

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

Agnė ŠILEIKYTĖ
Vadybos studijų programos studentė

**ŠEIMAI IR DARBUI PALANKI APLINKA:
SITUACIJA IR GALIMYBĖS**

Magistro darbas

Šiauliai, 2012

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA

Agnė ŠILEIKYTĖ

**ŠEIMAI IR DARBUI PALANKI APLINKA:
SITUACIJA IR GALIMYBĖS**

Magistro darbas
Socialiniai mokslai, Vadyba (N200)

Darbo vadovė:
prof. dr. Skaidrė Žičkienė

Teigiū, kad magistro darbas, kurį teikiu vadybos studijų krypties magistro kvalifikaciniam laipsniui įgyti yra originalus autorinis darbas.

(Studento parašas)

SANTRAUKA

Agnė Šileikytė

Šeimai ir darbui palanki aplinka: situacija ir galimybės.

Magistro darbas.

Magistro baigiamajame darbe teoriniu ir praktiniu aspektais nagrinėjama šeimai ir darbui palanki aplinka. Remiantis Lietuvos ir užsienio autorių mokslinės literatūros analize, pateiktos šeimai palankios politikos priemonės ir modeliai bei priemonių taikymo prieštaros, aptarta valstybės ir darbdavių veikla darbo ir šeimos vaidmenų derinimo kontekste. Siekiant įvertinti esamą šeimos ir darbo derinimo situaciją ir nustatyti problemines sritis, taikyti du tyrimo metodai, dokumentų analizė ir interviu. Atlikta Lietuvos Respublikos norminių aktų, statistinių rodiklių, atliktų tyrimų analizė ir sisteminimas. Visapusiškam problemos ištyrimui parinkti interviu respondentai atstovaujantys valstybiniam, privačiam ir individualiam lygiams. Tyrimo metu nustatytos trys probleminės sritys: neigiamos darbdavių nuostatos, vaikų priežiūros paslaugų trūkumas ir nepakankamas vyrų įsitraukimas į vaikų ir namų priežiūrą.

SUMMARY

Agnė Šileikytė

Family friendly work environment: situation and possibilities.

Master's work.

This master's final paper analyzes family friendly work environment in theoretical and practical aspects. According to the Lithuanian and foreign academic literature here are introduced the instruments and models of family-friendly policies, also the two sides effects of using these policies. Moreover, it is discussed the role of state and employers in context of work and family coordination. In order to evaluate the existing family and work life situation and to identify problematic areas two methods were used: document analysis and interviews. The analysis and systemization of national regulations, statistical indicators and studies were made. Respondents of the interview represent public, private and individual levels in order to full-scale the research. The study identified three problematic areas: the negative attitudes of employers, lack of childcare services and the lack of male involvement in child and home care responsibilities.

TURINYS

IVADAS	6
1. ŠEIMAI IR DARBUI PALANKIOS APLINKOS TEORINIAI ASPEKTAI	8
1.1. Šeimai ir darbui palankios aplinkos samprata	8
1.2. Palankios šeimai politikos priemonės	10
1.3. Palankios šeimai politikos modeliai	17
1.4. Palankios šeimai politikos priemonių taikymo analizė	20
1.5. Valstybės ir darbdavių veikla plėtojant šeimai ir darbui palankią aplinką.....	22
2. TYRIMO METODOLOGIJA	26
3. ŠEIMAI IR DARBUI PALANKIOS APLINKOS PRAKTINIAI ASPEKTAI	32
3.1. Palankios šeimai politikos situacija.....	32
3.2. Valstybės, verslo ir šeimų vaidmuo bei atsakomybė.....	34
3.3. Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo problemos	36
3.3.1. Vaiko priežiūros ir užimtumo paslaugų trūkumas.....	37
3.3.2. Pareigų tarp lyčių pasidalijimas.....	39
3.3.3. Neigiamas darbdavių požiūris	41
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	44
LITERATŪRA	46
PRIEDAI.....	52
1 priedas. Lanksčių darbo organizavimo formų klasifikacija.....	53
2 priedas. Klausimynas politikams ir mokslininkams.....	55
3 priedas. Klausimynas darbdaviams.....	56
4 priedas. Klausimynas šeimų atstovams.....	57
5 priedas. 1 respondento atsakymai.....	58
6 priedas. 2 respondento atsakymai.....	63
7 priedas. 3 respondento atsakymai.....	65
8 priedas. 4 respondento atsakymai.....	70
9 priedas. 5 respondento atsakymai.....	73
10 priedas. 6 respondento atsakymai.....	75
11 priedas. 7 respondento atsakymai.....	79

LENTELĖS IR PAVEIKSLAI

1 paveikslas. Tyrimo proceso etapai ir eiga.....	27
1 lentelė. Šeimai palankios politikos programų tipologija.....	11
2 lentelė. Darbui ir šeimai palankios aplinkos priemonių poveikis.....	20
3 lentelė. Tyrime naudoti dokumentai.....	28
4 lentelė. Interviu respondentai.....	30
5 lentelė. Statistiniai gimstamumo ir santuokų rodikliai.....	32
6 lentelė. Atliekamų analizių ir stebėjimų vertinimas.....	34
7 lentelė. Valstybės, verslo bei šeimų vaidmuo darbo ir šeimos derinimo srityje.....	35
8 lentelė. Šeimos atsakomybė derinant darbo ir šeimos įsipareigojimus.....	36
9 lentelė. Pagrindinės darbo ir šeimos sferų derinimo problemos.....	37
10 lentelė. Vaikų priežiūros paslaugų plėtros būdai.....	38
11 lentelė. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos ir jų auklėtiniai.....	38
12 lentelė. Vyrų skatinimo prisidėti prie vaikų priežiūros būdai.....	40
13 lentelė. Skandinavijos šalių modelio vertinimas.....	40
14 lentelė. Darbdavių skatinimo būdai.....	41

IVADAS

Šeima ir darbas – tai dvi pagrindinės kiekvieno žmogaus egzistencinės vertybės. Šeima tai vieta, kurioje žmogus gimsta, auga, formuojasi jo vertybių sistema, t.y. šeimoje asmuo ugdo savo prigimtį. Tuo tarpu, dirbdamas žmogus turi galimybę išreikšti save, būti įvertintas, bendrauti su kitais bei gauti finansinę naudą. Dėl šių priežasčių, yra labai svarbu sukurti šeimai ir darbui palankią aplinką, t.y. sudaryti sąlygas efektyviam darbo ir šeimos išsipareigojimų derinimui.

Palanki šeimai politika – tai priemonių, kurios padeda derinti darbinius ir šeimyninius išsipareigojimus, taikymas. (Gilbert, 2005) Derinti darbą ir šeimą padeda: galimybė laikinai nutraukti profesinę veiklą, vaikų priežiūros paslaugos, lankstus darbo organizavimas bei tokios priemonės kaip konsultacijos ir informavimas.

Temos aktualumas. Nuo senų laikų susiklosčiusi nuostata, kad vyrai turi išmaitinti šeimą ir atsiduoti darbinei veiklai, tuo tarpu, moterys užsiimti namų ūkio reikalais bei vaikų priežiūra bei auklėjimu. Ši nuostata sąlygojo tai, kad vyrai negalėdavo pakankamai laiko skirti šeimai, o moterys, dėl šeimos aukodavo karjerą. (James, 2009) Vykstant darbo rinkos pokyčiams šis požiūris palaipsniui kito ir šiuo metu tiek vyrai, tiek moterys aktyviai dalyvauja darbo rinkoje. Todėl šeimoms auginančioms mažamečius vaikus, dažnai iškyla darbo ir šeimos išsipareigojimų derinimo problema. Ši problema ypatingai aktuali vidutinės ir mažas pajamas gaunančioms šeimoms bei vienišioms tėvams, kurie dėl šeiminių išsipareigojimų susiduria ir su išdarbinimo problema.

Lietuvos mastu darbo ir šeimos išsipareigojimų derinimo problema plačiau nagrinėti pradėta palyginti neseniai. Palankios šeimai aplinkos tyrimai suaktyvėjo 2000 m. į Lisabonos strategiją įtraukus nurodymą užtikrinti galimybę derinti darbo iš šeimos išsipareigojimus. Europos Sąjungos parama ir projektai paskatino labiau domėtis darbo ir šeimos išsipareigojimų derinimu. Lietuvoje darbo ir šeimos derinimą tyrinėjo V. Stankūnienė, J. Reingardienė, R. Jančaitytė, A. Jasilionienė, A. Maslauskaitė, A. Tereškinas ir kt.

Balansas tarp darbo ir šeimos interesų yra susijęs su geresne sveikata, rečiau patiriamu stresu, padidėjusia darbuotojų motyvacija, produktyvumu bei lojalumu. Žvelgiant platesniu kontekstu, moterų dalyvavimas darbo rinkoje lygiaverčiai su vyrais stiprina valstybę ekonomiškai ir intelektualiai, mažina išlaidas socialinėms pašalpoms bei turi tiesioginę įtakos užimtumui ir gimstamumui.

Tačiau yra įvairių problemų turinčių neigiamos įtakos palankios šeimai politikos priemonių taikymui: vaikų priežiūros paslaugų trūkumas, finansiniai veiksniai, karjeros

pertraukos, pavojus prarasti darbui reikalingus įgūdžius, sunkumai grįžtant į darbo rinką, stereotipinis požiūris į vyrų ir moterų socialinius vaidmenis.

Dėl šių priežasčių šeimos ir darbo derinimo problema turi būti viena iš prioritetinių valstybės sričių į kurios vystymą būtina įtraukianti darbdavius ir pačias šeimas. Tik organizuoto visų trijų – valstybinio, institucinio, individualaus – sektorių bendradarbiavimo dėka galima sukurti šeimai ir darbui palankią aplinką.

Tyrimo problema. Praktiniu ir moksliniu aspektais šeimos ir darbo derinimo problema yra aktuali, nes šeimai ir darbui palankios aplinkos sukūrimas turi įtakos demografiniams (gimstamumas, darbo jėgos migracija, visuomenės senėjimas), kultūriniais (kintantys lyčių vaidmenys, šeimos apibrėžtis, darbo organizavimo kultūra) ir ekonominiams rodikliams. Todėl tyrimo problema formuluojama klausimu: Kokios yra galimybės derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus ir kokios priemonės turi būti įgyvendintos siekiant sukurti šeimai ir darbui palankią aplinką?

Tyrimo objektas. Šeimai ir darbui palanki aplinka.

Tyrimo tikslas – atlikus šeimai ir darbui palankios aplinkos teorinę analizę, įvertinti esamą situaciją, nustatyti problemines sritis ir jų sprendimo galimybes.

Tyrimo uždaviniai:

1. Pateikti šeimai ir darbui palankios aplinkos koncepciją.
2. Atlikti teorinę šeimai palankios politikos priemonių ir jų taikymo rezultatų analizę.
3. Identifikuoti valstybės ir darbdavių veiklos galimybes kuriant šeimai ir darbui palankią aplinką.
4. Atlikti palankios šeimai politikos analizę Lietuvoje ir nustatyti problemines sritis.

Tyrimo metodai:

Mokslinės literatūros analizė ir apibendrinimas. Teorinėje magistro darbo dalyje remiamasi užsienio bei Lietuvos autorių moksline literatūra.

Dokumentų analizė ir kokybinis interviu. Siekiant surinkti duomenis reikalingus empirinio tyrimo atlikimui taikyti dokumentų analizės ir kokybinio interviu metodai.

Duomenų analizė ir sisteminimas. Atlikta gautų duomenų analizė, lyginimas bei interpretavimas.

1. ŠEIMAI IR DARBUI PALANKIOS APLINKOS TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Šeimai ir darbui palankios aplinkos samprata

Kiekvienas asmuo skiriasi savo gyvenimo stiliaus prioritetais. Šiam prioritetų išsidėstymui įtakos gali turėti kultūra. Remiantis J. Hennesy (2009), galima skirti du asmens kultūros modelius: atsidavimas darbui ir atsidavimas šeimai. Darbui atsidavę asmenys dirba ilgas valandas, skiria laiką ir energiją karjerai. Tuo tarpu, atsidavimo šeimai modelio atstovai santuoką ir šeimą laiko savo pašaukimu. Tačiau, šiuolaikiniame, greitai besikeičiančiame pasaulyje, asmenys yra adaptyvūs ir siekia derinti šeimą ir profesinę karjerą. Daugeliui žmonių tampa svarbu ne tik sukurti šeimą, ją išlaikyti, bet ir išreikšti save profesinėje veikloje

Vyrų ir moterų santykius istoriškai apibūdina atskirų sferų (viešo/privataus) doktrina, kaip esminė ideologiškai ir socialiai konstruojama lyčių egzistavimo forma, kurioje vyriškumas saistomas su viešąja erdve (darbu) ir jos teikiamais privalumais, o moteris natūraliai siejama su privačia sfera ir buitinais rūpesčiais. (Reingardienė, Tereškinas, Zdanavičius, 2005). Dėl šio vaidmenų tarp vyrų ir moterų pasiskirstymo, buvo sunku pripažinti, darbo ir šeimos įsipareigojimų tarpusavio priklausomybę. Tačiau, tradicinis šeimos santykių modelis turėjo prisitaikyti prie kintančių poreikių ir darbo rinkos prigimties: rinka tapo vis labiau globali ir konkurencinga, o tai reiškia, kad darbo santykiai tapo nestabilūs ir intensyvūs, ir iš darbuotojų vis dažniau buvo ir yra reikalaujama prisitaikyti bei tapti lankstesniais. (James, 2009)

Modernėjant visuomenei keitėsi ir tradiciniai šeimos vaidmenys. Moterys ėmė vis aktyviau dalyvauti darbo rinkoje ir siekti karjeros (Kairienė ir kt., 2009), todėl atsirado poreikis plačiau kalbėti ir apie “naująją tėvystę”, naujus lūkesčius, susijusius su tėvo vaidmeniu šeimoje, didesnę vyro dalyvavimą šeimos gyvenime, didesnę moters ir vyro dalinimąsi pareigomis bei sprendimo teisėmis. (Zdanevičius, 2004). Tačiau praktikoje moterys vis dar prisiima pagrindinį priežiūrą šeimai teikiančio asmens vaidmenį, todėl dalyvavimas darbo rinkoje ir šeimos vaidmenų derinimas tampa problema, kurią reikia spręsti modernizuojant paramos šeimai politiką, kaip reagavimo į vykstančius pokyčius atsaką.

Šeimai palanki politika tai klausimas į kurį atsakymo ieško žmogiškųjų išteklių valdymo specialistai. Viena iš priežasčių, kodėl šeimai palanki politika yra svarbi būtent žmogiškųjų išteklių valdymo moksle yra vykstantys darbuotojų pokyčiai. Moterų skaičius darbo rinkoje nuolat didėja. Šis darbo jėgos pasikeitimas lemia tai, kad organizacijų

darbuotojai – ypač ištekėjusios moterys turinčios mažų vaikų, siekia pusiausvyros tarp darbo ir šeimos įsipareigojimų. (Moon, Jongho, 2010). Šeimai palanki politika paprastai remiasi priemonėmis, kurios leidžia darbuotojams suderinti apmokamo darbo ir asmeninio šeimos gyvenimo poreikius.

L. Harker (1996) išskyrė pagrindinius palankios šeimai politikos bruožus:

1. Palanki šeimai politika turi suteikti asmenims galimybę įvykdyti šeimos bei darbo įsipareigojimus.
2. Palanki šeimai politika turi remtis lyčių lygybės skatinimu bei vyrų ir moterų pareigų pasiskirstymu šeimoje.
3. Palanki šeimai politika turi būti nediskriminuojanti, draugiška dirbantiesiems ir kartu sukurianti priimtinas darbo sąlygas.
4. Palankios šeimai politikos priemonės gali būti įgyvendinamos ir neformaliai, tačiau efektyvumas bus pasiektas jei remiasi abipusiu darbuotojo ir darbdavio pasitikėjimu.

Paramos šeimai politiką formuoja ir įgyvendina įvairaus lygio socialinės institucijos ir struktūros:

- vyriausybės;
- vietinės valdžios (savivaldos);
- visuomeninės, bendruomeninės;
- privačios. (Stankūnienė, Eidukienė, Gruževskis, 2001)

Kiekviena iš jų atskirai ir visos kartu yra atsakingos už palankios darbui ir šeimai aplinkos kūrimą ir sudarymą, todėl yra svarbus visų institucijų bendradarbiavimas ir veiklos koordinavimas siekiant nuoseklaus ir savalaikio palankios šeimai politikos priemonių taikymo. Tam pasiekti reikalinga nuolatos stebėti aplinkoje vykstančius pokyčius ir tinkamai į juos reaguoti. Vadovaujantis holistiniu požiūriu yra skiriami trys analizės lygmenys:

1. *Makro lygmuo*: ideologiniai, kultūriniai, teisiniai veiksniai (kultūrinės normos ir vertybės; teisinė bazė, socialinės gerovės politika ir jos įtaka šeimos profesinio gyvenimo vaidmenų derinimui).
2. *Institucinis lygmuo*: šeima ir organizacija (organizacijos valdymas, darbo vietos politika, institucinės normos, novatoriški darbo organizavimo metodai, santykių kultūra, vaidmenų pasidalijimas šeimoje).
3. *Individualus lygmuo* (socialiniai psichologiniai veiksniai, individų kaip darbuotojų ir kaip šeimos narių poreikiai, lūkesčiai, adaptacija). (Reingardienė ir kt., 2006)

Darbo ir šeimos derinimo galimybė ir naudojimas tam skirtomis priemonėmis yra sudėtingesnis nei manoma, nes ne visi darbuotojai turi vienodas galimybes jas taikyti savo reikmėms. Tyrimai parodė, kad palankios šeimai politikos priemonėmis, dažniau galima

pasinaudoti didelėse įmonėse ir įvairiuose paslaugų sektoriuose. (Saltzstein, Yuan, Saltzstein, 2001). Taip pat, tokios galimybės dažniau prieinamos aukštesnes pareigas užimantiems ir visą darbo dieną dirbantiems asmenims.

Vykstantys šeimos deinstitutionalizacijos pokyčiai tokie kaip santuokų ir gimimų mažėjimas, santuokos ir pirmųjų vaikų gimdymo atidėjimas, nesusituokusių porų ir nesantuokinių vaikų gausėjimas yra didžiulis iššūkis šeimos politikai: didėja šeimos politikos modernizavimo, jos formų įvairovės poreikis. Siekiant modernizuoti paramos šeimai politiką, būtina vertinti ne tik makro lygmens veiksmus ir galimybes, bet atsižvelgti ir į šeimų bei individų, kuriems skirtos paramos priemonės poreikius.

1.2. Palankios šeimai politikos priemonės

Šeimai palanki politika paprastai remiasi priemonėmis, kurio leidžia darbuotojams subalansuoti apmokamo darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius. Parama derinant šeimą ir darbą apima platų priemonių spektrą, todėl skirtingi autoriai išskiria skirtingas palankios šeimai politikos priemonių grupes.

