(Ne)apmokamas darbas: šeimai palanki darbo aplinka ir lyčių lygybė Europoje

Sudarytoja Jolanta Reingardė

VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS
LYGIŲ GALIMYBIŲ PLĖTROS CENTRAS

(Ne)apmokamas darbas: šeimai palanki darbo aplinka ir lyčių lygybė Europoje

Sudarytoja Jolanta Reingardė

Vilnius, 2006

UDK 316.4(4)
Ne-03

Projektą "Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje II: šeimai palanki darbo aplinka" finansuoja Europos Komisija pagal Bendrijos lyčių lygybės pagrindų strategijos (2001-2005) programą.
Už šio leidinio turinį atsakingi autoriai.

Atsakinga redaktorė ir sudarytoja Jolanta Reingardė

Patvirtino ir rekomendavo spausdinti Vytauto Didžiojo universiteto Socialinių mokslų fakulteto taryba (2006 10 09, protokolo Nr. 2).

Recenzentai:
Domenico Carrieri, Teramo universitetas, Italija
Aušra Maslauskaitė, Socialinių tyrimų institutas, Lietuva
Kenneth Reinicke, Roskildės universitetas, Danija
Karen Sjørup, Roskildės universitetas, Danija
Arnoldas Zdanevičius, Vytauto Didžiojo universitetas, Lietuva

Iš anglų kalbos vertė: Irena Ragaišienė, Olga Mackevičiūtė, Indrė Balčaitė

Kalbos redaktoriai: Irena Germanovič, Artūras Tereškinas

Viršelio nuotrauka Corbis/Scanpix

Dizaineris Darius Abromaitis (IMAGO, www.imago.lt)

© Socialinių tyrimų centras,
Vytauto Didžiojo universitetas, 2006

ISBN 978-9955-9775-8-2

Turinys

Apie autorius 4

Įvadas: Šeimai ir lyčių lygybei palankių politikos krypčių skatinimas
Indrė Mackevičiūtė, Jolanta Reingardė 7

Šeimai palanki politika ir socialinės gerovės valstybė: palyginamoji analizė
Raminta Jančaitytė 13

Darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas Lietuvoje bei lyčių lygybė: iššūkiai ir galimybės
Jolanta Reingardė, Artūras Tereškinas 47

Šiuolaikinės moterys ir vyrai: vaduojantis iš namų šeimininkės ir šeimos maitintojo stereotipų Italijoje
Giovanna Altieri, Eliana Como, Daniele Di Nunzio and Rossella Basile 103

Ar gerovės valstybė garantuoja lyčių lygybę?
Charlotte Kirkegaard 157

Lyčių lygybės ir kasdienės veiklos derinimo santykis Islandijoje
Gisli Hrafn Atlason 187

Darbo ir šeimos suderinimo politikos kryptys bei galimybės ES ir Lietuvoje: vyraujančių viešosios politikos paradigmų kaitos analizė
Algis Davidavičius 203

Išnašos 237

Klausimynas 245

Apie autorius

ATLASON GÍSLI HRAFN – antropologas, Lyčių lygybės centro Islandijoje tyrėjas. Moksliniai interesai apima lyčių studijas, vyrų ir vyriškumo tyrimus. Islandijos feministų asociacijos ir Islandijos seksologų asociacijos tarybos narys. E-mail: gislihrafn@simnet.is

GIOVANNA ALTIERI – ekonomistė, Ekonominių ir socialinių tyrimų instituto (IRES) Italijoje vadovė. Daugelio publikacijų autorė, darbo rinkos analitikė, koordinavusi įvairius tyrimus, susijusius su darbo rinkos, nedarbo, socialinės atskirties ir lygių galimybių problematika. El. paštas: g.altieri@ires.it

ROSSELLA BASILE – sociologė, Ekonominių ir socialinių tyrimų instituto (IRES) Italijoje ir „La Sapienza" universiteto Sociologijos ir komunikacijos departamento Romoje tyrėja. Šiuo metu studijuoja Romos „La Sapienza" universiteto Statistikos mokyklos „Socialinės politikos ir vietos gerovės" magistrantūroje. El. paštas: r.basile@ires.it

ELIANA COMO – sociologė, socialinių mokslų daktarė, ekonomikos ir darbo sociologijos ekspertė, Teramo universiteto vizituojanti profesorė. Dirba tyrėja Ekonominių ir socialinių tyrimų institute (IRES) Italijoje, tiria darbo rinkos, ypač netipinio ir moterų užimtumo, procesus. El. paštas: e.como@ires.it

ALGIS DAVIDAVIČIUS – konsultacinės firmos, užsiimančios Europos socialiniais, ekonominiais ir teisiniais projektais (ESTEP), projektų vadybininkas. Turi filosofijos magistro laipsnį (Vilniaus universitetas), nuo 2002 m. dirba su lyčių lygybe susijusiame NVO sektoriuje. 2004 m. prisidėjo prie ESTEP vykdyto tyrimo *Gerovė ir demokratija Lietuvoje*. Moksliniai interesai apima vyrų grupių įtraukimą formuojant ir įgyvendinant su lyčių lygybe susijusią politiką. El. paštas: a.davidavicius@estep.lt

RAMINTA JANČAITYTĖ – Mykolo Romerio universiteto lektorė ir Socialinių tyrimų instituto Vilniuje doktorantė. Rašo disertaciją *Šeimos politikos formavimas pokomunistinėse šalyse: lyginamoji analizė*. Knygų *Paramos šeimai politika: samprata ir patyrimas* (2001) ir *Šeima, vaikai, šeimos politika: modernėjimo prieštaros* (2006) bendraautorė. El. paštas: ramintaja@gmail.com

CHARLOTTE KIRKEGAARD – Roskildės universiteto Lyčių lygybės tyrimų centro Danijoje projektų koordinatorė. Teisės magistrė, turinti ilgametę patirtį dirbant žmogaus teisių ir moterų teisių srityje nacionaliniu ir Europos lygmeniu bei besivystančiose šalyse. Koordinavo lyčių aspekto integravimo projektą Albanijoje JT Plėtros programai ir projektą apie moterų migraciją ir jų užimtumą ES. Šiuo metu dirba ties dviem projektais, nagrinėjančiais šeimai palankią politiką Danijoje iš lyčių perspektyvos. El. paštas: ck@celi.dk

DANIELE DI NUNZIO – sociologas, dirbantis tyrėju Ekonominių ir socialinių tyrimų institute (IRES) Italijoje. École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS) Paryžiuje sociologijos doktorantas (vadovas – prof. Michel Wieviorka), tyrinėjantis individualios ir kolektyvios tapatybės sąsajas. El. paštas: d.nunzio@ires.it

JOLANTA REINGARDĖ – Sociologijos katedros docentė ir Socialinių tyrimų centro Vytauto Didžiojo universitete vadovė. Moksliniai interesai apima lyčių ir šeimos sociologiją, seksualumo studijas, prievartą ir moterų teises, ES ir Lietuvos lyčių politiką. Mokomosios knygos *Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje* (2004) autorė, knygos *Vyrai ir tėvystė: naujos vyriškumo formos Europoje* (2005) viena iš sudarytojų ir bendraautorė. El. paštas: j.reingardiene@smf.vdu.lt

ARTŪRAS TEREŠKINAS – sociologijos docentas, daktaro laipsnį įgijo 2000 m. Harvardo universitete. Nuo to laiko dėsto Vytauto Didžiojo ir Vilniaus universitetuose. Knygų *Kūno žymės: seksualumas, tapatybė, erdvė Lietuvos kultūroje* (2001) bei *Netobulos bendruomenės: tapatybė, diskursas, tauta XVII a. Lietuvos Didžiojoje Kunigaikštystėje* (2005, anglų kalba) autorius ir *Vieši gyvenimai, intymios vietos: kūnas, viešumas ir fantazija šiuolaikinėje Lietuvoje* (2002) sudarytojas. Daug rašęs seksualumo, lyties, vyriškumo ir populiarosios kultūros klausimais. El. paštas: a.tereskinas@smf.vdu.lt

Įvadas: Šeimai ir lyčių lygybei palankių politikos krypčių skatinimas

"Tėvystė veža!" pasitvirtino kaip įtikinantis ir patrauklus šūkis su Europos Komisijos parama 2004-2005 m. Danijoje, Islandijoje, Lietuvoje ir Maltoje vykdytam projektui „Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje: naujų lyčių lygybės strategijų paieška". Praėjusių dešimtmečių patirtis rodo, kad pažangi lyčių santykių socialinė kaita gali vykti tik tuomet, kai vyrai deramai įsitraukia į šį procesą, todėl minėtas šūkis gerai pasitarnavo pristatant tėvystę kaip pozityvų asmeninį patyrimą ir gerąją socialinę praktiką. Tėvams (vyrams) buvo primenama, kad tėvystės atostogos nėra jų prievolė. Tai jų *teisė*.

Tėvai, pasinaudoję tėvystės atostogų teise,[1] teigė, kad jiems būti tėvu bet kokiu atveju reiškė praleisti daugiau laiko ir užmegzti dar glaudesnius emocinius ryšius su savo vaikais. Nepaisant to, kad aplinka ne visada teigiamai vertino tėvų pasirinkimą ir juos užguldavo vyraujančių stereotipų našta, jie pripažino, kad buvimas su vaiku praturtina, nors nebūtinai visada yra lengvas užsiėmimas. Pastarasis požiūris padarė didžiulę įtaką viešojo diskurso pokyčiui, nes vyrus pradėta vis dažniau vaizduoti tėvų vaidmenyje namų aplinkoje, ir tai metė rimtą iššūkį vyraujančioms hegemoninio vyriškumo normoms. Patraukęs sprendimus priimančiųjų dėmesį, projektas taip pat sąlygojo įstatymų pataisų priėmimą. Be anksčiau įstatymais garantuotų teisių, santuokoje su vaiko motina gyvenantys Lietuvos tėvai dabar gali papildomai gauti 100% apmokamų tėvystės atostogų iki jų vaikui sueis mėnuo.

Nepaisant projekto sėkmės, diskursą reikėjo papildyti naujais aspektais,

---

[1] *Tyrimų ataskaitas galima rasti internete adresu www.dadcomehome.org*

nes statistikos duomenys rodo, jog moterų ir vyrų santykis su vaikų priežiūra yra labai skirtingas. Moterims vis dar tenka pirminė atsakomybė už vaikų ir namų ūkio priežiūrą, vyrai daug daugiau laiko praleidžia darbe. Toks vaidmenų pasiskirstymas, atveriantis kelią į darbo rinkos segregaciją, taip pat veikia šeimos ir profesinio gyvenimo derinimo galimybes.

Nors darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas dažnai siejamas su moterimis, jis ne mažiau svarbus vyrams, todėl antrasis projektas „Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje“ (2005-2006) daug dėmesio skyrė šeimai palankios politikos darbo vietoje formavimui ir įgyvendinimui, pabrėžiant vyrų vaidmenį šiame procese. Atlikdami kokybinius ir kiekybinius tyrimus, organizuodami seminarus ir sąmoningumo ugdymo iniciatyvas, Danijos, Islandijos, Italijos ir Lietuvos tyrėjai, nevyriausybinių organizacijų atstovai ir valstybinių lygių galimybių institucijų ekspertai nuo dėmesio individualaus lygmens veiksniams bei atskirų tėvų pasirinkimams perėjo prie politinių, kultūrinių ir institucinių veiksnių, padedančių arba trukdančių tėvams siekti jų vaidmenų darbe ir šeimoje pusiausvyros ir apsunkinančių lyčių lygybės tikslo siekį.

Efektyvi darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra neįmanoma be pozityvaus darbdavių nusiteikimo. Šeimai palankus darbo organizavimas yra visapusiškai naudingas – ne tik dėl to, kad tai yra socialinės atsakomybės darbuotojų teisių ir poreikių atžvilgiu klausimas, bet dėl to, kad, sudarydamas darbuotojams galimybes derinti šeimos rūpesčius ir darbą, darbdavys galėtų gauti ekonominės naudos, nes būtų užtikrinta našesnė darbo aplinka be didesnio streso, padidėtų darbuotojų lojalumas, įmonės taptų patrauklesnės darbo jėgai ir visa tai garantuotų nemažą investicijų grąžą. Moderniose ekonomikos sistemose įmonės turi labiau stengtis kurti ir išsaugoti darbuotojų gebėjimus. Vyrams ir moterims užtikrintos geresnės darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros galimybės galėtų pasitarnauti kaip tam tinkama priemonė.

Ši knyga iš esmės remiasi projekto „Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje II: šeimai palanki darbo aplinka“ tyrimo metodologija. Kokybiniai ir kiekybiniai tyrimai buvo atlikti visose projekto šalyse partnerėse: Danijoje, Islandijoje, Italijoje ir Lietuvoje. Tyrimo tikslas - sutelkti dėmesį į vyrų dalyvavimą darbo ir šeimos derinimo procesuose, išplėsti suvokimą, kaip dirbantys tėvai atlieka savo vaidmenis šeimoje bei darbe, kokie mechanizmai politinėje, institucinėje bei individualioje plotmėse

padėtų tėvams siekti jų vaidmenų darbe ir šeimoje pusiausvyros ir priartintų visuomenę prie lyčių lygybės tikslo. Tyrimas aptaria tokius klausimus: Kokiu mastu tėvai ir jų partnerės patiria darbo ir šeimos vaidmenų konfliktą? Kokios yra gerosios tėvo vaidmens praktikos, siekiant darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimo pusiausvyros? Koks darbdavių požiūris į šeimai palankias darbo organizavimo formas? Apskritai, kodėl svarbu, kad vyrai prisidėtų prie lyčių lygybės?

Aptariant šiuos klausimus, antrame – penktame šios knygos skyriuose remiamasi medžiaga, gauta iš pusiau struktūruotų interviu su dirbančiais vyrais ir jų partnerėmis, auginančiais bent vieną vaiką iki dešimties metų, bei su darbdaviais. Interviu su darbdaviais buvo siekiama atskleisti jų požiūrį į šeimai palankų darbo organizavimą, konkrečias jų įstaigose įdiegtas priemones, kliūtis darbovietėje įgyvendinti šeimai palankius principus, kokiu būdu socialinės gerovės sistema ir darbas gali būti organizuojami taip, kad skatintų lyčių atžvilgiu subalansuotą šeimos ir darbo vaidmenų suderinimą.

Knygoje taip pat analizuojami viešosios nuomonės apklausos, atliktos visose projekto partnerių šalyse, duomenys. Apklausos pateikė duomenų apie tai, ar vaikų auginimas sukėlė kokių nors pasekmių respondentų darbui (sutrumpėjusios darbo valandos, darbo vietos pakeitimas, sumažėjęs profesinis mobilumas karjeros atžvilgiu, fizinio ir psichologinio streso didėjimas, darbo naštos augimas, siekiant patenkinti finansinius šeimos poreikius, ir kt.), respondentų nuomonę apie darbdavio bendrą atsaką į darbuotojo šeimos įsipareigojimus, apie tinkamiausiu visuomenėje laikomą šeimos modelį ir valstybės vykdomą paramos šeimai politiką.

Pirmajame – Ramintos Jančaitytės – skyriuje analizuojama šeimai palankios politikos skirtingose gerovės valstybėse samprata ir atliekamas įvairių modelių palyginimas, daugiausia dėmesio kreipiant į Danijos, Islandijos, Italijos ir Lietuvos konteksto analizę. Autorė lygina motinystės (tėvystės) atostogų, darbo ne visą darbo dieną sąlygas, vaikų priežiūros paslaugų modelius minėtose šalyse, šias priemones susiedama su moterų užimtumo galimybėmis ir gimstamumo rodikliais skirtingose šalyse.

Antrame skyriuje „Darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas Lietuvoje bei lyčių lygybė: iššūkiai ir galimybės“ Jolanta Reingardė ir Artūras Tereškinas susitelkia ties trim teminiais klausimais: gerovės valstybės poveikiu darbo jėgos ir vaikų priežiūros namuose tarp lyčių pasiskirstymui; skirtingų

šalių darbo-šeimos pusiausvyros politinių strategijų tikslais lyčių lygybei įgyvendinti bei besikeičiančiu vyriškumu ir jo santykiu su apmokamu ir neapmokamu darbu. Teorinė diskusija atskleidžia viešo ir privataus sąsajas, siekiant parodyti, jog valstybės intervencija yra viena iš pagrindinių socialinės nelygybės prielaidų. Gerovės valstybės vaidmuo (pvz., institucionalizuota globa, motinystės (tėvystės) paramos politika, vienišų tėvų paramos sistema ir kt.) yra veikiamas dominuojančių nuostatų apie lyčių vaidmenis visuomenėje ir tuo pat metu jas sustiprina. Autoriai analizuoja tėvų „dvigubų vaidmenų" derinimo įtampas tarpasmeniniu lygmeniu, taip pat ideologines, institucines ir politines kliūtis lyčių atžvilgiu subalansuotam šeimos ir darbo vaidmenų suderinimui.

Giovanna Altieri, Eliana Como, Daniele Di Nunzio ir Rossella Basile analizuoja, kiek italų poroms pavyksta susitarti dėl naujų šeimos ir darbo vaidmenų derinimo strategijų, ir kiek, jų manymu, lyčių lygybė suderinama su tradiciniu darbo pasiskirstymu, turint omenyje vyrų vaidmenį darbo pasidalijime. Autoriai teigia, kad Italijoje buvo imtasi nemažų pastangų diegti naujoves ir skatinti modernizacijos procesą tam, kad vyrų ir moterų vaidmenys būtų apibrėžti iš naujo. Tyrimu bandoma nustatyti, ar vyrai iškėlė sau naujų reikalavimų, ar šeimose galime aptikti naujų darbo pasidalijimo modelių ir kokios politikos priemonės padėtų šiems naujiesiems modeliams įgyti platesnį mastą.

Charlotte Kirkegaard savo straipsnyje „Ar gerovės valstybė garantuoja lyčių lygybę?" analizuoja Danijos nevyriausybinių organizacijų, profesinių sąjungų ir privačių įmonių apklausos duomenis apie jų strategijas darbe skatinti šeimai palankią darbo kultūrą. Tyrimas apima ir giluminių interviu su danų poromis rezultatus, analizuojama, kaip padėtis darbe keičiasi turint vaikų, koks darbdavių požiūris į šeimai palankias priemones darbe, darbdavių požiūrio pagrindu išskiriami skirtingi organizacinės kultūros tipai. Autorė taip pat atkreipia dėmesį į porų vaidmenų pasidalijimą šeimoje, jų lūkesčius darbo, šeimos ir vaikų priežiūros atžvilgiu. Ji teigia, jog, nepaisant to, kad Danijos gerovės sistema teikia daug įvairių viešųjų priežiūros paslaugų, kas daugiau nei 20 metų leido plėtotis dviejų maitintojų modeliui šalyje, nei darbo rinkoje, nei privačioje sferoje lyčių lygybė nepasiekta. Akivaizdu, kad veiksminga ir stipri gerovės sistema savaime dar negarantuoja lyčių lygybės.

Gisli Hrafn Atlason savo straipsnyje pristato Islandijos visuomenę kaip

„streso“ visuomenę, kurioje didžioji dalis jos piliečių patiria nuolatinį stresą bandydami suderinti darbo ir asmeninio gyvenimo įsipareigojimus. Nepaisant to, kad moterų užimtumas ir gimstamumo rodikliai Islandijoje yra vieni iš aukščiausių Europoje, visuomenės sąmonėje vis dar tvirtai įsitvirtinęs vyro-šeimos maitintojo modelis. Autoriaus pristatomo tyrimo duomenys rodo, kad moterys Islandijoje vis dar neša pagrindinę šeiminių rūpesčių naštą ir dėl vaikų priežiūros jos dažniau nei vyrai turi apriboti savo profesinę veiklą, atsisakyti karjeros galimybių arba keisti darbą. Tačiau autorius atkreipia dėmesį, kad, nors ir lėtai, tačiau neišvengiamai vyksta pokyčiai ir Islandijos tėvai ėmė aktyviau dalyvauti mažamečių vaikų priežiūroje ir dažniau naudotis teise į tėvystės atostogas (šiame kontekste autorius pristato Islandijos tėvystės atostogų įstatymą - bene pažangiausią Europoje lyčių lygybės atžvilgiu teisinę normą).

Paskutinysis knygos skyrius – Algio Davidavičiaus „Darbo ir šeimos suderinimo politikos kryptys bei galimybės Europos Sąjungoje ir Lietuvoje“ – dėmesį sutelkia į darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politikos kryptis besikeičiančiame santykyje su lygių galimybių politikos priemonėmis tiek ES lygmens, tiek Lietuvos viešosios politikos formavimo kontekstuose. Straipsnyje aptariamas nenuoseklumas tarp dabartinio ES lygmens derinimo politikos ir lygių galimybių/lyčių lygybės diskursų. Skyriuje taip pat analizuojami darbo ir šeimos derinimo politikos modeliai, vyraujantys ES ir derinimo politikos veikėjai. Analizei naudojami ekspertų vertinimai apie ES ir Lietuvos viešosios politikos sistemų vyksmų ir jų elementų tarpusavio sąveikos būdus.

Galiausiai autoriai norėtų padėkoti visiems, prisidėjusiems prie šios knygos išleidimo. Ypač esame dėkingi Aušrai Maslauskaitei (Socialinių tyrimų institutas) ir Arnoldui Zdanevičiui (Vytauto Didžiojo universitetas) už jų teorines įžvalgas ir visada vertingas pastabas, Raimundui Vaitkevičiui (Vytauto Didžiojo universitetas) už statistinę Lietuvos gyventojų apklausos duomenų analizę, Virginijai Aleksejūnei (Lygių galimybių plėtros centras) už pagalbą rengiant šią knygą leidybai, visiems vertėjams, kurie vertė tekstus iš anglų kalbos ir kalbos redaktoriams už efektyvų darbą, taip pat VDU Sociologijos katedros studentams už pagalbą tyrime ir didelį susidomėjimą šiuo projektu.

Indrė Mackevičiūtė, *Projekto koordinatorė*
Jolanta Reingardė, *Knygos redaktorė*

Šeimai palanki politika ir socialinės gerovės valstybė: palyginamoji analizė

Raminta Jančaitytė

ĮVADAS

Šeimai palanki politika, padedanti darbuotojams derinti šeimos ir profesinius įsipareigojimus, tapo viena pagrindinių problemų visose Europos šalyse ir Europos Sąjungos politikoje. Pradedant UNECE 1993 m. Europos gyventojų konferencija ir Kairo 1994 m. ICPD Veiksmų programa, šeimai palankios politikos reikšmė gerokai išaugo. 2000-ųjų Lisabonos strategija[1], pabrėžusi, kad iki 2010 m. Europos Sąjunga turi tapti dinamiškiausia ir konkurencingiausia pasaulio ekonomikos zona, akcentuoja lyčių lygybę ir lygių galimybių sudarymą. Siekiama užtikrinti galimybę derinti darbą ir šeimos gyvenimą, traktuojant tai kaip svarbią sąlygą, lemiančią aktyvų dalyvavimą darbo rinkoje. Europos užimtumo strategija[2], kurios tikslas – gerinti nacionalinių užimtumo politikų koordinavimą, remiasi keturiais veiksniais: įsidarbinimo potencialumu, verslumu, sugebėjimu prisitaikyti ir lygių galimybių akcentavimu. Būtent ketvirtasis faktorius – lygios galimybės – pabrėžia lygių galimybių politiką, lyčių problemų sprendimą darbo rinkoje bei darbo ir šeimos sferų derinimą. 2002 m. ES užimtumo direktyvose[3] pripažįstama būtinybė derinti darbą ir šeimą, akcentuojama, jog šalys narės turėtų inicijuoti įvairias šeimai palankias strategijas.

Padidėjęs dėmesys šeimai palankiai politikai yra nulemtas daugybės pokyčių, įvykusių paskutiniais metais. Socioekonominiu požiūriu reikėtų išskirti darbo rinkos feminizaciją, darbo suintensyvėjimą ir darbo jėgos mobilumą. Kultūrinėje plotmėje pasikeitė požiūris į lyčių vaidmenis,

įvyko pokyčių namų ūkio darbų pasidalijime, nuo vyraujančio vyromaitintojo modelio pereita prie dviejų šeimos maitintojų modelio, padidėjo poreikis apibrėžti savo individualybę, iškilo savimonės raiškos svarba. Demografinių pokyčių požiūriu pasikeitė šeimos sudėtis ir struktūra, sumažėjo gimstamumo lygis, iškilo senstančios visuomenės problema ir t.t.

Nepaisant našių pokyčių, kiekviena nacionalinė valstybė vykdo savitą šeimai palankią politiką. Tai taip pat reiškia, jog neatsižvelgiant į ES dokumentuose pateikiamas bendras direktyvas, nusakančias šeimai palankios politikos kryptis, nacionaliniu lygmeniu įgyvendinamos skirtingos priemonės. Šiame darbe siekiama palyginti kelių šalių – Islandijos, Italijos, Danijos ir Lietuvos – vyriausybių politiką, padedančią derinti apmokamą darbą su neapmokama priežiūra. Dėl straipsnio apimties ribotumo yra atsisakoma išsamios analizės, o koncentruojamasi tik į motinystės ir tėvystės atostogų schemas, darbo ne visą dieną galimybes ir vaiko priežiūros paslaugas, traktuojant tai kaip politikos, padedančios abiem tėvams atlikti profesines ir šeimos pareigas, sudėtinę dalį. Pagrindinis tikslas – išanalizuoti esminius šių priemonių panašumus ir skirtumus Islandijoje, Italijoje, Danijoje bei Lietuvoje, nagrinėjant su šiomis politikomis susijusius teisės aktus ir taisykles. Pirmiausia pateikiamas šeimai palankios politikos apibrėžimas ir šios politikos vykdymo būdai. Po to aptariami socialinės gerovės valstybių tipai. Galiausiai pateikiama šeimai palankios politikos, vykdomos Islandijoje, Italijoje, Danijoje ir Lietuvoje, analizė.

ŠEIMAI PALANKIOS POLITIKOS APIBRĖŽIMAS

Sąvoka *šeimai palanki politika* yra plačiai vartojama literatūroje, tačiau skirtingi autoriai nesutaria dėl šios politikos apibrėžimo. Sąvoka yra gana sudėtinga, kadangi jos sudėtinėmis dalimis yra tokie kompleksiniai ir neapibrėžti dalykai kaip šeima, darbas arba lytis. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (angl. *Organisation for Economic Cooperation and Development – OECD*) apibrėžia *šeimai palankią politiką* kaip į profesinį užimtumą orientuotas socialinės politikos priemones, kurios padeda derinti profesinius ir šeimos įsipareigojimus, atsižvelgiant į šeimos išteklių adekvatumą ir vaiko vystymosi poreikius, palaiko tėvų

pasirinkimą darbo ir vaiko priežiūros plotmėje, akcentuoja lyčių lygybę dalyvavimo darbo rinkoje atžvilgiu. Anot Hoyman ir Duer (2004), apibrėžimo *palanki šeimai* reikšmė dar nėra nusistovėjusi ir tvirtina, jog *palanki darbuotojui* sąvoka šiuolaikiniame kontekste yra tikslesnė negu *palanki šeimai,* kadangi ji apima visus darbuotojus(-as), neatsižvelgiant į šeimyninę padėtį. Yra ir kitas terminas – *darbo ir gyvenimo derinimas*, kuris vartojamas kalbant apie visus darbuotojus, ne tik dirbančias ir mažus vaikus auginančias motinas. Leitner ir Wroblewski (2006: 300) nurodo, jog sąvoka *darbo ir gyvenimo derinimas* „nusako tikslą, kuris reiškia daugiau nei šeimyninio gyvenimo ir profesinio užimtumo derinimas. Ši sąvoka labiau siejama su „subalansuoto" santykio tarp šių dviejų skirtingų sričių siekiu". MacInnes (2006) teigia, jog sąvoka *darbo ir gyvenimo derinimas* adekvačios sociologinės analizės požiūriu yra per daug neapibrėžta, kadangi „ji susiaurina *darbo* reikšmę iki profesinio užimtumo reikšmės ir įveda neaiškumo, kai kalbama apie laisvalaikį bendrąja prasme, šeimos narių priežiūrą ir tėvystę bei motinystę, nes visa tai įvardijama vartojant *gyvenimo* sąvoką" (MacInnes, 2006: 242). Šiame darbe pagrindinis dėmesys sutelkiamas į pastaraisiais metais įsisiūbavusią diskusiją, kaip spręsti egzistuojančias darbo ir šeimos disbalanso problemas. Taigi, *šeimai palanki politika* yra suprantama kaip priemonės, kurios kiekvienam darbuotojui(-jai) padeda geriau derinti darbą ir šeimą. Šios priemonės apima teisę į motinystės ir tėvystės atostogas, vaiko priežiūros paslaugas, lanksčias darbo valandas ir galimybę dirbti dalį dienos.

Šeimai palanki politika gali būti įgyvendinama įvairiais būdais, taikant įvairias priemones, kurių svarba tėvams derinant darbo ir šeimos rūpesčius yra skirtinga. Castles (2003) išskiria aktyvias ir pasyvias priemones, padedančias dirbančioms motinoms spręsti su motinyste susijusias problemas. Aktyvios priemonės – tai motinystės ir vaiko priežiūros atostogos, pasyvios – lanksčios užimtumo formos. Duyvendak ir Stavenuiter (2004) suskirsto priemones, padedančias derinti mokamą darbą ir priežiūrą, į tris grupes: laikinas profesinės veiklos nutraukimas (motinystės ir tėvystės atostogų schemos ir lanksčios darbo formos), piniginės išmokos (pvz., mokesčių lengvatos, socialinė apsauga ir socialinė parama) ir paslaugos (vaiko priežiūros organizavimas). Hardy ir Adnett (2002) taip pat išskiria keturias priemonių, padedančių derinti darbą ir šeimą, kategorijas: laikinas profesinės veiklos nutraukimas

1 lentelė. Darbo ir šeimos rūpesčių derinimo priemonės.

Profesinės veiklos nutraukimas dėl šeimyninių priežasčių	Suteikia darbuotojams (-joms) galimybę rūpintis šeimos nariais, kuriems reikalinga priežiūra	Nėštumo ir motinystės (motinystės) atostogos	
		Tėvo atostogos	
		Vaiko priežiūros atostogos	
		Trumpalaikės atostogos	
Praktinė pagalba vaikų priežiūrai	Padėti dirbantiems tėvams prižiūrėti vaikus	Vaiko priežiūros paslaugos	
		Darbovietėje arba netoli darbovietės esanti vaiko priežiūros įstaiga	
		Paslaugos mokyklinių atostogų metu	
		Pagalba susirgus vaikui(-ams).	

	Suteikiamos tik motinoms vaiko gimimo laikotarpiu – artėjant gimdymui ir pirmas savaites ar mėnesius gimus vaikui. Gali būti mokamos ir nemokamos
	Suteikiamos tik tėvams (vyrams), taip pat vaiko gimimo laikotarpiu. Gali būti mokamos ir nemokamos
	Tai ilgesnės trukmės atostogos, kuriomis gali pasinaudoti tiek motinos, tiek tėvai, dažniausiai suteikiamos kaip priedas prie motinystės ir tėvo atostogų arba po šių atostogų. Vaiko priežiūros atostogos suteikia abiem tėvams galimybę prižiūrėti vaikus iki tol, kol jie gali pradėti lankyti ikimokyklinio ugdymo įstaigas. Gali būti mokamos ir nemokamos
	Gali būti suteiktos nenumatytų krizinių įvykių atvejais: sutuoktinio(-ės) mirtis, partnerio(-ės) ar namų pagalbininko(-ės), vaiko arba vieno iš tėvų mirtis; sutuoktinio arba vaiko liga, reikalinga hospitalizacija; brolio arba sesers mirtis ar liga; vyro/žmonos tėvų mirtis; sutuoktinio rimtas susirgimas arba vienas iš tėvų negali savęs prisižiūrėti, todėl reikalinga priežiūra
	Valstybinės arba privačios, subsidijuojamos arba mokamos vaiko priežiūros įstaigos
	Esanti darbovietėje arba netoli darbovietės vaiko priežiūros įstaiga gali funkcionuoti kaip atitinkamos vaiko priežiūros įstaigos filialas, kaip subsidiarinė* korporacija, nepriklausoma ne pelno siekianti korporacija arba gali būti sudaryta sutartis su vaiko priežiūrą teikiančia institucija. Gali būti sudaryta ir komercinė sutartis su atitinkamoje bendruomenėje veikiančiu vaiko priežiūros dienos centru (sutartis paremta pinigine arba nepinigine pagalba)
	Tai yra laikotarpis, galintis sukelti papildomos įtampos darbo ir šeimos santykio atžvilgiu. Pavyzdžiui, kompanijos gali finansuoti vienos dienos išvykas ar stovyklas ir taip padėti spręsti šią problemą
	Kompanijos gali skirti subsidijas, kurios padėtų sumokėti už nesunkiai sergančių vaikų priežiūrą arba sukurti programą nesunkiai sergančių vaikų priežiūrai (programa gali arba rasti vietą ir personalą vaikų priežiūrai, arba samdyti profesionalus, kurie eitų į namus, kuriuose yra sergantis vaikas). Kompanijos taip pat gali svarstyti galimybę susijungti su kitais darbdaviais ir sudaryti konsorciumą tam, kad galėtų siūlyti minėtas paslaugas

Darbo formų keitimas dėl šeimyninių priežasčių	Leisti darbuotojams patiems sudaryti savo darbo grafiką	Sutrumpinta darbo savaitė	
		Darbas ne visą darbo dieną	
		Trumpesnė darbo savaitė	
		Darbo pasidalijimas	
		Lankstus darbo laikas	
		Lanksti darbo vieta (darbas namuose)	
Piniginės išmokos ir paslaugos	Orientuotos į šeimos finansinę apsaugą	Mokesčių lengvatos	
		Socialinė apsauga ir socialinė parama	
Informacija, mokymas ir parama	Žmogiškųjų išteklių ugdymas	Pagalba grįžtantiems į darbo rinką	
		Įmonėje rengiamas mokymas	
		Seminarai šeimos klausimais	

Šaltiniai: *Hardy, Adnett (2002); Gornick, Meyers (2002); Duyvendak, Stavenuiter (2004);*

	Darbdaviai gali sutrumpinti darbuotojų darbo savaitę (leisti dirbti mažiau nei 40 val.), atitinkamai perskaičiuojant atlyginimą. Tai galima padaryti pervedant darbuotojus dirbti puse etato, sumažinant darbo laiką darbuotojui pageidaujant – tai leidžia visu etatu dirbantiems darbuotojams tam tikrą laiką dirbti mažiau darbo valandų
	Iš principo reiškia darbą mažiau valandų, palyginti su visą dieną dirbančiu(-ia) tos pačios įmonės darbuotoju(-ja)
	Toks profesinės veiklos organizavimas leidžia darbuotojui(-jai) įvykdyti savaitės valandų skaičiaus normą per trumpesnį laiką ir už tai gauti visą atlyginimą. Pavyzdžiui, darbuotojo(-jos) darbo savaitės norma yra 40 valandų. Ši norma įvykdoma per 4 dienas, dirbant po 10 valandų
	Vieno visu etatu dirbančiojo(-sios) darbą leidžiama pasidalyti dviem, atitinkamai pasidalijama atsakomybė ir užmokestis
	Darbdavys ir darbuotojas susitaria dėl abiem pusėms palankaus darbo grafiko. Paprastai atsižvelgiama į vadinamąsias „piko“ valandas, kai visi dirbantieji turi būti darbe. Darbo pradžios ir pabaigos laikas paprastai yra lankstus ir yra galimybė gauti išeiginių dienų, atsižvelgiant į papildomai dirbtų valandų skaičių.
	Taip organizuojant profesinę veiklą, darbuotojai gali dirbti namuose arba kitose už įmonės ribų esančiose vietose ir palaikyti ryšį telekomunikacijų (kompiuterio) pagalba
	Mažindama mokesčius, valstybė gali paskatinti įsijungti į darbo rinką arba iš jos pasitraukti
	Išmokos ir paslaugos šeimoms
	Grįžtančiųjų į darbo rinką konsultavimas ir praktinė pagalba, pvz., darbuotojų mokymas
	Įgūdžių įgijimas, asmenybės ugdymas
	Paramos šeimai paslaugos – ekspertų pagalba ir įvairios pagalbos priemonės, kuriomis siekiama padėti įmonės kolektyvo nariams (ir jų šeimoms) prisitaikyti prie pasikeitusių gyvenimo sąlygų ar susidoroti su laikinais arba pereinamojo laikotarpio sunkumais. Teikiant šią pagalbą, siekiama sudaryti sąlygas sutelkti laiką ir energiją į darbą. Galima būtų išskirti tokias pagalbos šeimai formas: patarimai vaiko priežiūros, mokyklos (išsilavinimo), gyvenamosios vietos atitinkamame regione (rajone) klausimais; vaiko priežiūros paslaugų teikimas; pensinio amžiaus darbuotojų konsultavimas

dėl šeimyninių priežasčių (motinystės atostogos, tėvo atostogos bei vaiko priežiūros atostogos; atostogos, skirtos prižiūrėti vyresniojo amžiaus šeimos narius arba netekties atveju); darbo formos keitimas dėl šeimyninių priežasčių (darbo pasidalijimas, darbas namuose, lankstus darbo laikas, sutrumpinta darbo savaitė, terminuotos darbo sutartys ir galimybė pagal situaciją pasirinkti darbą visą ar ne visą darbo dieną); praktinė pagalba vaikų priežiūros srityje (prieinamos priežiūros įstaigos, atitinkančios šeimos finansines galimybes, ir įvairios vaikų užimtumo schemos atostogų metu); informacija, mokymas ir parama (pagalba grįžtantiems į darbo rinką ir aktyvus šeimai palankių priemonių bei teisių įgyvendinimas). 1 lentelėje glausta forma pateikiamos priemonės, svarbios derinant darbą ir gyvenimą šeimoje.

Apibendrinant galima teigti, jog darbo ir šeimos derinimo problema įtraukia daugybę priemonių, susijusių su įvairiomis politikos sritimis, tokiomis kaip šeimos, lyčių lygybės, profesinio užimtumo politikos, taip pat organizacijų valdymas ir kultūra. Tik visas priemonių paketas, akcentuojant lyčių lygybę, gali būti tinkamas atsakas į darbo ir šeimos derinimo problemą.

ŠEIMAI PALANKIOS POLITIKOS MODELIŲ PALYGINIMAS

Tam, kad galėtume palyginti šeimai palankią politiką skirtingose šalyse, reikia pasirinkti analitinę sistemą, kuri padėtų nustatyti panašumus ir skirtumus būdų, kuriais valstybė padeda individams derinti profesinę veiklą ir šeimyninį gyvenimą. Teorinį pagrindą sudaro plačiai literatūroje nagrinėjamas Europos socialinės gerovės valstybių skirstymas į modelius (angl. *wefare state regimes*), kur Europos šalys skirstomos į atskiras grupes, atsižvelgiant į įvairius rodiklius, tokius kaip socialinės teisės, išlaidos socialinei politikai, socialinės politikos tikslai bei principai ir t.t. Viena garsiausių, plačiai taikomų lyginamojoje socialinės gerovės valstybių modelių analizėje ir labiausiai kritikuojamų tipologijų yra Esping-Anderseno (1990; 1999) socialinės gerovės valstybių skirstymas į modelius. Anot Esping-Anderseno, socialinės gerovės valstybių modelius galima apibrėžti kaip „socialinės gerovės produktų pasiskirstymo tarp valstybės, rinkos ir individualių namų ūkių pobūdį“ (1999: 73). Tirdamas ryšius tarp tų institucinių konfigūracijų – darbo rinkos,

socialinės gerovės valstybės ir šeimos, Esping-Andersenas (1990) išskyrė tris socialinės gerovės valstybių tipus. Tai liberaliosios socialinės gerovės valstybės (anglosaksiškosios šalys: Jungtinės Amerikos Valstijos, Jungtinė Karalystė, Australija, Naujoji Zelandija ir Kanada); konservatyviosios socialinės gerovės valstybės (Europos žemyno šalys: Vokietija, Austrija, Prancūzija, Belgija), socialdemokratinės socialinės gerovės valstybės (Šiaurės šalys: Danija, Švedija, Suomija ir Norvegija), vėliau (1999) išskyrė ketvirtą tipą – Pietų Europos socialinės gerovės valstybės (Viduržemio jūros šalys: Italija, Ispanija, Graikija ir Portugalija).

Nemažai mokslininkų kritikavo Esping-Anderseno tipologiją, sakydami, jog jo teorija neatsižvelgia į lyties aspektą. Neyer (2003) pažymi, kad feministiniai tyrimai parodė, jog socialinės gerovės valstybių tipologizacija tampa įvairesnė, jei įtraukiami ir tokie aspektai, kaip šeima, šeimos politika, (moterų) komodifikacija. Autorė teigia, jog būtent socialinės priežiūros paslaugų prieinamumas ir atsižvelgimas į lyties aspektą socialinės gerovės valstybių politikoje lemia kitokią, nei Esping-Anderseno (1999) pasiūlyta, socialinės gerovės valstybių modelių tipologiją. Borja (2001) akcentuoja, jog paskutiniu metu lyties aspektas yra traktuojamas kaip pagrindinis dėmuo, nuo kurio priklauso socialinės gerovės valstybės tipas. Korpis (2000) naudojo lyties aspektą kaip pagrindinę dimensiją, išskiriant tris lyčių politikos modelius: bendra paramos šeimai politika (Europos žemyno ir Pietų Europos šalys), dviejų darbo užmokesčių politika (Šiaurės šalys) ir į rinką orientuota politika (anglosaksiškosios šalys).

Esping-Anderseno (1990; 1999) ir Korpio (2000) tipologijose atsispindi tam tikri kriterijai, kurių pagrindu galima spręsti apie panašumus ir skirtumus tarp šalių. Šiaurės šalis – Daniją, Švediją ir Suomiją – galima išskirti kaip atskirą grupę, bet tai nereiškia, jog tos šalys vykdo visiškai vienodą politiką. Norvegija, anot Neyer (2003), išsiskiria iš kitų universalių socialinės gerovės valstybių. Šalys, kuriose vykdoma tipiška liberalioji socialinės gerovės politika, yra Jungtinė Karalystė ir Jungtinės Amerikos Valstijos, taip pat Australija, Kanada ir Naujoji Zelandija. Su didžiausiais sunkumais klasifikacijos atžvilgiu susiduriama kalbant apie Europos žemyno valstybes. Pavyzdžiui, Prancūzija ir Belgija yra mažiau familialistinės (Andersen, 1999) negu kitos Europos žemyno valstybės. Be to, Prancūzija dėl gerai išvystyto vaiko priežiūros įstaigų tinklo ir paramos motinoms, auginančioms visų amžiaus grupių vaikus,

yra panašesnė į Šiaurės šalis, o ne į Europos žemyno valstybes (Neyer, 2003). Vis dėlto šie socialinės gerovės valstybių tipai padeda nustatyti socialinės gerovės sistemų panašumus, o tai savo ruožtu gali būti panaudota ieškant geriausių darbo ir šeimos derinimo būdų.

Liberalioji (anglosaksiškoji) socialinės gerovės sistema išskiriama remiantis trimis pagrindiniais aspektais: *pirma* – tai konkretūs kriterijai, kuriais remiantis suteikiamos socialinės garantijos; *antra* – tai konkretizuota samprata, nusakanti, kokia rizika turi būti laikoma „socialine", ir *trečia* – iš rinkos kylanti paskata prisidėti prie socialinių išmokų ir socialinių paslaugų teikimo (Esping-Andersen, 1999). Socialinė gerovė priklauso nuo rinkos ir nuo familializmo, t.y. nuo šeimos kaip socialinės gerovės teikėjos. Minimali pagalba yra orientuota į skurdo mažinimą ir skiriama šeimoms, kurioms labiausiai reikia pagalbos; socialinės išmokos yra dažniausiai minimalios, skiriamos įvertinus pajamų testavimo principu ir susijusios su skurdo riba. Dėl žemo išmokų lygio atsiranda neigiama socialinė stigmatizacija. Valstybė įsikiša į šeimos gyvenimą tik ekstremaliais atvejais, nes šeima laikoma privačia sfera.

Galima teigti, jog anglosaksiškose šalyse vyrauja į rinką orientuotas lyčių politikos modelis. Ten vaiko priežiūros plotmėje šeimos turi pasikliauti rinkos teikiamomis galimybėmis arba šeimos ryšiais (Korpi, 2000). Motinystės ir tėvystės atostogų ribotumą kompensuoja labai lanksti darbo rinka. Lanksčios darbo formos privačiame sektoriuje (t.y. lankstus darbo laikas ir darbuotojui pageidaujant darbas dalį dienos) palengvina moterims grįžimą į darbo rinką, paauginus vaikus (Bovenberg, 2005). Moterų užimtumo lygis yra aukštas. Tačiau dėl nedidelės socialinės paramos ir valstybinių vaiko priežiūros įstaigų stokos nekvalifikuota darbo jėga ir vienišos motinos atsiduria paribio situacijoje. Galimybės motinoms išsilaikyti darbo rinkoje priklauso nuo individualaus sugebėjimo (Neyer, 2003).

Pagrindinės s*ocialdemokratinių (Šiaurės šalių) socialinės gerovės valstybių* charakteristikos yra universalumas ir lygiateisiškumas. Valstybė teikia universalią pagalbą socialinės rizikos atveju ir moka didelę atlyginimo kompensaciją laikino profesinės veiklos nutraukimo dėl teisiškai reglamentuotų priežasčių atveju. Socialinės paramos sistema akcentuoja individą (ne šeimą), o politikos yra orientuotos į socialinę lygybę ir asmeninę nepriklausomybę. Kitos charakteristikos – siekimas

kiekvienam piliečiui padėti išlaikyti aukštą pragyvenimo lygį, socialinės išmokos ir plataus masto socialinės paslaugos yra teikiamos kaip kiekvieno piliečio socialinė teisė; daug dėmesio skiriama lyčių lygybei, vyrauja aukštas dekomodifikacijos[4] ir defamilizacijos[5] laipsnis. Visa tai yra išskirtinės socialdemokratinės sistemos charakteristikos.

Šiaurės šalyse didelę pagalbą šeimai teikia viešasis sektorius, kuris padeda šeimai derinti darbą ir šeimą. Valstybė remia dviejų šeimos maitintojų modelį, skatindama ne tik moterų dalyvavimą darbo rinkoje, bet ir priežiūros darbo perskirstymą visuomenėje ir šeimoje (Korpi, 2000), taip prisidėdama prie lyčių lygybės. Nemažai dėmesio skiriama valstybinėms vaiko priežiūros paslaugoms, todėl moterims netenka pasitraukti iš darbo rinkos dėl nėštumo ir gimdymo (Borja, 2001). Moterų užimtumo lygis yra labai aukštas, kadangi įvestos dosnios motinystės programos ir lanksčios darbo valandos. Be to, gimdymo ir nėštumo atveju išsaugoma darbo vieta, o gimus vaikui sudaromos geros karjeros raidos sąlygos; veikia gerai išvystyta dienos priežiūros įstaigų sistema vaikams nuo labai jauno amžiaus (0-2 metų) iki mokyklinio amžiaus. Vaiko priežiūros paslaugos teikiamos visą dieną, ištisą savaitę. Aktyvios darbo rinkos politikos skatina jaunas moteris dirbti iki gimstant vaikui, užtikrina, jog visi individai galėtų rasti vietą darbo rinkoje ir padeda išnaudoti nekvalifikuotos darbo jėgos rezervą, taip vykdant socialinės marginalizacijos prevenciją (Bovenberg, 2005).

Konservatyviosioms (Europos žemyno) socialinės gerovės valstybėms būdinga gana ryški socialinė stratifikacija: politika orientuota į statuso skirtumų ir tradicinės šeimos formos išsaugojimą. Socialinė parama teikiama šeimos, o ne individo lygmeniu ir priklauso nuo šeimos narių profesinės situacijos, t.y. nuo indėlio į socialinės apsaugos sistemas ir nuo šeimyninės padėties.

Europos žemyno šalys įgyvendina bendros paramos šeimai priemones: skiriamos pašalpos mažamečiams vaikams; suteikiamos mokesčių lengvatos šeimoms, auginančioms mažamečius vaikus, ir nedirbančiai sutuoktinei; veikia valstybinės vaiko dienos priežiūros įstaigos vyresniems vaikams (nuo 3 metų iki mokyklinio amžiaus) (Korpi, 2000). Valstybės finansuojamose vaiko dienos priežiūros įstaigose globa teikiama pusę dienos, o vaikams iki 3 metų priežiūros paslaugų teikiama per mažai. Taigi galima teigti, jog darbo ir šeimos derinimas

yra skatinamas tik iš dalies. Moterų užimtumo lygį galima vertinti kaip vidutinį arba mažą. Moterys dažniausiai pasirenka dalinį užimtumą, kadangi jų indėlis į šeimos biudžetą nėra pagrindinis (Borja, 2001). Valstybė įstatymais palaiko šeimos maitintojo modelį, taigi priežiūra išlieka moterų prerogatyva ir ginamas tradicinis vyro-šeimos maitintojo vaidmuo bei statusas.

Viduržemio jūros (Pietų Europos šalys) socialinės gerovės valstybių bruožai – stiprus familializmas bei universalių ir privačių paslaugų bei išmokų junginys. Dirbančioms motinoms teikiama pagalba yra nepakankama, todėl joms tenka pasikliauti neformalia šeimos teikiama pagalba. Pietų Europoje lanksčios užimtumo formos nėra paplitusios (Borja, 2001), kadangi jos yra suvokiamos kaip grėsmė privilegijuotam vyro-šeimos maitintojo vaidmeniui (Bovenberg, 2005).

Vidurio ir Rytų Europos šalys (VRE; angl. *CEE*) negali būti priskirtos nė vienam aprašytam tipui. Besiformuojančios socialinės gerovės sistemos VRE šalyse suvokiamos kaip viena grupė. Tai lemia šių šalių, kaip buvusios sovietų sistemos dalies, panaši patirtis. Manoma, kad šioms šalims didesnės įtakos turi tarptautinės finansinės organizacijos – Tarptautinis valiutos fondas ar Pasaulio bankas, nei Europos socialinės gerovės modelis (Manabu, 2005). Įvairius pokyčius patiriančios šalys susiduria su panašiomis demografinėmis, ekonominėmis ir socialinėmis problemomis, tačiau atsakas į šias problemas nėra vienodas įvairiose šalyse ir priklauso nuo socialinio, politinio ir kultūrinio konteksto.

ŠEIMAI PALANKI POLITIKA DANIJOJE, ISLANDIJOJE, ITALIJOJE IR LIETUVOJE

Šioje analizėje aptariamos šalys priklauso skirtingiems socialinės gerovės valstybių tipams. Danija ir Islandija atstovauja socialdemokratiniam gerovės modeliui (Esping Andersen, 1990, 1999) arba dviejų darbo užmokesčių politikos tipui (Korpi, 2000); Italija atstovauja Pietų Europos socialinės gerovės valstybei (Andersen, 1999) arba bendros paramos šeimai tipui (Korpi, 2000); Lietuva yra pokomunistinė valstybė, viena iš Vidurio ir Rytų Europos šalių bloko narių ir, anot Guogio (2002), gali būti traktuojama kaip tarpinė – tarp konservatyviosios ir liberaliosios socialinės gerovės sistemos. Toliau pateikiamas šeimai palankių priemonių (motinystės ir tėvystės atostogos, vaiko priežiūros paslaugos,

paslankus darbo organizavimas) palyginimas Danijoje, Islandijoje, Italijoje ir Lietuvoje.

Atostogų, skirtų vaiko priežiūrai, schemos

Atostogos, skirtos vaiko priežiūrai, bei vaiko priežiūros paslaugos ir lanksčios darbo formos sudaro priemonių sistemą, kuri padeda tėvams derinti darbą ir šeimą. Į atostogų, skirtų vaiko priežiūrai, schemų kategoriją įeina motinystės atostogos, tėvo atostogos, tėvystės/vaiko priežiūros atostogos, vaiko slaugymo atostogos bei kitokio pobūdžio profesinės veiklos nutraukimas dėl šeimyninių priežasčių. Visa tai gerokai skiriasi kiekvienoje šalyje. Lyginant atostogų aspektus yra svarbūs keturi veiksniai (NACEW, 1997). Pirmasis – piniginės išmokos ir teisinės nuostatos, apibrėžiančios, kas ir kiek žmonių gali gauti socialinę paramą. Paramos aprėptis gali būti universali arba teikiama tik tam tikrai kategorijai žmonių (socialiniam segmentui), o tinkamumą paramai nulemia darbo stažas ar dirbtų valandų skaičius. Tai, kad dirbantis tėvas arba motina galėtų gauti atostogų išmokas, turi būti įtvirtinta įteisinta arba numatyta darbo sutartyje. Antrasis veiksnys yra trukmė - atostogų ilgis, kurio įvairiais periodais gali būti teikiama skirtinga socialinė parama. Trečias svarbus veiksnys - tai darbo vietos išsaugojimas tam, kad būtų užtikrintas asmens, išėjusio vaiko priežiūros atostogų, grįžimas į tą patį arba panašų darbą toje pačioje darbovietėje. Būtent tai ir lemia atostogų efektyvumą. Jei neužtikrinamas darbo vietos išsaugojimas, kitos įstatymu numatytos teisės yra mažiau efektyvios. Ir paskutinis veiksnys – piniginės išmokos, kurios priklauso nuo atostogų schemų, naudojamų skirtingose šalyse; jos gali būti nemokamos, mokama fiksuota išmoka, dalinis arba visiškas atlyginimo kompensavimas.

Atostogų schemų tikslai įvairiose šalyse yra skirtingi: tai motinos sveikatos apsauga – atostogų skyrimas tam, kad motina galėtų atsigauti po gimdymo ir turėtų galimybę žindyti vaiką; vaiko sveikatos ir vystymosi apsauga, suteikiant abiem tėvams galimybę prižiūrėti ir auginti vaiką; parama šeimai kaip visuomenės dalelei, kurioje vyksta vaiko (ir žmogiškojo kapitalo) vystymasis; lyčių balanso bei lygybės tarp vyrų ir moterų darbo rinkoje skatinimas; pronatalistinė politika, skatinanti motinas derinti profesinį aktyvumą ir reprodukciją bei suteikianti pagalbą motinoms išlikti darbo rinkoje; darbo rinkos reguliavimas, siekiant mažinti nedarbą (skatinant tėvus laikinai pasitraukti iš darbo

rinkos) arba didinant profesinį aktyvumą (skatinant tėvus, gimus vaikui, nepasitraukti iš darbo rinkos); moterų ekonominė nepriklausomybė; tėčių įtraukimas į šeimyninį gyvenimą ir namų ruošą (Kamerman ir Kahn, 1991; COE, 2005).

Motinystės atostogos

Neyer (2003) pabrėžia, jog motinystės apsauga ir tėvystės/vaiko priežiūros atostogos, t.y. seniausios su šeima siejamos socialinės gerovės politikos priemonės, yra pagrindiniai šeimos politikos elementai Europoje. Pasak Del Boca (2003), galima būtų teigti, jog motinystės atostogos turi teigiamą įtaką motinų profesinio užimtumo rodikliams. Moterų ekonominė nepriklausomybė priklauso nuo motinystės atostogų metu mokamų išmokų dosnumo.

Europos šalyse motinystės atostogos suteikiamos moterims kaip nėštumo ir gimdymo atostogos ir gali būti padalytos į laikotarpį iki ir po gimdymo. Nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu moterims mokama nėštumo ir gimdymo pašalpa; moterys turi teisę grįžti į tą patį darbą, įstatymas jas saugo nuo atleidimo. Priešlaikinio gimdymo atveju arba laukiantis daugiau nei vieno kūdikio (dvynių ir pan.) taikomi specialūs tokius atvejus reglamentuojantys įstatymai.

Islandijoje, Danijoje, Italijoje ir Lietuvoje veikia gana gerai išvystytos motinystės atostogų schemos. 2 lentelėje pateikiama teisiškai reglamentuotų motinystės (nėštumo ir gimdymo) atostogų apžvalga analizuojamose šalyse. Lietuvoje ir Danijoje motinystės (nėštumo ir gimdymo) atostogų trukmė ta pati - 18 savaičių. Italijoje dirbančios motinos turi teisę į 5 mėnesius motinystės atostogų (2 mėn. prieš gimdymą ir 3 po gimdymo). Islandijoje abu tėvai turi teisę į iki 3 mėnesių trukmės neperduodamas motinystės ir tėvystės atostogas ir papildomas 3 mėnesių atostogas, kuriomis gali pasinaudoti vienas iš tėvų arba jie gali šias atostogas savo nuožiūra pasidalyti tarpusavyje.

Visose analizuojamose šalyse yra mokamos įstatymu reglamentuotos motinystės atostogos, bet teisę į šias atostogas dažniausiai lemia dalyvavimo darbo rinkoje kriterijus bei socialinio draudimo įmokos. Tik Lietuvoje motinystės atostogų metu mokama visa atlyginimo kompensacija (100%); Danijoje – 90 %, o Islandijoje ir Italijoje - 80% viso atlyginimo.

2 lentelė. Įstatymu reglamentuotos motinystės atostogos – 2003-iųjų pabaiga.

Šalis	Įstatymu reglamentuotos	Maksimali trukmė (savaitės)	Mokamos	Mokamos visos atostogos	Piniginės išmokos	Kas moka	Darbo garantijos
Danija	Įstatymu reglamentuotos	18	Taip	Taip	90 % maksimaliai (3115 Danijos kronų per savaitę)	Darbdavys	Taip
Islandija	Įstatymu reglamentuotos	12 savaičių (3 mėnesiai) + 12 savaičių (3 mėnesiai) abu tėvai pasidalija savo nuožiūra	Taip	Taip	80% viso darbo užmokesčio (darbo rinkos dalyviams; kitiems - fiksuotos išmokos)		Taip
Italija	Įstatymu reglamentuotos	21 (5 mėnesiai)	Taip	Taip	80%	Sveikatos arba socialinis draudimas	Taip
Lietuva	Įstatymu reglamentuotos	126 kalendorinės dienos = 18 savaičių (priešlaikinio gimdymo atveju arba laukiantis daugiau nei vieno kūdikio – 140 dienų)	Taip	Taip	Visa atlyginimo kompensacija (100%)	Sveikatos arba socialinis draudimas	Taip

Šaltiniai: EIRO (2003); Eydal (2003); http://www.sodra.lt

Tėvo atostogos

Tėvo atostogos yra neperduodamos, skiriamos tik tėčiams, suteikiant galimybę prižiūrėti naujagimį. Suteikdamos šią įstatymu numatytą teisę, šalys siekia skatinti lyčių lygybę privačioje sferoje. 3 lentelėje pateikiama įstatymu reglamentuotų tėvo atostogų apžvalga Danijoje, Islandijoje,

3 lentelė. Įstatymu numatytos tėvo atostogos – 2003-iųjų pabaiga.

