

Šeimos ir darbo derinimo iššūkiai

Tyrimo įžvalgos

Dr. Vilana Pilinkaitė-Sotirovič
2021



Šis projektas
finansuojamas Europos
Sąjungos Teisių, lygybės
ir pilietiškumo programos
(2014-2020) lėšomis



LYGIŲ GALIMYBIŲ
KONTROLIERIAUS
TARNYBA



LYGIŲ
GALIMYBIŲ
PLĖTROS
CENTRAS



NOMOSHITI

Turinys

I dalis. Šeimos ir darbo derinimas auginant mažamečius vaikus	3
01. Tyrimo metodai ir imtis	3
02. Tyrimo rezultatai	4
03. Instituciniai / struktūriniai veiksniai, trukdantys vyrams priimti sprendimą išeiti vaiko priežiūros atostogų	4
03.1 Teisiniai tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų (VPA) reglamentavimo trukdžiai	4
03.2 Vaiko priežiūros atostogos – moterų pareiga?	5
03.3 Vaiko priežiūros atostogų trukmė ir poveikis moterų ir vyrų profesiniam augimui	6
03.4 Ikimokyklinio ugdymo paslaugų neprieinamumas	6
04. Darbo aplinka: veiksniai, trukdantys derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus	7
04.1 Informuotumo apie šeimos ir darbo derinimo galimybių darbe trūkumas	7
04.2 (Ne)palanki darbo aplinka išeiti vaiko priežiūros atostogų	7
04.3 Tėvadieniai / mamadieniai	8
04.4 Lankstaus darbo ir darbo iš namų galimybės	9
05. Socialiniai barjerai: nepritarimas tėčių vaiko priežiūros atostogose vaidmeniui	9
06. Emocijos ir sunkumai, būnant vaiko priežiūros atostogose	10
06.1 Nerimas ir kaltė moterų ir vyrų patyrimuose būnant vaiko priežiūros atostogose	11
07. Stereotipai ir kultūrinės normos	12
07.1 Feminizuoti diskursai apie vaiko priežiūrą	13
08. Išvados	14
II dalis. Pagyvenusių šeimos narių priežiūros ir darbo derinimas	16
01. Kliūtys įstatymų nuostatose ir jų taikyme	17
02. Kliūtys darbovietėje derinti priežiūros ir darbo įsipareigojimus	18
03. Socialinės kliūtys: paslaugų (ne)prieinamumas ir kokybės trūkumas	19
04. Emociniai sunkumai prižiūrint senyvus ir (arba) negalia turinčius šeimos narius	20
05. Kultūrinės nuostatos ir jų poveikis šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimui	20
06. Kliūtys derinti asmeninius interesus su darbu	21
07. Išvados	21
Literatūra	23

Apžvalga atlikta vykdant projektą „Visi apie tai kalba: darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas virsta realybe“. Projektas iš dalies yra finansuojamas Europos Sąjungos Teisių, lygybės ir pilietiškumo programos (2014-2020) lėšomis. Europos Komisija neprisiima atsakomybės už galimą pateiktos informacijos panaudojimą.

I dalis. Šeimos ir darbo derinimas auginant mažamečius vaikus

Individualūs moterų ir vyrų sprendimai dėl vaikų priežiūros ir naudojimosi šeimos ir darbo derinimo priemonėmis nėra autonomiški. Įtaką daro daug veiksnių, lemiančių sprendimus, susijusius su tėvyste, vaiko priežiūros atostogomis, dalijimusi buities našta, naudojimosi lankstaus darbo ir kitomis galimybėmis darbe.

Atliekant sutelktines (fokus grupių) diskusijas, išryškėjo instituciniai, organizaciniai ir asmeniniai veiksniai, kurie daro poveikį asmenų pasirinkimui. Instituciniai veiksniai apima teisiškai įtvirtintas vaiko priežiūros schemas, šeimos ir darbo derinimo teisinės priemonės, vaiko priežiūros infrastruktūrą. Ne mažiau svarbus ir organizacijų lygmuo, t. y. darbovietėse įdiegtos priemonės. Jos gali palaikyti arba nepalaikyti šeimai draugišką modelį, ir taip sustiprinti moterų bei vyrų tradicinius lyčių vaidmenis reprodukuojančią darbo kultūrą arba, atvirkščiai, skatinti abiejų šeimos maitintojų ir šeimos globėjų modelį. Svarbu analizuoti, kaip darbuotojai praktiškai naudojami įstatymais reglamentuotomis šeimos ir darbo derinimo priemonėmis. Individualiame lygmenyje, šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą tiriant lyčių lygybės kontekste, svarbu nagrinėti vyrų motyvaciją, susitarimus šeimoje ir konkretų elgesį imant vaiko priežiūros atostogas ir dalinantis namų ūkio darbų našta. Šie klausimai aktualūs ir moterims, ir vyrams, nes juos poros turi spręsti kartu. Kai poroje susitariama, kaip rengiamasi derinti šiuos labai skirtingus įsipareigojimus, kyla daug papildomų klausimų. Stereotipai apie pasiskirstymą pareigomis arba darbų „specializacija“ pagal lytis atskleidžia, kokioms lyčių lygybės nuostatomis, susijusioms su lyčių vaidmenimis, žmonės pritaria asmeniniame lygmenyje.

Tyrimo tikslas – identifikuoti, kokie veiksniai instituciniame, organizaciniame ir individualiame lygmenyje skatina arba trukdo vyrams pasinaudoti įstatymais suteiktomis galimybėmis aktyviau dalyvauti vaiko auginime ir dalintis buities našta.

Šioje ataskaitoje pateikiamos fokus grupių su vyrais, buvusių vaiko priežiūros atostogose, ir moterimis, kurių vyrai buvo vaiko priežiūros atostogose, išvalgas. Siekiama įvertinti vyrų įsitraukimo į tėvystės ir šeimos bei darbo derinimo praktikas, kurios yra vienas svarbiausių lyčių lygybės rodiklių.

01. Tyrimo metodai ir imtis

1.1.1. Tyrime buvo derinti kiekybiniai ir kokybiniai sociologinių tyrimų metodai – atlikta reprezentatyvi vyrų apklausa (18–45 m. amžiaus, turinčių vaikų iki 18 metų) ir šešios sutelktinės (fokus) diskusijos su skirtingomis tikslinėmis respondentų grupėmis. Kiekybinę apklausą, Lygių galimybių plėtros centro užsakymu, atliko rinkos ir viešosios nuomonės tyrimų kompanija „Baltijos tyrimai“ 2020 m. rugsėjo – spalio mėnesiais. Apklausa vyko visoje Lietuvoje.

Atliekant kokybinį tyrimą, buvo surengtos šešios sutelktinės (fokus) diskusijos su atrinktomis tikslinėmis grupėmis. Tikslinės grupės atrinktos atsižvelgiant į tyrimo tikslą identifikuoti veiksniai, kurie skatina ar trukdo vyrams pasinaudoti įstatymais suteiktomis galimybėmis aktyviau dalyvauti vaiko auginime ir dalintis buitine našta. Fokus grupių diskusijos buvo surengtos su šiomis tikslinėmis grupėmis:

- 1) vyrais, kurie buvo išėję ar šiuo metu yra vaiko priežiūros atostogose (VPA) (2 fokus grupės);
- 2) moterimis, kurių sutuoktiniai ar partneriai buvo išėję ar šiuo metu yra vaiko priežiūros atostogose (2 fokus grupės);
- 3) profesinių sąjungų atstovais, atstovaujančiais darbuotojams ir ginančiais jų socialines teises, įtvirtintas darbo santykius reguliuojančiuose įstatymuose (2 fokus grupės).

Visos fokus grupės diskusijos vyko gyvai, tyrėjams susitikus su tyrimo dalyviais. Diskusijos truko apie 90–120 minučių. Iš viso tyrime apklausti 28 respondentai: 14 vyrų ir 14 moterų.

Tiek kiekybinę, tiek kokybinę tyrimo dalį jungia „pasirinkimų struktūros“ (angl. *structure of opportunities / choices*) metodologinė prieiga, kuri padeda analizuoti, koku lygmeniu ir kokie veiksniai daro poveikį asmeniniam pasirinkimui išeiti vaiko priežiūros atostogų, savarankiškai rūpintis vaiku iki 3 metų ir užmegzti emocinius ryšius (Lomazzi, Israel, Crespi, 2019; Scambor, Gartner, 2019; Pleck, 1992; Hachohen et al., 2018).

02. Tyrimo rezultatai

Šioje kokybinio tyrimo empirinių duomenų analizėje siekiama atskleisti:

- kliūtis vyrams aktyviai įsitraukti į vaiko priežiūrą įstatymų, socialinės politikos, paslaugų ir kitos infrastruktūros prieinamumo bei kultūrinių normų konteksto lygmenyje;
- kliūtis moterims ir vyrams darbinėje aplinkoje derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus (organizacijos lygmuo);
- socialines kliūtis, trukdančias pripažinti vyrų buvusių / esančių vaiko priežiūros atostogose patirtis;
- moterų ir vyrų emocinius išgyvenimus (nerimą ir kaltės jausmą), siejamus su vaiko priežiūros įsipareigojimais (individualus lygmuo);
- kultūrinių nuostatų vaidmenį priimant sprendimus dėl vaiko priežiūros atostogų.

03. Instituciniai / struktūriniai veiksniai, trukdantys vyrams priimti sprendimą išeiti vaiko priežiūros atostogų

03.1 Teisiniai tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų (VPA) reglamentavimo trukdžiai

2020 m. rudenį atlikus reprezentatyvią 18-45 metų Lietuvos vyrų apklausą, paaiškėjo, kad tėvystės atostogomis, auginant jauniausią savo vaiką, pasinaudojo 41 proc. apklaustų

respondentų, 57 proc. nurodė, kad atostogomis nesinaudojo. Panašią tendenciją rodo ir oficiali statistika: vidutiniškai tik kas antras tėtis linkęs pasinaudoti įstatymais suteiktomis tėvystės (30 kalendorinių dienų) atostogomis (Lietuvos Statistikos duomenys, 2020a).

Tėvystės atostogomis dažniau naudojosi jaunesni vyrai (21–33 metų), gyvenantys didžiuosiuose miestuose ir dirbantys vidurinėsios grandies specialistais (tarnautojais). Vadovai ar savo verslą turintys vyrai tėvystės atostogomis naudojami retai (17 proc.). Darbininkai, techniniai specialistai yra prasčiausiai informuoti apie tėvystės atostogų galimybę ir jomis naudojami rečiau. Paklausti apie svarbiausią priežastį nesinaudoti tėvystės atostogomis, vyrai dažniausiai nurodė, kad nebuvo poreikio (54 proc.) arba kad nenorėjo prarasti pajamų (23 proc.). Tėvystės atostogų išmokoms vis dar galioja lubos ir tai gali būti viena iš kliūčių, kodėl tėčiai nesinaudoja suteiktomis 30 dienų tėvystės atostogomis. Kokybiniame tyrime respondentai vyrai ir moterys kritikavo esamą socialinio draudimo reguliavimą dėl įvestų lubų: *Čia skaudus klausimas, kai tėvas apsiima tą mėnesį tėvystės atostogų, tai jam irgi nukerta. Ta prasme, gimsta vaikas, ir tau nukerta pajamas* (FG4_M_R5).