Visų pirma galima išskirti tiesioginę ir netiesioginę politiką. Tiesioginės politikos priemonės yra aiškiai išvystytos tam, kad palengvintų apmokamo ir neapmokamo darbo derinimą. Tuo tarpu netiesioginės politikos priemonės paprastai nėra inicijuojamos būtent šiuo tikslu, tačiau taip pat pozityviai veikia švelnindamos konfliktą, išskylantį tarp pareigų šeimai ir darbo derinimo. (Stankūnienė ir kt., 2005)

N. Gilbert (2005) pateikia 8 geriausias paramos šeimos ir darbo derinimui priemones, taikomas beveik visose Europos šalyse – pašalpos šeimai, apmokamos motinystės atostogos, tėvystės ir šeimos atostogos, teisingas darbo užmokestis ir pašalpos darbuotojams dirbantiems dalinį darbą, valstybinė vaikų priežiūra ir vaikų darželiai. Tačiau be šių priemonių yra ir kitų, ne mažiau svarbių, kurios papildo ir suteikia dar didesnių galimybių.

Anot J. W. Budd ir K. Mumford (2004) palankios šeimai politikos priemonės gali būti suskirstytos į dvi kategorijas. Viena kategorija apima paslaugas tokias kaip subsidijuota ar darbo vietoje teikiama vaikų priežiūra, sergančio vaiko priežiūros paslaugos, darbuotojo paramos programos, maisto ruošimas darbo vietoje – tai priemonės skirtos padėti darbuotojams atlikti idealius standartus atitinkantį darbą. Kita išskirta kategorija susideda iš priemonių, kurios suteikia darbuotojui lankstumo geresniam darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimui.

S. A. Limouncuoglu (2008) siūlo šeimai palankios politikos priemones analizuoti grupuojant jas pagal vyriausybės ir verslo įtakos sferas.

Šeimai palankios politikos programų tipologija

<i>Vyriausybės politika</i>	<i>Verslo orientacijos politika</i>
Motinytės/nėštumo atostogos	Pagalbos darbuotojams programos
Tėvystės atostogos	Darbas namuose
Tėvystės (motinytės) atostogos	Teledarbas
Darbo apsauga	Lanksti darbo vieta
Lanksti darbo dienos pradžia ir pabaiga	Lanksti darbo dienos pradžia ir pabaiga
Vaikų priežiūra	Igūdžių įgijimas
Sveikatos apsauga	Asmeninis tobulėjimas
Kasmetinės mokamos atostogos	Aukštasis mokslas
Kitos (netekties atostogos)	Netradicinis skatinimas
	Sveikatos priežiūros išmokos
	Lankstus nedarbingumo dienų naudojimas
	Asmeniniai neatvykimai
	Kitos rėmimo priemonės

Šaltinis: Limoncuoglu, S. A. *The effects of cultural understanding and family friendly programs on women's decision to participate to labor force.* 2008, 110p.

Šis grupavimas nors ir labai aiškiai atskiria dvi įtakos grupes, tačiau yra priemonių, kurias galima priskirti tiek vienam, tiek kitam lygmeniui, todėl šis skirstymas nėra tikslingas tolimesnės analizės naudojimui.

Tuo tarpu, daugelis tyrėjų (Bagilhole, 2006; Limoncuoglu, 2008; Grover, Crooker, 1995, Maslauskaitė, 2005) siūlo kitokią klasifikaciją ir šeimai palankios politikos priemones grupuoja į keturias kategorijas:

1) Lanksčios darbo organizavimo formos;

2) Atostogos;

3) Vaikų priežiūros paslaugos;

4) Kitos priemonės, tokios kaip informacijos apie darbo ir šeimos sričių derinimą teikimas, mokymai, kvalifikacijos kėlimas, parama pakartotinai įsitraukusiesiems į darbo rinką, netradicinės paramos priemonės – gimnastikos salės, streso valdymo programos ir pan.

Šia klasifikacija bus remiamasi analizuojant šeimai palankios politikos priemones: lanksčias darbo organizavimo formas, atostogas arba karjeros pertraukas ir vaikų priežiūros paslaugas. Kitos palankios šeimai politikos priemonės nebus plačiau aptariamoms, nes jos labiau priklauso nuo individualių iniciatyvų, o nuo bendro valstybės skatinamo priemonių įgyvendinimo.

Lanksčios darbo organizavimo formos. Darbo organizavimo srityje reikšmingą vaidmenį atlieka lanksčių darbo organizavimo formų plėtra, kuri suteikia didesnę pasirinkimo laisvę siekiant profesinių ir šeimos santykių vientisumo.

Europoje lanksčios darbo organizavimo formos pradėtos naudoti XX a. septintajame dešimtmetyje, kuomet skatinant moterų integraciją į darbo rinką, buvo bandoma sumažinti darbuotojų stygių. Šiuo metu lanksčios darbo organizavimo formos Europoje tapo viena iš prioritetinių paramos šeimai politikos krypčių, padedančių spręsti šeimos ir darbo vaidmenų derinimo konfliktą (Stankūnienė, Maslauskaitė, 2009). Taip pat, tinkamai taikomos lankstaus užimtumo formos gali tapti organizacijos žmogiškųjų išteklių valdymo pagrindu, prisidedančiu prie geresnių darbo rezultatų ir našumo padidėjimo (Subramaniam, Selvaratnam, 2010).

Užimtumas ne visą darbo laiką atsirado XX amžiaus antroje pusėje kaip poreikio daugiau laiko skirti asmeninėms reikmėms patenkinimo priemonė. (Gruževskis, 2001). Ši užimtumo forma dar vadinama nestandartine darbo forma, kurios pagrindiniai bruožai yra: lankstus darbo laikas, turimos darbo vietos nestabilumas ir nepastovi darbo vieta (Akunavičiūtė ir kt., 2007).

Lanksčių darbo organizavimo formų taikymo plėtrai yra labai svarbi Vyriausybės vykdoma politika, kuri gali būti tiek skatinamąja, tiek stabdančia jėga. Šalys skatindamos lankstaus darbo organizavimo plėtrą gali veikti dvejomis kryptimis: skirdamos *išmokas* (darbdaviams už vyresnio amžiaus darbuotojų išlaikymą arba naujų priėmimą; darbuotojams mokėti pašalpas lakini sumazėjus darbo valandoms) ir sumažindamos *mokesčius*. (Gruževskis, 2001)

C. Atkinson, L. Hall (2009) ir L. Golden (2009) pažymi, kad lankstus užimtumas gali būti dviejų rūšių – formalus ir neformalus. Formalus lankstumas yra apibrėžtas darbo sutartyje bei organizacijos įstatuose, tačiau manoma gal būti taikomas tik darbuose pasižyminčiuose aukštu darbo užmokesčiu. Tuo tarpu neformalus lankstumas yra savanoriška darbdavių iniciatyva, kuria siekiama darbuotojų pasitenkinimo padedant suderinti darbo ir šeimos įsipareigojimus. Šios lankstumo politikos gali būti taikomos atskirai arba kartu, papildydamos viena kitą.

Palanki šeimai politika dažnai yra siejama su darbo lankstumu. G. Subramaniam ir D. P. Selvaratnam (2010) pabrėžia, kad darbo lankstumas išskyla kaip nevienalytė sąvoka, sujungianti dvi grupes kintamųjų, kiekybinius/kokybinius ir išorės/vidaus, su keliomis galimomis kombinacijomis. Darbo sistemų lankstumą didinantys metodai apima kelias skirtingas intervencijas tiek trumpu, tiek ilgu laikotarpiu. Praktikoje jos gali sietis su: 1) ilgesnėmis darbo valandomis kartu su didesne alga (pvz., dienos arba savaitės viršvalandžiai, atidėtas pensinis amžius); 2) vienodo skaičiaus darbo valandų išdėstymu (pvz., kintamu pradžios ir pabaigos laiku, suspausta darbo savaitė, metinėmis darbo valandomis); 3) sumažintomis darbo valandomis bei tokiu pačiu atlyginimu (pvz., mokamomis atostogomis,

savaitgaliniu darbu, ankstyvu išėjimu į pensiją); 4) sumažintomis darbo valandomis ir sumažintu atlyginimu (pvz., darbu ne visą darbo dieną, darbo pasidalijimu) ir 5) sumažintomis darbo valandomis su išlaidų paskirstymu visuomenei (solidarumo sutartimis, išankstiniu išėjimu į pensiją).

Yra daug ir įvairių lankstaus darbo organizavimo formų. Remiantis R. George (2004), K. L. Hohl (1996) ir K. Bush (1994) mokslininkų darbais išskirtos formalios lankstaus darbo organizavimo formos. Lanksčių darbo formų klasifikacija nėra visuotinai nusistovėjusi, taigi, atsižvelgiant į E. T. Stavrou (2005) lankstaus darbo modeliai grupuoti pagal: 1) darbo būdą, 2) darbo valandas, 3) darbo vietą ir 4) kitas formas nepatenkančias į šią klasifikaciją (plačiau žr. 1 priedą).

Laikoma, kad lankstus darbo laikas ir lanksti darbo vieta yra dvi labiausiai darbuotojų pageidaujamos priemonės, padedančios suderinti darbo ir šeimos įsipareigojimus. (Albrecht, 2003). Darbuotojai dirbantys lanksčiu darbo laiku, organizacijos nustatytose ribose, gali laisvai koreguoti darbo pradžios ir pabaigos laiką, o tai ypač naudinga dirbantiems tėvams, kurie yra atsakingi už vaikų priežiūrą. Lanksti darbo vieta siejama su darbu namuose arba teledarbu, kuomet bendravimui su darbovieta pasitelkiamos komunikacijos priemonės. Teledarbas yra moderniujų technologijų plėtros progreso produktas, kuris suteikia darbuotojams galimybę kontroliuoti savo darbo laiką. (Moon, Jongho, 2010)

Nors teigiama, kad lanksčių darbo organizavimo formų taikymas teigiamai veikia ir įmonės ir šeimos gerovę, tačiau, kai kurie socialinės politikos analitikai nėra linkę pervertinti darbo organizavimo formų įvairovės ir lankstumo vertės. Ši darbo organizavimo priemonė manoma, yra tik laikina išeitis padedanti tėvams derinti šeimos ir darbo sritis, nes ilgai gali sukelti priešingą efektą, t.y. paskatinti tėvus dirbti daugiau ir tuomet mažiau laiko bus skiriama šeimai. (Stankūnienė, Maslauskaitė, 2009). Todėl skatinant darbo lankstumo formų taikymą būtina įvertinti visus aspektus.

Lankstus darbo organizavimas apima platų priemonių spektrą nuo sumažintų ar lanksčių darbo valandų iki neatvykimų į darbo vietą, kad pasirūpintų sergančiu šeimos nariu. Todėl, verta pažymėti, kad aptarti lankstaus užimtumo modeliai gali būti taikomi ne kiekvienoje įmonėje, nes būtina atsižvelgti į organizacijos veiklos pobūdį, tikslus bei struktūrą. Taigi, siekiant efektyvaus lanksčių darbo organizavimo formų naudojimo būtina suderinti darbdavių ir darbuotojų interesus.

Atostogos. Siekiant kompleksiško yra svarbu ne tik skatinti asmenis įsitraukti į darbo rinką, bet ir suteikti galimybę neprarasti darbo vietos po vaiko gimimo ir priežiūros laikotarpio. Šio svarbaus aspekto užtikrinimui valstybės priima įstatymus, kuriais reglamentuoja tam tikras atostogų rūšis, kurioms pasibaigus asmenims sutekama galimybė

grįžti į ankstesnę darbo vietą ir užtikrinamos kompensacijų už laikotarpį, kai yra nedirbama ir negaunama pajamų, mokėjimas. Yra skiriamos trys pagrindinės atostogų rūšys.

Motinystės atostogos. Skiriamos motinai prieš ir/arba po gimdymo. Apmokamos motinystės atostogos yra labai svarbios nes sudaro sąlygas moterims motinystę derinti su darbine veikla. Motinystės atostogų įstatymai užtikrina darbo vietos išsaugojimą ir leidžia moterims išlikti ekonomiškai savarankiškoms.

Tėvystės atostogos. Tai yra trumpo periodo, dažniausiai 2 savaitių atostogos, skiriamos tėvui iškart po vaiko gimimo. (Gupta, Smith, Verner, 2008). Šių atostogų reglamentavimas pripažįsta tėvo vaidmens svarbą ir skatina vyrus prisiimti didesnę vaikų priežiūros atsakomybę.

Vaiko priežiūros atostogos. Tai ilgesnės trukmės atostogos, kuriomis gali pasinaudoti tiek motina, tiek tėvas, dažniausiai suteikiamos po motinystės ir tėvystės atostogų. Vaiko priežiūros atostogos suteikia abiem tėvams galimybę prižiūrėti vaiką iki tol, kol jis gali pradėti lankyti ikimokyklinio ugdymo įstaigą. Kai kuriose šalyse vaiko priežiūros atostogų schemos yra gana lanksčios ir gali būti išnaudotos per ilgesnį laikotarpį. Pvz. Švedijoje šis laikotarpis yra iki vaikai sueis 8 metai.

Nors daugumoje Europos šalių yra paliekama teisė patiems tėvams nuspręsti, kuris iš jų pasinaudos vaiko priežiūros atostogų galimybe, tačiau yra valstybių, kurios reglamentuoja tėvų (vyrų) pareigą pasinaudoti dalimi priklausančių atostogų, kitaip jos bus prarastos. Kaip pavyzdys, dažniausiai yra minimas Islandijos įstatymo modelis, pagal kurį kūdikį auginančiai šeimai suteikiami 9 mėnesiai apmokamų atostogų: 3 mėnesiai motinai, 3 mėnesiai tėvui ir 3 mėnesiai bet kuriam iš jų. Tėvui skiriamų atostogų laiku negali pasinaudoti motina, ir atvirkščiai. (Reingardienė, Tereškinas, Zdanavičius, 2005). Panašią politiką tačiau ne tokią radikalią taiko ir Norvegija bei Švedija, kur tėvams (vyrams) yra įteisintos vieno mėnesio atostogos.

Tokia tvarka įteisinta siekiant įgyvendinti lyčių lygybės politiką, bei atsižvelgiant į vaikų interesus ir gerovę, nes V. Stankūnienės ir kt. (2005) teigimu, tyrimų rezultatai rodo, kad kuo daugiau tėvas praleidžia laiko su naujagimiu, tuos stipresnis jo ryšys su paaugusiu vaiku. Tačiau taip pat, būtina užtikrinti adekvatų kompensacijos dydį, kad nenukentėtų šeimos interesai.

Taigi, atostogų schemos prisideda ne tik prie darbo ir šeimos vaidmenų derinimo, bet ir prisideda prie lyčių lygybės užtikrinimo ir profesionalių darbuotojų išsaugojimo, kuomet gimus vaikui yra išlaikomas ryšys su darbo rinka.

Vaikų priežiūros paslaugos. Valstybės kompensuojamos atostogos ir lanksčių darbo organizavimo formų taikymas skatina tėvus įsilieti į darbo rinką. Tačiau atėjus laikui grįžti į darbo vietą, kyla vaikų priežiūros paslaugų prieinamumo ir kokybės problema.

Tėvams siekiant išlikti ekonomiškai aktyviems yra labai svarbus vaikų priežiūros paslaugų prieinamumas. Vaikų priežiūros įstaigų trūkumas yra viena iš pagrindinių tėvų, ypač moterų, ekonominio aktyvumo kliūčių, todėl Lisabonos strategijoje buvo nurodyta iki 2010 m. užtikrinti geresnes vaikų priežiūros paslaugas. (Dromantaitė-Stancikienė, Gineitienė, 2010). Vaikų priežiūros paslaugų kokybė ir prieinamumas yra tiesiogiai susiję su darbo užmokesčiu. Mažas darbo užmokestis sumažina vaikų priežiūros paslaugų kokybę ir apriboja tėvų galimybes naudotis vaikų priežiūros paslaugoms ir tuo pačiu likti darbo rinkoje. Be abejonės darbo užmokestis yra svarbus elementas, parodantis draugiškumą šeimai, kuomet valstybė arba darbdavys moka vaikų priežiūros subsidijas mažai uždirbantiems tėvams. (Albrecht, 2003)

Z. Omar ir A. Ahmad (2009) teigimu, didesnių darbo ir šeimos derinimo sunkumų tėvai patiria kol vaikai yra maži. Dažnai dirbantys tėvai yra susirūpinę vaikų prisirišimu ir vystymusi, priežiūros kokybe ir finansine našta, bei netikėtais atvejais susiduria su alternatyvių vaikų priežiūros paslaugų paieškos sunkumais. Neigiamas pašalinis poveikis atsiranda kai darbas ir šeima konkuruoja dėl asmens laiko, energijos ir dėmesio. Todėl be efektyvios vaikų priežiūros paslaugų paramos ir pagalbos teikiamos dirbantiems tėvams, yra sunku išvengti šių dviejų vaidmenų derinimo konflikto.

Vaiko priežiūros paslaugos gali būti teikiamos valstybės, darbdavių arba pelno nesiekiančių organizacijų. Tačiau vis dėl to valstybė išlieka pagrindiniu vaikų priežiūros paslaugų tiekėju Europoje (Stankūnienė ir kt., 2005). Dažniausiai yra teikiamos šios formalios vaikų priežiūros paslaugos: (EIGE report, 2011)

- Ikimokyklinis ugdymas;
- Privalomasis mokymas;
- Popamokinė vaikų priežiūra;
- Privatūs ir viešieji vaikų dienos priežiūros centrai;
- Kvalifikuotos vaikų auklės paslaugos teikiamos vaiko arba auklės namuose;
- Vaikų priežiūra teikiama senelių, kitų šeimos narių ar giminaičių, draugų, kaimynų.

Vaikų priežiūra vis dar yra suprantama kaip išimtinai tėvų problema, kuri yra sprendžiama ir apmokama iš asmeninių lėšų. Dauguma įmonių vadovų mano, kad vaikų priežiūra, tai nėra jų kompetencija, jos neatsižvelgia į produktyvumą, darbuotojų išlaikymą ir

kitus teigiamus veiksmus. Įmonės siekdamos padėti darbuotojams vaikų priežiūros srityje gali:

- 1) teikti tiesioginę vaikų priežiūros darbo vietoje paslaugą;
- 2) teikti perdavimo kitai institucijai paslaugą, apmokamą bendrovės lėšomis;
- 3) teikti vaiko priežiūros subsidijas darbuotojams gaunantiems mažas pajamas.

(Albrecht, 2003)

Svarbiausia verslo įmonių siūloma vaikų priežiūros paslauga yra vaikų priežiūros kambariai darbo vietoje. Tėvai galintys atsivesti vaiką į darbą, manoma patirs mažesnę darbo ir šeimos vaidmenų derinimo konfliktą, nes šios dvi sferos taps integruotomis, vaikai visuomet bus šalia. Tačiau, dėl išteklių apribojimų ir biurokratinių iššūkių atsirandančių steigiant vaikų priežiūros centrą darbovietėje tik nedidelė dalis darbdavių privačiajame sektoriuje teikia vaikų priežiūros paslaugas savo darbuotojams.

