

**VŠĮ „SOCIALIZACIJOS IR DARBINIO MOKYMO CENTRAS“
ĮGYVENDINAMO PROJEKTO „SOCIALINĘ RIZIKĄ IR SOCIALINĘ ATSKIRTĮ
PATIRIANČIŲ ASMENŲ INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ TAIKANT LANKSTAUS
DARBO MODELĮ“, NR. VP1-1.3-SADM-02-K-01-020**

**Moterų, po ilgesnės pertraukos grįžtančių į darbo
rinką, lankstaus darbo metodai ir praktinis jų taikymas**

MEDŽIAGĄ PARENGĖ

Dr. Giedrė Baltrušaitytė

Jumbo Klercq

Joan Joosten

Santrauka

Vilnius 2009



Projektas finansuojamas iš ES 2007 – 2013 metų Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 1 prioriteto „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“ VP1-1.3-SADM-02 priemonės „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką

Moterų po ilgesnės pertraukos grįžimas į darbo rinką yra sudėtinga socialinė ir ekonominė problema. Šios metodikos tikslas - charakterizuoti moteris, po ilgesnės pertraukos grįžtančias į darbo rinką, akcentuojant jų padėtį darbo rinkoje, priežastis, dėl kurių jos nedirbo samdomo darbo ir lankstaus darbo modelius, padedančius praktiškai suderinti darbo ir šeimos atsakomybes. Metodika gali naudotis moterys, grįžtančios į darbo rinką, socialiniai darbuotojai, konsultantai ir darbdaviai. Metodika parengta Lietuvos ir Olandijos ekspertų pastangomis.

Šios metodikos pirmoje dalyje yra iškeliamas moterų darbo ir šeimos derinimo problema nedarbo ir darbo išlaikymo kontekste. Moterys po ilgesnės pertraukos grįžtančios į darbo rinką analizuojamos kaip ilgalaikės bedarbės, atsižvelgiant į didžiosios jų dalies užimtumą namų ūkiuose prižiūrint vaikus. Visais atvejais po ilgesnės pertraukos grįžti į darbo rinką nėra lengva, nes nors ir turint profesiją ir darbo patirtį, tačiau po ilgesnės pertraukos „išblunka“ darbiniai įgūdžiai ir pasitikėjimas savimi. Kita vertus, greitai besikeičianti visuomenė reikalauja apmokymų ir nuolatinės profesinės kvalifikacijos kėlimo. Taigi, grįžtančioms į darbą po ilgesnės pertraukos moterims yra svarbu tiek kvalifikacijos kėlimas, tiek atsakomybės (nors ir mažesnės) už vaikų priežiūrą perdavimas viešosios srities institucijoms ir jos suderinimas su darbo atsakomybe. Moterų 15-64 m. amžiaus grupėje užimtumas nuo 2001 išlaiko tolygią tendenciją iki 2008 m. ir yra ties 65,5 proc. Lygindami moterų užimtumą su vyrų užimtumu, matome, kad vyrų užimtumas lenkia moterų užimtumą. Tai galime paaiškinti teze, kad Lietuvoje dar vis yra vyraujantis patriarchalinis šeimos modelis, kuomet vyras yra atsakingas už viešąją sritį, t.y. ir už pajamų uždirbimą, o moteris už šeiminkavimą namuose ir vaikų, ligonių, senelių priežiūrą. Vis tik, reikia pažymėti, kad padėtis darbo rinkoje rodo, jog moterys linkusios dirbti samdomą darbą beveik taip pat dažnai kaip vyrai. Analizuojant nedarbą tiek trumpalaikį, tiek ilgalaikį, lyčių aspektu, pastebima, kad moterų nedarbas yra artimas vyrų nedarbui, o 2008 m. jis ženkliai padidėjo tiek tarp vyrų, tiek tarp moterų. Ši situacija įrodo, kad moterys stengiasi išlaikyti pozicijas darbo rinkoje ir kad joms derinti darbą ir šeimos atsakomybę mūsų kultūros sąlygomis yra ypač aktualu. Ilgalaikio nedarbo



tendencijos iki 2009 m. ėjo pozityvia linkme, nors paskutiniai globalinės ekonomikos krizės padariniai ženkliai pablogins šią padėtį.

Jeigu pažvelgsime į užimtųjų pasiskirstymą pagal darbo laiką, pastebėsime, kad užimtų sutrumpintą darbo laiką tiek vyrų, tiek moterų sumažėjo. Darbuotojų sutrumpintą darbo laiką procentas 2008 m. (6,7) yra mažiausias nuo 2001 m., o tuo tarpu užimtų visą darbo laiką šiame laikotarpyje 2008 m. buvo didžiausias (93,3). Tai galima dalinai interpretuoti kaip darbo rinkos nesugebėjimą prisitaikyti prie lankstesnių formų arba kaip nedidelio darbo užmokesčio rezultata. Kadangi moterų, dirbančių sutrumpintą darbo laiką yra beveik dvigubai daugiau negu vyrų, darytina prielaida, kad jos tokiu metodu derina šeimos ir darbo atsakomybes.