Dažnai abu tėvai nusprendžia pasirinkti vaiko priežiūras atostogas iki vaikui sueis 24 mėn. Tačiau praktikoje vyrai retai pasinaudoja galimybe imti vaiko priežiūros atostogas, ypač pirmaisiais vaiko priežiūros metais. Moterys pasinaudoja šia galimybe net 10–13 kartų dažniau nei vyrai. 2020 m. rudenį atlikta reprezentatyvi 18–45 metų vyrų apklausa parodė, kad absoliuti dauguma respondentų (81 proc.) nesinaudoja galimybe paimti vaiko priežiūros atostogas, nes (1) atostogas ėmė žmona / partnerė (52 proc.), (2) nebuvo poreikio tokioms atostogoms (18 proc.) ir (3) nenorėjo prarasti pajamų (10 proc.). Rezultatai rodo, kad tėčiai retai išsinaudoja vaiko priežiūros atostogų ir nesiima aktyvaus tėčio vaidmens auginti vaiką iki 3 metų.

03.2 Vaiko priežiūros atostogos – moterų pareiga?

Esama VPA sistema grindžiama finansinės naudos motyvais, nes orientuota į pajamų kompensavimą tėvams. (Brazienė, Vyšniauskienė, 2019; Šarlauskas, Telešienė, 2014; Aidukaitė, Telisauškaite-Cekanavice, 2020; Tandzelgoskienė et al., 2016). Kai vyrai formaliai išsinaudoja VPA antraisiais vaiko metais ir tęsia savo darbinę veiklą pilnu etatu, vaiką lieka prižiūrėti mama arba auklė (Tandzelgoskienė et al., 2016; Šarlauskas, Telešienė, 2014; Aidukaitė, Telisauškaite-Cekanavice, 2020). Taip didėja moterų finansinė priklausomybė nuo sutuoktinio/ partnerio, auga jų laiko sąnaudos vaiko priežiūrai ir neapmokamam darbui.

Respondentės mamos nurodė, kad moterų atlyginimai mažesni nei vyrų, ir tai lemia, kodėl jos dažniau eina vaiko priežiūros atostogų: vyrų atlygis geriau kompensuoja vienos motinos sumažėjusį atlyginimą. Jų teigimu, *moterys turi pasitikėti savo vyru, kad jis išlaikys, nes vyrų atlyginimai yra didesni negu moterų* (FG3_M_R3; FG3_M_R1). Atlyginimų skirtumas yra viena priežasčių, lemiančių moterų pasirinkimą prisiimti vaikų priežiūros našta.

03.3 Vaiko priežiūros atostogų trukmė ir poveikis moterų ir vyrų profesiniam augimui

Respondentai atkreipė dėmesį, kad ilga vaiko priežiūros atostogų trukmė daro poveikį profesiniam augimui ir karjerai. Tėvai dažnai turi spręsti, kaip neatitrūkti nuo profesinės veiklos: *Buvo tas lūkestis, kad grįšiu anksčiau, taip planavome, kad grįšiu anksčiau, bet [...] pabuvau gerokai ilgiau negu iš pradžių planavau, [...] tuos metus su viršum sustojai kažkokiam taške* (FG1_V_R2). Vienas respondentas pasakojo, kad siekiant išlaikyti profesinę kompetenciją šiek tiek darbavosi prie atskirų projektų vakarais, kai žmona grįždavo iš darbo: „[...] susitariau su žmona, kad tris mėnesius vakarais aš užsidarau, padirbu... atsigaitinu savo technines žinias, kurias ir dabar panašias naudoju. Dar pavasarį po to toks projektukas atsirado. Padariau, kad tiesiog palaikyti tą formą sportinę (FG2_V_R1).

Pastebima, kad išėjus vaiko priežiūros kyla grėsmė prarasti darbo vietą arba įgytą poziciją, bet įžvalgas grindė savo sutuoktinių arba iš artimos aplinkos pažįstamų moterų patirtimi: *jei trys vaikai iš eilės ir šešioms metams dingsti iš darbo rinkos, absoliučiai paveikslas keičiasi ir susirasti tada darbą iš tikrųjų yra sudėtinga. Ką žinai tada... kaip auginti vaikus?* (FG1_V_R6). Dar vienas respondentas pritarė, kad *dabar kai technologinis procesas ant tiek vystosi, įrankiai keičiasi... Jo, pažįstu žmonių, kur penkis metus augino. Tai faktas, kad lieka dirbti vaikų ugdymo srityje, ten darželiuose, kažkur tai kitur. Praktiškai nebegrįžti į tas pozicijas, kuriose buvo* (FG1_V_R3).

03.4 Ikimokyklinio ugdymo paslaugų neprieinamumas

Pastaruoju metu padėtis ikimokyklinio ugdymo srityje gerėja: 29,8 proc. visų 0-2 metų ir 89 proc. visų 3-6 metų amžiaus vaikų lankė ikimokyklinio ugdymo įstaigas (Lietuvos statistika, 2020), tačiau skirtumai išlieka tarp miesto ir kaimo (Senkuvienė, 2019). Sumažėjo biudžetinių savivaldybių ikimokyklinių įstaigų nuo 605 (2015 m.) iki 590 (2020 m.), bet išaugo privačių ikimokyklinio ugdymo įstaigų nuo 125 (2015 m.) iki 181 (2020 m.) (Lietuvos statistika, 2020). Trūkstant viešųjų paslaugų, jas greitai papildė privataus sektoriaus pasiūla. Tačiau privačių paslaugų augimo tendencijos rodo, kad valstybėje reprodukuojamas suvokimas apie vaiko priežiūrą kaip privatų šeimos reikalą, kurį spręsti turi pati šeima (Gruževskis, Čižauskaitė, 2018).

Respondentai nuogąstavo dėl paslaugų mažamečiams vaikams trūkumo ir neprieinamumo. Daugelis minėjo, kad paslaugų vaikams nuo pusės ar vienerių metų beveik nėra, o vaikams nuo 2 metų negauna vietų darželiuose pagal gyvenamą vietą ir tai sukelia daug nepatogumų: *Mes negavome darželio savo faktinėje gyvenamojoje vietoje. Tai teko vesti į privatų darželį* (FG2_V_R5). *Trūksta iki metų tai tikrai... net nėra galimybių. [...] Tai visame mieste nėra, kur lopšelinukus ima ir reikėjo eiti į privatų* (FG2_V_R6). *Tas 100 eurų... jisai, aš nežinau, kiek tai yra adekvatu skirti būtent privatiems darželiams, nes naudos duoda tiek, kad pakelia mokesčių 100 eurų tau iš principo* (FG3_M_R3).

Ypač kritikuota trumpalaikių paslaugų ir paslaugų jaunesniems nei 2 metų vaikams stoka. Trūksta lankstumo jau esamoje paslaugų struktūroje. *Šiaip tai tas toks poreikis, kai vaikai šiek tiek ūgteli, tai atsiranda toks poreikis turėti kažkokią galimybę tuos vaikus kažkur tai saugiai palikti ar nuvesti... na, nežinau, tau reikia dviejų valandų. [...] Tai jeigu būtų kažkokie dienos centrai ar*

kažkokios erdvės, kur galėtų vaikai pažaisti, pabūti ir kažkas juos prižiūrėtų, tai būtų tokia paspartis [...] (FG1_V_R3).

Dėl paslaugų trūkumo tėvai priversti naudotis 2 metų vaiko priežiūros schema, nors ne visi (tiek mamos, tiek tėčiai) nori ir gali paimti vaiko priežiūros atostogas: [...] iki dviejų metų nieko nėra. Nieko nėra vat. Supranti... imk atostogų... aš nenoriu tų atostogų. Kodėl aš turiu imti visą tą... tiesiog (FG1_V_R1). Dėl darželių paslaugos trūkumo tėvai patiria sunkumų derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus.

04. Darbo aplinka: veiksniai, trukdantys derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus

Dalindamiesi patirtimi apie įstatymų suteiktas galimybes derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, respondentai atkreipė dėmesį, kad sunkumų kyla darbovietėje, kur dažniausiai darbdavys sprendžia, kokių galimybių suteikti ar nesuteikti.

04.1 Informuotumo apie šeimos ir darbo derinimo galimybių darbe trūkumas

Nemaža dalis respondentų minėjo, kad nežino, kokių galimybių suteikia įstatymai dirbantiems ir vaikus auginantiems tėvams derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Kiti sakė, kad, patyrę darbdavio nelankstumą ir nenorą suteikti galimybių, patys kovoja už savo teises: *Darbdavys visada žiūrės savo naudos ir tau parodys punktą, kuris naudingas jam, o tu turi parodyti punktą, kuris yra naudingas tau* (FG4_M_R5). Dalis profsąjungų atstovų pastebėjo, kad informuoti darbuotojus pavyksta ne visada. Viena vertus, organizuojami informaciniai seminarai ar kiti renginiai, bet vyksta kadruų kaita, todėl informuoti reikia sistemingai. Kita vertus, vienoje įmonėje gali dirbti darbuotojai, kurie nėra profsąjungos nariai, todėl reikia atrasti būdų, kaip tokius darbuotojus informuoti, nes darbdavys neįsileidžia į įmonę ar įstaigą (FG6_P_R3, FG6_P_R1).

Profsąjungų atstovai nurodė, kad dažniausiai darbuotojai pasinaudoja šeimos ir darbo derinimo galimybėmis, kai jos yra integruotos į kolektyvines darbo sutartis: *Per kolektyvines sutartis galima tuos klausimus suderinti, surasti kompromisus su darbdaviu. Kolektyvinė sutartis yra tas įrankis, kuris padeda suderinti įmonės lygmeniu* (FG6_P_R2). Tačiau kolektyvinių sutarčių praktika nėra paplitusi Lietuvoje (FG6_P_R1, FG6_P_R2, FG6_P_R3).

04.2 (Ne)palanki darbo aplinka išeiti vaiko priežiūros atostogų

Respondentų galimybės derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus skyrėsi. Beveik pusė jų teigė galėję lanksčiai derinti įsipareigojimus, nes tai leidžia darbo pobūdis, ir išlikti tose pačiose pareigose, gauti tokį patį atlyginimą, o darbdaviui nereikėjo ieškoti naujo žmogaus (FG2_V_R6).

Kita dalis respondentų teigė, kad vaiko priežiūros atostogas imantys vyrai patiria neigiamą darbdavio spaudimą: *aš buvau pirmasis tėvas, kuris išėjo tokiam ilgesniam laikotarpiui ir tai*

sukėlė nuostabos iš vyresnių kolegų [...] ir turėjo kažkokios įtakos mano vertinimui, karjeros galimybėms. Vis tiek darbdavys atsižvelgė, kad čia yra rizika, kad atėjęs į naujas pareigas, jis išeis metams arba dviem [...] (FG2_V_R5).