Šalis	Įstatymu numatyta	Kriterijai	Trukmė	Mokamos	Mokamos visą laikotarpį	Išmokos dydis	Darbo garantijos
Danija	Įstatymu numatyta	Turi dalyvauti darbo rinkoje	2 savaitės, atostogų galima išeiti per 2 savaites po vaiko gimimo	Taip	Taip	90 % maksimalaus atlyginimo	Taip
Islandija	Įstatymu numatyta	Turi dalyvauti darbo rinkoje	3 mėnesiai, kuriuos tėvai gali pasidalyti savo nuožiūra	Taip	Taip	80% viso atlyginimo (darbo rinkos dalyviams; kitiems - fiksuotos išmokos)	Taip
Italija	Ypatingais atvejais	Turi dalyvauti darbo rinkoje + jei tėvas yra vienišas arba jei motina serga, susiję su gaunamomis pajamomis	Gali pasinaudoti visomis atostogomis arba tuo laikotarpiu, kai motina serga	Taip	Taip	80% sveikatos draudimo, taip pat įsivaikinimo atvejais	Taip
Lietuva[6]	Įstatymu numatyta	Turi dalyvauti darbo rinkoje + būti vedęs vaiko motina	1 mėnuo	Taip	Taip	100% atlyginimo	Taip

Šaltiniai: EIRO (2003); Eydal (2003); http://www.sodra.lt

Italijoje ir Lietuvoje. Danijoje įstatymas tėvams suteikia 2 savaites tėvo atostogų, kuriomis galima pasinaudoti 14 savaičių po kūdikio gimimo, kompensuojama 90 % maksimalaus atlyginimo. Islandijoje tėvams suteikiamos gana ilgos tėvystės atostogos – 3 mėnesiai, kompensuojant 80% viso atlyginimo. Nuo 2002 m. Italijoje tėvai turi teisę į motinystės

(ne tėvystės) atostogas tik ypatingais atvejais: jei motina mirė, turi sunkią negalią, paliko vaiką arba pora išsiskyrė ir tėvui suteikta teisė prižiūrėti vaiką. Lietuvoje neseniai įvestos 1 mėnesio tėvystės atostogos, kuriomis gali pasinaudoti tėvai, kurie yra vedę vaiko motiną. Šis įstatymas įsigalėjo nuo 2006 m. birželio 1 d. Atostogų atveju tėvai gauna 100% atlyginimo kompensaciją. Tai tikrai dosnus modelis, tačiau diskriminuoja ne santuokoje gyvenančius tėvus.

Tėvystės/vaiko priežiūros atostogos

Pagrindinis tėvystės/vaiko priežiūros atostogų akcentas yra ne motinos sveikata (kaip motinystės atostogų atveju) o vaiko priežiūra ir auginimas, suteikiant abiem tėvams teisę dalyvauti šiuose procesuose (COE, 2005: 16). Tėvystės/vaiko priežiūros atostogos suteikiamos po motinystės ir tėvo atostogų. Visose analizuojamose šalyse tėvystės/vaiko priežiūros atostogos yra įteisintos įstatymais. Kaip jau buvo minėta, pagrindiniai tėvystės/vaiko priežiūros atostogų veiksniai yra atitikimas kriterijams, pagal kuriuos suteikiamos šios atostogos, atostogų trukmė, darbo vietos išsaugojimas ir piniginės išmokos. Dažniausiai teisė į tėvystės/vaiko priežiūros atostogas priklauso nuo santykio su darbo rinka ir nuo darbo stažo, o kiti tėvystės/vaiko priežiūros atostogų aspektai atskirose šalyse yra skirtingi. Tėvystės/vaiko priežiūros atostogos skiriamos *šeimai* (tėvams paliekama teisė spręsti, kas pasinaudos atostogomis); gali būti reglamentuoti periodai *kiekvienam* iš tėvų (abu gali pasinaudoti atitinkamu kiekvienam iš tėvų skirtu atostogų laikotarpiu) arba gali būti abiejų šių modelių samplaika (Koopmans, Schippers, 2003). 4 lentelėje pateikiamos įstatymu numatytų tėvystės/vaiko priežiūros atostogų schemų, galiojančių Danijoje, Islandijoje, Italijoje ir Lietuvoje, bendrosios charakteristikos.

Danijoje skiriamos 32 savaitės už kiekvieną vaiką, kurias tėvai gali dalytis tarpusavyje (šios atostogos yra motinystės ir tėvo atostogų tąsa, taip pat gali būti suteikiamos, kai vienas iš partnerių jau yra išėjęs vaiko priežiūros atostogų) bei teisė paskirstyti 8-13 savaičių nemokamų atostogų iki vaikui sueis 9 metai. Islandijoje kiekvienas tėvų turi teisę į 13 savaičių atostogų (13 savaičių skirta motinai ir 13 savaičių – tėvui). Atostogas, kol vaikui sukaks 8 metai, galima imti dalimis, kurių trukmė neturi būti mažesnė nei viena savaitė. Italijoje tėvystės/vaiko priežiūros atostogų trukmė yra 11 mėnesių už kiekvieną vaiką ir jos gali būti

4 lentelė. Įstatymu reglamentuotų tėvystės/vaiko priežiūros atostogų schemos – 2003-iųjų pabaiga

Šalis	Įstatymu numatyta	Trukmė	Vaiko amžius
Danija	Tėvystės/vaiko priežiūros atostogos	32 savaitės už kiekvieną vaiką, tėvai atostogas gali dalytis (tai motinystės ir tėvo atostogų tąsa) + kiekvienam tėvų suteikiama teisė į 8 savaites nemokamų atostogų (galima 32 apmokamas savaites paskirstyti per 40 savaičių, t.y. bendrą motinystės ir tėvystės atostogoms skiriamą laikotarpį)	9 (galimybė pasirinkti laiką, kada išeiti 8-13 savaičių nemokamų atostogų. Galioja, kol vaikui sueina 9 metai)
Islandija	Tėvystės/vaiko priežiūros atostogos	13 savaičių motinai ir 13 savaičių tėvui	18 mėnesių – 8 metai
Italija	Tėvystės/vaiko priežiūros atostogos	11 mėnesių už kiekvieną vaiką, dalijama tarp abiejų tėvų: daugiausia 6 mėnesiai motinai ir 6 mėnesiai tėvui; gali būti pratęstos iki 7 mėnesių, jei tėvas išeina bent 3 mėnesius atostogų. 10 mėnesių vienišai motinai ar vienišam tėvui	8 metai (6 metai įsivaikinimo atveju)
Lietuva	Tėvystės/vaiko priežiūros atostogos	Nuo motinystės atostogų pabaigos iki vaikui sukanka 3 metai: • Vaikui iki 1 metų • Kai vaikui sukanka 1 metai ir kol jam sukanka 3 metai	3 metai

Šaltiniai: EIRO (2003); Eydal (2003); http://www.sodra.lt

	Išmokos	Kitos charakteristikos	Darbo vietos išsaugojimas
	32 savaites (kurios turi būti dalijamos tarp tėvų) 90 % maksimalios sumos (3115 Danijos kronų per savaitę)	Ši galimybė suteikiama, jei nesinaudojama valstybės finansuojamomis vaiko priežiūros įstaigomis. Galimybė dirbti ne visą dieną, gaunant atitinkamai sumažintą atlyginimo kompensaciją	Taip
	Nemokamos		Taip
	Kol vaikui sukanka 3 metai: 30% maksimalaus atlyginimo 6 mėnesius. 30% daugiau nei 6 mėnesius, jei pajamos yra mažos. Kai vaikui 3-8 metai: nemokamos	Taip pat įsivaikinimo atveju. Jei vaikas turi sunkią negalią, atostogos apmokamos iki vaikui sukanka 3 metai. Jei asmuo užsiima privačia veikla, 3 mėnesius mokama 30% atlyginimo kompensacija pirmaisiais vaiko gyvenimo metais	Taip
		Taip pat įsivaikinimo atveju	Taip
	70% buvusio atlyginimo (nuo 2007 m. sausio 1 d. bus kompensuojama 85%), jei gimsta daugiau nei vienas vaikas -100% (ši įstatymo pataisa įsigaliojo nuo 2006 m. liepos 1 d.) Nemokama		

dalijamos tarp tėvų: daugiausia 6 mėnesiai motinai ir 6 tėvui, kol vaikui sukanka 8 metai. Lietuvoje *parental leave* vadinamos tėvystės/motinystės arba vaiko priežiūros atostogomis. Abu tėvai turi teisę į vaiko priežiūros atostogas ir gali tarpusavyje nuspręsti, kas pasinaudos šiomis atostogomis. Atostogos skiriamos, kol vaikui sueis 3 metai.

Atlyginimo kompensacija įvairiose šalyse skirtinga. Danijoje taikoma didžiausia atlyginimo kompensacija - 32 atostogų savaites kompensuojama 90% atlyginimo. Islandijoje motinystės ir tėvystės atostogos yra nemokamos. Italijoje kompensacija – 30% atlyginimo pirmuosius 6 mėnesius, tačiau tik tais atvejais, jei vaikas yra jaunesnis nei 3 metų. Kai vaikui yra 3 metai ir iki kol jam sukaks 8 metai – atostogos yra nemokamos. Lietuvoje mokama 70% atlyginimo kompensacija, kol vaikui sukanka 1 metai. Tačiau pastaruoju metu buvo keičiamas kompensacijos dydis ir nuo 2007 m. sausio 1 d. kompensacija bus padidinta iki 85%, o, gimus daugiau nei vienam vaikui, kol vaikams sueina 1 metai, jau nuo 2006 m. liepos 1 d. kompensacija didinama iki 100% atlyginimo. Likusią atostogų dalį atlyginimo kompensacija nemokama.

Visose aptariamose šalyse tėvai gali grįžti į savo darbo vietą po tėvystės/vaiko priežiūros atostogų.

Atostogų schemų privalumai ir trūkumai

Atostogų reikšmė yra dvejopa: padeda tėvams derinti darbą ir šeimyninį gyvenimą, garantuoja darbo rinkos efektyvų funkcionavimą. Tai, kad išsaugoma darbo vieta, leidžia abiem tėvams grįžti į ankstesnį darbą gimus vaikui ir taip išlaikomas ryšys su darbo rinka. Tarp kitų privalumų būtų galima paminėti tam tikroje sferoje įgudusių darbuotojų išsaugojimą darbo rinkoje; darbuotojų sukaupto žmogiškojo kapitalo valdymą; darbo našumą; sumažėjusią nedarbo galimybę; valstybės biudžeto įplaukas ir pašalpų mokėjimą; sumažėjusią riziką darbdaviams. Be to, padidėja pinigų suma, kurią moteris uždirba per visą gyvenimą; vyrai skatinami prisidėti prie vaikų auginimo; derinami šeimyniniai ir profesiniai įsipareigojimai; tvirtinamas vaiko ir tėvų ryšys (NACEW, 1997).

Atostogos yra naudingos, tačiau esant tam tikroms sąlygoms. Ilgos atostogos, o ypač jei mokama pašalpa, yra patrauklios žemesnės kvalifikacijos moterims, kurios nesaugiai jaučiasi darbo rinkoje ir kurioms

į ją nelengva įsijungti (Durand, 2006). Tačiau ilgesnės atostogos taip pat siejamos su prarastu atlyginimu, žmogiškojo kapitalo degradacija ir prarastomis paaukštinimo galimybėmis (Gauthier, 2004). Pašalpos, kurios suteikia motinoms galimybę ilgą laiką nedirbti, gali turėti neigiamos įtakos karjeros raidai (Durand, 2006). Apskritai vien tik atostogų schemos (netgi geriausios kokybės) kaip priemonės gali nepakakti, norint užtikrinti sėkmingą vaiko priežiūros ir mokamo darbo derinimą. Atostogų schemos turi būti matomos kitų politikos priemonių, tokių kaip vaiko priežiūra ar lanksčios daro formos, kontekste (NACEW, 1997).

Vaiko priežiūros paslaugos

Vaiko priežiūros paslaugos yra viena pagrindinių priemonių, padedančių tėvams derinti darbą ir šeimą. Šios paslaugos gali būti privačios arba valstybės finansuojamos, formalios arba neformalios, mokamos arba nemokamos. Labai svarbus su vaiko priežiūra siejamas aspektas yra prieinamumas, kaina, kokybė, darbo valandos ir vaiko amžiaus riba. Politika, kuria siekiama sumažinti vaiko auginimo išlaidas, didinant vaiko priežiūros įstaigų prieinamumą, kokybę ir priartinant paslaugų kainą prie tėvų galimybių, gali paveikti gimstamumo ir dalyvavimo darbo rinkoje rodiklius (Del Boca, 2003).

Danijoje yra labai gerai išplėtotos vaiko priežiūros paslaugos. Tėvai gali rinktis įvairias vaiko priežiūros formas: valstybės finansuojamas vaiko priežiūros įstaigas; subsidijas, skirtas sumokėti už privačią vaiko priežiūrą; vaiką gali prižiūrėti patys tėvai. Tėvai gali pasirinkti priežiūros formą, kuri geriausiai atitinka jų poreikius. Valstybės finansuojami vaikų lopšeliai vaikams nuo 6 mėnesių iki 3 metų dažniausiai yra tik miestuose, tačiau darželiai yra visoje Danijoje.

Islandijoje veikia ikimokyklinio ugdymo įstaigos vaikams nuo 0 iki 5 metų arba kol vaikai pradeda lankyti pradinę mokyklą, sulaukę 6 metų (Mósesdóttir, 2005). Kitaip nei kitose Šiaurės šalyse, vaiko priežiūros įstaigos nėra prieinamos visiems vaikams (Eydal, 2003). Vis dėlto daugiau nei 90% 3-5 metų amžiaus vaikų ir maždaug 38 % 0-2 metų amžiaus vaikų lanko valstybės finansuojamas dienos priežiūros įstaigas. Vaiko priežiūros įstaigos yra savivaldybių žinioje (maždaug 88% visų ikimokyklinio ugdymo įstaigų). NVO, ligoninės bei privačios priežiūros

5 lentelė. Vaikų dalis valstybės finansuojamose vaiko priežiūros įstaigose

Šalis	Dienos priežiūros lopšelis (vaikų amžius 0-2m.), %	Vaikų amžius (vaikai nuo 3 metų iki mokyklinio amžiaus), %	Vaiko amžius, kai pradeda lankyti mokyklą
Danija (1999)	82	94	7
Islandija (2003)	38,0	93,7	6
Italija (2000)	8,6	98	6
Lietuva (2004)	19	63	7

Šaltiniai: Kontula, Miettinen (2005); Duyvendak, Stavenuiter (2004); Eydal (2003); Mósesdóttir (2005); LR Statistikos departamentas: www.std.lt

įstaigos užregistruojamos savivaldybėse, jei jos atitinka minimalius vietos valdžios institucijų reikalavimus (Mósesdóttir, 2005). Tėvai kas mėnesį moka įmokas, kurių suma nevienoda skirtingose savivaldybėse. Vienišiems tėvams (tėvui ar motinai) ir studentams, turintiems vaikų, taikoma nuolaida. Pagalba mažamečiams vaikams nėra labai išplėtota ir yra gana brangi. Valstybės finansuojamos vaiko priežiūros paslaugos kai kuriais atvejais yra teikiamos tik vaikams nuo 2 metų ir vyresniems.

Italijoje vaiko priežiūros paslaugų nėra daug ir jos labai brangios (palyginti su kitomis Europos šalimis, kaina, kurią šeima turi sumokėti už vaikų lopšelį, yra didžiausia Europoje) (Ponzellini, 2006). Yra keletas lopšelių 0-2 metų vaikams, tačiau jie veikia ne visą dieną. 98% vaikų nuo 3 iki 6 metų amžiaus prižiūrimi darželiuose, tik maždaug 9% vaikų iki 3 metų lanko lopšelius (5 lentelė). Pagal lopšelių prieinamumą pirmenybė teikiama tam tikroms grupėms (mažas pajamas gaunančios šeimoms, vaikams su negalia) (Kontula, Miettinen, 2005). Didelė dalis Italijos motinų turi pasikliauti šeimos narių pagalba dėl menko vaiko priežiūros įstaigų prieinamumo ir lanksčių darbo formų trūkumo (Del Boca, 2003).

Tarybiniais metais Lietuvoje veikė gana gerai išvystyta vaiko priežiūros sistema, bet pereinamuoju valstybės laikotarpiu politika buvo

modeliuojama palaikyti vyro-šeimos maitintojo modelį. Šeimos politika 1990-1994 m. buvo brangi ir gana sudėtinga (Mikalauskaitė, Mitrikas, Stankūnienė, 1999). Moterys buvo skatinamos auginti vaikus namuose, ir daug vaiko priežiūros įstaigų, ypač kaimo vietovėse, buvo uždaryta dėl ribotų valstybės finansinių galimybių. Todėl paskutiniu metu susiduriame su lopšelių ir darželių stoka, ypač Lietuvos kaimo vietovėse, o tai tėvams apsunkina darbo ir šeimos derinimą. Nors ikimokyklinio amžiaus vaikų mažėja, skaičius norinčiųjų lankyti ikimokyklinio ugdymo įstaigas auga. Vienas iš sprendimo būdų tėvams – pasinaudoti šeimos narių ar artimųjų pagalba arba pasisamdyti auklę.

Nebrangios, aukštos kokybės, prieinamos vaiko priežiūros paslaugos yra svarbi priemonė, užtikrinanti paramą tėvams darbo ir šeimos derinimo srityje. Durand (2006) pastebėjo, kad yra teigiamas ryšys tarp moterų profesinio aktyvumo rodiklių ir formalios vaiko priežiūros prieinamumo.

Palankios darbo sąlygos

Lanksčios darbo sąlygos drauge su atostogų schemomis ir vaiko priežiūros paslaugomis – tai priemonių paketas, padedantis abiem tėvams derinti darbą ir šeimyninį gyvenimą. Koopmans ir Schippers (2003) teigia, jog darbo ir šeimos derinimas nėra vienintelis motyvas, kodėl pasirenkamas dalinis užimtumas ir kodėl reikia lanksčių užimtumo formų. Autoriai pažymi, kad lankstumas pasirenkamas dėl keleto priežasčių (pavyzdžiui, užtikrinti gamybai aktualų lankstumą, kai svarbūs tokie aspektai, kaip kaštų mažinimas, našumo didinimas ir konkurencijos skatinimas) – nebūtinai siekiama padėti darbuotojams(-joms), auginantiems(-čioms) vaikus. Vis dėlto visose nagrinėtose šalyse yra tam tikrų galimybių rinktis dalinį užimtumą (kitokio pobūdžio lanksčios darbo formos neaptariamos dėl ribotos šio skyriaus apimties), bet šios galimybės skirtingos savo pobūdžiu.

2002-ųjų birželį Danijoje įsigalėjo naujas įstatymas, kuris panaikino apribojimus reguliavusius dalinį užimtumą kolektyvinėse sutartyse, palengvino galimybes rinktis dalinį užimtumą, taigi darbo rinka tapo palankesnė šeimai (Todd, 2004). Danijoje vienas iš tėvų, išėjęs tėvystės/vaiko priežiūros atostogų, gali dirbti dalį dienos arba pasiilginti atostogas nuo 32 iki 64 savaičių. Išmokos yra paskirstytos proporcingai

per visą atostogų laikotarpį. Leitner ir Wroblewski (2006) teigia, jog nors ir sudarytos sąlygos daliniam užimtumui, palankios vaiko priežiūros paslaugos leidžia motinoms grįžti į darbą ir dirbti visą dieną.

Islandijos darbo rinkos sistema daugiausia remiasi kolektyvine sutartimi, nes darbo įstatymai reglamentuoja tik tam tikras minimalias teises visiems darbuotojams. Mósesdóttir (2005) pažymi, jog lyčių lygybės aktas (95/2000) tik duoda darbdaviams rekomendacijas, kokių reikalingų priemonių (paslankus darbo organizavimas, darbo valandos ir parama grįžtantiems į darbą po atostogų dėl šeimyninių priežasčių) jie turėtų imtis, kad jų darbuotojai galėtų derinti darbo ir šeimyninius įsipareigojimus. Tačiau šios priemonės nėra privalomos, o šis darbo įstatymas nėra per daug saugantys darbuotoją – darbdavys gali atleisti, nepaaiškinęs konkrečios pagrįstos priežasties (Mósesdóttir, 2005). Abu tėvai gali išeiti 9 mėnesių tėvystės/vaiko priežiūros atostogų, kurias gali imti sau palankiu metu: padalyti į keletą dalių arba derinti šias atostogas su daliniu užimtumu, kol vaikui sueis 18 mėnesių. Tačiau tai turi būti suderinta su darbdaviu. Nemaža dalis moterų, auginančių mažamečius vaikus, naudojaisi galimybe dirbti ne visą darbo dieną, nes tai padeda derinti darbą ir šeimą.

Ponzellini (2006) pažymi, jog lankstus darbo laikas (įvairios dalinio užimtumo formos: darbas ne visą dieną, darbas savaitgaliais, per metus numatomas dalinio užimtumo darbo krūvis) tapo populiarus tarp Italijos tarnautojų (viešojo administravimo, sveikatos apsaugos, bankų ir draudimo, telefono kompanijų, informacijos centrų) bei greito maisto ir didelės apimties mažmeninėje prekyboje. Taip pat dedamos pastangos suteikti darbuotojams(-joms) galimybę leisti vaikus į įmonės žinioje esančius lopšelius ir kitas vaiko priežiūros įstaigas, kurios yra pigesnės, negu teikiamos tiek valstybinių, tiek privačių vaiko priežiūros įstaigų. Tačiau Ponzellini (2006) apgailestauja, kad egzistuojančių vaiko priežiūros priemonių nepakanka, kad būtų galima pasiekti socialinės gerovės lygį, panašų į Šiaurės šalių, ir užtikrinti moterims visišką galimybę dalyvauti darbo rinkoje bei tolygiau pasidalyti vaiko priežiūros darbus.

Lietuvoje lanksčias užimtumo formas (dalinis užimtumas, distancinis darbas telekomunikacijų pagalba, paslanki darbo vieta) numato įstatymai. Pavyzdžiui, Darbo įstatymas leidžia nėščioms moterims, moterims, auginančioms vaikus iki 1 metų, žindančioms motinoms,

darbuotojams(-joms), auginantiems(-čioms) vaiką iki 3 metų, arba darbuotojams(-joms), vieniems(-oms) auginantiems(-čioms) vaiką iki 14 metų ar iki 18 metų, jei vaikas yra neįgalus, reikalauti sudaryti sąlygas dirbti puse etato. Dalinis užimtumas gali būti įvairių formų: sutrumpintos darbo valandos, išdėstytos per visą savaitę, sutrumpintos darbo dienos arba abu šie variantai. Darbas ne visą dieną neturi įtakos kitoms darbuotojo teisėms (atostogų trukmei, paaukštinimui, t.t.). Įstatymuose, reglamentuojančiuose darbo santykius, yra spragų ir tai trukdo įgyvendinti šeimai palankią politiką.

ŠEIMAI PALANKI POLITIKA, MOTERŲ PROFESINIS AKTYVUMAS IR GIMSTAMUMAS

Šiandien moterys turi daugiau pasirinkimo galimybių ir geresnes profesinio aktyvumo galimybes nei prieš keletą dešimtmečių. Nuo praėjusio amžiaus vidurio moterų dalyvavimo darbo rinkoje rodikliai padidėjo visose tirtose šalyse. Dėl šių pokyčių viešųjų paslaugų sfera susidūrė su naujais iššūkiais, kai reikėjo prisitaikyti prie išaugusių reikalavimų, kuriuos kelia darbo ir šeimos derinimo poreikis. Kai kuriose šalyse dėl socialinės gerovės sistemos neadekvatumo darbo ir šeimos derinimo plotmėje moterims teko patirti sunkumų, o neretai ir rinktis tarp šeimos ir karjeros. Tai turėjo didžiulės įtakos gimstamumui. Pagalba abiem tėvams, sprendžiant darbo ir šeimos derinimo problemas, yra vienas iš trijų gimstamumo politikos aspektų; kiti aspektai – tai finansinis skatinimas ir didžiuliai socialiniai pokyčiai, remiantys vaikus bei motinystę ir tėvystę (McDonald, 2000). Kelių šalių politikų palyginimas atskleidžia įvairias galimybes, kurias tėvai gali rinktis siekdami palengvinti darbo ir šeimos derinimą.

Danijoje, kuri atstovauja socialdemokratinės socialinės gerovės valstybės sistemai ir dviejų darbo užmokesčių modeliui, yra daug plačiau taikomos šeimai palankios politikos, palyginti su kitomis nagrinėtomis šalimis. Šioje šalyje yra didelis moterų profesinis aktyvumas ir aukšti gimstamumo rodikliai (6 lentelė). Pasak Todd (2004), Danijos politika remia moterų ir vyrų dalyvavimą darbo rinkoje atitinkamomis politikos priemonėmis (universali parama vaiko priežiūrai, palankūs atostogų dėl šeimyninių priežasčių modeliai ir dosnios individualiu lygmeniu

skiriamos išmokos), suteikiančios galimybę tėvams prižiūrėti vaikus, darbuotojams siekti aukštesnio išsilavinimo bei realizuoti kitus tikslus ir interesus. Tokios priemonės padeda užtikrinti aukštą lygybės laipsnį darbo rinkoje – Danija yra trečia tarp ES šalių pagal darbo rinkoje dalyvaujančių vyrų ir moterų santykį (Todd, 2004). Tačiau nepaisant lygybės darbo rinkoje ir fakto, kad vyrai aktyviau dalyvauja namų ruošos ir kituose namų ūkio darbuose, palyginti su kitomis ES šalimis, moterys ir toliau dažniausiai lieka atsakingos už nemokamą darbą namuose (Leitner, Wroblewski, 2006).

6 lentelė. Moterų užimtumo rodikliai ir bendri gimstamumo rodikliai.

Šalis	15-64 metų amžiaus moterų užimtumo rodikliai, 2005 m. (%)	Bendras gimstamumo rodiklis, 2004 m.
Danija	71,9	1,78
Islandija	80,5	2,03
Italija	45,3	1,33
Lietuva	59,4	1,26

Šaltinis: Eurostat.

Islandija, kuri priklauso tai pačiai socialinės gerovės sistemai kaip ir Danija ir kurioje veikia šeimai palankios politikos, išsiskiria aukštais moterų profesinio aktyvumo bei gimstamumo rodikliais (6 lentelė). Šioje šalyje yra ilgiausios kitam asmeniui neperduodamos (nelabai dosnios) tėvo atostogos. Pasinaudodamos giminaičių ir gana plataus masto viešosiomis vaiko priežiūros paslaugomis, Islandijos motinos augina daugiau vaikų ir dirba daugiau valandų nei kitos Europos moterys (Mósesdóttir, 2005). Privačiame gyvenime vis dar vyrauja vyro-šeimos maitintojo modelis. Motinos paparastai renkasi dalinį užimtumą, o vyrai imasi dirbti daugiau valandų tam, kad kompensuotų sumažėjusias motinos gaunamas pajamas. Mósesdóttir (2005) pažymi, jog Islandijos dirbantieji(-čiosios) gali džiaugtis gana palankiomis darbo sąlygomis, kai kalbama apie darbo valandų skaičių, laikiną darbo valandų sutrumpinimą, atleidimus nuo darbo, darbą namuose, tačiau daugelis kompanijų neturi labiau formalizuotos darbo ir šeimos

derinimo politikos, todėl dažnai dirbantys tėvai net nežino apie egzistuojančias darbo ir šeimos derinimo galimybes.

Italijoje, kuri atstovauja Pietų Europos socialinės gerovės valstybei ir bendrosios paramos šeimai sistemai, dar nėra gerai išvystyta šeimai palanki politika, kuri galėtų padėti derinant darbą ir šeimą. Italijoje yra mažas moterų profesinio aktyvumo ir labai mažas gimstamumo rodiklis (6 lentelė). Tėvai, o ypač motinos, susiduria su sunkumais, kai reikia laikinai pasitraukti iš darbo rinkos ir vėl į ją sugrįžti. Brangios ir tik mažai daliai prieinamos vaiko priežiūros paslaugos, menkai išvystyti motinystės ir tėvystės atostogų modeliai, ribotos dalinio užimtumo galimybės apsunkina darbo ir šeimos derinimą. Ponzellini (2006) teigia, jog dalinio užimtumo galimybių nepakankamumas Italijoje gali būti viena iš kliūčių, su kuriomis susiduria moterys, turinčios šeimos įsipareigojimų, kai reikia grįžti į darbo rinką, kadangi po motinystės atostogų dažnai nepasiseka pakeisti visiško užimtumo daliniu užimtumu. Dosnios motinystės atostogos ir nedaug galimybių vyrams išeiti tėvystės atostogų remia vyro-šeimos maitintojo modelį. Ponzellini (2006) apgailestauja, kad Italijoje lyčių asimetrija priežiūros srityje pastaraisiais metais nepakito, o ir darbo bei šeimos derinimas ir toliau yra asmeninė kiekvienos moters problema, o ne tikra socialinė problema. Nei viešojoje nei privačioje sferoje neskatinama lyčių lygybė, kadangi vyro-šeimos maitintojo modelis dar gajus abiejose sferose.

Lietuvoje, kuri yra tarpinė grandis tarp konservatyviosios ir liberaliosios socialinės gerovės sistemos, abiem tėvams suteikiama tam tikra pagalba darbo ir šeimos derinimo srityje. Lietuvoje yra vidutinis moterų profesinio aktyvumo lygis ir labai žemi gimstamumo rodikliai (6 lentelė). Stankūnienė, Jasilionienė ir Jančaitytė (2006) pabrėžia, jog Lietuvoje veikia pakankamai gerai išvystyti ir dosnūs atostogų modeliai. Vaiko priežiūros paslaugų stoka ir nepakankamai paslankus darbo organizavimas tam tikru mastu apsunkina darbo ir šeimos derinimą. Nors darbas dalį dienos ir nėra labai populiarus, kadangi sumažina šeimos biudžetą, anot Stankūnienės (2003), būtent moterys dažniau renkasi darbą ne visą dieną, kurį gali derinti su vaikų priežiūra. Moterys vis dar laikomos pagrindinėmis vaiko priežiūros teikėjomis, o darbo ir šeimos derinimo problema ir toliau yra moterų problema. Patriarchalinis darbdavių požiūris trukdo moterų karjerai bei apsunkina darbo ir šeimos derinimą (Kanopienė, 1998). Galima sakyti, kad ekonominis

bei socialinis kontekstas nėra palankus lanksčiam darbo organizavimui. Veikia pakankamai gerai išvystytos atostogų schemos, tačiau realiame gyvenime lanksčių darbo priemonių taikymas nėra lengvai įgyvendinamas, o tai iš dalies lemia patriarchalinis darbdavių požiūris.

IŠVADOS

Šeimai palankių priemonių – atostogų dėl šeimyninių priežasčių, vaiko priežiūros paslaugų ir dalinio užimtumo galimybių – analizė atskleidė, jog šios priemonės gali efektyviai padėti abiem tėvams derinti darbą ir šeimą, bet jų nepakanka lyčių lygybei skatinti. Nors valstybės teikiamai paramai tenka lemiamas vaidmuo, darbdaviai taip pat atlieka svarbų vaidmenį, sprendžiant darbo ir šeimos derinimo klausimus. Whiteford (2005) pabrėžia, jog nacionalinės politikos bus daugmaž efektyvios, jei įmonės jas taikys nenoriai. Šeimai palankių priemonių analizė Danijoje, Islandijoje, Italijoje ir Lietuvoje patvirtina kai kuriuos šeimai palankios politikos aspektus, kurie vaidina svarbų vaidmenį derinant darbą ir šeimos rūpesčius:

- Darbo ir šeimos derinimas nėra tik moters reikalas. Reikia atkreipti dėmesį į vyrų galimybes derinti darbą ir šeimą. Šeimai palanki politika turi būti palanki abiem tėvams.
- Stereotipinis požiūris į lyčių vaidmenis tiek vyrams, tiek moterims trukdo derinti darbą ir šeimą.
- Darbdaviai vaidina svarbų vaidmenį kuriant organizacinę kultūrą, integruojančią darbą ir šeimą, bei skatinant vyrus aktyviau siekti darbo ir šeimos balanso įgyvendinimo.
- Reikėtų šviesti visuomenę, o ypač darbdavius, apie šeimai palankių priemonių naudą.
- Sprendžiant darbo ir šeimos derinimo klausimą, reikia įgyvendinti ištisą paketą priemonių: atostogos dėl šeimyninių priežasčių, vaiko priežiūros paslaugos, lanksčios darbo formos. Atostogų schemos turėtų būti ganėtinai dosnios, pakankamos trukmės, skatinančios lyčių lygybę. Vaiko priežiūros paslaugos turėtų būti pigios arba subsidijuojamos, paslankios ir prieinamos visiems ikimokyklinio amžiaus vaikams. Lanksčios darbo formos neturi turėti neigiamos įtakos abiejų tėvų karjeros raidai.

- Neadekvačios motinystės ir tėvystės atostogų sąlygos gali net sustiprinti vyro-šeimos maitintojo modelį. Skatinant vyrus išeiti tėvystės atostogų, svarbu suteikti neperduodamą teisę į atostogas ir skirti dosnią atlyginimo kompensaciją, kadangi tėčių atlyginimas yra dažnai didesnis nei motinų. Tuo būdu motinos, kurios dažniausiai gauna mažesnį atlyginimą, dažniau nei vyrai pasinaudoja atostogomis.

Tėvai, o ypač motinos, derindami darbą ir šeimą, patiria sunkumų, šalyse, kuriose valstybė nepakankamai rūpinasi vaiko priežiūros paslaugomis (Italija, Lietuva). Danijoje dėl gerai išvystytų vaiko priežiūros paslaugų motinos gali dirbti visą dieną, taip užsitikrindamos pakankamas pajamas ir nepriklausomybę.

NAUDOTA LITERATŪRA

Borja, Margarita Leon. 2001. "Reconciling Work and Family. Impact on Gender Equality." Paper prepared for presentation at the RC19 Conference. Oviedo. http://arc.cs.odu.edu:8080/dp9/getrecord/oai_dc/4162463350/hdl:1814/1799

Bovenberg, A. L. 2005. "Balancing Work and Family Life During the Life Course." Paper is a revised draft of a paper prepared for high-level expert conference on the Social Policy Agenda for the European Union on October 28/29 in Amsterdam, the Netherlands. May 2005

Castles, Francis G. 2003. "The World Turned Upside Down: Below Replacement Fertility, Changing Preferences And Family-Friendly Public Policy In 21 OECD Countries." Journal of European Social Policy, 13 (3).

COE. 2005. Parental Leave in the Council of European Member States. Council of Europe. http://www.coe.int/equality

Del Boca, Daniela. 2003. "Why are Fertility and Participation Rates so Low in Italy and Southern Europe?" University of Turin and CHILD. Paper prepared for presentation at the Italian Academy at Columbia University. October 29. http://www.italianacsademy.columbia.edu/pdfs/delboca.pdf

Den Dulk, L. 2001. *Work-Family Arrangements in Organisations. A Cross-National Study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*. Amsterdam: Rosenberg Publishers.

Durand, Martine. 2006. "Reconciliation of Work and Family Life in OECD Countries." Ministry of Labour, Social Affairs and the Family, Bratislava, 29-30 May 2006. Directorate of Employment, Labour and Social Affairs, OECD

Duyvendak, J. W. and M. M. J. Stavenuiter (eds.). 2004. "Working Fathers, Caring Men. Reconciliation of Working and Family Life." Ministry of Social Affairs and Employment – Department for the Co-ordination of Emancipation Policy & Verwey-Jonker Institute. The Hague/Utrecht.

EIRO. 2003. Family Related Leave and Industrial Relations. European Commission (COM 2003 (358) final). http://www.eiro.eurofound.eu.int

Esping-Andersen, Gösta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Esping-Andersen, Gösta. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford University Press. Oxford, New York.

Eurostat (The Statistical Office of the European Communities). http://europa.eu

Eydal, Gudny Bjork. 2003. "Social and Family policy. The case of Iceland." Third report for the project "Welfare Policy and Employment in the Context of Family Change".

Gauthier, H. Anne. 2002. "Family Policies in Industrialized Countries: Is There Convergence?" Paper submitted to *Population*.

Gauthier, H. Anne. 2004. "Choices, opportunities and constraints on partnership, childbearing and parenting: the policy responses". Background paper for the session on: International migration: promoting management and integration.

Gornick, Janet C. and Marcia K. Meyers. 2002. "Parental Care of Children: Family Leave Policy and the Regulation of Working Time." For presentation at "Symposium on Family Policy in the United

States and Canada", sponsored by the Canadian Studies Centre and the Centre for Research on Families, University of Washington, June 21-22, 2002.

Guogis, Arvydas. 2002. "Dėl Lietuvos socialinės politikos modelio". Politologija, 2002/4 (28)

Hardy, Stephen and Nick, Adnett. 2002. "The Parental leave Directive: Towards a Family-Friendly Social Europe?" European Journal of Industrial Relations. Vol. 8. No 2. pp. 157-172.

Hoyman, Micele and Heidi Duer. 2004. "A Typology of Workplace Policy. Worker Friendly vs. Family Friendly?" Review of Public Personnel Administration. Vol. 24. No. 2

Hutton, Pam and Trudie McNaughton. 1999. "Family-Friendly Means Fathers too." In Stuart Birks and Paul Callister (eds). Perspectives on Fathering. Issues Paper No. 4. Published by Centre for Public Policy Evaluation College of Business, Massey University Palmerston North NEW ZEALAND April 1999. http://econ.massey.ac.nz/cppe/papers/

Kamerman, Sheila B. and Alfred J. Kahn (Eds.). 1991. A *Childcare, Parental Leave and the Under 3's: Policy Innovation in Europe.* Greenwood Pub Group.

Kanopienė, V. 1998. Moterų diskriminacija darbo rinkoje. Vilniaus universitetas, MSC, Sociologijos katedra. Vilnius.

Kontula, O. and A. Miettinen (2005). Synthesis Report on Demographic Behaviour, Existing Population Related Policies and Expectations Men and Women Have Concerning the State. DIALOG Work package 4, Report D15. Working Papers E19/2005. The Population Research Institute. The Family Federation of Finland. Helsinki 151 pp.

Koopmans, I. and J. J. Schippers. 2003. "Female Employment and Family Formation – the Institutional Context." Paper prepared for the joint meeting of MoCho, FENICS, DynSoc and AGIR, Brussels, 18-20 February

Korpi, Walter. 2000. "Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in different Types of Welfare States". Social Politics. Summer 2000. Oxford University Press.

Leitner, Andrea and Angela Wroblewski. 2006. "Special issue: Concepts, approaches and problems of work-life balance." p.p: 295-317 in *Special Issue: Concepts, Approaches and Problems of Work-life Balance*. Guest ed. Eckart Hilbert and Beate Litting. European Societies Vol. 8 No 2.

Lietuvos statistikos departamentas. www.std.lt

MacInnes, John. 2006. "Work-Life Balance in Europe: a Response to Baby Bust or Reward for the Baby Boomers?" p.p: 223-249 in *Special Issue: Concepts, Approaches and Problems of Work-life Balance*. Guest ed. Eckart Hilbert and Beate Litting. European Societies Vol. 8 No 2.

Manabu, Sengoku. 2005. "Emerging Eastern European Welfare States: a variation of the "European Welfare Model". http://src-h.slav.hokudai.ac.jp/coe21/publish/no2_ses/3-2_Sengoku.pdf

McDonald, Peter. 2000. "The "Toolbox" of Public Policies to Impact on Fertility – a Global View". Paper presented at the seminar "Low fertility, families and public policies", organized bythe European Observatory on Family Matters in Sevilla, September 15-16, 2000.

Mikalauskaite, Audra, Mitrikas, Algimantas, Stankuniene, Vlada. 1999. "Family Policy in Lithuania: Principles, Experience, and Expectations." Revue Baltique, No. 13.

Mósesdóttir, Lilja. 2005. "Reconciliation of work and Private life in Iceland." European Commission's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE). Bifröst School of Business.

NACEW. 1997. Report on Parental Leave. The National Advisory Council on the Employment of Women (NACEW).

Neyer, Gerda. 2003. "Family Policies and Low Fertility in Western Europe." MPIDR Working Paper WP 2003-021. http://www.demogr.mpg.de.

OECD. 2006. Employment Outlook. www.oecd.org

OECD Countries." *Paper for the Annual Conference of the Finnish Social Policy Association*, 27-28 October. Turku, Finland.

Ponzenelli, Anna M. 2006. "Work-Life Balance and Industrial Relations in Italy." p.p: 273-294 in *Special Issue: Concepts, Approaches and Problems of Work-life Balance*. Guest ed. Eckart Hilbert and Beate

Litting. European Societies Vol. 8 No 2.

Programme of Action. 1994. Adopted at the Conference on Population and Development, Cairo 5-13 September 1994. ISBN 0-89714-400-7. E/3000/1998

Stankūnienė, Vlada, Aiva Jasilionienė, Sarmitė Mikulionienė, Algimantas Mitrikas, Aušra Maslauskaitė. 2003. *Šeimos revoliucija? Iššūkiai šeimos politikai*. Socialinių tyrimų institutas, Vilnius.

Stankūnienė, Vlada, Aiva Jasilionienė, Raminta Jančaitytė. 2006. *Šeima, vaikai, šeimos politika. Modernėjimo prieštaros*. Socialinių tyrimų institutas, Vilnius.

Todd Sheri. 2004. "Improving Work-Life Balance – What Are Other Countries Doing?"

Labour Program. Human Resources and Skills Development Canada.

Whiteford, Peter. 2005. "Reconciling Work And Family Life: A Comparative Analysis Of OECD Countries." *Paper for the Annual Conference of the Finnish Social Policy Association*, 27-28 October. Turku, Finland.

Darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas Lietuvoje bei lyčių lygybė: iššūkiai ir galimybės

Jolanta Reingardė
Artūras Tereškinas

ĮVADAS

Esminiai socialiniai pastarojo laikotarpio procesai Lietuvoje lėmė svarbius užimtumo ir šeimos struktūrų bei lyčių vaidmenų pokyčius. Didėjantis moterų užimtumas, tradicinio šeimos modelio nykimas ir darbo intensyvėjimas bei jo apimties augimas vis besiplečiančioje pasaulinėje rinkoje reikalauja naujų būdų darbo ir šeimos santykiui reguliuoti ir vaikų priežiūros pareigomis namuose dalintis. Būdai, kuriais tvarkomas darbo ir vaikų priežiūros santykis, veikia ne tik moterų užimtumo, bet ir gimstamumo rodiklius. Jei darbą ir vaikų priežiūrą suderinti sunku, moterys neretai atsiduria tokioje padėtyje, kai joms reikia pasirinkti arba viena, arba kita. Tikėtina, kad siekiančios įgyvendinti ir viena, ir kita, patirs įvairias diskriminacijos apraiškas. Leitner ir Wroblewski (2006: 296) teigia, kad moterys – ir ypač motinos – turi didžiulį potencialą lemti Europos ekonomikos augimą ir didinti konkurencingumą bei stabilią demografinę plėtrą, bet tik palankioje socio-politinėje ir darbo aplinkoje, palengvinančioje darbo-šeimos pusiausvyrą ir vyrams, ir moterims.

Dauguma tyrimų lyčių nelygybės klausimais rodo, kad valstybės politika moterų, darbo ir vaikų priežiūros atžvilgiu yra vienas pagrindinių

kintamųjų lyčių nelygybei darbe ir namuose paaiškinti. Postindustrinėse demokratijose, didėjant galimybėms užimtumo sektoriuje, kartu siekiama spręsti gimstamumo mažėjimo problemą. Šiam tikslui išplėtota nemažai darbo ir šeimos derinimo strategijų.[1] Jos labiausiai sutelktos ties tuo, kokiu mastu valstybė gali palengvinti moterų integraciją į darbo rinką, perimdama dalį vaikų priežiūros pareigų. Namų ruošos ir vaikų priežiūros pasidalijimui tarp moterų ir vyrų šeimoje neteikiamas pagrindinis dėmesys. Be to, apmokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo politika yra nuvertinama dėl plačiai paplitusio įsitikinimo, jog tai visų pirma politika, skirta moterims. Apskritai klausimas apie tai, kokiu mastu moterų užimtumas keičia vyrų dalyvavimą namų ruošoje ir vaikų auklėjime, kelia daug ginčų. Taip yra nepaisant fakto, kad nelygus namų ruošos ir vaikų priežiūros pasidalijimas tarp tėvų ir motinų seniai pripažintas vienu pagrindinių trukdžių lygiateisiam moterų įsijungimui į darbo rinką (Windebank 2001).

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 parama, sovietiniais laikais įgalinusi moteris suderinti apmokamą darbą su priežiūra, buvo sumažinta, ir ši dviguba moterų našta netgi padidėjo. Viešoji politika yra labiausiai nukreipta į ekonominį moterų įgalinimą, tačiau kol kas nėra aiškios politikos lygiaverčiams vaikų auklėjimo vaidmenims tarp moterų ir vyrų plėtoti. Vis dar labai retos viešos diskusijos apie tai, kaip labiau įtraukti vyrus į vaikų priežiūrą ir skatinti juos siekti lyčių lygybės apskritai.

Šiame tyrime telkiamasi ties vyrų dalyvavimu darbo-šeimos derinimo procesuose mėginant geriau suvokti, kaip dirbantys tėvai vykdo savo vaidmenis šeimoje ir darbe bei kokie politiniai, instituciniai ar tarpasmeniniai mechanizmai galėtų jiems padėti subalansuoti šiuos vaidmenis ir pasiekti didesnę lyčių lygybę namuose. Tyrimas aptaria tokius klausimus kaip: Kokiu mastu tėvai ir jų partnerės patiria darbo ir šeimos vaidmenų prieštaravimą? Kokios yra geros tėvo vaidmens praktikos bandant suderinti darbo ir šeimos įsipareigojimus? Koks darbdavių požiūris į šeimai palankią politiką darbo aplinkoje? Apskritai, kodėl svarbu, kad vyrai prisidėtų prie lyčių lygybės?

Atsakant į šiuos klausimus, skyriuje remiamasi medžiaga, surinkta atliekant kokybinį tyrimą apie dirbančių vyrų ir jų partnerių moterų, auginančių bent vieną vaiką iki dešimties metų, darbo ir šeimos derinimo strategijas bei privataus sektoriaus darbdavių požiūrį į šeimai palankią darbo aplinką. Studija taip pat pristato duomenis iš Lietuvos gyventojų apklausos, vykdytos pagal bendrą tyrimo planą. Ja siekiama atskleisti, kokiu mastu partneriai patiria darbo ir šeimos vaidmenų konfliktą, kaip jie derina šiuos vaidmenis ir su kokiomis politinėmis, kultūrinėmis, institucinėmis ir tarpasmeninėmis kliūtimis susiduria siekdami darbo-šeimos pareigų pusiausvyros ir lygiaverčio lyčių vaidmenų pasiskirstymo namuose.

Pirma, studijoje išdėstoma tyrimo koncepcija, iš esmės susitelkianti ties trimis temomis: gerovės valstybės poveikiu darbo jėgos ir vaikų priežiūros namuose tarp lyčių pasiskirstymui; skirtingų šalių darbo-šeimos pusiausvyros politinių strategijų tikslais lyčių lygybei įgyvendinti bei besikeičiančiu vyriškumu ir jo santykiu su apmokamu ir neapmokamu darbu. Studijoje pateikta posovietinio laikotarpio tyrimų apie darbo ir šeimos suderinimo bei paramos šeimai politiką Lietuvoje santrauka padeda suvokti problemos esmę ir nacionalinės socialinės kaitos specifiką. Antra, darbe bus analizuojami kiekybinio ir kokybinio tyrimo duomenys apie partnerių „dvigubų vaidmenų“ konflikto patirtį ir tarpasmenines vaidmenų derinimo strategijas, o taip pat institucines ir ideologines kliūtis šių vaidmenų derinimui; galiausiai, bus pateiktos rekomendacijos apie tai, kaip gerovės sistema ir darbo organizavimas gali padėti asmenims derinti darbą ir šeimą bei kartu prisidėti prie lyčių lygybės plėtotės.

GEROVĖS VALSTYBĖ, APMOKAMAS IR NEAPMOKAMAS DARBAS

Pokyčiai darbo rinkose, gerovės valstybėje ir šeimoje lemia lyčių padėtį ir santykius. Demografinės struktūros ir šeimos santykių pokyčiai bei didėjantis moterų užimtumas vis labiau „varžo“ modernias gerovės valstybes ir tradicinę lyčių tvarką bei rodo į lyčių lygybę orientuotos gerovės valstybės politikos būtinybę. Spartus moterų užimtumo augimas, dviejų maitintojų šeimų populiarumas ir senstanti visuomenė reiškia, jog viešosios priežiūros paslaugų poreikis didėja, o tradicinė moterų darbo pasiūla neoficialiai, privačiai, neapmokamai šeimos narių globai

teikti yra sumažėjusi. Šie procesai rodo, jog lyčių skirtumais pagrįstas globos ir darbų pasidalijimas šeimoje ateityje negalės būti laikomas savaime suprantamu (Boje ir Leira 2000).

Tačiau kol kas didėjantis dirbančių moterų skaičius nesukėlė lemiamų permainų neapmokamo darbo pasidalijime tarp lyčių. Moterys Lietuvoje ir toliau neša dvigubą naštą, kuriai buvo socializuotos sovietinėje praeityje. Jos iki šiol atlieka didžiąją dalį neapmokamo priežiūros darbo šeimoje ir apskritai visuomenėje. Tai sąlygoja nelygias jų karjeros galimybes, užmokesčio skirtumą tarp lyčių ir ekonominę priklausomybę nuo savo partnerių. Feminisčių analitikių tyrimai rodo tiesioginį ryšį tarp vyraujančių sampratų apie tariamą moterų prigimtinį motinos ir šeimos prižiūrėtojos vaidmenį, pareigų, kylančių iš šių lūkesčių, ir moterų užimamų žemesnių pareigų ne tik apmokamo darbo sektoriuje, bet ir kitose visuomenės sferose, įskaitant ir socialinę rūpybą (Mazur 2002). Lewis (1992) išryškino gerovės politikoje įsitvirtinusias prielaidas moterų vaidmens atžvilgiu. Ji lygino keletą gerovės valstybių pagal tai, ar jos pripažįsta moteris tik kaip žmonas bei motinas ar taip pat kaip darbuotojas. Anot jos, bendra tendencija yra sieti moterų ryšius su gerovės valstybe pagal jų vedybinį statusą ir vaidmenį šeimoje, o ne pagal jų, kaip individų ir piliečių, statusą. Lewis teigia, jog su lyčių skirtumu susiję gerovės režimai geriausiai suprantami pagal jų santykį su tradicinėmis vyro maitintojo bei moters globėjos šeimos struktūromis. Ji suskirstė Europos gerovės valstybes į tris kategorijas: valstybes su stipriu, nuosaikiu ir silpnu maitintojo modeliais. Didžiąją Britaniją ir Airiją dėl jų polinkio brėžti aiškią ribą tarp viešosios ir privačios atsakomybės ir laikyti ištekėjusias moteris priklausomomis žmonomis, nepakankamai dalyvaujančiomis darbo rinkoje, ji priskyrė stipraus šeimos maitintojo valstybių tipui. Kita vertus, Švedijos ir Danijos silpno vyro-maitintojo režimas po aštuntojo dešimtmečio mokesčių politikos pokyčių, vaikų viešosios priežiūros paslaugų plėtros ir vaiko priežiūros atostogų teisinio reguliavimo reformų paskatino spartų moterų užimtumo augimą. Diane Sainsbury (1996) teigia, jog reikia atskirti moterų teises į socialinę apsaugą santuokos ir motinystės atžvilgiu. Moterų padėčiai įvairiuose gerovės režimuose įvertinti ji analizuoja jų kaip žmonų, motinų ir apmokamų darbuotojų teises. Pascall ir Manning (2000: 242) teigia, kad toks atskyrimas gali būti naudingas Vidurio ir Rytų Europos situacijos analizei, nes dėl vyro maitintojo šeimos modelio sovietinio

režimo metais abejojama.

Moterų emancipacija sovietmečiu buvo siejama su moterų užimtumu viešojoje sferoje, laikant moterų ekonominį neaktyvumą jų priespaudos pagrindu. Aukštas moterų užimtumo lygis lėmė tokį socialinės politikos režimą, kuris gali būti laikomas moterų kaip apmokamų darbuotojų ir motinų paramos sistema. Socialinės išmokos buvo siejamos su moterų užimtumu. Bet tai nereiškė nei moterų ekonominės nepriklausomybės, nei aktyvesnio vyrų dalyvavimo vaikų priežiūroje. Nebuvo jokio moterų judėjimo, palaikančio moterų reprodukcinę autonomiją, kvestionuojančio valstybės primestą darbo pasidalijimą tarp lyčių, vyrų galią ir prievartą prieš moteris šeimoje. Atvirkščiai, dėl skurdo ir nepriteklių tarp šeimos narių susikūrė ypatinga tarpusavio priklausomybė (Pascall ir Manning 2000).

Paskutinio praėjusio amžiaus dešimtmečio pradžioje socialinė parama, įgalinusi moteris suderinti apmokamą darbą su vaikų priežiūra, buvo sumažinta, ir moterų dviguba našta didėjo. Mažėjantis socialinis motinystės aprūpinimas ir poslinkis link socialinių paslaugų familizacijos (socialinės paramos sveikatai, išsilavinimui, būstui, viešųjų vaikų priežiūros paslaugų apkarpymai) padidino neapmokamo moterų darbo (vaikų ir namų ūkio priežiūros) apimtį. Dėl mažų atlyginimų ir menkesnės socialinės paramos padidėjo ir moterų priklausomybė nuo savo šeimos narių (daugiausia vyrų partnerių). Kol kas nėra aiškiai apibrėžtos viešosios politikos lygiaverčiams vaikų auklėjimo vaidmenims tarp moterų ir vyrų plėtoti. Be to, reaguodamos į tradicinio modelio (kuriame šeima sutapatinama su santuoka) nykimą Lietuvoje neokonservatyviosios jėgos siekia piliečių socialinę apsaugą glaudžiau susieti su individų vedybiniu statusu ir pirmenybę teikti susituokusiems. Tokio reguliavimo pasekmės akivaizdžiausios neištekėjusių moterų atveju – auga skurde gyvenančių vienišų motinų ir jų vaikų skaičius.

Apmokamas darbas išlieka gyvybiškai svarbus moterų išgyvenimui šalyje. Dėl ekonominių permainų moterų dalyvavimas darbo rinkoje lyginant su sovietmečiu sumažėjo, o vyrų ir moterų užmokesčio skirtumas ir lyčių segregacija darbo rinkoje lieka nepakitusi. Todėl moterims reikia šeimos ir šeimos tinklų, norint išgyventi. Nelygybę santuokoje liudija aukšti prievartos prieš moterį šeimoje rodikliai, tradicinis darbų pasidalijimas namuose, moterų ekonominė ir psi-

chologinė priklausomybė nuo savo partnerių. Kaip pastebi feminizmo teoretikai, naujuosiuose režimuose moterų veiksmams sukurta erdvė mažai paveikė tradiciškai susiklosčiusį vaidmenų pasidalijimą šeimoje. Naujai iškilę religinės ir kultūrinės tapatybės klausimai irgi stumia link vaikų priežiūros „refamilizacijos" (Buckley 1997; Boje ir Leira 2000; Pascall ir Manning 2000). Šis požiūris nesiūlo kaip spręsti gimstamumo mažėjimo, didėjančio darbo jėgos mobilumo ar ekonominės dviejų pajamų poreikio būtinybės šeimoms problemų. Šeimos ir toliau rūpinasi vaikų priežiūra ir „sėkmingai" išlaiko tradicinius neapmokamo darbo pasidalijimo modelius. Tai kelia vis didesnių sunkumų gerovės valstybėms sprendžiant „priežiūros deficito" problemą (Hochschild 1995) ir mažinant atotrūkį tarp oficialios lyčių lygybės politikos ir lyčių nelygybės tikrovės.

Platesniu lygmeniu kalbant egzistuoja du pagrindiniai feminizmo šalininkus dominantys klausimai, susiję su neapmokamu darbu: kaip jį vertinti ir kaip lygiau paskirstyti jį tarp moterų ir vyrų. Jie iškėlė globos klausimą į gerovės valstybės analizės centrą. Modernios gerovės valstybės lig šiol formavo globėjų ir globos gavėjų poreikius ir teises būdais, skatinančiais lyčių nelygybę pilietinių teisių atžvilgiu (Knijn ir Kremer 1997). Gerovės politikos formos, iš socialinių pilietinių teisių išstumiančios neapmokamą darbą, atliekamą privačioje sferoje, prisideda prie lyčių nelygybės neformaliajame sektoriuje (globos ir reprodukcijos) bei išlaiko moterų ir vyrų nelygybę formaliojoje (apmokamo darbo) sferoje (Boje ir Almqvist 2000: 45). Pagal įtakingą Marshallo pilietybės sampratą, šeima ir socialiniai tinklai, o ne gerovės valstybės turėtų teikti globą. Toks globos pavertimas tik šeimos reikalu sudarė pagrindą jos išstūmimui iš pilietinių teisių koncepcijos. Šiandieninėse gerovės valstybėse apmokamas darbas ir globa paprastai yra konstruojami kaip vienas kitą paneigiančios priešybės. Apmokamo darbo samprata tapo vyriškos pilietybės sampratos dalimi. Moteris toks suvokimas veda į neišsprendžiamą dilemą – pasirinkimą tarp neapmokamo globos darbo privačiojoje sferoje ir ekonominės bei politinės autonomijos siekio viešojoje sferoje (Knijn ir Kremer 1997). Lewis (1997) teigia, jog sudėtingas moterų santykis su apmokamu ir neapmokamu darbu bei gerove galėtų būti išspręstas, abi šias darbo formas įtraukus į socialinių pilietinių teisių sampratą.

Daugiausia žadančią kryptį kvestionuojant dabartinę socialinę apsaugą

siūlo „defamilizacijos“ sąvoka, kuri susitelkia ties gerovės režimų poveikiu žmonių santykiui su šeimomis, o ne jų santykiui su darbo rinka („dekomodifikacija“). Defamilizacijos mastas galėtų būti toks pats svarbus individų ir šeimų gerovei kaip ir pačių šeimos įsipareigojimų stiprumas industrinėse šalyse, kuriose šeimos įsipareigojimai gula ant mažesnio rato šeimos narių pečių ir silpnesnių šeimos ryšių. Defamilizacija nereiškia šeimos ryšių griovimo (Saraceno 2000: 149). McLaughlin ir Glendinning siūlo mąstyti apie defamilizaciją ne tiesiog individualizacijos, kuri dažnai siejama su moterų įtraukimu į darbo rinką, prasme, bet veikiau kaip apie sąlygas, kuriomis žmonės įsipareigoja savo šeimoms, ir kaip galimybę gyventi už jų ribų:

> *Klausimas yra ne apie tai, ar žmonės visiškai „defamilizuoti“, bet veikiau apie mastą, kuriuo teisinės ir socialinės sąlygos pakeitė galios pusiausvyrą tarp vyrų ir moterų, tarp priklausomųjų ir nepriklausomųjų, ir tuo pačiu sąlygas, kuriomis žmonės įsitraukia į šeiminius ir globos susitarimus (1994: 66).*

Lister apibrėžia defamilizaciją kaip socialinių teisių kriterijų pagal „mastą, kuriuo atskiri suaugusieji gali išlaikyti socialiai priimtiną gyvenimo lygį, nepriklausomai nuo šeimos santykių, dirbdami apmokamą darbą arba naudodamiesi socialinės apsaugos priemonėmis” (Lister 1997: 173). Šis apibrėžimas artimas Orloff pasiūlymui papildyti Esping-Andersen gerovės režimų tipologiją dviem naujomis dimensijomis, kurios, kaip jai atrodo, padėtų nustatyti valstybės socialinės apsaugos poveikį lyčių santykiams: galimybe dirbti apmokamą darbą ir sugebėjimu sukurti ir išlaikyti autonomišką namų ūkį (Orloff 1993). Ji teigia, kad socialinių teisių kriterijai turi būti sutelkti į asmeninės autonomijos ir apsisprendimo teisę ir viešojoje, ir privačioje srityse. Socialinės apsaugos pasekmės lyčių santykiams turėtų būti vertinamos pagal jos pajėgumą suteikti moterims galimybę dirbti apmokamą darbą ir sukurti bei išlaikyti autonomišką namų ūkį (Boje ir Almqvist 2000).

