

PALANKIOS ŠEIMAI POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS LIETUVOJE: PROBLEMOS IR GALIMYBĖS

Raminta Jančaitytė

Mykolo Romerio universitetas, Socialinės politikos fakultetas, Socialinio darbo katedra
Valakupių g. 5, LT-10101 Vilnius
Telefonas 274 06 37
Elektroninis paštas rusneja@one.lt

Pateikta 2006 m. balandžio 14 d.

Parengta spausdinti 2006 m. gegužės 18 d.

Santrauka

Tradicinis požiūris, kad darbas ir šeima nesuderinami ir šeimos rūpesčius reikia „palikti už darbovietės ribų“, keičiasi labai lėtai. Nelankstus darbo laikas, reikalavimas dirbti viršvalandžius, per mažos pajamos, verčiančios dirbti keliose darbovietėse, sukelia darbo ir pareigų šeimai derinimo problemų, trukdo tėvams skirti pakankamai dėmesio vaikų priežiūrai ir auklėjimui. Atsiranda palankios darbo vietos poreikis, kad būtų lanksčiai reaguojama į darbuotojų problemas, susijusias su rūpinimusi šeima. Straipsnyje analizuojami darbo ir šeimos derinimo modeliai, darbuotojui palankios politikos tipai, kurie atskleidžia skirtingą požiūrį į darbo ir šeimos derinimo problemas. Remiantis šiais modeliais ir Lietuvoje atliktų tyrimų duomenimis, analizuojamos šeimai palankios politikos įgyvendinimo Lietuvoje problemos ir galimybės.

Pagrindinės sąvokos: šeimai palanki politika, darbuotojui palanki politika, darbo ir šeimos sričių derinimo modeliai

Įžanga

Daugelis išsivysčiusių šalių išgyvena gimstamumo mažėjimo problemą. Valstybės vis daugiau dėmesio skiria šeimai palankios politikos kūrimui, tikėdamos pagerinti šeimos galimybes derinti profesinę veiklą su vaikų priežiūra, paskatinti moteris dalyvauti darbo rinkoje ir užtikrinti lyčių lygybę. Taip pat tikimasi, kad šeimai palanki politika bent iš dalies prisidės prie gimstamumo didinimo.

Vaikus auginantys ir dirbantys tėvai susiduria su daugeliu problemų. Pirma, apmokamą darbą dirbanti moteris turi atlikti ir daugumą namų ruošos darbų. Vaikus reikia nuvesti į darželį, pas gydytoją, į būrelį ir pan. Vaikų laisvalaikio organizavimo centrai, gydytojai ir įvairūs specialistai dirba dienos metu. Jeigu nėra senelių, artimų žmonių, kurie galėtų pasirūpinti vaikų laisvalaikiu, vizitu pas gydytoją arba kitą specialistą, jei darbdavys nėra linkęs atsižvelgti į šeiminių darbuotojų padėtį, šeimai kyla tikrai didelių problemų, dėl kurių iš dalies nukenčia ir vaikai. Šios problemos formuoja šeimai palankios politikos ir draugiškos darbo vietos poreikį, kad būtų lanksčiai reaguojama į darbuotojų problemas, susijusias su rūpinimusi šeima.

Šeimai palanki politika – tai priemonės, suteikiančios galimybę darbuotojams, auginantiems vaikus, derinti šeimos priežiūros rūpesčius su karjera. Lietuvoje vaiko priežiūros atostogų sąlygos neblogos, ypač nėštumo ir motinystės atostogų, kurios, kaip teigia Stankūnienė ir kt. (2003), palyginti su kitomis Europos šalimis, yra vienos ilgiausių ir jų taikymo sąlygos yra vienos palankiausių. Kitos priemonės, skirtos šeimai (lankstus darbo laikas, darbas namuose, sutrumpinta darbo savaitė, pasirinkimas dirbti pilną arba pusę darbo laiko ir galimybė tai keisti) yra palyginti naujos ir jų taikymas darbo vietose bei darbdavių požiūris į jas tyrinėti mažiau.

Šeimos politikos kompleksiškas, problemų ir sąvokų neapibrėžtumas apsunkina jos analizę. Renkantis teorinį šeimos politikos analizės pagrindą, svarbu atsižvelgti į tas teorines paradigmas ir schemas, kurios leidžia struktūrinti šeimos politikos formavimo procesų, sprendimų priėmimo, priemonių pasirinkimo ir problemų bei pačios šeimos politikos esmės supratimą. Atsižvelgiant į tai, straipsnyje nagrinėjami šeimos ir profesinio gyvenimo derinimo modeliai bei darbuotojui palankios politikos tipai.

Šio darbo tikslas – aptarti šeimai palankios politikos įgyvendinimo problemas ir galimybes Lietuvoje.