Ne visos įmonės turi išteklių vaikų priežiūros kambarių darbo vietoje įkūrimui. Tačiau yra ir kitų būdų, galinčių padėti darbuotojams vaikų priežiūros paslaugų srityje. Organizacijos gali užsakyti vietas savo darbuotojų vaikams kitose vaikų priežiūros paslaugas teikiančiose įstaigose. Gali mokėti subsidijas dienos priežiūros išlaidoms arba subsidijuoti privatų vaikų priežiūros centrą už nuolaidų suteikimą savo darbuotojams. Kartu su kitomis įmonėmis įsteigti vaikų priežiūros konsorciumą. Vaikų priežiūros konsorciumas – tai bendros kelių įmonių savininkų pastangos įsteigiant ir pasidalinant vaikų priežiūros centru, skirtu darbuotojams, atidarymo ir išlaikymo išlaidas. Tai puiki galimybė mažoms įmonėms, kurios neturi pakankamai darbuotojų ir lėšų, kad įkurtų savo centrą. Taip pat organizacijos gali remti visuomenines vaikų priežiūros paslaugas teikiančias įstaigas. (Hardoy, Schone, 2008)

Vaiko priežiūros paslaugos – svarbi priemonė, padedanti tėvams derinti darbą ir šeimą. Šalyse, kuriose vaiko priežiūros paslaugos yra gerai išplėtos, gimstamumo lygis gana aukštas. Taip pat, vaiko priežiūros paslaugų teikimas siejasi su geresniais darbuotojų darbo rezultatais. Dėl šių priežasčių vaikų priežiūra turi būti svarbi ne tik darbuotojams, bet ir valstybės bei verslo sektoriams.

Skandinavijos šalys yra laikomos pirmaujančiomis pasaulyje šeimai palankios politikos atžvilgiu. Tai pasireiškia per dviejų aptartų priemonių įgyvendinimą – ilgas kompensuojamas vaiko priežiūros atostogas ir subsidijuojamas vaikų priežiūros įstaigas. Taip pat, Skandinavijos šalys pasižymi lyčių lygybės politika, kuri skatina egalitarinį šeimos modelį t.y. vienodą namų ruošos ir vaikų priežiūros darbų pasiskirstymą tarp lyčių. (Mayer, Tikka, 2008). Šių priemonių taikymas leidžia dirbantiems asmenims suderinti šeimos interesus.

Taigi, tinkamas aptartų priemonių taikymas ir teigiamos užsienio šalių patirties perėmimas gali padėti sukurti aplinką, kurioje šeima ir darbas yra tarpusavyje susijusios, o ne konkuruojančios sritys.

1.3. Palankios šeimai politikos modeliai

Šeimai palankią politiką priimta analizuoti remiantis įvairiais modeliais ir tipologijomis, kurios vykdo žinių integravimo funkciją. Modeliai padeda susivokti pasaulyje, kuris yra pernelyg sudėtingas, todėl reikia jį supaprastinti sisteminant idėjas ir sąvokas.

Paramos šeimai politikos analizei tikslinga aptarti gerovės valstybių modelius, kurie apibūdina šalių taikomos paramos šeimai politikos strategiją ir apibūdina ideologinius bei institucinius visuomenės-valstybės santykius. Dažniausiai skiriami trys arba keturis gerovės valstybių, kurie didžiaja dalimi išreiškia ir paramos šeimai politiką modeliai. Gerovės valstybės modeliai skirstomi atsižvelgiant į šiuos kriterijus:

- kiek valstybė užtikrina, jog individo socialinės teisės bus realizuotos nepriklausomai nuo individo padėties rinkoje (jo darbinės biografijos, statuso, įmoku);
- kiek valstybė, įgyvendindama socialinio aprūpinimo politiką, palaiko egzistuojančias nelygybes (klasės, lyties, amžiaus atžvilgiu);
- kiek valstybė išleidžia socialinėms reikmėms;
- iš kokių šaltinių valstybė finansuoja socialines reikmes. (Maslauskaitė, 2005)

Socialdemokratinio tipo gerovės valstybėse (Švedija, Danija, Norvegija) paprastai universali vaiko pašalpa mokama pilietybės pagrindu. Šios šalyse pašalpos ir kitokia finansinė parama papildo bendrą paramos šeimai politikos sistemą, kuria siekiama lyčių lygybės ir geresnių moters užimtumo sąlygų. Akcentuodamos, kaip svarbu šeimai du uždarbiai, ir sudarydamos galimybes užimtumą derinti su vaikų auginimu, šios šalys ne tik padeda šeimoms savarankiškai spręsti ekonominius sunkumus, bet ir kuria visuomenėje šeimai palankią aplinką, skatinančią didesnę gimstamumą. (Stankūnienė ir kt., 2005)

Konservatyviojo tipo šalyse (Austrija, Prancūzija, Vokietija, Olandija) beveik visos pašalpos priklauso nuo to, ar dalyvaujama darbo rinkoje, tarp jų ir vaiko pašalpa, kuri mokama visiems ekonomiškai aktyviems tėvams (tėvui arba motinai). Pašalpos dydis priklauso nuo vaikų skaičiaus. Jeigu tėvams neužtenka vaiko pašalpos mokesčiams padengti, jiems yra sumažinami mokesčiai. Tėvams kurių darbas nėra gerai apmokamas, arba kurie dirba mažiau nei 19 valandų per savaitę, yra skiriama federalinė vaiko priežiūros išmoka iki

kol vaikui sueis dveji metai. Taigi, konservatyviam modeliui būdingos didelės išmokos socialinėms reikmėms ir nedidelis domėjimasis socialinės lygybės (ypač lyčių lygybės) politika. (Maslauskaitė, 2005)

Liberaliojo tipo gerovės (JAV, Didžioji Britanija, Airija) valstybių intervencinis vaidmuo pasireiškia tik susidarius tam tikrai ribinei situacijai: smurtui, skurdui. Liberaliojo gerovės modelio valstybėse socialinės išmokos ir pašalpos nėra universalios, jos testuojamos, tad priklauso nuo užimamos padėties bei palaiko socialinės klasės ir lyties nelygybes. Šis gerovės valstybės modelis nei ideologiniu, nei instituciniu lygmeniu neskatina organizacijų orientuoti savo veiklos į šeimos-darbo konflikto sprendimą. (Reingardienė ir kt., 2006)

Pietietiškojo tipo valstybėse (Italija, Ispanija, Graikija, Portugalija) socialinė rūpyba įvairuoja priklausomai nuo skirtingų užimtumo sektorių. Mažos piniginės išmokos, neišplėtos šeimos ir darbo derinimą palengvinančios paslaugos, mažai vaikų priežiūros įstaigų. (Reingardienė ir kt., 2006)

Yra daug svarstoma apie paramos šeimai politikos ateitį Europos Sąjungoje ir išskiriami keturi galimi scenarijai, kuriais gali sekti valstybės: *kylanti konvergencija* - vienodėjimas vadovaujantis skandinavišku gerovės valstybės modeliu; *smunkanti konvergencija* - amerikietiškos gerovės valstybės modelio taikymas; „išaldytos gerovės valstybės žemėlapis“ scenarijus, kuris teigia, kad kiekviena valstybė dėl savo kultūros, istorijos jau eina individualiu keliu ir išlaiko ašinius kiekvienam modeliui būdingus tikslus; *dar didesnio modelių išsiskyrimo scenarijus*, kai globalius veiksnius kiekviena akumuliuos ir minimizuos skirtingu būdu. (Maslauskaitė, 2005)

V. Stankūnienės (2007) teigimu, Lietuvoje labiausiai sektinas galėtų būti socialdemokratinėse socialinės gerovės šalyse taikomas šeimos politikos modelis dėl to, kad praktika rodo, jog būtent jis duoda geriausių rezultatų bei pastaruoju metu įvairių tarptautinių organizacijų ir ES dokumentų, susijusių su šeimos politika, pagrindinės nuostatos yra artimos šiam modeliui. Nors šis šeimos politikos modelis yra brangus, tačiau Lietuvos sąlygomis įmanoma pritaikyti bent jau pagrindines jo idėjas.

Karjeros ir rūpinimosi šeima derinimo problemas teoriniu lygmeniu padeda suprasti ir paaiškinti R. C. Barnet išskirti darbo ir šeimos sričių derinimo modeliai. Mokslininkė, studijuodama požiūrio į darbo ir šeimos sričių evoliuciją, išskyrė keturis darbo ir šeimos derinimo modelius, atskleidžiančius skirtingą požiūrį į darbo ir šeimos sričių santykį: atskirų sričių, iš dalies sutampančių sričių, darbo gyvenimo integracijos ir darbo ir gyvenimo sistemų modelius. (Jančaitytė, 2006)

Atskirų sferų modelyje (separate-spheres model) darbas ir šeima yra laikomos atskiromis sferomis, su aiškiais kiekvienos iš jų ribomis. Kiekviena sfera turi savus

reikalavimus, kuriuos gana sunku suderinti. Šis modelis teigia, kad darbo ir šeimos išsipareigojimų derinimas yra moterų reikalas ir nesugebėjimas šeimos reikalų nesieti su darbu reiškia, kad yra pasirenkami netinkami prioritetai. Todėl, moteris turi apsispręsti, ar siekti karjeros ir taip nuskriausti šeimą, ar pasirinkti šeimą ir atsisakyti karjeros. (Kairienė ir kt., 2009)

Iš dalies sutampančių sferų modelis (overlapping-spheres model) remiasi prielaida, kad darbas ir gyvenimas yra dvi tarpusavyje susisijusios sferos, kuriose vykstantys procesai turi įtakos viena kitai t.y. pabrėžiamas darbo ir gyvenimo sričių ryšys. Priešingai, nei atskirų sferų modelyje tarp darbo ir šeimos sferų nėra vidinio konflikto, todėl dalyvavimas abejose sferose vienu metu lemia pozityvius rezultatus. Todėl, tiek vyrai, tiek moterys turi galimybę derinti darbo problemas ir šeimos reikalus. (Kairienė ir kt., 2009) (Jančaitytė, 2006)

Darbo ir gyvenimo integracijos modelis (work-life integration model) teigia, kad šeimoje, kurioje abu partneriai dirba, šeimos reikalai turi būti derinami su abiejų darbuotojų poreikiais ir reikalavimais. Čia integruojamas darbas, šeima ir bendruomenė, atsižvelgiama į tokius anksčiau ignoruotus dalykus, kaip pozityvūs darbo ir gyvenimo integracijos aspektai, šeimos gyvenimo kokybė, darbo pobūdis. Šis modelis remiasi lyčių lygybės nuostatomis, nes laikoma, kad abiejų partnerių karjera turi vienodą svarbą. Taigi, įmonių politika turi būti orientuota į visų darbuotojų poreikius (neišskiriant moterų ar vyrų), sudarant galimybę jiems derinti ir šeimos išsipareigojimus. (Kairienė ir kt., 2009) (Jančaitytė, 2006)

Darbo ir gyvenimo sistemų modelis (work-life system model) išskirtas vėliau nei pirmieji trys. Jis teigia, kad sąveikaujantis vienetas yra ne individualus darbuotojas, bet darbuotojo darbo ir gyvenimo sistema. sprendimai daugiau nebereiškia 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). (Kairienė ir kt., 2009)

Taigi, aptarti palankos šeimai politikos modeliai padeda susisteminti šeimos politikos sampratą ir labai pasitarnauja analizuojant paramos šeimai politiką tiek valstybės, tiek organizacijos lygiu. Nors šalys adaptuoja sėkmingas kitų šalių patirtis dėl ko nebelieka atskirties ribų ir tampa vis sunkiau priskirti jas prie vieno ar kito gėrovės valstybės tipo, tačiau aplink vykstantys pokyčiai, padeda kiekvienai iš jų surasti labiausiai jų kultūrą ir požiūrį atitinkančią kryptį.

1.4. Palankios šeimai politikos priemonių taikymo analizė

Dėl dvigubų įsipareigojimų dirbančios poros patiria darbo ir šeimos vaidmenų derinimo poveikį, kuris gali būti teigiamas ir neigiamas, taigi yra dvikryptis. Teigiami vaidmenų derinimo aspektai apima emocijų, požiūrio ir elgsenos perdavimą iš vienos sferos į kitą. Neigiami išskyla, kai šios dvi sritys konkuruoja dėl asmens laiko, energijos ir dėmesio. (Omar, Ahmad, 2009). Šeimai palanki politika įgyvendinama priemonėmis, kurios sukuria palankią darbui ir šeimai aplinką yra reikšmingos ne tik darbuotojams, bet ir organizacijoms, kuriose jie dirba, o taip pat ir visai valstybei. Darbo ir šeimos vaidmenų derinimo sąlygų suteikimo inspiravimo faktoriai pateikti 2 lentelėje.

2 lentelė

Darbui ir šeimai palankios aplinkos priemonių poveikis

Lygmuo	Teigiami veiksniai	Neigiami veiksniai
<i>Valstybei</i>	Padidėjęs gimstamumas; Visuomenės intelektualinio kapitalo išnaudojimas; Mažesnės viešosios išlaidos pagyvenusių asmenų priežiūrai;	Išmokų atostogų metu išlaidos; Didesnės viešosios išlaidos vaikų priežiūrai;
<i>Verslui</i>	Padidėjęs našumas/produktyvumas/efektyvumas; Darbuotojų lojalumas; Sumažėjusios pravaikštos; Mažesnė darbuotojų kaita; Mažesnės naujų darbuotojų apmokymo išlaidos; Kvalifikuotų darbuotojų pasiūla; Konkurencingumas; Teigiamas įvaizdis;	Darbo koordinavimo sunkumai; Kontrolės trūkumas;
<i>Individui</i>	Pasitenkinimas darbu; Didesnis darbo užmokestis; Mažesnis stresas; Geresnė emocinė būklė; Daugiau laiko šeimos poreikiams;	Mažesnės pajamos; Mažesnės karjeros galimybės; Darbinių įgūdžių praradimas; Sunkesnė reintegracija į darbo rinką;

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis Budd, Mumford (2006); Moon, Joghno (2010); Subramaniam, Selvaratnam (2010); Hardoy, Schone (2008); Albrecht (2003); Boushey (2008); Omar, Ahmad (2009); Grover, Crooker (1995); Bagilhole (2006); Stankūnienė ir kt. (2003); Stankūnienė ir kt. (2005).

Vertinant tinkamo darbo ir šeimos sferų derinimo politikos poveikį, lentelėje pateikti trijų lygmenų valstybės (makro), verslo (mezo) ir individo (mikro) patiriama nauda ir praradimai. Atsižvelgiant į valstybės interesus augančios asmenų darbo ir šeimos derinimo problemos, tokios kaip vaikų priežiūra gali iššaukti apsisprendimą mažinti šeimos dydį, kaip įvyko kai kuriose Europos šalyse. Šis sprendimas gali sukelti demografinių rodiklių sumažėjimą, o tai kelia pavojų nacionalinei ekonomikai. (Omar, Ahmad, 2009). Todėl, pagrindinis ir svarbiausias aspektas, remiantis Šiaurės Europos šalių pavyzdžiu, daugiau dėmesio skirti sąlygų tėvams derinti karjerą ir šeimos poreikius sudarymui bei teikiamos paramos kiekybės ir kokybės užtikrinimui, nes dėl pakitusių gyvenimo normų ir vertybių tai

reikšmingiausias veiksnys sąlygojantis gimstamumo didėjimą. (Stankūnienė ir kt., 2003). Taip pat, kuo daugiau asmenų įsitraukant į darbo rinką užtikrinamas turimo valstybės intelektualio kapitalo panaudojimas ir kartu konkurencingumo didėjimas.

Vertinant iš organizacijos perspektyvos, šeimai palanki politika prisideda prie darbuotojų pasitenkinimo darbu ir geros emocinės būklės, kuri turi teigiamą įtaką darbo našumui ir produktyvumui. J. W. Budd ir K. Mumford (2004) atlikta analizė parodė, kad lankstus darbo laikas yra susijęs su pravaikštų skaičiaus sumažėjimu ir didesniu pasitenkinimu darbu. Pagalba darbo ir šeimos išsipareigojimų derinimui turi teigiamą poveikį darbuotojų lojalumui, nes jie jaučiasi išsipareigoję ir siekia atsilyginti už paramą ir pagalbą (Grover, Crooker, 1995). Teigiami esamų darbuotojų atsiliepimai prisideda prie įmonės įvaizdžio gerinimo ir konkurencingumo didėjimo bei padeda pritraukti kvalifikuotus darbuotojus (Bagilhole, 2006). Tuo tarpu neigiami veiksniai pasireiškia darbo koordinavimo sunkumais kuomet taikomos lanksčios darbo organizavimo formos ar darbuotojui pasinaudojus motinystės ar tėvystės atostogų galimybe.

Darbuotojai ir jų darbdaviai gali išsipareigoti nauja psichologinio kontrakto forma, susijusiu su darbdavio pagalba stengiantis suderinti darbo ir šeimos vaidmenis. Psichologinis kontraktas kaip individo nuomonė apie pageidaujamus santykius ir sąlygas, abipusio apsikeitimo ir sutikimo tarp pagrindinio asmens ir kitos šalies. (Azim, Ahmad, Omar, 2011)

Z. Omar, A. Ahmad (2009) teigimu, ištyrus 71 iš Fortune 500 sąrašo įmonių nustatytos keturios esminės darbdavių noro taikyti šeimai palankios politikos priemonės priežastys. Pagrindinėmis priežastimis buvo įvardintos darbuotojų išlaikymas ir naujų pritraukimas (41%), darbuotojų nuotaikos ir emocinės būklės pagerinimas (21%), streso sumažinimas, kuris gali atsilipti produktyvumui bei aptarnavimo kokybei (18%) ir galiausiai siekimas padidinti konkurencingumą (15%).

Nors yra akivaizdūs teigiami šeimai palankios organizacijos plėtojimo veiksniai, tačiau vis dėlto, daugelis organizacijų nesuvokia asmeninio gyvenimo svarbos, nes nerimauja, kad šeimos išsipareigojimai turi neigiamą poveikį organizacijos produktyvumui. Ši problema iškyla kai susiduriama su sunkumais derinant šeimos ir darbo išsipareigojimus. Darbuotojų pasitenkinimas šeimyniniu gyvenimu gali būti pasiektas modernaus personalo valdymo dėka, darbdaviai turi diegti įvairią valdymo politiką, kad suderintų ir šeimą, ir darbą, o ne atskirtų šias dvi sritis. (Moon, Jongho, 2010)

Žvelgiant iš darbuotojo perspektyvos teigiami veiksniai dažniausiai siejami su geresne emocine būkle, mažesniu stresu ir galimybe daugiau laiko praleisti su šeima. Tuo tarpu neigiami reiškiniai pasireiškia mažesnėmis karjeros galimybėmis ir sumažėjusiomis pajamomis. Todėl, galima teigti, kad tam tikru laikotarpiu darbuotojai siekdami psichologinio

komforto, paaukvoja dalį materialinės gerovės, t.y. kaip teigia klasikinė ekonomikos teorija, darbuotojai besinaudojantys palankios šeimai politikos priemonėmis sutinka su mažesniu darbo užmokesčiu (Boushey, 2008). 3 lentelėje patekti duomenys atspindi alternatyvius buvimo su vaiku kaštus, t.y. kad paramos šeimai politikos priemonės suteikia galimybę daugiau laiko praleisti su vaiku, tačiau turi neigiamų padarinių profesinei veiklai.

