

## DARBDAVIŲ POŽIŪRIS Į APMOKAMO DARBO IR ŠEIMOS VAIDMENŲ DERINIMO GALIMYBES LIETUVOJE

### Dr. Brigita Kairienė

Mykolo Romerio universitetas, Socialinės politikos fakultetas, Edukacinės veiklos katedra  
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius  
Telefonas (8 5) 271 4710  
Elektroninis paštas b.kairiene@mruni.eu

### Raminta Jančaitytė

Mykolo Romerio universitetas, Socialinės politikos fakultetas, Socialinio darbo katedra  
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius  
Telefonas (8 5) 271 4716  
Elektroninis paštas raminta@mruni.lt

### Aušra Kolbergytė

Mykolo Romerio universitetas, Socialinės politikos fakultetas, Socialinio darbo katedra  
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius  
Telefonas (8 5) 271 4716  
Elektroninis paštas auskol@gmail.com

*Pateikta 2009 m. kovo 15 d.*

*Parengta spaudai 2009 m. gegužės 6 d.*

### Santrauka

Straipsnyje siekiama atskleisti darbdavių požiūrį į darbuotojų, auginančių vaikus, šeimos ir apmokamo darbo vaidmenų derinimo galimybes bei problemas, analizuojamos pagrindinės palankios šeimai politikos priemonės ir jų taikymo galimybės Lietuvoje. Palankios šeimai politikos sąvoka apibrėžiama kaip visuma priemonių, padedančių asmenims derinti galimybę dirbti ir rūpintis šeima. Šių priemonių įgyvendinimas priklauso ne tik nuo valdžios sprendimų, bet ir nuo darbdavių požiūrio bei motyvacijos darbovietėse taikyti palankios šeimai politikos priemones. Hipotezė suformuluota remiantis R. C. Barnetto (1999) teoriniais darbo ir šeimos sąveikos modeliais. Atlikto tyrimo kiekybiniai apklausos duomenys rodo, kad darbdaviai sutinka taikyti palankios šeimai politikos priemones, tačiau apžvelgus kokybinius rezultatus akivaizdžios patriarchalinės darbdavių nuostatos dėl darbuotojų galimybės dirbti ir rūpintis šeima.

**Pagrindinės sąvokos:** palanki šeimai politika, šeimos ir darbo sferų derinimas, lyčių lygybė, lankčios užimtumo formos, darbdavių požiūris.

### Ižanga

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 (Kohler, Billari, Ortega, 2005; Sleebos, 2003; McDonald, 2000).

Šiuo metu pastebimai didėja dėmesys palankios šeimai politikos formavimui Lietuvoje. Šią tendenciją pagrindžia ne tik gausėjančios mokslinės publikacijos, bet ir Socialinės apsaugos ir darbo mi-

nisterijos užsakyti tyrimai (Šeimos instituto stiprinimas: poreikiai ir galimybės, 2008; Moterų ir vyrų teisių, pareigų, galimybių šeimoje ir darbe suderinamumas: sociokultūrinė analizė, 2007). Vis dėlto dauguma tyrimų analizuoja gimstamumo pokyčių iššūkius šeimos politikai, palankios šeimai politikos priemonės, gyventojų požiūrį į jas ir jų taikymą. V. Stankūnienės ir kt. (2001) kolektyvinėje monografijoje "Paramos šeimai politika" pabrėžiama, kad šeimos neturi pakankamai galimybių pasinaudoti lanksčiomis užimtumo formomis. Taip pat čia pažymima, jog kai kurios lanksčios užimtumo formos, pavyzdžiui, darbas ne visą darbo dieną, nėra populiarios Lietuvoje. Tokį darbą daugiausia renkasi moterys. Kitoje V. Stankūnienės ir kt. (2003) monografijoje „Šeimos revoliucija: iššūkiai šeimos politikai“ analizuojamas Lietuvos gyventojų požiūris į paramos šeimai politiką. 2001 m. atlikto tyrimo "Gyventojų politikos vertinimas" rezultatai rodo, jog gyventojai nelabai palankiai vertina tokias priemones, kaip lanksčios užimtumo formos, geresnės lopšelių ir darželių sąlygos, mokyklinio amžiaus vaikų priežiūros organizavimas ne pamokų metu, pašalpos vaikams, mokamos iki pilnametystės. Toks vertinimas yra siejamas su sovietmečio palikimu, esama ekonomine situacija bei paternalistinės orientacijos Lietuvos visuomenėje dominavimu (Stankūnienė 2003: 283).

Minėtuose tyrimuose labiau gilinamasi į palankios šeimai politikos priemones, jų taikymo galimybes, o tyrimų, koks yra darbdavių vaidmuo bei požiūris, taikant, įgyvendinant šias priemones, yra dar gana mažai. 1998 m. V. Kanopienė atliko tyrimą „Moterų diskriminacija darbo rinkoje“ (Kanopienė, 1998), kurio rezultatai parodė, kad darbdaviai baiminasi ir nenori priimti į darbą moterų, turinčių mažamečių vaikų, nes būkštauja, kad vaikai sirgs, darbuotoja negalės dirbti viršvalandžių, važinėti į komandiruotes. Tai rodo darbdavių patriarchalines nuostatas, nes jie šeimą tradiciškai sieja su moters pareigomis bei atsakomybe ir yra įsitikinę, kad šeima moteriai – kliūtis siekti profesinės karjeros. Darbdavių nuomone, moteriai sunku suderinti profesinę karjerą su kitomis pareigomis, o auginančioms vaikams moterims sunku grįžti į darbo rinką, nes nėra lanksčių vaikų priežiūros paslaugų. Darbdavių požiūris į darbuotojus vyrus yra daug palankesnis, nei į moteris.

J. Reingardės, A. Tereškino (2006) atliktas kokybinis ir kiekybinis tyrimas nebuvo tiesiogiai skirtas darbdavių požiūriui į mokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo problemoms atskleisti. Čia buvo vertinamas darbuotojų požiūris į galimybes derinti darbą ir rūpinimąsi šeima. Šis tyrimas parodė, jog mokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimas yra problematiškas ir konfliktiškas tiek moterims, tiek ir vyrams (bet tik nedaugelis jį pripažįsta), tačiau moterims paprastai tenka didesnė pareigų šeimai dalis. Respondentai darbo ir šeimos vaidmenų konfliktą apibrėžė ne tik kaip asmeninę, bet ir kaip darbdavių, taip pat visuomenės ir valstybės problemą. Respondentai pasigedo nuoseklios organizacinės politikos, padedančios derinti darbo ir šeimos problemas.

Palankios šeimai politikos plėtojimas didžia dalimi priklauso nuo darbdavių požiūrio, todėl svarbu išsiaiškinti, kiek darbdaviai Lietuvoje yra suinteresuoti kurti šeimai palankią aplinką. Šio straipsnio **objektas** – darbdavių požiūris į mokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimą.

