population Related Policies and Expectations Men and Women Have Concerning the State. The Population Research Institute, 2005.
40. **Kossek E. E. and Ozeki C.** Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior human resources research// Journal of Applied Psychology, – 1998, 83, – p. 139–149
41. **Laurijssen I. and Glorieux I.** Career Trajectories for Women After Childbirth: Job Quality and Work–Family Balance European Sociological Review Advance Access published October 12, 2011. Published by Oxford University Press. DOI:10.1093/esr/jcr082, available online at www.esr.oxfordjournals.org [žiūrėta 2012 12 21]
42. **Leotta J.** Career and family issues, updated by Grant Eldridge. [interaktyvus]
<http://www.referenceforbusiness.com/encyclopedia/Ca-Clo/Career-and-Family-Issues.html>
[žiūrėta 2012 12 30]
43. **Lietuvos gyventojų politikos strategijos metmenys.** – Vilnius: Socialinių tyrimų institutas, 2004. – p. 18
44. **Lietuvos Respublikos darbo kodeksas** (Žin., 2006, Nr. 72-2677).
<http://www.infolex.lt/ta/27274> [žiūrėta 2012 12 30]

45. **Lietuvos Respublikos Seimo** nutarimas „dėl valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo“. 2008 m. birželio 3 d. Nr. X-1569, Vilnius
46. **Lietuvos Respublikos Seimo** Valstybinė šeimos politikos koncepcija, 2008 m. birželio 3 d. nutarimo Nr. X-1569 priedėlis. http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=5477&p_k=1 [žiūrėta 2012 12 15]
47. **Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro** 2003 m. spalio 17 d. įsakymas „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo Nr. A1-160“ (Žin., 2003, Nr. 101-4573)
48. **Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas** 1994-12-21, Nr. I-722, Vilnius. Įstatymas paskelbtas: Žin., 1994, Nr. 102-2049
49. **Malinauskas G.** Šeima ir darbas: suderinimo dilemos ir galimybės. Šeimos ir darbo suderinimo galimybių Lietuvoje, Čekijoje, Ispanijoje ir Vokietijoje studija: Kaunas, Vytauto Didžiojo universitetas, Socialinio darbo institutas, VŠĮ Šeimos santykių institutas, 2006
50. **Maslauskaitė A.** Dar kartą apie šeimos sampratą ir valstybę. Demodrafija ir mes/ Informacinis biuletenis Nr. 4, Demografinių tyrimų institutas. 2011, ISSN 2029-736X
51. **Maslauskaitė A.** Šeima ir šeimos politika: patirtis ir neokonservatyvios politikos gairės, – Vilnius 2005, Demokratinės Politikos Institutas <http://www.scribd.com/doc/91699008/A-Maslauskaite-Seima-ir-seimos-politika-Patirtis-ir-neokonservatyvios-patirties-gair%C4%97s-1>
52. **McDonald P.** The Toolbox of Public Policies to Impact on Fertility – a Global View. Paper presented at the seminar Low fertility, families and public policies, organized by the European Observatory on Family Matters in Sevilla, – 2000, September: p. 15–16
53. **Medaiskis T. ir kt.** Socialinės apsaugos plėtotės ir užimtumo ekonominių veiksnių strategija, 2002
54. **Mincienė L. ir kt.,** Karjeros planavimas. Metodinė priemonė, Kauno darbo birža, Jaunimo darbo centras, 2008 m. http://www.euroguidance.lt/uploads/files/karjeros_planavimas-Kauno%20DB_Jaunimo%20darbo%20centras_L_Minciene.pdf [žiūrėta 2012 11 20]
55. **Navaitis G.** Požiūris į valstybės paramos šeimai veiksmingumą // Socialinis darbas: mokslo darbai. 2007. Nr. 6 (1). – p. 44-48
56. **Neyer, G.** (2003). “Family Policies and Low Fertility in Western Europe.” MPIDR Working Paper WP 2003-021. <http://www.demogr.mpg.de>
57. **Obelenienė B.,** Santuokos ir šeimos vienovės vaidmuo šeimos tvarumui, asmenų ir valstybės gerovei. VDU, 2011 m. sausis-kovas, Kultūra/ LOGOS 66, p.108-121.: http://litlogos.eu/L66/Logos66_108_121_Obeleniene.pdf [žiūrėta 2012 12 30]