Apie darbdavio tiesiai neišsakytą nepasitenkinimą dėl to, kad darbuotojas naudojasi teisėtomis šeimos ir darbo derinimo priemonėmis, kalbėjo ne vienas respondentas. Tokia atmosfera darbe kelia įtampą darbuotojui: [...] nėra toks ramus ir laisvas kreipimasis į vadovą, kad aš turiu išvažiuoti. Dažniausiai pasako „ok.. gerai“, bet nėra tas toks jausmas geras, kad atrodo tu čia kenki prašydamas tų kelių valandų (FG1_Vyrai_R6). Respondentės, kurių vyrai buvo išėję VPA, atkreipė dėmesį, kad iš bendro pokalbio su sutuoktiniu supratusios, jog jam buvo kliūčių siekti paaukštinimo dėl to, kad ėjo vaiko priežiūros atostogų: *Buvo tokių vietų, kur dėl to nepaėjo jo kai kurie reikalai, nors jis to gal ir nepripažins* (FG4_M_R2).

04.3 Tėvadieniai / mamadieniai

Respondentų patirtys naudojantis tėvadieniais / mamadieniais skyrėsi. Vyrai dažnai pripažino, kad oficialiai tėvadienių neima, nes nemato tam poreikio. Reprezentatyvi apklausa taip pat rodo, kad 68 proc. apklaustųjų nesinaudojo tėvadieniais (naudojasi 30 proc.). Paprašyti įvardinti priežastis, vyrai nurodė: nebuvo poreikio (27 proc.), nenorėjo prarasti pajamų (9 proc.), pasinaudoti neleido darbo pobūdis (7 proc.) arba darbdavys (nesudarė sąlygų) (4 proc.). Kokybinėje apklausoje vyrai minėjo, kad savo darbe jie turi parodyti rezultatus ir nesvarbu, kaip to pasieks: *Jeigu man reikia, tai aš neinu į darbą tiesiog, bet kitą kartą sėdi ir sekmadieniais. Čia kaip nori, taip išsidėlioji* (FG2_V_R3). Kitas respondentas minėjo, kad nesinaudoja ne tik tėvadieniais, bet ir nedarbingumo dėl ligos ar slaugos dėl sergančio vaiko galimybėmis: *Tėvadienis ar ne tėvadienis. [...] tai aš dėl ligų nieko neimu, jokių sodrų, nei vaiko priežiūros, kai vaikas tarkim, serga [...]. Tai tiesiog yra popierizmas [...] Vieną kartą bandžiau sirgti, bet geriau tenai... bandžiau pasakyti, bet ten niekam neįdomu, yra rezultatas ir kaip tu jį padarysi, tai tavo reikalas* (FG1_V_R1).

Profesijų atstovai pastebėjo, kad mamadienius / tėvadienius dažnai reikia išsikvoti, nes darbdavys iš darbuotojo reikalauja visiško įsitraukimo ir nenori atsižvelgti į darbuotojų poreikius: *Lietuvoje dar [...] sunku gauti tą tėvadienį ir mamadienį ir čia yra susigulėjusios tokios tradicijos, kad jeigu tu jau dirbi darbe, tai čia, kaip čia pasakyti, turi atsiduoti pilnumoje ir su viskuo. Labai sunku derinti tuos šeimyninius įsipareigojimus ir tikrai dėl to reikėjo kovoti* (FG7_P_R2).

Kita respondentė nurodė, kad darbuotojams siekiantiems gauti tėvadieni / mamadienį, ateityje gali kilti problemų, nes jeigu *šiandien ieškote laisvų dienų, tai rytoj galėsite ieškoti darbo* (FG7_P_R1). Įmonėje vyrauja nedraugiškai aplinkai, kai vienas darbuotojas patiria spaudimą, persekiojimą ar nuolatinis patikrinimus, kiti net nebando kažko prašyti ir reikalauti (FG6 ir FG7). Profesijų focus grupėje ypač pabrėžta, kad darbo tvarka arba kolektyvinė sutartis darbovietėje galėtų apibrėžti mechanizmą, numatant kaip darbuotojai gali naudotis mamadieniais / tėvadieniais savo darbo aplinkoje, kad visiems būtų aiškios taisyklės ir galimybės (FG6 ir FG7).

04.4 Lankstaus darbo ir darbo iš namų galimybės

2020 m. rudenį atlikta reprezentatyvi vyrų apklausa parodė, kad absoliuti dauguma (83 proc.) vyrų nesinaudojo teise dirbti pagal laisvą grafiką augindami savo jauniausią vaiką (15 proc. naudojami). Atsakydami, kodėl nurodė: (1) nebuvo poreikio (41 proc.), (2) neleido darbo pobūdis (22 proc.), (3) nežinojo apie tokią galimybę (17 proc.) ir (4) nenorėjo prarasti pajamų (11 proc.).

Kokybinė apklausa parodė, kad daug kas priklauso nuo vadovo požiūrio į darbuotoją, atmosferos darbe ir įstatymais suteiktų galimybių taikymo. Pasikeitus vadovui, gali keistis ir aplinkybės, darančios įtaką motyvacijai dirbti: *Dabar esu tokioje situacijoje, kai nebėra taip malonu dirbti, todėl aš proaktyviai ieškau, kokios man priklauso garantijos. Tai darbas iš namų čia dėl karantino taip gavosi. Dėl lankstaus grafiko neišėina taip susiderinti, neleidžia iš esmės* (FG2_V_R6). Dėl darbdavio elgesio darbuotojas jaučiasi nevertinamas, stiprėja nepasitikėjimo atmosfera ir konfliktas: *Darbdavys ne tai, kad neleidžia, bet pokalbio metu įrodo, kad aš negaliu paimti to lankstau grafiko. [...] kai aš sakau, kad man kaip ir priklauso, o darbdavys, nenorėdamas taip lengvai duoti ir leisti, rodo, kad čia bus daugiau žalos bendrai, kaip organizacijai. Akcentuoja organizaciją, akcentuoja kolegas, akcentuoja tuo metu esančias kažkokias svarbias užduotis ir terminus, bet jie visada būna ir tie terminai baigiasi kažkada* (FG2_V_R6).

Pastebėta, kad darbdaviams trūksta suvokimo, jog darbuotojas yra ir tėtis, kuris negali atsiriboti nuo šeimos ir su tuo susijusiais įsipareigojimais. Darbdavys dažnai šį faktą ignoruoja (FG4_M_R2). Profsąjungų atstovai griežtai vertino darbdavių nenorą ir palankios šeimai kultūros darbovietėse stoką: *Susiduriame su ta problema, kad dažniausiai darbdavys į darbuotoją žiūri kaip į elementarią darbo jėgą, na, tiesiog kaip į įrankį. Žinokit, tiesiog nuvarytus arklius nušauna... ir darbdaviui tikrai nelabai rūpi nei darbuotojo emocinė būklė, nei šeimyniniai įsipareigojimai... tai su tuo susiduriame* (FG7_P_R1). Profsąjungų atstovų teigimu, Darbo kodekse paliekama laisvė darbdaviui taikyti arba ne šeimos ir darbo įsipareigojimų nuostatas: *28 DK straipsnis – darbuotojo šeimyninių įsipareigojimų gerbimas. Darbdavys privalo imtis priemonių, privalo padėti darbuotojui vykdyti jo šeimyninius įsipareigojimus... privalo. Šiame kodekse nustatytais atvejais pateikti darbuotojo prašymai, susiję su šeimyninių įsipareigojimų vykdymu, turi būti darbdavio apsvaistyti ir į juos motyvuotai atsakyta raštu. Viskas. Tai aš raštu jums labai gražiai paaiškinsiu: „Brangioji, aš neturiu, kas už tave dirba, pasirink, ar tu nori dirbti, ar tu nori su vaiku sėdėti. Ir viskas. Tau motyvuotas atsakymas. Jokio pažeidimo nėra* (FG6_P_R1).

05. Socialiniai barjerai: nepritarimas tėčių vaidmeniui vaiko priežiūros atostogose

Vaiko priežiūros atostogų ėję vyrai respondentai teigė, kad jiems lyčių vaidmenų stereotipai nepriimtini. Tačiau visuomenėje šios nuostatos plačiai paplitę, todėl kai kurie jų dėl sprendimo eiti vaiko priežiūros atostogų sulaukė menkinimo ir pašaipų iš artimos aplinkos. *Mano mama, kai sužinojo, kad aš nedirbsiu ir eisiu vaiko priežiūros atostogų, tai jos pirma reakcija buvo tokia, kad jinai paklausė, ką aš veiksiu dienom* (FG_1_V_R8). Apie pašaipas ir nepasitikėjimą, kad vyras iš tiesu gali būti su vaiku, pasakojo ir respondentės, kurių vyrai buvo išėję VPA (FG4_M_R6). Jų teigimu, šeimoje vis dar auklėjama, kad *moteris turi labiau rūpintis vaikais, buitimi ir dar suspėti*

padirbti... o vyras,... nu ką, jam pirmenybė dirbti darbą, o jau visi kiti dalykai tik šalia lieka. [...] (FG6_P_R2).

Vyrai minėjo tai, kad vaiko priežiūros atostogų eina tik tam tikro sluoksnio vyrai: dirbantys kvalifikuotą darbą, galintys sau tai leisti finansiškai ir emociškai, gyvenantys, kaip patys įvardijo, *Vilniaus burbulė: Tai labai stiprūs stereotipai egzistuoja ir čia priklauso nuo socialinio sluoksnio, kaip į tave reaguoja... ar čia tave nurašo, kad tu čia beprotis kažkoks ar tave pagiria [...]* (FG_2_V_R6). Bet pasižvalgius už Vilniaus ir aukštesnės vidurinės klasės ribų, paaiškėja, kaip vienas respondentas teigė, kad *XXI amžius dar neprasidėjo* (FG2_V_R1).

Respondentų nuomone, darbo aplinkoje vyrų ketinimai imtis vaiko priežiūros vertinami stereotipiškai ir tai daro poveikį jų sprendimams: *Kai aš pasakiau, kad ruošiuosi išeiti tėvystės, mano geras draugas... šiaip statybų inžineriją yra baigęs, dirbo administratoriumi vienoje iš būstų statybos įmonėje, tai jis nustebo, kai mes kalbėjome. Jis sako „pas mus tai niekas nesuprastų“* (FG1_V_R2). Kiti respondentai prisiminė, kad darbovietėje kilo sumaištis, kai pasakė norį išeiti tėvystės atostogų ir sulaukė nemažai patyčių iš viršininko (FG1_V_R6; FG1_V_R7): *Sako „nesąmonė“... sakau „kodėl?“... taip nebūna. [...] požiūris buvo toks: jeigu tu išeini mėnesiui, mes ten rasime tau prirašyti trūkumų... gausi atitinkamai per atlyginimą... ten su visokiais pokštais. Tai va, baigėsi tuo, kad aš išėjau iš darbo. Bet kai sėdi dinosauras ir savo požiūrį transliuoja visiems, tai baigiasi tokia situacija* (FG1_V_R6). Apibendrinant respondentų pasakojimus, galima kelti prielaidą, kad požiūris į vaiko priežiūros atostogų išėjusius vyrus darbovietėse priklauso nuo darbo pobūdžio ir atliepia visuomenėje paplitusias kultūrinės normas: *Ale veltėdis, kaip tu čia gali išeiti...ir nedirbti, kaip čia gali sau leisti tai* (FG4_M_R5).