Straipsnio **tikslas** – atskleisti darbdavių požiūrį į darbuotojų galimybes suderinti šeimos ir mokamo darbo vaidmenis. Siekiama atsakyti į tokius klausimus: kaip darbdaviai vertina esamų ir būsimų darbuotojų šeimų ir profesinės veiklos derinimo galimybes; kaip jie užtikrina apmokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimą; kaip vertina palankios šeimai politikos priemones ir ar ketina tokias priemones taikyti ateityje?

Teorinį tyrimo pagrindą sudaro R. C. Barnett teoriniai darbo ir šeimos sąveikos modeliai. R. C. Barnett, studijuodama požiūrio į darbo ir šeimos sferas evoliuciją, skyrė darbo ir šeimos sferų derinimo modelius, išryškinančius skirtingą požiūrį į darbo ir šeimos sferų santykį:

- *atskirų sferų (separate-spheres model)* (darbas ir šeima yra atskiros sferos, kurių aiškios ribos; kiekvienoje sferoje savi reikalavimai; šiuos reikalavimus gana sunku suderinti; gebėjimas įvykdyti tuos reikalavimus yra moterų reikalas; nesugebėjimas šeimos reikalų nesieti su darbu reiškia, kad netinkamos ribos ir prioritetai);
- *iš dalies sutampančių sferų (overlapping-spheres model)* (darbas ir gyvenimas yra dvi tarpusavyje susisijusios sferos; kas vyksta vienoje sferoje, turi įtakos kitos sferos įvykiams; nėra vidinio konflikto tarp dviejų sferų reikalavimų; funkcionavimas vienu metu dvejose sferose lemia pozityvius rezultatus; tiek vyrai, tiek moterys turi galimybę derinti darbo problemas ir šeimos reikalus);
- *darbo ir gyvenimo integracijos modelis (work-life integration model)* (šeimoje, kur dirba abu partneriai, šeimos reikalai turi būti derinami su abiejų darbuotojų poreikiais ir reikalavimais; abiejų partnerių karjera turi vienodą svarbą; politika turi būti orientuota į visų darbuotojų poreikius, sudarant galimybę jiems derinti darbo problemas ir šeimos reikalus);
- *darbo ir gyvenimo sistemų modelį (work-life system model)*, (sąveikaujantis vienetas yra ne individualus darbuotojas, bet darbuotojo darbo ir gyvenimo sistema; sprendimai daugiau nebereiskia vieno asmens poreikių priešpastatymo kito asmens poreikiams. Sprendimai yra priimami taip, kad būtų naudingi sistemos gerovei; kuo geresni kieno nors nedarbiniai santykiai,

tuo geresnė sveikata ir gebėjimas greitai atgauti fizines jėgas; individo problemos daro poveikį kitiems sistemoje esantiems individams).

Remiantis R. C. Barnett suformuotais teoriniais modeliais keliama **hipotezė**, jog Lietuvoje darbdaviai remiasi požiūriu, kad darbas ir šeima yra atskiros sferos, ir darbuotojai neturi šeimos problemų sieti su darboviete.

### Tyrimo organizavimas ir metodai

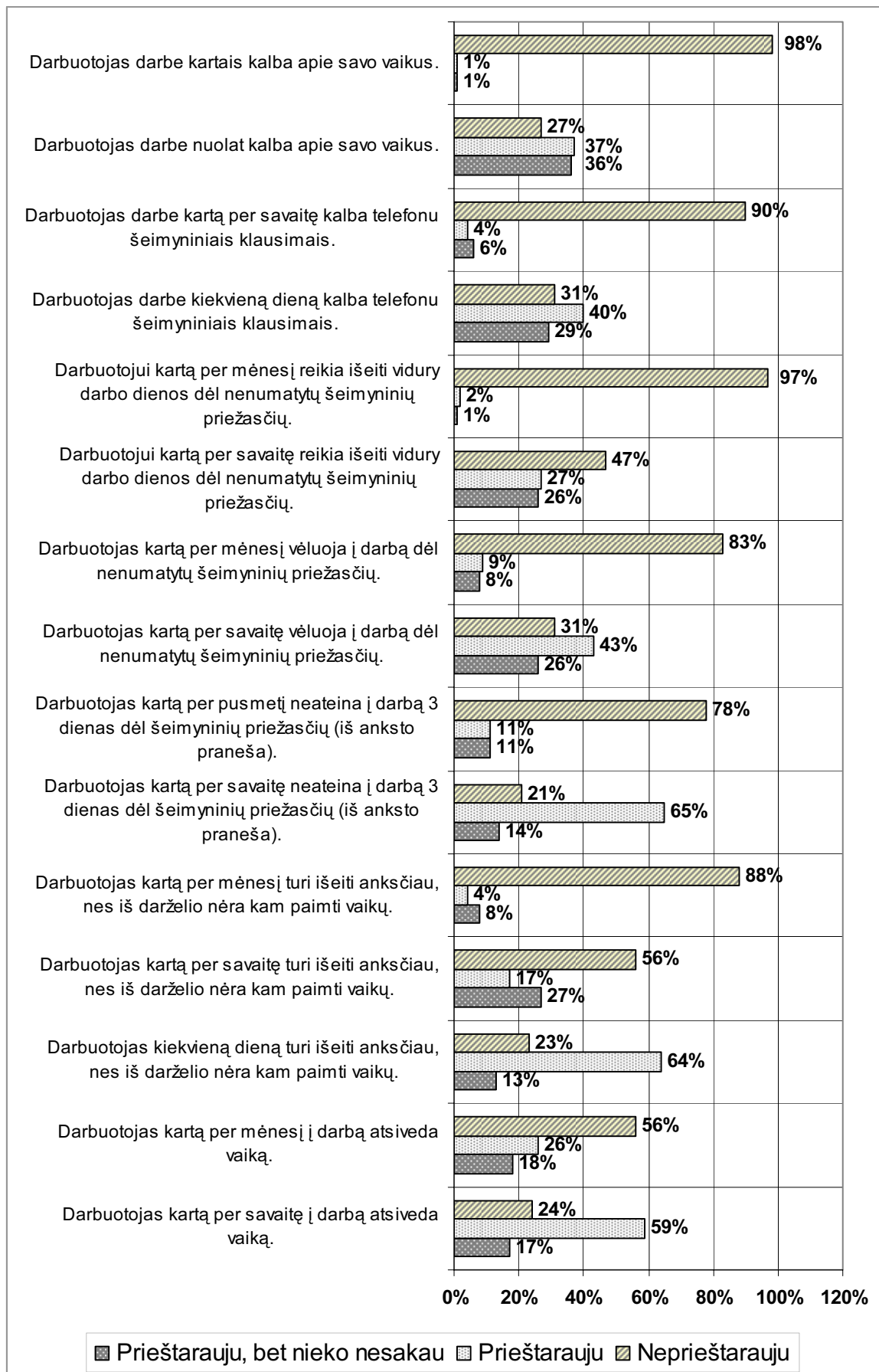
Tyrimu siekiama ne tik išsiaiškinti, kokia darbdavių nuomonė vertinant palankios šeimai darbo aplinkos priemonių taikymo galimybes, išryškinant šių priemonių įgyvendinimo teigiamas bei neigiamas puses, bet ir pateikti konkrečias kiekybines išraiškas, kiek darbdavių ir kokias priemones taiko šiuo metu,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