58. **Palujanskienė A.** Darbo ir karjeros psichologija. - Kaunas: LŽ UU, 2003. – 92 p. – ISBN 9955-581-67-0
59. **Petkevičiūtė N.** Karjeros valdymas. Asmeninė/individualioji/perspektyva, mokomoji knyga, – Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 2006, – ISBN 9955-12-156-4
60. **Pikūnas J., Palujanskienė A.** Stresas: atpažinimas ir įveikimas. Pasaulio lietuvių kultūros, mokslo ir švietimo centras, – Kaunas, VDU, 2005. – ISBN 998-418-36-4
61. **Pocock B** (2003) The Work/Life Collision: What Work is Doing to Australians and What to Do about it. Leichhardt: The Federation Press.
62. **Ravenswood K., and Markey R.** The Role of Unions in Achieving a Family-friendly Workplace. DOI: 10.1177/0022185611409113, JIR, – 2011, 53: – p. 486. <http://jir.sagepub.com/content/53/4/486> [žiūrėta 2012 11 12]
63. **Regionų komitetas.** Regionų komiteto nuomonė Europos demografijos ateitis. 70-oji plenarinė sesija, 2007 m. birželio 6-7 d. Europos Sąjungos oficialusis leidinys (2007/C 197/01). [PDF HTML kopija]. <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:197:0001-:01:LT:HTML> [žiūrėta 2012 11 20]
64. **Reingardienė J.** Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Mokomoji knyga, – Kaunas, VDU, 2004. – ISBN 9955-12-025-8 http://ebooks.vdu.lt/eb/708/lyciu_lygybes_strategija_ir_uzimtumo_politika_europos_sajungoje/
65. **Reingardienė J., Tereškinas A.** Darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas Lietuvoje bei lyčių lygybė: iššūkiai ir galimybės. Sudarytoja J. Reingardienė. (Ne)apmokamas darbas: šeimai palanki darbo aplinka ir lyčių lygybė Europoje. Vytauto Didžiojo universitetas, Lygių galimybių plėtros centras. Vilnius, 2006, – p. 47-101
66. **Ritzer G.** Sociological theory. 4th ed. – The McGraw-Hill Companies, INC, 1996
67. **Sahibzada K.** The Moderating Effects of Work-Family Role Combinations and Work-Family Organizational Culture on the Relationship Between Family-Friendly Workplace Supports and Job Satisfaction. Journal of Family Issues 2005, Vol. 26 No. 6: – p. 820-839, DOI: 10.1177/0192513X05277546. <http://jfi.sagepub.com/content/26/6/820> [žiūrėta 2012 10 11]
68. **Saraceno C. ir kt.** First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, – 2005, [PDF HTML kopija]. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0592.htm>.
69. **Second European Quality of Life Survey** Family life and work. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010, – p. 2 ISBN 978-92-897-0865-4

70. **Seeleib-Kaiser M. and Fleckenstein T.** The political economy of occupational family policies: Comparing workplaces in Britain and Germany// *British Journal of Industrial Relations* 47(4): 2009, – p. 741–764
71. **Skujienė G., Steponienė A.** Šeimos etika. – Vilnius: Rosma, 2007.
72. **Sleebos, J. E.** Low Fertility Rates in OECD Countries: Facts and Policy Responses. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. DELSA/ELSA/WD/SEM(2003)15
73. **Sobczyk A.** Lankstumas: rinkos poreikiai ir darbo teisės doktrina, Lietuvos socialinių tyrimų centro Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2011
74. **Socialinės paramos koncepcija** // Valstybės žinios. 1994. Nr. 36–653
75. **Stankūnienė V. ir kt.** „Šeimos transformacija Lietuvoje: požymiai ir veiksniai“. Filosofija. Sociologija 2: – 2003. – p. 51–58
76. **Stankūnienė V. ir kt.** Paramos šeimai politika: samprata ir patyrimas. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 2001, – p. 195, – ISBN 10 9986523842
77. **Stankūnienė V. ir kt.** Šeima, vaikai, šeimos politika, modernėjimo prieštara. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas, 2005
78. **Stankūnienė V., Baublytė M.** Šeimos formavimo modeliai: kaitos vektoriai. Ir Lietuvos šeima. Tarp tradicijos ir naujos realybės, sud. V. Stankūnienė, A. Maslauskaitė. Vilnius: Socialinių tyrimų centras, 2009, – p. 7–36
79. **Tamutienė I. ir kt.** Geroji ES šalių patirtis taikant lankstaus darbo sistemas. VŠĮ „Socializacijos ir darbinio mokymo centras“ įgyvendinamo projekto „Socialinę riziką ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką taikant lankstaus darbo modelį“, Nr. VP1-1.3-SADM-02-K-01-020, Vilnius, 2009
80. **Tarptautinių žodžių žodynas.** <http://www.tzz.lt/k/karjera> [žiūrėta 2012 12 03].
81. **Tartilas J.** Socialinės saugos pagrindai. – Vilnius: MRU, 2005
82. **Torpey E. M.** Flexible work: Adjusting the when and where of your job. *Occupational Outlook Quarterly*, 2007, – p. 14-27. <http://www.bls.gov/opub/ooq/2007/summer/art02.pdf> [žiūrėta 2012 11 20]
83. **Vaišvila A.** Kitos šeimos formos, arba bandymas priderinti šeimos sąvoką prie atskiro asmens subjektyvumo, socialinių mokslų studijos, 2012, 4(3), – p. 953–972, ISSN 2029–2244 (online)
84. **Van der Lippe T. ir kt.** Combination pressure: The paid work-family balance of men and women in European countries. *Acta Sociologica*, 2006, 49, – p. 303–319
85. **Žičkienė S., Kovierienė A.** Lankstūs organizavimo modeliai: teoriniai ir praktiniai aspektai. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2008 3 (12). – p. 405–419, – ISSN 1648-9098

Dambauskaitė Ž. Šeimos ir karjeros derinimo galimybės Vilniaus m. savivaldybės įmonėse: darbdavių ir darbuotojų požiūriu / Viešojo administravimo magistro baigiamasis darbas. Vadovė doc. dr. A. Dromantaitė – Stancikienė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Politikos ir vadybos fakultetas, 2013. – 93 p.