Analizuojant moteris, po ilgesnės pertraukos grįžtančias į darbo rinką, kaip ilgalaikes bedarbes, apibendrintai daroma išvada, kad jos yra priskiriamos prie labiausiai pažeidžiamų visuomenės grupių. Metodikoje išskiriama ilgalaikio moterų nedarbo priežastys. Jos išskiriamos į išorines, t.y. struktūrines, glūdinčias pačioje darbo rinkoje ir socioekonominiame kontekste (ekonominė stagnacija, pajamų lygis ir jų struktūra, demografinis sproginimas, migracija, mokymo sistemos ypatumai), ir asmenines, priklausančias nuo moters pasispresdimų ir jos poreikių bei įsipareigojimų šeimai. Struktūriškai ilgalaikį moterų nedarbą sąlygoja vaikų priežiūros atostogos, kurios apmokamos iki vaikai sukaks dveji metai. Kita vertus kaip šalutinė, bet ypač svarbi moterų ilgalaikio nedarbo struktūrinė padėtis yra viešųjų paslaugų vaikams, neįgaliesiems ir seneliams nepakankamumas arba egzistuojančių nelankstumas, kas sąlygoja moterų įpareigojimą pirmumą atiduoti neapmokamiems globos darbams šeimoje. Kita vertus, šalyje esant darbo pasiūlos problemai, darbo rinka tampa lankstesnė, o esant bedarbystei, moterų, po ilgesnės pertraukos grįžimas į darbo rinką tampa dar problematiškesnis. Šioje srityje atlikę tyrimus mokslininkai kaip vieną iš esminių priežasčių išskiria ir išsilavinimo problemą.

Metodikoje yra apžvelgta valstybės vykdoma aktyvi ir pasyvi politika bedarbystei šalinti. Specialaus dėmesio nusipelno tema apie moteris ilgą laiką auginusias vaikus, t.y. dirbusias neapmokamą globos darbą, ir norinčias grįžti į darbo rinką. Greta aukščiau minėtų ilgalaikio nedarbo priemonių, ši specifinė darbo jėgos grupė integruojama į darbo rinką per specialias užimtumo politikos priemones. Iš vienos pusės, moterys, kurios iki vaiko priežiūros atostogų dirbo, išsaugo savo darbo vietą ir grįžta į ankstesnes darbinės pozicijas. Tą joms laiduoja darbo teisė. Šiai grupei darbuotojų grįžimas į darbą globalizacijos sąlygomis dažnai

reiškia nemenką stresą ir įtampą, susijusią su adaptacija prie pasikeitusių darbo, technologijų ir atsakomybės šeimai sąlygų. Gana dažnai darbdaviams vėl reikia apmokyti grįžusias po ilgų motinystės atostogų darbuotojas.

Didesnė problema iškyla moterims, kurios iki globos darbų (dažniausia vaikų, neįgalių ir senelių priežiūros) nedirbo samdomo darbo. Labai dažnai joms reikia įgauti profesinę kvalifikaciją, rasti darbą, būti apmokytoms darbo vietoje, o tuo pačiu suderinti ir šeimos atsakomybę.

Metodikoje pateikiamos paramos priemonės, skirtos darbo ir šeimos derinimui palengvinti, iš kurių esminės yra lanksčios darbo formos (darbas ne visą darbo dieną, lankstus darbo grafikas, darbas namuose, periodinis darbas ir pan.); atostogos (motinystės/tėvystės/vaiko priežiūros atostogos, atostogos dėl šeiminį priežasčių ir pan.); priežiūros paslaugos (vaikų lopšeliai – darželiai, vaikų priežiūros centrai darbovietėse, pagyvenusių/neįgalių/sergančių šeimos narių priežiūros paslaugos ir pan.); kitos paramos priemonės (darbuotojų kvalifikacijos kėlimas grįžus po atostogų, konsultacijos darbuotojams).

Apibendrinant pirmąją metodikos dalį teigiama, kad konsultantai, dirbantys su moterimis, kurios po ilgos pertraukos nori grįžti į darbo rinką, ir siekiantys optimaliai jai padėti, turėtų turėti informaciją:

- **Apie individualius moterų poreikius ir galimybes:** kokie moters dabartiniai siekiai, kokias atsakomybes ji turi suderinti, kiek laiko gali skirti darbui, kokia darbo forma jai būtų priimtinausia;
- **Apie darbo rinkos galimybes:** kokios darbo rinkos galimybės įdarbinti pagal lanksčias darbo formas, kokia darbo pasiūla, kokios valstybinės priemonės egzistuoja...
- **Apie viešąsias paslaugas vaikų priežiūrai ir kitų asmenų priežiūrai:** kokios vaikų priežiūros paslaugos egzistuoja, kaip galima gauti socialines paslaugas iš savivaldybės institucijų, kokios vaikų priežiūros paslaugų formos prieinamos, kaip suderinti ligonių ir senelių priežiūrą, kokia šioje srityje yra valstybinė ir privati pagalba...
- **Apie darbo ir šeimos derinimo priemones:** kokios egzistuoja lankstaus darbo organizavimo formos, kaip jos suderinamos su individualiais darbuotojo poreikiais, kokia forma įtvirtinami susitarimai, kokios derybinės pozicijos dėl vidinio lankstumo darbo vietoje (darbdavio ir darbuotojo

susitarimu)...

Olandijos ekspertai metodikoje pateikia praktinius žingsnius kaip iširti moterų, po ilgesnės pertraukos grįžtančių į darbo rinką, poreikius bei pasiūlyti joms lankstaus darbo galimybes. Metodika remiasi individualių poreikių ir galimybių perspektyva, t.y nepateikiama apibendrintų šablonų, tinkančių kiekvienai moteriai. Pateikiami instrumentai kaip iširti moterų poreikius ir galimybes.

Metodikos pabaigoje pateikiama rekomendacijos kaip informuoti darbdavius ir verslininkus ir juos skatinti kurti įvairius tinkamo lankstaus darbo pasiūlytus metodus. Pateikiamos rekomendacijos darbdaviams ir verslininkams, kuriantiems lankstaus darbo pasiūlymus.