Šeimai palankios politikos samprata ir svarba

Šeimai palankios politikos (*family friendly policy*) terminas plačiai vartojamas užsienio šalių mokslinėje literatūroje, tačiau Lietuvoje jis yra naujas. Šeimai palanki politika apibrėžiama kaip į užimtumą orientuota socialinė politika, kuri palengvina galimybę derinti įsipareigojimus darbui ir šeimai, padeda užtikrinti adekvačius šeimos išteklius ir vaikų vystymąsi, remia tėvų, auginančių vaikus, apsisprendimą dalyvavauti darbo rinkoje, skatina lyčių lygybę užimtumo srityje (Hardy and Adnett, 2002; Castles, 2003).

Šeimai palankios politikos priemonės skirtos šeimoms turintiems darbuotojams, norintiems derinti darbą ir rūpinimąsi šeima. Priemonės galima suskirstyti į keletą grupių (Hardy and Adnett, 2002, Stančūnienė ir kt., 2003; Hoyman ir Duer, 2004):

- 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 šeimines 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.

Šeimai palankios politikos svarbą pabrėžia tarptautiniai dokumentai. 1993 m. Jungtinių Tautų (UNECE) organizuotoje Europos gyventojų konferencijoje (European Population Conference) ir 1994 m. tarptautinėje konferencijoje „Gyventojai ir socialinė raida“ (Conference on Population and Development) Kaire, be lyčių lygybės užtikrinimo, pagarbos ir paramos skirtingoms šeimos formoms, pabrėžtas vaikui ir šeimai palankios aplinkos kūrimas bei šeimos ir darbo derinimo galimybių suteikimas ir išplėtimas, ypač nepilnų ir mažus vaikus auginančių šeimų motinoms ir tėvams (UNECE, 1993; Programme of Action, 1994). Jungtinių Tautų vaiko tiesių konvencijos preambulėje nurodoma, kad „šeimai, kaip pagrindinei visuomenės ląstelei ir natūraliai visų jos narių, ypač vaikų, augimo ir gerovės aplinkai, turi būti suteikta reikiama apsauga ir pagalba, kad ji galėtų prisiimti visas pareigas visuomenei“ (JT vaiko teisių, 1989). 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. Tai pabrėžiama ir kituose Europos Sąjungos dokumentuose: „Lygios vyrų ir moterų galimybės Europos Sąjungoje: metinis pranešimas“ (EC, 2001); „Užimtumo vystymas pagreitinant ir palydint restruktūrizavimą: Europos Sąjungos vaidmuo“ (EC, 2005), „Socialinės politikos darbotvarkė 2006–2010“ (EC, 2005). Taigi tarptautiniai dokumentai pabrėžia šeimos svarbą, vaiko gerovę, žmogiškojo kapitalo ugdymą, vyriausybės bendradarbiavimą su darbdaviais užtikrinant šeimai palankios politikos įgyvendinimą.

Teorinis požiūris į darbo ir šeimos sričių derinimo problemas

Politikos analizavimas remiantis įvairiais modeliais ir tipologijomis tapo populiarus po to, kai G. Esping-Andersen (1990) gerovės sistemas (angl. *welfare regimes*) suskirstė į modelius ir padėjo pagrindus lyginamajai analizei. J. E. Lane'as (2001) teigia, kad modeliai vykdo žinių integravimo funkciją: sistemina žinias sukurdami tvirtinimų tinklą. W. Parsonsas (2001) taip pat nurodo, kad modeliai padeda susivokti pasaulyje, kuris yra pernelyg sudėtingas, todėl reikia jį supaprastinti sisteminant idėjas ir sąvokas, tai yra konstruojant modelius.

Karjeros ir rūpinimosi šeima derinimo problemas teoriniu lygmeniu padeda suprasti ir paaiškinti R. C. Barnett (1999) darbo ir šeimos sričių derinimo modeliai bei M. Hoyman ir H. Duer (2004) palan-

kios darbuotojui politikos tipai. R. C. Barnet (1999), studijuodama požiūrio į darbo ir šeimos sričių evoliuciją, išskyrė tris darbo ir šeimos derinimo modelius, atskleidžiančių skirtingą požiūrį į darbo ir šeimos sričių santykį: atskirų sričių, iš dalies sutampančių sričių ir darbo gyvenimo integracijos modelius. Autorė taip pat pasiūlė ketvirtąjį – darbo ir gyvenimo sistemų modelį, kuris, jos manymu, geriausiai atitinka dabartinę padėtį (1 lentelė).