Defamilizacijos sąvoka atkreipia dėmesį į lyčių aspektus ir savanoriškus abiejų lyčių pasirinkimus. Kaip teigia Lewis,

> *Šią sąvoką galima interpretuoti tokiu būdu, kad būtų išvengta ginčus keliančio klausimo, kas yra „gerai“ moterims; neteigiama (kaip dekomodifikacijos atveju), kad defamilizacija būtinai yra pageidautina. Socialinės politikos tikslas turi būti pasirinkimo*

> *rėmimas. Tai pripažįstama dekomodifikacijos sąvoka, taikoma vyrams: mastas, kuriuo jiems leidžiama nedirbti apmokamo darbo. Problema ta, kad sudėtingas moterų santykis su apmokamu, neapmokamu darbu ir gerove reiškia, jog mes turime apsvarstyti jų teisę nedirbti apmokamo darbo (dekomodifikacija) ir atitinkamai jų teisę dirbti neapmokamą darbą, o taip pat jų teisę dirbti apmokamą darbą ir atitinkamai jų teisę nedirbti neapmokamo darbo (1997: 173-174).*

Sainsbury mano, jog apibrėžiant socialines pilietines teises susitelkus ties dekomodifikacija ir defamilizacija vienu metu, omenyje turima tai, kad apmokamas darbas nebetenka privilegijuoto statuso santykyje su neapmokamu darbu ir globa (Sainsbury 1996). Tai yra vienas iš atsakymų į sudėtingus klausimus dėl neapmokamo darbo statuso, kuriais mes pradėjome šį skyrių: kaip jį vertinti ir kaip jį padalinti vyrams ir moterims?

Kaip rodo moksliniai tyrimai ir politinės diskusijos, neapmokamo darbo (globos), kaip pagrindinio lyčių nelygybės šaltinio, pertvarkymas bus daugialypis ir sudėtingas. Dėl sudėtingų ekonominių, socialinių ir kultūrinių veiksnių įtakos regione jis skiriasi forma, turiniu ir pasekmėmis. Kaip pastebi Saraceno (2000), „refamilizacija“ ar „defamilizacija“ priklausomai nuo politinio konteksto gali reikšti labai skirtingas politikos strategijas. Feministės mokslininkės kalba apie būtinybę tirti visas globos formas kartu – nesvarbu, privačią ar viešą, formalią ar neformalią, - ir tirti įvairių globos formų pasekmes lyčių aspektu.

DARBO IR ŠEIMOS PUSIAUSVYRA BEI LYČIŲ LYGYBĖ

Šeimos ir darbo vaidmenų suderinimo tema (angl. *reconciliation*) pastaruoju metu ypač išpopuliarėjo moksliniuose tyrimuose ir viešosios politikos diskusijose visoje Europoje.[2] Ši sąvoka susijusi su įvairiais kokybiniais šiuolaikinės visuomenės pokyčiais – tokiais, kaip didėjantis moterų užimtumas, besikeičiančios šeimos formos ar demografinis nuosmukis, - kurie daro esminę įtaką apmokamo darbo organizavimui. John MacInnes (2006) teigia, jog šeimos ir darbo vaidmenų suderinimo diskusijų ištakos Šiaurės šalyse gali būti siejamos su mažėjančiu gimstamumu ir visuomenės senėjimo procesais. Tikima, jog geresnis darbo

ir šeimos suderinimas padės šiose šalyse padidinti gimstamumo lygį. Feministės mokslininkės darbo ir šeimos pareigų derinimą analizuoja kaip lyčių santykių atžvilgiu svarbų klausimą ir susieja šią problemą su diskusijomis apie lyčių lygybę. Valstybės socialinės politikos, ekonomikos, šeimos ir individualių pasirinkimų sąveika šiuo atžvilgiu ypač svarbi – taip pat, kaip ir jos pasekmės skirtingoms lytims ir kartoms. Antra, darbo rinkos transformacija visuomenėje kuria naujas socialines rizikas ir individualias bei socialines problemas, neatskiriamai susijusias su specifine lyčių dimensija, kuriai šiame tyrime skiriamas ypatingas dėmesys.

Iš pirmo žvilgsnio darbo ir šeimos pusiausvyros apibrėžimas atrodo savaime suprantamas. Tačiau analizuodamas darbo ir gyvenimo pusiausvyros (angl. *work-life balance*) reiškinį MacInnes pastebi:

> *Nors ši sąvoka reiškia, jog „darbas“ nebeužgožia „asmeninio gyvenimo“, kaip buvo anksčiau, jis mažai tepasako apie reikšmę, kurią darbas ir toliau turi daugelio žmonių pajamoms (arba būsimų pensijų, arba teisių į pašalpas pavidalu), ir atrodo bemaž beprasmė. Ši sąvoka sumenkina objektyvius darbo organizavimo suvaržymus ir į pirmą planą iškelia „pasirinkimus“ (2006: 225).*

Antra, darbo ir šeimos pusiausvyra dažnai turi vertybinį lygmenį (kaip šeimai palanki strategija arba priemonė suteikti moterims daugiau galių). Deja, ne visi susitarimų dėl darbo ir šeimos pusiausvyros poveikiai yra teigiami. Pavyzdžiui, didesnis darbo lankstumas gali tik laikinai padėti tėvams suderinti įvairius įsipareigojimus, tačiau ši darbo organizavimo forma ilgainiui gali priversti tėvus daugiau dirbti, dėl ko apmokamas darbas gali tapti našta šeimos gyvenimui (*Transitions* 2006). Be to, kaip pastebi feministės analitikės, „darbas ne visą dieną“ ar „lankstus darbas“ nebūtinai naudojamas lyčių lygybės tikslais:

> *Septintajame ir aštuntajame dešimtmetyje ji [suderinimo sąvoka] buvo suprantama kaip moterų vaidmenų apmokamame ir neapmokamame darbe suderinimas, skatinantis lyčių lygybę. Šiandien ją linkstama sieti su atskirų įmonių darbo jėgos strategijomis darbui ne visą dieną ar lanksčiam darbui skatinti, o ne su kokiu nors didesniu vyrų ir moterų lygybės tikslo siekiu (Mazur 2002: 102).*

Reikia pastebėti, jog „darbo ir šeimos pusiausvyros“ sąvoka siekiama toliau nei tiesiog darbo ir šeimos gyvenimo suderinimo; ji yra veikiau nukreipta į „subalansuotą“ šių dviejų sričių santykį (Leitner ir Wroblewski 2006). Žvelgiant iš feministinės perspektyvos, ji reiškia moterų sugebėjimą išlaikyti ekonominę nepriklausomybę ir lygiavertį namų ruošos pasidalijimą tarp partnerių.

„Pusiausvyros“ tikslai arba paramos šeimai politikos priemonės jai pasiekti irgi yra įvairios. MacInnes (2006) apibendrina šešis gana skirtingus šeimos ir darbo vaidmenų derinimo politikos tikslus. Vienas yra ilgų darbo valandų, nesuderinamų su tėvyste bei motinyste ir šeimos gyvenimu, sutrumpinimas. Toks sutrumpinimas gali vykti daugeliu pavidalų, būti pagrįstas įstatymų nuostatomis ar kolektyvinėje sutartyje apibrėžtais susitarimais bei skirtingai veikti darbo užmokestį, darbo sąlygas ir lyčių padėtį. Antras tikslas yra kurti šeimai palankesnius ir lankstesnius vaiko priežiūros atostogų modelius (tėvystės atostogos, motinystės atostogos, vaiko priežiūros atostogos ir kt.). Šios dvi sąlygos lemia darbo jėgos pasiūlos sumažėjimą (bent jau neilgalaikėje perspektyvoje) ir paprastai teikiamos tėvams, siekiant palengvinti jų globos pareigas. Kitais dviem darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros bei šeimos ir darbo suderinimo politikos tikslais, atvirkščiai, siekiama padidinti darbo jėgos pasiūlą diegiant „lankstaus“ darbo organizavimo principus ir teikiant vaikų priežiūros paslaugas. Dar vienas, turbūt dažniausiai minimas suderinimo politikos tikslas yra naikinti lyčių segregaciją darbo rinkoje ir pakeisti netolygų darbo namuose pasidalinimą. Hantrais (2000) terminą „suderinimas“ naudoja apibūdinti feministines darbo ir šeimos politikos formas, skatinančias vyrų ir moterų tolygų apmokamo ir neapmokamo darbo pasidalijimą. Ji teigia, jog ES šalyse narėse įvyko svarbus poslinkis nuo priemonių, skirtų lyčių lygių galimybių užtikrinimui, prie lyčių politikos, kuria siekiama šalinti socialines struktūrines lyčių nelygybės priežastis. Plintančios feministinės politikos formos imasi atvirai keisti santykį tarp darbo ir šeimos, siekdamos pagerinti moterų padėtį visuomenėje ir užtikrinti jų ekonominę nepriklausomybę.

Galiausiai, šeštasis tikslas, aptariamas MacInnes (2006: 226), „yra užtikrinti darbo jėgos pasiūlą ilgalaikėje perspektyvoje ir išvengti fiskalinių bei ekonominių gyventojų senėjimo pasekmių, konkrečiai palengvinant *gimstamumą palaikantį* šeimos gyvenimą. [...] Valstybės

tikisi, kad DGP [darbo ir gyvenimo pusiausvyra] padidins dirbančių motinų skaičių dabar ir, palaikant gimstamumą, atsiras daugiau darbuotojų ateityje." Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos ataskaitoje (OECD, 2001: 130) teigiama, jog „darbo ir šeimos pusiausvyra yra svarbi visuomenės plėtros sąlyga žvelgiant iš ilgalaikės perspektyvos... tikėtina, kad darbo ir šeimos pusiausvyros pagerinimas padėtų padidinti ir dabartinį užimtumo lygį, ir gimstamumą". Kaip yra pastebėję keletas analitikų, šie ekonominiai argumentai turi didesnį poveikį nei panašūs daug anksčiau išsakyti reikalavimai palengvinti moterų patiriamus sunkumus derinant savo darbą ir pareigas šeimoje (Leitner ir Wroblewski 2006: 296).

Feministinė politika siekia moterų ekonominės nepriklausomybės, kuri gali būti laikoma bendru skirtingų feministinių pažiūrų į darbo ir šeimos suderinimo politiką pagrindu. Mazur (2002) jį apibrėžė kaip bet kokią politiką, kuria siekiama skatinti moterų ekonominę nepriklausomybę vyraujančio darbo pasidalijimo ribose. Ji apibendrino tris feministinius požiūrius į moterų ekonominės nepriklausomybės įgyvendinimą, derinant vyrų ir moterų darbo ir šeimos įsipareigojimus. Visi trys gali egzistuoti kartu konkrečioje šalyje arba tame pačiame politikos reformų pakete. Suderinimo politika, atsižvelgdama į tradicinių lyčių vaidmenų paplitimą, turi teikti socialines pašalpas namuose liekančioms motinoms ir namų šeimininkėms, kad užtikrintų jų ekonominę nepriklausomybę nuo vyro atlyginimo. Kitas požiūris laikosi prielaidos, kad moterys yra daugiau ar mažiau priverstos imtis pagrindinio vaidmens vaikų auklėjime, bet tai neturėtų joms sukliudyti įsitraukti į darbo rinką tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir vyrai. Trečiasis požiūris siekia iš naujo apibrėžti tradicinius lyčių vaidmenis taip, kad moterys ir vyrai dalintųsi globa. Šiaurės šalys yra gerokai pažengusios remdamos dviejų darbo užmokesčių šeimos politiką, padėdamos abiem tėvams ir skatindamos vyrams prisiimti daugiau atsakomybės vaikų globoje. Apibendrinant galima pasakyti, kad politika gali veikti nusistovėjusios takoskyros sąlygomis neutraliu lytims būdu; ji gali pripažinti lyčių nelygybę, bet nedėti pastangų ją keisti, arba politika gali siekti ją keisti rekonstruodama tradicinius modelius ir įgyvendindama alternatyvius.

Iki kokio laipsnio suderinimo politikos formomis įmanoma pasiekti socialinės permainos priklauso nuo daugybės veiksnių: valstybės

reguliuojamų sąlygų, darbdavių ir profesinių sąjungų įsitraukimo, šeimos struktūrų ir individualių požiūrių į lyčių vaidmenis, karjerą ir kt. Socialinės normos ir vertybės taip pat stipriai veikia moterų įsiliejimą į darbo rinką, jų pajamas, įsidarbinimo perspektyvas ir vaidmenų pasiskirstymą šeimoje. Empiriniai duomenys rodo, kad „kol moterų užimtumas nedidėja kartu su neapmokamo darbo ir ypač globos perskirstymu, tol spaudimas išliks nevienodas. Moterys ir toliau susidurs su didesniais iššūkiais bei apribojimais darbo pasaulyje nepaisant fakto, jog jos atrodo turi vienodas galimybes darbo rinkoje“ (Leitner ir Wroblewski, 2006: 301). Taigi moterys ir toliau patiria didesnį spaudimą siekdamos darbo ir šeimos pusiausvyros nei vyrai ir dėl to moka didesnę lyčių nelygybės kainą.

VYRAI IR VYRIŠKUMO FORMOS: TARP APMOKAMO IR NEAPMOKAMO DARBO

Ilgą laiką darbo ir šeimos reikalai buvo arba ignoruojami, arba laikomi „moters problema“. Skepticizmas dėl to, kad paramos šeimai politika aktuali vyrams, Lietuvoje vis dar stiprus. Be to, kaip teigia Fine-Davis ir Fagnani,

> *Netgi labiausiai pažengusios iš ES šalių narių vis dar susiduria su iššūkiu, kaip palengvinti labiau egalitarinį vaidmenų pasiskirstymą, tai yra – kaip sumažinti moterų dvigubą darbo ir pareigų namuose naštą, tuo pat metu raginant vyrus aktyviai dalyvauti šeimos ir namų gyvenime (2004: 219).*

Lietuva susiduria su tuo pačiu iššūkiu. Todėl darbo ir šeimos ar darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros klausimas turėtų būti formuluojamas lyčių lygybės, rūpinčios ir vyrams, ir moterims, kontekste. Pusiausvyros tarp darbo ir šeimos išlaikymas Lietuvoje turi tapti vyrų ir moterų, šeimos ir valstybės problema. Tai reikalauja daugiau dėmesio skirti vyrų ir vyriškumo reikalams.

Susitelkiant ties vyrais ir vyriškumo formomis, paprastai keliami šie klausimai: Kodėl vyrams svarbu įsitraukti į lyčių lygybės reikalus? Koks vyrų santykis su apmokamu ir neapmokamu darbu? Kodėl vyrai nepasiduoda vis stipresniam spaudimui prisiimti didesnę pareigų šeimoje dalį?

Pirmiausia, peržvelkime į lyčių lygybės politiką Lietuvoje. Lietuvos įstatymai *de jure* garantuoja lygias galimybes vyrams ir moterims. 1999 m. kovo mėn. įsigaliojo *Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas*, pirmasis toks Vidurio ir Rytų Europoje. Be to, teisinėms nuostatoms įgyvendinti praktikoje buvo parengta ir 2003 m. birželio 7 d. priimta *Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa* (2003-2004). Šia programa buvo siekta įgyvendinti lyčių aspekto integravimo strategiją (angl. *gender mainstreaming*) ir lyčių lygybę *de facto*. Pagrindiniai šios programos tikslai yra sudaryti vienodas galimybes vyrams ir moterims dalyvauti visose viešojo gyvenimo srityse, pavyzdžiui, padidinti moterų ir vyrų atstovavimą tose srityse, kur jie atstovaujami mažiau ir pasiekti vienodą paslaugų ir finansinių išteklių perskirstymą tarp lyčių.[3]

Nacionalinė programa deklaratyviai grindžiama lygių teisių principu, atsakomybe ir galimybėmis abiems lytims bet kokioje gyvenimo sferoje. Ši programa pabrėžia, jog lygios galimybės vyrams ir moterims reiškia kliūčių nebuvimą abiems lytims lygiai ir pilnai dalyvauti ekonominiame, politiniame ir socialiniame gyvenime. Lyčių galimybių politika siekia tolygaus galios pasidalijimo tarp lyčių ekonomikoje, socialiniame gyvenime ir sprendimų priėmimo procesuose. Ji viešai skelbia, kad fiziologiniai lyčių skirtumai negali būti skirtingų lyčių diskriminacijos pagrindas ir turėti kokios nors neigiamos įtakos vyrų ir moterų gyvenimo sąlygoms. Minėti nutarimai atitinka Lietuvos tarptautinius įsipareigojimus ir teisines ES normas.

Pagal Nacionalinę programą, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija prisiėmė užduotį per 2004-uosius pagerinti moterų ir vyrų gyvenimo sąlygas taip, kad jie galėtų geriau suderinti savo darbo ir šeimos įsipareigojimus. Viena iš daugelio priemonių šiam tikslui pasiekti buvo paruošti projektus ir teisinius aktus, pagerinančius sąlygas tėvystės atostogoms ir apsvarstyti juos su socialiniais partneriais. Ši priemonė turėjo paskatinti dirbančius tėčius eiti tėvystės atostogų ir dalintis pareigomis šeimoje su savo žmonomis ir partnerėmis. Vis dėlto konkrečių rezultatų šia priemone dar nepasiekta.

Įvairios kliūtys trukdo keisti diskriminuojančias socialines struktūras ir tarpasmeninius lyčių santykius. Lyčių ekspertai šios programos įgyvendinimą traktuoja dviprasmiškai ir dažnai labai kritiškai. 2004-ųjų tyrimo „ES plėtra ir jos įtaka moterims Lietuvoje“ metu lyčių politikos

ekspertai Lietuvoje (Seimo, Lygių galimybių kontrolieriaus institucijos, tarptautinių organizacijų, moterų nevyriausybinių organizacijų ir mokslininkų atstovai) buvo prašomi įvertinti lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimą Lietuvoje. Nors ekspertai teigiamai įvertino oficialiąją šios politikos pusę, jos įgyvendinimas sulaukė daugelio kritinių pastabų. Pasak lyčių politikos ekspertų, ši programa yra fragmentiška ir jai trūksta nuoseklios strategijos, stabilaus finansavimo ir tarpinstitucinio bendradarbiavimo; pareigūnai, kuruojantys šią programą, yra gana nekompetetingi ir nejautrūs lyčių problemoms bei socio-struktūrinėms lyčių nelygybės priežastims. Kitas lyčių lygybės ir lyčių aspekto integravimo tyrimas pabrėžia, jog lyčių lygybei pasiekti trukdo daug kliūčių: tarp jų dažna vyriausybių kaita, moterų solidarumo stoka, stereotipinės ir labai patriarchalinės atsakingų pareigūnų pažiūros (Taljūnaitė ir Bandzevičienė 2004: 12-13). Viena iš didžiausių kliūčių institucionalizuoti lyčių klausimu jautrią politiką yra tęstinumo trūkumas dažnai besikeičiančių politinių aplinkybių sąlygomis. Vyriausybėms keičiantis po Seimo rinkimų, lyčių tyrimai ir su jais susiję politiniai procesai dažnai sustoja. Apibendrinant ekspertų vertinimus galima daryti išvadą, kad, jei mes ir turime būtiną teisinę bazę, atitinkančią ES standartus ir direktyvas, dabartiniame kontekste lyčių lygybė *de facto* lieka sunkiai įgyvendinama vizija (Reingardienė 2004).

Svarstant lyčių lygybės klausimus santykyje su darbo ir šeimos klausimu, į pirmąjį planą iškyla apmokamo ir neapmokamo darbo problema. Pirmiausia, darbas ir vyriška tapatybė yra glaudžiai susiję. Darbas ir „maitintojo“ vaidmuo laikomi hegemoninės vyriškumo sampratos ir vyriškos tapatybės apskritai pagrindu. Vyraujanti tėvystės ideologija atspindi „tradicinį“ maitintojo vaidmenį, apibrėžiantį gerą tėvą kaip gerą aprūpintoją, kurio žmona nebūtinai turi dirbti (Griswold 1993). Geras aprūpintojas šeimoje turi atskirą vaidmenį ir gali neįsitraukti į veiklą, susijusią su vaikų priežiūra ar motinyste (Wilkie 1993).

Pasak Hearno, apmokamas darbas vyrams „yra galios ir išteklių šaltinis, centrinis gyvenimo interesas ir tapatybės mediumas. Jis taip pat yra priemonė įprastam *kasdieniam, bet kartu struktūriniam pasipriešinimui* lyčių lygybei“ (Hearn 2001: 11). Faktai apie vyrų ir moterų užimtumo modelius Lietuvoje patvirtina šį teiginį. Lietuvos darbo rinkoje moterys vis dar vertinamos mažiau už vyrus. Jos diskriminuojamos ir atskiriamos pagal profesiją: Lietuvoje tebeegzistuoja stipri horizontali

ir vertikali segregacija ir didelis vyrų ir moterų užmokesčio skirtumas. Vyrai ir moterys veikia skirtingose srityse, kas rodo, jog visuomenėje yra įsigalėję tradiciniai vyrų ir moterų darbų modeliai. Vyraujantys neigiami stereotipai – moterų polinkis mesti darbus dėl šeimos, trumpesnė karjeros trukmė, dažnesnės pravaikštos, pirmenybė, teikiama darbui ne visą dieną, reta galimybė dirbti viršvalandžius ar ilgas darbo valandas – atskiria moterų užimtumo modelius nuo vyrų ir remiasi paplitusiu darbo pasidalijimu lyčių skirtumų pagrindu, ypač moterų įsipareigojimų šeimos ir vaikų priežiūros atžvilgiu. Visi išvardyti dalykai lemia, kad moterys dažnai dirba už žemesnį atlyginimą ir jų užimtumas nėra stabilus. Pavyzdžiui, lyčių asimetrija labai akivaizdi didėjančiame moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, skaičiuje.

Vyrai vis dar dominuoja pagrindinėse politinėse ir verslo organizacijose. Jie tebekontroliuoja galingiausias organizacijas, nesvarbu, ar jos valstybinės, privataus kapitalo ar trečiojo sektoriaus. Seimas gali būti minimas kaip vienas iš aiškiausių vyrų dominavimo pavyzdžių: 2004-2008 m. kadencijos Lietuvos Seimą sudaro 79,43% vyrų ir 20,57% moterų. Be to, politinės ir verslo organizacijos „paprastai yra smarkiai diferencijuotos lyčių atžvilgiu savo valdymo struktūrose, formaliose ir neformaliose hierarchijose, darbo pasidalijime, seksualinėse struktūrose, santykyje su „privačiu“ ir „namų“ pasauliais, ir centro bei pakraščių santykių konstravime (per narystę, užimtumą, fizinę erdvę ir simbolines reikšmes)“ (Hearn 2001: 12). Šių modelių pakeitimas yra labai didelis iššūkis: būtina ne tik dekonstruoti savaime suprantamu laikomą organizacijų neutralumą lyties atžvilgiu, bet ir palaikyti moteris ir moterų iniciatyvas organizacijose bei valdyme (Hearn 2001: 13).

Apmokamas vyrų darbas glaudžiai susijęs su namų ir šeimos gyvenimu. Hearno žodžiais tariant, „todėl tikrosios lyčių lygybės arenos yra ne tik ‚didieji politikos klausimai‘: jos atsikartoja visame socialiniame gyvenime, įskaitant asmeninį ir privatų gyvenimą“ (Hearn 2001: 15). Lyčių lygybės įgyvendinimas apima vyrų požiūrių ne tik į darbą, bet ir į šeimos įsipareigojimus kaitą. Čia mes turime kalbėti apie vaikų priežiūros ir šeimyninių darbų persiskirstymą tarp vyrų ir moterų.

Lietuvos viešųjų paslaugų institucijos ir vyrams, ir moterims teikia galimybes prižiūrėti mažamečius vaikus. LR ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas numato vaikų priežiūros atostogas, kurios,

priklausomai nuo šeimos sprendimo, gali būti naudojamos motinos (ar globėjos), tėvo (ar globėjo), močiutės, senelio ar kitų giminių, besirūpinančių vaiku, kol jam sueina treji metai. Tačiau vyrai šiomis galimybėmis naudojasi labai retai. Pagal 2005 m. pirmojo ketvirčio „Sodros" duomenis, iš visų motinystės (tėvystės) pašalpų gavėjų 98,64% sudarė moterys ir 1,36% - vyrai. Ankstesniais metais tėčių, pasinaudojusių vaiko priežiūros atostogų teise, skaičius buvo dar mažesnis.

Dažniausias vyrų, nepasinaudojusių tėvystės atostogomis, paaiškinimas yra finansinio pobūdžio: vyrai paprastai uždirba daugiau nei moterys, todėl moterys turi likti namie. Tačiau čia juntami ir gilesni kultūriniai bei ideologiniai lyčių vaidmenų ir tėvystės bei motinystės sampratos aspektai. Daugeliui vyrų tokios atostogos neįeina į jų vyriškos ir tėvo tapatybės supratimą. Vaikų priežiūra paprastai laikoma vienos lyties užsiėmimu, „moters darbu". Anot Hearno, „taip dažnai vyrų šalinimasis nuo globos būdavo charakteringa „buvimo vyru" ypatybė. Tai, kad moterys daugiau užsiima globa ir privačioje, ir viešojoje sferoje, yra struktūrinis klausimas" (Hearn 2001: 16).

Supratimas, kad motina yra pagrindinė vaikų globėja, Lietuvoje gana stiprus. Du tyrimų projektai „Moteris Lietuvos visuomenėje", vykdyti 1994 ir 2000 m., rodo, kad Lietuvos moterys vis dar atlieka daugelį vaiko priežiūros darbų (Stankūnienė et al. 2003: 117-118). Pagal 2004 m. apklausą „Viešoji nuomonė apie lyčių politiką ES ir Lietuvoje" 52% lietuvių manė, kad ikimokyklinio amžiaus vaikais turi rūpintis moterys. Tokią nuomonę išreiškė panašus procentas vyrų (55%) ir moterų (49%). Kita vertus, net 32% lietuvių negalėjo nuspręsti, kas – vyrai ar moterys – turi rūpintis vaikais pirmaisiais jų gyvenimo metais (Maslauskaitė 2004: 44-45).[4] Šiuo atžvilgiu reikia turėti omenyje gana skeptišką ar net neigiamą darbdavių ir bendradarbių požiūrį į vyrus, imančius vaiko priežiūros atostogas, kas dažnai atbaido vyrus nuo tokių atostogų. Vyrai, besinaudojantys tokio pobūdžio atostogomis, laikomi nevyriškais (Tereškinas 2005: 28-29).

Kitas klausimas, susijęs su lyčių lygybe, yra vyrų įsitraukimas į namų ruošą. Lietuviai vyrai sugaišta mažiau laiko namų ruošai nei moterys. LR Valstybės statistikos departamento tyrimas apie laiko panaudojimą rodo, jog moterys kasdien praleidžia dviem valandomis daugiau nei vyrai užsiimdamos namų ruoša ir globa (Šemeta 2004). Anksčiau

minėtos apklausos rezultatai rodo, kad absoliuti dauguma moterų, gyvenančių su savo partneriais, dažniausiai ruošdavo maistą, plaudavo indus, pirkdavo produktus ir tvarkydavo kambarius (Maslauskaitė 2004: 44). Didžiausią savo laiko dalį per dieną moterys praleidžia gamindamos maistą ir tvarkydamos namų ūkį. Labiausiai partneriai skiriasi drabužių ir vaikų priežiūros atžvilgiu.

Kultūrinės vyrų ir moterų vaidmenų sampratos yra svarbios šiam namų ūkio darbų pasidalijimui paaiškinti: Lietuvos moterų orientacija į šeimą išlieka stipresnė nei jų orientacija į darbą. Vyrų vaidmenys tebėra tiesiogiai susiję su jų veikla viešojoje erdvėje - „už“ namų sferos ribų.

Pateikti duomenys rodo, jog, nepaisant gana pažangios lyčių lygybės politikos Lietuvoje, nedaug pasiekta, ypač vyrų požiūrio į neapmokamą darbą sferoje. Kas turėtų būti daroma lyčių lygybei darbe ir šeimoje sukurti? Pasak lyčių tyrinėtojų, tam, kad būtų galima mesti iššūkį vyrų dominavimui viešojoje sferoje ir jų nenorui dalyvauti privačioje erdvėje, būtina keisti „vyrų santykius su moterimis, vaikais, ir (atitinkamai) su kitais vyrais“ (Hearn 2001: 10). Tik „įvertinus vyrų galios praktikas namie, pagrindinėse organizacijose“ ir metant iššūkį vyrų tarpasmeninei, institucinei ar struktūrinei galiai ir dominavimui (Hearn 2001: 10), galima pasiekti faktinę lyčių lygybę. Be to, siekiant sumažinti vyrų dominavimą ir galią apmokamo darbo sferoje ir padidinti vyrų dalyvavimą šeimoje reikia laipsniškai iš naujo socialiai ir kultūriškai apibrėžti, ką reiškia būti vyru.

DARBO IR ŠEIMOS SUDERINIMO BEI PARAMOS ŠEIMAI POLITIKOS TYRIMAI LIETUVOJE

Praėjusį posovietinių permainų dešimtmetį nacionaliniu mastu buvo vykdytos kelios didelės apimties sociologinės apklausos siekiant nustatyti visuomenės vertybinius požiūrius į egzistuojančią lyčių santvarką, jos viešą ir privačią dimensijas, darbo rinkos segregaciją lyties pagrindu bei darbo ir šeimos vaidmenų suderinimą. Svarbu paminėti, kad paplitę šeimos ir profesinių vaidmenų suderinimo tyrimai praėjusį dešimtmetį buvo daugiausia skirti moterų padėties analizei. Suderinimo klausimai vyrų atžvilgiu Lietuvoje nesulaukė didesnio mokslinio susidomėjimo.

1995 m. Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas vykdė reprezentatyvią apklausą „Šeima ir gimstamumas Lietuvoje“, kuri buvo sudėtinė didesnės tarptautinės iniciatyvos dalis. Šia apklausa siekta nustatyti visuomenės požiūrius į lyčių vaidmenis, priimtiną šeimos modelį, šeimos ir darbo svarbą moterų ir vyrų gyvenime. Apklausa taip pat suteikia duomenų apie abiejų lyčių profesinių ir šeimos vaidmenų santykį ir kitus šeimos ir darbo suderinimo klausimus. Kanopienė (1999: 102) šių duomenų pagrindu išskiria keturis požiūrių į moters vaidmenį šeimoje ir profesiniame gyvenime tipus. Pirmasis apibūdinamas kaip orientacija į nepertraukiamą profesinę karjerą (geriausias būdas moterims suderinti profesinį ir šeimos vaidmenis yra darbas visą darbo dieną). Jį rėmė tik 10% vyrų respondentų ir 12% moterų. Antroji žmonių grupė pasisakė už moterų darbą ne visą dieną (12% vyrų ir 15% moterų). Daugiau nei 60% vyrų respondentų ir beveik 60% moterų rėmė moterų užimtumą su pertraukomis (moterys turėtų likti namie, kol vaikai paauga) arba tradicinį moters vaidmenį (pirmenybė teikiama namų šeimininkės-motinos vaidmeniui). Pasak Kanopienės (1999: 102), vidutinio amžiaus moterys (40-49 m.), turinčios šeimą, labiausiai rėmė darbą visą dieną ir nepertraukiamą profesinę karjerą. Ji teigia, kad, nepaisant didelės darbų šeimoje ir profesinių pareigų naštos, „dvigubo užimtumo“ patirtis, atrodo, moterims darė teigiamą įtaką apmokamo darbo svarbos (ir asmeninės autonomijos) jų gyvenime prasme. Stipriausią patriarchalinį požiūrį išreiškė vedę ir mažamečius vaikus auginantys 25-29 m. vyrai, kurie daro karjerą, palikdami visus šeimos įsipareigojimus savo sutuoktinėms. Ši ir kitos studijos atskleidė įdomų faktą, susijusį su respondentų išsilavinimo lygiu. Moterų išsilavinimas teigiamai koreliuoja su jų egalitarinėmis nuostatomis dėl viešų ir privačių vaidmenų pasidalijimo, o išsilavinę vyrai Lietuvoje dažniau nei kiti yra patriarchalinių pažiūrų.

Svarbi šios apklausos išvada yra tai, kad respondentų įsipareigojimai šeimai yra reikšmingas kintamasis, galintis paaiškinti jų požiūrį į apmokamo darbo ir profesinės karjeros reikšmę. Tarp žmonių, turinčių įsipareigojimų šeimai, profesinė karjera atlieka svarbesnį vaidmenį vyrų nei moterų gyvenime. Pirminis moterų tapatinimasis su motinos ir namų šeimininkės vaidmeniu yra pagrindinė jų antraeilės padėties darbo rinkoje priežastis. Kita vertus, lyčių segregacija darbo vietoje ir jos pasekmės primeta ir sustiprina „tinkamų“ moterų ir vyrų vaidmenų

stereotipus. 1996-1997 m. giluminiai interviu su darbdaviais,[5] vykdyti Vilniaus universiteto Sociologijos katedros, taip pat parodė, kad darbdavių reikalavimai buvo pagrįsti jų patriarchaliniu lyčių vaidmenų šeimoje supratimu (Kanopienė 1999). Darbdaviai atvirai pripažino, kad pagrindinė moterų atsakomybė už vaikų priežiūrą ir namų ruošą neleidžia joms būti geromis ir patikimomis darbuotojomis. Vyrų atveju, atvirkščiai, buvimas tėvu ir šeimos maitintoju buvo laikomas išankstine sėkmingos jų profesinės karjeros prielaida.

Nacionaliniu mastu 2003 m. vykdyta reprezentatyvi apklausa *Gyventojų politikos vertinimas*,[6] atskleidė visuomenės požiūrį į valstybės taikomas priemones šeimos ir profesinių vaidmenų suderinimui įgyvendinti. Duomenys rodo, kad visuomenė iš esmės laiko valstybės teikiamos finansinės paramos augimą svarbesniu prioritetu už kitas priemones, kuriomis siekiama sukurti palankias sąlygas šeimos ir darbo suderinimui. Tarp labiausiai pageidautų priemonių yra motinystės (tėvystės) atostogos (iki vaikui sukanka vieneri metai), vaiko priežiūros atostogos (kai vaikui 1-3 m.) ir pašalpos, mokamos šių atostogų metu. Norima, kad motinystės (tėvystės) atostogos, kai kompensuojama 70% darbuotojo uždarbio[7], truktų ilgiau arba kad pašalpos būtų didesnės, o atostogų trukmė liktų ta pati.[8] Ikimokyklinio amžiaus vaikų priežiūros paslaugos arba lanksčių darbo valandų galimybės pageidaujamos mažiau nei anksčiau minėtos valstybės taikomos finansinės išmokos, leidžiančios vaikus bent iki trejų metų auginti namie (Stankūnienė et al. 2003; Jasilionienė 2005). Finansinės paramos didinimas kaip stipriai akcentuojamas prioritetas liudija, kad visuomenėje gyvybingi paternalistiniai požiūriai į valstybę.

Viena pagrindinių kliūčių moterims į darbo rinką įsijungti geresnėmis sąlygomis yra patikimos ir prieinamos vaikų priežiūros sistemos trūkumas. Kitų šalių patirtis rodo, jog vaikų priežiūros dienos metu paslaugų pasiūla, jų kokybė ir įvairovė pakliūva tarp efektyviausių paramos šeimoms su vaikais priemonių.

Iš apklausos taip pat aiškėja, kad mokyklinio amžiaus vaikų priežiūros ir paslaugų prieš pamokas ir po jų poreikis labai išaugo nuo 1995 m. Tokio tipo priežiūros organizavimas kol kas sulaukė mažai politikų dėmesio.

2001 metais lanksčias darbo valandas ir darbą ne visą dieną gyventojai,

ypač vyrai, laikė mažiausiai tinkamu šeimos paramos būdu. Apskritai priemonės, kurios šalyje neįgyvendinamos arba nepopuliarios (kaip lanksčios darbo valandos), buvo vertinamos atsargiai. Kaip jau minėta, netipinės darbo organizavimo formos Lietuvoje menkai išplėtotos. Dėl ekonominių priežasčių (žemas pragyvenimo lygis ir saugumo darbo rinkoje trūkumas) mažai tikėtina, jog netipinės užimtumo formos bus taikomos artimiausioje ateityje. Tačiau dauguma šių ir kitų priemonių, naudojamų daugelio Europos šalių (geresnės ikimokyklinio amžiaus vaikų priežiūros paslaugos; mokinių užimtumas po pamokų; lankstus darbo organizavimas; individualizuotos tėvystės ar motinystės atostogos bei paslankūs atostogų modeliai ir kt.), leistų lengviau suderinti šeimos bei darbo vaidmenis ir sudarytų alternatyvius vaikų priežiūros būdus (Stankūnaitė et al. 2003; Reingardienė 2004).

Suderinimo klausimas nėra tik tinkamų struktūrinių ir institucinių sąlygų, bet ir jiems prielaidas sudarančių kultūrinių požiūrių reikalas. Vertybės, normos ir požiūriai į lyčių vaidmenis visuomenėje labai stipriai diferencijuoti pagal viešosios ir privačiosios sferos takoskyrą, kurioje vyrai pirmiausia priskiriami pirmajai, o moterys – antrajai. Pavyzdžiui, užimtumo modelių lyčių skirtumo dimensija išlaikė daugmaž tuos pačius bruožus kaip ir 1995 m. Dauguma vyrų, turinčių vaikų, mano, jog idealu, kai vyras, turįs vaikų, dirba pilną darbo dieną, o dauguma moterų neturi kito pasirinkimo, kaip tik pasilikti namie su mažais vaikais. Nuomonė apie aktyvesnį vyrų įsitraukimą į mažamečių vaikų priežiūrą išsakoma labai retai. Vyrauja požiūris, kad šeimos ir profesinį vaidmenis turi derinti moterys. Šios nuostatos neskatina, netgi trukdo vyrams labiau įsitraukti į priežiūrą ir riboja moterų įsidarbinimo galimybes.

Galima padaryti išvadą, jog Lietuvos visuomenė teikia didelę reikšmę vyriausybės vaidmeniui sprendžiant socialines problemas ir teikiant šeimoms finansinę paramą. Kalbant apie valdžios dėmesį dirbančių moterų problemoms ir vaikų priežiūros sąlygoms, apie pusę apklaustųjų Lietuvos gyventojų (2001 m.) mano, kad pastaraisiais metais vyriausybė šiems klausimams teikė mažiau dėmesio nei anksčiau (Stankūnienė et al. 2003).

Respondentai sutaria, kad geresnės darbo galimybės moterims yra svarbiausia išankstinė sąlyga lyčių lygybei visuomenėje, ir kad valstybė

turi atlikti pagrindinį vaidmenį užtikrindama šias galimybes. Didesnė visuomenės dalis taip pat palaikė idėjas, kad vaidmenų pasidalijimas šeimoje turėtų keistis, kad turėtų būti skatinamas tėvo įsitraukimas į vaikų priežiūrą ir tolygus vaikų priežiūros pasidalijimas tarp partnerių. Šie požiūriai sudaro palankų kontekstą radikalesniam lyčių aspekto integravimui, priimant politinius sprendimus, ir politinės valios išraiškai.

TYRIMO METODAS

Tolesnė analizė remiasi kokybinio bei kiekybinio šeimos ir darbo vaidmenų suderinimo tyrimo rezultatais. Kokybinio tyrimo metu buvo vykdomi interviu su poromis ir darbdaviais. Lietuvoje apklaustos šešios heteroseksualios poros (12 informantų), atstovaujančios skirtingoms amžiaus grupėms, darbo sektoriams ir pareigoms bei skirtingiems vaidmenų pasidalijimo namuose modeliams. Interviu pirmiausia kreipė dėmesį į informantų darbo aplinką (darbo patirtį, pasitenkinimą darbu, darbo organizavimą ir kt.) ir šeimos klausimus (vaidmenų pasidalijimą namuose, pasitenkinimą partneryste ir kt.). Tyrimu siekta išsiaiškinti, kokiu mastu partneriai patiria darbo bei šeimos vaidmenų konfliktą ir kokios yra jų, ypač vyrų, suderinimo strategijos. Trumpa porų sociodemografinės padėties ir jų profesinio užimtumo santrauka:

- Pora nr. 1: Vyras (Valdas) yra 30 m. amžiaus verslininkas, dirbantis dviejose darbovietėse. Moteris (Lina, 30 m.) yra buhalterė privačioje kompanijoje. Jis turi vidurinį išsilavinimą, o ji -aukštąjį. Jie vedę ir augina 7 m. vaiką.
- Pora nr. 2: Vyras (Edgaras) yra 24 m. vadybininkas, o jo žmona Aistė – 23 m. administratorė ir studentė, šiuo metu išėjusi motinystės atostogų. Augina 11 mėnesių vaiką. Abu įgiję aukštąjį išsilavinimą.
- Pora nr. 3: Vyras (Andrius) yra 24 m. spaustuvininkas. Jo žmona Aurelija – 23 m. leidyklos dizainerė. Jie abu turi aukštesnįjį išsilavinimą. Jų vaikui 1,5 m.
- Pora nr. 4: Jis (Arvydas) yra 35 m. vadybininkas ir prekių išvežiotojas (dirba dviejose darbovietėse). Jo žmona Genutė yra 37 m. operatorė. Abu įgiję aukštesnįjį išsilavinimą. Jie augina du vaikus: vienam 11,5 m., kitam – 8,5 m.
- Pora nr. 5: Vyras Almantas yra 31 m. inžinierius. Jo žmona Rasa

yra 29 m. stomatologė. Jų vaikui 11 mėnesių.

- Pora nr. 6: Vyras (Egidijus) yra 29 m. telekomunikacijų konsultantas, o jo žmona Vilija – 28 m. mokytoja. Augina 1,5 m. vaiką.

Interviu metu visi respondentai dirbo ir gyveno poroje su sutuoktiniu(-e), kuri(s) irgi dirbo arba buvo išėjusi motinystės atostogų (pora nr. 2).

Kita tikslinė tyrimo grupė buvo darbdaviai. Iš viso apklausta 13 darbdavių. Jie atstovavo skirtingas lytis, ekonomikos sektorius (vyrišką vs. moterišką), skirtingo dydžio įmones. Interviu su darbdaviais siekta išsiaiškinti, kokie yra jų požiūriai į šeimai palankų darbo organizavimą, kokios konkrečios priemonės taikomos jų organizacijose, kokios politinės, ideologinės, kultūrinės, institucinės ar individualios kliūtys trukdo įgyvendinti šeimai palankius darbo principus, kaip socialinės gerovės sistema ir darbo organizavimas gali būti kuriami abiejų lyčių atžvilgiu tolygiam suderinimui skatinti.

Analizėje taip pat vartojami duomenys iš gyventojų apklausos apie darbo ir šeimos vaidmenų suderinimą, vykdytos 2006 m. Lietuvoje. Apklausa atlikta telefonu. Imties dydis buvo 1000 respondentų. Naudoti atrankos kriterijai: interviu metu respondentai (500 moterų ir 500 vyrų) ir jų partneriai dirbo, buvo susituokę arba gyveno kartu ir augino bent vieną vaiką iki 10 m. Apklausos instrumentą parengė Vytauto Didžiojo universiteto Socialinių tyrimų centro tyrėjai. Apklausos tikslas buvo įvertinti įtampas tarp šeimos ir profesinių vaidmenų, lytiškai diferencijuotą įtampų pobūdį ir veiksnius bei kliūtis, trukdančias vyrams sukurti geresnę pusiausvyrą tarp savo viešų ir privačių vaidmenų. Tyrimas suteikė duomenų apie tai, ar vaikų auginimas atsiliepia respondentams darbe (dėl darbo valandų sumažinimo, darbo vietos pasikeitimo, riboto profesinio vertikalaus mobilumo, fizinio ir psichologinio streso, darbo krūvio padidėjimo, siekiant patenkinti šeimos finansinius poreikius ir kt.), kokia respondentų nuomonė apie darbdavių reakciją į darbuotojų šeiminius įsipareigojimus Lietuvoje, koks šeimos modelis ir priemonės šeimos ir darbo suderinimo palengvinimui priimtiniausios respondentams. Duomenys apdoroti SPSS programine įranga.

DERINANT DARBĄ IR ŠEIMĄ

Ar apklaustos šeimos sugeba suderinti savo darbo ir šeimos pareigas?

Didžioji dauguma respondentų į šį klausimą atsakė teigiamai (6 moterys ir 4 vyrai). Tik du vyrai (pora nr. 1 ir pora nr. 6) sakė negalį darbo ir šeimos suderinti tiek, kiek jie norėtų. Valdas teigė, kad jam tai ne visada pasiseka. Egidijus buvo nepatenkintas savo pastangomis suderinti darbą ir šeimą, nes jis daug dirba, kartais net šeštadieniais. Jo žodžiais tariant, dėl jo įtemptos darbotvarkės kenčia jo šeima ir žmona. Aistė (pora nr. 2) sakė galinti šeimą ir darbą suderinti tik padedama savo motinos ir vyro. Likusiems jų darbo ir šeimos gyvenimas atrodė subalansuotas. Kaip teigė Arvydas (pora nr. 4):

> *Aš visąlaik kažkokiu tai būdu, nežinau, kaip man tai pasiseka, aš visąlaik susiderinu [savo darbą ir šeimą]. Galų gale kitą kartą gal lieka laiko mažiau šeimai, aš vis tiek sugebu tai padaryti. Nebūna, kad darbas man pamaišytų kažkam…*[9]

Tačiau atidžiau pažvelgę į interviu pastebėsime į akis nekrintančių įrodymų, kad apklausti vyrai ir moterys patiria darbo ir šeimos pareigų susidūrimą. Pirmiausia, dauguma jų pabrėžia nuolatinį stresą derinant darbą ir šeimą. Moterys skundėsi nuovargiu, trukdančiu jų darbui šeimoje. Vyrai kalbėjo apie išsekimą ir nuovargį darbe, kurie neleido jiems džiaugtis šeimos gyvenimu. Respondentų atsakymai rodo, jog pavargus ir išsekus tampa sunku vykdyti įsipareigojimus šeimai. Nors Rasa (pora nr. 5) gerai derino savo šeimą ir darbą, kartais ji jausdavosi pavargusi. Galima teigti, kad išsekimas ir nuovargis atskleidžia, jog vykdyti ir darbo, ir šeimos įsipareigojimus sunku.

Vienas svarbiausių veiksnių, kliudančių darbo ir šeimos suderinimui, paaiškėjo esąs laikas. Kuo daugiau valandų per savaitę asmuo dirbo, tuo sunkiau jam buvo suderinti darbą ir šeimą. Tai ypač tinka kalbant apie apklaustus vyrus, kurie dirbo arba visą dieną, arba dviejuose darbuose, arba pagal netradicinius darbo grafikus. Kai kurios moterys taip pat minėjo laiko šeimai trūkumą (Aistė, pora nr. 2). Nors vyrai stengėsi skirti savo šeimoms kiek įmanoma daugiau laiko, darbas trukdė jų pastangoms. Vyrai dažniau nei moterys jautė, kad jų darbas jiems kliūtis leisti laiką su šeima (Almantas, pora nr. 5 ir kiti). Kai kurie vyrai nurodė, kad jie pareina namo išsekę ir jaučiasi neturį pakankamai laiko pabūti su vaikais.

Vienas dažniausių sunkumų, su kuriais susiduria poros, buvo šeimos grafiko sudarymas taip, kad jis atitiktų normalias darbo valandas.

Normalios darbo valandos, ypač vyrų, nebuvo tokios lanksčios, kokių jie būtų norėję. Genutė (pora nr. 4) laikė nelanksčias darbo valandas didžiausia darbo ir šeimos suderinimo kliūtimi. Jos manymu, darbdaviai Lietuvoje rimtai nepagalvoja apie moterų darbo valandas: jei dirbi nuo 9 iki 17 valandos, o tavo vaikai iš mokyklos pareina apie 13 valandą, didelę dienos dalį jie turi likti vieni.

Visos moterys ir dauguma vyrų teigė, kad šeima – jų prioritetas. Tačiau iš vyrų atsakymų buvo aišku, kad jiems svarbiausias yra jų maitintojo vaidmuo. Arvydas (pora nr. 4) sakė, kad „šeimos be darbo nebūtų". Pasak Egidijaus (pora nr. 6), gerai yra aukotis dėl šeimos, t.y. dirbti ilgas darbo valandas ir gerai uždirbti. Vyrams darbas ir karjera yra svarbiausios jų savirealizacijos ir savęs įprasminimo priemonės.

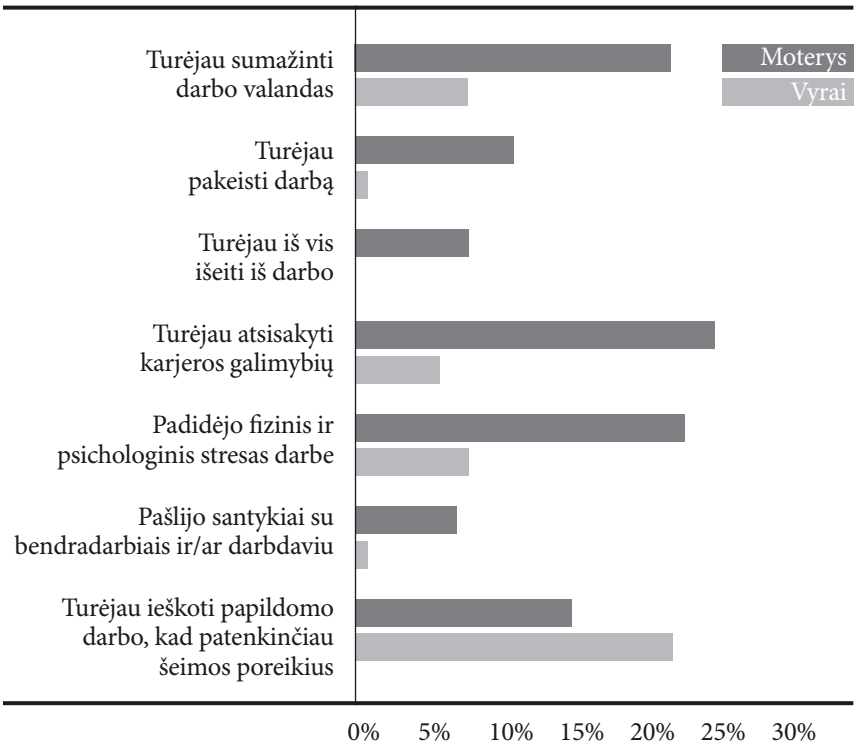
Gana akivaizdu, kad apklausti vyrai paprastai bandė savo įsipareigojimus šeimai priderinti prie darbo, pirmenybę teikdami darbui, o moterys, atvirkščiai, keitė savo darbo reikalavimus taip, kad jie atitiktų jų šeimos poreikius. Respondentės Lina (pora nr. 1) ir Rasa (pora nr. 5) sakė norinčios dirbti daugiau, bet baiminosi, kad tuomet nukentėtų šeima. Tad daugeliu atvejų moterys specialiai eidavo į kompromisus darbe dėl šeimos priežasčių, pavyzdžiui, laikinai atsisakydamos karjeros galimybių dėl vaiko gimimo ar dirbdamos tik nepilną darbo dieną, kol vaikas mažas. Vyrai paprastai kompromisuose aukodavo šeimos gyvenimą dėl savo darbo. Atrodo, kad vyrų atveju šeima mažiau kėsinosi į darbą nei darbas į šeimą.

Taip pat reikia pabrėžti, kad moterims labiau sekėsi suderinti savo darbą ir šeimą dėl jų kompromiso darbo sferoje: visi apklausti vyrai dirbo visą dieną, o 3 apklaustos moterys turėjo darbus ne visą darbo dieną arba naudojosi motinystės atostogomis. Lina (pora nr. 1) norėtų praleisti daugiau laiko darbe ir pakilti karjeros laiptais, nes ji pavargo nuo namų. Genutė (pora nr. 4) pasirinko darbą, kuris jai leido didžiąją savaitės dalį būti namuose. Netgi kai kurie vyrai pripažino, kad moterys daugiau nei vyrai turi paaukoti savo profesiniame gyvenime. Almantas (pora nr. 5) manė, jog moteriai sunkiau suderinti darbą ir šeimą, nes ji gimdo ir turi eiti motinystės atostogų. Dėl to ji atsilieka savo profesijoje, nes Lietuvoje darbdaviai nėra palankūs moterims su vaikais. Nors kompromisai kaip darbas ne visą darbo dieną ar mokslų nutraukimas dėl šeimos dažnesni tarp moterų nei tarp vyrų, vienas kalbintas vyras irgi sakė dėl savo mažo

vaiko ir šeimos atidėjęs planus studijuoti.

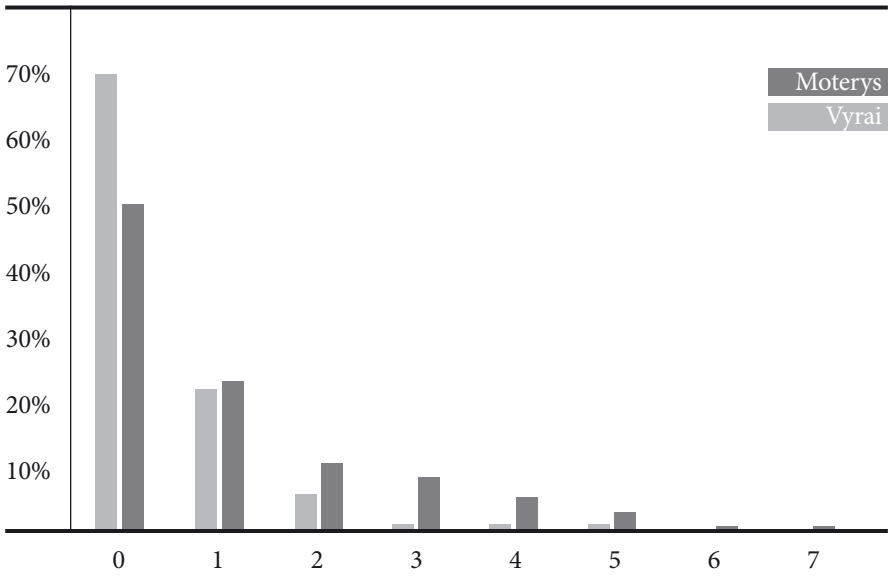
Gyventojų apklausos duomenys rodo, jog daugiau moterų (69,8 %) nei vyrų (30,2 %) patiria darbo-šeimos konfliktą. Į klausimą, ar vaiko auginimas ir priežiūra pastaruoju metu turėjo kokių nors pasekmių darbe, moterys ir vyrai atsakė taip:

1 pav. Ar Jums asmeniškai vaikų auginimas ir priežiūra pastaruoju metu turėjo kokių nors pasekmių darbe?



Beveik visais atvejais, išskyrus vieną (kai vyrai turėjo ieškotis papildomo darbo šeimos finansiniams poreikiams patenkinti), moterys patyrė stipresnį darbo ir šeimos įsipareigojimų konfliktą. Antras paveikslas rodo, kiek vaikų priežiūros sukeltų pasekmių darbe, kurios išvardintos 1 paveiksle, patyrė moterys ir vyrai.

2 pav. Vaikų auginimo ir priežiūros poveikis moterų ir vyrų darbui.



Paveikslas 2 rodo, kad 70% vyrų ir 50% moterų nemanė, jog vaiko auginimas ir priežiūra kaip nors asmeniškai veikė jų darbą. Tačiau moterys, bendrai, nurodė, kad jos patiria didesnį vaiko priežiūros ir darbo konfliktą nei vyrai. Lentelė 1 apibendrina koreliacinės analizės rezultatus ranginiams kintamiesiems ir nurodo skirtumus tarp patiriančių ir nepatiriančių darbo-šeimos konflikto. Tie, kurie atsakė teigiamai į bent vieną iš teiginių, nurodytų 1 paveiksle, buvo priskirti kategorijai žmonių, patiriančių šeimos ir darbo vaidmenų konfliktą. Kuo didesnis (absoliutine reikšme) tam tikro kintamojo ryšio su konflikto patyrimu ar nepatyrimu Somerio d koeficientas, tuo labiau konfliktą patiriantys ir nepatiriantys vyrai bei moterys skiriasi atitinkamo kintamojo matuojamu požymiu.

1 lentelė. Skirtumai tarp moterų ir vyrų, kurie patiria darbo ir šeimos konfliktą, ir tų, kurie nepatiria (ranginiams kintamiesiems).