Fokus grupių diskusijose dalintasi ir pozityviomis patirtimis, kai vaiko priežiūros atostogų išėję vyrai sulaukdavo pagyrimų ir susižavėjimo, *medalius kabindavo* (FG1_V_R6) *Žaidimo aikštelėje kitos mamos aikteldavo [...] kai pamato, kad aš [sikibęs vėžimėlj, [...], viskas akimirksniu pasikeičia ir tada maloniai užleidžia ir „gal pakelti, padėti“* (FG_2_V_R1). Kaip pastebi vienas respondentas *yra grupė žmonių, kur "o... tu čia tikrai pavarei... gerai". Ir būna tokie "ką???".* *Su visais susidūriau. Norėjosi, kad tų, kurie sako „ką???", kad nebūtų tų susidūrimų.[...] progresas jaučiasi, bet galėtų būti šiek tiek greitesnis* (FG_2_V_R5).

06. Emocijos ir sunkumai, būnant vaiko priežiūros atostogose

Patirtis būnant vaiko priežiūros atostogose yra labai kompleksiška. Respondentai teigė jutę daug teigiamų emocijų ir džiugesio būdami su vaiku, nes užsimezgė artimas ryšis: *Šiaip, labai džiaugiuosi, nes tas ryšys su antru vaiku ypatingai toks stiprus* (FG1_V_R3); *Didžiausias džiaugsmas, kurį prisimenu, buvimas su vaiku nepaisant to, kad neišsimiegi ir išsitepęs visokiais reikalais, bet dabar pagalvoju, kad buvo džiaugsmas, kai vaikas ropoja, paburbuliuoja kažką* (FG2_V_R6).

Tėčiai dalijosi pasakojimais apie tai, kaip stebi savo vaiko augimą ir kaip patys prisideda prie vaiko raidos: *Paskui jau kiti džiaugsmas prasidėjo, kai jis lakstyti pradėjo ir tapo toks tėčio vaikas, prie tėčio prisirišęs* (FG1_V_R5); *Smagu matyti, kaip žmogus auga, kaip pasaulį atranda, kaip pažįsta. Taipogi smagu matyti, kai jis mokosi, kažką patiria* (FG2_Vyrai_R5). Šią patirtį visi tėvai

labai vertina ir traktuoja kaip svarbią galimybę savo gyvenime: [...] *pradedi domėtis, pradedi skaityti tai, ko niekada neskaitei, pradedi domėtis tuo, kuo anksčiau „ai“* (FG1_V_R6). Panašiomis įžvalgomis apie emocinio ryšio su vaiku stiprinimo svarbą vyrui išėjus VPA, dalijosi ir mamos. Jų nuomone taip tampama savo vaiko gyvenimo dalimi ir rodomas pavyzdys ar šeimos modelis, kai ir mama, ir tėtis vienodai atsakingi ir vienodai skiria dėmesį, o ne pasirodo tik tada, kai *vaikai paaugliai, o paaugliai jau su priklausomybėmis* (FG3_M_R2; FG3_M_R3, FG4_M_R2).

Respondentai taip pat drąsiai kalbėjo apie sunkumus ir neigiamas emocijas, išgyventas būnant vaiko priežiūros atostogose. Kalbėdami apie sunkumus, dažniausiai minėjo miego trūkumą, nuovargį ir dėl to kylantį diskomfortą: [...] *iš sunkumų, tai tas intensyvumas psichologiškai, nuovargis su dviem vaikais, nedamiegojimas pastovus, nes žmona dirbdavo, tai aš ir naktimis pamaitindavau, keldavausi. [...]. Tai fiziškai ir psichologiškai gana sunkus metas buvo* (FG1_V_R3). Kitas respondentas antrino: [...] *aš visą laiką tuos vaikus prižiūrėjau [...]. Iš tikrųjų yra tas psichologinis spaudimas, kai vienas būni ilgiau su tais trimis vaikais, kaip mano atveju, tai yra tikrai... aš nežinau, kada aš gyvenime jaučiau tokį stresą. Psichologiškai prastai jaučiausi* (FG1_V_R1).

Kai kurie vyrai prisipažino, kad nežinodavo, kaip elgtis ir ką daryti, kaip susivokti emocijose ir atitinkamai reaguoti: *Būna momentų, kai tiek išerzina, kad nežinai ką padaryti, būni piktas* (FG1_V_R8). Kiti atvirai dalinosi, kad būna situacijų, kai pagalvoja, jog galėtų vaiką supurtyti, bet ne todėl, kad nemyli, o dėl įtampos, susierzinimo. Taip pat prisipažino, kad informacijos apie sudėtingų situacijų, į kurias patenka abu tėvai, įveiką labai trūksta: *Viešo kalbėjimo apie sunkius momentus trūksta viešoje erdvėje, kad suprastumei, kad iš tiesų tai yra normalu* (FG1_V_R2).

06.1 Nerimas ir kaltė moterų ir vyrų patyrimuose būnant vaiko priežiūros atostogose

Vienas sunkumų būnant vaiko priežiūros atostogose yra nerimas, patiriamas dėl darbo: *Man kažkaip nepavyko atitrūkti nuo nerimo. Aš kažkiek papildomai dėsčiau, nors tai nėra mano pagrindinis darbas. Tada rutiną keitė nerimas dėl darbo rinkos* (FG1_V_R2). Nerimas ir kaltės jausmą kyla, kai tenka ir vaikus prižiūrėti, ir atlikti įsipareigojimus, prisiimtus darbe: *Ten tikrai yra tokių laikotarpių, kai dvi pamainas žinai, turi. Dirbi, kai vaikai miega dieną. Po to dirbi, kai jie eina 10 val. miegoti. Žodžiu, iki dviejų dar viena pamaina. Ir kitas, kad būna tokių darbų, kad tau skambina kas nors, o tuo tarpu vaikai ten ant rankos pakibę [...]. Tada tu darbe jautiesi tokiu kaip ir melagiu, kad tu prisizadi, bet negali padaryti dėl to, kad tu turi vaikus prižiūrėti [...] dėl to psichologiškai blogai jautiesi* (FG1_V_R1).

Beveik visi respondentai, pasakodami apie VPA patirtį, minėjo, kad nepaisant sunkumų ir neigiamų emocijų, sutiktų tai kartoti: *Kas blogai, žmogus užmiršta. Tai užmiršau, bet žinau kad buvo sunku [...]. Bet pakartočiau ir esu linkęs ilginti tą laikotarpį, nes kuo toliau, tuo lengviau auginti tuos vaikus. Pirmas sunkiausias, o po to pradeda lengvėti... gal todėl, kad patirtis ir visa kita* (FG2_V_R6).

Vyrai respondentai pastebėjo, kad moterims kyla kitokių sunkumų, nes jos dažniau patiria psichologinį spaudimą, kaltinimus, jeigu nepasilieka su vaiku ir grįžta į darbą *kalba apie mamą*

„kokia mama, kuri palieka vaiką vyrui prižiūrėti“. Šitą girdžiu, ypatingai iš vyresnio amžiaus moterų, nes mama turi būti su vaiku, turi maitinti... ir jeigu du metus nemaitina krūtimi, anksčiau nutraukia, tai iš viso „kas čia pas tavo blogai, kur tie motinystės instinktai“. Man tai nieko, bet į žmonos pusę iš tokių vyresnių moterų replikų buvo (FG2_V_R2).

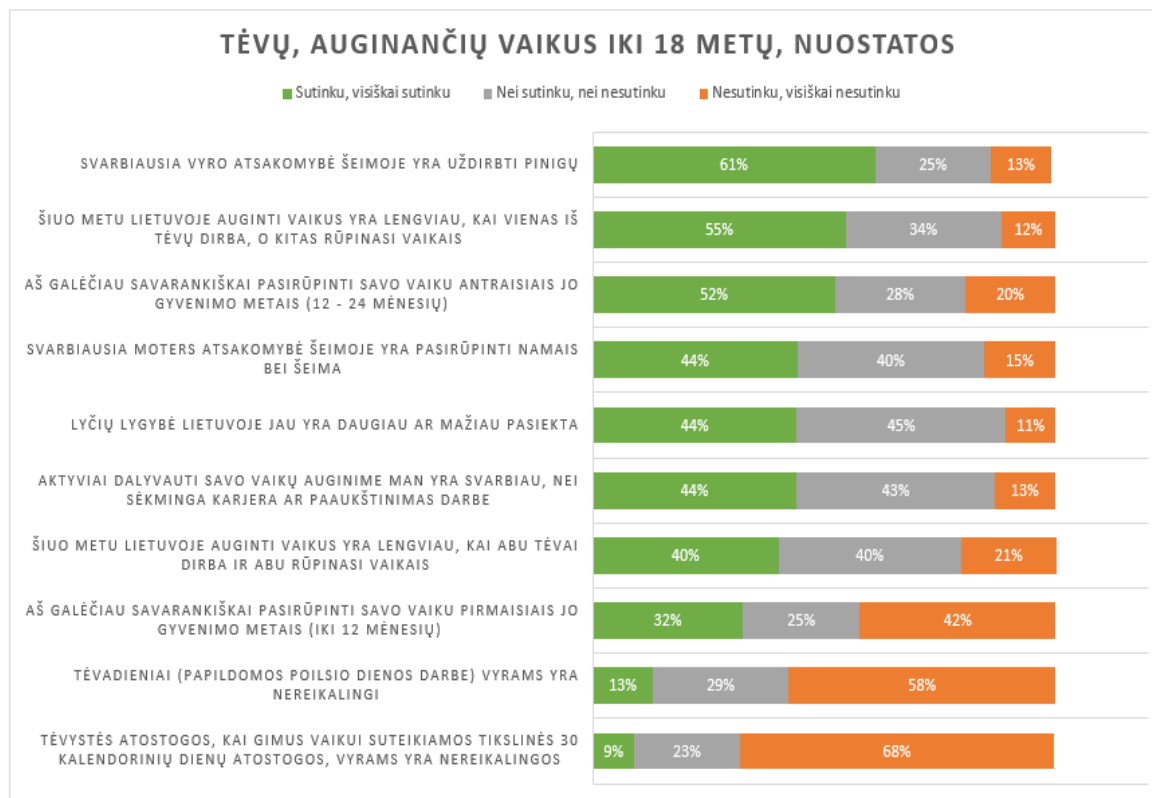
Tuo tarpu beveik visos mamos minėjo, kad išgyveno kaltės jausmą: *Aš maždaug truputėlį kalta, kad dirbu.* (FG3_M_R1) Kalta jaučiuosi, kad užmečiau savo vaikus (FG4_M_R2). Daugelis moterų aiškino, kad tokia jausena kyla ne dėl vyro ar kito artimo asmens priekaištų, o kaip internalizuota reakcija: *ta prasme, niekas man niekada nepriekaištavo. Tai toks vidinis ateina iš tokio įsivaizdavimo... toks sąjmoninis... mano toks racionalus įsivaizdavimas yra kitoks negu tas sąjmoninis* (FG4_M_R6).