Tyrimui atlikti pasirinktas kiekybinis tyrimo metodas. 2007 metais buvo atlikta darbdavių apklausa. Darbdaviais tyrime laikomi juridiniai asmenys, kurie priima žmones į darbą. Tai gali būti įmonės savininkai, vadovai, direktoriai, administratoriai, personalo vadovai ir kiti asmenys, atsakingi už darbuotojų paiešką, įdarbinimą taip pat tolesnį jų darbo organizavimą bei priežiūrą. Tokie darbdaviai, kurie tiesiogiai turėtų įžvelgti darbuotojų, auginančių vaikų, sunkumus, derinant šeimos reikalus ir darbą. Dėl šios priežasties darbe neapsiribojama vien privačiuoju, bet apimamas ir viešasis sektorius. Taikant tikimybinę atsitiktinę atranką iš interneto svetainėje „<http://imones.infotakas.lt>“ pateikto *Lietuvos įmonių katalogo* buvo atrinkti 137 įmonių darbdaviai, kurių dauguma (daugiau negu 60 proc.) buvo iš privačių (statybinių medžiagų apdorojimo, statybų bendrovių, logistikos, baldų, langų gamybos, popieriaus, tekstilės ir kt.) įmonių ir beveik 40 proc. viešojo sektoriaus (inspekcijos, įvairios organizacijos bei jų padaliniai ir kt.) įstaigų. Daugiau negu pusė apklaustų darbdavių buvo iš didelių įstaigų (daugiau negu 26 darbuotojų), likusieji iš vidutinių (6–25 darbuotojai). Apklausoje dalyvavo 75 moterys bei 62 vyrai. Daugiau kaip 80 proc. respondentų patys turi vaikų.

Tyrimo instrumentas – struktūruotas klausimynas, kurį sudaro uždari ir atviri (galimybė išreikšti požiūrį pateikiant pastabas ar rekomendacijas) klausimai. Apklausiama buvo elektroniniu paštu. Šis klausimyną sudarė tokie empiriniai indikatoriai: bendra informacija apie palankios šeimai darbo aplinkos priemones, jų taikymą ar netaikymą dabartiniu metu; situacijos bendram darbdavių požiūriui atskleisti apie darbuotojus, auginančius vaikus bei turinčius šeimyninių sunkumų; požiūris į vaikų priežiūros paslaugas darbovietėse arba šalia jų; požiūris į darbuotojų ir jų šeimos narių laisvalaikio organizavimą darbdavio iniciatyva bei tokio laisvalaikio naudą; nuomonė apie tėvystės/motinstės atostogas; palankios šeimai politikos priemonių taikymo naudą vertinimas ar nenaudojimo priežasčių nustatymas; ketinimai taikyti palankias darbo formas ateityje; bendra informacija apie respondentus; komentarai ir pastabos. Duomenys analizuojami statistiniais metodais, taikant SPSS programą. Būtina pabrėžti, kad straipsnyje dėl apimties ribotumo nėra nagrinėjami visi tyrimo klausimai.

### Darbdavių požiūrio į darbo ir šeimos sferų derinimo galimybes tyrimo rezultatų analizė ir aptarimas

**Darbdavių požiūris į darbuotojų darbo bei šeimos vaidmenų derinimo problemas.** Empirinio tyrimo metu buvo stengiamasi išsiaiškinti, kaip darbdaviai reaguoja į tam tikras situacijas, su kuriomis susiduria darbuotojai, derindami šeimos ir apmokamo darbo vaidmenis (žr. 1 pav.). Pateikus įvairias šeimines situacijas paaiškėjo, jog dauguma darbdavių yra tolerantiški darbuotojų problemoms, kol jos nesikartoja dažnai ir neturi įtakos darbo rezultatams. 98 proc. darbdavių teigė neprieštaraujantis, kai jų darbuotojai aptarinėja šeimos reikalus darbe, tačiau šis rodiklis daugiau nei trečdaliu sumažėja (27 proc.), jeigu darbuotojai kalba apie tai nuolat. Jeigu darbuotojui dėl nenumatytų šeimyninių priežasčių reikalinga išeiti viduryje darbo dienos, didžioji dauguma darbdavių tam neprieštarauja (97 proc.), tačiau tokioms priežastims pasikartojus bent kartą per savaitę, vos pusė darbdavių tam neprieštarauja, kiti atvira nepitaria arba prieštarauja, bet darbuotojui nieko nesako (26 proc.). Darbuotojui vėluojant į darbą dėl nenumatytų šeimyninių priežasčių kartą per mėnesį, tam neprieštarauja 84 proc. darbdavių, vėlavimams kartojantis bent kartą per savaitę darbdavių pakantumas sumažėja iki 31 proc. Jeigu darbuotojas kartą per pusmetį iš anksto pranešęs dėl šeimyninių priežasčių neateina į darbą tris dienas iš eilės, neprieštarauja 78 proc. darbdavių. Jei darbuotojas neateina į darbą kartą per mėnesį, jau 64 proc. darbdavių pareiškia nepitarimą.



1 pav. Darbdavių reakcija į darbuotojų šeimų ir darbo derinimo sunkumus.

Tyrimo metu paaiškėjo, kad 88 proc. darbdavių neprieštaruja, kad darbuotojai kartą per mėnesį anksčiau turi išeiti iš darbo, kai nėra kam iš darželio paimti vaikus. Proporcingai beveik po 30 proc. šis rodiklis mažėja (iki 56 proc.), kai tokia situacija kartojasi kartą per savaitę, ir tik vos daugiau negu penktadalis darbdavių neprieštaruja, kai darbuotojams reikia kiekvieną dieną išeiti iš darbo anksčiau, norint iš darželio paimti vaikus. Siekiant išsiaiškinti, kaip darbdaviai reaguoja arba reaguotų į situacijas, kai darbuotojas dėl įvairių priežasčių (vaikas sirguliuoja, nėra auklės, sutuoktinio dienos planai pasikeitę ir kt.) atsiveda arba atsivestų savo vaiką į darbo vietą, pastebėta, kad daugiau kaip pusė respondentų neprieštarautų (-auja), jei tokia situacija būtų/būna kartą per mėnesį. Jei vaiką atsivestų bent kartą per savaitę, pritariančių sumažėtų iki 21 proc..