	Vyrai [10]			Moterys		
Kintamasis [11]	**Somerio d**	**p**	**Skirtumas**	**Somerio d**	**p**	**Skirtumas**
Asmeniniams reikalams naudojotės lankstaus darbo tvarka	-0,307	< 0,001	Patiriantys konfliktą dažniau naudojosi lankstaus darbo tvarka asmeniniams reikalams	-0,250	< 0,001	Patiriančios konfliktą dažniau naudojosi lankstaus darbo tvarka asmeniniams reikalams
Darbo metu dirbote namuose	-0,249	< 0,001	Patiriantys konfliktą dažniau darbo metu dirbo namuose	0,210	< 0,001	Patiriančios konfliktą dažniau darbo metu dirbo namuose
Dėl rūpesčių darbe prašėte giminių ir draugų pagalbos	-0,229	< 0,001	Patiriantys konfliktą dažniau prašo giminių ar draugų pagalbos prižiūrint namus ar vaikus	-0,328	< 0,001	Patiriančios konfliktą dažniau prašo giminių ar draugų pagalbos prižiūrint namus ar vaikus
Sumokėjote kažkam, kad sutvarkytų namus ir/ar prižiūrėtų vaikus	-0,197	< 0,001	Patiriantys konfliktą dažniau sumoka kažkam, kad sutvarkytų namus ir/ar prižiūrėtų vaikus	-0,214	< 0,001	Patiriantys konfliktą dažniau sumoka kažkam, kad sutvarkytų namus ir/ar prižiūrėtų vaikus
Naudojotės darbo laiku asmeniniams ar šeimos reikalams sutvarkyti	-0,185	< 0,001	Patiriantys konfliktą dažniau naudojasi darbo laiku asmeniniams ar šeimos reikalams sutvarkyti	-0,260	< 0,001	Patiriančios konfliktą dažniau naudojasi darbo laiku asmeniniams ar šeimos reikalams sutvarkyti
Šeimos ir darbo įsipareigojimai dažnai susikerta	-0,174	< 0,001	Patiriančių konfliktą įsipareigojimai dažniau susikerta	-0,261	< 0,001	Patiriančių konfliktą įsipareigojimai dažniau susikerta

	Vyrai [10]			Moterys		
Kintamasis [11]	**Somerio d**	**p**	**Skirtumas**	**Somerio d**	**p**	**Skirtumas**
Partneris/ė puikiai supranta ir užjaučia, nepriklausomai nuo respondento nuomonės	-0,164	0,001	Patiriantieji konfliktą dažniau nurodė, kad jų partnerės puikiai juos supranta ir užjaučia		N.S.	
Nepatinka, jog partneris praleidžia per daug laiko darbe	-0,159	0,001	Patiriantiems konfliktą labiau nepatinka, jog partneris praleidžia per daug laiko darbe	-0,255	< 0,001	Patiriančioms konfliktą labiau nepatinka, jog partneris praleidžia per daug laiko darbe
Partneriui nepatinka respondento darbo pobūdis	-0,158	0,002	Patiriantys konfliktą dažniau sako, kad partnerei nepatinka darbo pobūdis		N.S.	
Respondentui patinka, kaip jie su partnere skirstosi vaikų auklėjimo ir priežiūros darbus	0,130	0,002	Patiriantiems konfliktą mažiau patinka, kaip jie su partnere skirstosi vaikų auklėjimo ir priežiūros darbus, nei nepatiriantiems		N.S.	
Perka maisto produktus	-0,129	0,012	Patiriantys konfliktą vyrai dažniau perka maisto produktus	0,255	< 0,001	Patiriančios konfliktą rečiau perka maisto produktus
Mano partneriui darbas yra svarbiau nei šeima	0,084	0,009	Patiriantys konfliktą taip sako rečiau		N.S.	
Apmoka sąskaitas		N.S.		0,245	< 0,001	Patiriančios konfliktą rečiau apmoka sąskaitas
Gyvenamosios vietovės dydis		N.S.		-0,201	< 0,001	Patiriančios konfliktą dažniau gyvena didesniuose miestuose.

	Vyrai [10]			Moterys		
Kintamasis [11]	**Somerio d**	**p**	**Skirtumas**	**Somerio d**	**p**	**Skirtumas**
Dažnai pasikalbame su partneriu, kaip geriau derinti šeimos ir darbo reikalus		N.S.		-0,196	< 0,001	Patiriančios pasikalba dažniau pasikalba su partneriu, kaip geriau derinti šeimos ir darbo reikalus
Vaikų iki 3 m. amžiaus skaičius		N.S.		0,192	< 0,001	Patiriančios konfliktą dažniau turi vaikus iki 3 metų: 45,6% vieną ir 5,4% du.
8-10 metų vaikų skaičius		N.S.		-0,128	0,005	Nepatiriančios konflikto dažniau turi 8-10 metų vaikus: 36,4% turi vieną vaiką ir 2,6% turi du vaikus.

1 lentelė atskleidžia žymius skirtumus tarp moterų ir vyrų, kurie patiria darbo ir šeimos konfliktą, ir tų, kurie nepatiria. Vyrai respondentai, kurie patiria konfliktą, dažniau asmeniniams reikalams naudojasi lanksčia darbo laiko tvarka, dažniau dirba namie ar prašo kitų šeimos narių pagalbos rūpinantis namais ir šeima nei tie, kurie nepatiria (žr. lentelę 1). Konfliktą patiriančios moterys dažniau prašo giminių ar draugų pagalbos prižiūrint namus ar vaikus nei nepatiriančios, be to, jos dažniau gyvena didesniuose miestuose, dažniau pasitaria su partneriu, kaip geriau derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, bei augina vaikus iki 3 metų amžiaus.

2 lentelė apibendrina koreliacinės analizės rezultatus nominaliems kintamiesiems ir nurodo skirtumus tarp patiriančių ir nepatiriančių darbo ir šeimos konflikto.

2 lentelė. Skirtumai tarp moterų ir vyrų, kurie patiria darbo ir šeimos konfliktą, ir tų, kurie nepatiria (nominaliems kintamiesiems).

	Vyrai			Moterys		
Kintamasis[12]	Cramerio V	p	Skirtumas	Cramerio V	p	Skirtumas
Ar Jūsų darbdavys atsižvelgia į įmonės darbuotojų šeimos problemas?	0,257	< 0,001	Nepatiriantys konflikto rečiau sako, kad darbdavys neatsižvelgia. Patiriantys konfliktą rečiau sako, kad darbdavys visada atsižvelgia.	0,275	< 0,001	Nepatiriančios konflikto rečiau sako, kad darbdavys neatsižvelgia.
Ar darbdaviai bendrai labiau atsižvelgia į vyrų ar į moterų padėtį, kuomet jiems reikia daryti išlygas darbe dėl šeimos problemų?	0,243	< 0,001	Nepatiriantys konflikto dažniau mano, kad darbdaviai vienodai atsižvelgia į vyrų ir moterų šeimos problemas. Nepatiriantys konflikto rečiau mano, kad darbdaviai labiau atsižvelgia į moterų šeimos problemas	0,260	< 0,001	Nepatiriančios konflikto dažniau mano, kad darbdaviai vienodai atsižvelgia į vyrų ir moterų šeimos problemas. Nepatiriančios konflikto rečiau mano, kad darbdaviai labiau atsižvelgia į vyrų šeimos problemas
Partneris priekaištauja, kai turiu užtrukti darbe ar dirbti papildomai namuose	0,202	< 0,001	Patiriantys konfliktą dažniau sutinka, kad partneris jiems priekaištauja	0,169	< 0,001	Patiriančios konflikto dažniau sutinka, kad partneris jiems priekaištauja
Kas Jūsų namuose prižiūri vaikus?	0,131	0,004	Nepatiriantys konflikto dažniau sako, kad vaikus prižiūri "Visada arba dažniausiai kitas kartu gyvenantis žmogus".		N.S.	

	Vyrai			Moterys		
Kintamasis[12]	Cramerio V	p	Skirtumas	Cramerio V	p	Skirtumas
Respondento pareigos darbe		N.S.		0,219	0,008	Nepatiriančių konflikto grupėje yra daugiau darbininkių, dirbančių fizinį darbą
Respondentų užimtumas		N.S.		0,215	< 0,001	Nepatiriančių konflikto grupėje yra daugiau bedarbių ir ieškančių darbo
Išsilavinimas		N.S.		0,194	< 0,001	Patiriančios konfliktą dažniau yra aukštojo išsilavinimo (57,6%), nepatiriančių konflikte tarpe moterų su aukštuoju - 36,4%.
Kieno pajamos šeimoje didesnės; jūsų ar jūsų partnerio?		N.S.		0,153	0,008	Nepatiriančios dažniau neatsako į šį klausimą. Konfliktą patiriančių grupėje kiek daugiau tų, kurių pajamos didesnės nei jų partnerio

Siekiant išsiaiškinti kintamuosius, kurie geriausiai prognozuoja vyrų ir moterų šeimos bei darbo vaidmenų konfliktą, buvo atlikta dvejetainė logistinė regresinė analizė. Vyrų grupės analizės atveju bendrasis modelio koeficientų testas parodė, kad koeficientai yra statistiškai reikšmingi ($p<0,0001$), $R^2 = 0,61$, teisingos klasifikacijos procentas sudaro 81,6%. Geriausiai šeimos ir darbo vaidmenų konfliktą prognozuojantys kintamieji, reikšmingi 0,05 tikslumu: galimybė pasinaudoti darbo laiku asmeniniams ar šeimos reikalams sutvarkyti, darbdavių požiūris į įmonės darbuotojų šeimines problemas, partnerės supratimas ir užuojauta, galimybė pasinaudoti lanksčiu darbo grafiku, galimybė dirbti namuose darbo metu, per ilga partnerės darbo trukmė, darbo ir

šeimos svarba partnerei bei galimybė sumokėti kažkam, kas sutvarkytų namus ir prižiūrėtų vaikus.

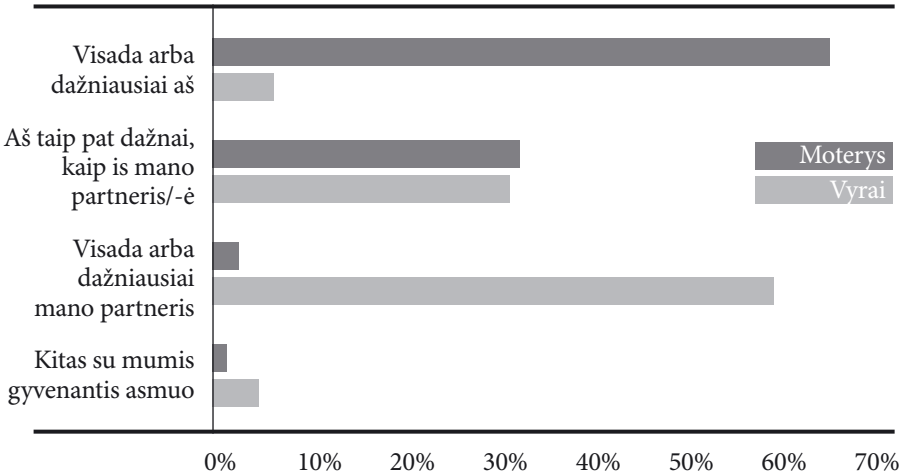
Moterų grupės regresinės analizės atveju koeficientai yra statistiškai reikšmingi ($p<0,0001$), $R^2 = 0,49$, teisingos klasifikacijos procentas sudaro 80%. Geriausiai šeimos ir darbo vaidmenų konfliktą prognozuojantys kintamieji, reikšmingi 0,05 tikslumu: pasikalbėjimas su partneriu apie tai, kaip geriau derinti šeimos ir darbo reikalus, vaikų iki 3 metų skaičius šeimoje, darbdavių požiūris į įmonės darbuotojų šeimines problemas, pasitikėjimas partneriu (jeigu turiu užtrukti darbe, mano partneris stengiasi prisiderinti ir imasi visos atsakomybės šeimoje), pasitenkinimas namų ruošos darbų pasiskirstymu, per ilga partnerio darbo trukmė, partnerio priekaištai dėl to, kad moteris turi užtrukti darbe ar dirbti papildomai namuose.

EGALITARINĖS ŠEIMOS: TIESA AR NE

Pusė porų manė, kad jų šeimos egalitarinės. Likę trys (poros nr. 1, 2 ir 6) priskyrė save tarpiniam šeimos modeliui tarp tradicinio ir egalitarinio. Tokioje šeimoje dauguma vaikų priežiūros ir namų ūkio pareigų gula ant moterų pečių. Lina (pora nr. 1) teigė, kad vyras jai padeda namuose, bet nepakankamai. Jos vyras nurodė, kad šeima jam padėjo tobulėti profesiškai, nes jo žmona rūpinosi jų vaikų ir namų ūkiu. Jo įsitraukimas į šeimos reikalus buvo minimalus. Be to, jis taip pat išreiškė požiūrį, kad moteris galėtų siekti profesinės karjeros tik tuomet, kai tai neprieštarauja jos įsipareigojimams šeimai. Egidijus (pora nr. 6) teigė padedąs savo žmonai namų ruošoje, nors ji didžiąją dalį darbų atlikinėjo pati: virė, valė, skalbė ir t.t.

Gyventojų apklausos duomenys rodo, kad Lietuvos moterims tenka didžiausia vaikų priežiūros našta:

3 pav. Kas Jūsų šeimoje rūpinasi vaikais?

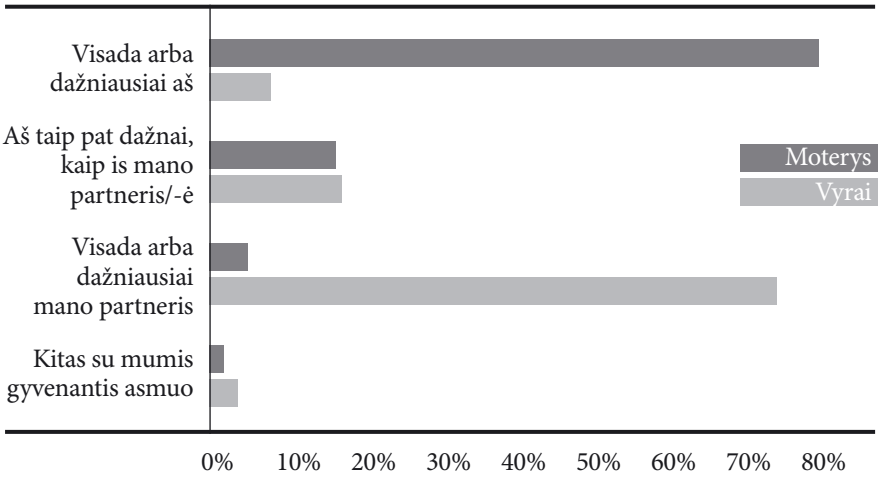


Egalitarinės šeimos pareigas dalijosi perpus. Pasak kalbintų vyrų ir moterų, abu tėvai lygiai dalijosi vaikų priežiūros pareigas (juos prižiūrėdavo arba vesdavo į darželį ar mokyklą). Pavyzdžiui, Aurelija (pora nr. 3) šeimos pareigas dalijosi lygiai su vyru. Jos vyras dirbo pamainomis, todėl praleisdavo daugiau laiko su jų vaiku nei ji.

Tačiau pažvelgę į namų ūkio darbų pasidalijimą kalbintose porose matome, kad moterys iš savo vyrų sulaukia tik papildomos pagalbos namų reikaluose. Vilijos (pora nr. 6) žodžiais, „prieš gimstant mūsų vaikui, mes bandėme namų ruošą atlikinėti kartu, bet didžiąja dalimi namų ūkio darbai yra mano atsakomybė. Tačiau mano vyras man padeda". Rasa (pora nr. 5) ne tik dirbo, bet ir organizavo namų ruošos darbus. Tik Aistė (pora nr. 2) sakė, kad ji atlikdavo daugumą namų ruošos darbų prieš vaiko gimimą. Dabar daugiausia jų dirbo jos vyras (keista, bet ji apibūdino savo šeimą kaip tarpinę tarp tradicinės ir egalitarinės). Andrius (pora nr. 3) nurodė atliekąs daugumą namų ūkio darbų, nes jo darbas lankstesnis ir jis namie praleidžia daugiau laiko nei jo žmona.

Gyventojų apklausos duomenys patvirtina interviu išvadas. Pavyzdžiui, didžioji dauguma Lietuvos moterų namie ruošia maistą:

4 pav. Kas Jūsų šeimoje ruošia maistą?



Daugiau moterų ir valo namus: 67,6% moterų atsakė „visada arba dažniausiai aš pati", o 66% vyrų atsakė „visada partnerė". Moterys dažniausiai perka maistą: 50,2% jų tai darė visąlaik, o 44,2% vyrų atsakė, kad visada arba dažniausiai tai darė jų partnerės. Tačiau 35% respondentų nepriklausomai nuo jų lyties manė, jog abu partneriai maisto pirkimą dalijasi lygiai. Vienintelė išimtinė vyrų sritis buvo namų technikos taisymas: 83,8% vyrų juos taisė visada; 79% moterų teigė, kad jų namuose tokius darbus atlikdavo jų partneriai. Vis dėlto tos pačios gyventojų apklausos duomenys rodo, kad 85% Lietuvos moterų ir 59.4% vyrų yra nepatenkinti aukščiau aprašytu namų ūkio darbų pasiskirstymu tarp partnerių.

Apibendrindami vaikų priežiūros ir namų ūkio darbų pasidalijimą tarp moterų ir vyrų, galime teigti, jog iš esmės tik poros nr. 3 ir 4 tikrai susiderinę egalitariniais pagrindais. Likusioms šeimoms egalitarinis šeimos modelis buvo daugiau skelbiamas idealas negu įgyvendinta tikrovė. Apklausos duomenys taip pat patvirtino, kad didžioji dauguma Lietuvos gyventojų pasisako už egalitarinį šeimos modelį. 75,8% moterų ir 72,4% vyrų mano, kad šeimos modelis, kuriame abu tėvai turėtų gerai

apmokamą darbą ir tolygiai dalintųsi namų ruošos ir vaikų priežiūros darbais, mūsų šaliai tinkamiausias.

ŠEIMAI PALANKUS DARBO ORGANIZAVIMAS IR VALSTYBĖS VAIDMUO

Respondentai buvo klausiami apie galimą ir faktinį lankstumą jų darbovietėse. Ar jie mano, kad jų darbdaviai ir kolegos laikytų priimtina, jei jie išeitų iš darbo anksti ar atvyktų vėliau dėl vaikų priežiūros problemų? Ar jie laiko savo įmones ir kompanijas palankiomis šeimai? Jei taip, ar jie pasinaudojo šeimą remiančia darbovietės politika: lanksčiais grafikais, tėvystės ar motinystės atostogomis, vaikų priežiūros parama ir kt.?

Dauguma vyrų (5) ir moterų (5) nurodė, kad jų darbovietė palanki šeimai. Tik Andrius (pora nr. 3) nežinojo, ar jo kompanija palanki šeimai, ar ne. Bet ypatingais atvejais jis visada galėjo išeiti iš darbo ar paprašyti savo bendradarbių jį pakeisti. Vilija (pora nr. 6) nebuvo tikra dėl savo organizacijos palankumo šeimai. Būdama mokytoja, ji turėjo ilgas atostogas ir paprastai anksti baigdavo darbą. Kita vertus, savo pamokoms ji turėdavo ruoštis namuose, o jos mokinių tėvai kartais skambindavo su savo klausimais ir rūpesčiais. Taigi jos laisvas laikas namie žymiai sutrumpėdavo. Tačiau ji tvirtino, kad jos mokyklos vadovai buvo palankūs tam, kad ji augintų vaikus.

Kaip respondentai suvokė šeimai palankią darbovietę? Daugumai jų galimybė dirbti lanksčias valandas ir darbo metu išeiti dėl asmeninių priežasčių reiškė, jog jų kompanija palanki šeimai. Dauguma respondentų galėdavo neatvykti į darbą, susirgus jų vaikams arba prireikus sutvarkyti kokius nors šeimos reikalus. Jie galėjo derėtis ir derinti savo darbo grafiką su savo darbdaviais. Egidijus (pora nr. 6) apibūdino savo įmonę kaip palankią šeimai, nes jo darbdavys per šventes darbuotojų vaikams išdalindavo dovanų. Jam tai reiškė, kad bendrovė rūpinosi šeima. Tačiau iš jo tolesnių atsakymų tapo aišku, kad jo įmonė nelabai draugiška šeimos atžvilgiu: jis ne visada galėdavo išeiti, netikėtai susiklosčius šeimyninėms aplinkybėms: „...Kartais nutinka taip, kad jie manęs visiškai neišleidžia arba išleidžia ne tada, kada aš noriu...“ Kartą jam reikėjo prižiūrėti savo vaiką, nes jo žmona turėjo sutvarkyti tam tikrus reikalus, ir jis turėjo išgalvoti pasiteisinimą dėl neatvykimo į darbą.

Dauguma respondentų pabrėžė šeimai palankius darbdavių požiūrius, kurie jiems padėjo suderinti darbą ir šeimą. Bet apklaustieji taip pat pažymėjo, kad šeimai palankūs darbdavių sprendimai paprastai būdavo išsiderami tarpasmeniniame lygmenyje ir daug kas priklausė nuo geros darbdavių valios ir norų. Nė vienas respondentas nekalbėjo apie organizacijos šeimos politiką, nustatytą jų darbovietėje. Atlikti interviu parodė, kad respondentai nelabai supranta, kas yra šeimai palanki darbo aplinka.

Šeima yra stiprus stimulas ilgesnei darbo pertraukai moterims, bet ne vyrams. Nors dauguma vyrų sakė, kad jų darbdavių požiūris į trumpas nedarbingumo atostogas teigiamas, apie ilgesnes vaikų priežiūros atostogas jie galvojo kitaip. Vyrai nesijautė tokie užtikrinti dėl savo darbdavių požiūrio į vyrus, imančius ištęstas tėvystės atostogas. Arvydas (pora nr. 4) nemanė, kad jis galėtų išeiti tėvystės atostogų ir nebūtų pakeistas kitu darbuotoju. Vyrui išeiti tėvystės atostogų neįmanoma dėl jo baimės prarasti darbą. Iš surinktų duomenų galime daryti išvadą, kad darbovietėje požiūris į moteris, išeinančias vaikų priežiūros atostogų, palankesnis nei į tą darančius vyrus. Į vyrus, išeinančius vaikų priežiūros atostogų, žiūrima ne taip rimtai, kaip į to nedarančius. Manoma, kad vyrai patirtų sunkumų, jei atsiprašytų iš darbo vaikų priežiūrai. Be to, naudodamiesi šeimai palankiais darbdavio sprendimais, vyrai nenorėjo, kad sumažėtų jų uždarbis, t. y. kad jų, kaip maitintojų, vaidmuo susilpnėtų. Jie taip pat nenorėjo būti laikomi neatsidavusiais savo darbui ar nevyriškais.

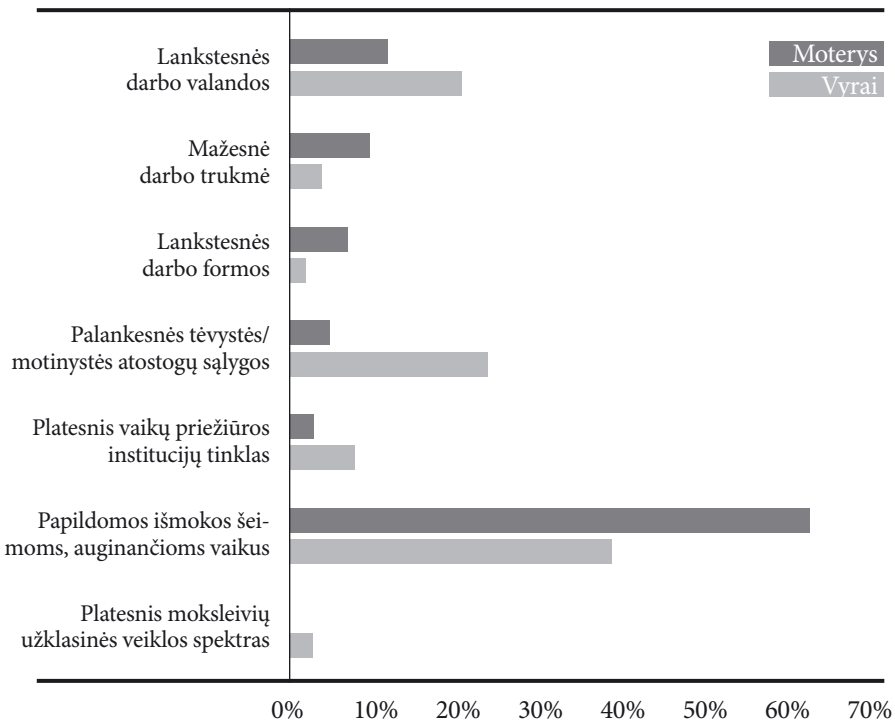
Kaip rodo respondentų patirtis, mažos įmonės draugiškesnės šeimoms nei didžiosios. Lina (pora nr. 1) manė, kad jos firma buvo palanki šeimai dėl savo mažumo. Ji tikino, kad didelėje organizacijoje būtų kitaip. Remdamasi savo draugų pavyzdžiais, ji buvo įsitikinusi, kad Lietuvoje labai mažai šeimai palankių įmonių. Jos patirtis ankstesniame darbe didelėje firmoje patvirtino jos nuomonę: ten ji negalėjo išeiti iš darbo, kai jos vaikas sirgdavo ar jį reikėdavo pasiimti iš darželio. Pasak Edgaro (pora nr. 2), didelėje įmonėje darbuotojui ir jo poreikiams tenka mažiau dėmesio.

Visi respondentai buvo gana neigiamai nusiteikę šeimos politikos Lietuvoje atžvilgiu. Dauguma manė, kad valstybė turėtų daugiau dėmesio skirti šeimos ir darbo suderinimo klausimui. Lina (pora nr. 1) norėjo trumpesnių darbo valandų už atlyginimą, iš kurio būtų galima

išgyventi. Aistė (pora nr. 2) ir Antanas (pora nr. 5) manė, kad Lietuvos valstybė nėra palanki šeimai: valstybės parama šeimai skurdi ir labai mažos pašalpos vaikų priežiūrai. Almanto požiūriu, mūsų šalyje „šeima nėra vertybė“. Dėl veiksmingos šeimos politikos, šeimai palankaus darbo organizavimo ir valstybės paramos trūkumo Lietuva šiuo metu išgyvenanti demografinę krizę.

Apklausa akivaizdžiai rodo, kad didžiajai daugumai Lietuvos gyventojų (62,8% moterų ir 39,1% vyrų) papildomos šeimos pašalpos priimtinesnės už lanksčias darbo formas, palankesnes tėvystės bei motinystės atostogų sąlygas ar trumpesnes darbo valandas. Tai nėra keista, nes bendros pašalpos šeimoms su vaikais tebėra gana mažos, ir moterys priverstos priklausyti ne nuo valstybės, bet nuo savo partnerių ar rinkos (Paluckienė 2000: 98).

5 pav. Kurios iš pateiktų priemonių labiausiai tėvams padėtų suderinti šeimos ir darbo įsipareigojimus?



Šeimos politikai Lietuvoje trūksta ilgalaikės strategijos; ji dažnai nesuderinama su dabartine socialine, ekonomine ir demografine padėtimi; nepakankamas yra politikos kūrėjų, tyrėjų ir visuomenės bendradarbiavimas formuluojant šią politiką (Stankūnienė, Eidukienė et al. 2001; Stankūnienė 2001). Šeimos paramos sistema nei motinoms, nei tėvams nepadeda pakankamai suderinti darbą su įsipareigojimais šeimai. Mūsų nuomone, aukščiau minėti Lietuvos gyventojų atsakymai atspindi nuoseklios ir pagrįstos šeimos politikos šalyje stoką ir silpną darbo ir šeimos suderinimo klausimo įsisąmoninimą visuomenėje.

GERŲ PRAKTIKŲ DERINANT DARBĄ IR ŠEIMĄ TRŪKUMAS

Daugumai respondentų sunkiausias buvo klausimas apie geras jų praktikas derinant darbą ir šeimą. Daugeliu atvejų jos liko neaiškios arba paprasčiausia siekiamybė. Kaip teigia Vilija (pora nr. 6), jos asmeninė strategija remiasi mintimi, kad jos šeima svarbesnė nei darbas: „Gali pakeisti darbą, bet tavo šeima lieka tavo šeima.“ Taigi gera strategija yra jos nebuvimas.

Aurelija (pora nr. 3) manė, kad jos darbo ir šeimos suderinimo strategija susideda iš dviejų dalykų: 1) ji niekada nedirba viršvalandžių; 2) jai labai padeda jos vyras. Genutė (pora nr. 4) skyrė savo darbą nuo šeimos gyvenimo: tokiu būdu ji niekada nesinešdavo darbo problemų namo, o šeimos problemų – į darbą. Apklausti vyrai, kaip įprasta, siekė sėkmingos karjeros santuokoje nepatirdami konflikto, nes didele dalimi jų įsipareigojimų šeimai rūpinosi jų žmonos ar partnerės.

Kaip rodo interviu, Lietuvos moterys ir vyrai, patiriantys vienas kitam prieštaraujančius darbo ir šeimos vaidmenų poreikius ir siekiantys geresnės jų tarpusavio pusiausvyros, šalyje yra palikti vieni patys sau. Į pagalbą jiems neateina jokia efektyvi valstybinė ar organizacinė politika šiuo atžvilgiu. Ir vyrai, ir moterys, norintys daugiau lankstumo savo darbuose ir tvirtesnės vyriausybinės politikos, remiančios šeimą, Lietuvoje turi mažai pasirinkimo. Daugumai jų geros praktikos atrodė pagrįstos tradiciniu lyčių suderinimu: moterų bandymu savo karjerą pritaikyti prie šeimos poreikių ir vyrų pasirinkimu aukoti šeimą dėl darbo (vieno respondento žodžiais tariant, „daugiau pinigų – geresnė šeima“).

PAGRINDINĖS KLIŪTYS LYČIŲ ATŽVILGIU SUBALANSUOTAM ŠEIMOS IR DARBO VAIDMENŲ SUDERINIMUI

Europos institucijos nuolat pabrėžia kovos su lyčių nelygybe viešojoje ir privačioje sferose svarbą. Per paskutinį praėjusio amžiaus dešimtmetį ES, taikydama lyčių aspekto integravimo strategijos (angl. *gender mainstreaming*) priemones, pažengė toliau nei anksčiau akcentuodama lygias galimybes darbo rinkose. Šis ambicingas požiūris susiduria su įvairiomis nacionalinėmis gerovės sistemomis sprendžiant lyčių gerovės klausimus. Specifiniai nacionaliniai kultūriniai kontekstai, gerovės ir užimtumo sistemos, diskusijos ir priemonės, taikytos praėjusį dešimtmetį, jau transformavo lyčių socialinę ir užimtumo politiką ir lėmė nacionalinių kelių siekiant lyčių lygybės įvairovę. Šeimos ir darbo vaidmenų suderinimas, kurį į pirmą planą iškėlė augantis moterų dalyvavimas darbo rinkoje, besikeičiančios šeimos formos ir demografinis senėjančios visuomenės spaudimas, yra viena pagrindinių temų Europos socialinėje darbotvarkėje (*Reconciliation* 2005). Bet šalys skiriasi savo politikos pateikiamais atsakymais į šį klausimą, atsispindinčiais jų ideologinėse ir kultūrinėse, institucinėse, politinėse ar teisinėse santvarkose.

Šeimos ir darbo vaidmenų suderinimo politikos įgyvendinimo būdas iš dalies atskleidžia skirtingų ideologinių, kultūrinių, institucinių, politinių ir teisinių veiksnių vaidmenį. Vyraujantis darbo pasidalijimas tarp lyčių yra pagrindinė kliūtis šalyje įgyvendinti lyčių atžvilgiu subalansuotą darbo ir šeimos suderinimo politiką. Dominuojanti androcentrinė ideologija paaiškina, kad, nepaisant aktyvesnio moterų vaidmens darbo rinkoje ir didėjančio vyrų vaidmens namų ūkyje ir vaikų priežiūroje, vis dar nevienodai vertinami moteriški bei vyriški darbai ir tai lieka moterų segregacijos darbo rinkoje pagrindas. Be to, moterys Lietuvoje sudaro absoliučią motinystės (tėvystės) pašalpų gavėjų daugumą (98,8% 2005 m.). Paplitusi lyčių santykių modelį lemia istorinė ideologinė individo ir šeimos/bendruomenės svarbos visuomenėje samprata bei valstybės vaidmuo socialinės gerovės procesuose. Pvz. Šiaurės šalis charakterizuoja piliečių universaliosios lygybės ideologija ir jos lygių galimybių, pilietybės (socialinių teisių individualizacijos) ir socialinės partnerystės principai. Teisinėje lyčių santykių reguliavimo plotmėje iš

esmės ginamos individų kaip piliečių, o ne kaip darbo rinkos dalyvių ar sutuoktinių teisės. Lietuvoje tradicinė šeima yra pagrindinė visuomenės atrama; lyčių papildomumas „natūralaus“ skirtingumo pagrindu yra vienas iš esminių visuomenę organizuojančių principų. Toks visuomenės požiūris į vyrų ir moterų vaidmenį profesiniame ir šeimos gyvenime turi esminės įtakos moterų įsiliejimui į darbo rinką. Kaip rodo Lietuvoje atlikti tyrimai, vyrams viešo pripažinimo ir pagarbos suvokimas yra labai stipriai susijęs su jų vaidmeniu darbo rinkoje, o moterų atveju jis glaudžiai susietas su buvimu gera motina ir įsipareigojimų šeimai vykdymu (Purvaneckienė 2001). Viešame diskurse formuojama lyčių problematika dažnai išimtinai nukreipiama vien į moteris (jų integraciją į darbo rinką, siekius ir socializaciją viešajame gyvenime). Taip nekritiškai perimama standartinė „vyriška“ darbo organizavimo ir darbo vertės samprata ir tradiciniai vyriški vaidmenys (pvz., nerastume priemonių, kuriomis siekiama keisti vyrų požiūrį į darbą). Moterims taikomi vyriški standartai. Naujausios iniciatyvos[13] pabrėžė vyrų vaidmens siekiant lyčių lygybės svarbą, o taip pat ir poreikį keisti vyrų požiūrį.

Nors nacionalinė lyčių lygybės politika iki šiol buvo sutelkta daugiausia ties lygiomis galimybėmis ir moterų įgalinimu, lyčių nelygybės tai nepanaikino. Ji iš tiesų yra patriarchalinės tvarkos, institucionalizuotos socialinėse struktūrose ir politikos priemonėse, pasekmė. Tad dėmesys tuo pačiu metu turėtų būti skiriamas ir ideologiniams veiksniams –tokiems kaip paplitusioms karjeros, darbo vertės, darbo namų ūkyje, tėvystės/motinystės įgūdžių, viešumo vs. privatumo ir kt. reikšmėms (Behning ir Pascual 2001). Formuojant ir įgyvendinant tam tikras politines gaires, pamažu turi būti keičiama dominuojanti vyriška samprata, sąlygojanti nepageidaujamas net ir pačių originaliausių priemonių įgyvendinimo pasekmes.

Lyčių nelygybės socialinis matomumas yra viena iš priemonių, padedančių atverti ir tyrinėti ideologines ir kultūrines lyčių diskriminacijos nišas bei galutinio jų sunaikinimo kliūtis. Politiniu lygmeniu šalyje buvo įdėta mažai pastangų lyčių padėties skirtumams išryškinti. Pvz. nėra konkrečių strategijų politinių sprendimų poveikiui lytims įvertinti, patikimai statistikai rinkti ir nuosekliems tyrimams vykdyti ar diskusijoms lyčių nelygybės tema paskatinti.

Lyčių nelygybės modelius lemia ne vien tik ideologinės priežastys, bet

taip pat ir gerovės valstybės struktūra bei socialinės apsaugos sistema. Valstybės intervencija yra viena iš pagrindinių socialinės nelygybės prielaidų. Gerovės valstybės vaidmuo (pvz., institucionalizuota globa, motinystės (tėvystės) paramos politika, vienišų tėvų paramos sistema ir kt.) yra veikiamas dominuojančių nuostatų apie lyčių vaidmenis visuomenėje ir tuo pat metu jas sustiprina.

Siekiant palengvinti šeimos ir darbo vaidmenų suderinimą bei moterų integraciją į darbo rinką, ES šalyse plėtojamos trejopo pobūdžio paramos šeimai politikos kryptys: plečiama viešosios priežiūros paslaugų infrastruktūra, diegiami paslankesni motinystės (tėvystės) atostogų modeliai, plėtojamos lankstesnės darbo organizavimo formos.

Gera viešosios priežiūros paslaugų infrastruktūra yra pagrindinis Šiaurės šalių sėkmės lyčių lygybės srityje veiksnys. Lietuvoje viešųjų vaikų priežiūros įstaigų pradėjo mažėti po sovietinės sistemos žlugimo ir tradicinių lyčių vaidmenų atgimimo. Mažėjantis gimstamumo lygis bei augančios vaiko priežiūros paslaugų kainos irgi turėjo įtakos, atspindėdamos viešųjų socialinių paslaugų pertvarkymo rezultatus (Purvaneckienė 2003). Nuo praėjusio amžiaus paskutiniojo dešimtmečio Lietuvoje moterys kentė tinkamos ir kokybiškos priežiūros paslaugų vaikams[14] ir senyviems žmonėms stoką; jos neteko socialinių pašalpų; drastiškai krito ir gimstamumas. Lankančių vaikų priežiūros įstaigas ypač mažai tarp vaikų iki trejų metų[15] ir kaimo vietovėse. Kultūrinės motinystės normos taip pat riboja šios amžiaus grupės vaikų priežiūros paslaugų paklausą. 2003 m. reprezentatyvi nacionalinė apklausa *Gyventojų politikos vertinimas* rodo, kad gyventojai prioritetu iš esmės laiko valstybės teikiamos finansinės paramos ir kitų ekonominių paramos šeimai formų didinimą, kuris leistų moterims vaikus iki trejų metų auginti namuose (Stankūnienė et al. 2003).

Nepaisant ES lygių galimybių politikos teikiamo prioriteto priežiūros paslaugų plėtrai, šioje lygybės strategijoje galima išskirti keletą problemų. Šioje lygybės strategijoje tradicinis vyriškų vaidmenų modelis laikomas norma, o paslaugų plėtra, kaip manoma, turėtų palengvinti moterims pritapti prie šį modelį reprezentuojančios tvarkos. Lyčių aspekto integravimas reikalauja ne tik lygiateisio moterų ir vyrų dalyvavimo ir atstovavimo socialiai vertinamoje veikloje, bet ir androcentrinių socialinės vertės matų pertvarkymo (Frazer 1994). Ši strategija, be to,

kritikuojama dėl iš anksto neįvertintų ateities socialinės apsaugos sistemų finansavimo problemų, turint galvoje mažėjantį gimstamumą bei dvigubo šeimos maitintojo modelio sukuriamus stresus dėl didėjančio darbo krūvio (Lehto 2001). Ekonominiai ir socialiniai aktyvesnio vyrų įsitraukimo į vaikų globą privalumai dar mažiau matomi.

Alternatyvus vaikų globos organizavimo būdas yra teikti motinystės (tėvystės) atostogas ir vaiko globėjo išmokas. Daugelyje šalių šiomis priemonėmis siekiama pakeisti darbo organizavimą, kad jis taptų palankesnis šeimai (pvz., įgyvendinant lanksčius vaiko priežiūros atostogų modelius). Dabartinė Lietuvos teisinė bazė vaiko priežiūros atostogas apibrėžia kaip šeimos pasirinkimo teisę (ne kaip individualią ar neperduodamą teisę). Dėl to moterys sudaro absoliučią daugumą besinaudojančių vaiko priežiūros atostogų teise Lietuvoje.[16] Pagrindinė šios tvarkos problema – tai, kad vyrams nėra jokių paskatų rinktis šias atostogas.

Vienas iš veiksnių, lemiančių naudojimąsi tėvystės ar motinystės atostogomis Lietuvoje, yra tradicinio lyčių vaidmenų modelio paplitimas šalyje. Nors viešoji nuomonė sako, jog užmokesčio lygis nulemia, kuris iš tėvų pasinaudos tėvystės ar motinystės atostogų teise,[17] tuo pat metu iš moterų tikimasi, kad mažais vaikais rūpinsis jos, nepaisydamos savo pajamų. Be to, šiuo socialiniu vaidmenų modeliu dažnai remiasi darbo organizacinė kultūra (*Reconciliation* 2005). Darbdavių interviu rodo, kad jų požiūris į vyrų teisę pasinaudoti tėvystės atostogomis gana neigiamas. Yra įrodymų ir apie jaunų, netekėjusių, kol kas vaikų neauginančių ar nėščių moterų diskriminaciją šalyje. Kaip matyti, abi lytys kenčia dėl motinystei (tėvystei) priešiškos ir diskriminuojančios darbo organizavimo kultūros.

Tėvystės ir motinystės atostogų panaudojimo nelankstumas[18] – kitas veiksnys, ribojantis moterų karjeros perspektyvas ir šeimai palankesnės darbo aplinkos kūrimą. Lankstumas galėtų palengvinti paralelinę strategiją ta prasme, kad tėvai vaiką prižiūrėtų ir darbo rinkoje dalyvautų vienu metu (*Reconciliation* 2005). Tai savo ruožtu galėtų paskatinti labiau subalansuotą lyčių vaidmenų pasiskirstymą ir aktyvesnį vyrų vaidmenį vaikų priežiūroje. 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.

Galiausiai atostogų trukmę ir besinaudojančių jomis vyrų ir moterų santykį lemia darbo garantijos tėvystės ar motinystės atostogų išeinantiems darbuotojams. Pagal LR Darbo kodeksą, darbdavys privalo išsaugoti vaiko iki 1 metų priežiūros atostogose esančio darbuotojo darbo vietą. Yra duomenų, kad moterys dažnai grįžta į darbo vietą iki pasibaigiant vieneriems metams, kurią prarastų grįžusios po pilnų metų. Moterų elgesys, be to, skiriasi priklausomai nuo kvalifikacijos lygio. Aukštos kvalifikacijos moterims trumpos karjeros pertraukos iš esmės nesutrikdo jų profesinio gyvenimo ritmo, o žemesnės kvalifikacijos moterys dažniausiai pasitraukia iš darbo rinkos ilgesniam laikui, taip vėliau susidurdamos su rimtomis reintegracijos į darbo rinką problemomis. Svarbūs taip pat ir darbo rinkos sektorių skirtumai. Valstybinio sektoriaus įmonės, atrodo, teikia moterims ir vyrams daugiau saugumo vaiko priežiūros atostogų metu ar susirgus vaikui nei privačios įmonės. Tyrimo medžiaga rodo, jog privačiame sektoriuje paplitę neformalūs susitarimai tarp darbdavių ir darbuotojų dėl socialinių garantijų. Jos priklauso nuo darbdavio motyvacijos išsaugoti darbuotoją ar net darbdavio nuostatų lyčių atžvilgiu ir jo(s) jautrumo šeimos klausimams. Paprastai su pakaitos suradimu susijęs laikas ir kaštai, ypač mažesnėse įmonėse, laikomi privataus sektoriaus darbdaviui brangiai kainuojančiu dalyku.

Kai kuriose šalyse nacionalinį vaiko priežiūros atostogų reglamentavimą trukmės, lankstumo ir finansavimo atžvilgiu išplečia ir papildo verslo įmonės, nors gana ribotai. Lietuvoje darbdavių vaidmuo suteikiant ar apmokant šias atostogas nežinomas.

Vaiko priežiūros atostogų sąlygų gerinimas kaip viena iš darbo ir šeimos suderinimo strategijų šalyje susiduria su keliomis problemomis, susijusiomis su lygiomis galimybėmis. Tai, kad atostogų reglamentavimas jau pagal apibrėžimą reiškia vieno iš tėvų nutolimą nuo darbo rinkos ir kito globos palengvinimą, taip jis turi polinkį sustiprinti tradicinį vaidmenų pasidalijimą. Lietuvoje atostogomis besinaudojančių moterų ir vyrų skirtumas milžiniškas, vienas iš didžiausių Europoje. Antra, vyrų pasiimamų atostogų trukmė daugeliu atvejų trumpesnė, todėl palieka ne tokį žymų pėdsaką darbo rinkoje. Moterims dėl jų paprastai ilgesnės atostogų trukmės kyla daug didesnė rizika pakenkti savo karjerai ir prarasti uždarbį. Trečia, moterys patiria daug daugiau sunkumų reintegracijos į darbo rinką metu. Nors sugrįžtančių po motinystės atostogų procentas Lietuvoje gana aukštas, tačiau tyrimo duomenys rodo, kad

dėl vaikų priežiūros moterys turi susimažinti darbo valandas, pakeisti darbą arba atsisakyti karjeros galimybių. Aukšto sugrįžtančių į darbo rinką po motinystės atostogų moterų rodiklio pagrindinis lemiantis veiksnys – ekonominė būtinybė.

Vyrų įsitraukimas į vaikų priežiūrą turėtų būti skatinamas konkrečiomis priemonėmis, pvz., tėvystės atostogomis ir aiškiomis valstybės nuostatomis dėl tėvų naudojimosi tėvystės atostogomis. Daug šalių remiasi tuo, kad tėvystės atostogų teisė yra individualizuota (neperduodama), arba tuo, kad tėvystės atostogos apmokamos. Tėčių, besinaudojančių tėvystės atostogomis, itin mažai, jei jos priskiriamos šeimai (ne individui) ir nėra gerai apmokamos (*Reconciliation* 2005).

Kitas institucinis veiksnys, trukdantis geriau derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus - įvairesnių ir lankstesnių darbo organizavimo formų trūkumas. Labiausiai iš jų paplitusi Europoje – dalinis užimtumas. Lietuvoje ši forma dažniau sutinkama žemos kvalifikacijos sektoriuose, taigi dažniausiai tarp moterų. Pagal LR Statistikos departamento duomenis, 2006 m. pirmąjį ketvirtį šalyje dalį dienos dirbo 14% moterų ir 10% vyrų. Nepaisant tam tikrų privalumų šeimai, kuriuos teikia dalinis užimtumas, vis dėlto pripažįstama, kad jis neišsprendžia moterų ekonominės priklausomybės arba lyčių pajamų, atsakomybės ir galios nelygybės problemos. Vakarų šalių patirtis rodo, kad labai svarbu skatinti tokias politines ir ekonomines priemones, kurios garantuotų geresnę lyčių viešų ir privačių vaidmenų pusiausvyrą bei pamažu transformuotų šalies lyčių tvarką į dvigubo šeimos maitintojo/dvigubo šeimos globėjo modelį.

Europoje susitarimai dėl darbo laiko[19] paprastai įtraukiami į kolektyvines darbo sutartis. Darbdaviai vis labiau verčiami atsižvelgti į darbuotojų šeimų poreikius. Lietuvoje lankstaus darbo laiko tvarka reglamentuota LR Darbo kodekse, kuris taip pat numato tam tikras specialias sąlygas dirbantiems ir mažamečius vaikus auginantiems tėvams.[20] Nepaisant to, lankstaus darbo laiko sąlygų šalyje pasitaiko retai (dažniau labiau kvalifikuotose pareigose, pvz. dirbant intelektualinį ir mokslinį darbą), jis dažnai suprantamas kaip darbas pamainomis. Tyrimo duomenys rodo, kad lankstus darbo laikas paprastai nėra numatytas darbo ar kolektyvinėse sutartyse ar kitaip reglamentuotas organizacijos politikos. Daugeliu atvejų konkretūs sprendimai kyla iš

neformalių susitarimų tarp darbdavių ir darbuotojų. Tokia neoficiali tvarka tam tikru būdu palengvina konkrečių individų šeimos ir darbo vaidmenų suderinimą konkrečiose darbovietėse. Tačiau politinės strategijos, kuria būtų siekiama remti lygias galimybes darbe ir namuose, nėra. Darbdavių nuomone, pastaruoju metu, mažėjant kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlai Lietuvoje, paslankus darbo organizavimas tampa daugiau viena iš darbo jėgos valdymo strategijų, o ne lygių galimybių politikos įrankiu.

Trumpa institucinių priemonių apžvalga rodo, kad nacionaliniu lygmeniu buvo išplėtotos įvairios pozityvios priemonės moterų galimybėms dirbti ir jų vaidmenims darbe ir šeimoje palengvinti, bet jos dažnai pagrįstos lyčių stereotipais, kurie laikomi savaime suprantamais. Be to, jos susitelkia išimtinai ties moterimis, pasigendama platesnio požiūrio į individų teises, politinės valios ir drąsos griauti pamatines patriarchato hegemonijas. Kaip teigia Fraser (1994), lyčių aspekto integravimo strategijos vykdymas reiškia lyčių skirtumu pagrįstos priešpriešos tarp šeimos aprūpinimo bei namų ūkio priežiūros išardymą ir veiklų, šiuo metu skiriamų opozicinio santykio, integravimą. Šios strategijos pagrindas – lyčių vaidmenų ir jų kultūrinių kodų dekonstravimo strategija. Jos įgyvendinimo kelyje ideologinės ir institucinės kliūtys yra dvi tos pačios monetos pusės.

Lyčių atžvilgiu subalansuotos šeimos ir darbo suderinimo politikos įgyvendinimas reikalauja įtraukti lyčių perspektyvą į visus sprendimų priėmimo procesus. Moterų politinis dalyvavimas ir procesų stebėsena yra viena iš pagrindinių lyčių perspektyvos plėtros politiniuose procesuose prielaidų. Ne mažiau svarbus šiuo atveju ir tam tikras kompetencijos bei išmanymo apie lyčių klausimus lygis tarp politikų ir valstybės tarnautojų, jau nekalbant apie tuos, kuriems pavedamos atsakingiausios lyčių lygybės politikos įgyvendinimo funkcijos. Lygių galimybių politikos įgyvendinimui šalyje būdinga „iš viršaus-į apačią" strategija, valdžios institucijos ir veikėjai per menkai atsižvelgia į moterų organizacijų ir lyčių tyrimų srityje dirbančių ekspertų rekomendacijas. Kaip teigia Novikova (2004), Baltijos šalių vyriausybės akivaizdžiai pasirinko ekspertinį-biurokratinį modelį lyčių aspektui integruoti. Politikos poveikio lytims įvertinimas laikomas administratorių užduotimi. Nors jie galbūt puikiai suvokia politikos formavimo procesą ir konkrečią politikos sritį, tačiau kažin ar turi gilesnių žinių apie lyčių klausimus ar

žino poveikio lytims įvertinimo tikslą (Beverige et al. 2000: 390, cituota: Novikova 2004). Toks ekspertinis-biurokratinis modelis legitimuoja moterų teisių gynėjų ir lyčių ekspertų marginalizaciją. Pasak Behning ir Pascual (2001), didelė dalis žinių ir galimybių gali būti prarasta, jei moterims nebus leista dalyvauti politiniuose procesuose, plėtojančiuose lyčių lygybės strategijas (požiūris „iš apačios-į viršų").

Kitas svarbus aspektas yra aukščiau minėtų veiksnių (ideologinių, institucinių, politinių) ir lyčių lygybės teisinio reguliavimo tarpusavio sąsaja. Pirmieji istoriniai moterų pasiekimai lyčių lygių galimybių srityje yra susiję su jų teisių įtvirtinimu teisinėje plotmėje. Tačiau tinkamai reguliacinei struktūrai sukurti vien gerų įstatymų nepakanka. Lietuva, nors ir giriama dėl jos pažangaus lyčių lygybės teisinio mechanizmo, tačiau net iš tolo nedemonstruoja lyčių lygybės pavyzdžio kitoms šalims. Legalistinio požiūrio, besirūpinančio tik teisių ir procedūrų kūrimu, rezultatas nebūtinai bus lygybė (Rees, 1998). Dabartinio Lietuvos lyčių lygybės teisinio reguliavimo vaisiai menki dėl to, kad trūksta socialinių partnerių įtraukimo, māža profesinių sąjungų ir jų vaidmuo silpnas, moterys silpnai atstovaujamos sprendimų priėmimo procesuose. Kalbant apie šeimos ir darbo suderinimo politiką, šaliai akivaizdžiai trūksta tinkamų antidiskriminacinių įstatymų, nukreiptų prieš lyčių nelygybę (pvz., vertikalią ir horizontalią lyčių segregaciją darbo rinkoje, nėščių ar jaunų moterų diskriminaciją darbe, darbo nesaugumo ir netipinių užimtumo formų moterims poveikį).

Svarstant aiškėja, jog nacionalinė šeimos ir darbo suderinimo politika yra gana padrika ir stokoja aiškių prioritetų. Tinkama strategija lygioms galimybėms skatinti reikalauja daugiadisciplininio požiūrio, pajungto vienu metu šalinti ideologines, institucines, politines ir teisines kliūtis. Anot Sjørup (2001), viena svarbiausių lyčių lygybės politikos įgyvendinimo problemų yra ta, kad pagrindinis rūpestis – kaip moteris integruoti į esamos tvarkos *status quo* – reiškia, jog nesiūloma keisti vertybes, struktūras ir prioritetus. Siekiant moterų ekonominės nepriklausomybės ir lygiaverčio vaidmenų namuose pasiskirstymo, svarbu suvokti lyčių nelygybės socialines struktūrines priežastis ir imtis radikalesnių struktūrinių reformų. Kaip teigia Behning ir Pascual (2001: 13),

Pastangos įtraukti moteris į darbo rinką kyla iš pastangų apsaugoti

socialinio draudimo sistemas tuo metu, kai visos Europos visuomenės susiduria su senėjimo problema. Vis dėlto, jei šios politikos nelydės pastangos reorganizuoti darbo sritį ir užtikrinti jo lankstumą, sukurti kokybiškai ir kiekybiškai pakankamas priežiūros paslaugas ir politiką (pirmiausia fiskalinėje srityje), kurios stiprintų tolygų darbo pasidalijimą privačioje sferoje, problema tik didės.

Daugelis autorių yra pabrėžę, kaip svarbu suvokti moterų ir vyrų socialines teises, kurios apimtų tiek apmokamo tiek ir neapmokamo darbo sritis ir kartu įtraukti vyrus į lyčių lygybės strategijas kaip tapatybės kaitos subjektus.

IŠVADOS

Kaip rodo tyrimas, didelė dalis interviu metu apklaustų vyrų ir moterų patiria konfliktą, kylantį dėl darbo ir šeimos vaidmenų susikirtimo. Bet tik nedaugelis jų pripažįsta šį konfliktą. Visgi interviu atskleidžia daug konflikto tarp šeimos ir darbo požymių. Visų pirma, dauguma vyrų respondentų skundžiasi, kad įtemptas darbo grafikas apsunkina pareigų šeimai ir buities darbų atlikimą. Moterims trūksta laiko pačioms sau. Vyrų ir moterų išsekimas ir nuovargis taip pat atkreipia dėmesį į sunkumą ir stresą derinant darbo bei šeimos vaidmenis. Kai kurie respondentai teigia neturintys jokio asmeninio gyvenimo; jo vietą užima arba darbas, arba įsipareigojimai šeimai. Šie veiksniai daro neigiamą įtaką respondentų šeimos gyvenimui ir šeimos pareigoms. Laiko, ypač darbo laiko, klausimas yra svarbus numatant, ar darbo ir šeimos gyvenimas suderinamas lengvai, ar sunkiai. Interviu aiškiai jaučiamas prieinamesnės lanksčios darbo tvarkos poreikis.

Vyrai ir moterys naudoja skirtingas strategijas, kad susitvarkytų su savo gyvenimo poreikiais. Moterys stengiasi vienu metu užsiimti keliais dalykais ir pritaikyti savo profesijos reikalavimus prie šeimos poreikių, o vyrai veikiau teturi vieną užduotį ir atriboja vieną nuo kitos skirtingas gyvenimo sritis: darbą, vaikų priežiūrą ir laisvalaikį. Apklausti vyrai pabrėžia savo, kaip maitintojų, vaidmenį. Darbui teikiama pirmenybė, kad ir ne visada aiškiai išreikšta, jų atsakymuose akivaizdi. Dėl lyčių vaidmenų ir lyčių pagrindu išsiskiriančių lūkesčių vyrai labai sunkiai įsivaizduoja, kad jie galėtų sumažinti savo darbo krūvį. Vyrai dirba daugiau viršvalandžių, o daugiau moterų – ne visą darbo dieną. Todėl

vyrai jaučia, kad šeima nukenčia dėl jų darbo, o moterys nukenčia darbo rinkoje, nes turi daugiau laiko praleisti su vaikais. Gyventojų apklausos duomenys rodo, jog daugiau moterų (69,8%) nei vyrų (30,2%) patiria darbo ir šeimos konfliktą.

Nors pusė porų apibūdina savo šeimas kaip egalitarines, moterims paprastai tenka didesnė dalis pareigų šeimai. Motinos atlieka daug daugiau namų ruošos ir vaikų priežiūros darbų nei tėvai. Dabartinis netolygus šeimos pareigų pasiskirstymas tarp lyčių vykdytuose interviu laikomas savaime suprantamu. Lietuva nedaug skiriasi nuo kitų Europos šalių. Kaip teigia Fine-Davis ir Fagnani,

...lyčių vaidmenys ir požiūriai atsilieka nuo žmonių gyvenimo ritmo. Tėvų įsitraukimas į vaikų priežiūros ir buities darbą vis dar mažas, motinoms tenka didžiausias jo krūvis. Reikia pabrėžti ir moterų neapsisprendimą dėl didesnio jų vyrų ar partnerių įsitraukimo į šeimos reikalus. Panaši lyčių asimetrija pastebėta ir kitose Europos šalyse (2004: 86-87).

2006 m. statistiniai duomenys patvirtina vykdytų interviu išvadas: didžioji dauguma Lietuvos moterų ruošia maistą ir prižiūri vaikus. Nors daugumai Lietuvos piliečių priimtinas egalitarinis šeimos modelis, jis veikiau tebėra skelbiamas idealas nei įgyvendintas tikrovėje.

Kitas svarbus veiksnys derinant prieštaringus darbo ir šeimos vaidmenų reikalavimus yra požiūris į šeimą darbovietėje. Dauguma respondentų nurodo, kad jų įmonės yra palankios šeimai. Tačiau įmonių palankumas paprastai apsiriboja tuo, kad darbuotojai gali išeiti iš darbo ypatingomis šeimai aplinkybėmis ir kartais dirbti pagal lankstų grafiką. Darbdavio dovanos darbuotojų vaikams taip pat laikomos draugiško požiūrio į šeimą darbovietėje ženklu. Tačiau apklausti vyrai nesijautė užtikrinti dėl darbdavių požiūrio į vyrus, išeinančius ilgų tėvystės atostogų. Jie manė, kad ištęstos vaikų priežiūros atostogos gali pakenkti jų karjerai.

Apklausti vyrai ir moterys apibrėžė darbo ir šeimos vaidmenų konfliktą ne tik kaip savo asmeninę, bet taip pat ir kaip platesnę – jų darbdavių, visuomenės, valstybės – problemą. Vis dėlto esamu momentu, norėdami rasti patenkinamą pusiausvyrą tarp šeimos ir darbo, jie priversti derėtis dėl savo poreikių tik su savo darbdaviais tarpasmeniniame lygmenyje, kadangi jokia nuosekli organizacinė politika šiuo klausimu neegzis-

tuoja. Pasak daugumos respondentų, Lietuvos valstybė nepakankamai remia šeimas. Šalyje trūksta efektyvios šeimos politikos, o darbdaviai nesuinteresuoti kurti šeimai palankią darbo aplinką.

Galima teigti, kad dauguma kliūčių pasiekti darbo ir šeimos pusiausvyrą susijusios su kultūrinėmis normomis ir ideologijomis, paplitusiomis ir įdarbinančiose organizacijose, ir platesnėje visuomenėje. Siekdami pakilti karjeros laiptais, vyrai respondentai jautė nuolatinį spaudimą laikyti darbo poreikius svarbesniais už jų asmeninius ar šeimos poreikius. Moterys, atvirkščiai, jautė spaudimą laikyti šeimos pareigas svarbesnėmis ir bent laikinai aukoti savo karjeros galimybes. Ir darbo kultūra, ir tradiciniai lyčių vaidmenys, paplitę visuomenėje, nesuteikia vyrams ir moterims "pakankamai lankstumo ir galios valdyti įtampas, kurios kyla iš jų darbo ir šeimos gyvenimo susikirtimo" (Parasuraman ir Greenhouse 1997a: 233).

REKOMENDACIJOS

Darbo ir šeimos pusiausvyra Europos šalyse, įskaitant Lietuvą, iškyla kaip vienas svarbiausių socialinių klausimų. Darbo ir šeimos susidūrimas atsiliepia darbuotojams, darbdaviams ir platesnei bendruomenei. Todėl atsakomybė už efektyvų šio konflikto valdymą yra bendra. Paradoksalu, kad Lietuvoje, nepaisant viešai skelbiamos šeimos svarbos, tiesioginė vyriausybės parama arba vyriausybės paliepimu privataus sektoriaus teikiama parama darbo ir šeimos suderinimo problemai spręsti yra minimali.