07. Stereotipai ir kultūrinės normos

Visuomenėje vis dar vyrauja nuostata, kad tėtis, gimus vaikui, turėtų prisiimti šeimos maitintojo vaidmenį, o mama – šeimos globėjos vaidmenį. Vieni tėčiai tokią nuostatą vertino kaip jiems priimtina: *Tai turbūt taip natūraliai susidėjo. [...] Aš net neįsivaizduoju, kad jinai po mėnesio būtų sutikusi palikti mane visiškai su vaiku, o pati išeitų į darbą. [...] Žmona dirba savo darbą su vaikais. [...]* (FG2_V_R3). Kiti teigė, kad norma, jog vaiko priežiūra yra moterų sritis, pasirodė ypač patraukli, kai patyrė vaiko priežiūros rūpesčių: *Labai daug tokio nuolatinio nuobodaus rutininio darbo ir kartais tokios mintys „ką aš čia darau, ar čia tikrai man reikia, kodėl ne moteris?“* (FG2_V_R1).

Stereotipinis lyčių vaidmenų nuostatas atskleidė ir atlikta reprezentatyvi vyrų apklausa. Didesnė pusė (55 proc.) vaikus iki 18 metų amžiaus auginančių tėčių pritarė teiginiui, kad šiuo metu Lietuvoje lengviau vaikus auginti, kai vienas iš tėvų dirba, o kitas rūpinasi jais (nepitarė 12 proc.). Sprendimui, kuris iš tėvų prižiūrės vaiką šeimoje (ims vaiko priežiūros atostogas), didelės įtakos turi požiūris į lyčių vaidmenis šeimoje. Didžioji dauguma apklaustų vyrų (61 proc.) sutiko, kad „svarbiausia vyro atsakomybė šeimoje yra uždirbti pinigų“. Tai reiškia, kad Lietuvoje išlieka stiprus vyro – šeimos maitintojo, atsakingo už materialinį šeimos aprūpinimą – įvaizdis. Teiginiui, kad svarbiausia moters atsakomybė šeimoje yra pasirūpinti namais bei šeima, pritarė 44 proc. respondentų (nepitarė 15 proc.).

1 paveikslas. Tėvų, auginančių vaikus iki 18 metų, nuostatos



Paklausti, ar galėtų savarankiškai pasirūpinti savo 12–24 mėn. amžiaus vaiku, 52 proc. vyrų atsakė teigiamai (20 proc. neigiamai), ir tik 32 proc. vyrų nurodė, kad galėtų pasirūpinti 0–12 mėn. amžiaus vaiku (42 proc. atsakymas buvo neigiamas). Šie duomenys rodo, kad Lietuvoje gajį nuostata, jog mažų vaiku geriausiai gali pasirūpinti mama, o tėtis tai daro rečiau – vyrai nedrįsta pasilikti vieni su vaiku, nėra pasiruošę kūdikio priežiūrai arba jais nėra pasitikima. Nepaisant to, respondentai nurodė, kad jiems labai svarbu aktyviai dalyvauti vaiko auginime: teiginiui, kad dalyvavimas auginant vaiką yra svarbiau nei sėkminga karjera ar paaukštinimas darbe, pritarė 44 proc. respondentų (nepitarė 13 proc., nei pritarė, nei nepitarė 43 proc.). Tik apie kas dešimtas respondentas pritarė teiginiui, kad vyrams tėvystės atostogų (9 proc.) ar tėvdienių (15 proc.) nereikia, dauguma manė, kad šios priemonės dirbantiems tėvams svarbios (1 pav.).

07.1 Feminizuoti diskursai apie vaiko priežiūrą

Focus grupėje dalyvavę vyrai pastebėjo, kad Lietuvoje su vaiko priežiūra susijęs diskursas yra labai feminizuotas, t. y. orientuotas tik į mamas, ir vertino tai kritiškai. Tėčio vaidmuo šiame informacijos lauke dingsta, tampa nematomas: *Kai pradedi skaityti nėštumo metu knygas apie tėvystę, motinystę, tai visose kreipsis moteriškąja gimine, tada koduoja ta prasme. Na, ką tėvas,*

geriausiu atveju pakeis sauskelnes, daugiau nieko (FG1_V_R8). Tokia diskursyvinė praktika daro neigiamą poveikį vyrams, kurie nori suvokti save tėčio vaidmenyje, stabdo jų sprendimą imti vaiko priežiūros atostogas ir likti su vaiku pirmaisiais gyvenimo metais: Nu, kaip čia tėvas dabar gali prižiūrėti vaiką? (FG1_V_R4).

Feminizuotas diskursas stiprina vyrų nepasitikėjimą savo gebėjimais savarankiškai pasirūpinti vaiku, o tai veda prie sprendimo atsisakyti aktyvesnės vaiko priežiūros. *Man buvo sunku su pirmu vaiku (apsispręsti – aut. past.) ir aš neišėjau. Jis papasakojo, kaip tas kodavimas veikia: Sako, kad, va, gimis vaikas ir motina instinktyviai žinos, ką daryti su vaiku. Motina... įsijungia genetika... gimė vaikas ir automatiškai programa įsijungia ir jinai žino, kaip su juo elgtis. O tu tėvas – nežinosi, nesusitvarkysi. Yra toks nuteikimas, ypatingai tuose kursuose... kalbama žindymas, žindymas, žindymas. Svarbu žindykit ir viskas. Negaliu žindyti, tai viskas... negaliu, vadinasi, ir išeiti su tuo vaiku. Toks kodavimas, kad kažkokios žinios pas motiną galvoje, o tėvai to neturi (FG1_V_R3).*

08. Išvados

Įgyvendintos socialinės politikos priemonės suteikė postūmį šalyje aktyvios tėvystės praktikai, tačiau kiekybinis ir kokybinis tyrimai apie vyrų naudojimąsi šeimos ir darbo derinimo priemonėmis rodo, kad Lietuvoje išlieka stiprios socialinės normos, palaikančios tradicinius lyčių vaidmenis šeimoje. Šalyje yra šeimų, kurios atitinka dviejų maitintojų ir dviejų globėjų šeimos modelį (kai vyras išeina vaiko priežiūros atostogų), tačiau reikšmingesnių pokyčių, užtikrinančių aktyvų vyrų dalyvavimą vaikų priežiūroje ir lyčių lygybės nuostatų sklaidą, iki šiol nėra įvykę.

Esamas teisinis vaiko priežiūros atostogų reguliavimas leidžia pasirinkti 1 ar 2 metų vaiko priežiūros atostogų trukmės schemas ir, priklausomai nuo to, gauti socialinio draudimo išmokas. Tačiau egzistuojančios kultūrinės normos daro lemiamą poveikį sprendimams šeimoje, kurie savo ruožtu dar kartą įtvirtina tradicinius lyčių vaidmenis. Kiekybinės apklausos duomenys rodo, kad vyrai labai retai pasinaudoja šiomis įstatymais suteiktomis galimybėmis. Finansiniai motyvai, kaip rodo kokybinio tyrimo duomenų analizė, tampa ir objektyviu, ir subjektyviu veiksniu, lemiančiu, kuris iš sutuoktinių / partnerių išeis vaiko priežiūros atostogų. Objektyvus veiksnyus yra susijęs su finansinių išteklių klausimais, o subjektyvus – su vis dar stipriu vyro kaip šeimos maitintojo suvokimu.

Svarstant kuris iš sutuoktinių / partnerių išeis vaiko priežiūros atostogų labai retai pagrindiniu diskusijų objektu tampa vaiko gerovės ir teisės į abiejų tėvų lygiavertę globą, būtinybės abiem tėvams formuoti glaudų emocinį ryšį su kūdikių klausimas. Galvojant apie šeimos gerovę materialiniai argumentai nustelbia emocinius.

Sutuoktiniai / partneriai, svarstydami finansinių išteklių klausimus, susijusius su vaiko priežiūra, vertina poveikį šeimos biudžetui ir neatsižvelgia į šio sprendimo įtaką kiekvieno iš jų ekonominiam saugumui ilgalaikėje perspektyvoje. Dažnai tokiam sprendimui įtakos turi moterų ir vyrų atlyginimų skirtumai. Duomenys rodo, kad moterys vis dar vidutiniškai uždirba mažiau nei vyrai ir todėl dažniau išeina vaiko priežiūros atostogų, o vyrai, net ir pasinaudoję vaiko priežiūros atostogomis, kai vaikas yra 12–24 mėn. amžiaus, dažniausiai ir toliau dirba pilnu etatu. Taip

šėimos biudžeto trūkumas yra kompensuojamas moters ekonominės autonomijos sąskaita, nes prižiūredama vaiką ji nedirba.

Taikomų socialinio draudimo išmokų lubos taip pat lemia, kad moterys, paprastai gaunančios mažesnę atlyginimą, išėina vaiko priežiūros atostogų. Taip, nors Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas suteikia vienodas galimybes vyrams ir moterims, esama išmokų vaiko priežiūrai sistema palaiko tradicinį darbų pasidalinimą ir stiprina vyro kaip šėimos maitintojo ir moters kaip šėimos globėjos vaidmenis. O tai tampa kliūtimi praktiškai įgyvendinti lyčių lygių galimybių nuostatas. Šią įžvalgą patvirtina ir kiti atlikti moksliniai tyrimai (Aidukaitė, Telisauskaite-Cekanavice, 2020; Vyšniauskienė, Brazienė, 2019)

Moksliniai tyrimai rodo, kad, trūkstant viešai prieinamų vaiko priežiūros paslaugų, moterims tenka didesnė priežiūros namuose našta. Tai sudaro kliūtis jų užimtumui, geresnėms darbo ir karjeros galimybėms, atlyginimo atotrūkio mažėjimui ir ilgainiui – lyčių lygybei visuomenėje. Kokybinio tyrimo duomenų analizė atskleidė, kad tėvų poreikiai gauti valstybės finansuojamų ankstyvojo ugdymo paslaugas vaikams nuo 6 mėn. iki 2 metų yra nepatenkinti ir šių paslaugų jiems labai trūksta (taip pat kritikuojamas ir teikiamų paslaugų lankstumas, prieinamumas bei kokybė). Valstybės pasirinktas ankstyvojo ugdymo paslaugų teikimo ir finansavimo modelis, kai vietoj viešų paslaugų plėtros skatinamos privačios iniciatyvos, neužtikrina paslaugų prieinamumo dėl aukštos paslaugos kainos. Dėl šios priežasties vaikai iki 2 metų dažniausiai yra prižiūrimi tik šėimose. Valstybė, neinvestuodama į prieinamų ir kokybiškų ankstyvojo ugdymo paslaugų infrastruktūrą, nesudaro sąlygų derinti šėimos ir darbo įsipareigojimus.