Moterų 15 - 64 m. amžiaus grupėje užimtumas nuo 2001 išlaiko tolygią tendenciją iki 2008 m. ir yra ties 65,5 proc. Lygindami moterų užimtumą su vyrų užimtumu, matome, kad vyrų užimtumas lenkia moterų užimtumą. Tai galime paaiškinti teze, kad Lietuvoje dar vis yra vyraujantis patriarchalinis šeimos modelis, kuomet vyras yra atsakingas už viešąją sritį, t.y. ir už pajamų uždirbimą.

Nors kaip rodo lyčių lygybės tyrimai, moterys labiau dirba neapmokamus darbus šeimoje. Nors pastarieji pradedami vis labiau vertinti, tačiau bedarbystės kontekste aktualu kalbėti apie apmokamą darbą. *Pagal TDO (Tarptautinės darbo organizacijos) rekomendacijas, bedarbiais yra laikomi tiriamojo amžiaus asmenys, kurie tiriamąją savaitę neturėjo darbo, jį suradę buvo pasirengę artimiausiu metu dirbti, keturias savaites intensyviai ieškojo mokamo darbo įvairiais būdais kreipėsi į valstybinę ar privačią darbo biržą, darbdavius, draugus, gimines, žiniasklaidą, ieškodami darbo lankę statybas, turgavietes, neoficialias darbo biržas, ieškojo patalpų, įrengimų savo verslui, bandė gauti patentą, licenciją, kreditą.*

Bedarbiams taip pat priskiriami:

-asmenys, kurie laikinai dėl techninių ar ekonominių priežasčių nedirba savo darbo vietoje ir neturi formalaus ryšio su darbovieta, ieško kito darbo;

-studentai, namų šeimininkės ir kiti asmenys, tiriamąjį laikotarpį užimti neekonomine veikla (mokosi, šeimininkauja namuose), bet ieško darbo ir yra pasirengę artimiausiu laiku pradėti dirbti;

-moterys, išėjusios nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros iki 3 metų amžiaus atostogų, iki tol nedirbusios ar dirbusios, bet neturinčios garantijų pasibaigus atostogoms

grižti į ankstesnį darbą, aktyviai ieškančios darbo ir pasirengusios artimiausiu metu (per dvi savaites pradėti dirbti).

Atsižvelgdami į TDO bedarbių apibrėžtis, akivaizdžiai įsitikinsime, kad kalbama apie apmokamą darbą ir situaciją darbo rinkoje. Nors moteris šeimininkauja ar augina vaikus, oficialiai ji laikoma bedarbe. Kaip teigia sociologai, ši situacija yra susijusi su lyčių nelygybe, kuomet moters statusas ekonomine prasme yra žemesnis nei vyro, įskaitant darbo užmokestį, o ypač darbo stažą ir su juo susijusį senatvės pensijos dydį arba medicininį draudimą. Taigi, nors moterys įdeda didelį indėlį į neapmokamą šeimos darbą, kuris sukuria kontekstą (poilsis, pagrindinių poreikių tenkinimas šeimoje) apmokamo darbo optimaliam atlikimui, ilgalaikis oficialus nedarbas (daugiau kaip dvylika mėnesių ir daugiau) joms yra didelė psichologinė, socialinė ir ekonominė problema. Vis tik, reikia pažymėti, kad padėtis darbo rinkoje rodo, jog moterys linkusios dirbti samdomą darbą beveik taip pat dažnai kaip vyrai. Moterų nedarbas 2007 m. buvo vienodame lygyje kaip vyrų, o 2008 m. net mažesnis. Ši situacija įrodo, kad moterys stengiasi išlaikyti pozicijas darbo rinkoje ir kad joms derinti darbą ir šeimos atsakomybę mūsų kultūros sąlygomis yra ypač aktualu. Ilgalaikio nedarbo tendencijos iki 2009 m. ėjo pozityvia linkme, tačiau Statistikos departamento duomenimis ilgalaikio nedarbo lygis buvo mažiausias 2008 m. Nors paskutiniai globalinės ekonomikos krizės padariniai ženkliai pablogins šią padėtį.

Analizuojant nedarbą tiek trumpalaikį, tiek ilgalaikį, lyčių aspektu pastebima, kad moterų nedarbas yra artimas vyrų nedarbui, o **2008 m. jis ženkliai padidėjo tiek tarp vyrų, tiek tarp moterų.**

Apibendrintai galima teigti:

- Moterų užimtumo rodikliai nėra labai nutolę nuo vyrų, nors truputį palankesnė vyrų pozicija.
- Vertinant dirbančiuosius pagal visą darbo laiką ir sutrumpintą darbo laiką, pastebima tendencija, kad moterys yra ta darbo jėgos grupė, kuri beveik du kartus dažniau nei vyrai dirba sutrumpintą darbo laiką.
- Moterų vyravimas sutrumpinto darbo laiko pozicijose rodo, kad ši lankstaus darbo forma yra priemonė moterims suderinant darbo ir šeimos atsakomybes.

Tyrinėtojai teigia, kad būdai, kuriais tvarkomas darbo ir vaikų priežiūros



Projektas finansuojamas iš ES 2007 – 2013 metų Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 1 prioriteto „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“ VP1-1.3-SADM-02 priemonės „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką

santykis, veikia ne tik moterų užimtumo, bet ir gimstamumo rodiklius. Jei darbą ir vaikų priežiūrą suderinti yra sunku, moterys neretai atsiduria tokioje padėtyje, kad joms tenka rinktis arba viena, arba kita. Dėl šalyje vyraujančių stereotipų moterys dažnai lieka namuose ir prižiūri vaikus. Tai iliustruoja ir LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu atlikti tyrimai, kurie aiškiai parodo, kad didelė dalis ikimokyklinio amžiaus vaikų yra prižiūrimi namuose.