Tyrimo išvados neatveria paprastų politikos sprendimų. Jos veikiau iškelia keletą esminių problemų, kurias reikia atidžiai išnagrinėti daugeliu lygmenų, kad būtų pagelbėta darbuotojams prisitaikyti prie socialinės kaitos ir suteikta naujų galimybių subalansuotam ir tvariam augimui bei socialinei lygybei. Studija išryškina galimus prieštaravimus tarp, viena vertus, globalizacijos ir darbo intensyvėjimo ir, antra vertus, didėjančio poreikio daugiau laiko skirti šeimai abiem lytims teisingais pagrindais. Ji taip pat į pirmą planą iškelia ideologines, kultūrines, institucines, politines ir teisines kliūtis, trukdančias sklandžiai įgyvendinti šeimai palankią politiką ir integruoti lyčių aspektą priimant politinius sprendimus.

Kokiais būdais spręsti konfliktus ir iššūkius, su kuriais vyrai ir moterys susiduria, siekdami sėkmingos karjeros ir pasitenkinimo šeimos

gyvenimu? Pačiu bendriausiu lygmeniu naujų socialinių modelių ir standartų organizacijose plėtra turi būti vykdoma pilnai dalyvaujant visiems socialiniams partneriams. Reikia išplėsti viešąjį diskursą sutelktomis diskusijomis ir bendradarbiavimą tarp vyriausybės, darbdavių, profesinių sąjungų, NVO ir kitų ekspertų. Lyčių aspekto integravimas į politikos formavimą yra būtinas (*Transitions* 2006).

Vykdytas tyrimas siūlo tokias bandomąsias priemones kaip būdus, kuriais socialinė politika, darbdaviai, profesinės sąjungos ar NVO gali nustatyti būtinas sąlygas daugialypės šeimai palankios ir lyties atžvilgiu jautrios politikos darbe įgyvendinimui:

- Užimtumo politika turi atsižvelgti į besikeičiančias darbo patirtis ir darbo intensyvėjimą.
- Nacionalinės vyriausybės kartu su socialiniais partneriais turėtų išplėtoti nacionalinę viziją ir strategiją dėl tinkamo vaikų auklėjimo, motinų ir tėvų pareigų, vaikų poreikių ir dėl vaikų svarbos nacionalinei gerovei ilgalaikėje perspektyvoje.
- Lietuvos vyriausybinės žinybos turi suvokti, kad darbo ir šeimos suderinimas yra ne moterų, bet abiejų lyčių problema.
- Spausti vyriausybę įgyvendinti įvairias šeimai palankias programas, pavyzdžiui, skatinti lanksčią darbo tvarką, darbo vietos lankstumą (darbą namie, darbą keliose vietose) ir darbo vietos dalijimąsi. Sudaryti daugiau lankstumo visiems darbuotojams – vyrams ir moterims.
- Spausti vyriausybę išleisti nutarimą, kad šeimai palankios priemonės būtų įrašytos į organizacijų taisykles ir reglamentus. Organizacijos turėtų įsipareigoti įgyvendinti šias priemones ir palaikyti darbo ir šeimos suderinimo vertybes.
- Daugiau dėmesio turėtų būti skiriama nuostatoms, susijusioms su intensyvios priežiūros reikalaujančiais pirmaisiais vaiko vystymosi metais, t.y. motinystės apsauga, vaiko priežiūros atostogomis ir institucine vaikų priežiūros pasiūla. Tačiau tai nereiškia, jog kitos nuostatos (dėl ligos atostogų vaikui slaugyti, mokyklinio amžiaus vaikų priežiūros ir kt.) mažiau svarbios subalansuotam darbo ir šeimos įsipareigojimų suderinimui.
- Geresnės priežiūros paslaugos vaikams, ypač iki 3 m., šalyje pa-

skatintų mažiau įtemptą darbo ir šeimos gyvenimo suderinimą.

- Remti mokslinius tyrimus apie vyrų ir moterų patiriamus konfliktus ir iššūkius, siekiant sėkmingos karjeros ir tenkinant šeimos gyvenimo poreikius.
- Inicijuoti viešas kampanijas, skatinančias vyrus labiau įsitraukti į šeimos reikalus. Vyrai turi peržengti didžiulį lyčių skirtumą dalindamiesi darbą namuose.
- Vykdyti viešas informacines kampanijas siekiant parodyti, kad darbdaviai laimi padėdami savo darbuotojams suderinti darbo ir šeimos pareigas. Įgyvendinant šeimai palankią politiką, didinamas darbo našumas ir mažinami kadrų kaitos kaštai, įmonė tampa patraukli didesniam ratui potencialių darbuotojų. Skatinti darbdavius prisidėti prie vaikų globos paslaugų finansavimo.
- Darbdaviai turi suvokti prieštaravimus tarp darbo intensyvėjimo ir tėvų bei vaikų poreikių. Šis prieštaravimas - viena iš pagrindinių gimstamumo mažėjimo šalyje priežasčių. Darbdavio atsakomybė nėra tik jo(s) geros valios klausimas – šeimos ir darbo balansas tampa esminiu nacionaliniu interesu.
- Organizacijos turi pripažinti, kad darbo ir šeimos klausimai darbą apima tiek pat, kiek ir šeimą, ir kad darbo ir šeimos konfliktų išsprendimas gali pagerinti organizacijos efektyvumą ilgalaikėje perspektyvoje.
- Organizacijos turi orientuotis į pasiekimus, o ne darbo laiką, kad subalansuotų savo darbuotojų darbo ir šeimos pareigas, nepaisant jų darbo vietos.
- Darbdaviai, vadybininkai ir profesinės sąjungos turėtų išplėtoti aktyvias strategijas tėvams ir motinoms palaikyti, jiems siekiant abipusio pasitenkinimo darbe ir šeimoje.

NAUDOTA LITERATŪRA

Behning, U., Pascual S.A. 2001. *Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy*. Brussels: ETUI.

Boje, T., Leira, A. (eds.). 2000. *Gender, Welfare State and the Market*.

London and New York: Routledge.

Boje, T., Almqvist, A. 2000. "Citizenship, family policy and women's patterns of employment". In T. Boje, A. Leira, A., eds., *Gender, Welfare State and the Market*. London and New York: Routledge, p. 41-70.

Buckley, M. (ed.) 1997. *Post-Soviet Women: from the Baltic to Central Asia.* Cambridge: Cambridge University Press.

Burneikienė, Aušrinė *et al*. 2002. *Stojimo į ES proceso stebėsena: Moterų ir vyrų lygios galimybės.* Internete: http://www.politika.osf.lt/eurointegracija/index.htm

Drews, L., Cybulski, F., Gíslason, I. *et al*. 2005. *Fathers on Parental Leave.* Vilnius: Center for Equality Advancement.

Ferber, M. A., D'Farell, B. and Allen, L.R., eds. 1991. *Work and Family: Policies for a Changing Work Force*. Washington, DC: National Academy of Sciences.

Fine-Davis, M., Fagnani, J. *et al*. 2004. *Fathers and Mothers: Dilemmas of the Work-Life Balance: A Comparative Study of Four European Countries.* Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 2004.

Fraser, Nancy. 1994. "After the Family Wage. Gender Equity and the Welfare State. *Political Theory*, 22(4): 591- 618.

Griswold, R. L. 1993. *Fatherhood in America.* New York: Basic Books.

Hantrais, L. 2000. *Gendered Policies in Europe*. London: Macmillan.

Hearn, J. 2001. "Men and Gender Equality: Resistance, Responsibilities and Reaching Out: Keynote Paper." 15-16 March 2001, Örebro, Sweden.

Hein, C. 2005. *Reconciling Work and Family Responsibilities. Practical Ideas from Global Experience.* Geneva: International Labour Office.

Hochschild, A. 1995. "The culture of politics: traditional, postmodern, cold-modern, and warm-modern ideals of care". *Social Politics* Fall: 331-46.

Houston, D. M. 2005. *Work-Life Balance in the 21st Century.* Palgrave: Macmillan.

Jasilionienė, A. 2005. "Šeimos politikos modernizavimas Lietuvoje:

prioritetų problema". Daktaro disertacija, Socialinių tyrimų institutas ir Vilniaus universitetas, Vilnius, Lietuva.

Kanopienė, V. 1999. „Combining family and professional roles: gender differences". *Revue Baltique* (*special issue "Demographic development in the countries of transition"*). 13: 97-110, Vilnius.

Knijn, T., Kremer, M. 1997. „Gender and the Caring Dimension of Welfare States: Towards Inclusive Citizenship". *Social Politics*, Fall: 328-61.

Leitner, A., Wroblewski, A. 2006. "Welfare states and work-life balance". *European Societies*, 8(2): 273-94.

Lammi-Taskula, J. 2000. "Combining Work and Fatherhood in Finland." In Carol D. H. Harvey, ed., *Combining Work and Fatherhood in Finland.* Aldershot: Ashgate, 1-22.

Lewis, J. 1992. „Gender and the development of welfare state regimes". *Journal of European Social Policy*, 2(3): 159-73.

Lewis, J. 1997. „Gender and Welfare Regimes: Further Thoughts". *Social Politics*, Summer: 160-77.

Lister, R. 1997. *Citizenship: Feminist Perspectives.* Basingstoke: Macmillan.

MacInnes, J. 2006. "Work-life balance in Europe: a response to the baby bust or reward for the baby boomers?". *European Societies*, 8(2): 223-50.

McLaughlin, E., Glendinning, C. 1994. "Paying for care in Europe: is there a feminist approach?". L.Hantrais, S. Mangen, eds., *Family Policy and the Welfare of Women*. Loughborough: Cross-national research papers.

Maslauskaitė, A. 2004. „Lytis, globa ir kultūriniai gerovės kapitalizmo barjerai Lietuvoje", *Sociologija: mintis ir veiksmas*, 3: 39-51.

Mazur, G.A. 2002. *Theorizing Feminist Policy*. Oxford: Oxford University Press.

Novikova, I. 2004. "Gender Equality and Gender Mainstreaming – Achievements and Issues". *Sociologija: Mintis ir veiksmas,* 3: 6-12.

OECD. 2001. "Balancing work and family life: helping parents into paid employment". OECD Employment Outlook.

Orloff, A. 1993. "Gender and the Social Rights of Citizenship State Policies and Gender Relations in Comparative Research". *American Sociological Review* 58(3): 303-28.

Paluckienė, J. 2000. „Post-Socialist Welfare State and Gender: A Comparative Study in the Baltic States." *Social Studies: Streaming Towards Social Stability*, vol. 4. Vilnius-Tampere, p. 95-108.

Parasuraman, S., Greenhaus, J.H. 1997. "The Changing World of Work and Family." In Parasuraman, Saroj, Jeffrey H. Greenhaus, ed. *Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World.* Westport, CT: Quorum Books, p. 3-14.

Parasuraman, S., Greenhaus, J.H. 1997a. "The Integration of Work and Family Life: Barriers and Solutions." In Parasuraman, Saroj, Jeffrey H. Greenhaus, ed. *Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World.* Westport, CT: Quorum Books, p. 232-42.

Pascall, G. and Manning, N. 2000. "Gender and social policy: comparing welfare states in Central and Eastern Europe and the former Soviet Union". *Journal of European Social Polic,* 10(3): 240-66.

Pollack, M.A., Hafner-Burton, E. 2000. "Mainstreaming Gender in the European Union". *Journal of European Public Policy*, 7(3): 432-56.

Purvaneckienė, G., Purvaneckas, A. 2001. *Moteris Lietuvos visuomenėje*. Vilnius: Danielius.

Purvaneckienė, G. 2003. *Darbo ir šeimos pareigų derinimas*. Internete: http://www.seimairdarbas.lt/files/Darbo%20ir%20seimos%20pareigu%20derinimas%20straipsnis.doc

Reconciliation of work and private life: a comparative review of thirty European countries. 2005. European Commission.

Rees, T. 1998. *Mainstreaming Equality in the European Union, Education, Training and Labour Market Policies.* London: Routledge.

Reingardienė, J. 2004. *Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje.* Kaunas: VDU.

Sainsbury, D. 1996. *Gender, Equality and Welfare States*. Cambridge:

Cambridge University Press.

Saraceno, C. 2000. „Gendered policies: family obligations and social policies in Europe". In T. Boje, A. Leira, A., eds., *Gender, Welfare State and the Market*. London and New York: Routledge,135-56.

Sjorup, K. 2001. "The Case of Denmark". In U. Behning, A.S. Pascual S., eds., *Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy*. Brussels: ETUI, 43-72.

Stankūnienė, V., Eidukienė, V. et al. 2001. *Paramos šeimos politika: samprata ir patyrimas.* Vilnius: LFSI.

Stankūnienė, V. 2001. "Family Policy of Lithuania: A Changing Strategy." Paper presented at European Population Conference 2001, Helsinki, Finland 7-9 June, 2001. Internete: http://www.popin.ivi.lt/population_1.html

Stankūnienė, V. *et al*. 2003. *Šeimos revoliucija: iššūkiai šeimos politikai.* Vilnius: Socialinių tyrimų institutas.

Šemeta, A. 2004. "Kiek laiko dirbame ir kaip leidžiame laisvalaikį?" Internete: http://www.std.lt/lt/news/view/?id=916&PHPSESSID=75c86ab7875bf555127da7af22384381

Taljūnaitė, M., Bandzevičienė, R. 2004. "Lithuania: Analysis of Policy Context and Policies." *Gender-Sensitive and Women-Friendly Public Policies: A Comparative Analysis of Their Progress and Impact* (Equapol). Internete: http://www.equapol.gr/Pubs/LITHUANIA%20DL4.pdf

Tereškinas, A., Reingardienė, J. (eds.) 2006. *Men and Fatherhood: New Forms of Masculinity in Europe.* Vilnius: Eugrimas.

Transitions. Final report of the project "Gender, Parenthood and the Changing European Workplace: Young Adults Negotiating the Work-Family Boundary". 2006. Manchester: Manchester Metropolitan University.

Wilkie, J. R. 1993. "Changes in United States Men's Attitudes Toward the Family Provider Role, 1972-1989," *Gender and Society,* 7: 261-79.

Windebank, J. 2001. „Dual-Earner Couples in Britain and France: Gender Divisions of Domestic Labour and Parenting Work in Different Welfare States". *Work, Employment & Society*, 15(2): 269-90.

Šiuolaikinės moterys ir vyrai: vaduojantis iš namų šeimininkės ir šeimos maitintojo stereotipų Italijoje

Giovanna Altieri
Eliana Como
Daniele Di Nunzio
Rossella Basile

ĮVADAS

Didžiulės socialinės pasekmės, kurias sukelia didėjantis Italijos moterų profesinis užimtumas, vis dažniau susilaukia dėmesio. Italijoje pasireiškia tendencijos, pastebėtos ir kitose industrinėse šalyse, – vis daugiau moterų suvokia profesinę veiklą kaip neatsiejamą jų tapatybės dalį. Tai rodo faktas, jog moterų, dalyvaujančių darbo rinkoje, per paskutinį dešimtmetį padaugėjo. Tai ypač akivaizdu pagrindinėse amžiaus grupėse, t.y. nuo 29 iki 45 metų. Šio amžiaus moterims tenka sunkiausia šeimos pareigų našta. Tai yra ta amžiaus grupė, kuriai priklausančios Italijos moterys praeityje daugiau ar mažiau turėjo pasitraukti iš už namų sferos ribų vykstančios veiklos. Nepaisant to, Italijos darbo rinkoje vis dar matyti didžiuliai moterų ir vyrų užimtumo skirtumai[1]. Be to, svarbu pabrėžti, jog Italijoje užimtumo rodiklius lemia tebesitęsiantis „teritorinis dualizmas" ir problemos, su kuriomios susiduria moterys, ieškančios darbo šalies pietuose[2]. Šiame kontekste taip pat

svarbu atsižvelgti į santykį tarp amžiaus grupės ir moterų dalyvavimo darbo rinkoje rodiklių. Pagerėjus moterų išsilavinimui[3], ypač labiau išsivysčiusiuose šalies regionuose, dalyvavimo darbo rinkoje rodiklių skirtumas tarp jaunesniosios kartos vyrų ir moterų panašaus amžiaus grupių vis mažėja.

Kita vertus, kaip teigia keletas šaltinių (Villa, 2006; Piazza, 2003), dauguma vykusių pokyčių tiesiogiai labiausiai paveikė jaunas moteris, jų vertybes ir požiūrį į išsilavinimą[4], darbą ir šeiminį gyvenimą. Giluminė vykstančių pokyčių analizė (Paci, 2005) atskleidė jaunosios kartos požiūrį į darbą, išsilavinimą ir socialinius ryšius. Į šias sferas žiūrima kaip į neatskiriamą gyvenimo dalį, kurios niekas nenori paaukoti. Tai yra ryškių kultūrinių pokyčių simptomai, kurie pasireiškia visose viešojo ir privataus gyvenimo sferose ir paliečia tiek vyrus, tiek moteris. Taigi netgi Italijos kontekste, kur įsigalėjusi ryški lyčių nelygybė, „kalbant apie vyrus, akivaizdu, jog per pastaruosius dešimt metų padėtis pasikeitė, nes toks kažkada buvęs savaime suprantamas dalykas kaip *macho* vyras darosi nebe toks svarbus. Dauguma vyrų taip pat nori išreikšti savo jausmus ir parodyti silpnumą“ (Beck, 1996). Tačiau jei vertinsime, ar pasikeitė vyrų požiūris į dalijimąsi šeiminėmis pareigomis su savo partnerėmis, padėtis nėra labai jau raminanti, bent jau kiek galima spręsti pagal turimus duomenis. O socialinė dinamika, kuri padėtų įsigalėti esminei lygybei tarp vyrų ir moterų, Italijos visuomenėje, atrodo, kol kas yra tik „socialinis pramanas“ (Piazza, 2003). Nors ir didėja moterų profesinis aktyvumas, rūpesčiai, susiję su šeimos narių priežiūra ir globa, tebėra užkrauti išimtinai ant moterų pečių. Pvz. vyrų ir moterų laiko panaudojimo tyrimai rodo, kad net 77,7% laiko, kurį poros skiria namų ūkio darbams ir globai, atitenka moterims[5]. Palyginti su 9-uoju dešimtmečiu, toks procentas gali būti vertinamas kaip pagerėjimas, nors ir nelabai ryškus. Iš tiesų 9-ajame dešimtmetyje 85,5% laiko, skiriamo globai, tekdavo moterims. Taigi pagerėjimas yra vos 7 proc. Kita vertus, 83% moterų darbo laiko yra skiriama šeimai, tuo tarpu net 77% vyrų bendro darbo laiko skirta apmokamam darbui ir tik 23% – namų ūkio darbams.

Neatsitiktinai Italijos specialiojoje literatūroje sąvoka „derinimas” turi aiškų diferencijacijos lyčių pagrindu aspektą, kadangi „moterims derinimas reiškia „optimalaus“ santykio tarp įvairių vaidmenų (motinos, žmonos ir darbuotojos) ir įsipareigojimų (susijusių su reprodukcinėmis

ir produkcinėmis funkcijomis) suradimą tam, kad būtų galima dirbti apmokamą darbą" (Gherardi, Poggio, 2005). Kadangi siejama tik su moteriškąja lytimi, ši sąvoka implikuoja tradicinį darbo pasidalijimą, nes vyrauja nuomonė, jog derinimo klausimas – tai problema, kurią turi spręsti pačios moterys, atrodo, tai lyg ir nėra socialinė problema. Būtent dėl šios priežasties to termino ambivalentiškumas vis dažniau tampa analizės objektu (Piazza, 2004). Europiniu lygmeniu vykstančiose diskusijose pažymima, jog derinimo problemą reikėtų suvokti kaip darbo ir šeiminio gyvenimo subalansuotą santykį, „kuriame akcentuojama pasirinkimo galimybė ir kliūtys, iškylančios organizuojant asmeninį gyvenimą ir profesinę veiklą, bei šių dviejų sričių tarpusavio sąveikos apraiškos per gyvenimą ir įvairiais jo laikotarpiais, taip pat ir pozityvus asmenybės vystymasis šeimos kontekste" (Trefiletti, 2006)[6].

Būtų puiku, jeigu moterų pareikštos mintys apie jų padėtį profesinių ir šeimos įsipareigojimų derinimo klausimu paskatintų visus įvairiais būdais aktyviau prisidėti prie šios problemos sprendimo (Paci, 2005), t.y. užtikrinant subalansuotą dalyvavimą sprendžiant darbo ir šeimos derinimo problemą visais gyvenimo laikotarpiais. Italijos visuomenėje tokia galimybe nėra per daug domimasi, nors ir yra sukurtas normatyvinis kontekstas (įstatymas Nr. 53/2000), kuris reglamentuoja ne tik moterų ir motinystės klausimus, bet ir apima platesnę sferą – laiką, skiriamą šeimos narių priežiūrai, išsilavinimą ir miesto gyvenimo specifiką. Minėtas įstatymas prisideda prie darbo ir šeiminio gyvenimo derinimo problemos sprendimo, praplėsdamas poreikių diapazoną bei pripažindamas tėvų (vyrų) teisę prižiūrėti savo vaikus ir kitus šeimos narius, kuriems reikia pagalbos. Tačiau dauguma lūkesčių, sietų su įstatymo įvedimu, neišsipildė: vis dar retai vyrai pasinaudoja galimybe gauti atleidimą nuo darbo tam, kad galėtų prižiūrėti vaiką. Oficialiais duomenimis, tik 7% vyrų pasinaudojo tėvystės atostogomis per pirmuosius dvejus vaiko gyvenimo metus[7]. Procentas vyrų, kurie išeina tėvystės atostogų, yra labai nedidelis (tai paprastai pasiturintys tėvai). Į tėvystės atostogas nepaliaujama žiūrėti kaip į „kažką, kas siejama su moterimis" (Prati, Lo Conte, Talucci, 2003).

Vertinant motinystės ir tėvystės atostogas reglamentuojantį įstatymą, reikia naujai pažvelgti ir patikrinti su šiuo įstatymu siejamas galimybes. Nors procentinėje išraiškoje pastebimi nedideli skirtumai, akivaizdu, kad visose šalyse daugumą tarp įstatymu besinaudojančiųjų sudaro

moterys. Šis akivaizdžiai lyties aspektu diferencijuotas santykis su įstatymu skatina lyčių nelygybę ir diskriminaciją. Todėl galima drąsiai teigti, jog „motinystės ir tėvystės atostogos kol kas nepakeitė tradicinės nuomonės, kad mažamečių vaikų priežiūra yra neabejotinai moterų pareiga“ (Donati, 2005).

Iš tiesų šeiminio gyvenimo ir profesinės veiklos derinimo problemą reikia svarstyti platesniame kontekste, atsižvelgiant į veiksnius, kurie daro įtaką šiai problemai, ir vertinant ryšius tarp tų veiksnių. Kita vertus, reikia atkreipti dėmesį ne tik į nacionalinėse darbo rinkose egsistuojančias galimybes ir sąlygas, bet ir į paramą šeimai teikiančias sistemas, kuriomis šeima galėtų pasikliauti.

Moterys nepaliaujamai susiduria su lyčių aspektu diferencijuotu šeimos vaidmenų pasiskirstymu, kuris pasidarė dar ryškesnis kintant populiacijos struktūrai. Šio proceso išdavoje tenka daugiau dėmesio ir darbo skirti senstančios populiacijos priežiūrai ir susidurti su pagalbos stoka tiek privačioje, tiek viešojoje sferose – dauguma Italijos moterų jaučia, kad jos turi vienos rasti būdus suderinti prieštaringus profesinius ir šeiminius vaidmenis ir priklausyti nuo lemiamą vaidmenį vaidinančios išplėstinės šeimos (senelių ar kitų giminaičių) teikiamos pagalbos bei neformalaus imigrantų darbo.

Tačiau šie daugialypiai duomenys neatskleidžia, ar sutuoktiniams pavyksta pradėti dialogą, bandant susitarti dėl naujų strategijų, paremtų racionaliais pasirinkimais, o ne stereotipinių vaidmenų palaikymu. Beck žodžiais tariant, galima būtų klausti, kokiu mastu tarp Italijos vyrų vyrauja iliuzija, kad „pyragą galima valgyti du kartus“ ir kokiu mastu „jie mano, kad vyrų ir moterų lygybė gali būti suderinama su senuoju darbo pasidalijimo modeliu (būtent turima omenyje vyrų vaidmuo darbo pasidalijime)“ (Beck, 1996). O galbūt reikėtų klausti, ar struktūriniai apribojimai, kurie vis dar gajūs Italijos darbo rinkoje ir socialinės gerovės sistemoje, neleidžia platesniu mastu pasklisti darbo pasidalijimo praktikai, kuri leistų įgyvendinti darbo pasidalijimą įtraukiant vyrus ir moteris, kas jau tampa dažnėjančiu reiškiniu socialinio elgesio apraiškose?

Siekiant rasti atsakymus į šiuos klausimus buvo atliktas kompleksinis lauko tyrimas, kurio rezultatai pateikiami kituose skyriuose. Tyrimo metu buvo analizuoti objektyvūs aspektai, susiję su sąlygomis ir pro-

blemomis, su kuriomis susiduria vyrai ir moterys, mėgindami rasti nors ir menką pusiausvyrą tarp profesinės veiklos ir šeimos. Duomenų pagrindu taip pat atlikta vertybių ir požiūrių analizė. Daug dėmesio buvo skirta siekiant nustatyti naujas tendencijas ir problemines sritis, pasireiškiančias modernėjant lyčių santykiams. Šis modernėjimo procesas skatina naujai įvertinti Italijos vyrų ir moterų vaidmenis bei nustatyti, ar vyrai kelia naujus reikalavimus ir ar šeimose taikomi nauji darbo pasidalijimo modeliai bei kokios Italijoje reikėtų politikos, kuri padėtų šiems naujiems darbo pasidalijimo modeliams įgyti platesnį mastą.

TYRIMO METODAS

Pateikiami rezultatai ir analizė atlikta remiantis dviem lygiagrečiais tyrimais: (1) kiekybiniu tyrimu – visuomenės nuomonės apklausa, kurios metu buvo apklausta 984 vyrų bei moterų, ir (2) kokybiniu tyrimu - interviu su santuokoje ar partnerystėje gyvenančiomis poromis, kurios buvo atrinktos kaip reprezentuojančios tam tikrus lyčių santykių modelius. Be to, apklausti ir darbdaviai, siekiant išsiaiškinti, kaip jie vertina šeimai palankų darbo organizavimo pobūdį.

Kiekybinio tyrimo metodas

2006 metais Italijoje buvo atlikta visuomenės nuomonės apklausa telefonu, taikant bendrą projekto tyrimo metodologiją. Tyrimo imtis - 984 respondentai (48,4% vyrų ir 51,6% moterų). Atrinktieji atstovavo apibrėžtam populiacijos segmentui, turėjo vaikų iki 15 metų, gyveno partnerystėje ir dalyvavo darbo rinkoje. Buvo nutarta į tyrimą neįtraukti tų atvejų, kai tik vienas iš tėvų dirba. Manyta, jog tokiais atvejais dalijimasis šeimos narių priežiūros darbais yra akivaizdžiai mažiau prieštaringas, kadangi priežiūros darbai pavedami tėvui ar motinai, kuris nedirba, kitaip tariant, daugumoje atvejų ir su labai nedidelėmis išimtimis – moterims. Padėtis yra visiškai skirtinga, kai priežiūra abu tėvai dalijasi netolygiai, t.y. kai vienas iš tėvų, paprastai motina, turi prisiimti visą naštą – dirbti apmokamą darbą ir teikti globą šeimos nariams.

Interviu, laikantis santykinių proporcijų, buvo atliekami visoje šalies teritorijoje, stengiantis apimti visas amžiaus grupes. Be abejo, į tyrimą nebuvo įtrauktos labai jaunos poros (tos, kurios dar neturi vaikų) ir

vyresnės poros (paprastai turinčios vaikų, kurių amžius per 15 metų). Atitinkamai respondentų iki 35 metų amžiaus buvo 17,3%, o vyresnių nei 45 metai – 25,6%. 35–44 metų amžiaus grupei atstovauja 57% respondentų. Bendrai paėmus, moterys vidutiniškai buvo jaunesnės negu vyrai.

Tėvų išsilavinimas atitiko nacionalinėje gyventojų statistikoje pateikiamus duomenis. Kadangi tyrimui buvo atrinktos poros, kur abu tėvai dirba, todėl respondentų išsilavinimo lygis gana aukštas: 48% turėjo aukštesnįjį išsilavinimą ir 23% – universitetinį arba panašaus lygio išsimokslinimą. Likusios respondentų grupės išsilavinimas buvo žemesnis: mažiau negu trečdalis (28,8%) buvo įgiję vidurinį išsilavinimą.

Tarp turinčių universitetinį išsimokslinimą daugiau buvo vyrų negu moterų, ypač šiaurinėje šalies dalyje: universitetinį išsimokslinimą turinčių vyrų buvo 25,6%, o moterų – 21%. Išsilavinimo lygis buvo žemesnis pietuose, ypač tarp vyrų: 39% vyrų pietuose nebuvo baigę daugiau nei pagrindinės mokyklos.

Kas antras respondentas (50%) augino du vaikus, vienas trečdalis – tik vieną. 17,5% respondentų turėjo daugiau nei du vaikus. 42% turėjo vaiką iki 6 metų amžiaus, kitaip tariant, lankantį(-čią) ikimokyklinio ugdymo įstaigą. Šioje amžiaus grupėje maždaug penktadalį sudarė labai maži vaikai – dauguma iki dvejų metų amžiaus, kuriems reikia didesnės tėvų priežiūros ir pagalbos. Beveik trečdalis (32%) respondentų turėjo vaikų nuo 6 iki 10 metų. Šios amžiaus grupės vaikai jau lankė privalomojo ugdymo įstaigas. Tik 26% apklaustųjų turėjo vaikų per 10 metų. Šioje amžiaus grupėje tik mažuma (vos daugiau nei 15%) buvo paaugliai (tarp 13 ir 15 metų). Atitinkamai jie yra savarankiškesni ir jiems reikia mažiau tėvų dėmesio. Apibendrinant galima pasakyti, kad tarp apklausoje dalyvavusių vyrų ir moterų bent vienas turėjo vaiką, kuriam vis dar reikėjo didesnės tėvų priežiūros.

Kokybinio tyrimo metodas

Kokybinio tyrimo metu 16 partnerių tirta giluminio interviu metodu, siekiant gauti išsamesnę informaciją apie informantų patirtis. Buvo pasirinktos aštuonios poros, remiantis geografinės vietos, profesinės veiklos pobūdžio bei socialinio statuso veiksniais. Su kiekvienu poros partneriu buvo kalbėtasi atskirai – arba namuose, o jei buvo galimybė,

darbe arba kitoje vietoje.

Pateikiamos šios aštuonių porų charakteristikos:

I pora: Abu yra vyresnieji slaugytojai Teramo miesto ligoninėje. Teramas yra vidutinio dydžio miestas vidurio-pietų Italijoje, kuriame daug pramonės įmonių ir kuriame vyrauja katalikiška kultūra. Jiems abiem apie 50 metų, jie augina paaugles dukras. Jų darbo valandos labai palankios, nes abu dirba po 6 valandas rytinėje pamainoje. Jie turi puikias sąlygas derinti šeimyninį gyvenimą ir profesinę veiklą, tolygiai dalijasi namų ūkio pareigomis.

II pora: Vyras dirba pagalbiniu darbuotoju Teramo ligonėje, kur įsidarbino po etatų mažinimo ankstesnėje darbovietėje. Moteris dirba Teramo valstybinių pensijų reikalus tvarkančioje įstaigoje. Jie yra tarp 40 ir 50, turi du mažus vaikus – dvejų ir septynerių metų. Jų darbo valandos taip pat labai palankios, kadangi jie dirba po 6 valandas iš ryto. Jie taip pat turi puikias galimybes derinti šeimyninį gyvenimą ir profesinę veiklą, kadangi darbo sąlygos yra pakankamai geros, be to, stengiasi kiek įmanoma dalytis namų ūkio pareigomis, o ypač vaikų priežiūra.

III pora: Vyras yra valstybinės mokyklos mokytojas, šiuo metu dirbantis pagal terminuotą darbo sutartį šiaurės Italijos didmiestyje, kadangi negali rasti nuolatinio darbo savo mieste. Jis turi antrą darbą, norėdamas uždirbti papildomų lėšų – yra laisvai samdomas darbuotojas. Moteris – taip pat mokytoja pagrindinėje mokykloje. Jie gyvena mieste Italijos pietuose, kur egzistuoja ekonominis nuosmukis ir didelis nedarbo lygis. Jai yra 31, o jam 39 metai; turi du mažus vaikus. Ji rūpinasi vaikais ir namų ūkiu, jai padeda motina.

IV pora: Vyras dirba vadinamųjų socialiai naudingų darbų srityje (tai kontraktai, kuriuos sudaro viešoji administracija ir kuriuos finansuoja valstybė. Tai vykdoma leiboristų partijos iniciatyva). Moteris yra socialinė darbuotoja bendruomenės namuose. Jie yra tarp 30 ir 35 metų ir turi mažametį vaiką. Jų darbo sąlygos ir finansinės galimybės nėra palankios. Kaip ir ankstesnės poros atveju, vyras minimaliai dalyvauja namų ruošoje. Kai ji dirba, jai padeda sesuo.

V pora: Vyras yra trijų mažų parduotuvių savininkas, uždirba nemažai pinigų; moteris ne visą dieną dirba sekretore privačioje kompanijoje.

Abu yra keturiasdešimtmečiai, turi septynerių metų dukterį, gyvena Romoje. Ji rūpinasi namais ir vaiku; vyras norėtų labiau prisidėti prie namų ūkio darbų, bet yra per daug užimtas darbe.

VI pora: Vyras yra informacinių technologijų specialistas valstybinio sektoriaus įstaigoje ir darbe užtrunka labai ilgai. Moteris nepastoviai dirba konsultante privačioje įmonėje ir vadovauja viešbučiui, teikiančiam nakvynės ir maitinimo paslaugas. Jie abu yra keturiasdešimtmečiai, turi septynerių metų dukterį ir dvejų metų sūnų, gyvena Romoje. Ji rūpinasi namais ir vaikais, tačiau jai puikiai sekasi derinti profesinius ir šeimos įsipareigojimus. Be to, moteriai nereikia pasikliauti vien tėvais, ji gali pasisamdyti žmogų namų ūkio ir priežiūros darbams.

VII pora: Vyras yra mechanikas remonto dirbtuvėse ir dirba visą dieną; moteris dirba rytais, yra valytoja. Jie abu yra keturiasdešimtmečiai, gyvena Genujoje. Turi du vaikus, mergaitę – septynerių ir berniuką keturiolikos metų. Darbo ir šeimos įsipareigojimai atima visą moters laiką. Teisindamasis, jog dirba visą dieną, vyras jai visiškai nepadeda.

VIII pora: Vyras yra socialinis darbuotojas kooperatyve, užima atsakingas pareigas; moteris yra mokytoja valstybinėje mokykloje, šiuo metu išėjusi motinystės atostogų. Pora augina dvejų metų vaiką, o kito turėtų susilaukti netrukus. Jie yra tarp trisdešimties ir keturiasdešimties metų. Nors pora ir pasižymi atviromis pažiūromis ir visai neprisirišusi prie tradicinio požiūrio dėl pareigų, siejamų su kūdikiu, moteris galiausiai sumažino savo darbo krūvį. Vyras jai padeda, jei tik gali, bet negali sumažinti savo profesinių įsipareigojimų. To neleidžia jo užimamos pareigos ir, be to, šeima negalėtų išsiversti be jo atlyginimo.

Siekiant geriau suprasti strategijas ir priemones, kurios buvo naudotos spręsti suderinamumo problemas darbo aplinkoje, penkiose kompanijose buvo atlikti interviu su vadovaujančiais darbuotojais ir skyrių viršininkais.

1) **A.M.A. Spa.**

A.M.A. yra stambi akcinė bendrovė Romoje, turinti 6054 darbuotojus ir teikianti komunalines bei integruotas aplinkosaugos paslaugas. Profesinės veiklos ir šeimos derinimo politika pradėta šioje įmonėje vykdyti po to, kai samdomų darbuotojų daugumą sudarė moterys.

2) **A.T.M. Spa.**

A.T.M. yra stambi komunalines transporto paslaugas teikianti kompanija, veikianti Milane, kurioje dirba 8684 darbuotojai. Joje išskirtinai daug vyrų išeina tėvystės atostogų: 2005 m. tai sudarė 9769 darbo dienas. Kompanijoje taikoma darbo ir šeimos derinimo schema, daug dėmesio skirianti vyrų darbuotojų poreikiams.

3) **Negri Bossi Spa.**

Negri Bossi Spa yra Milane esanti vidutinio dydžio kompanija, kurioje dirba 193 darbuotojai. Kompanija specializuojasi įrenginių, naudojamų švirkštams iš termoplastinės medžiagos gaminti, kūrimo, gamybos, marketingo ir eksploatacinio aptarnavimo srityse. Kadangi kompanija yra vidutinė, ji negali visiškai realizuoti darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų, kurios yra dalis platesnio pobūdžio strategijų, tačiau efektyviai sprendžia konkrečias darbuotojų problemas.

4) **Vodafone Omnitel NV.**

Vodafone Omnitel yra stambi TLC kompanija, kurioje dirba 9295 darbuotojai. Nors kompanijoje ir naudojama darbo ir šeimos derinimo politika, motinystės ir tėvystės atostogomis besinaudojančių vyrų yra mažiau nei moterų (5 palyginti su 522).

5) ASL Roma E.

ASL Roma E. yra stambi Romoje esanti nacionalinės sveikatos apsaugos įmonė, kurioje dirba per 10 tūkst. darbuotojų. Joje kol kas nenaudojamos darbo ir šeimos derinimo politikos priemonės.

ŠEIMA: MAŽIAU VAIKŲ IR NEJAUNAME AMŽIUJE

Žemiausias gimstamumo lygis Europoje

Gimstamumo lygis Italijoje yra vienas žemiausių Europoje. Tai faktas, į kurį atsižvelgdamas Giuseppe Micheli jau kuris laikas kalba apie „visuomenę, kurioje nėra vaikų“ (Micheli, 1995). Žemą gimstamumo lygį lemia ne tiek kultūriniai faktai, kiek stoka aktyvių paramos šeimai politikos priemonių, būtent vaiko priežiūros paslaugų ir priemonių, palengvinančių darbo ir šeiminio gyvenimo derinimą.

Vidutinis vienai moteriai tenkantis vaikų skaičius sumažėjo iki 1,43

(tarp moterų, gimusių 1965 m.), o vidutinis motinystės amžius pakilo iki 27 (vyrams – 33)[8]. Šią tendenciją patvirtino kokybinio tyrimo rezultatai. Tyrimo metu buvo nustatyta, kad informančių, pirmą kartą tapusių motinomis, vidutinis amžius buvo 28 metai, vyrų – 30. Žemesnį išsilavinimą turinčių pirmą kartą motinomis tapusiųjų amžius buvo 25, o universitetinį išsimokslinimą turinčių – 30. Tokie skaičiai atitinka užregistruotus gyventojų duomenis.

Geografiniu aspektu taip pat pastebėta skirtumų: pavyzdžiui, pietuose vidutinis motinų amžius buvo 26,7, t.y. maždaug 2 procentiniais punktais žemesnis negu šiaurėje (28,5) ir vienu procentiniu punktu žemesnis negu centrinėje šalies dalyje (27,8). Skirtumą iš dalies nulėmė išsilavinimo lygis; pietuose gyvenančios moterys turėjo sąlygiškai žemesnį išsilavinimą.

Tačiau susirūpinimą kelia šio reiškinio pastovumas: jau beveik 30 metų vienai moteriai tenka ne daugiau kaip du vaikai, t. y. nepakyla virš vadinamojo kartų kaitą užtikrinančio lygio[9]. Pastaruoju metu gimstamumo lygis nežymiai padidėjo tuose rajonuose, kur jis buvo žemiausias, t.y. šiaurės centrinėje dalyje. Tačiau gimstamumas nepaliauja mažėti, nors mažesniu mastu, pietuose – taip mažėja atotrūkis tarp įvairių šalies regionų.

Taigi išryškėja tendencija, akivaizdžiausiai pasireiškianti šiaurės centrinėje dalyje, t.y. vieno vaiko šeimos modelis. Ši tendencija dar ryškesnė tais atvejais, kai motina dirba. Darbas iš esmės netrukdo motinystei; Italijos moterys susiduria su profesinės veiklos ir šeimos derinimo problema tik tuomet, kai jos nori antro ar trečio vaiko. Gimstamumo lygis tarp dirbančių moterų yra beveik dvigubai didesnis, palyginti su nedirbančiomis motinomis (šiose grupėse vienai motinai tenka atitinkamai 0,82 ir 0,45 vaiko)[10]. Nesunku suprasti, kad gimstamumo lygis yra aukštesnis didesnes pajamas turinčiose šeimose, kuriose, galima numanyti, motinos dirba[11].

Taigi pagrindine problema laikomas gimstamumo mažėjimas. Antro arba trečio vaiko gimimas tampa retu, vos ne išimtiniu atveju. Tai reiškia, kad profesinės veiklos ir šeiminio gyvenimo derinimas veikia ne tiek vaikų auginimą, kiek porų apsisprendimą turėti vaikų ar ne, ir vaikų skaičių.

Motinystė: daugiau kliūtis nei džiaugsmas

Sunkumai, su kuriais susiduria dirbančios motinos, nėra aiškiai matomi, bet pasireiškia paslėpta forma, o tai rodo, kad susiduriame su sudėtinga įsisenėjusia problema, veikiančia socialinius santykius. Kūdikio gimimas priskiriamas „socialinio pripažinimo“ sferai. Tai svarbus ir džiaugsmingas įvykis individo gyvenime. Tačiau, atsižvelgiant į darbo aplinką, tėvams (motinai ir tėvui) gali tekti susidurti su įvairiomis įtampomis, kurios lieka paslėptos, nors, kaip ne viename pokalbyje minėjo respondentai, pasireiškia kaip „spaudimas“, kurį sunku apibrėžti.

Stebina, kai gimus vaikui, motinai jos darbo arba profesinėje aplinkoje tenka susidurti su priešiškumu. „Mane beveik ištiko nervinis šokas, kai kreipiausi dėl pirmųjų trijų nėštumo ir gimdymo atostogų mėnesių“, – teigė viena motina interviu metu. „Kas svarbiausia, jų atsakymas nebuvo neigiamas, jie tiesiog siekė labai aiškiai parodyti, jog nori, kad aš žinočiau, jog jiems tai nepatinka. Bet aš jau tai puikiai žinau, kadangi, kai manęs nėra darbe, niekas nebaigia darbo, kurį aš darau. Jei manęs nėra vieną dieną, darbai kaupiasi tik ant mano stalo. Aš dažnai save spausdavau grįžti prie darbo, nelaukdama, kol paragins viršininkai. Iškentėjau tikrą pragarą, kai reikėjo prašyti viršininką išleisti mane nėštumo ir gimdymo atostogų“ (V pora: žmona).

Nesunku suprasti šios padėties įtaką darbuotojui. Kadangi tokie atvejai yra plačiai paplitę, nors formaliai ir draudžiami, jie suteikia su vaiko gimimu siejamai problemai konkrečią išraišką. Visuomenės vertybes formuoja galios sistema, paplitusi konkrečioje visuomenėje, todėl problemiškas su vaiko gimimu siejamas klausimas rodo požiūrį, kuriuo persmelkta individų sąmonė ir kurį atspindi stiprus kaltės ir „atsakomybės“ jausmas, vertinant pagal kitus elgesio modelius, kuriuos analizavo Foucault (1976). Kaip teigia viena informantė: „Aš neturėjau daugiau vaikų, kadangi tai būtų sukėlę daug problemų darbe (…) Būtų reikėję ilgesnį laiką nedirbti, o tai yra dar viena priežastis, dėl ko aš neturėjau daugiau vaikų. Šis klausimas susijęs su atsakomybe darbe. Žinau, kad būčiau sukėlusi problemų, jei būčiau turėjusi antrą vaiką“ (V pora: žmona).

Kita vertus, motinystė, traktuojama ne tik kaip kenkianti profesinei karjerai, bet ir kaip pasirinkimo dalykas, yra dažna problema, kuri akcentuojama skaitytojų laiškuose, adresuotuose moterų žurnalų

redakcijoms. Šiuose laiškuose atsispindi problemos moterų, kurių motinystės troškimas priešpastatomas profesinės veiklos ir jos organizacinių modelių reikalavimams – tai uždaras pasaulis, kuriame sunku rasti vietą moterims, norinčioms tapti motinomis, pasaulis, kuris sako „tau nėra darbo, jei tik pasireiškia motinystės tikimybė“[12]. Štai ką rašo savaitinio žurnalo skaitytoja Donna: „Šį rytą man paskambino iš žinomos firmos Romoje, Frattina gatvėje, po to, kai perskaitė mano CV. Niekas nesiteiravo apie mano profesinę patirtį, mano išsilavinimą, jie paprasčiausiai paklausė: ar jūs ištekėjusi? Ar turite vaikų? Jie nenorėjo turėti problemų su motinomis …“[13]. Tai yra plačiai paplitusi ir sudėtinga problema, dėl kurios moterys atsiduria padėtyje, kai yra „priverstos“ rinktis tarp profesinės veiklos ir šeimos.

MOTERŲ UŽIMTUMAS: NUTRŪKSTANTI PROFESINĖ VEIKLA, NEAIŠKIOS PERSPEKTYVOS IR DALINIS UŽIMTUMAS

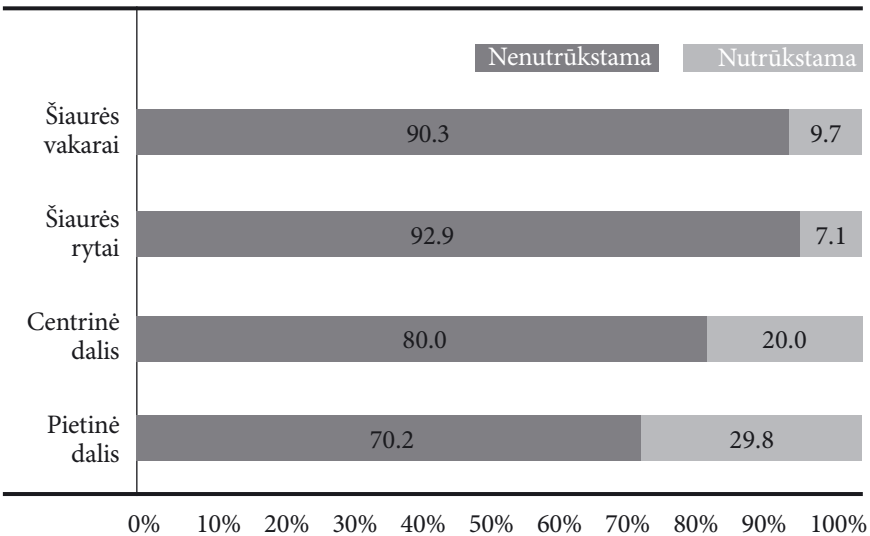
Kiekybiniam ir kokybiniam tyrimams buvo pasirinkti asmenys, gyvenantys porose, kuriose abu partneriai dirbo. Apklausoje dalyvavę respondentai (tiek vyrai, tiek moterys) dažniausiai dirbo privačiame sektoriuje – 66%; maždaug 34% (truputį didesnis procentas moterų) dirbo valstybiniame sektoriuje.

Dažniausiai tiek vyrai, tiek moterys apibūdino savo profesinę veiklą kaip nenutrūkstamą. Taip savo profesinę veiklą su labai nedidelėmis išimtimis apibūdino dauguma vyrų ir absoliuti dauguma moterų (beveik 91%). Tačiau buvo įdomu pastebėti, kad moterų samprata apie darbą kito atsižvelgiant į tai, ar pačios moterys, ar jų vyrai (partneriai) apibūdindavo profesinę veiklą. Paklausti apie savo žmonų (partnerių) profesinės veiklos pobūdį, vyrai buvo linkę jį apibūdinti kaip nenutrūkstamą net 23,3% atvejo. Svarbu pažymėti, kad, apibūdinant vyrų darbą, nepasireiškė skirtumų tarp apibūdinimo, kurį pateikė vyrai ir moterys.

Bet kuriuo atveju, palyginus atsakymus, susijusius su moterų darbu, kuriuos pateikė moterys apie savo darbą ir vyrai apie savo žmonų (partnerių) darbą, moterų nutrūkstamos profesinės veiklos rodiklis pasiekė 16%, o procentas tų, kurių profesinė veikla buvo apibūdinta kaip nenutrūkstama, nukrito iki 84%.

Nutrūkstanti profesinė veikla dažnesnė tarp moterų, gyvenančių šalies pietuose. Tik beveik trečdalis pietų Italijos moterų (29,8%) apibūdina savo profesinę veiklą kaip nutrūkstamą, arba taip jų profesinę veiklą apibūdina jų vyrai (partneriai).

1 pav. Moterų profesinės veiklos pobūdžio pasiskirstymas, vertinant teritoriniu principu.



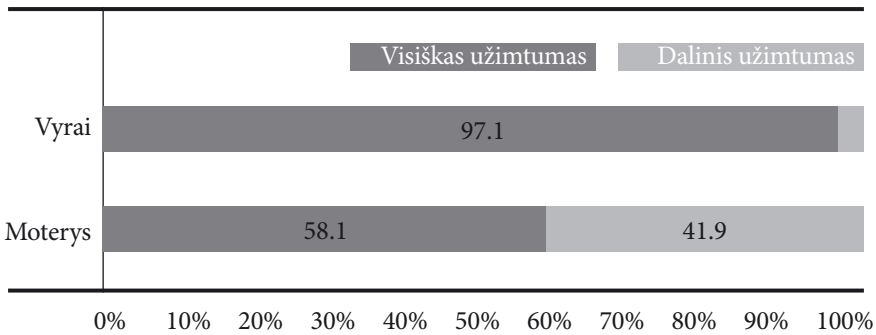
Apibendrinant tai, kas buvo pasakyta, reikia pažymėti, jog moterys daug dažniau negu vyrai dirbo pagal terminuotą darbo sutartį: 12,3% moterų dirbo laikinus darbus, o vyrų – tik 3,2%. Tačiau vyrai dažnai buvo laisvai samdomi darbuotojai.

Kaip nesunku nuspėti, laikini darbuotojai dažniausiai susitelkę šalies pietuose. Net 16% respondenčių pietuose dirbo pagal terminuotas darbo sutartis. Dauguma vyrų dirbo visą dieną, tuo tarpu 42% moterų dirbo ne visą dieną[14]. Dauguma moterų dalinį užimtumą pasirinko savo noru. 6,6% moterų ne visą dieną privertė dirbti darbdaviai.

Tačiau duomenys, atspindintys savo noru ne visą dieną dirbančiųjų skaičių, rodo, kad pasirenkančių šią galimybę skaičius yra daug mažesnis negu mūsų tyrimo grupėje. Iš esmės Italijoje labai mažas

procentas darbuotojų savanoriškai renkasi dalinį užimtumą. Kaip rodo Dublino fondo apžvalga, net 31,1% Italijos darbuotojų, dirbančių ne visą dieną ir su kuriais buvo kalbėtasi interviu metu, pareiškė, kad jie ne savo noru pasirinko dalinį užimtumą. Vidutinis tokių darbuotojų skaičius Europoje yra tik 14,1% (Europos gyvenimo sąlygų gerinimo fondas – *European Foundation for the Improvement of Living Conditions*, 2004). Kita vertus, tuose sektoriuose, kur dalinis užimtumas yra plačiai paplitęs, pavyzdžiui, mažmeninėje prekyboje, tokia profesinio užimtumo forma yra dažna darbo rinkos paribyje esančiuose darbuose arba profesijose, kur nėra profesinės karjeros plėtros galimybių. Tam tikruose darbuose arba sektoriuose (supermarketuose, aptarnavimo centruose, greitojo maitinimo įstaigose ir t.t.) dalinis užimtumas tapo struktūros dalimi, ypač moterims.

2 pav. Dalinis užimtumas pagal lytį, %.



Dalinio užimtumo galimybe dažniausiai pasinaudojo moterys, dažnai turinčios ir suaugusių vaikų. Tačiau, kaip ir galima tikėtis, dažniausiai tokią užimtumo formą renkasi moterys, turinčios ikimokyklinio amžiaus vaikų. Pusė šių moterų dirba trumpesnę darbo dieną.

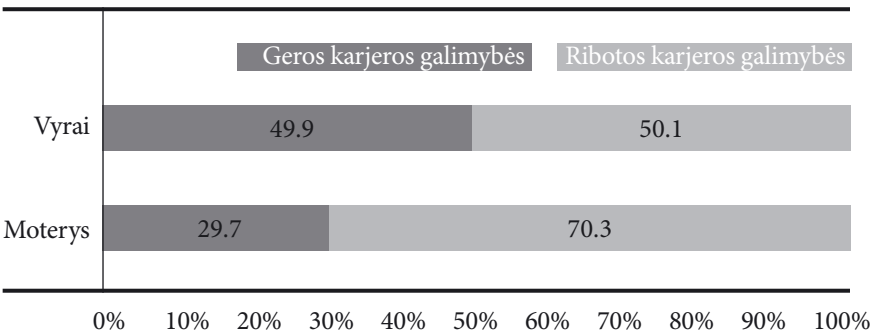
Moterys rinkosi dalinį užimtumą, nes norėjo daugiau laiko praleisti su savo šeima. Kaip parodė keletas interviu, kai moterys dirba ne visą dieną, joms šeima yra alternatyvus saviraiškos šaltinis, nes darbas tokios galimybės nesuteikia: „Nesu laiminga darbe, tačiau man tai nesvarbu, kadangi man rūpi tik turėti darbą ne visą dieną. Aš netgi sutikčiau

gauti mažesnį atlyginimą, kad tik galėčiau dirbti ne visą dieną ir turėti daugiau laiko rūpintis savo dukra. (...) Dalinis užimtumas leidžia man suderinti darbą ir dukros priežiūrą“ (V pora: moteris).

Dalinį užimtumą moterys rinkosi kaip būdą suderinti profesinės veiklos ir šeiminio gyvenimo įsipareigojimus, tačiau neturima duomenų apie santykį tarp įsipareigojimo bei noro rūpintis savo vaikais ir „pasirinkimo“ dirbti su pertrūkiais. Tai galėtų reikšti, jog mažesnis užimtumas tęstinumo aspektu nėra moters pasirinkimas, o neišvengiamybė, susijusi su sudėtinga padėtimi darbo rinkoje, ypač pietuose.

Niekam ne paslaptis, jog karjeros galimybės vyrams ir moterims yra skirtingos. Kokybinio tyrimo metu nustatyta, kad pusė interviu būdu apklaustų vyrų teigė turėję puikias karjeros galimybes. Tokią nuomonę pareiškė tik mažiau nei 30% moterų. Tai dalinai, tačiau nevisiškai priklauso nuo darbo valandų. Tarp dirbančiųjų ne visą dieną procentas moterų, kurios manė, jog turėjo tam tikrų karjeros galimybių, buvo tik 26,6%.

3 pav. Moterų ir vyrų karjeros galimybės, %.



Kaip ir manyta, karjeros galimybėms didžiausios įtakos turi įsipareigojimai, siejami su motinyste. Moterys, turinčios mažametį vaiką arba daugiau nei vieną vaiką, rečiau manydavo, kad turi geras karjeros galimybes. Reikėtų pabrėžti, jog vyrų atveju šių dviejų veiksnių svarba buvo daug mažesnė.

PROFESINĖ VEIKLA IR ŠEIMINIS GYVENIMAS

Vaikų auginimas: skirtingos pasekmės vyrams ir moterims

Šeimoje atsakomybė už laiko ir pareigų planavimą vis dar tenka moterims. Interviu metu buvo nustatyta, kad netgi tais atvejais, kai moteris dirbdavo toli nuo namų, vis tiek būtent ji paskirstydavo savo laiką taip, kad galėtų atlikti pareigas, susijusias su vaiko priežiūra. Nors ir vyksta pokyčiai tėvystės formose – tėčiai aktyviau įtraukiami į vaiko priežiūrą, lygesnis pasidalijimas pareigomis šeimoje dar nėra labai paplitęs. Padėtį apsunkina viešajame sektoriuje teikiamų paslaugų stoka bei dėl moterų įsijungimo į darbo rinką padidėję darbo ir šeiminio gyvenimo derinimo reikalavimai.

Kiekybinio tyrimo rezultatai – ypač atsakymai, parodantys vaiko gimimo įtaką profesinei situacijai – atskleidė, jog profesinės veiklos ir šeiminio gyvenimo derinimas išlieka problema, labiausiai veikianti moteris, net jei moteris dirba nuolat ir visą dieną. Beveik visi respondentai vyrai (93,4%) pareiškė, jog vaiko gimimas jų profesinei veiklai neturėjo didesnės įtakos: tik 3,4% sutrumpino savo darbo valandas ir vos 2% išėjo tėvystės atostogų. Moterų padėtis, apibūdinta procentine išraiška, yra visiškai skirtinga: tik 40% respondenčių teigė, kad gimus vaikui jų profesinėje veikloje neįvyko jokių pokyčių. Daugiau kaip 20% turėjo pradėti dirbti trumpiau, o 17,4% turėjo nutraukti profesinę veiklą. 21% respondenčių išėjo motinystės atostogų, šiaurėje šis procentas buvo aukštesnis.

Vaikų priežiūra vyrus ir moteris veikia skirtingai ir ne tik laikotarpiu tuoj po vaiko gimimo. Moterų pateikti atsakymai į klausimą, kaip vaiko gimimas paveikė jų profesinę veiklą ir jų profesinį gyvenimą, bendrąja prasme buvo mažiau vienareikšmiški negu vyrų. 16% respondenčių dėl vaikų turėjo atsisakyti karjeros (panašiai pasielgė 2% vyrų); 14% turėjo pakeisti darbą (3,8% vyrų) ir atsisakyti savo ankstesnės profesinės veiklos (2,7% vyrų).

Keleto interviu metu paaiškėjo, kad daug moterų turėjo atsisakyti „lygiagrečios“ profesinės veiklos, kuri yra kitokia negu jų pagrindinė profesinė veikla. Nors neretai ir vyrai dirba daugiau nei viename darbe,

daugelis moterų nebegali imtis papildomos veiklos, net jei tokia veikla trunka ne visą darbo dieną, kai jos nutaria „sukurti šeimą ir auginti vaikus“. Tokiu atveju papildoma veikla yra pirmas dalykas, kurio jos atsisako. Taip būna net tais atvejais, kai ši papildoma veikla geriausiai atitinka motinos asmeninius polinkius ir aspiracijas, kaip rodo atvejis, kai motina atsisakė savo troškimo tapti žurnaliste, kad galėtų atsiduoti šeimai: „Aš būčiau pasirinkusi kitokį darbą, tokį, kuriame galėčiau siekti karjeros. (…) Bet jei nusprendei auginti vaikus, turi būti pasirengusi tam skirti savo laiką. Antraip geriau visai neturėti vaikų ir visą laiką skirti darbui, ambicijoms ir aspiracijoms“ (III pora: moteris).