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe išanalizuotos ir įvertintos palankių šeimai politikos priemonių taikymo galimybės ir nauda Vilniaus m. savivaldybės įmonėse, iškeltos šeimos ir karjeros vaidmenų derinimo problemos bei pateikti siūlymai, kaip šias problemas spręsti. Pirmojoje dalyje teoriniu aspektu tiriama šeimos ir karjeros vaidmenų derinimo dilemos šiuolaikinėje visuomenėje, pateikiama šeimos samprata globalių pokyčių perspektyvoje bei karjeros samprata, taip pat apžvelgiama lygios galimybės siekti karjeros. Antroje dalyje nagrinėjami palankios šeimai politikos aspektai, pateikiama palankios šeimai politikos samprata, supažindinama su Lietuvos ir užsienio palankia šeimai įstatymine baze bei teoriniais palankios šeimai darbovietės aspektais. Trečioje dalyje pristatomi šeimos ir karjeros vaidmenų derinimo modeliai ir jų privalumai bei trūkumai. Ketvirtoje baigiamo darbo dalyje nagrinėjamas Vilniaus m. savivaldybės įmonių darbdavių ir darbuotojų požiūris į palankias šeimai politikos priemones bei jų taikymo galimybes. Darbas užbaigiamas išvadomis ir rekomendacijomis.

Pagrindiniai žodžiai: palankios šeimai politikos priemonės, šeimos samprata, lanksčios darbo formos, šeimos ir karjeros vaidmenų derinimo galimybės, palanki šeimai darbovietė, šeimos ir karjeros vaidmenų derinimo modeliai.

Dambauskaitė Z. Reconciliation of Family and career opportunities in Vilnius city municipal enterprises: from the point of view of employers and employees/ Public Administration Master's thesis. The head - Associate Professor Dr. A. Dromantaitė – Stancikienė. - Vilnius: Mykolas Romeris University, Faculty of Policy and Management, 2013th - 93 p.

ANNOTATION

Master's thesis analyzed and evaluated family-friendly policy measures and benefits of Vilnius city municipal enterprises, raised a family and career roles in reconciliation of problems and proposed the solutions of solving these issues.

Reconciliation of family and career roles dilemmas in modern society are examined by theoretical aspects, the concept of change of a family in global perspective and the concept of career as well as an overview of equal opportunities to seek career is presented in the first part of the thesis

The second part of the thesis deals with family friendly policy aspects; family friendly policies and introduction to Lithuanian and foreign family-friendly legal framework and family friendly theoretical workplace aspects are presented.

The third section presents models of reconciliation of family and career roles, its advantages and disadvantages.

The fourth part of the thesis deals with Vilnius city Municipal Enterprises employers and employees' attitudes to family-friendly policy measures and their application possibilities. The thesis is completed with conclusions and recommendations.

Key words: family friendly policy measures, a family concept, flexible forms of work, reconciliation of family and career roles opportunities, family-friendly workplace, reconciliation models of family and career roles.

Dambauskaitė Ž. Šeimos ir karjeros derinimo galimybės Vilniaus m. savivaldybės įmonėse: darbdavių ir darbuotojų požiūriu / Viešojo administravimo magistro baigiamasis darbas. Vadovė doc. dr. A. Dromantaitė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Politikos ir vadybos fakultetas, 2013. – 93 p.

SANTRAUKA

Magistro baigiamojo darbo tema yra aktuali, kadangi šeimos ir karjeros derinimo klausimas liečia ne tik šeimos narius, bet ir darbovietę, kurioje dirba šių dviejų sferų derinimo sunkumų turintys asmenys. D. Genys ir M. Baltrušaitis (2009) pažymėjo, jog darbo ir šeimyninių reikalų derinimas yra bendra organizacijos ir darbuotojų atsakomybė. Vadovo pareiga yra užtikrinti sąlygas, lengvinančias darbo ir šeimyninių reikalų derinimą. Tuo tarpu darbuotojo pareiga yra tinkamai susiderinti darbo ir šeimyninius reikalus.

Plėtojant šeimai palankią politiką, svarbu užtikrinti lygias galimybes dalyvauti darbo rinkoje. Tai ypač aktualu moterims, kurios iki šiol iškilus šeimos ir karjeros vaidmenų derinimo sunkumams, turėjo atidėti karjeros planus ateičiai, atsiduodant šeimos reikalams.