Atlikus tyrimą, pastebėta nemažai kliūčių pasinaudoti Darbo kodekse numatytais priemonėmis. Darbuotojai (ir moterys, ir vyrai) turi mažiau galios derantis su darbdaviu – Darbo kodeksas suteikia teisę, bet neįpareigoja darbdavio suteikti įstatyme numatytas garantijas. Neretai šių priemonių taikymas priklauso nuo darbdavio asmeninio nusiteikimo ir nuostatų, susijusių su kultūrinėmis normomis apie moterų ir vyrų socialinius vaidmenis. Moksliniai tyrimai patvirtina, kad tose darbovietėse, kuriose šėimos ir darbo derinimo galimybių taikymas priklauso nuo darbdavio valios, reprodukuojama moterų ir vyrų tradicinius lyčių vaidmenis palaikanti darbo kultūra (Scambor ir Gartner, 2019).

Kokybinis tyrimas atskleidė, kad viešojoje erdvėje diskursai susiję su vaiko priežiūra yra labai feminizuoti, t. y. temos, klausimai ar poreikiai yra orientuoti tik į mamas ir apie mamas. Tokia diskursyvinė praktika ir tikslingos informacijos tėčiams trūkumas, trukdo vyrams suvokti save tėčio vaidmenyje ir stabdo jų sprendimus aktyviau įsitraukti į vaiko priežiūrą ir keisti kultūrinės normas.

Apibendrinant mokslinius tyrimus apie šėimos ir darbo derinimo politiką Lietuvoje, galima pastebėti, kad visuomenės kultūrinės nuostatos apie tradicinius lyčių vaidmenis nėra iš esmės pakitusios (Tandzelgoskienė et al., 2016; Senkuvienė, 2018). Jos nepalaiko egalitarinio pasidalijimo vaiko priežiūros našta ir lyčių lygybės. Vaiko priežiūra laikoma moterų darbu (angl. primary care giver), o vyrui skiriamas šėimos maitintojo vaidmuo (angl. primary breadwinner). Ši kultūrinė norma veikia suvokimą, kad vaiko priežiūra vis dar nėra vyriškos tapatybės dalis. Nepaisant to, kad atsiranda vyrų, prižiūrinčių vaikus, jų patirtys lieka nematomos ir neskaitina kokybinio socialinių normų virsmo Lietuvoje.

II dalis. Pagyvenusių ir kitų šeimos narių priežiūros ir darbo derinimas

Europos lyčių lygybės instituto duomenimis, kintanti demografinė padėtis Europos Sąjungoje rodo, kad 65 metų amžiaus ir vyresni asmenys sudaro daugiau nei penktadalį visų ES gyventojų ir šis skaičius pastoviai auga (EIGE, 2019: 78). Todėl kasmet didėja ilgalaikių formalių ir neformalių senyvo amžiaus globos paslaugų ir finansinių išteklių poreikiai. Valstybėms vis dažniau tenka formuoti socialinę politiką, siekiant veiksmingai spręsti priežiūros paslaugų prieinamumo, kokybės ir jų įperkamumo (affordability) klausimus. Tuo tarpu tyrimai rodo, kad dažniausiai pagyvenusiais asmenimis rūpinasi jų šeimos nariai (dažniausiai moterys) arba šeimos narių samdomi neformalūs globėjai, dažniausiai moterys–migrantės, kurios atlieka priežiūros darbą (EIGE, 2019: 79-83).

Pastaruoju metu Lietuvoje vis daugiau dėmesio skiriama pagyvenusių asmenų priežiūrai, taip pat formalios ir neformalios globos poreikių, privalumų, trūkumų, paslaugų prieinamumo ir galimybės neformaliems globėjams (šeimos nariams) derinti artimųjų globos ir darbo įsipareigojimus bei asmeninį gyvenimą analizei (Junevičiene, 2020; Žalimienė et al, 2019; Junevičiene, 2018). Senyvo amžiaus / ligotų šeimos narių priežiūros poreikis yra mažesnis lyginant su įsipareigojimais prižiūrėti mažamečius vaikus. Vidutiniškai apie 9 proc. įmonių Europos šalyse turi tokių darbuotojų, kuriems reikia derinti vyresnio amžiaus artimųjų priežiūrą su darbo įsipareigojimais (Žalimienė et al, 2019, p. 39). Lietuvoje, pasak mokslininkų, senyvą šeimos narį nuolatos ar dalį dienos prižiūri vidutiniškai 14,7 proc. gyventojų. Apklausos atskleidžia paplitusią nuostatą, kad vaikai turi prisiimti atsakomybę rūpintis senstančiais tėvais ir priimti juos gyventi senatvėje į savo namus (Junevičienė, 2018). Šios visuomenės nuostatos apie vaikų pareigas tėvams ir socialinių ir slaugos paslaugų (ne)prieinamumas daro poveikį darbingų asmenų elgsenai, kurie prisiima neformalių globėjų vaidmenį ir stengiasi įveikti neapmokamo (senyvo amžiaus tėvų priežiūros) ir apmokamo darbo derinimo iššūkius.

Moksliniai tyrimai atskleidė, kad asmenys, prižiūrintys namuose savo artimuosius, patiria sunkumų. Jie linkę atsisakyti aktyvaus užimtumo, o jei išlieka darbo rinkoje, jų darbingumas ir darbo našumas sumažėja. Tokie darbuotojai ieško galimybių dirbti mažesniu krūviu, linkę dažniau atsiprašyti iš darbo arba tartis su darbdaviu dėl lanksčių darbo formų. Pastebėta, kad asmenys, turintys priežiūros įsipareigojimų, patiria finansinių sunkumų, nes dėl krūvio mažinimo sumažėja ir jų pajamos, sumenksta karjeros galimybės, o ilgainiui jaučiamas neigiamas poveikis asmeninei bei šeimos gerovei (Junevičienė, 2020, p. 110).

Fokus grupių diskusijos patvirtino mokslinių tyrimų įžvalgas, kad dažniausiai pareigą prižiūrėti senyvus tėvus ar giminaičius su negalia prisiima moterys ir dėl to nukenčia jų karjera, profesinė kvalifikacija ir piniginiai ištekliai (FG6_R1).

Atlikus fokus grupes su profsajungų darbuotojais ir pastarųjų metų Lietuvos mokslininkų tyrimų analizę, šioje apžvalgoje pateiksime pastebėjimus apie kliūtis, su kuriomis susiduria darbuotojai, siekiantys derinti priežiūros įsipareigojimus su darbu.

01. Kliūtys įstatymų nuostatose ir jų taikyme

Aptariant Darbo kodekso nuostatas respondentai pažymėjo, kad įstatymai suteikia darbuotojams galimybes derinti šeiminius ar asmeninius įsipareigojimus su darbine veikla ir šios įstatymais suteiktos priemonės yra naudingos, tačiau nevisomis jomis priežiūros prievolę turintys darbuotojai naudojami. Rečiausiai naudojamos neapmokamomis atostogomis. Darbuotojai jos yra nenaudingos, nes prarandami finansiniai ištekliai. Darbuotojai yra linkę imti apmokamas atostogas, jų metu prižiūrėti ar slaugyti tėvus ar kitus artimus giminaičius ir ieško įvairių būdų derinti slaugymą ir darbą.

Kritinių pastabų išsakyta dėl darbo ne visą dieną. Viena vertus, pastebėta, kad darbdaviai nėra linkę praktiškai taikyti darbo ne visą dieną galimybę. Ši priemonė naudinga vyresnio amžiaus žmonėms ir studentams, kurie norėtų ir galėtų dirbti, pavyzdžiui, prekybos centruose ar kitose vietose. Tačiau darbdaviams *tas nelabai patinka, nes papildoma apskaita, papildomas rūpestis*. Kaip pastebi profsajungų atstovai, darbdaviams labai patinka, kai darbuotojas yra lojalus, ateina, dirba visą darbo dieną ir *atidirba dar ir viršvalandžius. O kad į vieną vietą ateitų trys ar keturi darbuotojai, tai per didelis krūvis personalui* (FG6_P_R2). Kita vertus, pačios profsajungos atkreipia dėmesį į neigiamas darbo ne visą darbo dieną pasekmes: poveikį apskaičiuojant pensijas ir darbo stažą, socialinių garantijų praradimą ir pan., todėl darbuotojams retai siūlo rinktis šią priemonę.

Pastebėta, kad trūksta Darbo kodekso įgyvendinimo instrumentų: *jeigu mes išleidžiame tokį įstatymą, mes turime sudaryti sąlygas tam įstatymui veikti* (FG5_R1). Viena vertus, darbdaviui, kuris turi verslą, sudėtinga išleisti darbuotojus atlikti šeiminius įsipareigojimus, nes tokiais atvejais, dėl asmeninių ar šeimyninių priežasčių neatvykęs į darbą darbuotojas, turi būti pavaduojamas kitu. Finansiniai ištekliai, apmokant nesamo darbuotojo ir jį / ją pavaduojančio darbo valandas, tampa dideliu iššūkiu: *jei užkraunu papildomus darbus, tai turiu tam žmogui sumokėti už papildomą darbą ir plius atlyginimą tam, kuris prižiūri. Tai man gaunasi dvigubas apmokėjimas už tą patį darbo laiką* (FG5_R1). Kita vertus, kaip rodo praktika, įstatymo nuostatų įgyvendinimas vis dar didele dalimi priklauso nuo darbdavio valios, o darbuotojai dažnai ir nežino savo teisių ir galimybių: *tave darbdavys išsikviečia vieną ir prasideda „tu nori darbo ar tu nori čia rūpintis šeima, tu pasirink“*. *Suprantate, gražus pokalbis vieną, antrą kartą ir viskas. Be to, kaip pastebi profsajungų atstovai, įstatymai suteikia galimybę darbdaviui manipuliuoti galia: darbo kodekse yra labai gražios frazės, t. y. darbdavys turi suteikti galimybę darbuotojui derinti šeimos ir darbo pareigas... ir viskas*. (FG5_R1).

Pasigendama ir vyriausybės, ir savivaldybių institucijų aktyvumo, siekiant viešinti ir informuoti darbuotojus apie jų teises. Profsajungos atstovų nuomone, valstybės ir savivaldybių įmonėse tokią viešinimo funkciją galėtų atlikti, pavyzdžiui, lyčių lygybės specialistas (FG6).

Respondentai pastebi, kad įstatymuose trūksta griežtesnių kontrolės priemonių darbdaviams, jeigu pastarieji vengia įgyvendinti darbo kodekso nuostatas dėl šeimos ir darbo derinimo. Pasak profsąjungų, kontrolę galėtų vykdyti Darbo inspekcija, kuri atliktų darbo laiko žiniaraščių patikrinimą, ir tai jau veiktų kaip prevencinis instrumentas siekiant užkirsti kelią darbdavių piktnaudžiavimui.