Kadangi moterims tenka didžiausia atsakomybės už namų ūkio darbus našta, tai reiškia, kad joms neišvengiamai tenka dažnai atsisakyti karjeros galimybių ir profesinės veiklos bei pakelti su darbu siejamą nuovargį ir stresą. Iš esmės daugumai respondenčių vaiko gimimas reiškė padidėjusį fizinį nuovargį ir stresą, atsiradusį dėl būtinybės derinti profesinius ir šeiminio gyvenimo įsipareigojimus. Nuovargis ir stresas veikė ir vyrus (56,2%), bet, palyginti su moterimis (75%), mažiau.

Kita vertus, vyrams vaikų priežiūra siejasi su didesniais įsipareigojimais profesinėje veikloje, nes jie siekia patenkinti padidėjusius šeimos finansinius poreikius. Šis faktas ypač išryškėjo tiesioginių interviu metu, kai vyrai teigė, jog jie jautė stiprų „atsakomybės jausmą“. Toks pokytis pasireiškia gimus vaikui, tuomet vyrai dažnai save tapatina su „ekonominio šeimos aprūpintojo“ vaidmeniu. Vyrams toks vaidmuo taip pat gali tapti streso šaltiniu; jie tai supranta ir yra pasiruošę prisiimti atsakomybę: „Atsiradus vaikams, padaugėjo profesinių įsipareigojimų ir atsakomybės. Bet tai taip pat veikia kaip paskata, padrąsinimas geriau dirbti, kadangi didėja ne tik atsakomybė, bet ir noras geriau aprūpinti padidėjusią šeimą. Nors, net neabejoju, kad didžiausia atsakomybė tenka mano žmonai, kadangi jai reikia atlikti daugiausia namų ūkio darbų“ (III pora: vyras).

Tačiau negalima paneigti, kad didesnius profesinius įsipareigojimus galima priimti kaip pasiteisinimą, kai bandoma išvengti įsipareigojimų, susijusių su šeimos narių priežiūra. Apskritai vyrams lengviau tapatintis su šeimos maitintojo stereotipu, negu su naujais vyrų vaidmenimis arba su lygiomis dalimis šeimos rūpesčiais besidalijančio vyro vaidmeniu. Kita vertus, daug vyrų taip pat jautė – bent jau savo subjektyvios

sampratos plotmėje – įtampą, kurią kėlė profesinės veiklos ir šeiminio gyvenimo derinimo problema. Nepastebėti ryškūs procentiniai skirtumai tarp vyrų ir moterų, teigusių, jog profesiniai įsipareigojimai jiems trukdė daugiau laiko skirti šeimai arba jog profesiniai įsipareigojimai kirtosi su šeimos įsipareigojimais. Trečdalis tyrime dalyvavusių vyrų ir moterų pateikė tokį atsakymą.

Kiekybinis tyrimas, be jokios abejonės, negali atskleisti pagrindinio dalyko: vaiko priežiūros poveikio poros gyvenimui. Vaiko gimimas, ypač pirmojo, šeimos gyvenime sukelia nemažų pokyčių, kadangi tiesiogine prasme įpročiai, kuriais buvo paremtas poros ryšys, nustumiami į šalį. Taigi porai yra labai svarbu iš naujo suderinti savo santykius: „Poros gyvenimas pablogėja ir tam tikra prasme pasidaro labiau kasdieniškas. Mums tiesiog reikėjo labiau pasistengti“ (III pora: vyras). Porai reikia išmokti rasti laiko sau, o tai natūraliai susiję su kitokiomis problemomis, pavyzdžiui, ekonominėmis ir logistinėmis, tokiomis kaip viešųjų ir privačių paslaugų prieinamumas (pvz. respondentas pasakojo apie didžiulius sunkumus, su kuriais teko susidurti šeštadienio vakarą ieškant auklės).

Šeimos teikiama globa: tarp tradicijos ir „padriko“ modernumo

Kalbant apie namų ūkio darbų ir vaiko priežiūros pareigų dalijimąsi, tyrimas patvirtino plačiai aprašytą mūsų šalyje gają tendenciją, t.y. kad namų ūkio darbus ir vaiko priežiūrą dažniausiai atlieka moterys. Oficialūs skaičiai, kuriuos pateikia Nacionalinis statistikos institutas (ISTAT), rodo, kad priežiūrai moterys skiria vidutiniškai 5 val. per dieną (dirbančios moterys 3,53 val., namų šeimininkės – 7,24 val.); tuo tarpu vyrai tik 1,5 val. (apie 23% vyrų namų ūkio darbams neskiria net 10 min). Be to, reikėtų pažymėti, kad laikas, kurį vyras skiria šeimai, dažniausiai skiriamas žaidimams, tiesioginiam bendravimui su vaiku arba namų ūkio priežiūrai. Oficialiais duomenimis, vyrai skiria labai mažai laiko vaiko priežiūrai (maitinimui, rengimui, migdymui) bei namų ruošos darbams (Sabbadini, 2005). Todėl moterys turi daug mažiau laisvo laiko negu vyrai: per dieną moterys turi 11,9% laisvo laiko, o vyrai – 17,7%.

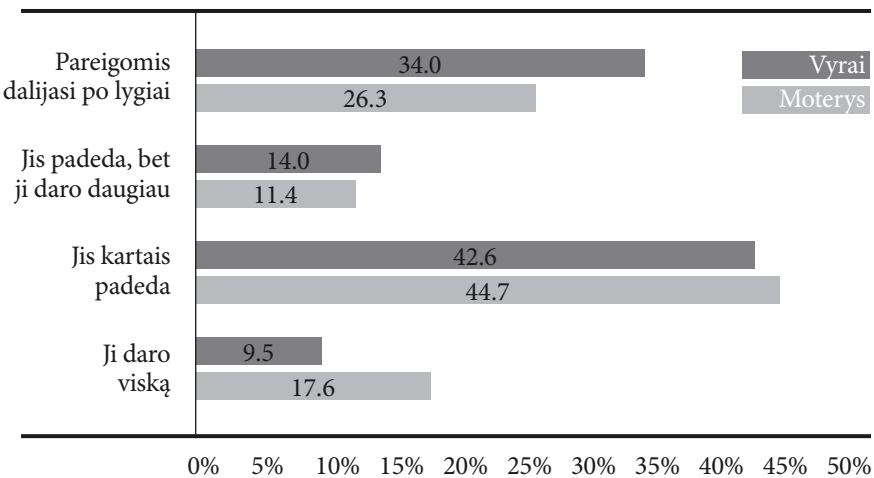
Kaip ir galima tikėtis, namų ūkio darbams daugiau laiko skyrė su vyru

gyvenanti moteris, turinti vaikų. Tokiais atvejais papildomai šeimai buvo skiriama 3,21 val. Vyrui gyvenimas poroje reiškia tik 25 min. papildomo darbo.

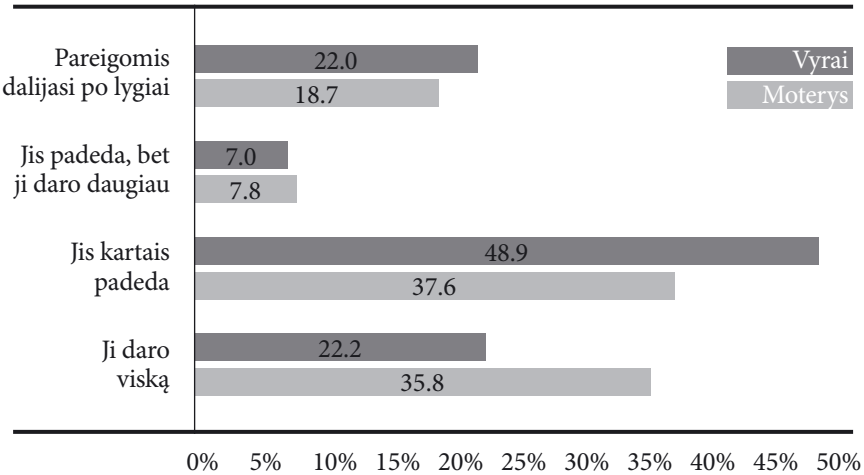
Šiame projekte atliktas tyrimas patvirtino duomenis, pateiktus ISTAT. Tyrimo grupėje daugiau kaip pusė vyrų ir moterų (57,4%) pareiškė, kad tėvai netolygiai dalijasi vaiko priežiūra. Dažniausiai tėčiai padeda prižiūrėti vaiką tik epizodiškai (43,7%) arba visiškai nepadeda ir viską palieka motinai (13,7%). Procentas padidėja (72,4%), jei atsižvelgiama ir į pagalbą namų ruošos darbuose: motinai buvo visiškai nepadedama 30% atvejų.

Kita vertus, interviu taip pat parodė pokyčius, kuriuos oficialūs duomenys negali visiškai atskleisti[15]. Respondentai ir respondentės teigė, kad daug šeimų bando įgyvendinti tokius šeimos modelius, kai abu tėvai stengiasi lygiai pasidalyti pareigomis: 30% atvejų dalijamasi vaiko priežiūra ir tik 20% – namų ruoša.

4 pav. Moterų ir vyrų dalijimasis vaiko priežiūros pareigomis, %.



5 pav. Moterų ir vyrų dalijimasis namų ruošos darbais, %.



Teisingesnis pasidalijimas šeimos narių globos pareigomis vis dar neįsigali kultūriniu lygmeniu, t.y. netampa visiems bendra vertybe, kadangi *vyrai yra įpratę būti aptarnaujami*. Be to, šeimos ekonominio aprūpintojo vaidmuo labai veikia jų šeimyninį gyvenimą. Kita vertus galima būtų teigti, jog šeimos maitintojo stereotipas trukdo vyrams daugiau laiko skirti šeimai, ypač tiems vyrams, kurie to norėtų.

Modernesnių pažiūrų respondentai jautė labai didelę atsakomybę, siejamą su šeimos maitintojo vaidmeniu. Dėl šios priežasties jie dirba labai ilgai ir nelieka pakankamai laiko pabūti su šeima. Kaip teigia vienas respondentas: „Viską daro mano žmona. O tai, kad aš dirbu 12 val. per dieną, yra puikus pasiteisinimas! [...] Aš norėčiau daugiau laiko skirti šeimai, bet darbas man to neleidžia. Dėl darbo aš aukoju didelę dalį savo šeiminio gyvenimo, bet aš su tuo susitaikiau. Deja, nėra kitos išeities“ (V pora: vyras).

Dažnai atsitinka, kad vyrams, kurie norėtų daugiau laiko skirti šeimai (reikia nepamiršti, kad tokių nėra labai daug), trukdo profesiniai įsipareigojimai, nors tai jau kitas stereotipas, kuris yra panašus, o kartu ir priešingas motinos-namų šeimininkės stereotipui: „Pavyzdžiui, vakar vakare mes kalbėjome apie mūsų jaunesniojo sūnaus vaidinimą mokyk-

loje: ir vėl negalėjau jo stebėti. Tikrai labai apgailestauju. Net svarstėme, ar nereikėtų įsigyti filmavimo kameros… Žmona pasakojo, koks mūsų mažėlis buvo susijaudinęs ir kaip bandė pagauti jos žvilgsnį. Labai gaila, kad tokiomis progomis negaliu būti su juo“ (VII pora: vyras). Taigi dažniausiai vyrams – paprastai tiems, kurie labai užimti profesinėje veikloje– tenka nusivilti laiko, praleidžiamo su šeima, kokybe ir kiekybe. 45% respondentų jautė nepasitenkinimą dėl per mažai su šeima praleidžiamo laiko, truputį mažiau nei 40% norėtų daugiau laiko praleisti namie. Palyginti su vyrais, moterys dėl to, kad turėjo derinti šeimos narių priežiūrą ir profesinius įsipareigojimus, jautė nuolatinę įtampą ir skundėsi laisvo laiko, kurį galėtų skirti sau, trūkumu (16% moterų ir 7% vyrų). Labiau patenkintos namuose praleistu laiku buvo ne visą dieną dirbančios moterys (net 61%), tuo tarpu norinčių praleisti daugiau laiko su šeima buvo daugiau tarp visą dieną dirbančių, negu tarp ne visą dieną dirbančių vyrų ir moterų (beveik 30% , palyginti su 13% dirbančiųjų ne visą dieną).

Todėl vargiai ar galime kalbėti apie visiškai modernius lyčių santykius, galbūt tik apie „modernumo epizodus“, apie nepastovią ir epizodišką modernumo formą, pasireiškiančią nuo darbo atliekamais laiko momentais ir ne kiekvieną dieną. Kasdienė rutina ir toliau išlieka išimtinai tik moterų gyvenimo būdas. Kitaip tariant, netgi kai vyrai bando kažką daugiau padaryti savo šeimai, jie tą daro savo *laisvalaikiu*: „Pavyzdžiui, vakar vėlai vakare valgiau vakarienę, o kartu ir pietus; norėjau žiūrėti filmą, bet ploviau indus. Jau buvo ketvirtis po vienuolikos, kai lyginau marškinius. Taigi paprastai mes pakaitomis kas antrą vakarą plauname indus ir kartais su vaikais žaidžiame stalo žaidimus, monopolį arba kortomis. Neturėčiau fizinių jėgų daryti ką nors daugiau. Darau, ką galiu… turint omenyje tai, kad beveik visą dieną nebūnu namuose. (…) Kai esu namuose, stengiuosi kuo daugiau prisidėti prie šeimos reikalų: kai galiu, kur nors nuvedu vaikus. Nesiryžtu mažiau laiko skirti darbui. Darbe turiu praleisti visą dieną, todėl nelabai galiu daugiau ką nors padaryti: o galbūt savęs neįsivaizduoju kitokioje situacijoje“ (VII pora: vyras).

Kai kuriais atvejais pastebėjome, kad partneriai skirtingai suvokia įsipareigojimus, susijusius su šeimos narių globa. Dažnai tėvas manydavo, kad jis įdeda pakankamai pastangų, jog šeimos pareigomis būtų dalijamasi tolygiai, todėl buvo tvirtai įsitikinęs, kad abu tėvai vienodai

prisideda prie namų ruošos ir vaiko priežiūros darbų: „Mes padedame vienas kitam. Beveik visą dieną nebūnu namuose, taigi negaliu daug prisidėti, bet, kai esu namie, padedu“ (III pora: vyras). Motina, kita vertus, manė visai kitaip: „Mano vyras kartais padeda, jis valo dulkių siurbliu, bet aš atlieku visą kitą darbą. (…) Apskritai pastebėjau, kad kai tėvai [vyrai] nori rasti laiko sau, jie kažkaip randa. Tačiau motinoms buvimas su vaiku reiškia laisvalaikio atsisakymą. Jei norėčiau kažkiek laiko skirti sau, turėčiau kreiptis į auklę, tačiau jei jis nori kažkuo užsiimti, jis visiškai natūraliai palieka vaikus man. Tačiau to padaryti aš negaliu“ (III pora: moteris).

Taigi vyrams atrodo, kad jie padeda atlikti namų ruošos darbus ir prižiūrėti vaikus, tačiau jie dažnai neįsivaizduoja, kiek darbo ir organizacinių rūpesčių tai pareikalauja ir kad dienos darbų naštą – diena iš dienos – neša moterys, netgi dirbančios visą dieną. Tai labai aiškai atsispindėjo respondentės žodžiuose: „Moters diena niekad nesibaigia; nuo pirmadienio iki sekmadienio man visos dienos vienodos. Ir pasakysiu štai ką: tikriausiai šeštadienį ir sekmadienį būna dar blogiau, kadangi paprasčiausiai negali atlikti, ką buvai suplanavusi padaryti sau: na, pavyzdžiui, nueiti kur nors arba tiesiog nieko neveikti. Gal kada nors tą ir padarai, bet labai jau retai, beveik išimtiniais atvejais. Pastaruoju metu tris dienas kažkur vykome iš namų. Na o pirmadienį turėjau nudirbti visos savaitės darbus. Jis sako, kad dirba visą dieną, ir vienintelis laikas, kada gali kažką nuveikti sau, yra pietų pertrauka nuo 12 iki 14 valandos. Daugiausia, ką aš galiu sau skirti popietėje, yra 10 minučių; iki to laiko aš jau būnu labai pavargusi ir tenoriu tik pagulėti lovoje. Tačiau kartais man netenka nė tų 10 minučių. Mano diena niekada nesibaigia. Vakar buvau tokia pavargusi, kad net negalėjau užmigti“ (VII pora: moteris).

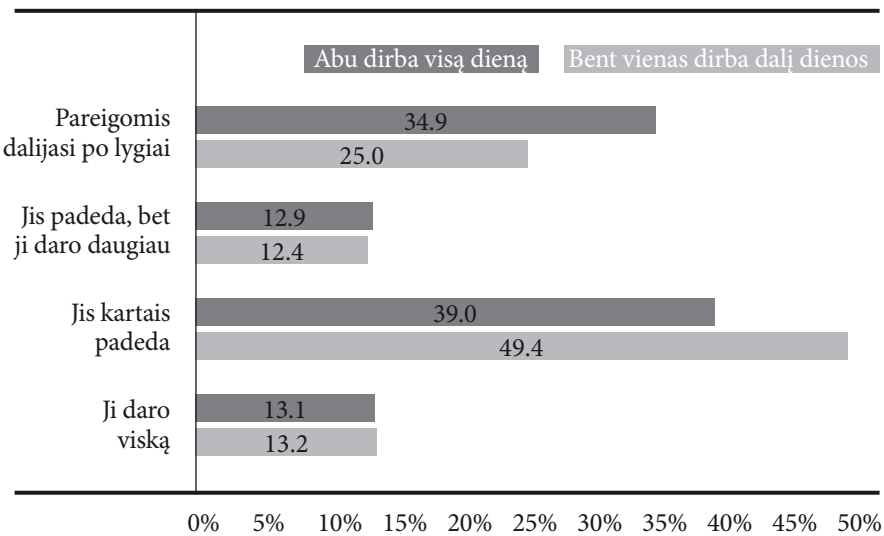
Vyro indėlio į šeimos narių globą pobūdis ir kokybė priklauso nuo vaikų amžiaus. Kiekybinių tyrimų duomenys rodo, kad kai vaikai yra labai maži, daugumoje šeimų (65%) visus arba daugumą su globa susijusių darbų atlieka moterys. Moterų, kurioms niekas nepadėjo atlikti globos darbų, yra truputį mažiau nei 16%.

Kai vaikai paauga ir eina į pradinę mokyklą, procentas vyrų, nežymiai daugiau prisidedančių prie šių darbų, truputį padidėja. Tolygiau globos pareigomis dalijamasi, kai vaikai tampa vyresni. Šiame kontekste reikėtų

paminėti, kad netgi tarp porų, tolygiau besidalijančių globos pareigomis, egzistavo tam tikri įsitikinimai bei stereotipai motinos ir vaiko santykio atžvilgiu. Buvo tikima, kad „tiesiog natūraliau“, jei motina atliks su mažamečio vaiko priežiūra siejamus tam tikrus darbus.

Pastebima ir teritorinė dalijimosi šeimos pareigomis priklausomybė. Jei šiaurėje skaičius šeimų, kur dalijamasi šeimos pareigomis, siekia beveik 33%, tai pietuose šis procentas sumažėja iki 24%. Tačiau pastebėta, kad dalijimąsi šeimos pareigomis ryškiausiai lemia profesinio užimtumo pobūdis. Nepastoviai dirbančioms moterims dažnai iš viso nepadedama atlikti namų ruošos ir globos darbų (41,7%, palyginti su 28%). Panaši tendencija pastebima ir kai vienas iš tėvų dirba ne visą dieną (daugiausia motina). Dažniausiai šeimos pareigomis po lygiai dalijasi visą dieną dirbantys tėvai, t.y. 35%, palyginti su 25%, kurie dirba ne visą dieną.

6 pav. Įvairios moterų ir vyrų dalijimosi vaiko priežiūros pareigomis strategijos, %.

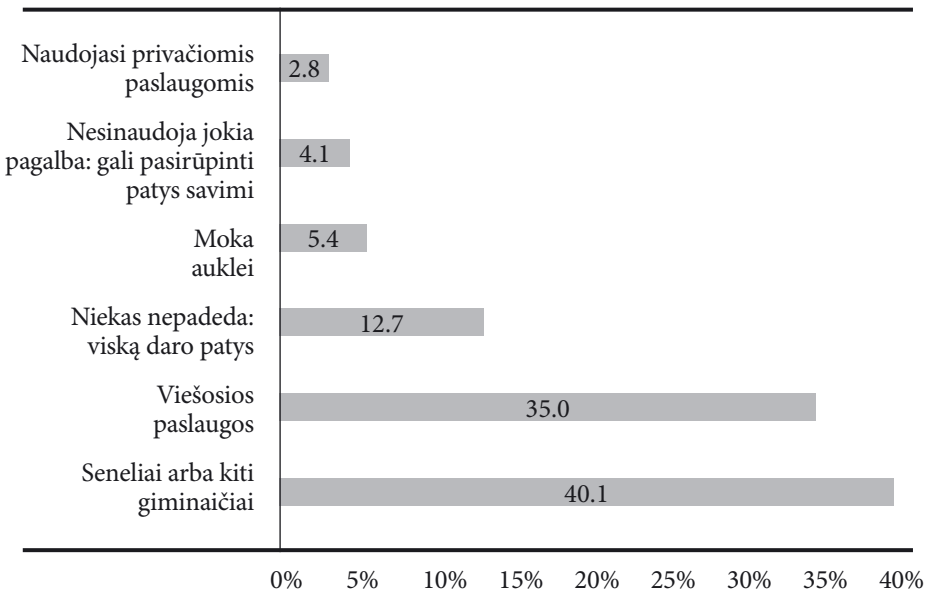


Svarbu atkreipti dėmesį, kad gana daug moterų (maždaug 40%), nors ir turi nuolatinį darbą ir dirba visą dieną, nurodė, jog iš savo sutuoktinių ar patrnerių nesulaukė jokios pagalbos arba ši pagalba buvo tik epizodiška.

Kai abu tėvai dirba: seneliai – pagrindinis globos šaltinis

Tačiau kas prižiūri vaikus, kai motina dirba? Kiekybinio tyrimo duomenų analizė rodo, kad dauguma respondentų(-čių) pirmiausia ir labiausiai pasikliovė senelių pagalba (40%) ir viešosiomis paslaugomis (35%). Mažiau respondentų(-čių) pasikliovė rinka: 5,4% ieškojo auklių pagalbos ir tik 3% pasikliovė privačias globos paslaugas teikiančiais asmenimis. Gana dažnai abu tėvai ieškojo „integruotų sprendimų“: 41,5% respondentų(-čių) naudojosi keliomis pagalbos formomis – ir senelių pagalba, ir viešosiomis paslaugomis.

7 pav. Kas prižiūri vaikus, kai su jais negali būti tėvai, %.



Kita vertus, gerai žinoma, kad Italijoje pagalba, kurią suteikia išplėstinė šeima (angl. *extended family*), o ypač seneliai, yra strateginė. Kitaip nei kitose Europos šalyse, kur senelių pagalba dažniausiai tik papildo viešąsiais paslaugas, parama, kurią teikia išplėstinės šeimos nariai Italijoje, dažnai yra kaip pakaitalas pagalbos, kurią turėtų teikti valstybė. Italijos socialinės gerovės sistema, apibūdinta kaip „familiarinė" (Andersen, 2000), yra paremta individo ir šeimos ryšiu. Šią sistemą dar kiti analitikai vadina „Vidužemio jūros regiono sistema". Taip apibūdinamoje socialinės gerovės valstybėje pastaroji vaidina nedidelį vaidmenį: atsakomybė už jos narių priežiūrą perduodama šeimai arba neformaliems potencialiems globos teikėjams (Sgritta, 2005).

Taigi, jei seneliai suteikia taip reikalingą pagalbą, ilgainiui padėtis pasunkės, nes jiems patiems prireiks paramos[16]: „Kai mano dukra buvo mažesnė, seneliai man padėdavo, bet dabar jie senesni ir negali man padėti" (V pora: moteris). Šiuo atveju daugumą darbų taip pat atliko moteris.

Bet kuriuo atveju labiau tikėtina, kad dirbs moteris, kuri gali tikėtis savo tėvų pagalbos, negu moteris, kuri neturi į ką kreiptis. Ir dabar vyrauja tokia tendencija, nors egzistuoja viešosios ir privačios globos paslaugos, nes senelių teikiama pagalba yra paslanki, o vaiko priežiūros įstaigų – ypač viešųjų – darbo grafikas yra nepaslankus ir neatitinka dirbančių motinų poreikio. Kita vertus, šeima ir potencialūs globos teikėjai yra labai svarbūs, kai nepakankamai išvystyta viešųjų globos paslaugų sistema, o šeimos pajamos yra nedidelės arba nepastovios. Tokiais atvejais motinoms, kurios negali pasikliauti senelių pagalba, belieka atsisakyti darbo ir visą dėmesį skirti vaiko(-ų) priežiūrai.

Atliktas tyrimas parodė, kad tarp turinčiųjų ikimokyklinio amžiaus vaikų tik trečdalis pageidavo viešųjų vaiko priežiūros paslaugų. Nepageidavusieji(-sios) šių paslaugų teigė, jog norėjo patys prižiūrėti savo vaikus (64,7%) arba norėjo, kad jų vaikus prižiūrėtų žmonės, kuriais jie visiškai pasitiki (21,8%). Be to, respondentai(-ės) sakė, jog jie (jos) nepageidavo viešųjų priežiūros paslaugų ir todėl, nes manė esą tokios paslaugos ir nepakankamai kokybiškos, ir ne visiems prieinamos: 10% apklaustųjų teigė, jog nesinaudojo vaikų priežiūros įstaigų paslaugomis, kadangi jose nebuvo vietų arba globos paslaugos buvo nepalankios laiko ar atstumo atžvilgiu.

Kita vertus, oficialūs duomenys apie viešųjų paslaugų paplitimą Italijoje patvirtina, jog naudojimasis viešosiomis vaikų priežiūros paslaugomis nėra labai dažnas: tik 6,5% vaikų iki trejų metų patenka į tokias įstaigas (Švedijoje šis rodiklis yra 48%, Vokietijoje – beveik 30%, o Prancūzijoje – 10%)[17]. Kadangi patekimas į vaiko priežiūros įstaigas yra ribotas ir priklauso nuo šeimos pajamų, labiausiai nukenčia tos šeimos, kur abu tėvai dirba. Be to, kadangi pirmenybė teikiama mažiau pasiturinčioms šeimoms, viešosios globos paslaugos laikomos ne itin patraukliomis (Del Boca, Saraceno, 2005).

Situaciją puikiai apibūdino interviu metu apklausta moteris: "Mes leidžiame savo dukterį į privačią vaiko priežiūros įstaigą, nes manome, kad nors moki daugiau, gauni geresnės kokybės paslaugas. Bet kuriuo atveju, nors patekimą į viešąsiais vaiko priežiūros įstaigas lemia šeimos pajamos, tai nereiškia, kad jos visus ir priima, todėl mūsų dukra ten nepateko. Reikia užsirašyti į laukiančiųjų sąrašą, tačiau nėra jokios garantijos, kad būsi priimtas. Tiesiog tiek viešosiose, tiek privačiose vaiko priežiūros įstaigose nepakanka vietų. Nemažai motinų turi atsisakyti darbo, nes neturi kam patikėti savo vaikų. Ta pati problema iškilo, kai reikėjo dukrą leisti į mokyklą: atrodo, kad visos mokyklos yra užpildytos! " (III pora: moteris).

TRADICINIAI IR MODERNIEJI

Šeimos modeliai: derybos dėl dalijimosi šeimos funkcijomis tarp partnerių

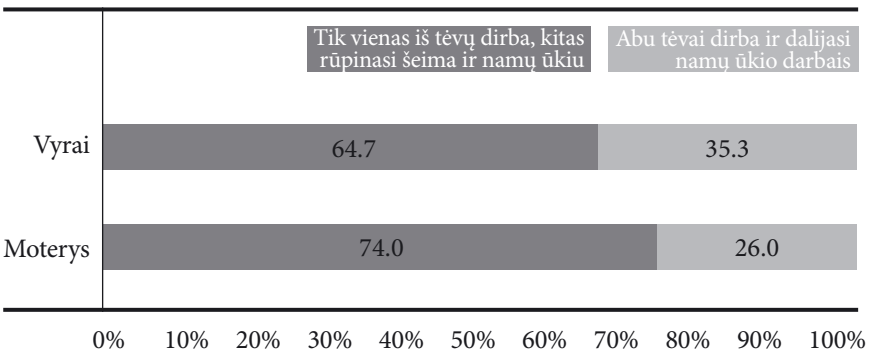
Tyrimo metu atlikti interviu parodė, kad mažėja šeimų, kur vyras yra šeimos maitintojas, o žmona namų šeimininkė. Toks šeimos modelis, kurį po karo įtvirtino Italijos socialinė sistema, atrodo, jau susilpnėjo[18]. Be abejo, tokią išvadą dideliu mastu lemia faktas, jog savo tyrimui rinkomės tik dirbančiuosius – vyrus ir moteris. Taigi mes tyrėme šeimas, kurios kasdieniame gyvenime jau patyrė – savo noru arba susiklosčius aplinkybėms – ką reiškia abiejų dirbančių tėvų šeimos modelis.

Vis dėlto trečdalis apklausoje dalyvavusių respondentų manė, kad geriausias visuomenei šeimos modelis yra toks, kai motina imasi šeimos narių globos, o tėvas - profesinės veiklos. Tai priklauso ir nuo geografinio veiksnio: tarp tyrime dalyvavusiųjų, gyvenančių mažesniuose mies-

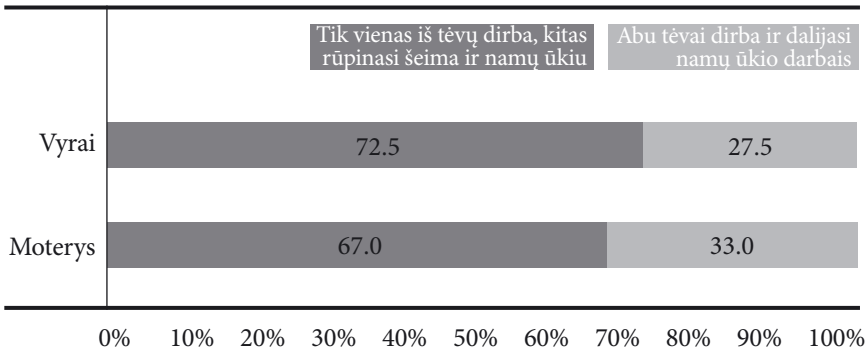
tuose, 36,3% respondentų nurodė, jog mūsų visuomenei labiau reikia šeimos modelio, kur tėvas yra šeimos maitintojas, o žmona – namų šeimininkė (šis procentas šoktelėjo iki 40% mažuose miestuose šiaurės rytuose ir pietuose); tarp respondentų(-čių), gyvenančių didesniuose miestuose, šis procentas buvo 24%. Šias tendencijas puikiai atspindėjo moters, gyvenančios pačiuose šalies pietuose, požiūris: „Apskritai moteris turėtų būti motina. Visada laikiausi nuomonės, kad moterys turėtų nedirbti, kadangi būti motina ir žmona jau yra didelis darbas: jokia alga negali atlyginti už darbą, kurį moteris atlieka namuose. Tai pats sunkiausias darbas – būti motina ir žmona. Tai tikriausiai dėl to, kad mes matėme, kaip tai darė mūsų motinos, senelės, tetos. Ir taip pat akivaizdu, kad tėčiai neturėtų likti namuose. Gerai, kad dabar moterys dirba, bet jei jos nusprendžia turėti vaikų, tai pirmiausia jos turėtų auginti vaikus, o dirbti paskui“ (IV pora: moteris).

Kita vertus, kiekybinių duomenų analizė rodo, jog didesnė dalis respondentų prioritetą teikė tokiam šeimos modeliui, kai abu tėvai dirba ir tuo pat metu augina vaikus bei rūpinasi namų ūkiu (74% moterų ir 65% vyrų). Šis santykis įgyja kitokias proporcijas, kai kalbame apie jaunesnės kartos respondentus(-es) (iki 34 metų): 72,5% vyrų, palyginti su 67% moterų, pirmenybę teikė šiam modeliui.

8 pav. Darbo-šeimos modelis, kuriam respondentai(-ės) teikė pirmenybę, %.

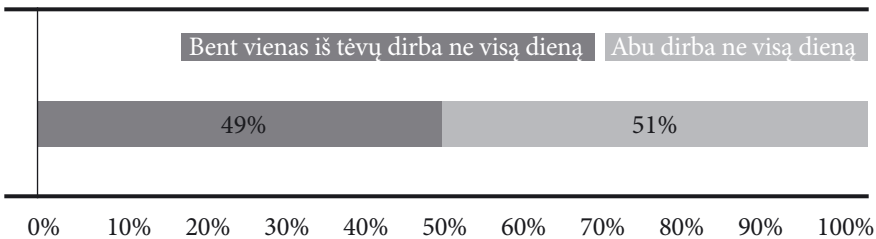


9 pav. Darbo-šeimos modelis, kuriam respondentai(-ės) iki 34 m. teikė pirmenybę.



Be šeimos modelio, kai abu tėvai dirba ir kartu prižiūri vaikus, ir jo priešingybės – modelio, kai tėvas dirba, o motina lieka namuose, visuomenėje paplitęs mažiausiai dar vienas modelis - kai tėvas dirba visą dieną, o motina dalį dienos. Tarp apklaustųjų beveik pusė šeimų atstovavo šiam modeliui[19].

10 pav. Respondentų tarpe paplitęs darbo-šeimos modelis.



Šis parametras nepriklausė nuo teritorinio konteksto (geografinės lokalizacijos arba vietovės dydžio) ir amžiaus, tačiau priklausė nuo išsimokslinimo lygio: tarp turinčių aukštąjį išsimokslinimą porų 61% atvejų abu tėvai dirbo visą dieną, tuo tarpu tarp žemesnio išsimokslinimo respondentų vyravo modelis, kai tėvas dirbo visą dieną, o motina dalį dienos.

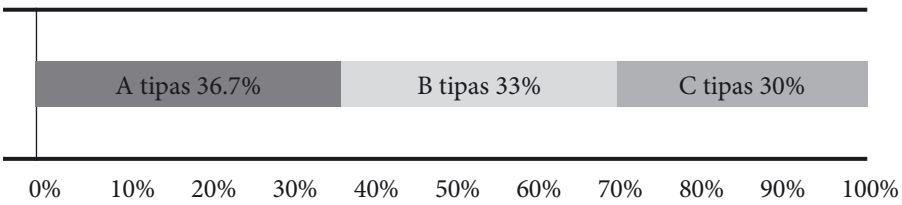
Lyginant duomenis, nurodančius, kokiam šeimos modeliui teikiama pirmenybė, ir informaciją apie tai, kaip šeimos iš tiesų galėjo derinti šeimą ir profesinę veiklą, išryškėja trys tipai:

1. *A TIPUI* (36,7%) priklauso poros, teikiančios pirmenybę šeimos modeliui, kai abu tėvai dirba. Realiame gyvenime jie taip pat dirba visą dieną.

2. *B TIPUI* (33%) priklauso poros, teikiančios pirmenybę šeimos modeliui, kai abu tėvai dirba, tačiau realiame poros gyvenime – partneriams pasirinkus ar susiklosčius aplinkybėms- vienas iš tėvų (paprastai tėvas) dirba visą dieną, o kitas (paprastai motina) dirba dalį dienos.

3.*C TIPUI* (30,3%) priklauso poros, kurios anaiptol nepritaria šeimos modeliui, kai abu tėvai dirba. Jos pirmenybę teikia šeimos modeliui, kai vienas tėvų (paprastai motina) visą savo dėmesį skiria vaikų priežiūrai. Tačiau kasdieniame gyvenime C tipui priklausančioms šeimoms tenka taikytis su realybe, kad moteris dirba arba visą dieną (14,4%) arba dalį dienos (15,9%). C tipo šeimos modeliui labiausiai pritaria vyrai (56,6%, palyginti su 43,4% moterų); pritariantys šiam nodeliui taip pat dažniausiai gyvena mažesniuose miestuose (54,1%).

11 pav. Darbo ir šeimos derinimas: šeimos modelis, kuriam teikiama pirmenybė, ir modelis, realiai naudojamas kasdieniame gyvenime.



Apibendrinant reikėtų pabrėžti, kad iš kiekvieno 1000 šeimų, kai abu tėvai dirba ir augina vaikus iki 15 metų, vienas trečdalis manė, jog motina turėtų likti namuose ir prižiūrėti vaikus, o ne dirbti apmokamą darbą. Kitas trečdalis šeimų darbo ir šeimos derinimo problemą sprendė pasirinkdami modelį, kai vyras dirba visą dieną, o motina dalį dienos. Likęs trečdalis sugebėjo taip sutvarkyti šeimos reikalus, kad abu tėvai galėtų ir gimus vaikams dirbti visą dieną. Tačiau neatsitiktinai beveik pusė šiai grupei priklausančių apklaustųjų dirbo viešajame sektoriuje,

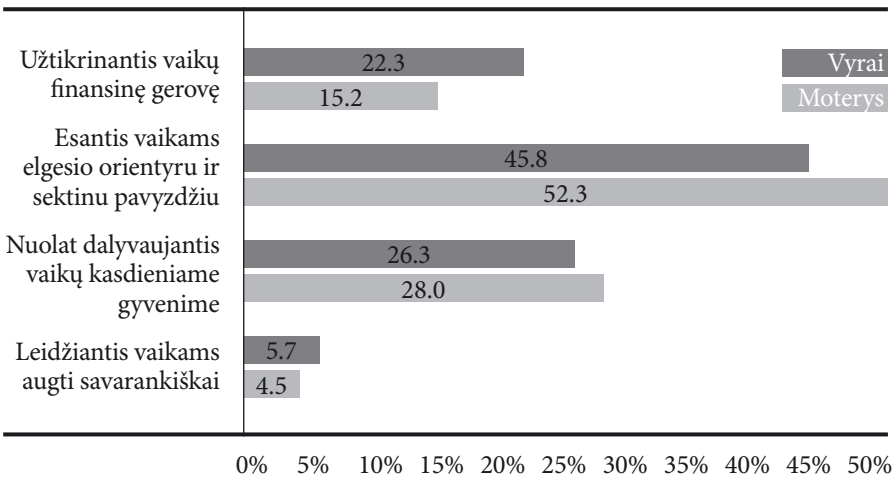
kur darbo valandos yra dažniausiai trumpesnės ir darbo sąlygos santykinai palankesnės šeimai.

Vyraujantys stereotipai: kas yra geras tėvas ir gera motina

Apskritai tėvo ir motinos vaidmenų stereotipai – ypač tėvo-šeimos maitintojo ir motinos-namų šeimininkės – yra tipiški tradicinėje konservatyvioje aplinkoje, kur moterims nelengva dalyvauti darbo rinkoje ir kur lyčių vaidmenys yra griežtai apibrėžti bei diferencijuoti lyčių aspektu, nes visuomenėje įsigalėjusią lyčių sampratą lemia pirmiausia galios santykiai. Todėl bet koks pokytis šiuose santykiuose gali pakeisti požiūrį į lyčių vaidmenis. Nors šie stereotipai ne tokie gajūs daugelyje visuomenės gyvenimo sferų, jie nepaliauja – sąmoningai ir nesąmoningai – apibrėžti lyčių vaidmenis šeimoje.

Atliktas tyrimas parodė, kad gero tėvo samprata skyrėsi atsižvelgiant į respondentų lytį. Tačiau tiek vyrai, tiek moterys akcentavo, kad pirmiausia geras tėvas yra toks, kuris vaikams gali būti „elgesio orientyras ir sektinas pavyzdys“. Tokią nuomonę pareiškė 52% moterų ir 46% vyrų. Dažniau nei moterys vyrai teigė, jog svarbiausias tėvo uždavinys „užtikrinti vaikų finansinę gerovę“. Tokią nuomonę išsakė 22% vyrų ir tik 15% moterų.

12 pav. Koks turėtų būti „geras tėvas“? (%)



Tokią nuomonę, kuri neabejotinai atspindi tradicines pažiūras, visų pirma išreiškė turintys žemesnį išsilavinimą (25,5%, palyginti su 16,7% turinčiųjų universitetinį išsimokslinimą), gyvenantys mažesniuose miestuose (23%, palyginti su 13% gyvenančiųjų dideliuose miestuose) ir atitinkama specifika pasižyminčiose šalies vietovėse, t.y. šiaurės rytuose (22,5%) ir pietuose (24%).

Šiame vėlyvosios modernybės periode mes prisidedame prie „gyvenimo formų įvairovės kūrimo". Tokią įvairovę arba pliuralistinį požiūrį lemia tradicinių ryšių, kuriais individai per savo gyvenimą buvo susiję su savo šeima ir visuomene, destruktūrizacija. Artėjant „didžiųjų kolektyvinių ryšių epų" pabaigai, vis labiau labilūs ir fragmentiški darosi anksčiau nekvestionuoti atramos taškai (tokie kaip etniškumas, klasė, religija, šeima), kurie anksčiau padėdavo suvokti socialinę realybę ir susivokti, kokios elgsenos tikimasi atitinkamose socialinėse situacijose (Beck, 1999). Kadangi egzistencinė raida tampa vis labiau fragmentiška ir nevyksta aiškiai nubrėžta trajektorija, individų biografija vis dažniau tampa individualiai sukonstruotu dariniu: tapatumas nėra nuo pat individo gimimo apibrėžta ir suformuota kategorija, bet yra kuriamas per visą gyvenimą – besikeičiantis ir daugialypis, atviras naujoms galimybėms. Tokią tapatumo sampratą Bauman apibūdina sąvoka „modalinis žmogus", kurio modalumas priklauso nuo įvairių ryšių ir atitinkamai kinta per jo gyvenimą (Bauman, 2000).

Pokyčiai tradicinėse socialinio gyvenimo formose veikia lyčių tvarką. Šeima, kaip socialinė organizacija, dalyvauja šiame dviem aspektais pasireiškiančiame procese: daugėja šeimos gyvenimo modelių (tokiu mastu, jog įstatymų leidėjai turėjo išleisti naujus įstatymus, reglamentuojančius civilines sąjungas, nes Italijoje šiuo klausimu verda karštos diskusijos). Kinta ir modalumai, kurių pagrindu individai prisiima su šeima ir motinyste bei tėvyste siejamus vaidmenis, kurie per jų gyvenimą taip pat kinta.

Tyrimų apžvalga parodė, jog vyrai tam tikra prasme linkę savaip vertinti tradicines sampratas, siejamas su tėvo vaidmeniu (įsivaizdavimą, kad „geras tėvas" – tas, kuris yra šeimos maitintojas ir elgesio orientyras). Vyrai akcentuoja ir kitus aspektus, t.y. dalyvavimą vaiko kasdieniame gyvenime, galimybių vaikams augti sudarymą. 32% respondentų norėtų skatinti dialektinį ryšį su šeima, kuris anaiptol nėra paremtas

paternalistiniu autoritetu, būdingu labiau tradicinėms sistemoms. Siekiant dialektinio ryšio, norima palaikyti harmoningesnį ryšį su vaikais ir labiau atsižvelgti į jų poreikius. Tačiau jei šiuos pasvarstymus palyginame su tuo, ką galėtume vadinti efektyviu šeimos pareigų pasiskirstymu, akivaizdžiai matome, kad egzistuoja atotrūkis tarp ketinimo ir realaus elgesio, įrodantis, kaip yra sunku šią kultūrinę nuostatą paversti konkrečiu veiksmu. 38,1% vyrų teigė, jog jie norėtų daugiau laiko praleisti su šeima, tačiau nors ir ieškoma galimybės sukurti naujo tipo šeimą, profesiniai įsipareigojimai savaip koreguoja gyvenimo būdą.

Todėl lyčių lygybės tikslas turėtų būti ne tik tolygesnio šeimos rūpesčių dalijimosi tarp lyčių skatinimas, bet ir įsigalėjusių kutūrinių normų kaitos stimuliavimas – tai, ką jau pasiekė trečdalis apklausos dalyvių, kurie, tolygiau dalydamiesi šeimos pareigomis, pakeitė savo šeimos gyvenimo būdą. Siekiant padėti vyrams spręsti darbo ir šeimos derinimo klausimus, reikia imtis priemonių, kurios padėtų pašalinti egzistuojančias kliūtis, tokias kaip pernelyg didelis apmokamo darbo krūvis, viešųjų paslaugų nebuvimas, darbdavių supratingumo stoka.

Respondentų (vyrų bei moterų) buvo paprašyta pareikšti savo nuomonę apie esamą lyčių tvarką visuomenėje, o tai atskleidė esminius požiūrių skirtumus. Pavyzdžiui, paklausti, kodėl, jų nuomone, šeimos narių globa dažniausiai yra patikima moterims, o ne vyrams, daugiau kaip pusė vyrų respondentų (53,5%) – bet mažiau negu pusė moterų (40%) – atsakė, jog moterys iš prigimties yra praktiškesnės. Dažniau negu vyrai moterys teigė, jog taip yra todėl, kad vyrai yra įpratę būti aptarnaujami, kitaip tariant „blogi papročiai yra giliai įsišakniję ir negreitai nyksta“.

Toks požiūrių skirtumas pasikartojo ir kokybinio tyrimo interviu metu: „Moterys gali daryti daugybę dalykų, bet ne vyrai! (…) Galbūt taip yra todėl, kad moterys nuo mažumės yra mokomos daryti šiuos dalykus, bet vyrai – ne. Mano vyras, palyginti su kitais, buities darbus atlieka visai gerai. Jis stengiasi atlikti namų ruošos darbus; netgi išdžiausto skalbinius. Tačiau problema yra ta, kad jis to nepadaro taip, kaip aš norėčiau. Dažnai aš tai darau paprasčiausiai, o jis nežino, kaip tai daryti! Tas pat pasireiškia ir jo elgesyje su vaikais. Iš tiesų jis nesijaučia labai gerai, kai tenka būti vienam su mergaitėmis, ypač su mažesniąja. Bet ir aš nerami, kai palieku ją su tėvu, nes nemanau, kad jis vienas gali su ja susitvarkyti“ (III pora: moteris).

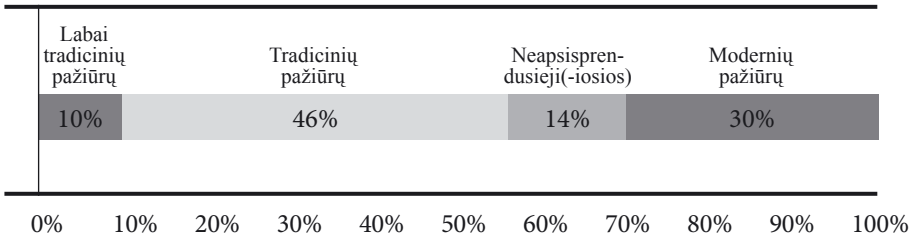
Buvo palyginti atsakymai į pateiktus klausimus, kuriais kiekybinio tyrimo metu norėta išsiaiškinti, kokiu mastu pritariama įvairioms namų šeimininkės stereotipo apraiškoms. Šis stereotipas buvo apibūdintas taip: nedidelis domėjimasis darbu bei profesine karjera, visiškas susitelkimas į vaikų priežiūrą ir namų ruošą kaip veiklą, artimesnę moters prigimčiai. Atsakymų palyginimas leido nustatyti požiūrių pobūdį, kurio pagrindu vyrai ir moterys buvo suskirstyti į tradicijos arba modernumo šalininkus.

1 lentelė. Namų šeimininkės stereotipas (pritarimo laipsnis).

	Visiškai sutinku, ***eilutės %***	**Pakankamai palaikau šį požiūrį,** ***eilutės %***	**Truputį sutinku,** ***eilutės %***	**Visiškai nesutinku,** ***eilutės %***
Moterys turi didesnį polinkį namų ūkio darbams	37,2	37,4	19,0	6,3
Motinos ir vaiko ryšys yra stipresnis	22,2	31,8	37,8	8,2
Profesinė karjera yra svarbesnė vyrui nei moteriai	16,0	35,1	39,7	9,1
Šiandieninė moteris turėtų labiau rūpintis šeima	17,1	39,9	38,5	4,5

Taigi šalia 14% neapsisprendusiųjų (t.y. pateikusių nepakankamai nuoseklius atsakymus), tikslinė grupė buvo padalyta į tuos, kurie pritarė, ir tuos, kurie nepritarė namų šeimininkės stereotipui. Priklausantys pirmajai grupei išreiškė *tradicinį* požiūrį: tokių buvo 46%. Šis skaičius padidėja iki 56%, jei įtraukiame ir išreiškusius labai tradicinį požiūrį (10%). Šiai kategorijai buvo priskirti atvirai ir tvirtai palaikantys namų šeiminkės stereotipą. Kita vertus, likę 30% buvo apibūdinti kaip *modernieji*.

13 pav. Požiūrių į namų šeimininkės stereotipą pasiskirstymas.



Be aiškios vyrų daugumos tarp labai tradiciškai mąstančiųjų ir atvirkščiai – moterų daugumos tarp moderniųjų, kitose kategorijose nepastebėjome didesnio skirtumo tarp vyrų ir moterų kultūrinių požiūrių. Tą patį galėtume pasakyti ir apie amžių: tiek tradicinis, tiek modernus požiūris pasireiškia įvairiose amžiaus grupėse. Požiūrių skirtumui didelę reikšmę turi išsilavinimas ir geografinė padėtis: daugiau tradicinį požiūrį išreiškia turintys žemesnį išsilavinimą ir gyvenantys mažesniuose miestuose šalies pietuose ir tam tikrose šiaurės-rytų vietovėse bei centrinėje šalies dalyje, tuo tarpu modernesnėmis pažiūromis pasižymi respondentai(-ės) su aukštuoju išsimokslinimu iš didesnių miestų, daugiausia šiaurės-vakaruose.

Lyties ir kultūros veiksniai bei lyčių stereotipų vyravimas, be abejonės, veikia šeimoje atliekamų vaidmenų turinį ir požiūrį į juos. Labiau tradicines pažiūras išreiškę apklaustieji vaiko priežiūros pareigas šeimoje siejo išimtinai tik su motinomis (21%), kurios turi atlikti ir visus namų ruošos darbus (37%). Kita vertus, *modernieji(-iosios)* dažnai eksperimentavo su įvairiais tolygesnio darbų pasidalijimo tarp lyčių šeimoje būdais. *Tradicinių* pažiūrų šalininkai daug dažniau nei *modernaus* požiūrio gynėjai išreiškė nuomonę, kad mūsų visuomenėje geriausias tradicinis šeimos modelis.

Šeimų, kuriose užaugo respondentai(-ės), patirtis taip pat labai svarbi. Iš tiesų dauguma tradicines pažiūras ginančių respondentų užaugo šeimose, kuriose vaikų priežiūra ir namų ūkio darbais rūpinosi motina (86% labiau *tradiciškai* mąstančiųjų, palyginti su 65% tarp *modernaus* požiūrio šalininkų).

MOTINYSTĖS IR TĖVYSTĖS ATOSTOGOS IR ĮSTATYMAS 53/2000: NEPAKANKAMAI IŠNAUDOTA GALIMYBĖ

Prieš tai aptartų problemų kontekste, teisinių ir politinių priemonių įtaką reikėtų vertinti kaip nesistemingą ir anaiptol neorganišką. Paskutiniais metais Italijoje gyvavusioms darbo ir šeimos derinimo politikos kryptims nepavyko sukurti integruotos strategijos, kuri leistų vienu metu spręsti įvairius derinimo problemos aspektus tiek struktūrinėje, tiek kultūrinėje plotmėje. Ligi šiol naudotos priemonės faktiškai buvo skirtos atskirų problemų sprendimui, tačiau nefunkcionavo kaip daugiaplanė strategija, siekianti darbo ir šeimos derinimo klausimą spręsti kaip susijusių vienodai svarbių problemų kompleksą, jungiantį keletą aspektų: nuo šeimos formų įvairėjimo fakto pripažinimo ir tolygesnio dalijimosi namų ruošos darbais skatinimo, viešųjų paslaugų sektoriaus plėtimo ir gerinimo iki palankesnių šeimai darbo valandų įvedimo bei naujo požiūrio į didmiesčio laiką formavimo (Altieri, 2004).

Padėtis pradėjo keistis tik paskutiniais metais, kai impulsą šiems pokyčiams davė Europos Sąjunga. Šiame kontekste Italijoje buvo priimtas įstatymas 53/2000, kuris, palyginti su anksčiau galiojusiais įstatymais, gerokai praplėtė su vaiko priežiūra siejamas tėvų galimybes. Įstatymas suteikia teisę į motinystės ir tėvystės atostogas, kuriomis kaip neperduodama teise gali pasinaudoti abu tėvai. Nors šio įstatymo didesnes pasekmes turėtume pajusti tik ateityje, svarbu, jog pirmą kartą įstatyme pripažįstama, jog iniciatyvos, skirtos profesinių ir šeimos įsipareigojimų derinimui palengvinti, turi būti taikomos integruotai ir kompleksiškai, įtraukiant visus šio proceso dalyvius – ne tik socialinius partnerius, bet ir valstybę, o svarbiausia – vietos valdžios institucijas.

Nors įstatymas labai aiškiai skatina tėvus labiau įsitraukti į šeimos gyvenimą, rezultatai anaiptol nepateisina lūkesčių. Ir toliau vyrai labai retai ima atostogas tam, kad galėtų daugiau laiko skirti šeimai. ISTAT duomenimis, tik 7% tėvų pasinaudojo tėvystės atostogomis per pirmuosius dvejus vaiko gyvenimo metus. Tokį žemą rodiklį didele dalimi nulėmė tai, jog nors Italijos įstatymai ir gana dosnūs motinystės ir tėvystės atostogų trukmės atžvilgiu, padėtis nėra tokia palanki ekonominėje plotmėje, kadangi motinystės ir tėvystės atostogų metu vaiką prižiūrintys motina ar tėvas gauna tik 30% atlyginimo kompensaciją. Kadangi vyrai paprastai uždirba

daugiau negu moterys, "70% atlyginimo praradimas gali pasirodyti ne toks jau patrauklus pasirinkimas" (Ponzellini, Tempia, 2003).

Tačiau reikėtų paminėti, jog ne visoms moterims šis įstatymas siejamas su vienodomis galimybėmis. Moterys, pirmaisiais dvejais vaiko gyvenimo metais išeinančios motinystės atostogų, dažniausiai gyvena šiaurėje (81%, palyginti su 61% pietuose) ir, palyginus su kitų regionų moterimis, turi aukštą socioekonominį statusą, o tai reikštų, kad minėtame įstatyme numatytomis teisėmis dažniausiai pasinaudoja moterys, kurioms išeiti motinystės atostogų leidžia jų finansinės galimybės.

Be dalykų, susijusių su įstatymo turiniu, reikėtų atsižvelgti į tai, jog retai pasinaudojama 53/2000 įstatymo suteiktomis galimybėmis. Faktiškai daug žmonių netgi nežino, kad toks įstatymas egzistuoja. Apklausos duomenys parodė, kad daugiau kaip 20% žmonių iš vis nežinojo apie šį įstatymą arba nežinojo, kad jis galioja ir vyrams. Daugumą nežinojusiųjų apie įstatymą sudarė dirbantys vyrai ir moterys iš pietinės Italijos (30%), taip pat dirbantys privačiame sektoriuje (23%).

Informacijos apie įstatymą ir jo turinį stygius labai aiškiai atsiskleisdavo tiesioginio interviu metu. Geriausiu atveju respondentai buvo apie jį girdėję. Respondentas, kurį daugeliu atžvilgiu būtų galima pavadinti moderniu, sakė, kad „apie įstatymą sužinojo iš draugo" (VI pora: vyras). Kitas respondentas teigė: „Vyrai neima tėvystės atostogų dėl psichologinių priežasčių, kadangi motina visuomet rūpinasi vaiku. Aš pats imčiau tėvystės atostogas, tačiau yra žmonių, kurie negalėtų to padaryti dėl darbo. Tačiau paprasčiausiai daugelis nieko apie tą įstatymą nežino. Atvirai sakant, aš taip pat apie tai nežinojau. Žinojau apie teisę gauti tris ar keturias dienas, kai vaikas serga, bet tai ir viskas. Iš tikrųjų eičiau tėvystės atostogų: myliu vaikus" (II pora: vyras).

Kita vertus, kiekybinis tyrimas parodė, kad net 60% respondentų nesinaudoja įstatymo siūlomomis galimybėmis (75% tarp dirbančiųjų pietuose). Vyrų, pasinaudojusių šiomis atostogomis, labai nedaug – tik 7% (9% tarp dirbančiųjų valstybiniame ir tik 5%- privačiame sektoriuje).

Atlyginimo sumažėjimas vyrams tampa neįveikiama kliūtimi

Paklausus, kodėl taip mažai vyrų pasinaudoja įstatymo suteiktomis teisėmis, dažniausiai buvo atsakoma, jog *geriau, kai vaiką prižiūri*

motinos. Tokį atsakymą pateikė 44,4% moterų ir 50,3% vyrų ir net 54,4% dirbančių vyrų ir moterų pietuose. Kita vertus, 26% respondentų(-ių) manė, jog žmonės nežino apie įstatymo suteikiamą naudą. Tik 16% manė, jog pagrindinė problema – atlyginimo sumažėjimas (iki 30%) ir kad tai būtų per didelis smūgis šeimos biudžetui, jei atostogų išeitų vyras, o ne moteris. Iš tiesų, kaip rodo oficialūs duomenys, dažniausiai moterys uždirba mažiau nei jų vyrai ar partneriai.

Centrinio banko duomenimis, 2000 m. moterų atlyginimas buvo vidutiniškai 24% mažesnis negu vyrų; tokį pat santykį rodo ir naujausieji duomenys (2002 m.). Viešajame sektoriuje dirbančio vyro vidutinis atlyginimas yra 12237 eurai per metus, o moters – tik 8163 eurai. Didžiausias skirtumas stebimas tuose profesiniuose segmentuose, kur vidutinis atlyginimas yra didžiausias: vadovaujančias pareigas užimantys vyrai gauna 1,5 karto didesnį atlyginimą, negu tokią pat kvalifikaciją turinčios moterys. Tarp turinčiųjų savo verslą didžiausi skirtumai pastebimi tarp stambesnių verslininkų ir turinčiųjų šeimos verslą. Skirtumai yra mažesni tarp tarnautojų (netgi aukštesniojo rango) ir mokytojų. Teritoriniu lygmeniu ryškiausi skirtumai pasireiškia ten, kur vidutinis atlyginimas yra didžiausias (centrinėje dalyje bei šiaurėje vyrų ir moterų atlyginimo santykis yra 1.40; salose ir pietuose – atitinkamai 1.13 ir 1.30). Kalbant apie skirtingas verslo sritis, didžiausi atlyginimo skirtumai yra gamybos ir privačių paslaugų sektoriuose.