Atsižvelgiant, į žmogiškųjų išteklių teoriją, yra bent dvi priežastys dėl ko laikotarpis kai yra nedirbama, dėl gimdymo ir vaiko auginimo gali neigiamai koreliuoti su vėlesniu darbo užmokesčio dydžiu: pirma, žmogiškojo kapitalo ištekliai, per laikotarpį kol yra nedirbama, gali nuvertėti, t. y. su darbu susiję įgūdžiai ir kvalifikacija gali būti užmiršti ar pasenę, nebenaudojami; antra, laikotarpiu kai asmuo nedalyvauja darbo rinkoje nėra kaupiamas žmogiškasis kapitalas. Asmuo praranda tiek su darbu susijusį mokymą, tiek bendrąją darbo patirtį. (Hardoy, Schone, 2008).

G. H. Albrecht (2003) atkreipia dėmesį ir į kitus, palėptus aspektus siejamus su palankios šeimai politikos priemonių naudojimu, tai kolegų nepritarimas ir pavydas, darbdavių nenoras skirti atsakingesnes užduotis, nuostata, kad darbuotojas yra mažiau pasiryžęs dirbti ir stokoja kompetencijos.

Apibendrinant galima teigti, kad visos trys suinteresuotos šalys taikydamos ir naudodamos šeimai palankios politikos priemones gali jausti apčiuopiamą naudą, kuri yra svarbesnė už sunkumus patiriamus bandant suderinti darbo ir šeimos interesus.

1.5. Valstybės ir darbdavių veikla plėtojant šeimai ir darbui palankią aplinką

Plėtojant ir vystant palankią šeimai politiką svarbiausias vaidmuo tenka dviems instituciniams lygmenims – valstybei ir verslui. Kempe ir Otonkorpi-Lehtoranta (2008) teigimu, palankios šeimai politikos iššūkiai, derinant darbą ir šeimą, priklauso nuo šalies teisinės bazės (valdžios institucijų sprendimų) ir nuo darbinės aplinkos (santykių tarp darbuotojų ir darbdavių, darbovietės kultūros, praktikos pavyzdžių). Šie du sektoriai turi didžiausią įtakos sferą ir taip pat, gauna didžiausią naudą taikydamos paramos šeimai politikos priemones.

Valstybės įtaka kuriant ir plėtojant palankią šeimai politiką remiasi trimis jos galioje turimomis priemonėmis:

- įstatymais ir normomis;
- pašalpomis ir lengvatomis;
- paslaugomis. (Jurkuvienė, 2008)

Valstybės taikomi paramos šeimai politikos priemonių įgyvendinimo tipai tarpusavyje persipina ir papildo vienas kitą. Įstatymai ir įvairaus lygio nutarimai, bei sprendimai, apibrėžia šeimų funkcionavimo teises ir normas. Įvairiais kodeksais, įstatymais nustatoma šeimų kūrimosi, funkcionavimo, o kartu ir paramos šeimai tvarka. Šeimos įstatymų ir jų taikymo tikslas - užtikrinti šeimos ir jos reikšmės visuomenėje stiprinimą, šeimos narių tarpusavio atsakomybę už šeimos išsaugojimą ir vaikų auklėjimą, jų apsaugą nuo netinkamos veiksmų įtakos, galimybę visiems šeimos nariams tinkamai įgyvendinti savo teises. (Jurkuvienė, 2008)

Paramos šeimai politika, įgyvendinama pašalpų ir lengvatų būdu, akivaizdžiausiai išreiškia jos tikslinę paskirtį. Įvairiose šalyse paramos šeimai sistemos yra gana skirtingos. Dažniausiai taikomos tokios pašalpos/išmokos: vaiko pašalpa mokama iki pilnametystės ar kol vaikas mokosi; motinystės pašalpa, išmokama nėštumo ir pogimdyminių atostogų metu; gimimo pašalpa; vaiko priežiūros pašalpa, išmokama vaiko priežiūros atostogų metu; pašalpa šeimai, kurioje yra tik vienas iš tėvų; pašalpa mažai aprūpintoms šeimoms ir įvairios kitos socialinės pašalpos, teikiamos šeimai sunkiu jai laikotarpiu (mirus maitintojui ir pan.) ar šeimoje esant asmenų su specifiniais poreikiais ir kt. (Jurkuvienė, 2008)

Taip pat, skiriant pašalpas būtina atsižvelgti į tai, kad pašalpos gali daryti skirtingą poveikį individų, kurie turi skirtingas pajamas ir skiriasi jų užimtumo lygis elgsenai: pašalpos gali turėti didesnę poveikį bedarbėms moterims, nei toms, kurios gerai uždirba. Tuo tarpu motinystės atostogų trukmė ir apmokėjimas bus svarbesnis dirbančioms moterims, nei toms kurios neturi darbo. Didinant šeimos išmokas kyla rizika, kad daugiau gimdys žemiausio visuomenės sluoksnio moterys. (Stankūnienė ir kt., 2005)

Paslaugos dažniausiai siejamos su vaikų ir pagyvenusių asmenų priežiūra, ugdymu ir švietimu. Tai lopšeliai – darželiai, mokyklinio ugdymo įstaigos, popamokinė veikla.

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). Šią įtakos formą apibrėžia ir Lietuvos Respublikos Konstitucija, kurioje teigiama, kad „Valstybė globoja šeimas, auginančias ir auklėjančias vaikus namuose, įstatymo nustatyta tvarka teikia joms paramą“.

Šeimos ir darbo vaidmenų derinimo konfliktas ne tik vyriausybės, bet ir socialinė įmonių ir darbdavių atsakomybė, siūlyti vaikų priežiūros paslaugas ir pagalbą savo darbuotojams.

Yra pavyzdžių, kurie įrodo, kad darbdaviai, kurie teikia pagalbą darbuotojams derinant darbo ir šeimos įsipareigojimus, pasiekia reikšmingų verslo pranašumų. Organizacijos

apibrėžiamos kaip palankios šeimai, jei jos taiko personalo paramos programas, t.y. siūlo šias privilegijas:

- suteikia darbuotojams paramą vaikų, neįgalių ar pagyvenusių šeimos narių priežiūrai;
- teikia laisvą darbo dienos režimą (darbo laiko lankstumo suteikimas);
- suteikia galimybę neatvykti į darbą dėl šeimyninių priežasčių;
- taiko galimybę dirbti ne viso etato teledarbą;
- yra galimybė dirbti suspaustos darbo savaitės grafiku.

Žinoma kai kas daugiau, nei naudos motyvas turi skatinti organizacijas padėti visiems darbuotojams pasiekti darbo – šeimos balansą. Darbo ir šeimos balansas turi būti socialinė darbdavių atsakomybė. Daugelis tą suprantančių darbdavių taiko net daugiau nei palankios šeimai politikos priemonės. Jie laiko, kad darbo ir šeimos disbalansas, tai kaip socialinių ir ekonominių faktorių simptomai, kuriuos galima kontroliuoti. (Molberg, 2004)

Nepaisant kai kurių teigiamų pavyzdžių, dažniausiai šeimos ir darbo vaidmenų derinimas vyksta neformaliu keliu. Tai reiškia, kad „viskas yra pastatyta“ ant tarpusavio santykių: geri santykiai su vadovu reiškia, kad šeimos ir darbo vaidmenis bus galima suderinti, o konfliktiniai santykiai su vadovu reiškia, kad šeimos poreikius darbuotojas turės ignoruoti darbo sąskaita.

Organizacija nusprendusi taikyti palankios šeimai politikos priemonės dažnai pereina tris stadijas, kurios atspindi organizacijų požiūrį į palankių šeimai politikos priemonių taikymą:

1. Aktyvus formavimas – tai, kai politika įgyvendinta į organizacijos kultūrą ir struktūrą;

2. Priverstinis atsivėrimas - yra apibūdinamas kaip prieštaringa strategija, su kai kurių priemonių įgyvendinimu, bet vis dar pastebima, tam tikrų veikėjų neigiama įtaka jų įgyvendinimui.

3. Pasyvi tolerancija - labiausiai negatyvi iš visų, nes jose beveik niekas nebuvo pasiekta šeimai palankių politikos priemonių kontekste. (Bagilhole, 2006)

Tuo tarpu, šeimos ir darbo institutas nustatė tris stadijas, kurias organizacijos pereina įgyvendindama į darbuotoją orientuotų darbo ir šeimos derinimo programas:

I stadija: formuojamas programinis atsakas į specifinius darbuotojų poreikius;

II stadija: formuojamas integruotas požiūris, kuris matomas visoje organizacijoje;

III stadija: organizacinės kultūros keitimas pagal darbo ir šeimos derinimo problemas yra neatskiriama ir priimtina organizacijos padėtis. (Koerin, Harrigan, Secret, 2008)

Organizacija įgyvendinusi šias stadijas bus laikoma, kaip palanki šeimai organizacija, kuri apibrėžiama kaip ta, kuri palaiko darbuotojus tiek darbo, tiek šeimos gyvenime ir padeda jiems derinti profesinius ir šeimos išsipareigojimus. Tokioje organizacijoje darbdavys skatina šeimai palankią darbo aplinką įgyvendindamas lankstų darbo grafiką, vaiko ir pagyvenusių žmonių priežiūros institucijas, padedančias darbuotojams derinti darbo ir šeimos atsakomybes. Šeimai palanki organizacija privalo apimti visus darbuotojus ir būti palanki ne tik vaikams ir moterims. Šeimai palanki organizacija ne tik turi taisykles ir reglamentą, susijusį su šeimai palankiomis praktikomis, bet ir aktyviai palaiko darbo ir gyvenimo pusiausvyrą skatinančias vertybes bei skatina darbuotojus naudotis egzistuojančiomis praktikomis. (Reingardienė ir kt., 2006)

Apibendrinant, palanki šeimai politika tai visuma priemonių, padedančių asmenims derinti darbo ir šeimos interesus. Šių priemonių įgyvendinimas priklauso ne tik nuo valdžios sprendimų, bet ir nuo darbdavių požiūrio ir motyvacijos taikyti palankios šeimai politikos priemones darbovietėse, taip atsakant į darbuotojų poreikį suderinti dvi sritis, kurios užima svarbiausią vietą kiekvieno žmogaus gyvenime. Viena pagrindinių priežasčių sukeliančių šeimos ir darbo vaidmenų konfliktą yra išlikęs stereotipinis požiūris į vaidmenų pasidalijimą tarp lyčių, kurį lemia žemas informuotumo lygis lyčių lygybės ir galimybių klausimai.

2. TYRIMO METODOLOGIJA

Plačiaja prasme metodologiją galima apibrėžti, kaip bendriausius pažinimo principus. Tačiau šiuo atveju tai reiškia, kad bet kurį mokslinį tyrimą būtina metodologiškai pagrįsti, t.y. korektiškai suformuluoti temą, aptarti tyrimo koncepciją, tyrimo metodus ir t.t. (Kardelis, 2007)

Kaip minėta teorinėje dalyje, palankios šeimai politikos analizė gali būti atliekama trimis lygiais: makro (valstybiniu), mezo (organizaciniu) ir mikro (individo). Magistro baigiamajame darbe labiausiai orientuotasi į makro lygmenį, tačiau neišvengiamai paliestos ir mezo bei mikro sferos.

Magistro baigiamajame darbe empirinis tyrimas atliktas siekiant nustatyti šeimos ir darbo derinimo situaciją Lietuvoje bei problemines sritis ir tobulinimo galimybes. Daugelio autorių (I. Luobikienės (2010), B. Bitino (2008), S. Girdzijauskienės (2006)) teigimu, interviu metodas gali būti naudojamas kartu su dokumentų analize. Todėl, tyrimo tikslams įgyvendinti panaudoti du metodai – dokumentų analizė ir individualusis kokybinis interviu.

1. Dokumentų analizė atlikta, siekiant nustatyti teisės aktų reglamentuojamą ir esamą palankios šeimai politikos priemonių taikymo situaciją bei svarbiausias darbo ir šeimos vaidmenų derinimo problemas. Kai kurie dokumentų analizės metu gauti rezultatai panaudoti giluminio interviu klausimyno sudarymui.

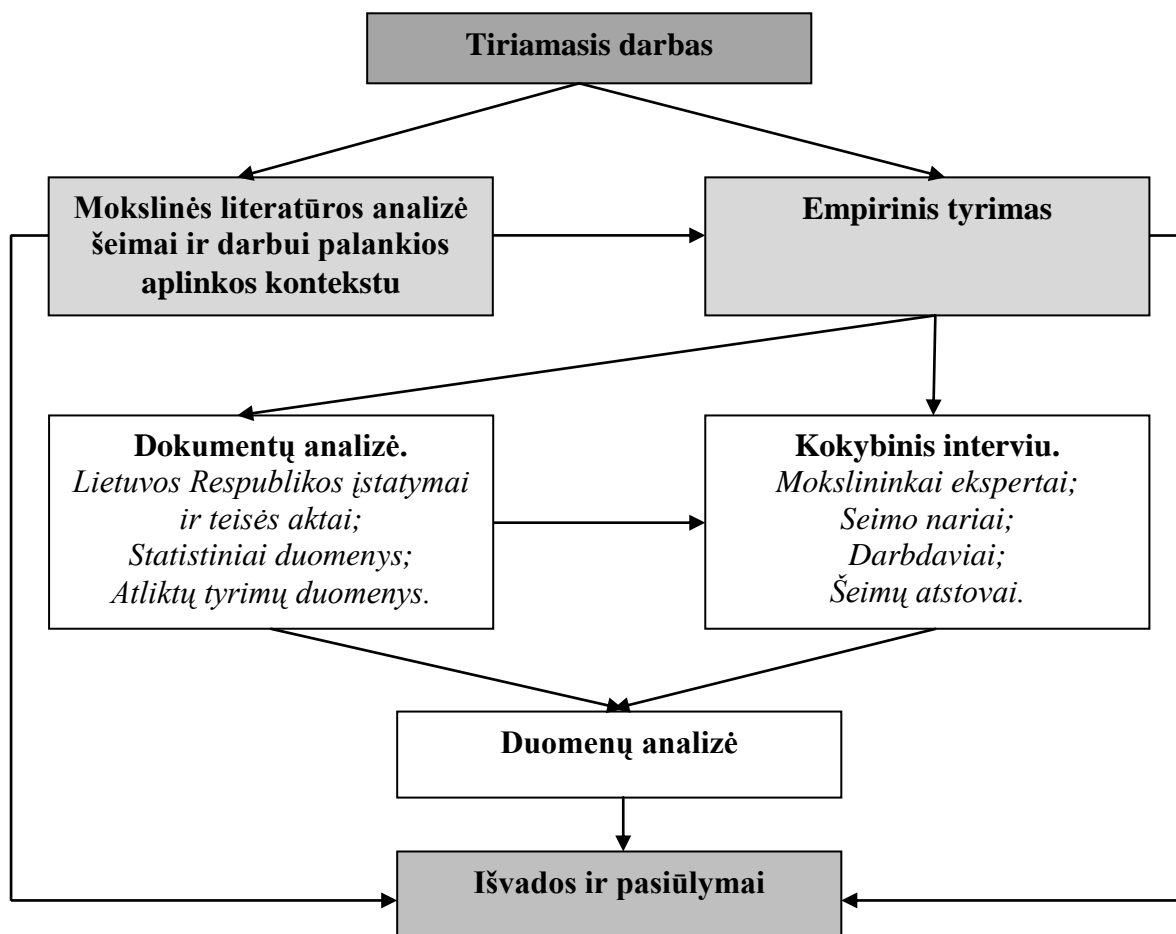
2. Individualaus giluminio interviu atlikimui parinkti respondentai atstovaujantys trims lygiams: politikai ir mokslininkai (makro), darbdaviai (mezo), šeimų atstovai (mikro). Interviu metu gauti duomenys leido ne tik aptarti esamą situaciją palankios šeimai politikos taikymo kontekste, bet ir nustatyti galimus veiksmus siekiant efektyvesnio palankios šeimai politikos priemonių naudojimo.

Dviejų metodų panaudojimas tyrimo duomenų rinkimui leido pasiekti trianguliaciją, kurią B.Bitinas (2008) apibūdina kaip dviejų ir daugiau tyrimo strategijų, priemonių, būdų taikymą, siekiant visapusiškiau apibūdinti tiriamą objektą.

Pasirinktų tyrimo metodų paskirtis dvejopa: 1) jie naudojami kaip tiesioginė ir pagrindinė priemonė reikiamai informacijai gauti bei 2) kartu su kitais tyrimo metodais naudojami informacijos rinkimui ir vertinimui. (Kardelis, 2007) Tai yra dokumentų analizė ir interviu yra naudojami kaip atskiri tyrimo metodai, bet taip pat, remiantis dokumentų analizės duomenimis formuluoti klausimai respondentams, kurie pateikti kokybinio interviu metu.

B. Bitino (2008) teigimu interviu yra pagrindinis duomenų rinkimo metodas, nepriklausomai nuo pasirinktos tyrimo strategijos. 90% kokybinių tyrimų duomenų yra surenkama, naudojant interviu, kaip duomenų rinkimo metodą.

Tiriamąo darbo struktūra pateikta 1 pav.



1 pav. Tyrimo proceso etapai ir eiga

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Kaip matyti 1 paveiksle, mokslinis tiriamasis darbas susideda iš dviejų dalių: mokslinės literatūros analizės ir empirinio tyrimo. Mokslinės literatūros analizė naudojama empirinių duomenų rinkimo pagrindimui. Toliau pateikiamas detalus empirinių duomenų rinkimo metodų argumentavimas.

Dokumentų analizė. Dokumentų analizė tai dokumentuose atspindėtų socialinių procesų ir reiškinių rekonstrukcija, jų teorinė analizė ir palyginimas su kitais dokumentais (Luobikienė, 2010).

Remiantis B. Bitinu (2008) tyrimo duomenų rinkimui analizuotus dokumentus galima priskirti prie viešųjų išorinių tekstinių dokumentų. Atsižvelgiant į K.Kardelio (2007) skirstymą, analizuotus dokumentus galima priskirti prie oficialiųjų statistinių dokumentų. Oficialūs dokumentai – tai tarnybinio pobūdžio dokumentai, t.y. tie, kurie buvo surinkti, parengti ar patvirtinti valstybinių ar visuomeninių organizacijų, jie gali būti statistiniai, verbaliniai ar mišrūs (Kardelis, 2007).

Pirmajame tyrimo etape atlikta vyriausybės patvirtintų dokumentų ir oficialiosios statistikos bei ankstesnių mokslinių tyrimų metu gauti rezultatai. Dokumentų analizėje naudoti dokumentai pateikti 3 lentelėje.