Pagrindinis baigiamojo darbo **tikslas** – išanalizuoti šeimos ir karjeros derinimo problemas Vilniaus m. savivaldybės įmonėse darbdavių ir darbuotojų požiūriu. Šiam tikslui pasiekti buvo išsikelti šie **uždaviniai**: remiantis moksliniais šaltiniais išanalizuoti šeimos sampratą globalių pokyčių perspektyvoje ir lygias galimybes siekti karjeros; išanalizuoti palankios šeimai politikos aspektus Lietuvoje ir užsienyje; apžvelgti LR teisės aktus, prisidedančius prie paramos šeimai politikos; išryškinti šeimos ir karjeros vaidmenų derinimo modelius bei jų privalumus ir trūkumus; empiriškai ištirti koks yra darbdavių ir darbuotojų požiūris į šeimos ir karjeros derinimą.

Tyrimo objektu buvo laikoma – šeimos ir karjeros derinimo problema.

Darbe naudojami **metodai**: teoriniai: mokslinės literatūros, statistinių šaltinių ir teisės aktų, artimų pasirinktai darbo temai analizė, vertinimas ir apibendrinimas; empiriniai: Vilniaus m. savivaldybės įmonių darbdavių ir darbuotojų anketinė apklausa, leidusi nustatyti abiejų pusių esamą padėtį ir požiūrį į lanksčių darbo sąlygų taikymą, suteikiamas galimybes pasinaudoti šeimai palankios politikos priemonėmis. Anketinė apklausa – kiekybinis metodas, leidžiantis per trumpą laiką surinkti daug vertingos informacijos.

Rašant darbą išsikelta **hipotezė** – palankus darbdavių požiūris į šeimos ir karjeros derinimo priemonių taikymą de facto, užtikrintų darbuotojams galimybę lanksčiai dirbti – pasitvirtino.

Analizuojant kiekybinius tyrimų rezultatus paaiškėjo, kad tik penktadalyje apklaustų Vilniaus m. savivaldybės įmonių yra netaikomos šeimai palankios politikos priemonės. Apklausti vadovai nurodė, kad tai lemia keli veiksniai: darbuotojai nereikalauja, kad būtų taikomos šios priemonės; sunku įgyvendinti šių priemonių taikymą, siekiant įmonės užsibrėžtų tikslų; per mažai informacijos apie taikymo galimybes; taip pat yra tokių įmonių, kuriose yra per maži žmogiškieji ištekliai. Remiantis gautais kokybiniais duomenimis, galima daryti prielaidą, kad tokios priemonės yra naudingos tik darbuotojams, bet ne darbdaviams.

Išanalizavus mokslinę literatūrą, statistinius šaltinius ir teisės aktus bei gautus tyrimų duomenis – pateiktos **išvados** bei **rekomendacijos**.

Darbą sudaro: turinys, įvadas, keturi skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, anotacija lietuvių ir anglų kalbomis, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis ir trys priedai.

Pagrindiniai žodžiai: palankios šeimai politikos priemonės, šeimos samprata, lanksčios darbo formos, šeimos ir karjeros vaidmenų derinimo galimybės, palanki šeimai darbovietė, šeimos ir karjeros vaidmenų derinimo modeliai.

Dambauskaitė Z. Reconciliation of Family and career opportunities in Vilnius city municipal enterprises: from the point of view of employers and employees/ Public Administration Master's thesis. The head - Associate Professor Dr. A. Dromantaitė. - Vilnius: Mykolas Romeris University, Faculty of Policy and Management, 2013th - 93 p.

SUMMARY

The topic of the Master's thesis is of interest because family and career reconciliation issue concerns not only family members but also workplace, where the person with difficulties of reconciliation of these two fields work.

D. Genys and M. Baltrusaitis (2009) have noted that reconciliation of work and family issues is the general liability of organization and personnel.

The duty of the leader is to ensure facilitation of work and coordination of family issues. Meanwhile, the employee is responsible to properly tune the work and family issues.

Ensuring of equal access to the labor market is important in developing of family-friendly policies. This is especially true for women who have to postpone career plans for the future, dedicating themselves to family issues when difficulties in reconciliation of family and career arise.

The main goal of the thesis is to analyze the problems of reconciliation of family and career in Vilnius city municipal enterprises from the point of view of employers and employees. The following tasks were raised to achieve this **goal**: basing upon scientific sources the concept of a family in perspective of a global change, equal opportunities to seek the career is analyzed; family friendly policy aspects in Lithuania and abroad are analyzed; LR legal acts that contribute to the support of family policy are reviewed; family and career roles coordination models, its strengths and weaknesses are highlighted; the attitudes of employers and employees to family and career reconciliation are empirically investigated.

The subject of the study was considered to be **Family and career reconciliation problem**.

The methods used during work are: theoretical: scientific literature, statistical sources and the legal acts, working topic chosen by the relatives, evaluation and summary; empirical: questioning of employers and employees of Vilnius city Municipal Enterprise, which allowed to determine the situation and approach of the two parties to application of flexible conditions of work, available opportunities for a family to use family-friendly policy measures. Questioning is a quantitative approach which allows to get valuable information during a short period of time.

While writing the thesis the **hypothesis** have been confirmed – employers' attitudes to family and career reconciliation measures de facto, to ensure employees the flexibility to work.

Quantitative analysis of the results revealed that family-friendly policy measures are not applied just to a fifth of respondents in Vilnius city municipal enterprises.