Nemaži skirtumai pasireiškia ir tarp pensininkų. Italijoje dauguma pensininkų yra moterys (moterys sudaro 6 iš 10 pensinio amžiaus žmonių, gaunančių išmokas iš valstybinių pensijų fondo). Nors moterys sudaro 53,4% bendro pensinio amžiaus žmonių skaičiaus, jų pensijoms skiriama tik 44% pensijų fondo lėšų. CNEL apžvalgos duomenys rodo, jog nors moterys sudaro daugumą, jų vidutinė pensija yra mažesnė negu vyrų: moterys vidutiniškai gauna 9368 eurus per metus, o vyrai – 13446 eurus. Be to, daugiau kaip 2 milijonai moterų gauna rentą iki 500 eurų per mėnesį. Kita vertus, tik 9% moterų turi galimybę mokėti įmokas 35–40 metų. Beveik 80% moka mažiau nei 30 metų, o iš šių pusė tik 20 metų. Pensijų rodikliai ne tik patvirtina, jog egzistuoja atlyginimo skirtumai tarp vyrų ir moterų, turinčių tas pačias profesines kvalifikacijas, bet ir parodo, jog moterys pradeda dirbti vėliau nei vyrai ir kad moterys karjeros laiptais kyla lėčiau.

Profesinės veiklos organizavimas ir šeimai palanki tvarka

Profesinės veiklos organizavimas tiek vyrams, tiek moterims yra viena svarbiausių problemų sprendžiant darbo ir šeimos derinimo klausimą. Atliktas tyrimas parodė, jog palankesnis šeimai profesinės veiklos organizavimas arba galimybė dirbti trumpesnes darbo valandos – kokios yra taikomos valstybiniame sektoriuje – galėtų prisidėti prie geresnio profesinių ir šeimos įsipareigojimų derinimo. Be to, tai padėtų vyrams ir moterims tolygiau pasidalyti namų ūkio pareigomis.

Šiuos teiginius puikiai iliustruoja vienos poros situacija: vyras ir žmona užima vyresniojo(-iosios) slaugytojo (-jos) pareigas valstybinėje ligoninėje, abu dirba tik rytinėse pamainose tam, kad turėtų daugiau galimybių derinti profesinę veiklą ir šeimos rūpesčius. „Mes lankėme kursą, suteikiantį kvalifikaciją dirbti vyresniuoju(-iąja) slaugytoju(-a), nes norėjome turėti normalesnį gyvenimą. Jei turi šeimą ir dirbi slaugos srityje, kur neišvengimai tenka dirbti pamainomis, vadinasi nėra griežtai apibrėžtų darbo valandų, jokių savaitgalių ir jokių atostogų. Dabar, kai baigiau šį kursą ir išlaikiau egzaminą, ir aš, ir mano žmona dirbame rytinėse pamainose nuo 8 val. iki 2 val. tam, kad galėtume turėti laisvas popietes. Netgi įsigijau sodybą užmiestyje. Jei nebūtų tam laiko, tai kokia prasmė“ (I pora: vyras).

Iš apklausos duomenų taip pat pastebimas ryškus šeimai palankesnio darbo organizavimo poreikis. Viena iš priemonių, kuri galėtų palengvinti darbo ir šeimos derinimą, yra paslankesnių (45%) arba trumpesnių (17,6%) darbo valandų įvedimas. Efektyvesnių viešųjų vaikų priežiūros paslaugų pageidavo 16,3% respondentų, nuoseklesnės paramos šeimai – 14%, palankesnių motinystės ir tėvystės atostogas reglamentuojančių įstatymų tik mažiau nei 7%.

Reikėtų pabrėžti, jog per tris paskutinius dešimtmečius darbo ir šeimos derinimo klausimas buvo glaudžiai susijęs su darbo organizavimu. Didele dalimi šio klausimo sprendimas priklausė nuo profsąjungų derybų su darbdaviais. Iš tikrųjų derinimo klausimas ilgą laiką apsiribojo sprendimais, priimamais instituciniu lygmeniu, t.y. atskiros kompanijos diegdavo tam tikras iniciatyvas žmogiškųjų išteklių valdymo srityje, ypač darbovietėse, kur darbuotojų daugumą sudaro moterys. Tokiais atvejais darbo ir šeimos derinimą palengvinanti politika buvo

naudojama kaip pragmatiška strategija, siekianti paskatinti darbuotojų atsidavimą darbui, skatinanti grįžimą į darbą po motinystės atostogų arba skiepijanti priklausymo darbo kolektyvui jausmą. Tačiau tokios strategijos dažniausiai taikomos dirbantiesiems pagal neterminuotą darbo sutartį, už šios kategorijos ribų atsiduria esantys darbo rinkos atžvilgiu rizikingoje situacijoje, t.y. turintys nenuolatinį darbą ar laisvai samdomi darbuotojai. Svarbu paminėti, jog 9-ajame ir 10-ajame praėjusio amžiaus dešimtmečiais darbo ir šeimos derinimo klausimas buvo sprendžiamas mažinant darbo valandas, dažniausiai pavienėse įstaigose. Ir tik vėliau – 10-ojo dešimtmečio viduryje – buvo numatytos įvairios priemonės, kurių pagalba buvo galima sutrumpinti darbo valandas arba diegti paslankesnį darbo grafiką.

Padėtį komplikavo ir tai, kad Italijos darbo ir šeimos derinimo politika – kurią rėmė ir valstybiniame sektoriuje įgyvendino profsąjungos – tapo marginalizuota ir siejama su lyčių problemomis. Iš esmės darbo ir šeimos derinimo politika buvo traktuojama kaip priemonė, kurios tikslas apginti silpnesniu laikomą populiacijos segmentą. Tai, galima sakyti, nebuvo suvokiama kaip kompleksiškesnė, daugiau aspektų apimanti priemonė, t.y. ne vien kaip politika, skirta profesinių ir šeimos įsipareigojimų derinimui palengvinti, bet ir bendresne prasme kaip strategija, kuri galėtų turėti teigiamą poveikį tiek vyrų, tiek moterų gyvenimo kokybei.

Darbo organizavimo srityje svarbų vaidmenį vaidina darbdavių ir kolegų požiūriai ir įsitikinimai, jau nekalbant apie priešiškumą, kurį tenka patirti tėčiams, ketinantiems pasinaudoti įstatymo numatytomis vaiko priežiūros galimybėmis. Reikia konstatuoti, jog įmonėms nėra svetima „tėvystės kultūra“, tačiau jų darbo organizavimo modeliai yra sudaryti taip, kad jie arba skatina, arba apriboja darbuotojų darbo ir šeimos derinimą (ypač vyrų teisę pasinaudoti tėvystės atostogomis). Tyrimo metu apklausti respondentai buvo linkę patirtas kliūtis sieti su stereotipais, kurie reguliuoja elgesį, ir su informacijos stoka, o ne su ekonominiais veiksniais, kuriuos lemia 53/2000 įstatyme numatyta 30% atlyginimo kompensacija tėvystės atostogų metu.

Neatsitiktinai tiek kiekybinio, tiek kokybinio tyrimo duomenys parodė, jog ir vyrai, ir moterys buvo įsitikinę, kad darbdaviai geranoriškesni moterims: „Dažnai darbdaviai parodo daugiau geranoriškumo mote-

rims; o vyras, tam tikram laikui nutraukęs profesinę veiklą tam, kad galėtų prižiūrėti vaiką, susilaukia draugų pašaipų ir juokelių. Į jį netgi kreipiamasi „mamyte brangioji“ (I pora: vyras). Apklausos duomenimis, daugiau nei pusė respondentų mano, jog darbdaviai yra palankiau nusiteikę moterų nei vyrų atžvilgiu. Tik 20% mano, kad darbdaviai vienodai atsižvelgia į vyrų ir moterų šeimos problemas. Beveik kas ketvirtas (24%) nurodė, jog darbdaviai yra vienodai negeranoriški tiek vyrams, tiek moterims.

Profesinių ir šeimos įsipareigojimų derinimas: kompleksinė problema, aktuali tiek vyrams, tiek moterims

Kokybinio tyrimo duomenys rodo, jog profesinių ir šeimos įsipareigojimų derinimo problemos negalima sieti vien tik su ekonominiais veiksniais. Nors ir yra svarbu, kad įstatymas užtikrintų didesnę atlyginimo kompensaciją tėvams, imantiems tėvystės atostogas, problema yra daug sudėtingesnė ir neapsiriboja vien finansiniu aspektu. Svarstant išėjimo tėvystės atostogų galimybę, vyrai įvertina ir tai, kaip tai pakenks jų profesinei karjerai, santykiams su darbdaviais ir kolegomis, naudojimosi darbo sutartyje numatytomis paslaugomis ir lengvatomis galimybėms, baiminamasi atotrūkio nuo darbo.

Kita vertus, tiesioginių interviu metu paaiškėjo, jog vyrai dažniau pasinaudoja tėvystės atostogų teise tose įmonėse, kur labiau vertinami žmogiškieji ištekliai; darbo vietose, kur, kaip teigė vienas atsakingas personalo darbuotojas – „darbuotojai yra pagrindinis išteklius, svarbiausioji kompanijos dalis. Taip vertinant, darbuotojų gerovė ir jų šeimų gerovė kompanijai tampa gyvybiškai svarbūs“ (komunalines transporto paslaugas teikiančios kompanijos Milane personalo skyriaus vadovas).

Svarbiausiu šeimos ir darbo derinimo politikos principu yra tai, kad darbuotojai yra vertinami egzistencinės visumos požiūriu, t.y. į juos žiūrima kaip į piliečius, dirbančius tam tikroje įstaigoje. Būtent toks požiūris nulemia tai, jog efektyviausia darbo ir šeimos derinimo politika vyrauja kompanijose, kurios atlieka išsamius žmogiškųjų išteklių ir personalo poreikių tyrimus, aktyviai bendradarbiauja su personalu ir profsąjungų atstovais. Tokie nepriklausomi tyrimai atliekami kompanijos vadovybės užsakymu.

Priešingi atvejai, t.y. kai vyrai retai naudojasi tėvystės atostogų teise, buvo nustatyti tose kompanijose, kurios netaiko jokių sisteminių priemonių šeimos ir darbo įtampoms mažinti. Tokiose kompanijose darbuotojų problemos sprendžiamos kaip individualūs atvejai. Kaip tipišką pavyzdį galima pateikti vienos išeiginės dienos suteikimą tam, kad vyras galėtų būti su žmona gimdymo metu. Deja, dabartinėje situacijoje ši „naudinga priemonė" – kuri, be jokios abejonės, yra labai teigiama – negali pagerinti darbuotojų gyvenimo kokybės, jei ji nėra taikoma kartu su kitomis priemonėmis, tokiomis kaip paslankios darbo valandos arba darbas pamainomis auginantiems mažamečius vaikus. Tuo remiantis galima teigti, jog ne „geros priemonės", bet „gerų priemonių sistema" gali lemti šeimai draugišką darbo organizavimo pobūdį.

Ginti darbuotojų kaip piliečių interesus, vadinasi suteikti jiems paramą tenkinant jų gyvenimo už kompanijos ribų poreikius tokiu būdu, kad kompanijai tai atsipirktų darbo našumo, lojalumo bei bendro klimato požiūriu. Kaip pavyzdį galima pateikti Milano komunalines transporto paslaugas teikiančios kompanijos atvejį. Kadangi dauguma šios kompanijos darbuotojų atvyksta iš pietinės šalies dalies, jie patiria įvairių socialinės integracijos problemų. Veikiantis darbuotojų paramos tinklas įmonėje, t.y. paslaugų darbuotojams teikimas (pvz., įsteigiant vaiko priežiūros įstaigas ir poilsiavietes, aprūpinant laikinu būstu), darbuotojų konsultavimas ir švietimas, darbuotojams palankių darbo organizavimo formų diegimas (pvz., suteikiant galimybę dirbti nuotoliniu būdu arba sudarant palankų darbo grafiką) sukuria ir skatina „darbo ir šeimos derinimo kultūrą". Darbovietės aplinka vaidina svarbų vaidmenį formuojant vertybes ir „sociokultūrinį kontekstą", kartu ir „realių galimybių kontekstą".

Valstybinėse įstaigose, priešingai nei privačiame sektoriuje, įstaigos administracija negali tiesiogiai arba netiesiogiai sukliudyti arba neleisti pasinaudoti įstatymais, susijusiais su tėvystės teisėmis. Tyrimo metu apklaustas Romos nacionalinės sveikatos apsaugos įmonės personalo vadovas teigė, jog įmonės vadovybė įstatymą suvokia kaip neišvengiamą pareigą. „Kaip valstybinio sektoriaus įmonė negalime nepaklusti teisės aktams, reguliuojantiems motinystės ir tėvystės atostogas. Jei turėtume daugiau darbuotojų, būtų lengviau spręsti šį klausimą, tačiau dabartinėje situacijoje, kai kas nors išeina atostogų, darbo krūvis atitenka tiems, kurie lieka. Pasinaudojimas šiomis teisėmis mums suduoda nemažą

smūgį. Jau baigėsi tas laikas, kai tam pačiam darbui buvo skiriami du darbuotojai!“ (Personalo skyriaus vadovas, Roma). Tam, kad įstatymo taikymas nesukeltų neigiamų pasekmių darbo organizavimui, minėtas personalo vadovas siūlė kitokį motinystės ir tėvystės atostogų modelį: „Jei atostogų laikas nebūtų padalytas į kelias dalis (tai ypač aktualu, kai atostogas ima vyrai), o būtų ilgesnis, mes galėtume spręsti šią situaciją, į atostogų išėjusiojojo(-sios) vietą laikinai įdarbindami kitą darbuotoją. Bet kai atostogų laikotarpiai yra trumpi, tai nėra leidžiama, todėl tiesiog daugiau darbo tenka kitiems kolektyvo nariams“.

IŠVADOS

Atlikto tyrimo rezultatų analizė leido „pažvelgti iš arčiau“ į svarbiausius darbo ir šeimos derinimo aspektus Italijoje. Viena vertus, tyrimas patvirtino tendencijas, kurios išryškėjo ankstesniuose tyrimuose. Kita vertus, tyrimas atskleidė naujus besikeičiančių vyrų ir moterų vaidmenų socialinio pripažinimo aspektus. Jei šias tendencijas lydės šeimai palanki darbo politika, ji gali duoti apčiuopiamų rezultatų tolygesnio vaikų priežiūros ir namų ūkio darbų pasidalijimo srityje.

Vyro-šeimos maitintojo ir moters–namų šeimininkės šeimos modelis tapo diskusijų objektu, kada moterys ėmė masiškai įsilieti į darbo rinką. Iškilo būtinybė naujai apibrėžti santykius šeimoje bei santykį tarp darbo ir šeimos. Šiandien tik mažiau nei vienas trečdalis apklausos respondentų mano, kad tradicinis šeimos modelis yra geriausias visuomenei. Palyginus informaciją apie šeimos modelį, kuriam teikiama pirmenybė, ir realų respondentų šeimos modelį, pastebėta, kad iš 1000 porų, kai abu tėvai dirba ir augina vaikus iki 15 metų:

- beveik vienas trečdalis (30,3%) norėtų, jog motina nedirbtų apmokamo darbo ir rūpintusi vaikais, tačiau kasdieniame gyvenime šioms šeimoms tenka taikytis su realybe, kad moteris dirba arba visą dieną arba dalį dienos;
- vienas trečdalis (33%) teikia pirmenybę šeimos modeliui, kai abu tėvai dirba, tačiau realiame gyvenime vienas iš tėvų (paprastai tėvas) dirba visą dieną, o kitas (paprastai motina) dirba dalį dienos;
- šiek tiek daugiau nei vienas trečdalis (36,7%) teikia pirmenybę šeimos modeliui, kai abu tėvai dirba. Realiame gyvenime jie taip

pat dirba visą darbo dieną. Pusė iš jų, kuriems pavyko suderinti nelengvai suderinamus darbo ir šeimos įsipareigojimus, dirba valstybiniame sektoriuje, kur darbo valandos paprastai yra trumpesnės ir darbo sąlygos santykinai palankesnės šeimai.

Tradicinis šeimos modelis vis dar vyrauja mažiau dinamiškoje pietinėje šalies dalyje, ypač mažuose pietų miesteliuose, kur plačiai paplitusi nuostata, jog moters prigimtis – namų ruoša ir vaikų priežiūra. Tačiau ir kitur – šiaurėje, taip pat ir pietinės dalies dideliuose miestuose – pirminė atsakomybė už šeimos narių priežiūrą vis dar tenka moteriai, net jei ji dirba visą darbo dieną. Daugeliu atvejų, kaip rodo kiekybinės apžvalgos duomenys, tėčiai tik retkarčiais padeda namų ruošoje, 30% atvejų motinos nesulaukia jokios pagalbos.

Įvertinus Italijos viešųjų paslaugų sferos trūkumus, akivaizdu, jog šalyje vaiko auginimas siejamas su motinos pasiaukojimu. Jei moterys ir nenutraukia profesinės veiklos, labai dažnai jos turi atsisakyti karjeros galimybių, keisti darbus ar netgi dirbti ne visą dieną. Profesinių ir šeimos įsipareigojimų derinimas išlieka tik moterų problema. Absoliuti dauguma vyrų teigė, jog jie nepatiria jokių nepatogumų darbe dėl mažamečių vaikų priežiūros. Tik nedaugelis vyrų dirba trumpiau ir dar mažiau išeina tėvystės atostogų. Tai tiesiogiai lemia mažėjančius šalies gimstamumo rodiklius ir nepalankią demografinę situaciją.

Vaikus auginančios moterys, kurios verčiamos aplinkybių arba savo noru nutaria dirbti apmokamą darbą, ne tik dažnai turi atsisakyti karjeros galimybių, bet ir pakelti didesnę darbų naštą namuose ir daugiau streso darbe, tuo tarpu vyrams vaikų auginimas dažnai reiškia profesinių įsipareigojimų padidėjimą, siekiant patenkinti išaugusius šeimos poreikius. Tai yra „pareigos jausmas“, siejamas su tradiciniu tėvo vaidmeniu ir jo tradicine pareiga būti šeimos maitintoju. Aktyvesnis įsijungimas į darbą tampa vos ne vieninteliu pasirinkimu vyrams, todėl net modernesnių pažiūrų vyrai negali imtis vaiko priežiūros. Kita vertus, galima teigti, jog dirbančio tėvo stereotipas užkerta kelią vyro saviraiškos galimybėms šeimoje netgi tais atvejais, kai vyras norėtų daugiau laiko skirti šeimai. Parodoksalu, tačiau daug vyrų norėtų praleisti daugiau laiko su šeima, tačiau to negali realizuoti. Taigi jie tampa šeimos maitintojo normos auka.

Tolygesnį dalijimąsį šeimos narių priežiūros pareigomis labiausiai ap-

sunkina kultūrinės kliūtys. Tai sunkiai prigyja kaip kultūrinė vertybė ne vien todėl, kad vyrai įpratę būti aptarnaujami, bet ir todėl, kad vyro kaip šeimos maitintojo normos neigiama įtaka šeimos gyvenimui nėra suvokta visuomenėje. Todėl net ir tais atvejais, kai pasireiškia tam tikri kultūrinių pokyčių požymiai, galime kalbėti tik apie dalinius pokyčius. Jei kalbėsime apie požiūrių modernėjimą Italijoje, iš tiesų reikėtų kalbėti apie „modernumo saleles“, t.y. nevientisą, fragmentišką modernumą, kuris pasireiškia laisvu nuo darbo laiku, o ne kaip kasdienė įprastinė veikla. Vyrai skiria darbui tiek daug laiko, kad jei jie ir norėtų daugiau laiko skirti šeimai, gali tai padaryti tik laisvalaikiu.

Tyrimas parodė, jog nors ir trečdalis Italijos gyventojų pritaria lyčių lygybės kultūrai, tačiau šios kultūros plėtrą riboja daugybė kliūčių, tokių kaip didžiulis apmokamo darbo krūvis, mažas darbdavių suinteresuotumas leisti darbuotojams pasinaudoti įstatymo suteikiamomis galimybėmis, per maža viešųjų paslaugų šeimai pasiūla. Vaikų priežiūros viešosios paslaugos Italijoje yra menkai išplėtotos ir tik nedaugelis šeimų gali jomis pasinaudoti. Tyrimas atskleidė, jog tos šeimos, kuriose abu tėvai dirba, dažniau naudojasi neformaliomis vaiko priežiūros paslaugomis, o pirmiausia – senelių teikiama pagalba. Galiausiai dėl to nukenčia moterys, nes jų patekimo į darbo rinką galimybę dažnai lemia tai, ar jos gali pasinaudoti tėvų teikiama pagalba arba kita alternatyva – privačiomis vaiko priežiūros paslaugomis.

Iki šiol įstatymais numatytos galimybės ir priemonės buvo fragmentiškos ir nesistemingos. Netgi įstatymas 53/2000, suteikiantis tėčiams galimybę išeiti tėvystės atostogų, nedavė laukiamų rezultatų. Tai lemia aplinkybė, jog Italijos įstatymai gana dosnūs laiko, skiriamo atostogoms, atžvilgiu, tačiau išėjus atostogų atlyginimas nėra dosniai kompensuojamas. Kita priežastis – apie įstatymą žinoma labai mažai. Kiekybinio tyrimo rezultatai parodė, kad 20% apklaustųjų iš vis nežinojo apie šį įstatymą arba nežinojo, kad juo gali pasinaudoti ir vyrai. Interviu su darbdaviais parodė, kad į įstatymą žiūrima daugiau kaip į problemą nei į galimybę, kadangi įmonių administracija turi spręsti personalo trūkumo problemas, kai darbuotojai išeina motinystės ar tėvystės atostogų.

Sprendžiant profesinės veiklos ir šeimos derinimo klausimą, viena pagrindinių problemų yra darbo organizavimo pobūdis. Palankesnės

arba trumpesnės darbo valandos, dažniau taikomos valstybiniame nei privačiame sektoriuje, ne tik padeda spręsti derinimo problemą, bet ir prisideda prie tolygesnio šeimos pareigų dalijimosi. Tačiau reikėtų pabrėžti, jog darbo ir šeimos derinimo problema vis dar sprendžiama tik pavienių įmonių lygmeniu. Jose šeimai palankūs sprendimai naudojami kaip pragmatiška priemonė siekiant didesnio darbuotojų atsidavimo, skatinant jų grįžimą į darbą po motinystės atostogų, ugdant kolektyviškumo, savęs suvokimo kaip kolektyvo dalies pojūtį. Tokie sprendimai dažniau taikomi darbuotojų, dirbančių pagal neterminuotas darbo sutartis, atžvilgiu. Į šią kategoriją dažniausiai nepatenka visi kiti darbuotojai – esantys darbo atžvilgiu nepalankioje ar rizikingoje situacijoje, neturintys nuolatinio darbo, besiverčiantys privačia praktika.

Darbo vietoje vyraujantys požiūriai ir įsitikinimai taip pat vaidina svarbų vaidmenį, jau nekalbant apie priešiškumą, kurį patiria tėčiai, svarstantys galimybę pasinaudoti įstatymo jiems suteikta teise į tėvystės atostogas. Reikia pripažinti, jog darbovietėms nėra svetimas „tėvystės kultūros plitimas“, tačiau galiojantys darbo organizavimo modeliai arba skatina vyrų pastangas derinti profesinius ir šeimos įsipareigojimus, arba riboja jų pasirinkimą. Apklaustųjų nuomone, sunkumus dažniausiai tenka patirti dėl galiojančių stereotipų ir informacijos stokos, o ne dėl ekonominių sunkumų, atsirandančių dėl įstatyme 53/2000 numatyto atlyginimo kompensacijos dydžio.

NAUDOTA LITERATŪRA

Abruzzese A., 2001, *L'identità mediale degli italiani,* Venezia, Marsilio.

Altheide D., 2000, *L'analisi qualitativa dei media*, Cosenza, Rubettino.

Altieri G., 2004, "Un mercato del lavoro poco femminilizzato: tendenze, problemi, politiche", in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n.4, ottobre-dicembre, Roma, Ediesse.

Andersen G.E., 2000, *I fondamenti sociali delle economie post-industriali*, Bologna, Il Mulino.

Andolfi M. (edited by), 2001, *Il padre ritrovato. Alla ricerca di nuove dimensioni paterne in una prospettiva sistemico-relazionale*, Milano, Franco Angeli.

Arosio L., 2002, *Percorsi tipici di mobilità: una nuova prospettiva per lo studio delle carriere lavorative*, in *Polis* n. 1.

Arru A. (edited by), 1998, *La costruzione dell'identità maschile nell'età moderna e contemporanea*, Roma, Biblink Editori.

Badinter E., 1993, *L'identità maschile*, Milano, Longanesi.

Barbagli M. and C. Saraceno, 1997, *Lo stato delle famiglie in Italia*, Bologna, Il Mulino.

Barthes R. , 1995, *Mythologies*, Paris, Point Seuil.

Bauman Z., 1999, *In Search of Politics*, Cambridge, Polite Press.

Bauman Z., 2000, *La solitudine del cittadino globale*, Milano, Feltrinelli.

Beck U., 1995, *Die Feindlose Demokratie*, Stuttgart, Reclam.

Beck U., 1996, *Il normale caos dell'amore*, Torino, Bollati Boringhieri.

Beck U., 1999a, *Che cos'è la globalizzazione*, Roma, Carocci.

Beck U., 1999b, *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Roma, Carocci.

Bellassai S. and Malatesta M. (edited by), 2000, *Genere e mascolinità. Uno sguardo storico*, Roma, Bulzoni.

Bellassai S., 2004, *La mascolinità contemporanea*, Roma, Carocci.

Bentivegna S., 1995, *Mediare la realtà. Mass media, sistema politico e opinione pubblica*, Milano, Franco Angeli.

Bentivegna S., 1994, „Media e processi di tematizzazione", in *Quaderni di Sociologia*, n. 7.

Berelson, 1952, *Content Analysis in Communication Research*, Glencoe, Free Press.

Berger P. and Luckmann T., 1977, *La realtà come costruzione sociale*, Bologna, Il Mulino.

Bianco M.L., 2002, „Concorsi universitari e dinamiche di genere", in *Polis*, n. 3.

Bianco M.L., 2003, „I risvolti di genere della flessibilità", paper of the Conference Convegno italiano ed europeo Cirsde, *Che genere di*

conciliazione? Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri, 28–29 maggio 2003.

Bimbi A., (edited by),1993, *La funzione paterna nella formazione dell'Io*, Tirrenia, Edizioni del Cerro.

Bimbi F., (edited by), 2003, *Differenze e diseguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, Bologna, Il Mulino.

Bimbi F. and G. Castellano, (edited by), 1990, *Madri e padri transizioni dal patriarcato e cultura dei servizi*, Milano, Franco Angeli.

Boeri, T., Del Boca D. and Pissarides C., (edited by.), 2005, *Women at Work*, *An Economic Perspective*, Oxford University Press, Fondazione de Bendetti.

Bourdieu P., 1998, *La domination masculine,* Paris, Seuil.

Campanili G., 2005, „Il dibattito sulla figura paterna: nuove prospettive", in *Studi sulla paternità*, edited by Scabini E., Donati P., Roma., Fascicolo monografico di Studi Interdisciplinari.

Capellari S., 2002, „Lavoro per il mercato, lavoro domestico e tempo libero. Le scelte di uomini e donne all'interno della famiglia", in *Economia & Lavoro*, 34, n. 3.

Cardigan T, Connell B. and Lee J., 1987, *Toward a new Sociology of Masculinity*, in *The Making of Masculinities*, edited by Brood H., Boston, Allencend Unwin.

Castelain Meunier C., 2002, *La place des hommes et les métamorphoses de la famille*, Paris, Presses universitaires de France.

Castelain-Meunier C., 1997, *La paternité*, Paris, Presses universitaires de France.

Castells M., 2000, *La società in rete*, Milano, Università Bocconi Editore.

Censis, 2000, *L'impatto della flessibilità sui percorsi di carriera delle donne,* Milano, Franco Angeli.

Chakravorty Spivak G., 1996, „Gli studi subalterni: decostruire la storiografia presente", in *Altre storie. La critica femminista alla storia*, edited by Di Cori P., Bologna, Clueb.

Cigarini L., 1999, „Il conflitto tra i sessi nel lavoro", in *Lavoro: declino o*

metamorfosi?, edited by Barcellona P., Milano, Franco Angeli.

Commaille J.; Strobel P. and Villac M., 2002, *La politique de la famille*, Paris, La Découverte.

Compagnon A., 1993, *I cinque paradossi della modernità*, Bologna, Il Mulino.

Connell R. W., 1996, *Maschilità, Identità e trasformazioni del maschio occidentale*, Milano, Feltrinelli.

Davis J., 1980, *Antropologia delle società mediterranee*, Torino, Rosenberg & Seller.

De Sandre P., Ongaro F., Rettaroli R. and Salvini S., 2003., *Matrimonio e figli: tra rinvio e rinuncia*, Bologna, Il Mulino.

DeFleur M.L. and Ball-Rokeach A.J., 1989, *Teorie della comunicazione di massa*, Bologna, Il Mulino.

Del Boca D., 2003, „Il costo dei figli: dati, metodologie, risultati", in *L'assistenza Sociale*, n. 3–4.

Del Boca D., 2002, „The Effect of Child Care and Part Time Opportunities on Participation and Fertility Decision in Italy", in *Journal of Population Economics*, Springer, vol. 15(3), pages 549–573.

Di Cristoforo Longo G., 1996, *Identità e cultura*, Roma, Edizioni Studium.

Di Giulio P. and S. Carrozza, 2003, „Il nuovo ruolo del padre", in *Genere e Demografia*, edited by Pinnelli A., Racioppi F., Rettaroli R., Bologna, Il Mulino.

Donati P. (edited by), 1997*, Uomo e donna in famiglia. Differenze, ruoli, responsabilità, Quinto Rapporto Cisf sulla famiglia in Italia*, San Paolo, Cinisello B., Milano.

Donati P. (edited by), 2005, *Famiglia e Lavoro: dal conflitto a nuove sinergie, nono rapporto CISF sulla famiglia in Italia*, San Paolo.

Donati P., 2006*, Manuale di sociologia della famiglia*, Bari, Laterza.

Elias N., 1990, *La società degli individui*, Bologna, Il Mulino.

Esping-Andersen G., 2000, *I fondamenti sociali delle economie post industriali*, Studi e Ricerche, Bologna, Il Mulino.

European Foundation for the Improvement of Living Conditions, 2004, *Part time work in Europe*, Dublino.

Facchini C., 2003, „Il tempo familiare: centralità femminile, centralità adulta", in *Inchiesta*, in *Genere e vita quotidiana*, XXXIII, n. 140.

Ferrarotti F., 2005, *Le briciole di Epulone*, Milano, Guerini.

Fireston S., 1970, *The Dialectic of Sex*, New York, William Morrow.

Fontana R., 2000, „I lavori delle donne. Segregazione occupazionale o nuove opportunità di partecipazione?", in *Lavoro e nuova cittadinanza e nuovi lavori*, edited by Ambrosini M., Beccalli B., in *Sociologia del Lavoro*, n. 80.

Foucault M., 1976, *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, Torino, Einaudi.

Gagliani D., 1995, Salvati M. (edited by), „Donne e spazio nel processo di modernizzazione", in *Quaderni di discipline storiche*, n.9, Bologna, Clueb.

Gasbarrone M., 2000, „Sviluppo del terziario e crescita del lavoro femminile", in *Economia e Lavoro*, n. 3.

Gayle R., 1975, „The Traffic in Women: Note in the Political Economy of Sex", in *Toward an Anthropology of Women, Monthly Review Press,* edited by Reiter Rayna R., New York.

Gherardi S., Poggio B., 2005, *Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere*, paper in w.w.w. soc.unitn.it/rucola.

Gilmore D.D., 1996, *Manhood in the making: Cultural Concepts of Masculinity*, New Haven, Yale University Press.

Goffman E., 1988, *Rituali di interazione*, Bologna, Il Mulino.

Goffman E., 1997, *La vita quotidiana come rappresentazione*, Bologna, Il Mulino.

Grandi R.,1992, *I media fra testo e contesto. Informazione, pubblicità, intrattenimento, consumo sotto analisi*, Milano, Lupetti.

Grimaccia E., 2003, *Famiglia e propensione al lavoro delle donne,* Istat.

Habermas J., 1987, *Il discorso filosofico della modernità*, Roma-Bari, Laterza.

Hemerijck A., 2002, „Come cambia il modello sociale europeo", in *Stato e mercato*, n. 65.

Iacovelli M., 2003, „Lavoro, cura e come conciliarli", in *Rassegna Sindacale*, n. 14.

Ires, 2004, *Donne e lavoro. Bisogni, aspettative, proposte*, Research Report, Roma, Mimeo.

Irigaray L. , 1985, *Etica della differenza sessuale*, Milano, Feltrinelli.

Istat, 2003a, *Indagine sulla fecondità*, Roma, Istat.

Istat, 2003b, *Le famiglie italiane tra occupazione e disoccupazione. Anni 1993–2001*, Roma, Istat.

Istat, 2003c, *Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione. I principali risultati della ricerca*, Roma, Conference Cnel, 2003.

Istat, 2003d, *Rapporto annuale. La situazione nel Paese nel 2003*, Roma, Istat.

Istat, 2003e, *Indagine sull'uso del tempo*, Roma, Istat.

Istat, 2004, „Dinamiche dell'occupazione, qualità del lavoro e comportamenti individuali", in *Rapporto annuale. La situazione del paese nel 2003*, Roma, Istat.

Istat, 2005, *Rilevazione trimestrale delle forze di lavoro*, Roma, Istat.

Money J., Ehrhardt A. A., 1996, *Man and woman, boy and girl. Gender identity from conception to maturity*, Northvale, NJ, Jason Aronson.

La Cecla F., 2002, *Modi bruschi. Antropologia del maschio*, Milano, Mondatori.

Lembi P., 2003, "Coppie bilavoro con figli piccoli", in *Equilibri fragili: vulnerabilità e vita quotidiana delle famiglie lombarde*, Milano, Guerini e Associati.

Livolsi M., 2006, *La società degli individui*, Roma, Carocci.

Lo Russo G., 1995, *Uomini e padri*, Roma, Borla.

Losito G., 1996, *L'analisi del contenuto nella ricerca sociale*, Milano, F.Angeli.

Lyotard J.F., 1997, *La condizione postmoderna*, Milano, Feltrinelli.

Mc Donald P., 2006, in „Padri collaborativi e intenzioni di fecondità", procedings of the Conference *Genere, famiglia, salute*, edited by Pinnelli A. and Fiori F., Roma, June 2006.

McLaren A., 1997, *The trials of masculinity. Policing sexual boundaries 1870–1930* Chigago, Illinois, USA, The University of Chigago Press.

McQuail D., 2001, *Sociologia dei media*, Bologna, Il Mulino.

Melucci A., 1991, *Il gioco dell'io. Il cambiamento di sé nella società globale*, Milano, Feltrinelli.

Micheli G., 1995, *La società del figlio assente. Voci a confronto sulla seconda transizione demografica in Italia*, Milano, F. Angeli.

Ministero del Lavoro, Comitato nazionale di Parità e Pari opportunità-Iter srl, 2002, *I differenziali salariali per sesso in Italia,* Research Report.

Molinari L., 1996, „Ritratti di famiglia nell'esperienza delle madri", in *Paternità in controluce*, edited by Ventimiglia C., Milano, Franco Angeli.

Morcellini M. and Fatelli G., 1994, *Le scienze della comunicazione*, Roma, Carocci.

Moscovici S. and Farr R.M., (edited by), 1989, *Rappresentazioni sociali*, Bologna, Il Mulino.

Mosse G.L., 1996, *The image of man. The creation of modern masculinity*, New York, Oxford Press.

Nannicini A., 2002, *Le parole per farlo*, Roma, Derive Approdi.

Ortner, S. B. and Whitehead, H. (edited by.), 1981, *Sexual meanings: The cultural construction of gender and sexuality*, Cambridge, UK, Cambridge University Press.

Paci, M. , 2005, *Nuovi lavori, nuovo welfare*, Bologna, Il Mulino.

Piazza M., Mapelli B., Peruci M.B., 2002, *Maschi e femmine: la cura come progetto di sé. Manuale per la sensibilizzazione sulla condivisione del lavoro di cura*, Milano, Franco Angeli.

Piazza M., 2003, *Le trentenni fra maternità e lavoro alla ricerca di una*

nuova identità, Milano, Mondadori.

Piccone Stella S., Saraceno C. (edited by), 1996, *Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile*, Bologna, Il Mulino.

Piccone Stella S., 2002, „Il breadwinner tra analisi sociologica e gli studi di mascolinità", in *Pater Familias*, edited by Angiolina A., Quaderno n.2, Roma, Biblink Editori.

Ponzellini A., 2002, „Riduzione, flessibilità, conciliazione tra lavoro e vita", in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 3.

Ponzellini A., 2003, „Sindacato e imprese nella contrattazione della qualità della vita", in *Relazioni industriali*, n. 4.

Ponzellini A., Tempia A., 2003, *Quando il lavoro è amico. Aziende e famiglie: un incontro possibile*, Roma, Edizioni Lavoro.

Prati S., Lo Conte M. and Taulucci V., 2003, „Le strategie di conciliazione e le reti formali ed informali di sostegno alle famiglie con figli piccoli", in Cnel, Istat, *Seminario Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione*, Roma.

Quenieart A., 2003, „Présence et affection : l'expérience de la paternité chez les jeunes", in *Nouvelles Pratiques Sociales*, vol. 16, n. 1, 2003, pp. 59–75.

Reyneri E., 2002a, „La crescente occupazione femminile", in *Sistema Previdenza*, n. 208.

Reyneri E., 2002b, *Sociologia del mercato del lavoro,* Bologna, Il Mulino.

Risè C., 2003, *Il padre, l'assente inaccettabile*, Milano, San Paolo.

Romito P. and Saurel-Cubizolles M.J., 1998, *I costi della maternità nella vita delle donne*, Polis, XI, 1, aprile, pp. 67–88.

Sabbadini L.L., 2005, *Essere padri: tempi e cura di organizzazione della vita*, procedings of the Conference.

Salvini A., 1995, „Gli schemi di tipizzazione della personalità in psicologia clinica e psicoterapia", in *Nuove prospettive in psicoterapia e modelli interattivo-cognitivi*, edited by G.Pagliaro, M. Cesa-Bianchi, Milano, Franco Angeli.

Saraceno C., 1992, „Elementi per un'analisi delle trasformazioni di genere

nella società contemporanea e le loro conseguenze sociali", procedings of the Conference *Generi, strutture sociali e stili di vita*, Pisa.

Saraceno C., 1996a, *Costruzione della maternità e della paternità*, Bologna, Il Mulino.

Saraceno C., 1996b, *Sociologia della famiglia*, Bologna, Il Mulino.

Saraceno C., 1999, „Le politiche familiari in Italia", in *L'assistenza Sociale*, n. 3–4.

Saraceno C., 2003, „Famiglia e lavoro: paradossi ed equilibri imperfetti", in *Polis*, n. 2.

Schenkel M. 1994, „Lo studio del mercato del lavoro femminile in Italia: il ruolo e le evidenze delle analisi su ricordati", in *Il mercato del lavoro femminile: aspettative, tendenze e vincoli*, edited by Borzaga C., Milano, Franco Angeli.

Scisci A. and Vinci M., 2002, *Differenze di genere, famiglia e lavoro*, Roma, Carocci.

Semplicemente padri, in *„Famiglia Oggi"*, 1999, n. 11.

Sgritta G.B., *2005*, „Famiglie di nazioni, nazioni di famiglie. Un'introduzione al fascicolo", in *Rivista delle Politiche Sociali, N.4.*

Smith A., 2004, *Who Cares? Fathers and the Time They Spend Looking Children*, procedings of the Conference EPUNET, Berlin, 24–26 Giugno 2004.

Terra Abrami V., 2003, *La prima indagine campionaria sulle nascite: caratteristiche e contenuti informativi*, in Istat, 2003.

Tosh J., 1994, „What should historians do with masculinity? Reflections on Nineteenth-century", in *Britain, History Workshop*, 38, Autumn 1994.

Touraine A., 2005, *Un nouveau paradigme pour comprendre le monde d'aujurd'hui*, France, Fayard.

Trefiletti R., 2006, „Il concetto di conciliazione e le pratiche quotidiane: un'analisi comparata in cinque paesi europei", in *Questioni di genere, questioni di politica*, edited by A. Simonazzi, pp. 27–40, Roma, Carocci.

Vaudagna M., 2000, „Gli studi sul maschile: scopi, metodi e prospettive

storiografiche", in *Genere e mascolinità. Uno sguardo storico*, edited by S.Bellassai, M.Malatesta, Roma, Bulzoni Editore.

Ventimiglia C., 1994, *Di padre in padre. Essere, sentirsi, diventare padri*, Milano, Franco Angeli.

Ventimiglia C., 1996, *Paternità in controluce. Padri raccontati che si raccontano*, Milano, Franco Angeli.

Villa P., 2006, „Famiglia, Impresa, Società: gli effetti delle politiche di conciliazione" in *Questioni di genere, questioni di politica*, edited by A. Simonazzi, pp.63–89, Roma, Carocci.

Wolf M., 1992, *Gli effetti sociali dei media*, Milano, Bompiani.

Wolf M., 1993, *Teorie delle comunicazioni di massa*, Milano, Bompiani.

Zanatta A.L., 1999, „Il coinvolgimento dei padri nella cura dei figli", in *Polis* XIII, 3, pp. 469–484.

Ar gerovės valstybė garantuoja lyčių lygybę?

Charlotte Kirkegaard

ĮVADAS

Darbo rinka ir socialinė gerovė

Danijos darbo rinkai būdingas didelis moterų bei vyrų užimtumas, 2004 m. sudaręs atitinkamai 69,3 ir 75,6 %. 2004 m. atliktų tyrimų duomenimis (Deding, Wong, 2004), vyrai uždirbo vis dar 12–19 % daugiau negu moterys, ir taip yra ne tik todėl, kad moterų užimtumas daugiau nukenčia dėl pareigų šeimoje, pvz., motinystės atostogų ar vaikų ligos. Tai galima aiškinti žemesniu išsilavinimu, mažesne darbo patirtimi, didesniu užimtumu valstybiniame sektoriuje, daliniu užimtumu ir moterų vyravimu mažesnio darbo užmokesčio srityse, pvz., globos sektoriuje.

Dauguma Danijos vaikų lanko vaikų darželius, dažniausiai finansuojamus valstybės lėšomis (tėvai moka apie 30 % kainos). 2004 m. 82 % 1–2 metų amžiaus vaikų lankė valstybinius vaikų darželius, 94 % 3-5 metų amžiaus vaikų dieną praleisdavo vaikų priežiūros įstaigose. 1989 m. šie skaičiai buvo atitinkamai 61 ir 75 %, nes norint pradėti lankyti vaikų darželį, reikėjo ilgai laukti eilėse dėl vaikų darželių trūkumo. Šiandien 90 % savivaldybių garantuoja, kad prireikus vaikams bus suteikta vieta vaikų darželyje. Dėl bendro valstybinio finansavimo mažinimo dauguma vaikų darželių sutrumpino darbo laiką ir dirba ne nuo 6 iki 17 val., o nuo 7 iki 17 val., penktadienį – iki 16 val. Nedaugelyje savivaldybių yra visą parą dirbančių vaikų darželių.

Kita problema – sergančių vaikų priežiūra. 2005 m. Danijos vyriausybė pradėjo įgyvendinti bandomąjį projektą, kuriame dalyvaujančios savivaldybės gali prašyti lėšų, kad sukurtų pavaduojančių senelių, kurių būtų galima prašyti prižiūrėti sergančius vaikus jų pačių namuose, fondą. Informacijos apie rezultatus dar nėra.

Valstybiniuose stacionariuosiuose globos namuose yra maždaug 90 000 vietų seneliams, jos visos užimtos. Be to, 2003 m. 203 169 seneliams buvo teikiama valstybinė pagalba namuose. 2004 m. 462 726 moterys ir 341 851 vyras buvo per 65 metų amžiaus. Didžioji senelių priežiūros darbo dalis nėra šeimos pareiga; jie yra prižiūrimi viešajame sektoriuje.

Motinystės (tėvystės) atostogos

Danijos motinystės (tėvystės) atostogų teisės aktai paskutinį kartą buvo pakeisti 2002 m. Jais motinai suteikiamos 4 savaitės motinystės atostogų iki gimdymo ir 14 savaičių po gimdymo. Gimus vaikui tėvui suteikiamos 2 savaitės tėvystės atostogų. Be to, motina arba tėvas turi teisę į 32 savaites mokamų motinystės (tėvystės) atostogų (iš viso suteikiama 52 savaitės mokamų motinystės (tėvystės) atostogų).

Užmokestis atostogų metu nėra reglamentuojamas tik teisės aktais. Dauguma dirbančių asmenų Danijoje dirba pagal Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimo sąlygas. Sutartys numato viso atlyginimo mokėjimo laikotarpius. Labai nedaug privačių įmonių Danijoje tėvystės atostogų metu moka visą atlyginimą iki 52 savaičių. Danijos motinystės (tėvystės) atostogų statistikos duomenų analizė aiškiai rodo, kad tėčiai nenoriai naudojasi įstatymu jiems numatytomis teisėmis. Pagal galiojančius motinystės (tėvystės) atostogų teisės aktus tėčiai gali eiti atostogų iki 34 savaičių. Tai kur kas daugiau negu maždaug trys savaitės, kuriomis pasinaudoja vidutinis Danijos tėvas. Atsižvelgiant į tai, kaip skaičiuojamas motinystės (tėvystės) atostogų laikotarpis, Danijos tėčiai šiuo metu pasinaudoja nuo 2,7 iki 3,5 tėvystės atostogų savaitėmis. Kadangi moterys Danijoje vidutiniškai ima 40 savaičių motinystės atostogų, 2004 m. Danijos vyrams teko tik apie 7 % visų Danijoje panaudotų (tėvystės) atostogų. Šeimų, susilaukusių kūdikių 2003 m., kuriose bent vienas tėvas ėmė motinystės (tėvystės) atostogas, 71 % tėčių ir 92 % motinų pasinaudojo motinystės (tėvystės) atostogomis.

Laiko panaudojimas šeimose

Namų ruošos darbas, motinystės (tėvystės) atostogos ir vaikų priežiūra tebėra daugiausia moterų pareiga. 2003 m. Danijoje atlikto moterų ir vyrų laiko panaudojimo tyrimo (Sjørup, Lausten, 2003) duomenys rodo, kad moterys vis dar skiria daugiau laiko namų ruošos darbams negu vyrai, ypač šeimai susilaukus vaikų. Moterys atlieka didžiąją dalį nelankstaus darbo, pvz., maisto ruošimo, vaiko priežiūros, valymo ir skalbimo. Vyrai didžiąją dalį laiko skiria lanksčiam darbui, pvz., remonto ir sodo darbams. Duomenys taip pat rodo, kad palikusios darbą moterys patiria daugiau streso negu vyrai, kurie, priešingai, palikę darbą labiau atsipalaiduoja. Prieš poroms susilaukiant vaikų moterys atlieka šiek tiek daugiau negu pusę namų ruošos darbų, gimus pirmagimiui – 2/3 namų ruošos darbų.

Remiantis Nacionalinio socialinių tyrimų instituto duomenimis, tėčiai turi daugiau lankstaus darbo galimybių negu motinos. Maždaug 60 % tėčių ir 40 % motinų turi lankstaus darbo galimybių ir devyni iš dešimties kartais tokia galimybe pasinaudoja. Tačiau motinos „lanksčiai dirba mažiau darbo valandų“, kad galėtų prižiūrėti vaikus, tėčiai dažnai pasirenka lanksčias darbo formas, kad daugiau dirbtų.

„Naujieji“ tėčiai

Vyrų (tėvų) vaidmenį reikėtų vertinti platesniame kontekste, kuriame, ir tai yra svarbu pabrėžti, vyrai dažnai yra tarsi „nematomoji lytis“. Nėra lengva traktuoti vyrus kaip lyties socialinę kategoriją ir nagrinėti jų gyvenimo sąlygų atskirai, nes vyrai tik pastaruoju metu tapo lyčių lygybės politinės darbotvarkės dalimi, o tai vėlgi yra susiję su tuo, kad tradiciškai niekada nebuvo institucijų ar profesinių diskusijų apie vyrų gyvenimo sąlygas, nebuvo keliamos su tuo susijusios problemos (Reinicke, 2002, 2004). Kaip teigia Svend Aage Madsen (2002), per visą istoriją daug dėmesio buvo skiriama motinos ir vaiko ryšiui tyrinėti, o tėvo potyriai ir problemos nebuvo tiriami; autorius taip pat teigia, kad reikia daugiau sisteminių žinių apie vyrų gyvenimą ir patirtis lyčių lygybės požiūriu.

Danų sociologė Bente Marianne Olsen (2000) pastebi, kad atostogų išėjusiems vyrams dažnai trūksta įgūdžių savo veiksmams ir patirtims namuose įvardyti. Jie dažnai atsiriboja nuo namų ruošos darbo, siejamo

su moteriškumu, net jei atostogų metu jie iš tiesų atlieka daug namų ruošos darbų.

Šiandien tiksliai nežinome, kaip anksti tėvo ir kūdikio ryšys pradeda veikti tėvystę, tačiau neabejojama, kad vyrams sukurti artimą ryšį su vaikais yra teigiamas dalykas (Sommer, 1999). Nėra abejonės, kad kultūrinė vyrų ir tėčių samprata pasikeitė, tėčių ir vaikų ryšys tapo kitoks, artimesnis. Vyriškumo tyrėjo Øysten Gullvåg Holter (2003) žodžiais, vyrai pradeda labiau *būti* šeima, o ne *turėti* šeimą. Tačiau neatsakyta į svarbų klausimą: Kas svarbiau – darbas ar vaikai?

Tėvystės atostogomis nepasinaudoję tėčiai šiuolaikiškais galėtų būti laikomi tik vertinant jų požiūrius, o elgsena jie išlieka tradiciniai. Anot Danijos sociologo Kenneth Reinicke (2006), pasikeitė tik kultūrinė tėvystės samprata, bet ne tikroji ir aktyvioji tėvystė; jis kartu pripažįsta, kad įvyko didesnis tėčių kokybinis pokytis, kurio negalima įvertinti statistiniais metodais, nes dauguma tėčių pareiškia norą dalyvauti ir būti namuose. Anot autoriaus, mažai naudojama priemonių, siekiant padėti tėčiams; labai sėkmingos priemonės pavyzdžiu tyrėjas nurodo Islandijos modelį, pagal kurį yra numatytos būtent vyrams skirtos tėvystės atostogos.

Daugėja tyrimų siekiant atsakyti į klausimą, ar tėčiai, kurie pasinaudoja tėvystės atostogomis, tai daro dėl asmeninio pasitenkinimo, dėl vaiko, siekdami pagerinti motinos padėtį darbo rinkoje, ar dėl kitų priežasčių. Lyčių lygybės idealas nebūtinai turi būti priežastis tėvui užsiimti vaiko priežiūra. Švedų mokslininkė Lisbeth Bekkengen (2002) vyro artimam ryšiui su vaiku apibūdinti vartoja terminą „į vaiką orientuotas vyriškumas“, kuris nebūtinai reiškia, kad vyras šeimoje pakeičia motinystę ir taip griauna tradicinius santykius tarp lyčių. Danų sociologė Bente Marianne Olsen (2002) pastebi, kad mažamečių vaikų turinčiose šeimose retai diskutuojama apie tai, kas geriausiai gali prižiūrėti vaiką, dažniausiai apie tai, kas uždirba daugiau ar kas gali dirbti lanksčiausiai darbo vietoje. Ji pabrėžia, kad lytis nėra tai, apie ką galvojame ar kalbame – lytis yra tai, ką darome.

Moterų karjeros galimybės

Apskritai moterys dažniau yra atsakingos už vaiko priežiūrą ir namų ruošos darbus, o tai taip pat turi įtakos jų karjeros galimybėms. 1998

m. Danijos Kopenhagos universitete Jann Scheuer atlikti atrankos į darbą tyrimai aiškiai rodo pokalbių su moterimis ir vyrais turinio ir organizavimo skirtumus. Vyrams leidžiama laisvai kalbėti apie jų siekius ir kompetencijas, o moterys yra pertraukiamos klausimais apie šeimą ir vaikus. Viena iš tyrėjo išvadų buvo ta, kad vyrams būti vedusiems ir turėti šeimą yra privalumas, o moterims – akivaizdus trūkumas.

Privačiame sektoriuje tik 4 % aukščiausiojo lygio vadovų yra moterys. Mažiau negu 1/3 vietos politikų, tik 1/5 mokslininkų ir 10 % profesorių yra moterys. 2005 m. paskelbtas Ninos Smith atliktas tyrimas parodė, kad jei tarp įmonių direktorių ir vykdomosiose valdybose būtų daugiau moterų, tai turėtų teigiamos įtakos įmonių akcijų vertei ir veiklos rezultatams. Šių išvadų poveikio dar neįmanoma įvertinti. Vyriausybė neketina nustatyti kvotų, kad sukurtų lyčių pusiausvyrą minėtose srityse, šis klausimas nėra plačiai aptarinėjamas ir viešosiose diskusijose.

Stresas šeimoje

Paskutiniu metu formavosi nauja darbo kultūra, daugiau dėmesio skiriama asmens darbo rezultatams, gebėjimui keistis ir verte grindžiamai vadybai, papildomai keliami nauji reikalavimai darbuotojams. 2005 m. rugpjūtį Danijos Parlamento įsteigta nepriklausoma institucija Danijos technologijų valdyba paskelbė ataskaitą, kurioje daroma išvada, kad nauja darbo kultūra yra pavojinga žmogaus gyvybei. Kas ketvirtas danas patiria stresą kasdieniame gyvenime, kas penktas patiria tokį didelį stresą, kad tai kelia pavojų gyvenimo kokybei ir tiesioginę grėsmę sveikatos būklei. Tyrimas parodė tiesioginį ryšį tarp darbo sąlygų ir su stresu susijusių simptomų ar ligų. Formaliai žiūrint, darbo valandų skaičius per dieną niekada nebuvo toks mažas kaip šiandien, tačiau ataskaitoje prieita prie išvados, kad bendrai paėmus šeima dirba daugiau laiko ir kad pagal šalies dydį Danijos gyventojai dirba daugiausia darbo valandų (mokamų), palyginti su kitomis Vakarų šalimis. Trečdalis visų dviejų suaugusių asmenų šeimų dirba daugiau kaip 80 valandų per savaitę, įskaitant abu suaugusiuosius, ir tik 10 % dirba mažiau negu 70 valandų per savaitę. 2006 m. Danijoje vyrai ir moterys (kartu paėmus) kasdien dirbo vidutiniškai pusę valandos ilgiau, palyginti su 1987 m. Kartu jie pusę valandos daugiau skiria namų ruošos darbams ir pusę valandos daugiau pirminiams poreikiams, pvz., miegui ir valgymui.

Visa tai reiškia, kad šiandien danai turi mažiau laiko šeimai, draugams ir laisvalaikiui. Ataskaitoje taip pat pažymima, kad naujos darbdavių iniciatyvos, pvz., masažas, mankšta, vakarienė išsineštinai, drabužių skalbimas ir vaiko priežiūra, daugiausia kuriamos tam, kad darbuotojai dar daugiau dirbtų. Lankstumas yra problemiškas sprendimas, nes apima daug įvairių aspektų, ir darbdaviai tuo gali lengvai pasinaudoti, kad priverstų darbuotojus dirbti daugiau. Lankstumas turėtų būti naudingas ne tik įmonei, bet ir suteikti galimybę žmonėms siekti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros. Ataskaitoje daroma išvada, kad trūksta politikos nuostatų ir priemonių, kuriomis būtų kuriama tvari darbo ir „likusio gyvenimo“ derinimo strategija.

Nacionalinio socialinių tyrimų instituto atliktas tyrimas (2004) rodo, kad 25 % motinų ir beveik 20 % tėčių patyrė nesugebėjimo tvarkytis kasdieniame gyvenime jausmą arba turėjo bėdų dėl depresijos ar nerimo per pirmuosius trejus vaiko gyvenimo metus. Apskritai danai vartoja vis daugiau vaistų, kad geriau jaustųsi. Išaugo vadinamųjų „laimės piliulių“ (selektyviųjų serotonino reabsorbcijos inhibitorių – antidepresantų) vartojimas: 1997 m. jais buvo gydomi 145 966, 2004 m. – 244 045 asmenys. Daugiau vaistų pradėjo vartoti ir vyrai, ir moterys, tačiau 2/3 gydomų asmenų yra moterys.

Danijoje buvo plačiai diskutuojama, kaip matuoti darbo laiką visą gyvenimą, sudarius galimybę dirbti mažiau, kai vaikai yra maži, ir daugiau prieš susilaukiant vaikų ar jiems palikus tėvų namus. Taip pat diskutuojama, kaip būtų galima pasiekti, kad vyresniojo amžiaus asmenų išėjimas į pensiją būtų lankstesnis.

TYRIMO METODAS

Toliau pateikiama analizė yra pagrįsta kokybinio ir kiekybinio šeimos bei darbo gyvenimo derinimo tyrimo rezultatais. Tyrimą sudaro kiekybinė dalis, apimanti išvadas, gautas naudojantis apklausos metodu, ir kokybinė dalis, apimanti giluminius interviu su poroje gyvenančiais ir vaikus auginančiais darbuotojais ir darbdaviais.

Kiekybinis tyrimas

Apklausos anketoje pateikti penki tarptautiniai klausimai, dėl kurių susitarė tyrimą vykdančios šalys, ir septyniolika nacionalinių klausimų.

Kai kurie klausimai yra kontroliniai, du iš jų yra apie tėvystės atostogas, kurie, siekiant atlikti palyginimą, paimti iš 1990 m. tyrimo. Apklaustieji turėjo atitikti šiuos kriterijus: gyventi kaip pora, turėti ne mažiau kaip vieną iki 10 metų amžiaus vaiką ir abu partneriai turi dirbti. Apklausos anketa buvo išplatinta internetu įvairioms Danijos organizacijoms, profesinėms sąjungoms ir privačioms įmonėms. Gautos 979 užpildytos apklausos anketos.

Apklausos internetu privalumas buvo tas, kad galėjome respondentams pateikti 22 klausimus, t.y. kur kas daugiau negu penki tarptautiniai klausimai, dėl kurių sutarė tyrimą vykdančios šalys. Tai suteikė mums galimybę atlikti kur kas platesnę analizę ir gauti daugiau šios srities žinių.

Respondentų aprašymas

Dauguma apklaustųjų (75 %) yra moterys ir tik 25 % – vyrai. Tai rodo, kad problemos, susijusios su šeimos ir darbo gyvenimo derinimu, vis dar yra laikomos moterų klausimu.

28 % respondentų turi 7–10 metų amžiaus vaikų, 26 % – vyresnių negu 10 metų amžiaus vaikų, 23 % – 4–6 metų amžiaus vaikų, 18 % – 1–3 metų amžiaus vaikų ir tik 5 % turi vaikų iki 1 metų. Taigi respondentų vaikų amžius yra plačiai pasiskirstęs.

Apklaustųjų imtyje tik vienas asmuo yra iki 20 metų amžiaus. Didžiausia grupė – tyrimo dalyviai, kurių amžius yra 30–39 metai (51 %), antra pagal dydį grupė – 40–49 metų amžiaus respondentai (37 %). Tik 6 % yra 20–29 metų amžiaus ir 6 % vyresni negu penkiasdešimt metų. Apskritai apklausti vyrai yra vyresni už moteris. 44 % vyrų ir 63 % moterų jaunesni negu 40 metų.