1 lentelė. Darbo ir šeimos sričių derinimo modeliai

Atskirų sričių modelis (<i>separate-spheres model</i>).	Iš dalies sutampančių sričių modelis (<i>overlapping-spheres model</i>)	Darbo ir gyvenimo integracijos modelis (<i>work-life integration model</i>)	Darbo ir gyvenimo sistemų modelis (<i>work-life systems framework</i>)
<ul style="list-style-type: none"> • Darbas ir šeima yra atskiros sritys su aiškiais ribomis. • Kiekviena sritis turi savo reikalavimus. • Kyla neišvengiama šių reikalavimų kova. • Gebėjimas susidoroti su tais reikalavimais yra moterų reikalas. • Nesugebėjimas šeimos reikalų palikti už darbovietės ribų reiškia netinkamas ribas ir prioritetus. 	<ul style="list-style-type: none"> • Darbas ir gyvenimas yra dvi sritys, kurios tarpusavyje susisieja. • Kas vyksta vienoje srityje, daro įtaką tam, kas vyksta kitoje. • Nėra vidinio dviejų sričių reikalavimų konflikto. • Funkcionavimas vienu metu dviejose srityse nulemia teigiamus rezultatus. • Ir vyrai, ir moterys turi integruoti darbo ir gyvenimo aspektus. 	<ul style="list-style-type: none"> • Šeimoje, kurioje dirba abu partneriai, šeimos poreikiai turi būti derinami su abiejų darboviečių poreikiais ir reikalavimais. • Abiejų partnerių karjera vienodai svarbios. • Politika turi orientuotis į visų darbuotojų poreikius, kad padėtų integruoti darbo ir gyvenimo sritis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sąveikaujantis vienetas yra ne individualus darbuotojas, bet darbuotojo darbo ir gyvenimo sistema. • Sprendimai daugiau nebereiškia vieno asmens poreikių supriešinimo kito asmens poreikiams. Sprendimai priimami taip, kad būtų naudingi sistemai. • Kuo geresni kieno nors nedarbo santykiai, tuo geresnė sveikata ir sugebėjimas greitai atgauti fizines jėgas. • Individo problemos daro poveikį kitiems sistemai priklausantiems individams.

Parengta pagal: Barnet (1999).

Atskirų sričių modelyje, kaip teigia R. C. Barnet (1999), 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 sukeltomis 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. Politika tampa ne išorine tikrove, o sąlyga, kuri kartu su kitomis sąlygomis padeda arba trukdo įgyvendinti šeimai pritaikytas strategijas. R. C. Barnet (1999) pateikia darbdaviams šias rekomendacijas:

1. Išplėsti darbo ir gyvenimo poveikio vertinimą kreipiant dėmesį į darbuotojų ir jų šeimų poreikius rengiant „poveikio šeimai ataskaitą“, kuria būtų remiamasi prieš įgyvendinant verslo sprendimus siekiant išvengti nereikalingų išlaidų. Priimant sprendimus turi būti atsižvelgiama, kaip tai paveiks darbuotojų galimybes derinti darbą ir šeimos gyvenimą. Ar firma turi dirbti šeštadieniais ir sekmadieniais? Ar rytinių susirinkimų prieš darbo valandas klausimas negali būti išspręstas kitaip, kad šeimos nariai spėtų nuvežti vaikus į darželį, mokyklą ir pan. Vi-

siems žinoma, kad dauguma darželių ir mokyklų neatsidaro labai anksti ryte. Vadovai turi atsižvelgti į tai, kad darbuotojai į darbą gali vėluoti ir visai neatvykti.

2. Darbo pobūdžio svarba reiškia, kad verslas turi telkti dėmesį į tai, kaip atliekamas darbas, o ne į ribų nustatymą. Lankstus darbo laikas, galimybė pasiimti laisvo laiko dėl šeiminių aplinkybių yra labai svarbi parama darbuotojui derinti darbą su šeimos poreikiais. Vadovai turi susitelkti ne tik į darbo ir šeimos sričių derinimo problemas sprendimą, bet apskritai į darbo derinimą su nedarbu. Reikia keisti tradicinį požiūrį ir vadybos stilių.

R. C. Barnett (1999) teigia, kad iki šiol pirmaisiais trimis modeliais remiamasi formuojant praktiką darbo vietose, o politikos priemonės yra tos pačios visiems modeliams: motinystės/tėvystės atostogos, lankstus darbo laikas, vaikų priežiūros paslaugos. Akivaizdu, kad vien tokių priemonių neužtenka. Reikia, kad darbo aplinka būtų šeimai palanki ir kad būtų kreipiama daugiau dėmesio į darbuotojų ir jų šeimų poreikius.