Argumentai, kodėl darbdaviai nėra linkę toleruoti dažnai pasikartojančias darbuotojų problemas, susijusias su pareigomis šeimai, atsiskleidžia respondentų išreikštose pastabose. Šeimos problemos yra matomos kaip reali grėsmė darbuotojams darbe gerai atlikti funkcijas, kur „*funkcijų nevykdymas, nekokybiškas arba nesavalaikis vykdymas kenkia kitiems darbuotojams ir bendrai įmonės veiklai*“. Rinkos santykiai yra perkeliama į šeimos gyvenimą, t. y. „*atlygis turi būti pakankamas, kad darbuotojas galėtų nusipirkti visas reikalingas paslaugas (vaikų, tėvų, ligonių priežiūros, buto, automobilio remonto ir t. t.) ir darbo metu apie tai net negalvoti*“. Darbdaviai nesigilina į tai, ar yra galimybė pirkti tokias paslaugas, ir ar kiekvienas darbuotojas turi lėšų tai daryti. Tuo tarpu daugelis darbdavių darbą ir šeimą yra linkę laikyti atskiromis sferomis. Tai reiškia, kad ne tik „*šeimininiai santykiai, o tuo labiau vaikai, darbe nesuderinami dalykai*“, bet ir šeimos reikalai neturi trukdyti dirbti: „*šeimos reikalai sprendžiami griežtai ne darbo metu, kurie turi būti išspręsti iki darbo pradžios. Netikėtų reikalų negali būti*“; „*Darbuotojas turi sugebėti darbo ir šeimyninius dalykus suderinti, netrukdydamas savo ir kitų darbinei veiklai*“.

**Darbdavių požiūris į galimybę darbovietėje steigti vaiko kambarį.** Itin svarbi priemonė šeimai palankiai aplinkai kurti yra ikimokyklinių vaikų priežiūros institucijų plėtra. Užsienio šalių (pavyzdžiui, Prancūzijos, Didžiosios Britanijos) patirtis rodo, jog privataus sektoriaus gali būti reikšmingas indėlis plėtojant vaiko priežiūros paslaugas. Empirinio tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, ar darbdaviai sutiktų įrengti vaikų kambarį savo įstaigoje arba šalia jos. Rezultatai parodė, kad tokių įmonių Lietuvoje jau yra. Vienas respondentų minėjo, jog jų darbovietėje yra įrengtas vaikų kambarys. 40 proc. respondentų teigė sutiksiantys įrengti vaikų kambarį savo darbovietėse, o 26 proc., nepritarė tokiai idėjai. 34 proc. – neturi tvirtos nuomonės tuo klausimu. Vis dėlto daugiau nei 70 proc. apklaustųjų įžvelgia tokios priemonės naudą, kadangi vaikų priežiūros paslaugų teikimo laikas sutaptų su darbo laiku, tad ir darbuotojams nereikėtų išeiti anksčiau iš darbo, kad laiku paimtų vaikus iš darželio, išvengiant spūsčių visuomeniniame transporte. Beveik 70 proc. darbdavių mano, kad darbuotojai gerbia darbdavius, besirūpinančius jų gerove, įrengusius vaikų kambarį darbovietėse arba šalia jų. Tik 9 proc. respondentų nesutiko, kad ši priemonė naudinga.

Kaip matome, daugumos darbdavių nuomonė, jog darbovietėje būtina įrengti vaiko kambarį, tačiau daugelis abejoja jo būtinumu arba nėra linkę tokio kambario įsteigti. Kyla klausimas, kas lemia tokį darbdavių požiūrį. 33 proc. darbdavių mano, kad pagrindinė priežastis, neskatinanti darbdavius įrengti vaikų kambarį, yra ta, jog tam nėra poreikio, neaktualu. Tai patvirtina vieno respondentų mintys. Jis teigia, jog „*vaikų kambario įrengimas nepasiteisina, nes jau seniai būtų tokia priemonė taikoma. Darbo vieta – nėra eksperimentinė aikštelė*“. Kitas darbdavys pažymi, jog „*valstybinių institucijų veikla yra griežtai reglamentuota, todėl nelabai galima būtų tokia veikla užsiimti; tai aktualiau privačioms įmonėms, bendrovėms*“.

20 proc. darbdavių teigė, kad įmonė per maža. Yra manančių, jog „*idėja absurdiška, svarstyti tik labai didelėse įmonėse, kaip žinybinio vaikų darželio variantas*“. 18 proc. darbdavių nurodė, jog tam nėra lėšų, o 10 proc. mano, kad tai nuostolinga. „*Įmonės darbuotojai dirba skirtingose vietose (miestuose), todėl neįmanoma to įgyvendinti, nes įmonei tai būtų nuostolinga*“ – nurodė vienas respondentų. Šias priežastis iš dalies galima būtų jungti į vieną: įmonė yra per maža (mažai darbuotojų, mažai pelno), todėl neturi pakankamai lėšų tokiai „prabangai“. Tai būtų susiję tik su nuostoliais.

Kai kurie argumentai, kodėl nebūtina steigti vaiko kambarį, susiję su jau minėtu darbdavių požiūriu, jog darbo ir šeimos sferos yra atskiros. Respondentai minėjo tokius dalykus, kaip: „*nedera įmonėje vaikų darželis*“, „*viskas turi būti savo vietoje*“, „*tai trukdytų efektyviai ir kokybiškai atlikti darbus*“, „*šiems dalykams dar esame „neprinokę*“.

Darbo ir šeimos sferų atskyrimas yra glaudžiai susijęs su stereotipiniu požiūriu į lyčių vaidmenis. Dauguma darbdavių (net 71 proc.) sutiko, kad taikyti palankios šeimai politikos priemones darbovietėse yra svarbu tiek vyrams, tiek moterims. Daugiau nei 27 proc. darbdavių teigė, kad tokios priemonės būtinos išskirtinai moterims. Toks darbdavių požiūris, kad auginti bei jų prižiūrėti vaikus yra tik motinų pareiga, tik pagilina ir taip įsišaknijusias lyčių nelygybės problemas. Kai kurios darbdavių pastabos rodo, kad darbdavių požiūriu, darbuotojai vyrai nesusiduria su šeimos ir darbo derinimo sferų sunkumais. Buvo darbdavių, nurodžiusių, jog būtent jų įmonės specifika susijusi su gamyba, kur didžioji