3 lentelė

Tyrimė naudoti dokumentai

Dokumento tipas	Metai	Pavadinimas
LR įstatymai ir teisės aktai	1992	LR Konstitucija
	2000	LR Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas
	2003	LR Švietimo įstatymas
	2002	LR Darbo kodeksas
Statistiniai duomenys	2002-2011	Gimstamumas
	2002-2011	Santuokų skaičius
	2002-2011	Ikimokyklinis ugdymas
Moksliniai tyrimai	2003	Stankūnienė, V. ir kt. <i>Šeimos revoliucija? Iššūkiai šeimos politikai</i>
	2004	Reingardienė, J. <i>Moterų karjeros ir šeimos dilemos</i>
	2007	Navaitis, G. <i>Požiūris į valstybės paramos šeimai veiksmingumą</i>
	2008	Jančaitytė, R. <i>Šeimos politikos institucionalizavimas: požiūriai ir vertinimas</i>
	2009	Kairienė, B., Jančaitytė, R., Kolbergytė, A. <i>Darbdavių požiūris į apmokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje.</i>
	2010	Jančaitytė, R. <i>Šeimos politikos formavimo problemų analizė</i>
	2011	EIGE. <i>Reconciliation of Work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labour Market</i>
	2011	Tereškinas, A. <i>Vyrų pasaulis: vyrai ir žaizdos vyriškumas Lietuvoje</i>

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Parinkti įstatymai ir teisės aktai susiję su darbo ir šeimos derinimo reglamentavimu: LR Konstitucija kaip pagrindinis šalies įstatymas; Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas reglamentuoja pašalpų skyrimo tvarką; LR Švietimo įstatymas įteisina priešmokyklinį ir mokyklinį ugdymą; LR Darbo kodeksas nustato darbo santykius. Statistiniai duomenys skirti šeimos instituto ir vykstančių pokyčių analizei 10 metų laikotarpiu. Moksliniai tyrimai atspindi esamą situaciją ir pagrindines problemines sritis: moterų padėtį, darbdavių požiūrį, vyrų vaidmenį. Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) tyrimo ataskaita leidžia susidaryti nuomonę apie šeimos ir darbo derinimo situaciją Europos šalių kontekstu.

Atliekant dokumentų analizę laikytasi šių principų: pasirinkti duomenų šaltiniai atitinka tyrimo temą; šaltiniai pasirinkti remiantis užsienio ir Lietuvos mokslinių tyrimų patirtimi; duomenys atspindi šalies situaciją tiek vietiniu, tiek tarptautiniu kontekstu.

Skiriami du pagrindiniai dokumentų analizės tipai:

- Santykinai nestruktūruota ir nekiekybinė;
- Struktūruota kontent analizė, kai socialinė informacija analizuojama kiekybinių indikatorių pagalba. (Luobikienė, 2010)

Šio tyrimo metu atlikta santykinai nestruktūruota ir nekiekybinė dokumentų analizė ir įvairių rūšių dokumentų sąsajų paieška bei integravimas.

Dokumentų analizės metodas užtikrina aukštą analizės kokybę, nes dokumentai parašyti profesionaliai, asmenų išmanančių savo sferą. Taip pat, oficialūs dokumentai nedaro įtakos tyrėjo nuostatai, dėl ko pasiekiamas reaktyvumas. (Luobikienė, 2010).

Analizuoti dokumentai yra patikimi ir atitinkantys tikrovę, nes turima galimybė palyginti surinktus duomenis su analogiškais kitų tyrimų duomenimis bei laiko aspektu.

Interviu metodologija. I. Luobikienė (2010) teigia, kad interviu yra viena svarbiausių duomenų rinkimo priemonių kokybiniame tyrime. Tai yra labai geras priartėjimo prie žmonių suvokimo, reikšmių situacijų apibrėžimo ir realybės konstravimo būdas. Interviu siekiama suvokti informantų patirtį bei sužinoti nuomones tiriamu klausimu, kurios yra išsakomos savais žodžiais (Bitinas, 2008). Intervavimas pasižymi savo formų ir panaudojimo galimybių įvairove. Dažniausiai interviu atliekamas individualiai, akis į akį keičiantis informacija žodžiu.

Interviu orientyras ar planas yra sąrašas klausimų, pagrindinių temų, kurias tyrėjas nori išplėsti interviu metu. Nors klausimai būna iš anksto paruošti, tačiau nėra nustatytų atsakymų. Interviu orientyrai leidžia efektyviai naudoti interviu laiką, o pokalbį su daugeliu respondentų daro sistemingesnį ir suprantamesnį. Lanksčios ribos padeda modifikuoti interviu planą ir išryškinti tyrėjui svarbias temas arba atsisakyti klausimų, kurie, tyrėjo manymu, nepadedą pasiekti tyrimo tikslų. (Girdzijauskienė, 2006)

Interviu planui, taip pat, svarbus klausimų išdėstymo eiliškumas. S. Girdzijauskienės (2006) nuomone pokalbio pradžioje tinka tokie klausimai: 1) lengvai atsakomi; 2) pamatiniai, kurias remsis visas pokalbis; 3) padedantys užmegzti ryšį tarp respondento ir tyrėjo. Tuo tarpu, B. Bitinas (2008) teigia, kad tyrėjas klausimų eiliškumui sudaryti turėtų taikyti “piltuvėlio” techniką, t.y. pirmiausia klausama apie bendrus dalykus ir tik tada pereinama prie konkretesnių. Tyrimui atlikti, interviu plano klausimų eiliškumas sudėliotas pradedant bendraisiais, paviršiniais, lengviau atsakomais klausimais, o tik vėliaus pereinama prie konkretesnių sudėtingesnių klausimų, atskleidžiančių problemines sritis.

Išskirtiniu šeimos politikos formavimo bruožu R. Jančaitytė (2010) laiko valstybinio, privataus ir pilietinio sektorių bendradarbiavimą, todėl siekiant visapusiškai ištirti nagrinėjamą problemą parinkti 7 respondentai atstovaujantys valstybinį, institucinį ir individualųjį lygius. Respondentai pateikti 4 lentelėje:

4 lentelė

Interviu respondantai

	<i>Vardas Pavardė</i>	<i>Lygmuo</i>	<i>Veikla</i>
1.	Rima Baškienė	Makro	Seimo narė. Socialinių reikalų ir darbo komiteto narė.
2.	Dalia Teišerskytė		Seimo narė. Švietimo ir mokslo komiteto narė.
3.	Giedrė Purvaneckienė		Socialinių mokslų daktarė. Mokslinio tyrinėjimo sritis: Šeimos politika.
4.	Asta Ivanickienė	Mezo	UAB „Omnitel“ atstovė, personalo specialistė.
5.	Algirdas Gluodas		UAB „Rūta“ direktorius.
6.	Ramūnas Karbauskis		UAB „Agrokonzerno grupė“ prezidentas.
7.	Vida Bružienė	Mikro	Šiaulių m. gausių šeimų bendrijos pirmininkė

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Respondantai parinkti siekiant išsamiai aptarti nagrinėjamą situaciją. Valstybinis lygmuo analizuotas dviem aspektais, tiek iš mokslinės, tiek iš įstatymų leidžiamosios valdžios atstovų pusės. Pagal apklausiamųjų subjektų tipą ši interviu galima priskirti prie ekspertų interviu, nes pasirinkti respondentai turi didžiausią kompetenciją ir patikimiausią bei pakankamai išsamią informaciją apie tiriamą problemą (Tidikis, 2003). Įmonių vadovai pasirinkti institucinio, o gausių šeimų bendrijos pirmininkė individualiojo lygmenų analizei. Respondentų pasirinkimą apribojo potencialių tiriamųjų sutikimas dalyvauti.

Visiems trijų analizės lygmenų respondentams pateikti šiek tiek skirtingi klausimynai (žr. 2, 3 ir 4 priedus), tačiau galima išskirti bendras klausimų temas. Klausimynai suformuoti remiantis R. Jančaitytės (2008), B. Kairienės ir kt. (2009), J. Reingardienės ir kt. (2006), J. Ruškaus (2005) tyrimų medžiaga ir rezultatais.

Interviu klausimynus pagal temas galima skirstyti į 3 dalis:

I. Palankios šeimai politikos situacija Lietuvoje.

II. Valstybės, verslo, nevyriausybinų institucijų ir šeimos vaidmuo bei atsakomybė darbo ir šeimos derinimo srityje.

III. Probleminės sritys: priežastys ir galimos sprendimo kryptys.

Interviu atlikti vieną kartą, respondentų pasirinktose vietose jiems patogiu metu. Atliekant tyrimą respondantai apklausti tiesiogiai (tik D. Teišerskytė į klausimus atsakė el. paštu), pusiau struktūruoto interviu metodu.

Pusiau struktūruotas interviu turi būti labai gerai parengtas ir yra laikomas užimantis vidurinę poziciją tarp struktūruoto ir nestruktūruoto interviu. Tyrėjas atliekantis pusiau

struktūruotą interviu yra numatęs tam tikrus klausimus ar temas, kurios aptariamoms interviu metu. Interviu metu tyrėjas leidžia respondentui inicijuoti naujas temas ar plėsti esamas. (Kardelis, 2007). Todėl, klausimų eiliškumas ir pobūdis priklausė nuo respondentų įsigilinimo į analizuojamą problemą, bei reaguojant į pateikiamus atsakymus.

S. Girdzijauskienės (2006) teigimu, egzistuoja bendra taisyklė, kad ilgesnis nei vienos valandos interviu nėra efektyvus, nes ir respondentas, ir tyrėjas pavargsta, nebepastebi svarbių pokalbio, neverbalinio elgesio ir aplinkos detalių. Tuo tarpu B. Bitinas nurodo kad tipiškas interviu trunka nuo 40 min. iki dviejų valandų. Atliekant tyrimą pasirinktas tarpinis variantas tarp mokslininkų išsakytų nuomonių, interviu trukmė variavo tarp 40 - 60 min.

Dažniausiai tyrėjai naudoja garsą įrašantią techniką, tuomet yra užrašoma visa informacija. Konspektuojant kyla pavojus, kad bus praleistos reikšmingos detalės, užrašyta ne visa informacija. Be to, konspektavimas neleidžia tyrėjui skirti dėmesio respondentui ir pokalbio eigai. (Bitinas, 2008). Todėl, respondentams neprieštaraujant duomenys fiksuoti diktofono aparatu, taip pat, pokalbio eigoje pasižymint pastabas popieriaus lape. Vėliau įrašyti interviu transkribuoti, t.y. įrašas išklausytas ir užrašyta visa kas buvo pasakyta. Transkribuoti interviu pateikti 5-11 prieduose. Siekiant išsaugoti kai kurių tiriamųjų konfidencialumą, nėra minimi asmeniniai duomenys, kai kur antrinės svarbos informacija nutylima.

Interviu metu gauti duomenys analizuoti taikant klasikinės ir kokybinės dokumentų analizės būdus. I Luobikienės (2010), teigimu kokybinės analizės pagrindą sudaro ne tyrėjo nusakytų požymių kokybinių įverčių ir jų sutapimo dažnių aptarimas, o teksto pavidalu išreikštos pirminės informacijos interpretavimas mokslo srities, krypties ar šakos kategorijų kontekste.

3. ŠEIMAI IR DARBUI PALANKIOS APLINKOS PRAKTINIAI ASPEKTAI

3.1. Palankios šeimai politikos situacija

Aplink nuolat vyksta pokyčiai, kurie vienaip ar kitaip siejasi su kasdieniu gyvenimu. Ne išimtis ir šeima. Jos kaita reikalauja atitinkamų priemonių įgyvendinimo. Todėl paramos šeimai politika turi būti pritaikyta prie šeimos ir jos narių santykių kaitos. 2001 m. Socialinių tyrimų instituto atliktas tyrimas parodė, kad svarbiausi vykstantys šeimos pokyčiai yra gimstamumo ir santuokų mažėjimas, bei jų atidėjimas vėlesniam amžiui. (Stankūnienė ir kt., 2003). Todėl tikslinga nustatyti šių rodiklių kitimą pastarųjų dešimties metų laikotarpiu (žr. 5 lentelę).

5 lentelė

Statistiniai gimstamumo ir santuokų rodikliai

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gimusieji	30 014	30 598	30 419	30 541	31 265	32 346	35 065	36 682	35 626	34 385
Santuokų sk.	16 151	16 975	19 130	19 938	21 246	23 065	24 063	20 542	18 688	19 221

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis Statistikos departamento duomenimis.

Kaip matyti iš lentelėje pateiktų duomenų, gimstamumo ir santuokų rodikliai kito nuosekliai. 2002 – 2006 m. laikotarpiu vyko gana nežymūs gimstamumo pokyčiai, tuo tarpu 2006-2009 m. šis rodiklis išaugo 17%, o pastaruosius dvejus metus vėl pastebimas gimstamumo mažėjimas. Tuo tarpu, santuokų skaičius nuosekliai didėjo, 2008 m. pasiekė aukščiausią ribą ir nuo tada ėmė mažėti. Gimstamumo ir santuokų rodiklius paanalizavus išsamiau vis dar pastebima V. Stankūnienės ir kt. (2003) pateikta pozicija, kad asmenys šeimos kūrimą atideda vis vėlesniam amžiui, 2011 m. 28% vaikų gimė 25-29 m. moterims. Gimstamumo ir santuokų rodiklių pokyčius galima sieti su ekonominio pakilimo laikotarpiu. Apsisprendimas vaikų susilaukti vėlesniame amžiuje gali būti susijęs su materialinės būklės užsitikrinimu. Todėl galima daryti išvadą, kad apsisprendimui kurti šeimą ir turėti vaikų įtakos turi finansinė situacija.

Pagrindinis šalies įstatymas LR Konstitucija nurodo, kad šeima yra visuomenės ir valstybės pagrindas, bei valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę, tėvystę ir vaikystę. Todėl svarbiausiu valstybės prioritetu turėtų būti šeimos puoselėjimas ir jos kūrimo skatinimas, o siejant tai su finansinės situacijos įtaka gimstamumui ir santuokų skaičiui, galima teigti, kad valstybė turi sudaryti sąlygas šeimai ir darbui palankiai aplinkai, t.y., kad asmuo galėtų sukurti šeimą, išreikšti save darbinėje veikloje ir uždirbti šeimos išlaikymui.

2009 m. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu atlikta apklausa parodė, kad 57% respondentų teigė neturintys galimybės derinti darbo ir šeimos išpareigojimus. Tai reiškia, kad daugiau nei pusė apklaustųjų nedirba, neturi šeimos arba dėl darbo ir šeimos išpareigojimų derinimo patiria nuolatinį stresą. Todėl yra būtina įvertinti palankią šeimai politiką, nustatyti visų suinteresuotųjų pusių įtaką šeimai ir darbui palankios aplinkos sukūrimui, išskirti problemines sritis bei rasti galimus sprendimo variantus.

Siekiant įvertinti šeimos ir darbo derinimą iš valstybinės pozicijos, makro lygmens respondentų buvo paprašyta pateikti savo nuomonę apie valstybės įgyvendinamą paramos šeimai politiką.

Seimo narės ir mokslininkė vieningai pasisakė, kad šalies vykdomą šeimai palankią politiką darbo derinimo kontekste vertina nevienareikšmiškai. G. Purvaneckienė teigia:

„Vienareikšmiškai vertinti sunku, nes trūksta kelėtos būtinų elementų. Jeigu paimtume paramą šeimai auginančiai vaikams, tai ją galima vertinti labai gerai [...] tačiau, kuo arčiau einame šeimos ir darbo derinimo tuo blogiau.“

Taigi, valstybinio lygmens atstovės sutinka, kad yra gerų dalykų palankios šeimai politikos įgyvendinime, tačiau, vertinant darbo ir šeimos derinimą, situacija nėra gera ir šiuo metu valstybės įgyvendinamų priemonių nepakanka.

Anksčiau atlikta gimstamumo rodiklių analizė, leido daryti išvadą, kad apsisprendimui kurti šeimą, didelę įtaką daro finansiniai motyvai. Tuo tarpu, darbo ir šeimos derinimo prasme labai reikšmingas yra paslaugų šeimai tinklas. Todėl respondentų, buvo paklausta ar jie sutinka su tuo, kad Lietuvoje pagrindinis dėmesys yra skiriamas išmokų ir pašalpų mokėjimui, tuo tarpu paslaugos šeimai yra menkai plėtojamos. Ir ar nevertėtų koncentruotis į paslaugų plėtrą, siekiant pagerinti darbo ir šeimos derinimą.

Tiek politikės, tiek mokslininkė sutiko, kad šiuo metu yra koncentruojamasi į išmokas, bet taip pat, pabrėžė, kad kartu, o ne išmokų sąskaita, reikia plėsti ir paslaugas šeimai – darželius, lopšelius ikimokyklinį ugdymą.

R. Jančaitytė (2010) analizavusi šeimos politikos formavimo problemas, vertino Šeimos ir vaiko ministerijos reikalingumą, bei nustatė, kad viena iš šeimos politikos formavimo problemų yra nepakankama situacijos analizė ir jos panaudojimas priimant sprendimus.

Kadangi, Lietuvoje nėra nei ministerijos, nei komisijos ar komiteto, kuris būtų tiesiogiai atsakingas už šeimos politikos formavimą, ši funkcija priskirta dviem institucijoms: Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai bei Švietimo ir mokslo ministerijai.

Respondentės paprašytos įvertinti šių institucijų veiklą atkreipė dėmesį į jų tarpusavio veiksmų koordinavimo trūkumą. Taip pat, sutiko, kad atskira institucija skirta šeimos politikos koordinavimui yra reikalinga, nesvarbu kokio ji būtų lygmens - ministerijos,

departamento, komiteto ar komisijos. Tačiau G. Purvaneckienė atkreipė dėmesį į kitą svarbų aspektą, tai šeimos politiką išmanančių žmonių būtinumą toje institucijoje:

„Jei yra [šeimos politiką, -red.] išmanančių žmonių, tai nesvarbu ar bus atskira ministerija ar departamentas. [...] Jei nori politikos tai reikia, kad žmonės tą išmanytų. [...] Daryti ministeriją dirbtinai, jei ten susirinktų neišmanantys žmonės, reikalo nėra.“

Kadangi į seimą patenka įvairių sričių specialistai ir nėra garantuojama, kad naujoje kadencijoje bus asmenų išsigilinsiu į šeimos politiką ir jos formavimą. Tuomet kyla klausimas, ar yra atliekami stebėjimai ir analizės, kurie vertina taikomų priemonių veiksmingumą, nes taip iš dalies yra kompensuojamas šeimos politikos specialistų nebuvimas arba trūkumas. Politikų ir mokslininkės nuomonės šiuo klausimu išsiskyrė (žr. 6 lentelę).

6 lentelė

Atliekamų analizių ir stebėjimų vertinimas

<i>Respondentas</i>	<i>Vertinimas</i>
Rima Baškienė	<i>„Analizių ir ataskaitų daroma daug, bet jos dažniausiai būna stalčiuje“</i>
Dalia Teišerskytė	<i>„Analizės yra, naudos nėra“</i>
Giedrė Purvaneckienė	<i>„Ne, iki 2008 m. buvo atliekami ir tyrimai ir buvo tam skiriami pinigai. Vienas kitas tyrimas dabar yra padaromas, bet niekam nerūpi tokie dalykai“</i>

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Seimo narių nuomone analizių yra atliekama pakankamai, tuo tarpu mokslininkė jaučia jų trūkumą. Tačiau esminė problema yra tai, kad vieningai sutinkama, jog į šiuo metu atliekamas analizes nėra išigilinama, jų rezultatai nėra vertinami. Taigi, formuojant šeimos politiką nėra mokslininkų ir valdžios atstovų bendradarbiavimo, kuris yra būtinas efektyvios sistemos sukūrimui.

Taigi apibendrinat, paramos šeimai politikos situaciją Lietuvoje galima padaryti kelis reikšmingus apibendrinimus. Paramos šeimai politika Lietuvoje neturi bendros koncepcijos yra ir teigiamų, ir neigiamų dalykų. Politikos formavimo funkciją atlieka institucijos, kurios nekoordinuoja tarpusavio veiksmų. Taip pat, nekreipiamas reikiamas dėmesys į tyrimus ir ataskaitas, kurie yra būtini siekiant įvertinti įgyvendinamų priemonių veiksmingumą ir naujų reikalingumą.