Šeimai palankios politikos priemonės darbo vietoje skirtos šeimoms, tačiau darbuotojai, neturintys šeimos arba vaikų, gali jaustis diskriminuojami dėl padidinto dėmesio, papildomų galimybių bei laisvesnių darbo sąlygų sudarymo šeimoms turintiems darbuotojams. Kam turi būti palanki politika – šeimai ar darbuotojui, – analizuoja M. Hoyman ir H. Duer (2004). Autorės teigia, kad sąvoka *darbuotojui palanki politika* labiau tinka nei *šeimai palanki politika*. Išstudijavusios darbuotojui palankios politikos literatūrą, M. Hoyman ir H. Duer (2004) išskyrė 4 darbuotojui palankios politikos tipus: šeimai palanki politika; politika, pašalinanti kliūtis individui dalyvauti darbo rinkoje politika; mokymo, apmokymų ir ugdymo/švietimo politika; netradicinė skatinimo priemonių politika (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. Darbuotojui palankios politikos tipologija

Šeimai palanki politika	Pašalinanti kliūtis individui dalyvauti darbo rinkoje politika	Mokymo, apmokymų ir ugdymo/švietimo politika	Netradicinių skatinimo priemonių politika
<ul style="list-style-type: none"> • nėštumo/motinystės/tėvystės atostogos • individualios atostogos • šeimos medicininis aptarnavimas • vaikų priežiūra darbo vietoje <i>on-site</i> ir subsidijos • apmokamos atostogos • atostogos netekties atveju • lankstus nedarbingumo dėl ligos dienų panaudojimas 	<ul style="list-style-type: none"> • darbuotojų paramos programos • nuotolinis darbas pasitelkiant telekomunikacijas • lankstus darbo laikas 	<ul style="list-style-type: none"> • igūdžių lavinimas • asmenybės vystymasis • išsilavinimo įgijimas 	<ul style="list-style-type: none"> • kompanijos automobilis • parkavimosi legvatos • geriausia mėnesio darbuotojo rinkimas • sporto salės • streso valdymo programos

Parengta pagal: Hoyman ir Duer (2004).

Autorės teigia, kad sąvoka „darbuotojui palanki“ apima visas lanksčias priemones, kurios naudingos kiekvienam individualiam darbuotojui atsižvelgiant ne į jo šeimines padėtį, bet į jo poreikius. Tai taip pat apima tas politikos sritis, kurios naudingos visiems darbuotojams – mokymų programos bei sveikatos draudimas. Sąvoka „šeimai palanki“ pakeitimą sąvoka „darbuotojui palanki“ autorės pirmiausia grindžia besikeičiančiomis darbo rinkos demografinėmis charakteristikomis: daugėja vienišų ir bevaikių darbuotojų, taip pat nesusituokusių porų. Antra, didėja vaikų neturinčių darbuotojų nepasitenkinimas: jie jaučiasi atskirti nuo šeimai palankios politikos ir jos privilegijų, nes ši politika orientuojasi į šeimoms, auginančias vaikus. M. Hoyman ir H. Duer (2004) pabrėžia, kad besikeičiantys demografiniai rodikliai rodo, kad ateityje darbuotojų daugumą gali sudaryti ne vedusios poros, auginančios vaikus, į kuriuos orientuota šeimai palanki politika, bet vieniši, bevaikiai darbuotojai arba nesusituokusios poros. Autorės kelia klausimą, kam tada bus palanki politika?

Svarbi yra darbdavių nuostata šeimai arba darbuotojui palankios politikos priemonių įgyvendinimo atžvilgiu, nes nuo jų priklauso, ar priemonės bus įgyvendintos ir kaip jos bus vykdomos. Akivaizdu, kad tai, kas naudinga šeimai arba darbuotojui, nebūtinai naudinga darbdaviui, todėl jų suinteresuotumas šeimai/darbuotojui palankios politikos priemonių įgyvendinimu gali būti labai mažas. Tai patvirtina M. Hoyman ir H. Duer (2004) tyrimas, atliktas siekiant išsiaiškinti, kam naudingas kiekvienas darbuotojui palankios politikos tipas. Rezultatai parodė, kad kuo darbuotojui palankios politikos tipas naudingesnis darbuotojui, tuo jis mažiau naudingas darbdaviui, ir atvirkščiai (Hoyman ir Duer, 2004).

R. C. Barnett (1999) darbo ir šeimos sričių derinimo modeliai ir M. Hoyman ir H. Duer (2004) darbuotojui palankios politikos tipai atspindi skirtingą požiūrį. R. C. Barnett (1999) pabrėžia šeimą, o M. Hoyman ir H. Duer (2004) – individą. Visos autorės pabrėžia, kad darbuotojas ir jo poreikiai yra svar-