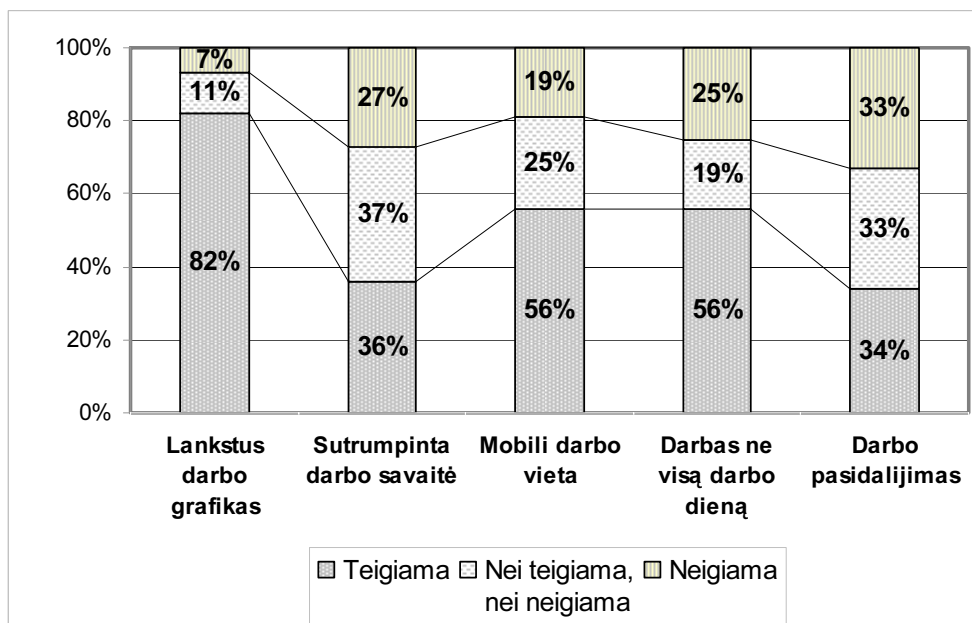
dauguma darbuotojų yra vyrai, todėl tokios priemonės, kaip vaikų kambarys, nėra aktualios. Moterys, darbdavių nuomone, yra atsakingos už vaikų priežiūrą, todėl yra baiminamasi, kad vaikų kambario įsteigimas gali turėti neigiamos įtakos moterų darbingumui: „pažįstant moteris, jos surastų laiko kartas nuo karto nubėgti aplankyti vaiką. Tai labai trukdytų darbui.“ „Jei tai bus tik kambarys, tai bus dar blogiau negu vaikų darželis – motinos bėgios rūpintis maitinimu, malšinti vaikų konfliktų ir pan.“

Reikia pažymėti, jog tam tikros darbdavių pastabos dėl vaiko kambario įrengimo yra susijusios ne su patriarchalinėmis nuostatomis arba pelno siekimu darbuotojų sąskaita, bet su realiais sunkumais, kuriuos spręsti reikėtų ir laiko, ir pastangų. Štai keletas respondentų minčių: „juk vaikams kambario neužtenka: juos reikia auklėti, maitinti, bendrauti“, „sunku būtų įsivaizduoti tokius vaikų kambarius, nes tai būtų reikalingos prižiūrėtojos, maitinimas, ugdomoji veikla. Visa tai reikėtų įforminti juridiškai, nes tai būtų tas pats kaip vaikų darželiai“, „reiktų tinkamų specialistų auklėtojų, kuriems nebaisu patikėti savo vaikus, trūkumas“, „vaikų kambarys neatstos vaikų darželio – problema yra darželių darbo laikas“. Kai kurios pastabos atskleidžia nebuvimą palankaus ir sisteminio valstybės požiūrio į palankios šeimos aplinkos kūrimą, su kuriuo tiesiogiai susiduria darbdaviai. Vienas darbdavys pastabose nurodė, jog „yra per dideli reikalavimai ir procedūros oficialiai įrengti vaikų kambarį“. „Nėra tai palaikančios politinės nuostatos, paini ir sudėtinga norminių aktų sistema, negeranoriška kontroliuojančių institucijų pozicija“ - patvirtino sunkiai įgyvendinamą vaikų kambario darbovietėse idėją kitas respondentas.

Nors daugiau nei du trečdaliai respondentų pritaria, kad reikėtų įrengti vaikų kambarį arba bent griežtai šios idėjos veiksmingumo nenuvertina, tačiau respondentų pastabos rodo, jog dalį darbdavių mintis įrengti darbovietėse vaikų kambarį nustebino arba net sukėlė jų pasipiktinimą. Suprantama, kad ne visos darbovietės yra tinkamos tokiam kambariui įrengti, tačiau tyrimo rezultatai atskleidžia, kad ne vien darbdaviams trūksta informacijos, geranoriškumo ir teigiamo nusiteikimo šeimos atžvilgiu, bet nepakanka ir valdžios atstovų pastangų sudarant palankias sąlygas darbdaviams taikyti palankios šeimos politikos priemones ir paskatinant juos.

**Darbdavių požiūris į lanksčių užimtumo formų taikymą.** Nepaisant to, jog darbdaviai nėra linkę toleruoti dažnai pasikartojančių darbuotojų darbo ir šeimos vaidmenų derinimo problemų, tačiau, didžioji dauguma apklaustųjų (95 proc.) mano, kad palankios šeimos politikos priemonės yra reikalingos.

Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, koks darbdavių požiūris į tokias lanksčias užimtumo formas, kaip lankstus darbo grafikas, sutrumpinta darbo savaitė, mobili darbo vieta, darbas ne visą darbo dieną, darbas ne visą darbo dieną bei darbo pasidalijimas (nepriklausomai nuo to, ar šiuo metu jos taiko ar ne) (žr. 2 pav.).

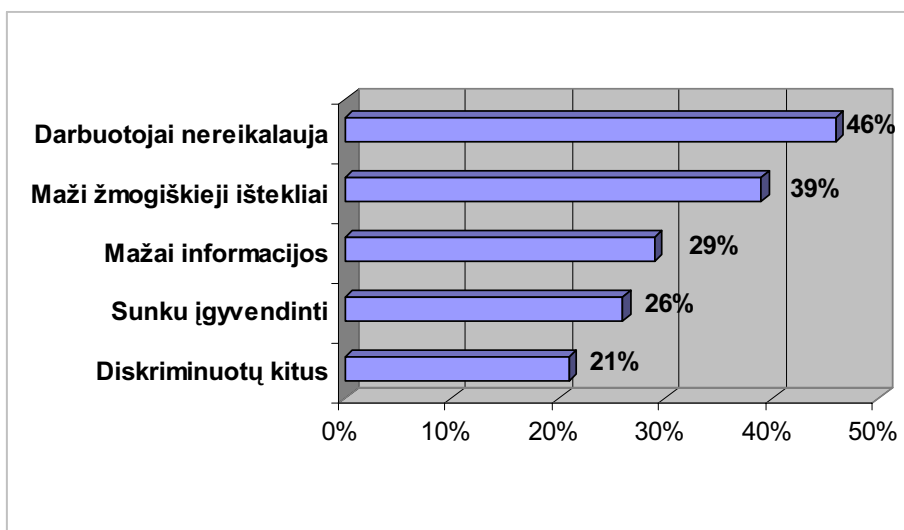


2 pav. Darbdavių nuomonė dėl palankios šeimos politikos priemonių taikymo.