Žinant tai, kad kiti vaikų priežiūros būdai, tokie kaip samdomos auklės, nėra populiarūs, galima daryti prielaidą, kad ši vaikų priežiūros našta tenka moterims, o kai pastarosios pasibaigus vaikų priežiūros atostogoms integruojasi į darbo rinką, mokyklinio amžiaus vaikai turi namuose būti vieni, kas nesiderina su vaiko interesais. Kaip parodė tyrimo rezultatai apie pusė pradinukų ir dar daugiau mokyklinio amžiaus vaikų namuose po pamokų būna vieni. Nemažą indėlį į vaikų priežiūrą įdeda išplėstinė šeima, tačiau pačių tėvų, prižiūrinčių mokyklinio amžiaus vaiką namuose nėra daug, o nuo vienuolikos metų tik apie penkis procentus. Ši situacija rodo, kad tėvams yra sunku derinti vaikų priežiūros ir darbo atsakomybes ir kad lankstaus darbo formos padėtų išvengti situacijų, kuomet vaikai namuose būna vieni.

Kad valstybėje egzistuoja darbo ir šeimos derinimo problema ir skiriamas tam per mažas dėmesys iliustruoja tai, kad tėvams, augintiems vaikus labiausia trūksta informacijos apie valstybės paramą. Maždaug kas antras vaikus auginantis asmuo stokoja informacijos apie valstybės paramą šeimai. Ši situacija rodo, kad konsultantai, dirbsiantys su po ilgesnės pertraukos grįžtančiomis į darbo rinką moterimis, turėtų žinoti informaciją apie valstybės paramą šeimai, auginančiai vaikus ir ne tik pašalų, bet ir paslaugų aspektu.

Dauguma tyrimų lyčių lygybės klausimais rodo, kad valstybės politika moterų, darbo ir vaikų priežiūros atžvilgiu yra vienas pagrindinių kintamųjų lyčių nelygybei darbe ir namuose paaiškinti. Moterų ir vyrų šeimos ir darbo vaidmenų suderinimo Lietuvoje tyrimų apžvalga atskleidžia, jog didėjantis moterų užimtumas ir jų aktyvesnis vaidmuo viešajame gyvenime kol kas neatnešė esminių pokyčių darbų pasidalijime tarp lyčių šeimoje. Praėjusį socialinių ir ekonominių permainų dešimtmetį socialinė para, sovietiniais laikais įgalinusi moteris suderinti apmokamą darbą su priežiūra, buvo sumažinta, ir ši dviguba moterų našta netgi padidėjo.

Lyčių vaidmenų užimtumo sferoje tyrimai akcentuoja sociokultūrinių veiksnių svarbą. Lyčių stereotipai įsitvirtinę visuomeninėje sąmonėje labai svarbūs tiek pačios moters

veiklos pasirinkimui ir jos prioritizavimui, tiek visuomenės lūkesčių jos atžvilgiu aspektu. Moterų padėtis darbo rinkoje, tiek privačioje sferoje sociokultūrinio ir ekonominiu požiūriu nėra paprasta ir lengvai realizuojama. Moksliniai tyrimai byloja, kad moterims yra sunku suderinti šeimyninius ir darbinius įsipareigojimus, kurių iš jų reikalauja visuomenė ir kuriuos jos prisiima pačios. Studijoje „Moterys, darbas, šeima“ (2008), teigiama, kad per visą sovietinės valdžios gyvenimą Lietuvoje didele dalimi buvo išsaugota ikikarinė lyčių sistema, sudariusi milžinišką atsvarą sovietiniam lyčių lygybės modeliui, kuris buvo pagrįstas kone visuotiniu moterų įtraukimu į darbo rinką ir įtvirtino dviejų dirbančiųjų - moters ir vyro - šeimos tipą. Toks procesas paskatino moterų švietimą ir profesinį tobulėjimą. Tačiau greta to moteriai atiteko ir ne tik visas profesinis vaidmuo, bet ir įsipareigojimas šeimai, t.y. moters-motinos „šeimos židinio saugotojos“ vaidmuo.

Sociologas A. Tereškinas (2008) tyrinėjo Lietuvos vyrų ir moterų užimtumą namuose ir nustatė, kad Lietuvoje egzistuoja konservatyvusis lyčių modelis, padidinantis tradicinio apmokamo ir neapmokamo darbo pasidalijimą tarp lyčių. Autorius apibendrina, kad moterys jaučia spaudimą laikyti šeimos pareigas svarbesnes ir bent laikinai aukoti savo karjeros galimybes, tuo tarpu vyrai, savo dalyvavimą namų ruošoje suvokia kaip neprivalomą ir laisvai pasirenkamą. Vyro prisidėjimas prie šeimos darbų priklauso nuo jo geranoriškumo. Tokios mokslinių tyrimų išvados yra reikšmingos ir į jas būtina atsižvelgti, kuriant įvairias lyčių lygybės ir ypač moterų, po ilgesnės pertraukos grįžtančių į darbo rinką, strategijas ir praktines metodikas. Kadangi moterys atsiduria įtampoje tarp darbinių ir šeimos atsakomybių realizavimo, konsultantų, socialinių darbuotojų veikla turėtų būti orientuota į individualių poreikių perspektyvą, kurioje būtų padedama suderinti šeimyninius ir darbinius įsipareigojimus, pasidalijant šeimos atsakomybę su vyru ir viešosios sferos teikiamomis paslaugomis.