The interviewed managers pointed out that this is determined by several factors: employees do not require the application of these measures; it is difficult to implement application of these measures in order to achieve the company's objectives; there is too little information about the application possibilities; as well as there are enterprises with limited number of human resources. Based on the qualitative data, it can be assumed that such measures are useful only to employees, but not to employers. The conclusions and recommendations were presented having analyzed scientific literature, statistical sources, legislation and obtained research data.

The thesis consists of: content, introduction, four chapters, conclusions, recommendations, references, abstract in Lithuanian and in English, summary in Lithuanian and in English and three supplements.

Key words: family friendly policy measures, a family concept, flexible forms of work, reconciliation of family and career roles opportunities, family-friendly workplace, reconciliation models of family and career roles.

PRIEDAI

**ŠEIMOS IR KARJEROS DERINIMO GALIMYBĖS VILNIAUS M.
SAVIVALDYBĖS ĮMONĖSE (DARBDAVIŲ NUOMONĖ) KLAUSIMYNAS**

Gerb. Respondente,

Mykolo Romerio universiteto, Savivaldos institucijų administravimo magistrantė Živilė Dambauskaitė, atlieka apklausą, kurios tikslas – išsiaiškinti šeimos ir karjeros derinimo galimybes Vilniaus m. savivaldybės įmonėse.

Anketa yra anoniminė – joje nereikia Jūsų vardo, pavardės ar kitos asmeninės informacijos, todėl garantuojamas Jūsų anonimiškumas ir duomenų konfidencialumas. Visi apklausos rezultatai bus naudojami apibendrintai. Todėl tikimasi, kad Jūsų nuoširdūs atsakymai padės gauti patikimus ir objektyvius tyrimo rezultatus.

Iš anksto dėkoju Jums už bendradarbiavimą.

Perskaitykite klausimą ir pažymėkite Jums tinkantį atsakymo variantą arba parašykite savo nuomonę.

Įvesk savo duomenis:

Lytis

Amžius

1. Kuriai Vilniaus m. savivaldybės reguliavimo sričiai priskirta Jūsų įstaiga/įmonė?

- ☐ Savivaldybės reguliavimo sričiai priskirta įstaiga/įmonė
- ☐ Kultūros skyriaus reguliavimo sričiai priskirta įstaiga/įmonė
- ☐ Švietimo skyriaus reguliavimo sričiai priskirta ugdymo įstaiga/įmonė
- ☐ Švietimo, kultūros ir sporto departamento Sporto skyriaus reguliavimo sričiai priskirta įstaiga/įmonė
- ☐ Socialinės paramos skyriaus reguliavimo sričiai priskirta įstaiga/įmonė
- ☐ Vilniaus miesto sveikatos priežiūros įstaiga/įmonė
- ☐ Verslo licencijavimo ir leidimų skyriaus reguliavimo sričiai priskirta įstaiga/įmonė
- ☐ Aplinkos ir energetikos departamento reguliavimo sričiai priskirta įstaiga/įmonė

2. Kiek darbuotojų dirba Jūsų įstaigoje/įmonėje?

- ☐ iki 10
- ☐ iki 25
- ☐ iki 50

- ☐ iki 100
- ☐ daugiau negu 100

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

- ☐ Svarbu tik vyrams
- ☐ Svarbu tik moterims
- ☐ Svarbu tiek vyrams, tiek moterims

4. Koks Jūsų požiūris į tėvystės atostogas?

- ☐ Pritariu
- ☐ Iš dalies pritariu
- ☐ Nei pritariu, nei nepritariu
- ☐ Iš dalies nepritariu
- ☐ Nepritariu

5. Ar Jūsų įstaigoje/įmonėje taikomos palankios šeimai politikos priemonės?

- ☐ Taip (pereikite prie 6 klausimo)
- ☐ Ne (pereikite prie 7 klausimo)

6. Kokios palankios šeimai politikos priemonės taikomos Jūsų įstaigoje/įmonėje? (daug galimų atsakymų)

- ☐ Lankstus darbo laikas
- ☐ Sutrumpinta darbo savaitė
- ☐ Lanksti darbo vieta
- ☐ Darbas ne pilną darbo dieną
- ☐ Darbo pasidalijimas

7. Kodėl Jūsų įstaigoje/įmonėje netaikomos palankios šeimai politikos priemonės? (daug galimų atsakymų)

- ☐ Mažai informacijos
- ☐ Šių priemonių taikymas diskriminuotų neturinčius šeimų darbuotojus
- ☐ Darbuotojai nereikalauja
- ☐ Maži žmogiškieji ištekliai
- ☐ Sunku įgyvendinti šias priemones, siekiant užsibrėžtų įstaigos tikslų
- ☐ Kita

8. Kokia Jūsų nuomonė į palankios šeimai politikos priemones?

	Teigiama	Nei teigiama, nei neigiama	Neigiama
Lankstus darbo laikas	☐	☐	☐
Sutrumpinta darbo savaitė	☐	☐	☐
Lanksti darbo vieta	☐	☐	☐
Darbas nepilną darbo dieną	☐	☐	☐
Darbo pasidalijimas	☐	☐	☐