58 proc. apklaustųjų darbdavių teigė, kad šiuo metu jų įstaigose yra taikomos palankios šeimos politikos priemonės. Paaiškėjo, kad darbdaviai dažniausiai (82 proc.) taiko savo darbuotojams lankstų darbo laiką. 35 proc. darbdavių pritaria minčiai, jog būtina organizuoti lanksčią darbo vietą, daugiau

kaip 20 proc. įstaigų darbuotojams suteikia galimybę dirbti ne visą darbo dieną bei dalintis darbu su kitu darbuotoju. Net 67 proc. darbdavių teigė, kad šios darbo priemonės yra veiksmingos ir tik 5 proc. darbdavių taikomas darbo formas vertino kaip neveiksmingas.

Tyrimo rezultatai rodo, jog darbdaviai taiko tam tikras lanksčias užimtumo formas, tačiau jos greičiau yra pavienės, nei kompleksinės. Norėjosi išsiaiškinti, koks respondentų požiūris, kodėl vis dėlto šios priemonės dar nėra pakankamai plačiai Lietuvos darbdavių taikomos. Empirinio tyrimo rezultatai išryškino skirtingą darbdavių nuomonę dėl lanksčių užimtumo formų taikymo (žr. 3 pav.). 46 proc. respondentų teigė, kad patys darbuotojai neprašo taikyti jiems kokių nors nuolaidų. 39 proc. darbdavių pabrėžė, kad įstaigoje yra per mažai žmogiškųjų išteklių (taip pat ir finansinių), todėl taikant šias priemones sunku būtų įgyvendinti užsibrėžtus darbo tikslus. Vienas respondentų teigė, kad „toku būdu neįmanoma būtų vykdyti organizacijos funkcijų“.



3 pav. Darbdavių nuomonė dėl palankios šeimai politikos priemonių netaikymo priežasčių.

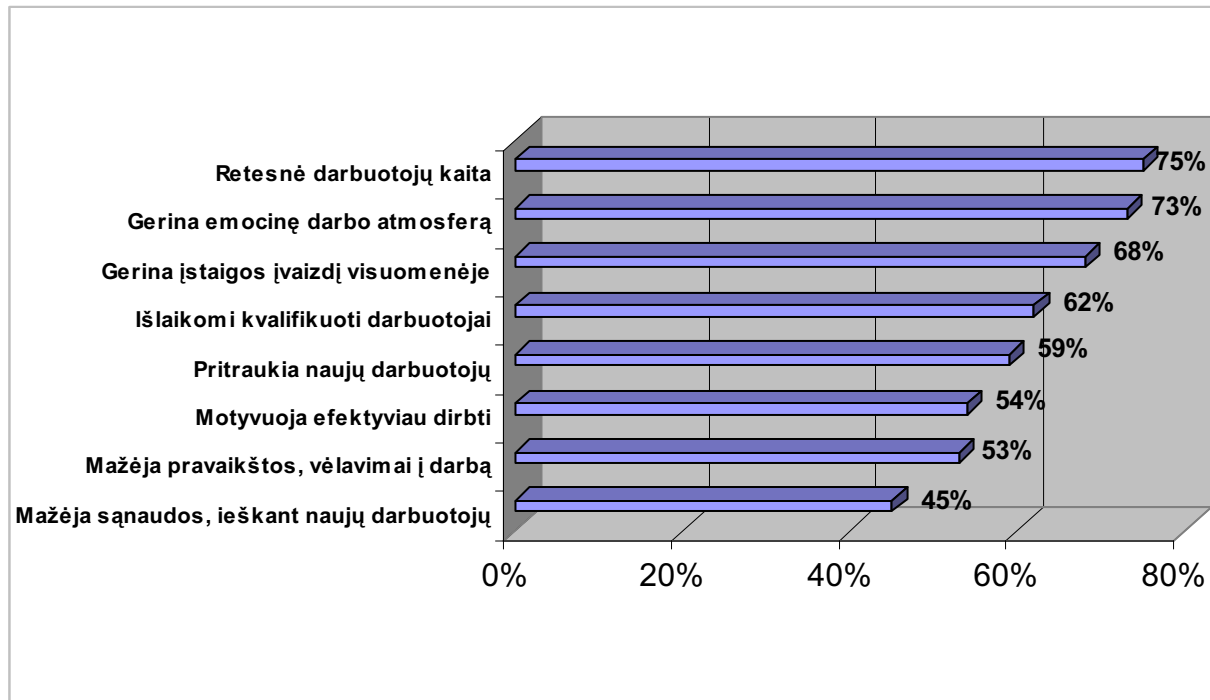
„Manau, kad tokie dalykai gali būti taikomi tik didelėje įmonėje, kur dirba daug moterų“ - savo mintis dėstė darbdavys, vėlgi pabrėžiantis, jog šeima – moterų sfera. „Darbuotojui paprašius išleisti iš darbo metu, tačiau atitinkamai mažėja tos dienos atlyginimas jam. Kadangi mūsų įmonėje darbo jėga – vyrai, tai jų išsiprašymai iš darbo, nors ir gaila, kenkia įmonės darbo efektyvumui“, - nurodo kitas darbdavys, atskleidždamas, kad tokios priemonės yra nuostolingos ne tik įmonei, bet ir pačiam darbuotojui.

Beveik 30 proc. apklaustųjų patvirtino, kad jiems trūksta informacijos apie galimas palankios šeimai politikos priemones bei jų taikymo darbuotojams galimybes. Vienas darbdavys klausimyno pasitarose nurodė, jog „smulkaus ir vidutinio verslo įmonės tam nepasirengusios“ ir argumentavo, kad trūksta šiuo klausimu valstybės paramos.

**Palankios šeimai politikos priemonių taikymo naudų vertinimas ir nustatymas priežasčių, kodėl jos netaikomos.** Trijų ketvirtadalių darbdavių nuomone, naudinga darbuotojams taikyti palankios šeimai politikos priemones. Kaip svarbiausius tokių priemonių taikymo kriterijus darbdaviai nurodė retesnę darbuotojų kaitą (75 proc.) bei emocinės darbo atmosferos gerinimą (73 proc.) (žr. 4 pav.). Nemaža dalis (68 proc.) darbdavių sutiko, kad padedant darbuotojams derinti šeimos ir darbo pareigas, gerinamas įstaigos įvaizdis visuomenėje, tai padeda išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus (62 proc.). Taip pat pabrėžiama, kad taikant šias priemones pritraukiama naujų darbuotojų (59 proc.) bei esami darbuotojai motyvuojami efektyviau dirbti (54 proc.). Be abejo, taip darbdaviai sutaupo daugiau pinigų bei laiko, negu ieškodami ir apmokydami naujus darbuotojus (45 proc.). Daugiau negu pusė respondentų sutinka, kad taikant palankios šeimai politikos priemones mažėja darbuotojų pravaikštos, vėlavimai į darbą.