Moterų mažesnio užimtumo darbo rinkoje esminė priežastis yra visuomenėje gajūs kultūriniai lūkesčiai, kurie siejami su lyčių stereotipais. Sociologai atskleidė, kad pačios moterys susitaikė su tokiu dvigubu darbo krūviu ir savo sunkia padėtimi užimtumo srityje. **Moterys dažniau susiduria su neigiamu vadovų ar kolegų požiūriu į būtinybę derinti darbą ir pareigas šeimoje.** Taip pat dėl sunkumų suderinti šeimą ir darbą moterims yra sunkiau pradėti savo verslą.

Lietuvos įstatymai numato tiek moterims, tiek vyrams vienodas teises ir lygias galimybes dalyvauti darbo rinkoje, bet moterų įsidarbinimo šansai yra menkesni. Dėl

sociokultūrinių stereotipų moterims orientuojamos pasirinkti tas profesijas, kurios susijusios su globa, rūpyba, paslaugomis, o atlygis už tokį darbą yra tradiciškai mažesnis: moterims sunkiau daryti karjerą, nes dėl vaikų gimdymo ir auginimo jos yra priverstos daryti pertrauką profesinėje veikloje, o tai sparčiai besivystančioje šalies ekonomikoje reiškia visišką iškritimą iš darbo rinkos. Moteris slegia ir didesni įsipareigojimai šeimai.

2006 m. Lietuvos gyventojų apklausa apie šeimos ir darbo derinimą patvirtina šias bendrąsias tam tikroms priemonėms teikiamų prioritetų tendencijas. Pvz., 63 proc. dirbančių ir vaikus iki 10 metų auginančių vyrų ir 39 proc. moterų nurodė, kad valstybės išmokos šeimai jiems yra dažniau priimtinesnės už lanksčias darbo formas, palankesnes vaikų iki 3 metų priežiūros atostogų sąlygas ar trumpesnes darbo valandas. 2001 m. tyrimo „Gyventojų politikos vertinimas“ autoriai teigia, kad tarp dažniausiai palankiai vertinamų priemonių yra jau galiojančios pagrindinės pašalpos šeimoms bei priemonės, kurios galėtų spręsti opiausias šiuolaikinės šeimos problemas. Paprastai respondentai mažiau palankiai vertina tas priemones, kurios mūsų šalyje dar netaikomos ar kurių taikymas menkai paplitęs. Iš tiesų lankstesnių darbo formų ar darbdavių atsakomybės klausimas vertinamas labiau rezervuotai. Pirmu atveju, visuomenė, matyt nėra, pakankamai susipažinusi su lanksčiomis darbo formomis ir jų teikiamomis galimybėmis. Antru atveju, respondentai galbūt netiki, bent jau artimiausioje ateityje, kad darbdaviai galėtų daugiau remti darbuotojus, auginančius mažamečius vaikus. Kita vertus, gyventojai itin palankiai įvertino lankstesnių darbo valandų galimybę. Turint galvoje tai, kad vyrų darbo valandų savaitė paprastai yra ilgesnė nei moterų, be to, ir tai, kad mažamečius vaikus auginančiose šeimose vyrai paprastai priversti ieškoti papildomo darbo, kad patenkintų padidėjusius šeimos ekonominius poreikius, vyrams ši priemonė yra itin aktuali.



Tyrimai rodo, kad darbdavių požiūris į vyrų teisę pasinaudoti tėvystės ar vaiko priežiūros atostogomis gana neigiamas. Jaunos, netekėjusios, kol kas vaikų neauginančios ar nėščios moterims arba mažus vaikus auginančios moterims yra didžiausioje diskriminacijos rizikoje. Kaip matyti, abi lytys kenčia dėl motinystei (tėvystei) priešiškos ir diskriminuojančios darbo organizavimo kultūros.

Vaiko priežiūros atostogų nelankstumas – kitas veiksnys, ribojantis moterų karjeros perspektyvas ir šeimai palankesnės darbo aplinkos kūrimą. Jei globėjas grįžta atgal į

darbo rinką, ji(s) atitinkamai praranda vaiko auginimo paramą. Be to, vaiko priežiūros atostogas artimiausi vaiko globėjai teoriškai gali pasidalinti, bet taip nutinka retai. Visų pirma, lankstumas galėtų padėti tėvams prižiūrėti vaiką ir dirbti dalį dienos neprarandant teisės į pašalpą, gaunant papildomas pajamas ir išlaikant sąlytį su darbo rinką. Antra, reikėtų skleisti daugiau informacijos apie galimybes tėvams dalintis vaikų priežiūros atostogų laikotarpį ir supaprastinti procedūras, kurios paskatintų tai daryti. Nemažai Europos šalių (Islandija, Švedija, Norvegija, Danija ir kt.) siūlo tėvams galimybę pasiimti atostogas dalimis, paprastai kaip individualią ir neperduodamą teisę, užuot jas visas iš karto naudojant vienam asmeniui

Apibendrinat galima teigti, kad moterys priverstos padaryti pertrauką darbe ir profesinėje veikloje dėl:

- Vaikų gimdymo ir priežiūros;
- Ligonių ir senų žmonių priežiūros;
- Šeimininkavimo namuose;
- Kitų asmeninių priežasčių (pvz.: studijos).
- Struktūrinių sociokultūrinių priežasčių: vyraujantys lyčių stereotipai, priskiriantys moterims šeimos atsakomybę kaip prioritetinę
- Darbo rinkos nelankstumas, t.y. nepakankamai išnaudojamos lankstaus darbo galimybės. Nepakankamai darbdaviai žino lankstaus darbo teikiamus privalumus, lankstaus darbo formas.
- Nepalankus vaiko priežiūros atostogų režimas, t.y. ilgas laikotarpis, per kurį moteris praranda dalį profesinių įgūdžių, o dalinis įsidarbinimas atima jai galimybę gauti socialinio draudimo išmokas, skirtas vaiko priežiūrai.
- Didelė konkurencija darbo rinkoje, t.y. didelė darbuotojų pasiūla.