9. Kokia Jūsų reakcija į šias darbuotojų šeimos ir darbo derinimo situacijas?

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

10. Kokia yra palankių šeimai politikos priemonių taikymo nauda?

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Pritraukiami nauji darbuotojai	☐	☐	☐	☐	☐
Pagerėja darbovietės mikroklimatas	☐	☐	☐	☐	☐
Gerina įstaigos įvaizdį visuomenėje	☐	☐	☐	☐	☐
Skatina darbuotojų drausmę	☐	☐	☐	☐	☐
Neprarandami kvalifikuoti darbuotojai	☐	☐	☐	☐	☐
Išsaugomas pastovus kolektyvas	☐	☐	☐	☐	☐
Darbuotojai motyvuojami efektyviau dirbti	☐	☐	☐	☐	☐

11. Kokios pagrindinės kliūtys taikyti palankios šeimai politikos priemonės?

- ☐ Sunku kontroliuoti
- ☐ Sunku pritaikyti
- ☐ Sudėtinga darbo laiko ir atlyginimo apskaita
- ☐ Nėra kliūčių
- ☐ Kita

12. Ar turite vaikų?

- ☐ Taip
- ☐ Ne

**ŠEIMOS IR KARJEROS DERINIMO GALIMYBĖS VILNIAUS M.
SAVIVALDYBĖS ĮMONĖSE (DARBUOTOJŲ NUOMONĖ) KLAUSIMYNAS**

Gerb. Respondente,

Mykolo Romerio universiteto, Savivaldos institucijų administravimo magistrantė Živilė Dambauskaitė, atlieka apklausą, kurios tikslas – išsiaiškinti šeimos ir karjeros derinimo galimybes Vilniaus m. savivaldybės įmonėse.

Anketa yra anoniminė – joje nereikia Jūsų vardo, pavardės ar kitos asmeninės informacijos, todėl garantuojamas Jūsų anonimiškumas ir duomenų konfidencialumas. Visi apklausos rezultatai bus naudojami apibendrintai. Todėl tikimasi, kad Jūsų nuoširdūs atsakymai padės gauti patikimus ir objektyvius tyrimo rezultatus.

Iš anksto dėkoju Jums už bendradarbiavimą.

Perskaitykite klausimą ir pažymėkite Jums tinkantį atsakymo variantą arba parašykite savo nuomonę.

Įvesk savo duomenis:

Lytis

Amžius

Išsilavinimas

1. Koks yra realus (faktinis) Jūsų darbo krūvis?

- ☐ Pilna darbo diena (vidutiniškai 8 val. per dieną)
- ☐ Nepilna darbo diena
- ☐ Daugiau nei 8 val per dieną
- ☐ Darbo grafikas paslankus (vieną dieną daugiau, kitą – mažiau)
- ☐ Kita

2. Ar Jūsų darbo ir šeimos įsipareigojimai dažnai susikerta (kai dėl darbo nukenčia šeima arba dėl šeimos problemų nukenčia darbas)?

- ☐ Taip, dažnai
- ☐ Taip, kartais
- ☐ Ne

3. Ar Jūsų darbdavys atsižvelgia į įmonės darbuotojų šeimynines problemas?

- ☐ Taip, visada

- ☐ Taip, kartais
- ☐ Niekada nesusidūriau

4. Ar derindami savo vaidmenis šeimoje ir darbe patiriate (patyrėte) stresą?

- ☐ Taip
- ☐ Ne
- ☐ Kartais

5. Kiek kiekvienas iš teiginių tinka apibūdinti Jūsų ir Jūsų sutuoktinio / partnerio(ės) tarpusavio santykius?

	Pritariu	Iš dalies pritariu	Nei pritariu, nei nepritariu	Iš dalies nepritariu	Nepritariu
Esu patenkintas/-a kaip mes skirstomės namų ruošos darbus	☐	☐	☐	☐	☐
Jeigu turiu užtrukti darbe, mano partneris/-ė stengiasi prisiderinti ir imasi visos atsakomybės šeimoje	☐	☐	☐	☐	☐
Mano partneris/-ė priekaištauja, kai turiu užtrukti darbe ar dirbti papildomai namuose	☐	☐	☐	☐	☐
Jeigu iškyla problemų darbe, galiu būti ramus/-i, kad partneris/-ė gerai pasirūpins vaikais ir namais	☐	☐	☐	☐	☐
Man patinka kaip mes skirstomės vaikų auklėjimo ir priežiūros darbus	☐	☐	☐	☐	☐
Sutuoktiniui(ei)/partneriui(ei) nepatinka mano darbo pobūdis	☐	☐	☐	☐	☐
Mano partneriui/-ei darbas yra svarbiau nei šeima	☐	☐	☐	☐	☐
Dažnai apsitariame, kaip geriau derinti šeimos ir darbo reikalus	☐	☐	☐	☐	☐
Man nepatinka, kad mano partneris/ė praleidžia per daug laiko darbe	☐	☐	☐	☐	☐
Mūsų tarpusavio santykiai klostosi sėkmingai	☐	☐	☐	☐	☐
Mano partneris/-ė puikiai supranta ir užjaučia mane, nepriklausomai nuo mano nuotaikos	☐	☐	☐	☐	☐