Analizuojant kliūtis, trukdančias įgyvendinti darbo vietose palankias šeimai priemones, paaiškėja, kad visų pirma – darbdaviai nepasitiki savo darbuotojais (žr. 5 pav.). 32 proc. respondentų nuomone, galimas darbuotojų piktnaudžiavimas palankiomis šeimai priemonėmis neskatina darbdavių taikyti šias priemones darbuotojams. Vienas respondentų skeptiškai pareiškė, jog „kiek besistengtum dėl darbuotojų, jiems vis tiek maža dėmesio“. Kitas darbdavys minėjo jog „bet kuris privatininkas yra nepa-

tenkintas, kai darbuotojas veltui švaisto laiką, „laksto“ savo reikalais darbo metu; tik valstybinių įstaigų valdžia gali užsiimti tokiu darbo sąlygų gerinimu“ (Kaip pamename, kalbant apie vaiko kambario įrengimą, būtent valstybinės įstaigos darbdavys teigė, jog tokios priemonės tinka tik privačioms įmonėms). Šeimos problemų sprendimo prilyginimas „laiko švaistymui“ ir „lakstymui“, akivaizdžiai byloja, kad privačiame sektoriuje svarbiausia yra verslas bei galimybės gauti kuo didesnę pelną, neatsižvelgiant į darbuotojų gerovę.



4 pav. Palankios šeimai politikos priemonių taikymo nauda.

Kita darbdavių požiūriu svarbi priežastis – palankios šeimai politikos priemonių pritaikomumo sudėtingumas (27 proc.). Su tuo susijusi kliūtis – sudėtinga darbo laiko bei atlyginimo apskaita užkerta kelią darbovietėse įdiegti tokias darbo formas (18 proc.). „*Taikant šias priemones, susiduriama su darbo inspekcijos ir valstybinės mokesčių inspekcijos reikalavimu sudaryti darbo grafikus, kas beveik neįmanoma*“ - pabrėžė vienas apklaustųjų.

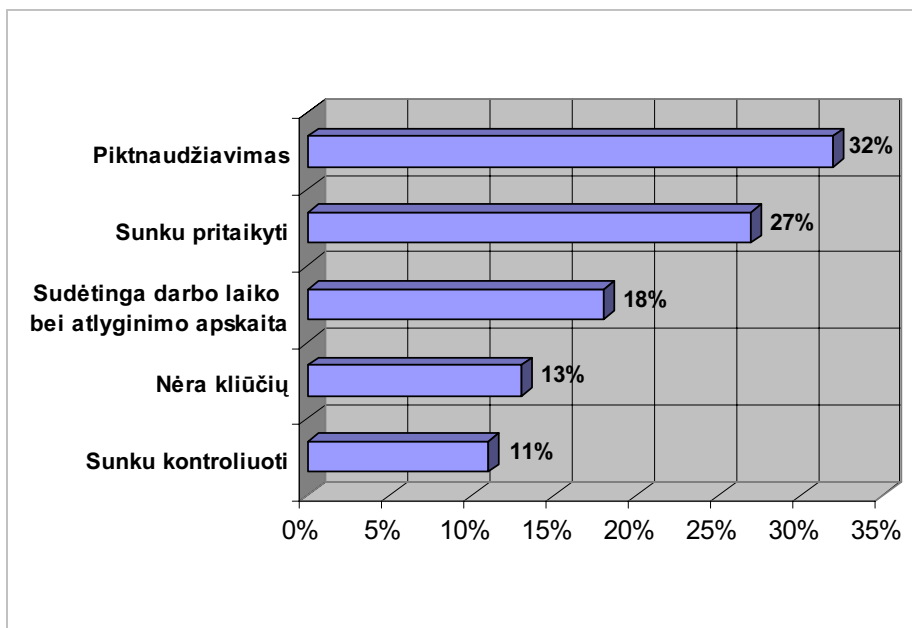
Ne visi darbuotojai turi šeimas, ir ne visose šeimose auga vaikai. Natūralu, jog sudarant palankias šeimai sąlygas darbo vietoje gali kilti nepasitenkinimas darbuotojų, kurie neturi šeimų arba vaikų. 21 proc. respondentų nuomone, taikant palankios šeimai aplinkos kūrimo priemones būtų diskriminuojami šeimų neturintys darbuotojai. „*Tokių priemonių taikymas šeimai yra labai pagirtinas, tačiau gali kilti nepasitenkinimas tų darbuotojų tarpe, kurie šeimų neturi. Jei darbuotojas išeina anksčiau ar dėl kažkokių priežasčių neateina į darbą, jo darbą turi atlikti kiti, jei tai yra skubu*“, - savo požiūrį atskleidė vienas darbdavys. „*Atsiranda kitų darbuotojų nepasitenkinimas, o darbdavys privalo galvoti apie visą instituciją, o ne išskirtinai apie vieną ar kelias šeimas*“, - nurodė kitas respondentas. Šie nuogaštavimai nėra nepamatuoti. Kai kurie mokslininkai (pavyzdžiui, Hoyman, Duer (2004)) kalba ne apie palankios šeimai, bet apie palankios darbuotojui organizacijos kūrimą<sup>1</sup>.

Tik labai maža dalis (13 proc.) respondentų mano, kad nėra jokių kliūčių tokias priemones taikyti, reikalingas tik poreikis ir darbdavio supratingumas bei iniciatyva. „*Daugeliui darbdavių tai nerūpi, nes jie nesupranta, ką tai duoda*“, - mintį patvirtino vienas respondentų. „*Tai yra darbdavio požiūrio problema*“, - papildė kitas.

Galima daryti išvadą, kad daugiau negu pusė darbdavių pripažįsta palankių šeimai politikos priemonių reikalingumą ir naudą, tačiau dėl įvairių minėtų priežasčių realiai tų priemonių neįgyvendina arba įgyvendina ribotai.

<sup>1</sup> Plačiau apie tai žr. Jančaitytė R. (2006). „Palankios šeimai politikos įgyvendinimas Lietuvoje: problemos ir galimybės“. Socialinis darbas. Mokslo darbai, Nr. 5 (1), p. 35–37.