biausi, tačiau R. C. Barnet (1999) požiūris į individą remiasi sistemine perspektyva, t. y. kaip į sąveikaujantį su kitomis sistemomis, kai vieno asmens poreikiai nėra supriešinami kito asmens poreikiams. R. C. Barnet (1999) pateikia rekomendacijas, kaip sukurti šeimai palankią darbo vietą, tačiau neatsižvelgia į šeimos neturinčių individų poreikius. M. Hoyman ir H. Duer (2004), siūlydamos keturis darbuotojui palankios politikos tipus, išplečia šeimai palankios politikos sampratą, tačiau, per daug pabrėždamos ir orientuodamos politikos priemones į didėjančių bevaikių ir vienišų žmonių skaičių, sumenkina šeimos svarbą. Turint omenyje tai, kad daugelyje Europos valstybių, taip pat ir Lietuvoje, gimstamumas yra toks mažas, kad neužtikrina kartų kaitos, toks požiūris gali būti netgi žalingas. Juk vienas iš šeimai palankios politikos motyvų yra paskatinti šeimas gimdyti vaikus sudarant sąlygas derinti rūpinimąsi šeima ir darbu. Reikia pripažinti, kad politikos formavimo procese vienos grupės problemos sprendimas sukelia problemų kitai grupei (Charles E. Lindblom, Edward J. Woodhouse, 1999). R. C. Barnet (1999) pasiūlytos priemonės palankios šeimai, tačiau jos gali visai nebūti naudingos darbdaviams (pavyzdžiui, rekomendacija atsižvelgti į šeimos poreikius įgyvendinant verslo sprendimus), arba šeimos neturintiems darbuotojams (pavyzdžiui, jei darbuotojui leidžiama vėluoti į darbą tam, kad jis/ji galėtų nuvežti vaikus į darželį, ar gali vaikų neturintis darbuotojas taip pat vėluoti į darbą turėdamas savo svarbių reikalų). Daug kas priklauso nuo formuojamos politikos tikslų, motyvų ir prioritetų: ko ir kokiais motyvais remiantis siekiama įgyvendinti vienokią arba kitokią politikos priemonę ir kam šios priemonės skirtos.

Ir R. C. Barnet (1999) pasiūlytas darbo ir gyvenimo sistemų modelis, ir M. Hoyman ir H. Duer (2004) darbuotojui palankios politikos tipai remiasi nauju požiūriu į vyro ir moters vaidmenis, naujų šeimos formų atsiradimu. Šie modeliai daugiau pabrėžia darbuotojų, o ne darbdavių interesus. Darbdavių požiūris į šeimai ir darbuotojui palankios politikos priemones mažai tyrinėtas ne tik Lietuvoje, bet ir kitose šalyse. Pavyzdžiui, Airijos Šeimos komisija (Commission on the Family) (1998) teigia, kad nėra atlikta užtekčiai tyrimų, kurie parodytų darbdavių požiūrį į lanksčias darbo formas, jų naudą darbdaviams ir darbuotojams, įvertintų egzistuojančias darbuotojų paramos formas.

Šeimai palankios politikos įgyvendinimo problemiškas

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 darbei. Vis dar manoma, kad vaiko ir motinos ryšys yra ypatingas ir unikalus, o „vyrų nesutverti tvarkytis namuose ir prižiūrėti vaikus“. Tai funkcionalistinis požiūris, teigiantis, kad svarbiausias moterų vaidmuo – žmonos ir motinos, o vyro – šeimos maitintojo (Ritzer, 1996).

Darbo ir šeimos sričių derinimas siejasi su lyčių lygybės samprata visuomenėje. Stereotipinio požiūrio į lyčių vaidmenis ir darbų pasidalijimą šeimoje kaita Lietuvoje vyksta palyginti lėtai. Tarptautinio tyrimo „Gyventojų politikos vertinimas“ (atliktas 2001 m. Socialinių tyrimų instituto demografinių tyrimų centro) (Stankūnienė ir kt., 2003) rezultatai rodo, kad nuostatos Lietuvoje dėl vyro ir moters vaidmens visuomenėje ir šeimoje gana prieštaringos. Beveik pusė respondentų (vyrų ir moterų) pasisako už tradicinį šeimos modelį, kai vyras atlieka šeimos maitintojo vaidmenį, o moteris – šeimos aptarnavimo ir globos vaidmenį. Kita vertus, tyrimo rezultatai taip pat rodo, kad jaunosios kartos nuostatos liberalėja ir pasižymi labiau egalitariniu požiūriu į šeimą (Stankūnienė ir kt., 2003). Tyrimo rezultatai atskleidžia tai, kad auginant vaikus vyrai renkasi darbą visą dieną, dauguma moterų linkusios nedirbti, kol vaikai yra maži, o po tam tikro laiko – dirbti dalį darbo dienos (Stankūnienė ir kt., 2003).

Vaiko priežiūros atostogomis taip pat daugiausia naudojasi moterys: iš 2002 metais motinystės (tėvystės) atostogomis pasinaudojusių maždaug 17,8 tūkst. asmenų tik 179 (maždaug 1 procentas) buvo vyrai, nors Lietuvoje vaiko priežiūros atostogomis pagal įstatymus gali naudotis ir moterys, ir vyrai (Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2003).