3.2. Valstybės, verslo ir šeimų vaidmuo bei atsakomybė

Valstybė nėra vienintelė institucija atsakinga už darbo ir šeimos vaidmenų derinimą. Tam tikrą indėlį į šeimai ir darbui palankios aplinkos sukūrimą turi įnešti ir kitos šalies institucijos, tarp jų ir šeima. Todėl yra svarbu nustatyti kiekvienos iš jų vaidmenį ir atsakomybę. Respondentų nuomonės apie suinteresuotų šalių vaidmenį pateiktos 7 lentelėje.

Valstybės, verslo bei šeimų vaidmuo darbo ir šeimos derinimo srityje

<i>Respondentas</i>	<i>Vertinimas</i>
Rima Baškienė	„Kiekviena iš jų gali prisidėti“
Dalia Teišerskytė	„Valstybė įstatymais turi sudaryti sąlygas, o kitos institucijos prisidėti ir įsijungti“
Giedrė Purvaneckienė	„Žinoma šeimos atsakomybė yra didžiausia, bet yra tokių dalykų, kur be valstybės šeima padaryti negali“
Asta Ivanickienė	„Tai turi būti vientisas darbas. Pirmiausia turi ateiti iniciatyva iš žmonių“
Artūras Gluodas	„Pirmiausia yra įmonė [...] tai kolektyvo išsivystymo lygis“
Ramūnas Karbauskis	„Žinoma pagrindinė atsakomybė turi tekti šeimai [...] jei nėra noro, niekas nepadės“
Vida Bružienė	„Svarbiausia sudaryti darbo vietas, o jas gali sudaryti įmonės ir valstybė“

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Analizuojant 7 lentelėje pateiktus duomenis, galima teigti, kad respondentų nuomonės pasiskirstė įvairiai. Vieni akcentuoja šeimų iniciatyvą, kiti verslo ar valstybės atsakomybę. Pirmiausia reikia pažymėti, kad tam tikrų veiksmų inicijavimas ir generavimas pirmiausia yra pačių šeimų prioritetas. Šeimos turi išsakyti problemas su kuriomis susiduria. Tam tikrais atvejais, kaip pažymėjo R. Baškienė šeimų interesus atstovauja nevyriausybinių organizacijos, kurios iškelia problemas ir inicijuoja įstatymų pataisas. Kai žinomos ir garsiai išsakomos problemos, tuomet verslas arba valstybė turi įsijungti ir ieškoti visas puses tenkinančių sprendimų. Valstybė respondentų nuomone turėtų reglamentuoti tam tikras sritis, t.y. priimti reikiamus įstatymus, kad būtų panaikintos esamos kliūtys. Tuo tarpu, verslas turi suvokti darbuotojo, kaip tėčio ar mamos identitetą, ir nustatyti tam tikras darbo taisykles, nuostatas ir lengvatas. Taigi, siekiant spręsti darbo ir šeimos vaidmenų derinimo problemą visos institucijos turi įsijungti į šeimai ir darbui palankios aplinkos formavimą.

Darbo iš šeimos vaidmenų derinimas priklauso nuo pačių šeimų prioritetų susidėliojimo. Yra asmenų, kurie teikia pirmenybę šeimai, kitiems darbas yra svarbiausias. Tuo tarpu, asmenys, kurie nori derinti šias dvi sferas tarpusavyje turi prisiimti tam tikrą atsakomybę. Respondentų išsakytos mintys, apie atsakomybę, kurią turi prisiimti šeimos, darbo ir šeimos derinimo kontekste pateiktos 8 lentelėje.

Šeimos atsakomybė derinant darbo ir šeimos įsipareigojimus

<i>Respondentas</i>	<i>Vertinimas</i>
Rima Baškienė	„Šeimos buvimas su vaiku [...] domėjimasis kaip jam sekasi, bendravimas“
Giedrė Purvaneckienė	„Pačios šeimos gali atsakingai planuoti vaikų skaičių, kiek gali išauginti“
Ramūnas Karbauskis	„Kurdami šeimą, planuodami šeimą, žmonės turėtų galvoti truputį giliau ir rimčiau [...] šeima yra ne tik džiaugsmas bet ir atsakomybė“
Vida Bružienė	„Šeimos turi užauginti dorus vaikus, daugiau kreipti dėmesį į vaikus, jų užimtumą“

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Lentelėje pateiktas respondentų mintis galima skirstyti į dvi grupes. Pirma, šeimų atsakomybė turėtų pasireikšti per atsakingą vaikų planavimą ir atsakomybės prieš apsisprendžiant kurti šeimą suvokimą. Antra, stengiantis suderinti darbo ir šeimos įsipareigojimus reikia nepamiršti vaikų, bendrauti su jais, domėtis jais, leisti laisvalaikį kartu, nes šeimų atsakomybė pasireiškia ir per doro asmens užauginimą. Vaikai visus įgūdžius perima iš tėvų, todėl tėvai turi rodyti teigiamą pavyzdį, tiek lyčių lygybės, tiek egalitarinio vaidmenų pasidalijimo šeimoje aspektais.

Apibendrinant, galima teigti, kad susidūrus su darbo ir šeimos vaidmenų derinimo problemomis šeima turi išreikšti tam tikrų veiksmų paslaugų poreikį, valstybė savo ruožtu turi užtikrinti įstatyminės bazės suderinamumą ir materialinę paramą šeimoms, verslas turi jausti socialinę atsakomybę ir pagal galimybes reaguoti į darbuotojų išsakytus poreikius. Tuo tarpu, šeimos turi būti atsakingos už vaikų planavimą ir ugdymą rodydamos teigiamą pavyzdį.

3.3. Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo problemos

Palanki šeimai politika yra įgyvendinama taikant priemones, kurios padeda derinti darbinius ir šeimyninius įsipareigojimus. Pagrindinis šio tyrimo tikslas yra nustatyti su kokiomis svarbiausiomis problemomis susiduria dirbantys asmenys stengdamiesi suderinti šeimos interesus bei pateikti galimus probleminių sričių sprendimo variantus.

Pirmiausia buvo siekiama nustatyti, kokias pagrindines darbo ir šeimos vaidmenų derinimo problemas išvelgia respondentai. Jų atsakymai pateikti 9 lentelėje.

9 lentelė

Pagrindinės darbo ir šeimos sferų derinimo problemos

<i>Respondentas</i>	<i>Vertinimas</i>
Rima Baškienė	„Pagrindinė problema manyčiau yra darbdavio požiūris į vaikus auginančią šeimą [...] problema, kad Lietuvoje nėra darželių“
Dalia Teišerskytė	„Pagrindinė problema šiuo metu yra darželių trūkumas“
Giedrė Purvaneckienė	„Darželiai ir lyčių lygybės stoka“
Ramūnas Karbauskis	„Darželių ir švietimo sistema“

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Iš lentelėje pateiktų duomenų matyti, kad dažniausiai respondentai paminėjo darželių trūkumo problemą, taip pat prie probleminių sričių priskirtas ir darbdavių požiūris į vaikus auginančią šeimą, švietimo sistema bei lyčių lygybės stoka. Remiantis respondentų pateiktais atsakymais galima išskirti tris pagrindines darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimo problemas, kurios bus analizuojamos:

1. Vaiko priežiūros ir užimtumo paslaugų trūkumas;

2. Pareigų tarp lyčių pasidalijimas;
3. Neigiamas darbdavių požiūris.

Šios įvardintos problemos orientuotos į valstybinio lygio sprendimų radimą. Nes su šiomis problemomis susiduria bene kiekviena šeima auginanti mažamečių vaiką. Todėl siekiant sukurti šeimai ir darbui palankią aplinką, reikia vykdyti veiksmus valstybiniu lygiu.

3.3.1. Vaiko priežiūros ir užimtumo paslaugų trūkumas

Lietuvoje dažniausiai teikiamos valstybinės vaikų priežiūros paslaugos, nors atsiradus vietų šiose įstaigose trūkumui ir geresnės kokybės paslaugų poreikiui, aktyviai pradėjo steigtis ir privačios įstaigos, kurių steigimuisi nemažą dėmesį skyrė ir vyriausybė supaprastinusi tokių įstaigų steigimo tvarką ir kūrimą. LR Švietimo įstatyme teigiama, kad ikimokyklinis ugdymas teikiamas vaikui nuo vienerių iki penkerių (arba šešerių) metų. Tačiau dėl vietų stygiaus lopšeliuose, EIGE (2011) ataskaitos duomenimis Lietuvoje tik 10% vaikų iki 3 m. amžiaus turi galimybę lankyti priežiūros įstaigą, dirbantys tėvai susiduria su vaiko priežiūros problemomis, kurios apriboja dalyvavimo darbo rinkoje galimybę. Tyrimo respondentų buvo pasiteirauta, kaip reikėtų išplėsti vaikų priežiūros paslaugų tinklą.

10 lentelė

Vaikų priežiūros paslaugų plėtros būdai

<i>Respondentas</i>	<i>Vertinimas</i>
Rima Baškienė	„Skirti didesnę finansavimą statybai ikimokyklinių įstaigų [...] Skatinimas privačių įstaigų atsiradimą“
Dalia Teišerskytė	„Būtina plėsti vaikų priežiūros paslaugas! Stengiamasi skatinti privačių steigimąsi, reikia įtraukti verslą“
Giedrė Purvaneckienė	„Darželiai yra būtina bet nepakankama sąlyga, toliau yra popamokinis ir vasaros užimtumas“

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Respondentų teigimu, reikia skirti finansavimą ikimokyklinių įstaigų statybai ir skatinti privačių įstaigų steigimąsi įtraukiant kartu ir verslą. Tuo tarpu, G.Purvaneckienė skeptiškai vertina privačių darželių steigimosi skatinimą, nes jos nuomone privatūs darželiai tik didina socialinę nelygybę. Ji pasisako už valstybinių darželių plėtrą. Taip pat, mokslininkė į esančią vaikų priežiūros paslaugų įstaigų trūkumo problemą, pažvelgė platesniu kontekstu, atkreipdama dėmesį į popamokinio užimtumo ir vasaros užimtumo būtinybę ir visų šių sričių kompleksinę vystymą. Nes šios sritys, yra labai svarbios siekiant šeimai ir darbui palankios aplinkos sukūrimo. Mokslininkės nuomonei pritaria ir R. Karbauskis, kuris ypatingai akcentuoja švietimo paslaugų įtaką vaikams ir prioritetu sudėliojimą. Jo teigimu reikia keisti

esančią švietimo įstaigų praktiką ir į mokymosi programas įtraukti lytiškumo ugdymo bei pasirengimo šeimai programas. Pradedant studentų, būsimų švietimo įstaigų darbuotojų rengimu, nes pradžioje reikalingas specialistų paruošimas, kurie darželiuose formuotų vaikų sąmoningumą.

Tikslinga paanalizuoti ikimokyklinio ugdymo įstaigų statistinius duomenis, kurie pateikti 11 lentelėje.

11 lentelė

Ikimokyklinio ugdymo įstaigos ir jų auklėtiniai

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ikimokyklinių įstaigų skaičius	686	672	655	656	652	649	654	642	626	647
Vietų skaičius	85 114	84 544	82 843	86 102	87 220	88 886	92 134	91 683	92 244	94 764
Auklėtinių skaičius	90 850	89 469	88 423	90 021	90 552	93 044	93 044	93 660	94 737	97 929
1-2 metų, %	16,5	17,8	19,3	21,3	23,5	24,7	23,2	21,3	22,6	53,9
3-6 metų, %	58,5	61,8	64,1	69,6	70,0	72,4	74,8	73,7	72,4	71,0

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis Statistikos departamento duomenimis.

Matyti, kad analizuojamu 2002-2011 m. laikotarpiu ikimokyklinių įstaigų skaičius kito nežymiai. Verta atkreipti dėmesį į esamų vietų skaičiaus kitimą ikimokyklinėse įstaigose, lyginat 2002 m. ir 2011 m. duomenis matyti, kad sumažėjo ikimokyklinių įstaigų skaičius, tuo tarpu vietų jose skaičius išaugo. Remiantis šiais duomenimis, galima teigti, kad darželių grupės yra vis labiau didinamos stengiantis priimti kuo daugiau vaikų. Tuomet kyla vaikų priežiūros paslaugų kokybės problema, kuri yra labai svarbi dirbantiems tėvams. Nes būnant darbo vietoje tėvai patiria nuolatinį stresą dėl vaiko esančio priežiūros įstaigoje, nes nėra įsitikinę jo saugumu ir gerove.

Esant galimybei tėvai vaikų priežiūrą patiki auklėms, seneliais ar netgi draugams. Taip pat, nuo 2011 m. sausio 1 d. įvestas ikimokyklinuko krepšelis, todėl tėvai turi galimybę 4 valandas per dieną palikti vaiką darželyje nemokamai. Šis įstatymas gali būti vertinamas kaip teigiama valstybės iniciatyva, kuomet sudaromos galimybės vaiko lavinimuisi darželiuose ir tėvams suteikiama galimybė bent po kelias valandas per dieną dirbti, ir nenukentėti finansiškai.

Vaikų priežiūros ir užimtumo paslaugos yra labai aktualios gausioms šeimoms, teigia V. Bružienė. Nes tokių šeimų finansinės galimybės yra ribotos ir dėl didelio vaikų skaičiaus, dažnai tokios šeimos neišgali apmokėti nei vaikų priežiūros nei užimtumo paslaugų. Todėl valstybės parama joms paslaugų ypač kultūrinių tiekime yra labai reikalinga.

Ikimokyklinio ir mokyklinio ugdymo valdymas yra perduotas Savivaldybės institucijai, kuri rūpinais tokių įstaigų steigimu, formavimu ar likvidavimu. Todėl, savivaldybės turėtų

atkreipti dėmesį į gausių šeimų poreikius ir galimybes, bei sudaryti sąlygas naudotis vaikų priežiūros ir užimtumo paslaugomis.

Dar viena svarbi vaikų priežiūros įstaigų problema, kurią įvardina R. Baškienė tai, teikiamų paslaugų nelankstumas. Siekiant pagerinti darbo ir šeimos derinimo konfliktą yra būtina suderinti vaikų priežiūros įstaigų darbą su tėvų darbo valandomis. Priežiūros įstaigų lankstumas ypač svarbus neįprastinėmis darbo valandomis dirbantiems tėvams, nes akivaizdu, kad tokių tėvų galimybės naudotis vaikų priežiūros institucijų paslaugomis ir dalyvauti darbo rinkoje yra ribotos.

Taigi, detali vaikų priežiūros paslaugų situacijos analizė suteikė galimybę numatyti, ne tik šių institucijų plėtros galimybes bet ir darbo organizavimo ir prieinamumo problemas.

3.3.2. Pareigų tarp lyčių pasidalijimas

Skandinavijos šalių pavyzdys rodo, kad egalitarinių santykių plėtra, t.y. kai ir vyrai ir moterys vienodai rūpinasi namais ir vaikais, labai prisideda prie darbo ir šeimos vaidmenų derinimo problemos sprendimo. Lietuvoje vyrams dar neįprasta padėti moterims prižiūrėti vaiką. Statistiniai duomenys, rodo, kad tik 7,5% vyrų išeina vaiko priežiūros atostogų. Taip pat, Lietuvoje yra įteisintos tėvystės atostogos, kurios trunka nuo vaiko gimimo iki jam sueis vienas mėnuo, ir tėvams 100% yra kompensuojamas prarandamas darbo užmokestis. Tačiau ir šia atostogų galimybe Statistikos departamento duomenimis pasinaudoja tik apie 30% vyrų. Tai reiškia, kad Lietuvoje vis dar moterys prisiima pagrindinį vaidmenį vaikų priežiūros srityje. 12 lentelėje pateikta respondentų nuomonė apie vyrų skatinimo būdus.

12 lentelė

Vyrų skatinimo prisidėti prie vaikų priežiūros būdai

<i>Respondentas</i>	<i>Vertinimas</i>
Rima Baškienė	„Tėčius mes jau paskatinome – mėnuo tėvystės atostogų [...] mokyklose turi būti skiriamas dėmesys motinystei, tėvystei“
Dalia Teišerskytė	„Vyrams nuo vaikystės nėra pavyzdžio, todėl ir neskiria dėmesio“
Giedrė Purvaneckienė	„Vaikus turi ir vyrai ir moterys ir abu jie turi prisiimti“
Asta Ivanickienė	„Aš galvoju, kad tai kiekvienos poros reikalas“
Ramūnas Karbauskis	„Reikia kalbėti ne apie skatinimą, o apie vyrų, vaikų berniukų auklėjimą“
Vida Bružienė	„Vyras niekuomet nepriims [vaikų priežiūros], vyras tik pinigus parneša“

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Respondentai, gana kritiškai vertina vyrų dalyvavimo vaikų priežiūros srityje skatinimą. G. Purvaneckienė akcentuoja, kad vaikas yra tiek vyro, tiek moters, todėl abu turi skirti dėmesį ir rūpestį. Labiausiai respondentai akcentuoja iš vaikystės atsineštą patirtį, ir kitokio nei tradicinio vaidmenų pasidalijimo pavyzdžio nebuvimas, atsiliepia ir jų dabartiniam

elgesiui. Todėl, siekiant egalitarinio šeimos modelio, kaip pavyzdinio, paplitimo reikia pradėti nuo vaikų auklėjimo darželiuose, nes suvokimas ir supratimas ateina iš vaikystės patirčių.

Vienu iš galimų vyrų skatinimo būdų galima laikyti Skandinaviško modelio taikymą, kuomet dalis vaiko priežiūros atostogų yra skiriama tik vyrams, ir jomis nepasinaudojus tas laikotarpis yra prarandamas. Respondentų nuomones apie šio modelio taikymą atspindi 13 lentelė.

13 lentelė

Skandinavijos šalių modelio vertinimas

<i>Respondentas</i>	<i>Vertinimas</i>
Rima Baškienė	„Tai būtų pirmas žingsniukas ir vis daugiau vyrų imtų tėvystės atostogas“
Dalia Teišerskytė	„Manau būtų neblogai įteisinti privalomas tėvystės atostogas“
Giedrė Purvaneckienė	„Tai būtų vienintelis dalykas, kuris paskatintų, bet jau vėlu“
Asta Ivanickienė	„Šeima pati turi nuspręsti“
Artūras Gluodas	„Tai čia būtų prievarta“
Ramūnas Karbauskis	„Dalinantis vaiko priežiūros atostogas turi būti sutarimas tarp šeimos“

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Respondentų nuomonės šiuo klausimu išsikyrė, makro lygmens atstovės mano, kad tai būtų tinkamas skatinimo būdas. Tuo tarpu, darbdaviai vis dėl to akcentuoja sąmoningumą ir pačios šeimos apsisprendimą. G. Purvaneckienė, nors ir pripažįsta, kad Skandinaviško modelio įteisinimas Lietuvoje prisidėtų prie vyrų sąmoningumo skatinimo, tačiau akcentuoja, kad šis modelis turi būti įgyvendinamas tik ilginant vaiko priežiūros atostogų laikotarpį ir tuomet dalį jų atskiriant išimtinai vyrams, o tai laiku nebuvo padaryta, todėl Lietuvoje šio modelio įgyvendinimui nebėra galimybių. Nes V. Stankūnienės ir kt. (2003), J. Reingardienės, (2004) ir A. Jasilionienės, (2003) teigimu, Lietuvoje vaiko priežiūros atostogos yra vienos iš ilgiausių Europoje, todėl jas dar labiau ilginti nenaudinga, o sumažinimas sulauktų visuomenės nepasitenkinimo

R. Karbauskis įžvelgia ir kitą šio modelio taikymo pavojų. Kad įteisinus šią priemonę, vis tiek tik nedidelė dalis vyrų pasinaudotų tokia teise, ir tuomet nors valstybei nereikėtų mokėti išmokų tėvams ji sutaupytų, bet nukentėtų vaikų interesai, nes sutrumpėtų jų priežiūros laikotarpis.