6. Jūsų nuomone, pirma reikia siekti karjeros, o po to planuoti šeimyninį gyvenimą?

	Pritariu	Nepritariu
Pirmiausia šeima	☐	☐
Pirmiausia karjera	☐	☐
Šeimą ir karjerą galima suderinti	☐	☐

7. Ar Jums vaikų auginimas ir priežiūra per praėjusius 2 metus turėjo kokių nors pasekmių darbe ? (daug galimų atsakymų)

- ☐ Turėjau ieškoti papildomo darbo
- ☐ Turėjau iš vis išeiti iš darbo
- ☐ Turėjau sumažinti darbo valandas
- ☐ Turėjau išeiti vaiko priežiūros atostogų
- ☐ Turėjau atsisakyti karjeros galimybių
- ☐ Padidėjo fizinis ir psichologinis stresas darbe
- ☐ Pajūliau santykius su bendradarbiais ir/ar darbdaviu

8. Ar per pastaruosius 12 mėn jūs:

	Taip	Ne	Niekada
Samdėte papildomai žmogų, kad sutvarkytų jūsų namus ir/ar prižiūrėtų vaikus	☐	☐	☐
Naudojotės darbo laiku asmeniniams ar šeimos reikalams sutvarkyti	☐	☐	☐
Pasinaudojote paslankiu darbo grafiku asmeniniams ar šeimos reikalams sutvarkyti (ėjote vėliau į darbą, ar anksčiau baigėte darbą ir t.t.)	☐	☐	☐
Dirbote namuose (darbo metu)	☐	☐	☐
Dirbote namuose (po darbo)	☐	☐	☐
Turėjau ieškoti papildomo darbo, kad patenkinti šeimos finansinius poreikius	☐	☐	☐
Dėl rūpesčių darbe prašėte giminių ar draugų pagalbos prižiūrėti vaikus	☐	☐	☐

9. Jūsų nuomone, ar šie veiksniai Jums sukelia stresinę būseną?

	Dažnai	Retai	Kartais	Niekada
Vaikų ligos	☐	☐	☐	☐
Nesusipratimai tarp Jūsų ir partnerio(ės), kylantys dėl Jūsų profesinės veiklos	☐	☐	☐	☐
Laiko trūkumas	☐	☐	☐	☐
Atkaklumo trūkumas	☐	☐	☐	☐
Pasitikėjimo savimi stoka	☐	☐	☐	☐
Nuovargis	☐	☐	☐	☐
Atsakomybė	☐	☐	☐	☐
Seksualinis priekabiavimas darbe	☐	☐	☐	☐
Būtinybė dirbti geriau nei kolegos	☐	☐	☐	☐
Susitikimai, kelionės	☐	☐	☐	☐
Netinkamas įvertinimas darbe	☐	☐	☐	☐
Didelis darbo krūvis	☐	☐	☐	☐

Diskriminacija	☐	☐	☐	☐
Ryžtingumo trūkumas	☐	☐	☐	☐
Darbas su nauja technologija, įrengimais	☐	☐	☐	☐

10. Koks yra darbo vaidmuo jūsų gyvenime?

	Pritariu	Nepritariu
Turiu užtikrinti savo egzistavimą	☐	☐
Noriu užtikrinti savo ateitį	☐	☐
Noriu save realizuoti, išreikšti	☐	☐
Noriu tobulėti savo profesinėje veikloje	☐	☐
Privalau išlaikyti savo šeimą	☐	☐
Noriu užtikrinti gerą ateitį vaikams	☐	☐

11. Įvertinkite pateiktus teiginius apie Jūsų padėtį organizacijoje, kurioje dirbate. Savo organizacijoje Jūs:

	Pritariu	Nepritariu
Esate patenkinta(s) fizine aplinka	☐	☐
Esate patenkinta(s) darbo organizavimu (darbo krūviu, grafiku, užduočių paskirstymu)	☐	☐
Esate patenkinta(s) atlyginimu	☐	☐
Esate patenkinta(s) santykiais su bendradarbiais	☐	☐
Esate patenkinta(s) tuo, kaip darbe pritaikote savo žinias ir gebėjimus	☐	☐
Esate patenkinta(s) savo karjeros perspektyvomis	☐	☐

12. Įvertinkite žemiau pateiktus teiginius:

	Pritariu	Iš dalies pritariu	Nei pritariu, nei iš dalies nepritariu	Iš dalies nepritariu	Nepritariu
Man darbas svarbus tiek, kiek jis man leidžia pragyventi	☐	☐	☐	☐	☐
Darbas yra svarbi mano savirealizacijos priemonė	☐	☐	☐	☐	☐
Karjera nėra tai, ko aš siekiu darbe	☐	☐	☐	☐	☐
Darbdaviui neturėtų rūpėti darbuotojų šeimos problemos	☐	☐	☐	☐	☐
Dėl šeimos problemų negaliu pilnai atsiduoti darbui	☐	☐	☐	☐	☐
Mano vaikai ir šeima nukenčia dėl mano darbų apimtys ir pobūdžio	☐	☐	☐	☐	☐
Laikau si nuostatos, kad darbuotojai neturėtų reikalauti išlygų darbe dėl jo/jos šeimos problemų	☐	☐	☐	☐	☐