2004 m. atliktas tyrimas Lietuvoje „Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje: nauja lyčių lygybės strategijų paieška“ siekiant išsiaiškinti tėvystės atostogas pasirinkusių vyrų bei Lietuvos politikų ir valstybės tarnautojų nuomonę (Tyrimą atliko VDU Sociologijos katedros mokslininkai) (www.dadcomehome.org). Tyrimas atskleidė, kad vyrams vaikų priežiūra – sunkus darbas ir, jų nuomone, šis darbas yra moteriškas. Taip pat tyrimas parodė, kad, norintys išeiti tėvystės atostogų vyrai su didžiausiomis problemomis susiduria „Sodroje“. Čia darbuotojai nežino apie vyrų galimybes pasinaudoti tėvystės atostogomis. Vienas iš svarbiausių tyrimų rezultatų – tai liberalėjančios politikų nuostatos vyrų vaidmens vaikų priežiūroje atžvilgiu. Politikai pripažįsta, kad šeimai palankios darbo aplinkos skatinimas ir didesnė darbdavių parama bei įsipareigojimas tėvams, einantiems tėvystės atostogų, gali padėti tėčius gražinti į šeimą (www.dadcomehome.org).

Šeimai palankios darbo aplinkos kūrimas priklauso nuo darbdavio. Tyrimų, nagrinėjančių darbdavių požiūrį į darbo ir šeimos sričių derinimo problemas, Lietuvoje dar nėra daug. 1998 m. V. Kanopienė atliko tyrimą „Moterų diskriminacija darbo rinkoje“ (VU Moterų studijų centras, 1998). Apklaustas 101 darbdavys siekiant išsiaiškinti, kokie stereotipai veikia moterų ir vyrų galimybes užimti tam tikrą padėtį darbo rinkoje. Tyrimas nebuvo skirtas šeimai palankios politikos priemonių taikymo darbo vietoje tyrimui. Rezultatai išryškino tam tikras darbdavių nuostatas šeimos (ypač moterų) atžvilgiu, kurios nėra palankios šeimai palankiai organizacijai kurti. Tyrimo rezultatai parodė, kad darbdaviai baiminasi ir nenori priimti į darbą moterų, kurios turi mažamečių vaikų, nes bijo, kad vaikai sirgs, darbuotoja negalės dirbti viršvalandžių, važinėti į komandiruotes. Išryškėja darbdavių patriarchalinės nuostatos, nes jie šeimą tradiciškai sieja su moters pareigomis ir atsakomybe ir yra įsitikinę, kad šeima moteriai – kliūtis siekti profesinės karjeros. Darbdavių nuomone, moteriai sunku suderinti profesinę karjerą su kitomis pareigomis, o moterims sunku grįžti į darbo rinką, nes nėra lanksčių priežiūros paslaugų vaikams. Darbdavių požiūris į darbuotojus vyrus daug palankesnis nei į moteris. Tokie tyrimo rezultatai gali reikšti, kad Lietuvoje į darbą ir šeimą žiūrima kaip į atskiras sritis, arba, kaip įvardija R.C. Barnett (1999), vyrauja atskirų sričių modelis.

Tyrimus, tiesiogiai skirtus tirti darbdavių nuostatas darbuotojų (ypač moterų), auginančių ikimokyklinio amžiaus vaikus, atžvilgiu 2005 m. atliko Moterų informacijos centras vykdydamas projektą „FORWARD! Šeima ir darbas – suderinami“. Apklausta 30 darbdavių (jų atstovų) Vilniuje, (73,3 proc. iš privačių ir 26,7 proc. iš valstybinių įmonių), tiriant ne tik nuostatas, bet ir siekiant nustatyti darbdavių poreikius sudaryti sąlygas darbuotojams, auginantiesiems ikimokyklinio amžiaus vaikus, tobulinti savo kvalifikaciją, suderinti šeimos ir profesines pareigas, įsitvirtinti darbo rinkoje. Rezultatai parodė, kad beveik pusė (47,6 proc.) tyrime dalyvavusių darbdavių, kurie sutiktų prisidėti prie pagalbos darbuotojams, siekiantiems suderinti šeimos ir profesines pareigas, pasiūlytų lanksčius darbo grafikus, nedidelė dalis (14,3 proc.) organizuotų vaikų priežiūrą savo įmonėje, trečdalis (28,5 proc.) neturėjo nuomonės ir nieko nepasiūlė. Tyrimo rezultatai rodo, kad daugumai (70 proc.) respondentų priimtinausia darbuotojų kvalifikacijos kėlimo /perkvalifikavimo forma yra mokymas darbo vietoje, patrauklus (33,3 proc.) yra nuotolinis mokymas, tačiau vakarinės, neakivaizdinės, dieninės studijos nėra patrauklios ir priimtinos. Kitas dėmesio vertas faktas, kad dėl vaikų ligų darbdaviai nėra linkę priimti į darbą asmenų, turinčių ikimokyklinio amžiaus vaikų. Ši priežastis dažniausiai nurodoma ir kaip atleidimo iš darbo dingstis. Tai patvirtina ir anksčiau minėtas V. Kanopienės (1998) atliktas tyrimas.