Taigi, įvertinus respondentų nuomonę galima teigti, kad vyrų įsitraukimas į vaikų priežiūrą turėtų būti skatinamas orientuojantis į sąmoningumą, o ne tam tikrą, iš dalies prievartinių priemonių taikymą.

3.3.3. Neigiamas darbdavių požiūris

Viena iš svarbiausių darbo ir šeimos išsipareigojimų derinimo problemų yra siejama su darbdavių požiūriu į darbuotojus turinčius vaikų. B. Kairienė, R. Jančaitytė ir A. Kolbergytė (2009) vertinusios darbdavių požiūrį į darbo ir šeimos derinimą, nustatė, kad darbdaviai nėra linkę toleruoti pasikartojančių darbuotojų problemų susijusių su šeimos išsipareigojimais. Šis atliktas tyrimas leidžia pagrįstai, teigti, kad darbdaviai remiasi teorinėje dalyje aprašyta atskirų sričių modelio nuostata, kuomet darbo ir šeimos sferos yra laikomos nepriklausančiomis viena nuo kitos. Labai svarbu yra keisti šią nuostata, nes moterų dalyvavimas darbo rinkoje yra labai svarbus tiek socialine, tiek ekonomine prasme. Respondentų nuomonės apie galimus darbdavių skatinimo būdus pateiktos 14 lentelėje.

14 lentelė

Darbdavių skatinimo būdai

<i>Respondentas</i>	<i>Vertinimas</i>
Rima Baškienė	„Tai yra mokestinės lengvatos, kaip padarėme su jaunimo įdarbinimu“
Dalia Teišerskytė	„Įmonė turėtų galimybę susimąžinti mokesčius, jei remtų šeimas. Taip pat mokymas ir informavimas labai padėtų“
Giedrė Purvaneckienė	„Visokie mokymai galėtų skatinti sąmoningumą daugiau ar mažiau“
Asta Ivanickienė	„Tai priklauso nuo organizacijos brandos“
Ramūnas Karbauskis	„Teigiami pavyzdžiai [...] nemanau, kad mokesčių lengvatos čia ne ką pakeis“

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Respondentai išskyrė du galimus skatinimo būdus. Pirmas siejamas su mokestinėmis lengvatomis, remiantis jaunimo įdarbinimo skatinimo pavyzdžiu. Kita išsakyta priemonė yra informavimas, mokymais ir teigiamų pavyzdžių demonstravimas. Respondentai išreiškė skirtingas nuomones tiek lengvatų suteikimo, tiek mokymų vykdymo tema. Vieni mano, kad lengvatos nebus pakankamu motyvu, kiti išreiškia nuomonę, kad suaugusio asmens pakeisti nebegalima, reikia orientuotis į vaikų ugdymą. Vis dėl to, reikėtų kompleksiško

Darbdavių požiūris yra labai svarbus ne tik darbo ir šeimos derinimo aspektu, bet ir šalies ekonominės gerovės ir išsivystymo lygiu. Todėl darbdavių požiūrio į darbuotoją ir jo šeimą atžvilgiu, reikalinga detali analizė nustatant priežastis, galimus sprendimo būdus ir teigiamų iniciatyvų aptarimą.

Kaip aptarta teorinėje magistro darbo dalyje palankios šeimai politikos priemonių taikymas bene didžiausią naudą teikia darbdaviams. Šį aspektą ypatingai pabrėžia G. Purvaneckienė:

„Yra labai daug priemonių, kurios padėtų žmonėms derinti darbą ir pareigas šeimai, bet iš kitos pusės jos yra žymiai naudingesnės darbdaviui negu tam žmogui, kuris naudojasi tomis priemonėmis. [...] Užsienyje verslas supranta, kad namudinis darbas ir teledarbas tai yra tik verslui nauda. Žmonėms yra kaip laikina išėitis, jam naudos iš to praktiškai nėra, o verslui labai didelis pelnas iš to.“

Darbdavių atžvilgiu mokslininkė išsako griežtą kritiką, dėl jų nesuvokimo ir elementarios naudos neįžvelgimo.

„Dirbant ne visą dieną, negaliu pasakyti tikslių skaičių, bet du žmonės dirbdami po 4 valandas, padaro beveik pusantro karto daugiau, negu vienas žmogus dirbdamas 8 valandas, čia aritmetika yra pati paprasčiausia.“

Ši mokslininkės išsakyta nuostata, labai aiškiai apibūdina pagrindinę darbdavių neigiamo požiūrio į darbuotojus turinčius šeimos įsipareigojimų priežastį, tai nesuvokimas, kad šeimai palankių priemonių taikymas yra nauda verslui, ir tuo pačiu pagalba savo darbuotojui. Šio principo įsisąmoninimas gali turėti įtakos lanksčių darbo organizavimo formų paplitimui šalyje. EIGE (2011) atlikto tyrimo duomenimis Europoje vidutiniškai 30,8 proc. moterų dirba ne visą darbo dieną, tuo tarpu Lietuvoje – vos 8 proc., t. y. beveik keturis kartu mažiau už ES vidurkį. Šie duomenys rodo, kad šeimos ir darbo derinimo kontekste yra neišnaudojama viena iš svarbiausių palankios šeimai politikos priemonių – lanksčios darbo organizavimo formos.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekse, yra numatytos tokios lankstaus darbo organizavimo formos:

1. Pagal darbo organizavimą: terminuotas darbas, darbas namuose (namudinis darbas), laikinas darbas, sezoninis darbas, patarnavimo darbas, papildomas ir antraeilių pareigų darbas;
2. Pagal darbo laiko nustatymą: suminė darbo laiko apskaita, darbas ne visą darbo laiką, darbo laiko pradžia ir pabaiga;
3. Pagal atostogų ir darbo laiko derinimą: kasmetinės atostogos, vaiko priežiūros atostogos iki jam sueis treji metai, mokymosi atostogos, kūrybinės atostogos, nemokamos atostogos, papildomos atostogų lengvatos.

Lanksčių darbo organizavimo formų taikymo skatinimą galima susieti su vaiko priežiūros atostogų išmokų tvarka.

Motinytės pašalpa mokama nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos tol, kol vaikui sueis vieni arba dveji metai. Tėvai turi pasirinkti ar vaiką auginti metus ir gauti 100% buvusio darbo užmokesčio kompensaciją, ar vaiką auginti du metus ir pirmaisiais metais gauti 70%, antraisiais metais 40% kompensuojamo dydžio su galimybe gauti papildomų pajamų.

Būtent naujausia išmokų skyrimo redakcija, kad pasirinkus dvejų metų vaiko auginimo namuose laikotarpį yra leidžiama dirbti iš gauti papildomų pajamų, neprarandant išmokų gali paskatinti asmenis pradėti taikyti ir naudoti lanksčias darbo organizavimo formas, nes tuomet jos yra naudingos ne tik organizacijai, bet ir tampa motyvu darbuotojui, kaip papildomas pajamų šaltinis suteikiantis galimybę prižiūrėti vaiką ir dirbti po kelias valandas per dieną.

Taigi, siekiant darbdavių nuostatų pokyčio reikia numatyti ilgalaikės perspektyvos priemonių įgyvendinimą, nes nuostatos yra paremtos stereotipais, kurie nekinta ilgą laiką. Todėl reikia ne tik informuoti ir mokyti esamus darbdavius, bet ir pradėti formuoti sąmoningumą universitete, bei darželyje.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Teorinės ir praktinės išvados

Atlikus teorinę ir praktinę šeimai ir darbui palankios aplinkos analizę galima pateikti šias išvadas.

Šeimai palanki politika paprastai remiasi priemonėmis, kurios leidžia asmenims suderinti darbo ir šeimos poreikius. Parama derinant šeimą ir darbą apima platų priemonių spektrą, todėl dažniausiai mokslininkų išskiriamos keturios priemonių grupės: vaikų priežiūros paslaugos, atostogos, lanksčios darbo organizavimo formos, informavimas bei mokymai.

Paramos šeimai politiką formuoja ir įgyvendina įvairaus lygio socialinės institucijos ir struktūros: vyriausybės, vietinės valdžios, visuomeninės ir privačios, kurios kiekviena atskirai ir visos kartu yra atsakingos už sąlygų šeimos ir darbo derinimui sudarymą.

Valstybės veikla įgyvendinant palankią šeimai politiką remiasi įstatymų leidyba, pašalpų ir lengvatų taikymu bei paslaugų teikimu. Valstybės taikomi paramos šeimai politikos priemonių įgyvendinimo tipai tarpusavyje persipina ir papildo vienas kitą.

Palankią šeimai politiką Lietuvoje galima vertinti dvejopai. Teigiamas aspektas yra motinystės ir tėvystės atostogų trukmė bei apmokėjimo sąlygos. Prie probleminių sričių galima priskirti vaikų priežiūros paslaugų trūkumą, vaidmenų šeimoje pasidalijimą ir neigiamą darbdavių požiūrį.

Siekdamos suderinti darbo ir šeimos įsipareigojimus šeimos turi prisiimti atsakingo vaikų planavimo ir jų ugdymo atsakomybę, bei aktyviai reikštis išsakant poziciją apie problemas su kuriomis susiduriama. Tuomet jau verslo ir valstybės prerogatyva reaguoti į šeimų poreikius ir juos patenkinti.

Rekomendacijos

Atlikus teorinę šeimai ir darbui palankios aplinkos analizę bei išsiaiškinus valstybinio, institucinio ir asmeninio lygių respondentų nuomonę apie darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimo situaciją ir problemas, galima pateikti šias rekomendacijas.

1. Peržiūrėti ir supaprastinti reikalavimus ir normas reglamentuojančias vaiko priežiūros kambario steigimą organizacijoje. UAB „Omnitel“ atveju iniciatyvą sustabdė per dideli reikalavimai ir normos.

2. Kompleksiškai plėsti ir vystyti vaiko priežiūros ir ugdymo paslaugas, t.y. skatinti ne tik privačių darželių steigimą, bet ir po pamokinio ugdymo programas, bei užimtumą vasaros metu.

3. Viena svarbiausių šeimai ir darbui palankios aplinkos vystymo krypčių yra darbdavių nuostatų keitimas ir sąmoningumo skatinimas, todėl būtina rengti konferencijas bei forumus palankios šeimai organizacijos kūrimo kontekste, pristatant pavyzdines Lietuvos bei užsienio įmonių iniciatyvas.

LITERATŪRA

1. Albrecht, G. H. (2003). *How friendly are family friendly policies?* [interaktyvus] [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?hid=15&sid=3430d5d0-0b2f-4717-9a3b-17fd0597217b%40sessionmgr12&vid=1&bdata=JnNpdGU9ZWZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bth&AN=9975525>>
2. Atkinson, C., Hall, L. (2009). *The Role of Gender in Varying Forms of Flexible Working* [interaktyvus]. London [žiūrėta 2011-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/122443481/PDFSTART>>.
3. Azim, A. M. M., Ahmad, A., Omar, Z. (2011). *Work-family psychological contract as a mediator in the relationships between work-family factors and organizational commitment.* [interaktyvus] [žiūrėta 2012-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=d9b18b0b-c5f3-44b4-bce1-835a4f5bcd2a%40sessionmgr14&vid=2&hid=13>>
4. Bagilhole, B. (2006). *Family-friendly policies and equal opportunities: a contradiction in terms?* [interaktyvus] [žiūrėta 2010-12-10]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?hid=21&sid=b087dabb-62aa-4710-bf86-ef30e1a32a4c%40sessionmgr4&vid=3&bdata=JnNpdGU9ZWZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=21807018>>
5. Bitinas, B. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija*. Klaipėda: S. Jokužo leidykla
6. Boushey, H. (2008). *Family Friendly Policines: Helping Mothers Make Ends Meet.* [interaktyvus] [žiūrėta 2010-12-10]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?hid=21&sid=7212f3ac-e114-47e2-a05b-79c8046cbdac%40sessionmgr12&vid=3&bdata=JnNpdGU9ZWZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bth&AN=31730341>>
7. Budd, J. W., Mumford, K. (2004). *Trade unions and family-friendly policines in Britain.* [interaktyvus] [žiūrėta 2010-12-10]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?hid=21&sid=d28f1a3d-9f9b-4399-9abb-3c784f34f4aa%40sessionmgr11&vid=3&bdata=JnNpdGU9ZWZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bth&AN=11731734>>
8. Budd, J. W., Mumford, K. A. (2006). *Family-friendly work practices in Britain: availability and perceived accessibility.* [interaktyvus] [žiūrėta 2010-12-10]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?hid=21&sid=7e5afbf1-e5b9-4a1e-aab3->

927697dde8dc%40sessionmgr14&vid=3&bdata=JnNpdGU9ZWWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=
=bth&AN=19934161>

9. Bush, K. (1994). *Flexible Work Options* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.context.org/ICLIB/IC37/Bush1.htm>>.
10. Chen, Y. P., Scott. J. C. (2003). *Gradual retirement: An additional option in work and retirement* [interaktyvus]. North America [žiūrėta 2011-04-16]. Prieiga per internetą: <http://findarticles.com/p/articles/mi_qa4030/is_200307/ai_n9270944/pg_2/?tag=content;col1>.
11. Dromantaitė-Stancikienė, A., Gineitienė, Z. (2010). *Moterų padėtis Lietuvoje siekiant karjeros*. [interaktyvus] [žiūrėta 2012-02-18]. Prieiga per internetą: <http://www.mruni.eu/lt/mokslo_darbai/sms/archyvas/?l=97326>
12. EIGE report. (2011). *Reconciliation of Work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labour Market*. [interaktyvus] [žiūrėta 2012-02-20]. Prieiga per internetą:<<http://eige.europa.eu/sites/default/files/EIGE%20Report%20-%20Review%20of%20the%20Implementation%20of%20the%20Beijing%20Platform%20for%20Action%20in%20the%20area%20F%20Women%20and%20the%20Economy.pdf>>
13. George, R. (2004). *Flexible Working in the IT Industry: Long-hours cultures and work life balance at the margins?* [interaktyvus]. London [žiūrėta 2011-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.bis.gov.uk/files/file11416.pdf>>.
14. Gilbert, N. (2005). *Family life: sold on work*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-12-10]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?hid=21&sid=904b67a5-33f3-43ef-8824-07cf5f9ff106%40sessionmgr15&vid=3&bdata=JnNpdGU9ZWWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=15963290>>
15. Girdzijauskienė, S. (2006). *Kokybinis interviu: metodiniai nurodymai*. Vilnius: VU laboratorija.
16. Golden, L. (2009). *Flexible daily work schedules in U.S. jobs: formal introductions needed?* [interaktyvus]. Oxford [žiūrėta 2011-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com>>.
17. Grover, S., Crooker, K. (1995). *Who appreciates family-responsive human resource policies: the impact of family-friendly policies on the organisational attachment of parents and non-parents*. [interaktyvus] [žiūrėta 2010-12-10]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?hid=21&sid=ed4697a0-d9bc-4706-ab71-9e1061bc85a8%40sessionmgr12&vid=3&bdata=JnNpdGU9ZWWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bth&AN=9507106027>>

18. Gruževskis, B. (2001). *Lanksčių užimtumo formų taikymo galimybių įvertinimas*. Vilnius: Justitia.
19. Gupta, N. D., Smith, N., Verner, M. (2008). *Perspective article: The impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages, and children*. [interaktyvus] [žiūrėta 2010-12-10]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?hid=15&sid=2300e17d-75d0-40e0-a1b8-ccccfea86d6a%40sessionmgr15&vid=1&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bth&AN=30048540>>
20. Hardoy, I., Schone, P. (2008). *The family gap and family friendly policies: the case of Norway*. [interaktyvus] [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?hid=15&sid=d77d6b9d-614b-4774-84d5-c8fedc137db6%40sessionmgr13&vid=1&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bth&AN=35387824>>
21. Harker, L. (1996). The family-friendly employer in Europe. In S. Lewis & J. Lewis (Eds), *The work-family challenge rethinking employment*. London: Sage publications
22. Hennessy, J. (2009). *Morality and work-family conflict in the lives of poor and low-income women*. [interaktyvus] [žiūrėta 2012-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=bc302b98-c73e-4526-91ef-42f24f81cc76%40sessionmgr4&vid=2&hid=13>>
23. Hohl, K. L. (1996). *The Effects of Flexible Work Arrangements* [interaktyvus]. Chicago [žiūrėta 2011-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com>>.
24. James, G. (2009). *Mothers and fathers as parents and workers: family-friendly employment policies in an era of shifting identities*. [interaktyvus] [žiūrėta 2010-12-10]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?hid=15&sid=967216c3-ea00-44b9-ae95-ce18e79ae229%40sessionmgr4&vid=1&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=49232779>>
25. Jančaitytė, R. (2006). *Palankios šeimai politikos įgyvendinimas Lietuvoje: problemos ir galimybės*. [interaktyvus] [žiūrėta 2011-09-10]. Prieiga per internetą: <http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2006~ISSN_1648-4789.N_5_1.PG_30-37/DS.002.0.01.ARTIC>
26. Jančaitytė, R. (2008). *Šeimos politikos institucionalizavimas: požiūriai ir vertinimas*. [interaktyvus] [žiūrėta 2011-09-10]. Prieiga per internetą: <www.mruni.eu/lt/mokslo_darbai/sd/archyvas/dwn.php?id=274386>