Mokslininkai pripažįsta, kad Lietuvoje sovietinė ūkio industrializacija modernizavo lyčių tvarką, t.y. moterys įsiliejo į darbo rinką, jos pasiekė gerų rezultatų išsilavinimo srityje. Tačiau bene didžiausias veiksnys, kaip teigia V.Stankūnienė (1995), susijęs su moterų įsiliejimu į darbo rinką buvo vaikų priežiūros

funkcijų perleidimas valstybei. XX a. devintam dešimtmetyje įvestos ilgesnės vaiko auginimo ir priežiūros atostogos, dėl kurių moterims nenutrūkdavo darbo stažas, pradėta teikti, nors ir minimali, finansinė parama šeimai. Šios priemonės išlieka tarp svarbiausių, moterims derinat darbo ir šeimos atsakomybes. Tačiau Lietuvos užimtumo politika yra orientuota ir į bedarbystės, tame tarpe ir moterų šalinimą, ypač per specialias darbo rinkos priemones.

Lietuvoje užimtumo politika formuoja ir kontroliuoja Socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei Lietuvos darbo birža, o įgyvendina teritorinės darbo biržos.

ES tarybos paskelbtose Užimtumo gairėse akcentuojama, kad ypatingą dėmesį reikėtų skirti toliau užimtumui, atsižvelgiant į naujausius Užimtumo komiteto pateiktus pranešimus bei atspindint dabartinius politinius prioritetus:

- **Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra**
- **Itraukčiai palankios darbo rinkos**
- **Žmogiškasis kapitalas ir „nauji gebėjimai naujoms darbo vietoms“**
- **Aktyvus senėjimas**
- **Jaunimo užimtumas**
- **Migracija**
- **Lyčių lygybė**

Taip pat yra skiriamos *specialios užimtumo politikos priemonės*. Šios priemonės dažniausiai nukreiptos į laikinojo ir struktūrinio, t.y. ir ilgalaikio nedarbo mažinimą. Paprastai taikomos šios užimtumo politikos priemonės:

- įvairios atskirų darbuotojų grupių darbo užmokesčio subsidijos;
- bedarbių perkvalifikavimo finansavimas;
- socialiai naudingų (viešųjų) darbų organizavimas;
- įdarbinimo įstaigų veiklos tobulinimas;
- smulkaus ir vidutinio verslo rėmimas.



Kita svarbi sritis, susijusi su moterų, po ilgos pertraukos grįžtančių į darbo rinką, (ir dirbančių) yra besikeičiantis darbo pobūdis, t.y. perėjimas prie lankstesnių darbo formų organizavimo modelių. Moterims, kurios ne tik Lietuvoje, bet ir kitose šalyse susiduria su

didesniais įsipareigojimais praktiškiems šeimos darbams, yra labai svarbu, kad darbo organizavimas būtų pritaikytas prie jų problemų ir poreikių. Kita vertus, lankstesnis darbo organizavimas, kaip darbas ne visą darbo dieną arba suspausta darbo savaitė, arba atvira darbo pradžia ir pabaiga yra kaip tik tokie modeliai, kurie leidžia derinti šeimos ir darbo atsakomybes. Šioje srityje yra nemažai dirbama oficialiame lygmenyje. Europos Komisijos komunikate dėl lankstumo ir užimtumo garantijų pripažįstama, kad lankstumas reiškia kur kas daugiau nei tik darbuotojų samdymo ar atleidimo sąlygas (išorinis lankstumas): jis gali būti įtvirtinamas ir įmonės lygmenyje, pavyzdžiui, nustatant lankstų darbo grafiką (t. y. vidinis lankstumas) ir (arba) įvairias darbo organizavimo formas, kaip antai komandinis darbas ar darbas rotaciniu principu (t. y. funkcinis lankstumas). Konkurencinis spaudimas ir technologijų pažanga sudarė sąlygas išsivysčiusių šalių įmonėms lanksčiau organizuoti darbą bei taikyti atitinkamą žmogiškųjų išteklių vadybos politiką. Apibūdinant lankstų darbo organizavimą galima teigti, kad jam būdingi tokie veiksniai, kaip horizontalesnės hierarchinės struktūros, didesnis darbuotojų įsitraukimas priimant sprendimus, savarankiškesnis užduočių vykdymas ir įvairesnės pareigybių funkcijos. Tokia naujoviška darbo praktika turi didžiulį privalumą ir, derinama su tam tikrais žmogiškųjų išteklių vadybos praktikos aspektais (pavyzdžiui, mokymu darbo vietoje ir nuo veiklos rezultatų priklausančiu darbo užmokesčiu), yra kur kas veiksmingesnė. Vis dėlto tai nereiškia, kad galimas tik vienas lankstaus darbo organizavimo modelis. ES valstybių narių įmonės vadovaujasi skirtingomis nacionalinėmis organizacinių pokyčių strategijomis.

Pastaraisiais metais pasaulį ištikus ekonominiai krizei, Europos Sąjungos taryba, ieškodama būdų kaip išbristi iš krizės valstybėms narėms siūlo *didinti užimtumą ir palengvinti patekimą į darbo rinką*: šiuo metu pagrindinis uždavinys darbo rinkos srityje yra vengti neracionalaus darbo vietų skaičiaus mažinimo pramonės srityse, kurios laikinai nukentėjo sutrikus paklausai trumpuoju laikotarpiu. Šiuo tikslu būtų naudinga lanksčiau nustatyti darbo laiką ar tobulinti įdarbinimo tarnybas.