Šeimai palankios organizacijos tyrimas atliktas ir Šiaulių universitete įgyvendinant Europos Bendrijų iniciatyvą EQUAL. Siekta nustatyti šeimos ir vaidmenų derinimo padėtį Šiaulių universitete apibrėžiant eksplisitines (faktines, akivaizdžias, stebimas, objektyvias) ir implicitines (psichosocialines, latentines, nujauštas, subjektyvias) palankaus šeimai universiteto prielaidas (išteklius bei kliūtis). Atlikta universiteto studentų, dėstytojų ir darbuotojų apklausa raštu ir žodžiu. Jos rezultatai parodė, kad (Ruškus, 2005):

- universiteto veiklos ir santykių prioritetas yra „gamyklinis“, t. y. labiau orientuotas į rezultatą, produkciją, vartotojiškumą ir mažai – į integralios bendruomenės kūrimą, o universiteto narių šeimos poreikiai yra mažiau vertingi nei darbas;
- šeimos ir darbo vaidmenų derinimas aktualus tik patiems vaikus auginantiesiems universiteto bendruomenės nariams ir keliems vadovaujantiems asmenims;
- universitete egzistuoja visiškai skirtingi, net priešingi ir prieštaringi, diskursai apie projektą plėtoti šeimai palankią situaciją: labiausiai suinteresuoti šeimai palankaus universiteto idėja, vertinant organizacijos hierarchijos aspektu, yra žemiausiai universiteto narių pakopai priklausantys, t. y. vaikus auginantys studentai; mažiausiai projektu suinteresuota grupė universitete – vadovaujantys asmenys.

Šie tyrimai atskleidžia darbo ir šeimos sričių derinimo problemas ir galimybes Lietuvoje. Remiantis R. C. Barnett (1999) pasiūlytais darbo ir šeimos sričių derinimo modeliais galima teigti, kad Lietuvoje darbas ir šeima laikomos atskiromis sritimis, nulemiančiomis vaidmenų konfliktą. Karjeros ir rūpinimosi šeima problemos vis dar paliekamos moters atsakomybei ir pasirinkimui. Lietuvoje sudarytos gana geros motinystės bei motinystės (tėvystės) atostogų sąlygos, tačiau kitos šeimai palankios politikos priemonės (darbo tvarkos keitimas atsižvelgiant į šeimines 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. 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.

Prisimenant M. Hoyman ir H. Duer (2004) darbuotojui palankios politikos tipologiją reikia palankią politiką, tik aišku, kad darbdavių požiūris į darbuotojus vyrus daug palankesnis nei į moteris, nes į vyrus dažniau žiūrima kaip į individus, turinčius mažiau pareigų šeimai. Pagal priemonių išplėtojimo lygį Lietuvoje geriausiai išplėtotos, M. Hoyman ir H. Duer (2004) nurodytos šeimos palankios politikos priemonės (vaiko gimdymo ir priežiūros atostogos), mažiausiai – pašalinančios kliūtis individui dalyvauti darbo rinkoje (lanksčios darbo formos). Mokymo, apmokymų ir švietimo politikoje yra pagrindo manyti, kad darbdaviai nėra linkę darbuotojų kvalifikaciją kelti vakarinėse ar dieninėse studijose, labiau orientuojasi į apmokymus darbo vietoje. Ketvirtasis palankios darbuotojui politikos tipas – netradicinių skatinimo priemonių politika tyrimuose nenagrinėjama.

Išvados

1. Dėl šiuolaikinio gyvenimo realijų atsirado palankios darbo vietos poreikis, kad būtų lanksčiai reaguojama į darbuotojų padėtį, susijusią su rūpinimusi šeima.
2. Remiantis pateiktais tyrimais galima spręsti, kad Lietuvoje darbas ir šeima laikomi atskiromis sritimis, kurios lemia vaidmenų konfliktą. Karjeros ir rūpinimosi šeima problemos vis dar paliekamos moters atsakomybei ir pasirinkimui.
3. Kurti šeimai palankią politiką ir darbo vietą gali trukdyti visuomenėje vis dar gyvuojantis stereotipinis požiūris į lyčių vaidmenis ir patriarchalinės darbdavių nuostatos.
4. Sprendžiant darbo ir šeimos derinimo problemą, susikerta ne tik moterų, vyrų, vaikų, bet ir darbdavių bei šeimų turinčių ir neturinčių darbuotojų interesai. Tai, kas naudinga vienai grupei, nebūtinai naudinga kitai. Politika turi turėti aiškius motyvus ir prioritetus.
5. Patriarchalinės darbdavių nuostatos gali reikšti, kad šeimos palankios politikos priemonės įgyvendinti darbo vietoje nebus lengva, nes šeimos poreikiai Lietuvoje mažiau vertingi nei pats darbas, orientuotas į rezultatą, produkciją ir vartotojiškumą.
6. Mažėjant gimstamumui, politikos priemonės pirmiausia turi būti palankios šeimai, užtikrinančios lyčių lygybę ir sudarančios galimybes derinti karjerą ir rūpinimąsi šeima.
7. Reikia skirti daugiau dėmesio tyrimams, kurie atskleistų darbdavių požiūrį į šeimas palankios politikos priemonių įgyvendinimą ir šeimas palankios aplinkos kūrimą darbo vietoje.