Siūlant priemones, kurios padėtų veiksmingiau įgyventi Darbo kodekso nuostatas dėl šeimos ir darbo derinimo, profsąjungos siūlo dažniau sudaryti kolektyvines sutartis darbovietėje: *Kolektyvinės sutartys irgi yra teisinės bazės dalis. Dar trūksta įgūdžių, žinojimo, kaip tas kolektyvines sutartis sudaryti. Jos nėra tokios populiarios, kaip Skandinavijos šalyse. O kolektyvinės sutartys tikrai yra geras instrumentas konkretizuoti tai, ką sako darbo kodeksas gražiomis frazėmis, kad šeimos ir darbo gyvenimą reikia suderinti... tai kolektyvinėje sutartyje ir galima būtų ieškoti tų sprendimų – kaip lankstus darbo grafikas, ir kiti dalykai. Galima tiesiog konkretizuoti (FG5_R3).*

02. Kliūtytis darbovietėje derinti priežiūros ir darbo įsipareigojimus

Interviu metu profsąjungos atstovai pastebėjo, kad darbuotojai retai kreipiasi dėl šeimos ir darbo derinimo problemų apskritai ar teikia skundus dėl savo teisių pažeidimo darbovietėje. Tačiau bendraujant su darbuotojais tenka girdėti nemažai nusiskundimų, kad darbdaviai nesilaiko Darbo Kodekso nuostatų ir nesuteikia galimybių darbuotojams: *nevizuojiama prašymo, netenkina, tiesiog nemato to prašymo ir nereaguoja*. Taip atsitinka, nes kai kurie darbdaviai vis dar mano turintys teisę primesti savo taisykles, dėl kurių darbuotojams sudėtinga derinti priežiūros poreikius ir įsipareigojimus darbdaviui: *Nors kodeksas tą garantiją suteikia pilnumoje. Tai aš manau, kad čia yra na tiesiog kažkokie įsisenėję kultūriniai tokie va, santykiai, nes iš tikrųjų, kas yra kodekse, tai garantuojama ir tai turėtų būti automatiškai suteikiama. Darbuotojas neturėtų pereiti kančios kelių, kad galėtų pasinaudoti kodekso garantija (FG6_P_R2)*

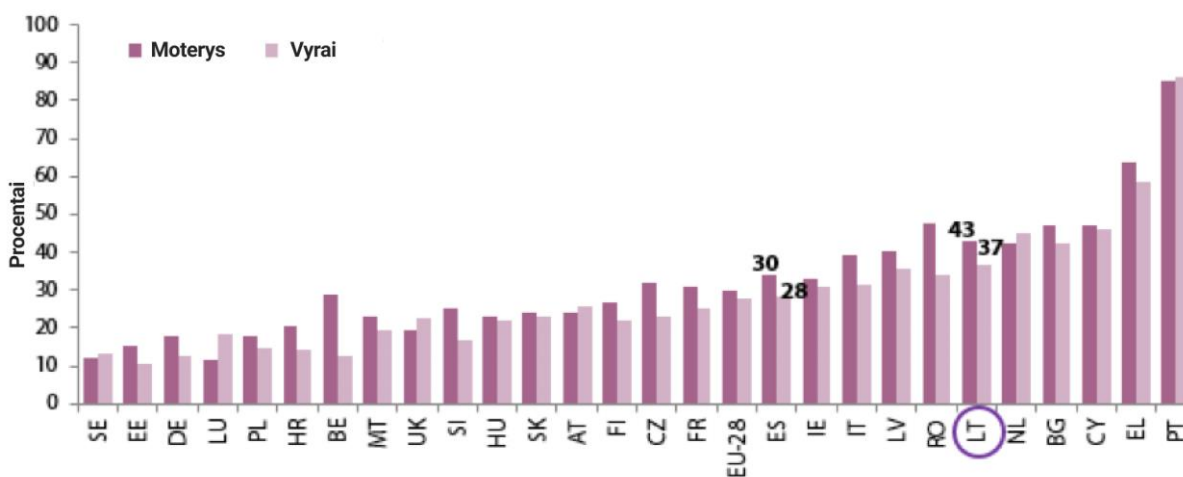
Pastebima, kad darbdavio požiūris į darbuotoją kaip elementarią darbo jėgą vis dar plačiai paplitęs, ir tai reiškia, kad *darbdaviui tikrai nelabai rūpi nei darbuotojo emocinė būklė, nei šeimyniniai įsipareigojimai. (FG6_P_R1)*

Lankstus darbas arba darbas iš namų, nepaisant palankaus COVID 19 poveikio tokių darbo formų plėtrai, vis dar sunkiai skinasi kelią, nes dažnai įmonės nėra pasitvirtinusios politikos ar taisyklių, kuriose būtų aptartos galimybės darbuotojams derinti šeimos įsipareigojimus, įvardintos Darbo kodekso priemonės, kuriomis darbuotojai gali pasinaudoti. Kai darbovietėje Darbo kodekse numatytos galimybės nėra skelbiamos viešai, darbuotojai linkę jų ir neprašyti, nes *jeigu tu imi kažko reikalauti, tai paskui gauni daug spaudimo įvairaus pobūdžio... psichologinio pobūdžio... paskui ima tikrinti kažkas preciziškai. Tiesiog žmogus neatlaiko to. Kiti pamatę, kas vyksta su jo kolega, tiesiog tų teisių nebereikalauja. (FG6_P_R2)*. Moksliniai tyrimai, atlikti iki pandemijos, rodo, kad Lietuvoje apie 70 proc. darbuotojų dirba nekintančiu darbo laiko režimu, apie 34 proc. apklaustųjų nurodė, kad jiems sudėtinga atsiprašyti vienai ar dviem valandoms ir išėiti iš darbo dėl asmeninių ar šeimos reikalų (Junevičienė, 2020 p. 113).

03. Socialinės kliūtys: paslaugų (ne)prieinamumas ir kokybės trūkumas

Lietuvoje atlikti tyrimai rodo, kad darbuotojai, turintys įsipareigojimų prižiūrėti senyvo amžiaus tėvus ar kitus šeimos narius su negalia, pasigenda socialinių ir slaugos paslaugų, pati infrastruktūra menkai išvystyta (Žalimienė et al, 2019; Junevičienė 2020). Europos lyčių lygybės instituto (2019) atliktas tyrimas apie šeimos ir darbo derinimą atskleidė, kad Lietuvoje moterų ir vyrų poreikiai paslaugoms yra dažniau nepatenkinti lyginant su ES vidurkiu (Pav. 2).

Paveikslas 2. Pagyvenusių žmonių ir žmonių su negalia priežiūros paslaugų prieinamumas: nepatenkinti poreikiai



Šaltinis: EIGE, Gender Equality Index 2019. Work-life balance

Kai paslaugų poreikiai nėra patenkinti, priežiūros našta dažniausiai tenka neformaliems šeimos narių globėjams (Junevičienė, 2020). 2020 m. rugsėjo mėnesį 52 savivaldybių pateikti atsakymai į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos užklausą dėl paslaugų prieinamumo negalia turintiems ir senyviems asmenims iliustruoja šią situaciją. Daugelis savivaldybių nepateikė statistinių duomenų apie esamą paslaugų poreikį ir kaip šie poreikiai tenkinami. Apie 30 procentų atsakiusių informavo, kad visi besikreipiantys paslaugas gauna iškart. Tik 7 iš 52 savivaldybių atskleidė, kad paslaugų poreikis yra didesnis nei savivaldybė gali pasiūlyti, ir žmonėms tenka laukti savo eilės. Mažesnėse savivaldybėse paslaugų negavusių asmenų skaičius dažniausiai svyruoja nuo 4 iki 10, o gausiai gyvenančiose – nuo 100 ir daugiau. Dėl šių socialinės politikos spragų darbingo amžiaus žmonės priversti atsisakyti apmokamo darbo, kad galėtų globoti savo pagyvenusį artimą giminaitį. EIGE skaičiavimai rodo, kad darbingo amžiaus moterys ženkliai dažniau nei vyrai prižiūri savo artimuosius ir dažniau iškrenta iš darbo rinkos dėl priežiūros įsipareigojimų. (EIGE, 2019: 81-83).

Moksliniai tyrimai patvirtina, kad šeimos narius globojantys asmenys neigiamai vertina esamų socialinių ir slaugos paslaugų kokybę ir nepasitiki personalu, kuris teikia tokias paslaugas. Taip atsitinka todėl, kad globos namuose dirbančio personalo užimtumas yra labai didelis, o

motyvacija – žema, todėl darbas dažnai atliekamas atsainiai, skubotai ir formaliai. Pastebimas darbuotojų trūkumas, kuris lemia, kad globojamų asmenų poreikiai yra nepatenkinami arba į juos atsižvelgiama tik dalinai (Junevičienė, 2020, p. 124). Toks Lietuvos kontekstas – paslaugų prieinamumo ir kokybės trūksta – daro poveikį žmonių pasirinkimui. Dažniausiai jiems tenka rinktis arba šeimos narių priežiūrą, arba darbą, o ne šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą (Junevičienė, disertacija, 2020, p. 112).

04. Emociniai sunkumai prižiūrint senyvus ir (arba) narius su negalia

Kokybinių tyrimų analizė Lietuvoje atskleidžia, kad pareigos jausmas ir emocinis prieraišumas yra vienos pagrindinių priežasčių, lemiančių sprendimą globoti senyvus tėvus ar kitus artimus giminaičius. Ši pareiga dažniausiai įvardijama kaip privaloma, kaip vaikų atpildas už tėvų rūpestį ir kaip auklėjimo rezultatas (Junevičienė, 2020, p. 122-123). Išsamus J. Junevičienės (2020) atliktas neformalių globėjų kokybinis tyrimas atskleidė globėjų fizinį ir psichologinį nuovargį prižiūrint senyvo amžiaus artimuosius, poilsio trūkumą, nuobodus, kiekvieną dieną privalomo atlikti darbo rutiną, asmeninių interesų, pomėgių ir gyvenimo aukojimą. Kasdien patiriamas tiek fizinis, tiek psichologinis diskomfortas ir įvairios įtampos daro neigiamą poveikį globėjų sveikatai. Pastebėta, kad globėjai stengiasi išlaikyti savo darbo vietą kaip alternatyvą, leidžiančią atitrūkti nuo šios rutinos ir turėti galimybę tenkinti bent minimalius asmeninius poreikius. (Junevičienė, 2020 p. 126-128).