5 pav. Pagrindinės kliūtys taikyti palankios šeimai politikos priemonės

**Darbdavių ketinimai ateityje taikyti palankios šeimai politikos priemonės.** Analizuojant respondentų atsakymus dėl palankios šeimai aplinkos kūrimo priemonių taikymo ateityje matyti, jog beveik pusė darbdavių (48 proc.) šiuo klausimu neturėjo tvirtos nuomonės, t. y. – buvo neutralūs. Mažiau kaip pusė (41 proc.) respondentų teigė ketinantys ateityje taikyti palankios šeimai politikos priemones. Tik 11 proc. atvirai pareiškė tokių priemonių savo darbovietėse nesirengiantys taikyti.

Buvo minėta, kad net 95 proc. darbdavių pritarė jog palankios šeimai politikos priemonės reikalingos, tačiau tik mažiau nei pusė jų ketina šias priemones taikyti ateityje, o beveik pusė darbdavių šias perspektyvas vertina pasyviai. Čia išryškėja skirtumas tarp darbdavių požiūrio ir jų galimybių įgyvendinti šias priemones. Reikia pažymėti, jog „pasyvius“ darbdavius lengviau paskatinti priimti naujoves, tik tam reikėtų skirti daugiau dėmesio ir rasti tinkamų darbdavių skatinimo priemonių. Tačiau realybė parodo, kad iš tikrųjų kartais pasiryžimo nepakanka, nes yra nemažai išorinių kliūčių, trukdančių galimybėms tapti tikrove.

## Išvados

1. Darbdavių apklausos rezultatai parodė, jog šie tiek daugiau nei pusė darbdavių taiko tam tikras palankios šeimai politikos priemones, tokias kaip lankstus darbo laiko grafikas, lanksti darbo vieta, darbas ne visą darbo dieną bei darbo pasidalijimas su kitu darbuotoju. Vienoje iš apklausoje dalyvavusių įmonių yra įsteigtas vaiko kambarys.

2. Dauguma apklaustųjų darbdavių teigiamai vertina palankios šeimai politikos priemones ir šių priemonių taikymo naudą darbovietėje, tačiau dauguma jų įžvelgia įvairias kliūtis palankios šeimai politikos priemonėms taikyti.

3. Viena svarbiausių priežasčių, kodėl darbdaviai darbovietėje nėra linkę taikyti palankios šeimai politikos priemonių – poreikio nebuvimas. Darbdaviai mano, jog jų darbuotojams tai neaktualu, kadangi patys darbuotojai neprašo taikyti jiems kokių nors nuolaidų.

4. Beveik pusė respondentų nėra tikri dėl tokių priemonių įgyvendinimo ateityje, kadangi mano, jog darbuotojai gali piktnaudžiauti priemonėmis, vengia nepasitenkinimo darbuotojų, neturinčių šeimos ar vaikų, arba nenori susidurti su įvairiomis išorinėmis kliūtimis (darbo inspekcijos ir valstybinės mokesčių inspekcijos reikalavimais turėti darbo grafikus; painia bei sudėtinga norminių aktų sistema; negeranoriškomis kontroliuojančiųjų institucijų nuostatomis ir kt.).

5. Darbdavių požiūriu, reikalinga daugiau valdžios pastangų paskatinant ir sudarant palankias sąlygas darbdaviams taikyti palankios šeimai politikos priemones.

6. Tyrimo rezultatai rodo, jog darbdaviai nėra linkę toleruoti dažnai pasikartojančias darbuotojų problemas, susijusias su apmokamo darbo ir šeimos reikalų derinimu. Vyrauja nuomonė, jog darbovie-

tėje neturėtų būti sprendžiamos darbuotojų šeimų problemos. Tokia praktika atspindi vieną iš R. C. Barnett (1999) pateiktų apmokamo darbo ir šeimos, kaip atskirų sferų, modelį, ribojantį palankios šeimai politikos priemonių plėtrą. Spręsti šeimos problemas ir prižiūrėti vaikus yra laikoma moterų atsakomybe, o darbuotojai vyrai aktyviai dalyvaudami darbo rinkoje turi rūpintis karjera, darbo našumu.

### Literatūra.

1. Barnett, R. C. *A new work-life model for the twenty-first century*. The annals of the American Academy. March, 1999.
2. Hoyman, M.; Duer, H. A. Typology of Workplace Policy. Worker Friendly vs. Family Friendly? *Review of Public Personnel Administration*. 2004, 24: 113 – 132.
3. Kohler, H.P.; Billari, F.C.; Ortega, J.A.. Low and Lowest-Low Fertility in Europe: Causes, Implications and Policy Options. 2005, March, 18. internetinė prieiga: <http://www.ssc.upenn.edu/~hpkohler/papers/Low-fertility-in-Europe-final.pdf>. [žiūrėta 2007-05-15].
4. Kanopienė, V. *Moterų diskriminacija darbo rinkoje*. Vilniaus universitetas. Vilnius, 1998.
5. 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: 15–16.
6. Reingardienė, J.; Tereškinas, A. Darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas Lietuvoje bei lyčių lygybė: iššūkiai ir galimybės. J. Reingardė(Sud.). *(Ne)apmokamas darbas: šeimai palanki darbo aplinka ir lyčių lygybė Europoje*. Vytauto Didžiojo universitetas. Lygių galimybių plėtros centras. Vilnius, 2006, p. 47–101.
7. 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.
8. Stankūnienė, V. ir kiti. *Paramos šeimai politika: samprata ir patyrimas*. Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas. Vilnius, 2001.
9. Stankūnienė, V. ir kt.. *Šeimos revoliucija? Iššūkiai šeimos politikai*. Socialinių tyrimų institutas. Vilnius, 2003.

### Internetiniai puslapiai:

[žiūrėta 2009-03-01]. <[www.soc.min.lt](http://www.soc.min.lt)>.

## THE EMPLOYERS' ATTITUDE TOWARDS WORK AND FAMILY RECONCILIATION IN LITHUANIA

### Raminta Jančaitytė

Mykolas Romeris University

### Aušra Kolbergytė

Mykolas Romeris University

### Summary

This study analyzes the attitude of employers towards the possibilities and problems of employees that have children to reconcile work and family as well as the measures of family-friendly policy and the practice of their implementation in Lithuania. Family-friendly policy is understood as a package of measures that facilitate a better work and family balance for employees. The implementation of measures of family-friendly policy depends not only on the government's decisions but also on the attitude and motivation of employers to build family-friendly workplace. According to Barnett's (1999) theory of work-life models this study verifies the hypothesis that employers in Lithuania treat work and family as separate spheres with clear boundaries and want their employees' family matters to be left at the workplace door. The quantitative data shows a fairly friendly attitude of employers towards measures of family-friendly policy. Despite that, the qualitative results (remarks of the respondents) highlight the patriarchal attitude of employers towards reconciliation of work and family life.

**Keywords.** Family-friendly policy, reconciliation of work and family, gender equality, flexible work, employers' attitude.