LITERATŪRA

1. **Baldock J., Manning N., Miller S., Vickerstaff S. (ed.)**. Social Policy. – New York: Oxford University Press, 1999.
2. **Barnet R. C.** A New Work-Life Model for the Twenty-First Century // ANNALS, AAPSS, 562, March 1999.
3. **Castles F. C.** The world turned upside down: below replacement fertility, changing preferences and family-friendly public policy in 21 OECD countries// Journal of European Social Policy. 2003. Vol. 13 (3).
4. **Commission of the Family**. Final report to the minister for social, community and family affairs, “Strengthening families for Life”. Dublin Stationery Office, 1998.
5. **EC (European Commission)**. Annual Report on Equal Opportunities for Women and Men in the European Union 2000, COM (2001) 512 final.
6. **EC (European Commission)**. Restructuring and Employment. Anticipating and accompanying restructuring in order to develop employment: the role of the European Union. Communication from the Commission. COM(2005) 120 final.
7. **EC (European Commission)**. The Social Policy Agenda (2006-2010). Communication from the Commission. [COM(2005) 33 final - Not published in the Official Journal].
8. **Esping-Andersen G.** The Three Worlds of Welfare Capitalism. – Cambridge: Polity Press, 1990.
9. **Hardy S. and Adnett N.** The Parental leave Directive: Towards a Family-Friendly Social Europe? // European Journal of Industrial Relations. 2002. Vol. 8. No. 2.
10. **Hantrais L., Letablier M. T.** Family and family policies in Europe. – London and New York: Longman, 1996.
11. **Hoyman M., Duer H.** A Typology of Workplace Policy. Worker Friendly vs. Family Friendly? // Review of Public Personnel Administration. 2004. Vol. 24. No. 2.
12. **Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija**, 1989. „Gelbėkit vaikus“ interneto puslapis http://www.gelbvaik.lt/lt/ch_rights/jt_conv_full#preamble
13. **Kanopienė V.** Moterų diskriminacija darbo rinkoje. Vilniaus universitetas, MSC, Sociologijos katedra. – Vilnius, 1998.
14. **Lane J. E.** Viešasis sektorius. Sąvokos, modeliai ir požiūriai. – Vilnius: Margi raštai, ALK, 2001.
15. **Lindblom C. E., Woodhouse E. J.** Politikos formavimo procesas. – Vilnius: Algravė, 1999.
16. **Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. birželio 3 d. nutarimas Nr. 712** „Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003–2004 metų programos patvirtinimo“.
17. **Parsons W.** Viešoji politika. – Vilnius: Eugrimas, 2001.

18. **Programme of Action**, adopted at the Conference on Population and Development, Cairo 5-13 September 1994. ISBN 0-89714-400-7. E/3000/1998
19. **Ritzer G.** Sociological theory. 4th ed. – The McGraw-Hill Companies, INC, 1996.
20. **Ruškus J.** Ar Šiaulių universitetas yra/gali/turi būti šeimai palanki organizacija? // Šiaulių universitetas. Visuomenės informavimo tarnyba „Šiaulių krašto“ priedas "Park@s. Nr. 31 2005 m. rugpjūtis <http://www.su.lt/article/articleview/1522/1/613/>
21. **Socialinis pranešimas** 2003. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. SADM interneto svetainė www.socmin.lt.
22. **Stankūnienė V. ir kt.** (2003). Šeimos revoliucija? Iššūkiai šeimos politikai. Vilnius, Socialinių tyrimų institutas.
23. **UNECE** European Population Conference, 1993. <http://www.unece.org/ead/pau/pau/epc1993.htm>
24. www.dadcomehome.org/ Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje.

IMPLEMENTATION OF FAMILY FRIENDLY POLICY IN LITHUANIA: PROBLEMS AND POSSIBILITIES

Raminta Jančaitytė

Mykolas Romeris University

Summary

Family friendly policy is workplace policies that assist employees in combining family and work responsibilities. Significant and dominant feature of the contemporary Lithuanian labour market is women's increasing participation while they still predominantly hold domestic role. The focus of reconciling work and family has traditionally been concentrated on women. The article deals with work-family models and a typology of workplace policies that show different approach to problems of reconciling work and family. Traditional views that family and workplace are separate spheres and family life should not intrude on the workplace are being eroded but the process is very slow. There is limited data available on the views of employers on flexible working arrangements, the benefits of such practices to employers or employees or the evaluation of existing schemes in meeting employer and employee needs.

Keywords: Family friendly policy, worker friendly policy, work-life models.