Mano tiesioginis vadovas dažniausiai atsižvelgia į mano šeimos problemas	☐	☐	☐	☐	☐
Darbas vyrui turėtų būti svarbiau negu moteriai	☐	☐	☐	☐	☐
Darbe moterys yra mažiau ambicingos nei vyrai (joms karjera yra mažiau svarbi)	☐	☐	☐	☐	☐
Šeima nukenčia, kai moteris dirbą visą darbo dieną	☐	☐	☐	☐	☐
Vyrai turėtų būti skatinami aktyviau įsitraukti į vaikų ir namų priežiūros darbus	☐	☐	☐	☐	☐

13. Jūsų nuomone, kurios iš žemiau išvardintų priemonių labiausiai padėtų dirbantiems tėvams Lietuvoje derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus? (daug galimų atsakymų)

- ☐ Lankstesnės darbo valandos (galimybė pradėti arba baigti darbą anksčiau/vėliau arba dirbti skirtingą valandų skaičių per dieną)
- ☐ Trumpesnė darbo laiko trukmė
- ☐ Lankstesnės darbo formos (pvz. galimybė dirbti namuose darbo metu, pan.)
- ☐ Palankesnės tėvystės/motinystės atostogų sąlygos (ilgesnės ir geriau apmokamos atotogos, galimybė tėvams keistis vaiko priežiūros atostogų metu)
- ☐ Steigti daugiau vaikų priežiūros įstaigų ir gerinti jų darbo kokybę
- ☐ Skirti papildomas išmokas šeimoms, auginančioms vaikus
- ☐ Plėsti mokyklinio amžiaus vaikų užklausinę veiklą
- ☐ Darbdaviai turėtų daugiau finansiškai remti darbuotojus, auginančius mažamečius vaikus (pvz. subsidijuoti vaikų priežiūros ar užklausinės veiklos paslaugas, aprūpinti gyvenamu būstu, ir pan.)
- ☐ Skatinti įvairius ir paslankius tėvystės/motinystės/vaikų priežiūros atostogų modelius
- ☐ Diegti paslankaus darbo organizavimo (darbo laiko, vietos) modelius
- ☐ Plėsti vaikų priežiūros institucijų tinklą ir gerinti jų darbo kokybę
- ☐ Mažinti lyčių segregaciją darbo rinkoje ir šeimoje
- ☐ Užtikrinti ilgalaikę darbo pasiūlą, siekiant išvengti senėjančios visuomenės ekonominių pasekmių

14. Ar susidūrėte su diskriminacija organizacijoje dėl šeimyninės padėties?

- ☐ Taip
- ☐ Ne
- ☐ Ne, bet esu girdėjusi/-ęs iš aplinkinių

15. Kaip manote, ar Jūsų organizacija sudaro palankias sąlygas derinti šeimą ir karjerą?

- ☐ Taip
- ☐ Ne
- ☐ Nežinau

16. Kokios šeimos ir karjeros derinimo priemonės taikomos Jūsų organizacijoje? (daug galimų atsakymų)

- ☐ Lankstus darbo grafikas
- ☐ Vaikų kambarys
- ☐ Trumpesnės darbo valandos
- ☐ Mamadieniai/tėvadieniai
- ☐ Ilgesnė pietų pertrauka
- ☐ Kita

17. Kokia Jūsų šeimyninė padėtis?

- ☐ Nevedęs/ netekėjusi
- ☐ Vedęs/ išteklėjusi
- ☐ Gyvenu neregistruotoje santuokoje
- ☐ Išsituokęs/ -usi
- ☐ Našlys/ -ė

VILNIAUS M. SAVIVALDYBEI PRIKLAUSANČIOS ĮMONĖS

Vilniaus m. savivaldybės įmonės	Skaičius
Savivaldybės reguliavimo sričiai priskirtos įstaigos ir įmonės	38
Kultūros skyriaus reguliavimo sričiai priskirtos įstaigos	29
Švietimo skyriaus reguliavimo sričiai priskirtos ugdymo įstaigos	283
Švietimo, kultūros ir sporto departamento Sporto skyriaus reguliavimo sričiai priskirtų įstaigų rekvizitai:	12
Socialinės paramos skyriaus reguliavimo sričiai priskirtos įstaigos	12
Vilniaus miesto sveikatos priežiūros įstaigos	20
Verslo licencijavimo ir leidimų skyriaus reguliavimo sričiai priskirtos įstaigos	3
Aplinkos ir energetikos departamento reguliavimo sričiai priskirtos įstaigos	Struktūriai padaliniai: 5 Kiti padaliniai: 4
Iš viso:	406

Sudaryta autorės remiantis Vilniaus m. savivaldybės tinklapyje <http://www.vilnius.lt/index.php?2989776267> nurodytomis įmonėmis