Lietuvoje atlikti tyrimai byloja, kad darbuotojų, pageidaujančių, kad darbdaviai naudotų lankstaus darbo modelius, poreikis yra gajus.

Labiausiai gyventojų pageidaujamos priemonės – valstybės išmokos šeimoms, auginančioms vaikus, lankstesnės darbo valandos ir palankesnės tėvystės/motinstės/vaiko priežiūros atostogų sąlygos.

Aukščiausio ar vidutinio lygio vadovams aktualiausia diegti lankstesnes darbo

valandas ir darbo formas bei kurti palankesnes motinystės/tėvystės/vaikų priežiūros atostogų sąlygas. Jie santykinai nepalankiai vertina nuomonę, kad darbdaviai turėtų daugiau finansiškai remti darbuotojus, auginančius mažamečius vaikus. Papildomų išmokų šeimoms skyrimas – aktualiausias vidutinio lygio specialistų, tarnautojų, kvalifikuotų ir nekvalifikuotų darbininkų poreikis.

Duomenų analizė pagal ekonomikos sektorių, kuriame respondentas dirba (valstybinis ar privatus) ryškesnių skirtumų neatskleidė, išskyrus vieną atvejį, kuris rodo, kad privačiose įmonėse dirbantiems darbuotojams itin aktualus vaikų priežiūros paslaugų prieinamumas ir jų kokybė. Dirbantieji valstybiniame sektoriuje dažniausiai paminėjo tokias priemones, kaip papildomos išmokos šeimoms, auginančioms vaikus (53 proc.), lankstesnės darbo valandos (43 proc.) ir palankesnės motinystės/tėvystės/vaiko priežiūros atostogų sąlygos (40 proc.). Privačiame sektoriuje dirbantys žmonės dažniausiai paminėjo šias priemones: papildomas išmokas šeimoms, auginančioms vaikus (52 proc.), lankstesnės darbo valandos (45 proc.) ir didesnė vaikų priežiūros įstaigų pasiūla bei geresnė jų darbo kokybė (41 proc.). Valstybiniame sektoriuje dirbančių žmonių darbo valandos labiau priderintos prie vaikų priežiūros įstaigų darbo valandų, priešingai nei privačiame sektoriuje, kuriame ilgų darbo valandų/viršvalandžių/pamaininio darbo tikimybė, taigi, ir vaikų priežiūros problema yra didesnė.

Įdomu pastebėti, kad vaikus auginantys asmenys, paklausti apie priemones, kurių turėtų imtis valstybė, kad sustiprintų šeimos institutą, pažymėjo lankstaus darbo organizavimą kaip vieną iš kertinių.

Apskritai gyventojai didžiausią prioritetą teikia tiesioginės paramos priemonėms, susijusioms su išmokomis ir mokesčių lengvatomis. Įdomu pastebėti tai, kad moterims aktualiausia priemonė - lankstus darbo grafikas tėvams, auginantiems mažamečius vaikus. Ją pažymėjo absoliuti dauguma apklaustųjų moterų (89 proc.).

Specialaus dėmesio nusipelno tema apie moteris ilgą laiką auginusias vaikus, t.y. dirbusias neapmokamą globos darbą, ir norinčias grįžti į darbo rinką. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakyto tyrimo rezultatai teigia,



kad net 31 proc. respondentų teigė, kad vaiko gimimas pablogino jų įsidarbinimo galimybes. Kad vaiko gimimas pablogino finansinę padėtį teigė 35 proc. respondentų, tai labai artima procentui, teigusiu jų, jog vaiko gimimas pablogino jų įsidarbinimo galimybes ir galimybę daryti tai, ką jie nori. Galima būtų daryti prielaidą, kad net trečdalis tėvų labiau rinktųsi ne vaiko priežiūrą namuose, bet darbą už šeimos ribų. Tačiau tam būtina sąlyga yra viešųjų paslaugų vaikams ir seneliams tinklo išvystymas.

Greta aukščiau minėtų ilgalaikio nedarbo priemonių, ši specifinė darbo jėgos grupė integruojama į darbo rinką per specialias užimtumo politikos priemones. Iš vienos pusės, moterys, kurios iki vaiko priežiūros atostogų dirbo, išsaugo savo darbo vietą ir grįžta į ankstesnes darbinės pozicijas. Tą joms laiduoja darbo teisė. Šiai grupei darbuotojų grįžimas į darbą globalizacijos sąlygomis dažnai reiškia nemenką stresą ir įtampą, susijusią su adaptacija prie pasikeitusių darbo, technologijų ir atsakomybės šeimai sąlygų. Gana dažnai darbdaviams vėl reikia apmokyti grįžusias po ilgų motinystės atostogų darbuotojas.

Didesnė problema iškyla moterims, kurios iki globos darbų (dažniausia vaikų, neįgalių ir senelių priežiūros) nedirbo samdomo darbo. Labai dažnai joms reikia įgauti profesinę kvalifikaciją, rasti darbą, būti apmokytoms darbo vietoje, o tuo pačiu suderinti ir šeimos atsakomybę.

Literatūroje minimos įvairios paramos priemonių, skirtų darbo ir šeimos derinimui palengvinti, klasifikacijos. Vienoje iš jų šios priemonės skirstomos į keturias grupes.

- lanksčios darbo formos (darbas ne visą darbo dieną, lankstus darbo grafikas, darbas namuose, periodinis darbas ir pan.);
- atostogos (motinystės/tėvystės/vaiko priežiūros atostogos, atostogos dėl šeiminių priežasčių ir pan.);
- priežiūros paslaugos (vaikų lopšeliai – darželiai, vaikų priežiūros centrai darbovietėse, pagyvenusių/neįgalių/sergančių šeimos narių priežiūros paslaugos ir pan.);
- kitos paramos priemonės (darbuotojų kvalifikacijos kėlimas grįžus po atostogų, konsultacijos darbuotojams, kaip derinti šeimą ir darbą ir pan.).