27. Jančaitytė, R. (2010). *Šeimos politikos formavimo problemų analizė*. [interaktyvus] [žiūrėta 2012-02-18]. Prieiga per internetą: <http://www.mruni.eu/lt/mokslo_darbai/sms/archyvas/?l=92453>
28. Jurkuvienė, R. (2008). *Pozityvų šeimos įvaizdį ir šeimos savivertę padedantys kurti veiksniai*. [interaktyvus] [žiūrėta 2011-12-10]. Prieiga per internetą: <http://www.mususeima.lt/uploads/documents/pozityv_eimos_vaizd_skatinantys_veiksniai.pdf>
29. Kairienė, B., Jančaitytė, R., Kolbergytė, A. (2009). *Darbdavių požiūris į apmokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje*. [interaktyvus] [žiūrėta 2011-09-10]. Prieiga per internetą: <www.mruni.eu/lt/mokslo_darbai/sd/archyvas/dwn.php?id=274349>
30. Kardelis, K. (2007). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai: Liucijus.
31. Koerin, B. B., Harrigan, M. P., Secret, M. (2008). *Eldercare and Employed Caregivers: A Public/Private Responsibility?* [interaktyvus] [žiūrėta 2010-12-10]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?hid=21&sid=20ade742-de99-4823-bcd0-5385a063dc07%40sessionmgr13&vid=3&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=33294241>>
32. Lileikienė, A., Šaparnis, G., Tamošiūnas, T. (2004). *Magistro darbo rengimo metodika*. Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
33. Limoncuoglu, S. A. (2008). *The effects of cultural understanding and family friendly programs on women's decision to participate to labor force*. [interaktyvus] [žiūrėta 2010-12-10]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?hid=21&sid=30f63137-cca9-4789-af6e-d7aa01a688c3%40sessionmgr12&vid=3&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bth&AN=35793556>>
34. Luobikienė, I. (2010). *Socialinių tyrimų metodika*. Kaunas: Technologija
35. Maslauskaitė, A. (2005). *Šeima ir šeimos politika: patirtis ir neokonservatyvios politikos gairės*. Vilnius: Demokratinės politikos institutas.
36. Mayer, A. L., Tikka, P. M. (2008). *Family-friendly policies and gender bias in academia*. [interaktyvus] [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?hid=15&sid=131de5b0-82ca-4058-ae2d-af44fec237be%40sessionmgr10&vid=1&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=34870643>>
37. Molberg, D. J. (2004). Work-Family Balance: Problems and Prospects. In Spohn, W. C. (Ed), *Balancing Work and Family*. [interaktyvus] [žiūrėta 2012-03-20]. Prieiga per internetą:

- <http://www.scu.edu/ignatiancenter/publications/explorejournal/archive/upload/s04_explore.pdf>
38. Moon, S. Y., Jongho Roh. (2010). *Balancing Work and Family in South Korea's Public Organizations: Focusing on Family-Friendly Policies in Elementary School Organizations*. [interaktyvus] [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?hid=15&sid=2e021c76-f34f-4bb8-8174-e1240dde019f%40sessionmgr15&vid=1&bdata=JnNpdGU9ZWZWhvc3QtbG12ZQ%3d%3d#db=bth&AN=51257807>>
39. Navaitis, G. (2007). *Požiūris į valstybės paramos šeimai veiksmingumą*. [interaktyvus] [žiūrėta 2012-02-18]. Prieiga per internetą: <www.mruni.eu/lt/mokslo_darbai/sd/archyvas/dwn.php?id=274443>
40. Omar, Z., Ahmad, A. (2009). *Why organisations adopt family-friendly policy: a case of corporate childcare centre in a manufacturing company*. [interaktyvus] [žiūrėta 2010-12-10]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?hid=21&sid=89c36899-de26-4e4d-93d6-c4ee80c73102%40sessionmgr10&vid=5&bdata=JnNpdGU9ZWZWhvc3QtbG12ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=48496547>>
41. Reingardienė, J. (2004). *Moterų karjeros ir šeimos dilemos*. [interaktyvus] [žiūrėta 2011-10-30]. Prieiga per internetą: <http://www.ku.lt/sociologija/files/2004_nr.01.59-72.pdf>
42. Reingardienė, J., Tereškinas, A., Zdanavičius, A. (2005). *Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje: naujų lyčių lygybės strategijų paieška (projekto ataskaitos santrauka)*. [interaktyvus] [žiūrėta 2011-10-30]. Prieiga per internetą: <http://www.euro.lt/documents/pdf/Ataskaita_santrauka.pdf>
43. Reingardienė, J., Tereškinas, A., Zdanavičius, A., Maslauskaitė, A. (2006). *Šeimai palankios organizacijos kūrimo prielaidos Šiaulių universitete: sociologinio tyrimo metodologija ir tyrimo instrumentai*. [interaktyvus] [žiūrėta 2011-10-30]. Prieiga per internetą: <http://www.family-friendly-university.su.lt/ruduo2006/metodas_tyrimui.htm>
44. Ruškus, J. (2005). *Šeimai palankios organizacijos kūrimo prielaidos Šiaulių universitete: taikomojo socialinio tyrimo rezultatai*. [interaktyvus] [žiūrėta 2011-12-10]. Prieiga per internetą: <<http://family-friendly-university.su.lt/tyrimas.html>>
45. Saltzstein, A. L., Yuan, T., Saltzstein, G. (2001). *Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees*. [interaktyvus] [žiūrėta 2010-12-10]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?hid=21&sid=9e15fb66-2ba0-4cae-ae97->

8f381139dc30%40sessionmgr15&vid=3&bdata=JnNpdGU9ZWZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db
=bth&AN=5191104>

46. Stankūnienė, V. (2007). *Lietuvos demografinės raidos iššūkiai*. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas.
47. Stankūnienė, V., Eidukienė, V., Gruževskis, B. (2001). *Paramos šeimai politika*. Vilnius: LFSI
48. Stankūnienė, V., Jasionienė, A., Jančaitytė, R. (2005). *Šeima, vaikai, šeimos politika modernėimo prieštaros*. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas.
49. Stankūnienė, V., Jonkarytė, A., Mikulionienė, S., Mitrikas, A. A., Maslauskaitė, A. (2003). *Šeimos revoliucija? Iššūkiai šeimos politikai*. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas.
50. Stankūnienė, V., Maslauskaitė, A. (Red.) (2009). *Lietuvos šeima: tarp tradicijos ir naujos realybės*. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas.
51. Stavrou, E. T. (2005). *Flexible work bundles and organizational competitiveness: a cross-national study of the European work context* [interaktyvus]. Cyprus [žiūrėta 2011-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/112141271/PDFSTART>>.
52. Subramaniam, G., Selvaratnam, D. P. (2010). *Family Friendly Policies in Malaysia: Where are we?* [interaktyvus] [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?hid=15&sid=75aea4fe-122c-4708-bfc2-fa5c15f4302f%40sessionmgr13&vid=1&bdata=JnNpdGU9ZWZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bth&AN=52943781>>
53. Tereškinas, A. (2011). *Vyrų pasaulis: vyrai ir žaizdos vyriškumas Lietuvoje*. Vilnius: Baltos lankos.
54. Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras
55. Usonis, J., Bagdanskis, T. (2008). *Darbo nuoma ir jo teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje* [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2011-05-16]. Prieiga per internetą: <<http://usonis.home.mruni.eu/wp-content/uploads/2008/11/5-str.pdf>>.
56. Zdanevičius, A. (2004). *Moters karjeros trajektorijos. Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos*. [interaktyvus] [žiūrėta 2012-03-20]. Prieiga per internetą: <http://www.ku.lt/sociologija/files/2004_nr.01.73-87.pdf>

PRIEDAI

Lanksčių darbo organiavimo formų klasifikacija

Grupė	Darbo organizavimo forma	Požymiai
Pagal darbo būdą	Metinės darbo valandos (<i>Annual hours contracts</i>)	Metinis darbo valandų skaičius paskirstomas darbuotojo ir darbdavio susitarimu, metų laikotarpiu. (pvz., dirbama 8 mėn. per metus)
	Dalinis darbas (<i>Part-time work</i>)	Dirbama daugiau nei pusę standartinės darbo savaitės, bet ne daugiau negu įprastos darbo valandos (t.y. daugiau, negu 20, tačiau mažiau nei 40 valandų per savaitę). Dirbama mažiau valandų per dieną arba mažiau dienų per savaitę, reguliariu grafiku.
	Dalijimasis darbu (<i>Job sharing</i>)	Du darbuotojai, dirbantys vienoje darbo vietoje, abipusiu susitarimu dalijasi standartinę 8 valandų darbo dieną (pvz., vienas darbuotojas dirba 5 val. per dieną, o kitas 3 val.), pasidalindami darbo užduotis, o tuo pačiu proporcingai paskirstomas ir darbo užmokestis.
	Svyruojančios darbo valandos (<i>Staggered hours</i>)	Darbas yra pradedamas ir baigiamas skirtingu laiku. Standartinės darbo dienos pradžios ir pabaigos laikas gali svyruoti kas 15-30 min. pavyzdžiui, tarp 7-9 val. ryte ir tarp 16-18 val. vakare. Tuo tarpu, vienos svyruojančios pamainos darbo laikas 7.30-15.00, o kitos 10.30-18.00, taigi, nuo 10.30 iki 15 val. yra kontaktinės valandos, kai visi darbuotojai būna darbo vietoje.
	Lanksti darbo dienos pradžia ir pabaiga (<i>Flexitime</i>)	Dirbama standartinį darbo laiką (t.y. 8 valandas per dieną, 5 dienas per savaitę), tačiau darbdavio nustatytose ribose, darbuotojas turi galimybę pasirinkti, darbo pradžios ir pabaigos laiką (pvz., yra dirbama ne nuo 8 iki 17 val., o nuo 9 iki 18 val.).
	Suspausta darbo savaitė (<i>Compressed work week</i>)	Dirbama standartinį darbo laiką (40 valandų per savaitę), tačiau mažiau nei 5 darbo dienas, t.y. dirbama daugiau nei 8 valandas per dieną, dažniausiai 10 – 12 valandų.
	Laikinas darbas (<i>Temporary employment</i>)	Dirbama laikinai, kai organizacijoje vykdoma nebūdinga veikla (pvz., remontas, mokymai) arba prireikus pakeisti laikinai nesančius darbuotojus.
	Terminuotos darbo sutartys (<i>Fixed term contracts</i>)	Darbuotojas yra samdomas tam tikram laikotarpiui, pagal sutartį, kurioje aiškiai apibrėžta darbo trukmė.
Pagal darbo valandas	Darbas savaitgaliais (<i>Weekend work</i>)	Dalis numatytų savaitinių darbo valandų dirbama savaitgaliais arba dirbamos dvi ilgos pamainos šeštadienį ir sekmadienį, o likusias savaitės dienas yra nedirbama.
	Darbas pamainomis	Priklausomai nuo organizacijos pobūdžio, dirbama 6, 8 arba 12 valandų,

	<i>(Shift work)</i>	darbuotojams keičiant vienas kitą darbo vietoje.
	<i>Viršvalandžiai</i> <i>(Overtime)</i>	Dirbama papildomas valandas per dieną, savaitę ar metus, t.y. daugiau valandų negu numatyta darbo sutartyse.
Pagal darbo vietą	<i>Darbas namuose</i> <i>(Home based work)</i>	Derinamas darbas namuose ir įmonėje arba visą darbo laiką (ne daugiau nei 40 valandų per savaitę) yra dirbama namuose.
	<i>Teledarbas</i> <i>(Tele-working)</i>	Dirbama ne savo darbo vietoje, dažniausiai namuose, o su darbdaviu bendraujama naudojantis telekomunikacinėmis priemonėmis (telefonu, faksu, kompiuteriu).
Kiti lankstaus darbo organizavimo modeliai	<i>Darbo nuoma</i> <i>(Work rent)</i>	Darbuotojas, sudaręs darbo sutartį su personalo atrankos įmone yra nuomojamas kitoms įmonėms. Darbo nuomos mechanizmą sudaro trišaliai santykiai tarp įdarbinančios agentūros, darbuotojo ir šį darbuotoją samdančios įmonės.
	<i>Laipsniškas atleidimas</i> <i>(Gradual retirement)</i>	Darbuotojas iki arba suėjus pensiniam amžiui palaipsniui mažina darbo valandas.
	<i>Darbas pagal iškvietimą</i> <i>(On-call work).</i>	Dirbama tam tikrą valandų skaičių darbo vietoje ir kelias valandas budima, dažniausiai vakarais ir savaitgaliais, tai reiškia, kad budėjimo metu darbuotojas bet kada gali būti paprašytas grįžti į darbą.
	<i>Neatvykimai</i> <i>(Leave time)</i>	Sankcionuoti neatvykimai į darbą, kuomet nerizikuojama prarasti darbo vietos. Neatvykimai gali būti įvairios trukmės ir susiję su įvairiomis priežastimis pvz., šeimos reikalai, mokymosi ar poilsio atostogos.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis J. Usonis, T. Bagdanskis (2008); Y. P. Chen, J. C. Scott (2003); R. George (2004), K. L. Hohl (1996) ir K. Bush (1994).

KLAUSIMYNAS

Politikams ir mokslininkams

I. Palankios šeimai politikos situacija Lietuvoje.

1. Kaip vertinate paramos šeimai politiką ir jos įgyvendinimą Lietuvoje?
2. Koks dėmesys yra skiriamas paramos šeimai politikai ir ar pakanka valstybės šiuo metu įgyvendinamos paramos šeimai politikos priemonių?
3. Kaip vertinate institucijų, kurujančių paramos šeimai politikos formavimą, veiklą? Ar Socialinės apsaugos ir darbo ministerija užtikrina šeimos politikos koordinavimą? Ar Lietuvai reikalinga Šeimos ir vaiko ministerija/komisija?
4. Ar yra atliekami stebėjimai ir analizės, siekiant įvertinti taikomų priemonių veiksmingumą ir ar vertinami gauti duomenys?
5. Ar galima teigti, kad pagrindinis dėmesys skiriamas išmokų ir pašalpų mokėjimui, tuo tarpu paslaugos šeimai (lopšeliai, darželiai, popamokinis vaikų užimtumas) yra per menkai plėtojamos?

II. Valstybės, verslo, nevyriausybinų institucijų ir šeimos vaidmuo bei atsakomybė darbo ir šeimos derinimo srityje.

6. Koks Jūsų nuomone vaidmuo derinant darbą ir šeimą turi tekti valstybei, verslui, nevyriausybiniam sektoriui ir pačiai šeimai?
7. Kokią atsakomybę turėtų prisiimti pačios šeimos, siekdamos suderinti darbo ir šeimos interesus.

III. Probleminės sritys: priežastys ir galimos sprendimo kryptys.

8. Kokias išvelgiate pagrindines darbo ir šeimos sferų derinimo problemas?
9. Kaip manote kokios priežastys lemia mažą tėvų (vyrų) išeinančių vaiko priežiūros atostogų skaičių ir kaip juos paskatinti prisiimti daugiau vaiko priežiūros įsipareigojimų? Ar nevertėtų remiantis užsienio šalių patirtimi įstatymiškai įteisinti privalomas tėvystės atostogas?
10. Kaip būtų galima pagerinti ir išplėsti vaikų priežiūros paslaugų tinklą?
11. Kokias priemones greta valstybės įgyvendinamų, galėtų taikyti įmonė? Kaip įstatymai įtakoja verslo galimybes taikyti paramos šeimai priemones, ar įstatymai nesudaro kliūčių?
12. Kaip vertinate darbdavių požiūrį į darbo ir šeimos vaidmenų derinimo problemas? Kokios priežastys lemia nepakankamą darbdavių paramą šeimoms? Kokios priemonės paskatintų darbdavius daugiau dėmesio skirti darbo ir šeimos interesų derinimui?

KLAUSIMYNAS

Darbdaviams

I. Palankios šeimai politikos situacija Lietuvoje.

1. Kaip vertinate darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimo padėtį Lietuvoje?
2. Kaip manote, ar pakanka valstybės šiuo metu įgyvendinamų darbo ir šeimos derinimo priemonių?
3. Ar galima teigti, kad pagrindinis dėmesys skiriamas išmokų ir pašalpų mokėjimui, tuo tarpu paslaugos šeimai (lopšeliai, darželiai, popamokinis vaikų užimtumas) yra per menkai plėtojamos?

II. Valstybės, verslo, nevyriausybinų institucijų ir šeimos vaidmuo bei atsakomybė darbo ir šeimos derinimo srityje.

4. Koks Jūsų nuomone vaidmuo derinant darbą ir šeimą turi tekti valstybei, verslui, nevyriausybiniam ir pačiai šeimai?
5. Kokią atsakomybę turėtų prisiimti pačios šeimos, siekdamas suderinti darbo ir šeimos interesus?
6. Kiek Jūs kaip darbdavys jaučiatės atsakingas?

III. Probleminės sritys: priežastys ir galimos sprendimo kryptys.

7. Kokias išvelgiate pagrindines darbo ir šeimos sferų derinimo problemas? Su kokiomis darbuotojų problemomis susiduriate derinant darbą ir šeimą?
8. Kaip manote kokios priežastys lemia mažą tėvų (vyrų) išeinančių vaiko priežiūros atostogų skaičių ir kaip juos paskatinti prisiimti daugiau vaiko priežiūros įsipareigojimų? Kaip vertintumėte jei remiantis užsienio šalių patirtimi būtų įstatymiškai įteisintos privalomos tėvystės atostogos?
9. Kokias priemones greta valstybės įgyvendinamų, galėtų taikyti įmonė? Kokias priemones taikote? Kaip įstatymai įtakoja verslo galimybes taikyti paramos šeimai priemones, ar įstatymai nesudaro kliūčių?
10. Kaip manote ar darbdaviai pakankamai dėmesio skiria darbo ir šeimos vaidmenų derinimo problemoms? Kokios priežastys lemia nepakankamą darbdavių paramą šeimoms? Kokios priemonės paskatintų darbdavius daugiau dėmesio skirti darbo ir šeimos interesų derinimui?
11. Kaip manote ar Jums būtų naudinga įsteigti vaikų priežiūros centrą ar paremti darželio steigimą, taikyti lanksčias darbo organizavimo formas?
12. Ar sutiktumėte finansuoti vaikų priežiūros paslaugas, ar įrengti vaikų priežiūros kambarį?

KLAUSIMYNAS

Šeimų atstovams

I. Palankios šeimai politikos situacija Lietuvoje.

1. Kaip vertinate darbo ir šeimos derinimo padėtį Lietuvoje?
2. Koks dėmesys yra skiriamas šeimos ir darbo derinimo problemai? Kaip manote, ar pakanka valstybės šiuo metu įgyvendinamų priemonių?
3. Ar galima teigti, kad pagrindinis dėmesys skiriamas išmokų ir pašalpų mokėjimui, tuo tarpu paslaugos šeimai (lopšeliai, darželiai, popamokinis vaikų užimtumas) yra per menkai plėtojamos?

II. Valstybės, verslo, nevyriausybinių institucijų ir šeimos vaidmuo bei atsakomybė darbo ir šeimos derinimo srityje.

4. Koks Jūsų nuomone vaidmuo derinant darbą ir šeimą turi tekti valstybei, verslui, nevyriausybiniam sektoriui ir pačiai šeimai?
5. Kokią atsakomybę turėtų prisiimti pačios šeimos, siekdamos suderinti darbo ir šeimos interesus.

III. Probleminės sritys: priežastys ir galimos sprendimo kryptys.

6. Kokias išvelgiate pagrindines darbo ir šeimos sferų derinimo problemas?
7. Kokį vaidmenį vyrai užima vaikų priežiūros srityje? Kaip manote kokios priežastys lemia mažą tėvų (vyrų) išeinančių vaiko priežiūros atostogų skaičių ir kaip juos paskatinti prisiimti daugiau vaiko priežiūros įsipareigojimų? Kaip vertintumėte jei remiantis užsienio šalių patirtimi įstatymiškai būtų įteisintos privalomos tėvystės atostogos?
8. Ar jaučiate ir kokių vaikų priežiūros paslaugų trūkumą jaučiate?
9. Kaip vertinate darbdavių požiūrį į darbo ir šeimos vaidmenų derinimo problemas? Kokios priežastys lemia nepakankamą darbdavių paramą šeimoms? Kokios priemonės paskatintų darbdavius daugiau dėmesio skirti darbo ir šeimos interesų derinimui?
10. Kokios paramos reikėtų? Būsto kreditų lengvatų, išmokų, paslaugų?