Šioje apklausoje dalyvavę respondentai artimo asmens priežiūrą įvardina kaip antrą, fiziškai ir psichologiškai sunkų, bet neapmokamą darbą, kurį atlieka iš pareigos, meilės, emocinių paskatų (Junevičienė, 2020, p. 129). Analizuojant situaciją pastebima, kad patiems globėjams reikia paslaugų, siekiant įveikti nerimą, atgauti ramybę, pailsėti. Tačiau tokių paslaugų prieinamumas yra labai ribotas dėl pasiūlos trūkumo ir materialinių išteklių ribotumo. Dažniausiai globėjai susilaukia pagalbos ir (arba) paramos iš artimos aplinkos, daugiausia suaugusių vaikų: *Dabar jau vaikai stengiasi kokių nors dovanų padaryt, kad kur išvažiuočiau, pailsėčiau ten parai kokiai nuo visų* (cit. Junevičienė, 2020, p. 130)

05. Kultūrinės nuostatos ir jų poveikis šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimui

Moksliniai tyrimai rodo, kad Lietuvos visuomenėje, patikimiausia ir priimtinausia globos forma senatvėje vis dar laikoma artimiausių šeimos narių globa: net 67proc.. apklaustųjų rinkęsi artimiausius šeimos narius ir tik 22proc. – naudotęsi savivaldybės arba privačiomis paslaugomis. Toje pačioje apklausoje, apie 58 proc. vyresnio amžiaus respondentų nurodė manantys, kad vaikai privalo rūpintis savo tėvais senatvėje bet koku atveju, apie 22proc.. – kad tokia globa gali būti privaloma, jeigu vaikams už tai būtų mokama, ir 13proc. . – kad vaikai neprivalo rūpinti savo tėvais senatvėje (Junevičienė, 2020). Šie apklausos rezultatai rodo paplitusią nuostatą apie tradicinius vaikų ir tėvų santykius ir vaikų pareigas prižiūrėti senstančius tėvus.

Atlikus fokus grupės su profsąjungų atstovais pastebėta, kad respondentai neprisimena atveju, kad vyrai kreiptųsi dėl šeimos ir darbo derinimo problemų. Tai vis dar yra moterims tenkantis iššūkis: *mūsų kultūroje vis dar ta atsakomybė derinti tarp šeimos ir darbo yra daugiau moterų problema. Nors taip ir neturėtų būti, bet taip yra. O vyrams pirmenybė dirbti darbą* (FG5_R2).

06. Kliūtys derinti asmeninius interesus su darbu

Asmeninio gyvenimo (nesusijusio su šeimos narių priežiūra) ir darbo derinimo priemonių taikymo tyrinėjimai labai retai vykdomi. Europos lyčių lygybės institutas (2019), nagrinėdamas šeimos ir darbo derinimo aspektus Europos Sąjungos šalyse, atkreipė dėmesį, kad vidutiniškai moterys (40proc.) rečiau nei vyrai (24proc.) dalyvauja įvairiuose mokymuose ar kvalifikacijos kėlimo kursuose darbo metu. Taip atsitinka, nes moterys dėl šeimos įsipareigojimų turi mažiau laiko pasinaudoti esamomis galimybėmis. Vyrams dalyvauti mokymuose ir / ar tobulinti profesinę kvalifikaciją trukdo nelankstūs grafikai ir kitos su darbo organizavimu susijusios kliūtys (EIGE, 2019: 114-115).

Atliekant šio tyrimo fokus grupės pastebėta, kad darbuotojai retai kalba asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo klausimais, bet jų galimybės derinti asmeninius ir darbo įsipareigojimus priklauso nuo darbdavio. Pavyzdžiui, tais atvejais, kai asmeninis poreikis yra susijęs su studijomis, darbdavys gali nesutikti išleisti darbuotoją ir mokėti atlyginimą kaip numatyta teisės aktuose: *jeigu darbuotojas nori išvykti į mokymus, kaip kodeksas garantuoja, kad turi teisę į tam tikras dienas, kur mokamas vidutinis darbo užmokestis, tai labai sudėtinga iš tikrųjų iš darbo atsiprašyti* (FG6_P_R2). Todėl realybėje darbuotojams kyla sunkumų derinti ir asmeninius bei darbo interesus.

Profsąjungų atstovai pastebi, kad esant tokiai situacijai, darbdavys turi pakankamai svertų elgtis savo nuožiūra. Dažnai darbdaviai delsia pranešti darbuotojui savo sprendimą, nes jo [prašymo] nepastebi ar neturi laiko susipažinti. Darbuotojai gali skųstis į darbo ginčų komisiją, tačiau tokia praktika itin reta, nes tai užima nemažai laiko ir be to darbuotojai nenori gadinti santykių su darbdaviu. Todėl darbdaviai jaučiasi galintys kontroliuoti darbuotojus. Dažniausiai darbuotojai tokias situacijas sprendžia suplanuodami atostogas arba iš viso atsisako asmeninių poreikių: *mes siuntėme keletą darbuotojų į užsienį į Briuselį į mokymus ir reiškia, pačios darbuotojos [...] derino savo grafikus su kelione. Ta prasme, jos nediršo skristi į Briuselį mokytis pagal darbo kodeksą, kad joms garantuotas tas laikas. Tiesiog jos keitėsi savo grafikus tam, kad sudalyvauti mokymuose. Tai aš manau, kad tai nėra labai gera situacija.* (FG6_P_R2)

07. Išvados

Atlikus mokslinių tyrimų ir fokus grupių analizę galima teigti, kad Lietuvoje stipriai paplitusios kultūrinės nuostatos apie vaikų prievolę prižiūrėti senyvus tėvus ir kitus artimus giminaičius. Jas sustiprina įsitikinimas, kad valstybės / savivaldybių siūlomos paslaugos yra nekokybiškos ir ne visada prieinamos, o privačios – sunkiai įperkamos. Situacija, kai valstybėje nėra pakankamai plėtojama socialinių paslaugų infrastruktūra, asmenims, turintiems priežiūros įsipareigojimų, kyla pavojus netekti darbo, o tai ilgalaikėje perspektyvoje didina skurdo riziką.

Apžvelgus mokslinius tyrimus, pastebėta, kad trūksta socialinių paslaugų. Europos lyčių lygybės instituto duomenimis, nepatenkinti priežiūros paslaugų poreikiai Lietuvoje viršija ES vidurkį. Tai reiškia, kad senyvo amžiaus asmenų priežiūros darbą namuose atlieka šeimos nariai, dažniausiai moterys. Jos skundžiasi, kad tokia priežiūra yra fiziškai ir psichologiškai sunkus darbas, o dėl nesuteiktų galimybių derinti šių įsipareigojimų su darbine veikla, neretai iškrenta iš darbo rinkos. Tą patvirtina ir Europos lyčių lygybės indeksas ir Lietuvoje atlikti moksliniai tyrimai.

Darbo kodeksas numato priemones derinti senyvo amžiaus artimų giminaičių priežiūrą su darbu. Tačiau įstatymuose numatytos priemonės savaime netampa diegiama praktika. Didele dalimi šių priemonių įgyvendinimas priklauso nuo darbdavio geros valios. Įstatymai nenumato kontrolės mechanizmų, kurie padėtų įvertinti kaip ir ar iš viso taikomos numatytas priemonės. Todėl darbuotojams tenka imtis asmeninės iniciatyvos: teikti prašymus, susitaikyti su gautu neigiamu darbdavio sprendimu arba ieškoti kitų būdų, kaip pasinaudoti įstatymuose numatytomis galimybėmis.

Literatūra

AIDUKAITĖ J., SENKUVIENĖ K. (2019). The family support system in Lithuania: experts' views and citizens' evaluation. *Problemy Polityki Społecznej*, Vol. 47, No 4, pp. 29-46. <http://www.journalssystem.com/pps/The-family-support-system-in-Lithuania-nExperts-views-and-citizens-evaluation,122267,0,2.html>.

AIDUKAITE J., TELISAUSKAITE-CEKANAVICE D. (2020). The Father's Role in Child Care: Parental Leave Policies in Lithuania and Sweden. *Social Inclusion*, Vol. 8, No 4, pp. 81-91. DOI: 10.17645/si.v8i4.2962. <https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion/article/view/2962>.

BRAZIENĖ R., VYŠNIAUSKIENĖ S. (2019). Apmokamų vaiko priežiūros atostogų politikos vertinimas Lietuvoje. *Public Policy and Administration*, Vol. 18, No 3, pp. 9-19. Prieiga per internetą: DOI: <https://doi.org/10.5755/j01.ppa.18.3.24706>.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE) (2019). Gender equality index 2019. Work-life balance. Luxembourg: Publications Office of the European Union

GRUŽEVSKIS B., ČIŽAUSKAITĖ A. (2018). Ikimokyklinių paslaugų įtaka tėvų užimtumui Lietuvoje). In: *STEPP*, 17, p. 74–91.

JUNEVIČIENĖ, J. (2020). *Neformalios ir formalios žmonių globos jų namuose sąsajos: socialinės politikos priemonės ir globėjų požūriai*. Mokslo daktaro disertacija, Vilnius 2020

JUNEVIČIENĖ, J. (2018) Neformalios pagyvenusių asmenų globos namuose priežastys: žvilgsnis į globėjų patirtį. *STEP: Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*: 7-20 DOI: <https://doi.org/10.15388/STEPP.2018.17.11928>

LOMAZZI V., ISRAEL S., CRESPI I. (2019). Gender Equality in Europe and the Effect of Work-Family Balance Policies on Gender Role Attitudes, *Social Sciences*, Vol. 8(5), pp. 1-29. DOI:10.3390/socsci8010005.

OFICIALIOSIOS STATISTIKOS PORTALAS (2020). *Lietuvos gyventojai ir socialinė statistika*. <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R635#/>.

OFICIALIOSIOS STATISTIKOS PORTALAS (2020a). Vidutinis metinis valstybinio socialinio draudimo motinystės ir tėvystės pašalpų gavėjų skaičius <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R635#/>

STATISTIKOS DEPARTAMENTAS (2020). 0–5 metų vaikai ugdymo įtaigose ir vaikų dalis nuo visų to amžiaus vaikų Lietuvoje. Duomenys atsiųsti atsakant į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos raštą Nr. (1.4) G767, 2020-09-14.

ŠARLAUSKAS T., TELEŠIENĖ A. (2014). Valstybinio socialinio draudimo motinystės(tėvystės) išmokų reglamentavimas: pašalpų gavėjų struktūra ir pasirinkimai. *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 13(1), p. 95–108.

SCAMBOR E., GARTNER M. (2019). Barriers and supportive conditions for caring masculinities. *Teorija in Praksa*, Vol. 56 4/2019, pp. 1087-1104.

SENKUVIENĖ K. (2018). Šeimos politikos problemos Lietuvoje: prieš tai buvusių tyrimų analizė. *STEPP: Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, Nr. 17, p. 92–20. DOI: <https://doi.org/10.15388/STEPP.2018.17.11933>.

TANDZELGOSKIENĖ I., TAMOLIŪNĖ G., BORTKEVIČIENĖ V. (2016). Jaunų šeimų tėvystės ir karjeros projektavimo patirtys Lietuvoje. *Holistinis mokymasis*, Nr. 2, p. 88–103.

ŽALIMIENĖ, L., JUNEVIČIENĖ J., BLAŽIENĖ, I., MIEŽIENĖ, R. (2019). *Lūkesčiai dėl globos senatvėje: socialinės paslaugos ir jų organizacinės formos*. Mokslo studija. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.