Taigi, apibendrinant moterų po ilgesnės pertraukos grįžimo į darbo rinką palengvinančias priemones, reikia pasakyti, kad labai svarbu joms yra gauti konsultacijas apie lanksčias darbo formas, apie galimybes suderinti darbo ir šeimos atsakomybes, gauti

galimybę kelti kvalifikaciją.

Kita vertus diskutuotinas *LR Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, kuris galėtų* numatyti sąlygas *lankstesniam* vaiko priežiūros atostogų modeliui. Šiuo metu numatytos vaikų priežiūros atostogų sąlygos tik sustiprina vyro–šeimoms maitintojo, moters–globėjos modelį, kuris neatitinka šiuolaikinės visuomenės raidos tendencijų ir sukuria įtampas šeimoje. Įstatymas turėtų skatinti vyrus ir moteris dalintis atostogomis (pvz., atostogos turėtų būti suteikiamos kaip individuali ir neperduodama teisė), be to, galėtų sudarytų galimybę *pašalpos gavėjui dirbti apmokamą darbą bent dalį dienos neprarandant pašalpos.*

Specialistai, dirbantys su moterimis, po ilgesnės pertraukos grįžtančiomis į darbo rinką, yra suinteresuoti optimaliu rezultatu, t.y. ne tik darbo suradimu, bet ir jo išlaikymu. Moterys, kurios turi globos atsakomybes šeimoje, t.y. prižiūri vaikus, ligonius, neįgalius ar senelius, susiduria su dideliu iššūkiu suderinti dvigubas atsakomybes. Toks iššūkis nėra aktualus moterims, kurios neturi globos išsipareigojimų, tačiau jos gali turėti asmeninių išsipareigojimų, susijusių su studijomis ir pan. Taigi, visais atvejais lanksčios darbo formos yra ypač aktualios ir atveriančios galimybes asmeninių ir visuomeninių pareigų realizacijai.

Konsultantai, dirbantys su moterimis, kurios po ilgos pertraukos nori grįžti į darbo rinką, ir siekiantys optimaliai jai padėti, turėtų turėti informaciją:

- **Apie individualius moterų poreikius ir galimybes:** kokie dabar moters dabartiniai siekiai, kokias atsakomybes ji turi suderinti, kiek laiko gali skirti darbui, kokia darbo forma jai būtų priimtinausia;
- **Apie darbo rinkos galimybes:** kokios darbo rinkos galimybės įdarbinti pagal lanksčias darbo formas, kokia darbo pasiūla, kokios valstybinės priemonės egzistuoja.
- **Apie viešąsias paslaugas vaikų priežiūrai ir kitų asmenų priežiūrai:** kokios vaikų priežiūros paslaugos egzistuoja, kaip galima gauti socialines paslaugas iš savivaldybės institucijų, kokios vaikų priežiūros paslaugų formos prieinamos, kaip suderinti ligonių ir senelių priežiūrą, kokia šioje srityje yra valstybinė ir privati pagalba....
- **Apie darbo ir šeimos derinimo priemones:** kokios egzistuoja lankstaus darbo organizavimo formos, kaip jos suderinamos su individualiais

darbuotojo poreikiais, kokia forma įtvirtinami susitarimai, kokios derybinės pozicijos dėl vidinio lankstumo darbo vietoje (darbdavio ir darbuotojo susitarimu).

Moteris, po ilgesnės pertraukos grįžtančias į darbo rinką, galima grupuoti į tris grupes: dauguma kaip bedarbės ir ieškančios darbo, kai kurios keičiančios darbą ir išsaugojusios senąją darbo vietą.

Šioje metodikos dalyje, skirtoje socialiniams darbuotojams ir įdarbinimo žinybų tarnautojams, didžiausias dėmesys sutelkiamas į moterų, kurios grįžta į darbo rinką, asmeninius poreikius ir prioritetus. Mes pristatome metodus, skirtus nustatyti lankstaus darbo, labiau atitinkančio moterų poreikius, galimybes.

Mes taip pat pristatome metodus, kaip padėti šioms moterims pateikti tinkamą paraišką lankstaus darbo vietai užimti.

6 metodikos dalyje išskiriami darbdavių ir verslininkų informavimo būdai, skatinant juos kurti įvairias lankstaus darbo galimybes savo darbuotojams, naudingas ir pačioms kompanijoms. Galiausiai pateiksime metodus, kaip galima prisidėti ir padėti darbdaviams kurti tokias darbo vietas.

Kadangi dauguma moterų, naujai įsiliejančių į darbo rinką, yra laikinai nedirbančios ir ieškančios darbo, šiame modulyje būtent joms skirsime daugiausiai dėmesio.

Vis dėlto kai kurios į darbo rinką grįžtančios moterys taip pat priskiriamos „darbą keičiančiųjų“ kategorijai.

Ieškant lankstaus darbo galimybes, reikia, kad sugebėtumėte nusistatyti savo asmeninius poreikius, savo žinias ir įgūdžius, bei žinotumėte savo jausmus ir prioritetus, susijusius su ateitimi.

Tai gali būti ypač aktualu moterims, kurios nedalyvavo darbo rinkoje ilgesnį laiko tarpą. Nepakankamos darbo patirties ir žemo savęs vertinimo derinys dažnai yra didžiulė kliūtis rasti naują darbą, ir ypač – Jums tinkamą darbą.

Todėl būtina atkreipti dėmesį į asmeninių poreikių ir prioritetų identifikavimo metodus.