Tyrimo dalyvių taip pat buvo paprašyta nurodyti tikrą valandų, praleidžiamų mokamame darbe, skaičių per savaitę. Dauguma respondentų (47 %) dirba 35–39 valandas per savaitę. 23 % – 40–44 valandas per savaitę, 9 % – daugiau negu 44 valandas. Tik 3 % dirba mažiau negu 20 valandų, 5 % – 20–29 valandas, 13 % – 30–34 valandas per savaitę. Tai reiškia, kad 32 % dirba daugiau negu 40 valandų per savaitę, nors įstatymu reglamentuota darbo savaitės trukmė Danijoje yra 37 valandos. Moterys dirba mažiau mokamų darbo valandų per savaitę. 26 % dirba mažiau negu 35 valandas, 54 % – 35–39 valandas,

21 % – daugiau negu 40 valandų. Tik 5 % vyrų dirba mažiau negu 35 valandas, 32 % – 35–39 valandas, 63 % – daugiau negu 40 valandų per savaitę. Taigi 2/3 tėvų (vyrų) ir 1/5 motinų dirba daugiau negu 40 valandų per savaitę.

Kokybinis tyrimas

Kokybinio tyrimo metu pusiau struktūruoto interviu metodu apklaustos 7 poros ir 6 darbdaviai. Pokalbiai su poromis vyko apklausiant partnerius atskirai akis į akį, interviu su darbdaviais vyko telefonu. Poros, kurių gyvenime daug streso, ypač mokslo žmonės, negalėjo rasti laiko dalyvauti tyrime.

Informantų aprašymas

Danijoje atlikti interviu su septyniomis heteroseksualiomis poromis (14 tyrimo dalyvių), iš skirtingų užimtumo sektorių, skirtingo išsilavinimo ir skirtingai namuose besidalijančių vaidmenimis. Visi tyrimo dalyviai turėjo partnerį (kartu gyvenantį sutuoktinį ar gyveno su partneriu nesusituokę), ne mažiau kaip vieną iki 10 metų amžiaus vaiką ir abu dirbo. Pokalbių metu daugiausia dėmesio skirta darbo aplinkos ir šeimos klausimams.

Porų socialinė-demografinė padėtis ir jų užimtumas:

- 1 pora: Ji (1A) yra 38 metų ir dirba sekretorė–mašininke 30 valandų per savaitę smulkioje privačioje įmonėje. Jis (1B) yra 43 metų ir dirba nekvalifikuotu darbuotoju didelėje privačioje statybos įmonėje 37–55 valandas per savaitę. Jie yra susituokę ir turi du 6 ir 12 metų vaikus.
- 2 pora: Ji (2A) yra 40 metų ir dirba buhaltere vidutinio dydžio privačioje įmonėje 37–45 valandas per savaitę. Atėjus pokalbio dienai ji buvo ką tik išėjusi iš darbo dėl per didelio streso bei darbo krūvio ir ketino pradėti dirbti ne visą darbo dieną (27 ½ valandų per savaitę) kitoje privačioje įmonėje. Jis (2B) yra 40 metų ir dirba privačioje įmonėje dailide 37 valandas per savaitę. Jie yra susituokę ir turi tris 5, 11 ir 13 metų vaikus.
- 3 pora: Ji (3A) yra 40 metų ir dirba 37 valandas per savaitę pardavėja didelėje privačioje telekomunikacijų įmonėje. Jis (3B) yra 42 metų ir dirba 37 valandas per savaitę grupės vadovu privačioje

statybų sektoriaus įmonėje. Jie yra susituokę ir turi du 8 ir 12 metų vaikus.

- 4 pora: Ji (4A) yra 42 metų ir dirba savivaldybėje 37–40 valandų per savaitę socialine darbuotoja. Jis (4B) yra 42 metų ir dirba 37–45 valandas per savaitę grupės vadovu–inžinieriumi privačioje statybos įmonėje. Jie gyvena kartu ir turi tris 3, 12 ir 15 metų vaikus. Du vyresnieji vaikai yra iš motinos ankstesnės santuokos.
- 5 pora: Ji (5A) yra 32 metų ir dirba 40 valandų per savaitę akademinio ugdymo konsultante viešajame sektoriuje. Jis (5B) dirba keturias naktis per savaitę nuo 2 val. nakties iki 10 val. ryto. Darbo pobūdžio nenurodė. Jie yra susituokę ir turi vieną 2 metų vaiką, ji yra nėščia.
- 6 pora: Ji (6A) yra 36 metų ir dirba 37–40 valandų per savaitę konsultante savivaldybėje. Jis (6B) yra 40 metų ir dirba 37 valandas per savaitę mokslo darbuotoju savivaldybėje. Jie gyvena kartu ir turi du 6 ir 9 metų vaikus.
- 7 pora: Ji (7A) yra 40 metų ir dirba 37 valandas per savaitę mokytoja valstybiniame vaikų darželyje. Jis (7B) yra 46 metų ir dirba 37 valandas per savaitę vyr. specialistu valstybinėje tyrimų institucijoje. Jie turi du 9 ir 11 metų amžiaus vaikus.

Iš viso atlikti šeši interviu su darbdaviais. Jie buvo pasirinkti taip, kad atstovautų skirtingiems sektoriams ir įvairaus dydžio įmonėms. Tyrime dalyvavo nevyriausybinė organizacija (NVO), savivaldybė, ministerija ir trys įvairaus dydžio skirtingų sektorių privačios įmonės. Tyrimo teminės sritys apima darbo organizavimo pobūdį, jo palankumą šeimai, lankstumą, darbo valandų skaičių ir požiūrį į stresą.

VAIKŲ PRIEŽIŪRA IR PADĖTIS DARBE

Pokyčiai susilaukus vaikų

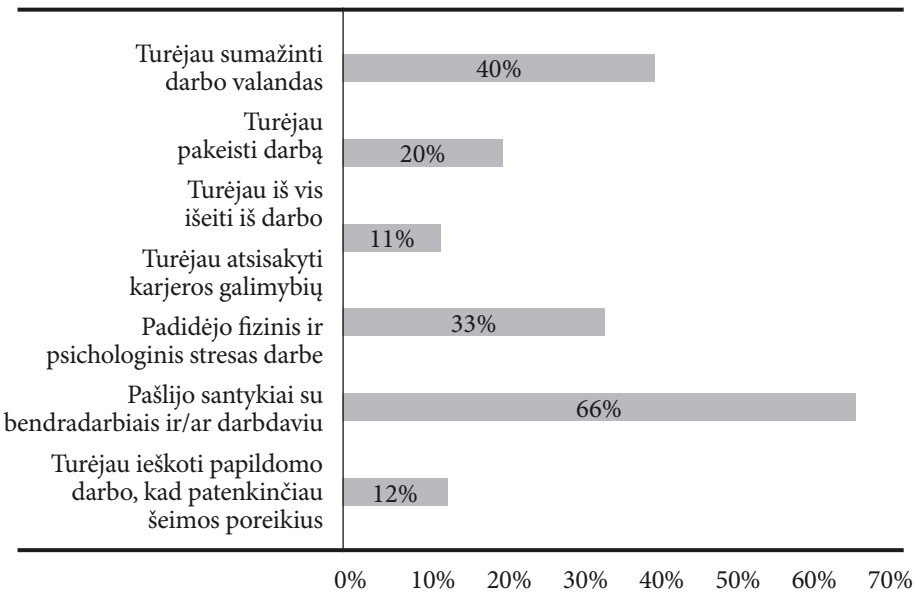
Respondentų buvo paklausta, kokių pasekmių jie patyrė darbe, susilaukę vaikų (žr. 1 pav.).

Dažniausiai buvo patiriamas didesnis fizinis ir psichologinis stresas, kurį nurodė 66 % respondentų (58 % vyrų ir net 70 % moterų patyrė didesnį stresą). Taigi daugiau negu pusės respondentų nuomone,

vaikų turėjimas lemia stresą darbe. Beveik pusė respondentų (40 %) turėjo sumažinti darbo valandų skaičių, 12 % turėjo padidinti darbo valandų skaičių. Remiantis duomenų apie moteris analize, atitinkami skaičiai yra 44 ir 11 %, o vyrų atveju – atitinkamai 28 ir 16 %. Beveik pusė moterų turėjo sumažinti darbo valandų skaičių. Tai rodo, kad daugiausia nemokamo darbo namuose vis dar atlieka motina (Sjørup, Lausten, 2003).

Lyčių skirtumai taip pat pastebimi ir karjeros požiūriu. Tik 4 % vyrų turėjo atsisakyti karjeros, 19 % turėjo ją atidėti. Atitinkami moterų skaičiai kur kas didesni. 12 % turėjo atsisakyti karjeros, 36 % turėjo ją atidėti. Vaikų auginimas turėjo neigiamą poveikį 23 % respondentų vyrų ir 48 % respondenčių, t. y. beveik pusės moterų darbui. Todėl nėra abejonės, kad vaikų priežiūra vis dar daro didelį poveikį moterų karjerai ir darbo gyvenimui, kur kas radikalesnį negu jų partnerių vyrų.

1 pav. Ar vaiko auginimas ir priežiūra jums turėjo kokių nors pasekmių darbe?



Kokybinio tyrimo duomenys rodo, kad dvi interviu apklaustos moterys dėl vaikų priežiūros turėjo išeiti iš darbo. Viena iš jų (1A) pasirinko kitą darbovietę, kad galėtų dirbti 25-30 valandų per savaitę, nes turėdama du mažamečius vaikus ir dirbdama visą darbo dieną, patyrė per didelį stresą. Jos vyras dažnai dirbdavo ilgai ir ji niekad nežinojo, kada tikėtis jo grįžtant namo:

> *„Maniau, kad tai per sunku. Negaliu tikėtis vyro pagalbos, ir jei šiek tiek vėluodavau ir jei būdavo didelės eismo spūstys, na, kartais dukrą paimdavau paskutinė, o kartais ją paimdavau, kai priežiūros įstaiga jau būdavo užsidariusi.“ (1A)*

Kita ką tik buvo išėjusi iš visos darbo dienos darbo (2A), kuriame dirbo 37–45 valandas per savaitę, ir pradėjo dirbti naujame darbe, kuriame nustatytos darbo valandos buvo 27½ valandų per savaitę. Ji jautė, kad prarado ryšį su savo trim vaikais ir iš tiesų nežinojo, kaip jiems sekasi mokykloje ir su draugais. Asmeniniam gyvenimui laiko taip pat neliko:

> *„Buvau viena biure, todėl tiesiog pamiršau apie laiką ir vietą bei sunkiai dirbau. Darbas buvo įdomus, tačiau visai nepalankus šeimai.“ (2A)*

Šios dvi moterys turėjo pakeisti visos darbo dienos užimtumą su per dideliu darbo krūviu į kitą visos darbo dienos darbą su mažiau streso ir mažesniais lūkesčiais.

Įdomu pažymėti, kad keturi iš pokalbio metu apklaustų vyrų taip pat pakeitė darbus ar profesijas, kad turėtų laiko šeimai, tačiau skirtingai negu jų partnerės jie toliau dirbo visą darbo dieną. Vienas (2B) anksčiau dirbo oro uoste pamainomis apsaugos darbuotoju. Jis nusprendė įgyti dailidės specialybę, kad galėtų dirbti fiksuotas darbo valandas. Dabar jis galėjo išeiti iš darbo kasdien 3 val. ir pasiimti vaikus iš darželio:

> *„Jei pirmenybę teiki karjerai, pamiršti vaikus. Man šeima yra viskas. Darbas visad bus antroje vietoje po šeimos.“ (2B)*

Kitas du vaikus turintis tėvas (3B), kai gimė pirmas vaikas, dirbo tolimųjų reisų vairuotoju. Kaskart išvažiavus į reisą jo nebūdavo vieną ar dvi savaites. Jis suvokė, kad tai per didelė našta šeimai, todėl pakeitė darbą, kai pirmajam vaikui buvo apie 8 mėnesius:

„Negalėjau pakęsti, kai aš esu iškyloje Europos pietuose, o mano partnerė skambina telefonu, kad pranešty, jog mūsų kūdikiui prasikalė pirmasis dantukas. O manęs ten netgi nėra. Taip buvo negerai. Laimei, su mūsų jaunėliu tai patyriau. Tai tikrai kažkas visai kitokio“. (3B)

Dar kitas tėvas nusprendė dirbti naktines pamainas, kad galėtų paimti vaikus po pietų, kai motina ilgai dirbdavo. Jis manė, kad tai labai sunku ir buvo nuolat pavargęs, tačiau jei dirbtų įprastomis valandomis dienos metu šeima visai negalėtų išsilaikyti (5B). Įdomu pažymėti, kad jo partnerės nuomone, jiems pavyksta gerai derinti darbą ir šeimos gyvenimą, o jis manė priešingai.

Ketvirtasis tėvas iškeitė 50 valandų per savaitę darbą privačiame sektoriuje į darbą viešajame sektoriuje, kuriame darbo valandos buvo trumpesnės ir palankesnės šeimai (6B).

Darbdavio požiūris į moterų ir vyrų šeimos problemas

Dauguma tyrimo respondentų (71 %) nurodė, kad darbdaviai buvo vienodai dėmesingi darbuotojoms moterims ir vyrams, kuriems reikėjo specialių priemonių pasirūpinti šeimos poreikiais. 16 % apklaustųjų mano, kad darbdavys buvo daugiau dėmesingas moterims, ir tik 2 % manė, kad jie buvo labiau dėmesingi vyrams. 10 % nurodė, kad darbdavys iš viso nebuvo dėmesingas darbuotojų šeiminėms problemoms. Lyčių požiūriu tarp atsakymų nėra didelių skirtumų. Tai rodo, kad Danijos darbdaviai yra vertinami kaip vienodai dėmesingi tiek moterų, tiek vyrų šeimos problemoms.

Interviu atskleidžia šiek tiek kitokias nuomones. Trys moterys (1A, 3A, 4A) ir trys vyrai (2B, 6B, 7B) manė, kad jų darbo organizavimas yra palankus šeimai, po du abiejų lyčių respondentus manė priešingai (2A, 7A, 1B, 3B). Viena moteris ir du vyrai vertino savo darbo pobūdį dviprasmiškai. Namuose su sergančiais vaikais likdavo ir visas motinystės (tėvystės) atostogas imdavo daugiausia moterys.

Pokalbių metu pastebėta, kad nors vyrai manė, kad jie dirba palankioje šeimai darbo vietoje, jie turimomis galimybėmis labai dažnai nesinaudojo. Būdingas paaiškinimas buvo maždaug toks: „O, man nekyla problemų išeiti namo susirgus vaikams, jei mano žmona neturi galimybės“. Keliuose pokalbiuose buvo labai akivaizdu, kad, vyrų supratimu,

jų žmonoms lengviau išeiti namo ar likti namuose dėl kitų priežasčių, nes ji dirba arčiau vaikų priežiūros įstaigos, kad jos darbdavys yra kur kas labiau palankus šeimai ar kad jam dažnai sunku išeiti iš darbo, nes nėra kas jį pavaduotų, ar jis turi svarbių užduočių, kurių neįmanoma atidėti.

Organizacinė kultūra darbo vietoje

Visų pokalbių struktūra buvo pagrįsta tam tikromis darbo vietos organizacinės kultūros palankumo šeimai temomis:

- darbo lankstumas;
- kalba apie vaikus darbe;
- galimybės pasidalyti darbais tarp kolegų;
- darbdavių požiūris į darbuotojų šeimines problemas;
- darbo krūvis.

Kokybinio tyrimo pagrindu išskirti du organizacinės kultūros tipai:

Palanki šeimai kultūra

Interviu metu apklaustos trys moterys ir trys vyrai vertino lankstų jų darbo pobūdį ir buvo tikri – jei darbo per daug, jie turėjo galimybę susilaukti pagalbos arba atlikti darbą vėliau. Jei jie turėdavo likti namuose su sergančiais vaikais, kolegos perimdavo jų darbo krūvį. Jie taip pat vertino tai, kad kalbėjimas apie vaikus buvo jų darbo aplinkos kultūros dalis, kad kiti, įskaitant darbdavį, rūpinasi jų vaikais ir šeimos gyvenimu. Trečiasis jų paminėtas aspektas buvo tas, kad darbdaviai buvo labai supratingi, nes patys turėjo vaikų. Vienas iš vyrų (6B) sakė, kad jo vadovė buvo vieniša motina, todėl išties suprato, ką reiškia būti tėvu:

> *„Todėl ji klausosi, kai sakai, kad turi per daug darbo, ir daro pakeitimus. Ji nelaiko tavęs vien tik darbo mašina.“ (6B)*

Kitas vadovas įrašydavo į bendrą kalendorių, kada kiekvienas turi paimti vaikus, todėl visi tai žinodavo (6B). Vienos iš moterų patirtis buvo tokia, kad ji buvo vienintelė moteris darbo vietoje, kuri naudojosi lanksčiu darbo grafiku, kad prižiūrėtų vaikus. Jos kolegos vyrai, nors ir turėjo tokias galimybes, jomis nesinaudojo (4A).

Šeimai nepalanki kultūra

Šioje grupėje buvo keturios moterys ir trys vyrai. Įdomu pažymėti, kad moterys ir vyrai nurodė skirtingas priežastis, dėl kurių jie suvokė darbo kultūrą kaip šeimai nepalankią. Moterų patyrimu, oficialiai joms buvo suteikta galimybė dirbti lanksčiai, tačiau iš tiesų darbo buvo per daug ir nebuvo kam jų pavaduoti susirgus joms, jų vaikams ar jei dėl tam tikrų priežasčių jos turėdavo iš darbo išeiti anksti:

> *„Jie (darbdaviai) nori apie save galvoti, kad jie labai lankstūs, tačiau nežinau, kiek čia to lankstumo iš tiesų, nes jei vieną dieną turiu išeiti anksti, turiu dirbti ilgai kitas 3 dienas. Jei man reikia 1 savaitės atostogų, turiu dirbti labai daug prieš tai, kad galėčiau išvykti padariusi visus darbus … Būtent taip dariau per žiemos atostogas.“ (2A)*

Vyrų nuomone, jų organizacijos darbo kultūra buvo labai tradicinė, dominuojama vyrų ir į juos buvo žiūrima su pajuoka, jei jie likdavo namuose su sergančiais vaikais:

> *„Tai vyriška profesija, todėl priimta, kad turi rūpintis darbu. Jei vaikai suserga, juos prižiūrėti turi motina. Turiu kolegą, kartais liekantį namuose su sergančiais vaikais, ir visi iš jo juokiasi.“ (1B)*

> *„Niekas nelieka namuose dėl vaiko ligos ir neima išeiginių dėl to, kad su vaikais eitų į mokyklos spektaklius ar pan. Niekada. Jei taip elgtumeisi, per daug spaustum kolegas. Čia niekad negalėtum ateiti ir paprašyti 6 mėnesių tėvystės atostogų.“ (3B)*

Vyrai jaučia didesnį lojalumą darbo vietai, jie nepatiria tokio streso kaip moterys, kai negali rūpintis šeimomis, kaip galbūt norėtų. Atrodo, kad moterys daugiau kenčia, jei neturi galimybės būti tokiomis atsakingomis motinomis, kokiomis nori būti. Viena moteris (3A) turėjo darbą, kuris, jos nuomone, buvo tikrai įdomus, tačiau tai, kad ji retai leisdavo laiką su savo trim vaikais, privertė ją susirasti ne visos dienos darbą netoli namų. Tam labai svarbios ekonominės priežastys, nes visi apklausti vyrai yra pagrindiniai šeimos maitintojai, o moterų darbo užmokestis Danijoje vis dar mažesnis nei vyrų. Vyrai, žinoma, kalba apie pinigus kaip apie gyvybinės svarbos klausimą, dėl kurių jie turi daug dirbti ir neimti ilgesnių tėvystės atostogų. Tai per pokalbius nebuvo minima dažnai ir nebuvo nurodoma tiesiogiai.

DARBAS IR ŠEIMOS GYVENIMAS

Spaudimas ir laikas

Tik 10 % apklausos respondentų niekad nepatyrė šeimos ir darbo vaidmenų konflikto. 27 % tai patyrė dažnai ir 63 % – kartais. Akivaizdu, kad tai bendra Danijos namų ūkių problema, nes 90 % mano, kad įvairios jų pareigos susikerta kartais ar dažnai. Dažnai tai patyrusiųjų dalis buvo 29 % moterų atveju ir 21 % – vyrų. Beveik trečdaliui (32 %) respondentų buvo sunku arba labai sunku keisti darbo dienos pradžios ar pabaigos laiką pagal šeimos poreikius (25 % vyrų ir 34 % moterų).

Kokybinio tyrimo duomenys rodo, kad dauguma vyrų ir moterų turėjo pakeisti darbą ar darbo valandų skaičių dėl su vaikų priežiūra susijusių rūpesčių. Be to, savo dieną jie turėjo labai griežtai planuoti. Pvz. viena informantė (7A) turėjo pasikliauti tėčiu, kad šis kasdien paimtų vaikus:

> *„Visad turiu dirbti viršvalandžius, todėl niekad negaliu paimti vaikų. Turiu pasikliauti partneriu, turinčiu gan lankstų darbą.“ (7A)*

Kita moteris (1A), turėjusi sumažinti darbo valandų skaičių, vis dar manė, kad įtampa buvo didelė:

> *„Niekad neturiu laiko ką nors veikti spontaniškai. Kartais labai erzina tai, kad turiu būti taip griežtai suvaržyta. Laukiu nesulaukiu, kol vaikai užaugs …“*

Daug tėvų skundėsi, kad dažnai yra pavargę ir kad dėl to šeimoje kyla konfliktai, kad nei vaikai, nei tėvai neturi norimo laiko bendrauti ar atsipalaiduoti praleidus visą dieną darbe.

Karjera ir šeima

38 % apklausos respondentų niekad nesijautė taip, kad būtų priversti rinktis tarp šeimos ir karjeros. Atitinkamai moterų ir vyrų buvo 34 ir 48 %. Iš viso 11 % dažnai jautėsi priversti rinktis (13 % moterų ir 7 % vyrų). Kartais taip besijaučiančiųjų priverstais rinktis grupė buvo didžiausia – 51 % visų respondentų; 53 % moterų ir 46 % vyrų. Taigi dauguma respondentų (66 % moterų ir 52 % vyrų) vis dėlto dažnai ar kartais jautėsi priversti rinktis tarp šeimos ir karjeros. Šie skaičiai aiškiai rodo, kad moterys jaučia kur kas didesnes įtampas tarp darbo ir šeimos gyvenimo. Beveik pusė vyrų

respondentų niekad nepatyrė, kad tai būtų problema.

Respondentų buvo paprašyta pasirinkti šeimos ir karjeros prioritetus, nurodant, kas svarbiausia – šeima ar karjera. 66 % manė, kad svarbiausia šeima (70 % moterų ir 57 % vyrų), 20 % šeimą laikė šiek tiek svarbesne nei karjera (18 % moterų ir 26 % vyrų) ir 13 % manė, kad tai vienodai svarbu (12 % moterų ir 17 % vyrų). Tik dvi respondentės nurodė, kad karjera joms svarbiausia. Dauguma mano, kad šeima yra daug svarbesnė nei karjera, nors moterys šeimai teikia šiek tiek didesnę pirmenybę negu vyrai.

Iš interviu duomenų matyti, kad jei vienas iš tėvų dirba šeimai nepalankioje darbo vietoje, kitas yra priverstas ieškoti lankstesnio darbo ar dirbti ne visą darbo dieną. Remiantis šia gana nedidelės apimties medžiaga neįmanoma įžvelgti ryškesnių lyčių skirtumų, išskyrus ne visos dienos darbą, kurį akivaizdžiai renkasi tik moterys. Vyrai dažniausiai turi dirbti visą darbo dieną dėl ekonominių priežasčių, arba keisti profesiją, darbą ar darbo valandų skaičių, kad kompensuotų savo partnerių darbų lankstumo trūkumą.

Asmeninės strategijos

Pokalbių metu visiems buvo pateiktas klausimas apie asmenines strategijas, siekiant derinti šeimos ir darbo gyvenimą. Dauguma pabrėžė planavimą ir struktūrą. Jie beveik neturėjo laiko spontaniškumui, išskyrus savaitgalius, kai dauguma moterų turėjo skirti daugiau laiko namų ruošai.

Viena informantė (4A) teigė, kad visad namo parsineša darbo ir vaikus vedasi į darbą (perkeltine prasme), kad ir ten, ir ten jaustųsi visaverte asmenybe. Kita vertus, vienas vyras respondentas (6B) visad siekė atskirti šias dvi sritis, t.y. darbo problemų namo nesinešti ir atvirkščiai. Jis tokiu būdu derino šiuos du skirtingus pasaulius. Tai dvi visiškai priešingos strategijos.

ŠEIMOS PADĖTIS

Lūkesčiai

Tyrimo metu partnerių buvo paklausta, kas, jų nuomone, svarbiausia: būti su šeima ar uždirbti šeimai pinigų. 51 % tyrimo dalyvių (62 %

vyrų ir 47 % moterų) manė, kad tai vienodai svarbu. 48 % respondentų nuomone (53 % moterų ir 35 % vyrų), svarbiausia turėti laiko šeimai. Tik 1 % respondentų manė, kad svarbiausia uždirbti pinigų šeimai – taip galvojančių moterų nebuvo, tačiau tokios nuomonės buvo 3 % vyrų.

Dalyvių taip pat buvo klausiama apie tai, ko jie tikisi iš partnerių tuo pačiu klausimu. 3 % moterų manė, kad partneris turėtų teikti pirmumą pajamoms šeimai, tačiau nė vienas vyras nemanė, kad jų partnerės turėtų siekti pirmiausia uždirbti pinigų. 50 % vyrų ir 64 % moterų tikėjosi, kad jų partneris vienodai svarbos teiks laikui su šeima ir apmokamam darbui. Likusių 50 % vyrų ir 34 % moterų nuomone, jų partneris turėtų didžiausią svarbą teikti laikui su šeima.

Nekyla abejonių, kad danų poros labai svarbiu dalyku laiko šeimai skiriamą laiką, tačiau vis tik vyrai dažniau tikisi, kad jų partnerės bus su šeima, o moterys tikisi, kad jų partneriai aprūpins šeimas. Matome, kad moterys šeimai skiriamą laiką laiko svarbesniu nei vyrai.

Darbų pasidalijimas namų ūkyje

Pokalbio metu apklaustos poros nurodė skirtingas darbo pasidalijimo šeimoje strategijas, kurios buvo susijusios su jų apmokamo darbo pobūdžiu.

1 pora: Ji atlieka visus namų ruošos darbus ir prižiūri vaikus. Jis kartais savaitgaliais gamina maistą, jei ji paprašo. Jie to niekada neaptarinėjo; abu sutinka, kad tai natūralu.

2 pora: Jis prižiūri vaikus, eina apsipirkti ir gamina maistą. Ji prižiūri vaikus ir tvarko namus.

3 pora: Ji tvarko namus, vežioja vaikus į mokyklą ir ruošia pusryčius. Jis prižiūri sodą, kartais paima vaikus iš mokyklos, tačiau dažniausiai tai jos darbas. Jie abu ruošia vakarienę, pirkinių eina kartu. Jie niekad neaptarinėjo darbų pasidalijimo, bet abu daro tai, ką labiausiai mėgsta.

4 pora: Ji tvarko namus, sodininkauja ir prižiūri vaikus. Jie niekada neaptarinėjo pasidalijimo darbais, taip susiklostė tiesiog natūraliai.

5 pora: Ji rytais veža vaikus. Jis juos paima, eina pirkinių ir ruošia maistą. Likusius darbus jie dalijasi vienodai.

6 pora: Ji daugiausia gamina ir tvarko namus, jis dažnai paima vaikus

iš mokyklos. Likusius darbus jie dalijasi vienodai.

7 pora: Jis nuveža ir paima vaikus. Jis daugiausia gamina ir tvarko namus, likusius darbus jie dalijasi vienodai.

Trys poros (1, 3 ir 4) vaidmenis dalijasi tradiciniu būdu: jis daug dirba ne namuose, ji rūpinasi namais ir vaikais. Dviejų porų abu partneriai dirba visą darbo dieną, tačiau moteris, be to, atlieka didžiąją dalį namų ruošos. Įdomu pažymėti, kad poros niekad neaptarinėjo šios temos, teigia, kad toks darbų pasidalijimas susiklostė „natūraliai". Dvi iš šių porų turi aukštesnįjį išsilavinimą, abu trečios poros partneriai turi aukštąjį išsilavinimą ir abu siekia karjeros. Trečios poros partnerė turi du vaikus iš ankstesnės santuokos ir mano, kad tai pagrindinė tradicinio jų vaidmenų pasidalijimo priežastis. Šios trys poros gyvena nedideliame miestelyje kaimo vietovėje.

Kitose trijose porose (2, 5 ir 7) vyras atlieka didžiąją dalį namų ruošos darbų, moteris ilgai dirba darbe. Viena pora yra kvalifikuoti darbuotojai; kitos dvi poros turi aukštąjį išsilavinimą. Dvi iš porų gyvena dideliame mieste ar jo priemiesčiuose, trečioji pora gyvena miestelyje. Šeštos poros moteris gamina ir tvarko namus, likusius darbus pora dalijasi.

Motinystės (tėvystės) atostogos

Apklausos metu klausėme, kiek ilgai motina ir tėvas buvo motinystės (tėvystės) atostogose gimus jauniausiam vaikui, taip pat apie priežastis, dėl kurių tėčiai nesinaudojo tėvystės atostogomis. Rezultatai lyginami su 1990 m. Nacionalinio socialinių tyrimų instituto atlikto tyrimo duomenimis. 1990 m. tyrime dalyvavo 741 respondentas, susilaukę vaiko 1984–1989 m.

2006 m. 35 % motinų buvo išėjusios 12–26 savaites motinystės atostogų, 60 % – daugiau negu 26 savaites motinystės atostogų. Beveik 5 % tyrimo dalyvių buvo pasinaudoję mažiau negu 12 savaičių motinystės atostogų. Ištyrus tėčių, pasinaudojusių tėvystės atostogomis, dalį, nustatyta, kad 12 % išvis neėmė tėvystės atostogų, 41 % pasinaudojo nuo 1 dienos iki 2 savaičių, 27 % – 2–4 savaitėmis, 11 % – 5–12 savaičių tėvystės atostogų. Tik 8 % tėčių pasinaudojo 12–26 savaitėmis, 2 % – daugiau negu 26 savaitėmis. Iš šių duomenų matyti, kad 53 % tėčių pasinaudojo 2 savaitėmis, mažiau ar išvis nesinaudojo tėvystės atostogomis.

Galima teigti, kad šiais laikais daugiau šeimų svarsto tėčio tėvystės atostogų klausimą. 1990 m. 21 % šeimų nebuvo svarsčiusios tokios galimybės. 2006 m. šis skaičius sumažėjo iki 10 % (žr. 1 lentelę). Įdomu pastebėti, kad tėčių, kurie nebuvo suinteresuoti imti tėvystės atostogas, dalis padidėjo nuo 5 iki 15 %. Kartu tėčiams tapo sunkiau išeiti tėvystės atostogų dėl jų apmokamo darbo pobūdžio. 1990 m. 21 % respondentų priežastimi nurodė tai, kad tėčio darbas nesuteikė galimybės išeiti tėvystės atostogų, 2006 m. šią priežastį nurodžiusių respondentų dalis padidėjo iki 29 %. Ekonomines priežastis ar tai, kad šeimai tai brangiau atsieitų, nurodė tiek pat dalyvių, t.y. 19 %. Kartu teigusiųjų, kad geriausia, kai motina prižiūri kūdikį, sumažėjo nuo 8 iki 3 %, taip pat sumažėjo ir nurodžiusiųjų, kad motina tebemaitino kūdikį krūtimi.

Lyčių požiūriu 2006 metų tyrimo metu gauti vertinimai skirtingi. Atliekant tyrimą 1990 m. 5 % ir tėvų, ir motinų teigė, kad tėvas nebuvo suinteresuotas eiti tėvystės atostogų. 2006 m. taip manančių moterų dalis išaugo iki 17 %. Priešingai 23 % tėvų teigė, kad dėl šeimos ekonominės padėties negalėjo eiti tėvystės atostogų, ir tik 18 % motinų nurodė

1 lentelė. Priežastys, dėl kurių tėčiai nesinaudojo tėvystės atostogomis.

	1990 (N*=741)	**2006 (N=523)**
Motina vis dar maitino kūdikį krūtimi	21 %	10 %
Šeimai tai brangiau atsieitų	19 %	19 %
Tėčio darbas nesuteikė galimybės pasinaudoti motinystės (tėvystės) atostogomis	21 %	29 %
Šeimoje ši galimybė nebuvo svarstyta	21 %	10 %
Tėtis nemanė, kad galėtų prižiūrėti kūdikį	1 %	1 %
Prižiūrėti kūdikį geriausiai gali motina	8 %	3 %
Tėčio tai nedomino	5 %	15 %
Kitos priežastys	4 %	13 %
Iš viso	100 %	100 %

** Respondentų skaičius*

šią priežastį. Kaip matyti, vyrų ir moterų nurodytos priežastys buvo skirtingos. Ypač turint omenyje, jog daugiau moterų mano, kad tėvas nebuvo suinteresuotas, o vyras galvojo apie darbą ir šeimos finansus.

Iš interviu metu apklaustų informantų nė vienas iš tėčių nėjo daugiau kaip dvi savaites tėvystės atostogų. Vienos iš porų moteris teigė, kad jis nebuvo suinteresuotas, o vyras negalėjo prisiminti, kad jie kada nors būtų šį klausimą aptarę. Tačiau, anot jo, dabartiniame jo darbe būtų sunku gauti atostogų (4 pora). Kita informantė pasinaudojo nuo metų iki pusantrų metų atostogų teise, susilaukusi visų trijų vaikų (2 pora). Vyras norėjo pasinaudoti 3 mėnesių atostogomis, gimus visiems vaikams, tačiau ši pora niekada neaptarinėjo, ar turėtų dalytis atostogomis:

> *„Žinoma, kad norėjau atostogų su vaikais, tačiau tuomet turėčiau jas atimti iš žmonos. To daryti nenorėjau.“ (2B)*

Trečioji pora apie tai irgi nesikalbėjo, tačiau vyras teigė, kad būtų norėjęs 3 mėnesius praleisti su abiem vaikais, tačiau šeima nebūtų galėjusi sau to leisti finansiškai. Anot jo partnerės, jis niekad nieko neminėjo apie norą eiti atostogų.

Akivaizdu, kad šio klausimo poros atvirai neaptarinėjo. Tačiau žiniasklaidoje ir profesinių sąjungų diskusijose pastaruoju metu šiai temai skiriama daug dėmesio. Neseniai vienos draudimo bendrovės atliktas tyrimas parodė, kad didmiesčiuose motinos mažiau naudojasi motinystės atostogomis negu motinos iš kaimo vietovių – tai rodo, kad didmiesčiuose tėčiai dažniau pasinaudoja tėvystės atostogų teise. Kai kurios stambios profesinės sąjungos planuoja skatinti specialias tėvystės atostogas, kurių metu tėčiai 10 savaičių gautų visą darbo užmokestį.

ATEITIES PERSPEKTYVOS

Kaip užtikrinti vienodą pasidalijimą namų ūkio darbais

Tyrimo respondentų buvo paprašyta nurodyti, kaip, jų nuomone, būtų galima pasiekti didesnės lyčių lygybės namų ūkio kasdieniuose darbuose ir vaikų priežiūroje. 190 vyrų ir 623 moterys pateikė savo pasiūlymus. Atsakymus galima suskirstyti pagal kategorijas, ir akivaizdu, kad pasiūlymai labai skiriasi lyčių požiūriu.

Moterų pasiūlymų dešimtukas:

1. Vyrai turi keisti požiūrį į vaikų priežiūrą ir imtis daugiau atsakomybės namuose (107).
2. Moterys turi mažinti savo lūkesčius ir atsakomybę (82).
3. Moterys turėtų daugiau reikalauti iš vyrų (76).
4. Geresnis dialogas ir partnerių tarpusavio pagarba (76).
5. Individuali teisė į tėvystės atostogos tėčiams (72).
6. Vienodas darbo užmokestis (70).
7. Mažesnis darbo valandų skaičius su darbo užmokesčio kompensacija (48).
8. Nevienodas darbų pasidalijimas – šeimos reikalas (48).
9. Geresnis vaikų, ypač berniukų, švietimas (46).
10. Ir vyrų, ir moterų požiūrio keitimas (46).

Vyrų pasiūlymų dešimtukas:

1. Geresnis dialogas ir partnerių tarpusavio pagarba (39).
2. Vienodas darbo užmokestis (20).
3. Ir vyrų, ir moterų požiūrio keitimas (19).
4. Nevienodas darbų pasidalijimas – šeimos reikalas (18).
5. Vyrai turi keisti požiūrį į vaikų priežiūrą ir imtis daugiau atsakomybės namuose (18).
6. Lanksčios darbo valandos (17).
7. Tai ne problema – tradiciniai lyčių vaidmenys yra gerai (14).
8. Individuali teisė į tėvystės atostogos tėčiams (12).
9. Moterys turi mažinti savo lūkesčius ir atsakomybę (11).
10. Geresnis vaikų, ypač berniukų, švietimas (9).

Pirmuosiuose trijuose pasiūlymuose moterys daugiausia dėmesio skiria asmens pareigoms. Jos mano, kad vyrai turi keisti požiūrį į vaikų priežiūrą ir imtis daugiau atsakomybės namuose. Daug šį atsakymą pateikusių moterų taip pat teigė, kad moterys turi mažinti savo lūkesčius ir daugiau reikalauti iš vyrų. Taigi trys pirmieji moterų pasiūlymai yra labai susiję, dauguma moterų prisiima atsakomybę už esamą padėtį. Vyrai, priešingai, daugiausia dėmesio skiria tokiam klausimui kaip bendra atsakomybė ar politiniam klausimui dėl vienodo darbo užmokesčio. Jie prioritetą teikia geresniam dialogui ir partnerių tarpusavio pagarbai bei vyrų ir moterų požiūrio keitimui.

Turbūt neatsitiktinai vyrai daug dėmesio skiria vienodam darbo užmokesčiui kaip labai svarbiai priemonei, kadangi jie dažnai vis dar yra pagrindiniai šeimos maitintojai ir jaučiasi atsakingi už ekonominę šeimos gerovę. Moterys apskritai konkrečiau įvardija savo poreikius privačiame gyvenime. Įdomu pažymėti, kad moterys kur kas didesnę svarbą negu vyrai teikia individualios (ir neperduodamos) teisės į tėvystės atostogas klausimui, netgi didesnę negu vienodam darbo užmokesčiui. Tačiau ir moterys, ir vyrai sutinka, kad vienodas darbo užmokestis ir tėvystės atostogos (tėčiams) yra veiksmingos priemonės didesnei lyčių lygybei privačiame gyvenime pasiekti.

Taip pat išryškėjo tradicinių lyčių vaidmenų ir lyčių lygybės konfliktas. Atrodo, jog daugiau vyrų nei moterų mano, kad tradicijas verta išsaugoti, kad niekas neturėtų kištis į šeimos gyvenimą ir kad tik abu partneriai turėtų apsispręsti kaip pasidalyti namų ruošos darbus. Kai kurie vyrai mano, kad lyčių lygybė namuose nėra problema ir kad tradiciniai lyčių vaidmenys yra priimtini (pagal svarbą tai jie nurodo septintoje vietoje). Taip pat įdomu pažymėti, kad moterims svarbiau dirbti mažiau darbo valandų ir gauti darbo užmokesčio kompensaciją, o vyrai yra labiau už lankstesnes darbo valandas.

Kokios priemonės yra veiksmingiausios?

Apklausos respondentų buvo paklausta, kokios priemonės būtų veiksmingiausios, kad jie turėtų galimybę geriau derinti šeimos ir darbo gyvenimą. Daugiausia apklaustųjų (42 %) nurodė lankstesnes darbo valandas (43 % moterų ir 38 % vyrų). Antroje vietoje buvo mažesnė darbo trukmė – tai pasirinko 18 % respondentų (20 % moterų ir 12 % vyrų). Antrasis vyrų pasirinktas prioritetas buvo geresnės sąlygos naudotis vaikų darželių ir sergančių vaikų priežiūros paslaugomis (20 % vyrų ir 15 % moterų). Didesnes papildomas šeimos pajamas pasirinko tik 7 % respondentų (10 % vyrų ir tik 6 % moterų). Kaip matyti iš tyrimo rezultatų, darbo lankstumas – dažniausiai ir vyrų, ir moterų paminėta priemonė, kalbant apie šeimos ir darbo gyvenimo derinimą; tačiau turint galvoje interviu metu išsakytas nuomones, svarbu, kad lankstumas reikštų tikrą galimybę rinktis, o ne padidėjusį darbo krūvį.

Kuris šeimos modelis yra tinkamiausias?

Apklausos respondentų buvo paklausta, kuris šeimos modelis, jų nuo-

mone, yra tinkamiausias visuomenei: jei abu tėvai dirbtų apmokamą darbą ir dalytųsi pareigomis bei atsakomybe šeimoje ar jei vienas iš tėvų dirbtų, o kitas būtų namuose ir rūpintųsi šeima. Ir vyrų, ir moterų dauguma (84 %) atsakė, kad jiems priimtinesnis toks modelis, kai abu tėvai dirba ir vienodai dalijasi pareigomis šeimoje. Toks požiūris atitinka tai, kad Danijos darbo rinkoje aktyviai dalyvauja ir moterys, ir vyrai, tačiau jis visiškai neatitinka to, kad moterys atlieka daugiausia su šeima susijusių namų ruošos darbų. Tik 16 % tyrimo respondentų pirmenybę atidavė tokiam modeliui, kai vienas iš tėvų lieka namuose ir rūpinasi šeima (iš jų 72 % manė, kad nesvarbu, ar namuose su šeima lieka tėvas ar motina, 27 % manė, kad namuose turėtų likti motina, ir niekas nesutiko, kad likti namuose ir rūpintis šeima turėtų tėvas).

Darbo lankstumas ir ilgos darbo valandos: darbdavių požiūris

Darbdavių tyrimo tikslas buvo atskleisti, kaip pastarieji vertina šeimai palankų darbo organizavimo pobūdį ir kokias priemones jie taiko savo įmonėje. Trys iš apklaustų darbdavių manė, kad jų darbo vieta – ministerija, savivaldybė ir stambi privati įmonė – yra palanki šeimai; jie visi tai siejo su tuo, kad darbuotojai turėjo geras galimybes tam tikru mastu lanksčiai planuoti darbo valandas. Privačioje įmonėje didelė grupė darbuotojų turi galimybę dirbti namuose:

> *„Mes, turintys galimybę dirbti namuose, galime planuoti darbą. Galiu nuspręsti išeiti iš darbo iškart, jei noriu pasiimti vaikus, o dirbti vėlai vakare arba savaitgalį.“ (stambios privačios įmonės atstovas)*

Tačiau skirtingai nuo neturinčiųjų galimybės dirbti namuose, jiems nemokama už ilgas darbo valandas. Savivaldybės darbuotojams taip pat suteikiama daug lankstumo, darbe vyrauja palankaus šeimai požiūrio tradicija. Įprasta, kad vyrai taip pat eina tėvystės atostogų. Tačiau dažnai reikia dirbti viršvalandžius:

> *„Daug viršvalandžių. Per dažnai pasitaiko, kad darbuotojams už juos sumokama, o ne kompensuojama išeiginėmis dienomis. Žinoma, tai problema. Mūsų požiūris yra toks, kad už viršvalandžius turėtų būti atlyginama išeiginėmis dienomis. Tačiau tikrovė yra tokia, kad dažnai pakliūname į padėtį, kai tai neįmanoma.“ (savivaldybės atstovas)*

Ministerijoje darbo krūvis yra didelis, tačiau, departamento vadovo nuomone, tai palanki šeimai darbo vieta:

> *„Lankstumas – štai svarbiausias žodis. Tik esant abipusiam lankstumui viskas veikia tinkamai. Mums rūpi darbuotojų pareigos savo šeimai, tačiau tai niekad neturi tapti našta jų kolegoms. Jei kam nors reikia anksti išeiti iš darbo pasiimti vaikų, tai nereiškia, kad darbas bus perduotas kam nors kitam. Jie turi rasti laiko kitu metu, kad atliktų susikaupusį jų pačių darbą.“ (ministerijos atstovas)*

Trys iš darbdavių dėl įvairių priežasčių savo darbo vietų nelaikė palankiomis šeimai. Iš nevyriausybinės organizacijos (NVO) darbuotojų tikimasi, kad jie būtų labai atsidavę savo darbui, jie dažnai turi dirbti viršvalandžius:

> *„Mūsų organizacijoje darbuotojai labai jai atsidavę. Mūsų darbuotojai dažnai daugiau svarbos teikia darbui šeimos gyvenimo sąskaita. Todėl manau, kad jei paklaustumėte, dauguma pasakytų, kad čia sunku dirbti ir kad tai labai varžo jų šeimos gyvenimą.“ (NVO atstovas)*

Vidutinio dydžio privačios įmonės vadovo nuomone, jo įmonėje laiko nepakanka nei darbui nei šeimai:

> *„Mūsų įmonėje darbo ir šeimos gyvenimas turbūt derinami taip, kaip ir turėtų būti: per mažai laiko ir vienam, ir kitam. Turime atlikti galybę darbo, todėl dirbame ilgai, ir tai nėra gerai mūsų šeimoms.“ (vidutinio dydžio privačios įmonės atstovas)*

Ilgos darbo valandos šioje įmonėje – tai būtinybė. Lankstumui galimybės yra itin nedidelės. Įmonėje 220 darbuotojų, 95 % iš jų yra vyrai. Viršvalandžiai įmonėje yra akivaizdžiai laikomi sėkmės kriterijumi. Likti namuose su sergančiu vaiku įmanoma, tačiau vadovas pats apie tai pokalbio metu neužsimena. Jis kalba apie darbo valandų lankstumą, norint nueiti į kirpyklą ar pas stomatologą.

Smulkios privačios įmonės vadovas jų darbo vietos nelaiko ypač palankia šeimai. Įmonėje dirba 22 darbuotojai, tik viena iš jų yra moteris. Jie beveik niekada nedirba viršvalandžių, planuoja savo darbą, todėl turi pakankamai laiko paskirtoms užduotims atlikti. Nekyla problemų, jei bet kuris iš darbuotojų turi likti namuose su sergančiais vaikais. Įmonėje

du vadovai – abu vyrai – ir abu turi mažamečių vaikų, be to, jie taip pat kartais lieka namuose su sergančiais vaikais.

Įdomu panagrinėti, kaip skirtingai darbdaviai suvokia šeimai palankų darbo pobūdį. Dažniausiai minima sąvoka lankstumas, kuri suprantama kaip darbuotojų asmeninė pareiga atlikti darbą kad nuo to nenukentėtų kolegos, nepriklausomai nuo darbo organizavimo formos (ar tai bus darbas namuose, trumpesnės darbo valandos ir pan.). Viršvalandžiai irgi dažnai pateisinami, jeigu darbuotojai jiems neprieštarauja:

> *„Jei darbuotojai nori dirbti viršvalandžius, mes jiems leidžiam. Yra daug mokslinių darbuotojų, degančių noru panaudoti savo kompetencijas.“ (ministerijos atstovė)*

Smulkios privačios įmonės vadovas nemano, kad jų darbo vieta yra palanki šeimai, nors darbuotojai nedirba viršvalandžių, ir neiškyla sunkumų, kai reikia likti namuose su sergančiais vaikais. Kaip tik šioje smulkioje įmonėje dirbantis tėvas (2B) turi kitokią nuomonę, apibūdindamas šią smulkiąją privačią įmonę kaip itin palankią šeimai. Jis kasdien iš darbo išeina trečią valandą paimti vaikų ir namuose su sergančiais vaikais visad lieka jis, o ne jo sutuoktinė.

Atrodo, kad darbdavių požiūris į šeimai palankų darbą yra įvairus, be to, jų nuomonės dėl lankstumo neretai nesutampa su darbuotojų lūkesčiais darbo organizavimo atžvilgiu.

Požiūris į stresą

Visi darbdaviai sutaria dėl to, kad streso valdymas yra paties darbuotojo atsakomybė, tačiau jie vis dėlto taiko tam tikras strategijas pernelyg dideliam stresui išvengti. NVO daroma tik tiek, kiek reikalaujama įstatymais, t.y. atliekamas konkrečios darbo vietos vertinimas, tačiau nieko, kas būtų tiesiogiai susiję su streso prevencija. Stambioje įmonėje intranete pateikiama informacija apie tai, kaip nustatyti stresą ir kaip jį valdyti. Joje taip pat tiriami įvairūs darbo aplinkos veiksniai, galintys veikti stresą teigiama ar neigiama linkme. Tačiau pranešti apie tai, kad patiria pernelyg didelį stresą, – pačių darbuotojų pareiga. Vidutinio dydžio įmonės vadovas teigia:

„Esu tikras, kad įmonėje yra darbuotojų, kurie jaučiasi išsekę ir patiria stresą. Tačiau tuomet bandome jais rūpintis, sakome jiems, kad turėtų

labiau savimi rūpintis ir tapti visavertiškesnėmis asmenybėmis.“

Smulkioje įmonėje kas trys mėnesiai organizuojamas informacinis seminaras, kuriame svarstomi tokie klausimai kaip stresas, tačiau tai nėra laikoma itin aktualia problema. Savivaldybėse bandoma nustatyti asmenų darbo krūvio ribas, yra įsteigta darbo grupė problemai spręsti. Ministerijos atstovė neįžvelgia jokių streso požymių savo darbo aplinkoje. Ji mano, kad dėl didelio lankstumo darbuotojai nepatiria pernelyg didelio streso ir kad tai suteikia jiems galimybę valdyti darbo krūvį ir išvengti perdegimo. Konkrečių iniciatyvų, siekiant išvengti streso, nėra imamasi.

IŠVADOS

Danijoje vaikų turinčios šeimos, kuriose abu tėvai dirba, derindami šeimos ir darbo gyvenimą patiria stresą. Remiantis atliktu tyrimu, devyni iš dešimties tėvų kartais ar dažnai patiria darbo ir šeimos gyvenimo konfliktą. Beveik du trečdaliai tėvų dažnai ar kartais jaučiasi priversti rinktis šeimą arba karjerą. Vienas trečdalis tėvų nurodo, jog jiems sunku įvykdyti šeimos pareigas prieš ir po darbo valandų.

Remiantis interviu metu surinktais duomenimis nustatyta, kad dauguma šeimų neturi laiko laisvalaikiui ar pomėgiams. Jų gyvenime svarbiausią vietą užima darbas ir vaikai. 84 % respondentų priimtinesnis toks šeimos modelis, kai abu tėvai dirba ir vienodai dalijasi šeimos pareigomis. Tik 16 % respondentų norėtų, kad vienas iš tėvų būtų namuose su vaikais.

Nepaisant to, kad Danijos socialinės gerovės sistema užtikrina priežiūros galimybes vaikams ir seneliams, lyčių lygybės nėra nei darbo rinkoje, nei šeimoje. Danijos visuomenei priimtinas dviejų šeimos maitintojų modelis jau daugiau negu 20 metų, tačiau tradiciniai lyčių vaidmenys egzistuoja – tai akivaizdžiai patvirtino šis tyrimas, net jei padėtis pamažu ir keičiasi. Akivaizdu, kad veiksminga ir tvirta gerovės sistema pati lyčių lygybės negarantuoja.

Tyrimai rodo, kad moterų padėčiai darbo rinkoje vis dar kur kas didesnės įtakos turi vaikų auginimas. Jos pasinaudoja didžiąja dalimi motinystės (tėvystės) atostogų, priverstos susimažinti darbo valandų skaičių, atsisako ar atideda karjerą, atlieka didžiąją dalį neapmokamų

namų ruošos darbų ir patiria daugiau streso negu jų partneriai vyrai. Jos taip pat daugiau negu vyrai naudojasi palankių šeimai darbo vietų teikiamomis galimybėmis, net jei padėtis ir keičiasi. Kai kurie vyrai pasinaudoja galimybėmis išeiti iš darbo, kad paimtų ar prižiūrėtų sergančius vaikus, tačiau pirminė atsakomybė už namų ūkio ir vaikų priežiūrą, su kai kuriomis išimtimis, vis tiek tenka moterims.

Šeimai palankios darbo aplinkos sąvoka nėra labai aiški, skirtingų lyčių darbuotojų bei darbdavių samprata skiriasi. Ši sąvoka turėtų būti aiškiau apibrėžta ir labiau išplėtota, siekiant nustatyti, ko iš tiesų reikia šeimoms, vyrams, moterims ir darbdaviams, kad visus tenkinančiu būdu būtų galima derinti šeimos ir darbo gyvenimą.

Yra moterų, teigiančių, kad nors jos darbo vietoje turi daug lankstumo, jis nėra tikras, jei darbo krūvis nesiskiria. Joms didelį stresą kelia tai, kad jos turi atlikti susikaupusį darbą kitu metu. Kai kurios atsisakė dirbti apmokamą darbą namuose, nes manė, kad tuomet patirs dar didesnį stresą. Taip pat aišku, kad moterys patiria didesnį stresą negu vyrai, kai negali tinkamai pasirūpinti vaikais.

Vyrai save vis dar laiko pagrindiniais šeimos maitintojais. Dažnai taip ir yra, nes vyrų ir moterų darbo užmokestis yra nevienodas. Kai kurie iš jų susilaukus vaikų turėjo pakeisti darbą, nes norėjo daugiau būti su vaikais kaip tėvai, tačiau dėl finansinių priežasčių turėjo susirasti kitą visos darbo dienos darbą. Nėra abejonės, kad vyrai taip pat nori būti geri tėvai ir nori artimai bendrauti su vaikais. Remiantis interviu duomenimis, tai nebūtinai reiškia, kad jie pritaria lyčių lygybės ir darbo pasidalijimo namuose idėjoms, tačiau kartais būna ir taip.

Aiški tendencija, kad vyrai dažnai nesinaudoja galimybėmis, teikiamomis palankioje šeimai darbo vietoje. Jie linkę teigti, kad jei žmonos negali išeiti iš darbo dėl kokių nors priežasčių, jie turi tokią galimybę. Atrodo, jog jie mano, kad dažnai jų partnerėms lengviau išeiti iš darbo todėl, kad jos dirba arčiau namų, turi supratingesnį vadovą arba todėl, kad jam iš darbo labai sunku išeiti dėl kolegų solidarumo, jo užduotys yra labai svarbios ir t. t. Kai kurie vyrai, dirbantys vyrų dominuojamose darbo vietose, teigia nenorį tapti pajuokų objektais, jei jie išeitų iš darbo vaikų prižiūrėti. Taigi kai kur darbovietėse vis dar tebėra paplitusi labai tradicinė vyriška kultūra. Nors tyrimo dalyviai ir norėtų dažniau būti namuose su vaikais, jie nedrįstų apie tai prabilti

tokioje aplinkoje. Kita vertus, atrodo, jog vyrai patiria daugiau streso, kai negali patenkinti darbo reikalavimų, užuot patyrę stresą, kad negali tinkamai rūpintis šeima. Žinoma, yra ir išimčių. Kai kurie vyrai dirba palankiose šeimai darbovietėse, kurių kultūros dalis yra būti atsakingu tėvu, ir jie pasinaudoja šia galimybe. Galbūt svarbu ir tai, kad šie vyrai gyvena su partnerėmis, kurios taip užsiėmusios darbe, kad iš tiesų jie neturi pasirinkimo.

Įdomu pažymėti, kad jei vieno iš tėvų darbas yra labai nelankstus, kitas partneris turi dirbti lanksčioje darbo vietoje. Taip pat yra ir su nelanksčiu viršvalandiniu darbu. Tačiau tai nėra susiję su aukštais postais ir sėkminga karjera.

Nagrinėjant palankumo šeimai sąvoką paaiškėjo, kad darbuotojai ją sieja su:

- darbo organizavimo lankstumu,
- kalbėjimu apie vaikus ir jų priežiūrą darbe,
- galimybe pasidalyti darbu su kolegomis,
- supratingais vadovais,
- tinkamu darbo krūviu.

Lankstumui ypač daug dėmesio skiria moterys. Jos pageidauja gauti daugiau pagalbos iš kolegų, kai darbo krūvis yra per didelis. Vyrai daug dėmesio skiria vadovo požiūriui ir darbo vietos kultūrai. Pabrėžiama supratingo vadovo svarba, kuris kartu būtų ir sektinas pavyzdys, siekiant įtvirtinti naudojimąsi tėvystės atostogomis ar išėjimą iš darbo anksčiau paimti vaikų. Apklausos rezultatai atskleidė, jog ir moterys, ir vyrai manė, kad lankstesnės darbo valandas buvo efektyviausios priemonės, kurios padėtų derinti šeimos ir darbo gyvenimą.

Darbdaviai daug dėmesio skiria abipusiam lankstumui ir galimybėms dirbti apmokamą darbą namuose. Jie nemano, kad viršvalandinis darbas yra ypač palankus šeimai, tačiau akivaizdžiai kai kuriose darbo vietose tai vis dar yra būtinybė. Interviu rezultatai rodo, kad apskritai darbdaviai nelabai aiškiai supranta darbo palankumo šeimai svarbą, jų žinios ir domėjimasis šia tema labai skiriasi.

Nagrinėjant siūlomas strategijas lyčių lygybei šeimoje pasiekti, buvo įdomu pastebėti, kad vyrai pirmiausia norėtų geresnio dialogo ir partnerių tarpusavio pagarbos (moterys tai nurodė tik ketvirtuoju prioritetu)

ir, antra, vienodo darbo užmokesčio (moterys vienodą darbo užmokestį pasirinko šeštuoju prioritetu iš dešimties). Tai, kad darbo užmokestis nevienodas, yra itin svarbu lyčių lygybei, kaip ir tai, kad jeigu vyrai turi dirbti daugiau, nes uždirba daugiau, reiškia, kad jie negali su vaikais praleisti tiek laiko, kiek moterys, ir jie negali būti tokiais rūpestingais tėčiais, kokiais norėtų būti. Moterys daugiau dėmesio skiria vyrų ir moterų pareigoms: vyrai turi keistis ir namuose prisiimti daugiau atsakomybės; moterys turi sumažinti savo lūkesčius, jausti mažesnę atsakomybę, be to, moterys iš vyrų turėtų reikalauti daugiau.

Ir vyrai, ir moterys mini individualią tėvo teisę į tėvystės atostogas kaip veiksmingą lyčių lygybės priemonę. Didžiąja dalimi motinystės (tėvystės) atostogomis po gimdymo vis dar pasinaudoja motinos. Remiantis tyrimo duomenimis, pagrindinė priežastis yra ta, kad tėvui darbe nesuteikiama galimybė pasiimti atostogų ir, kas ne mažiau svarbu, šeimos negalėtų sau to leisti finansiškai. Atrodo, jog itin didelės svarbos turi finansinės galimybės vyrams priimant sprendimą dėl tėvystės atostogų.

Interviu metu paaiškėjo, kad kelios poros gimus kūdikiui net neaptarinėjo to, kad tėvas galėtų pasinaudoti tėvystės atostogomis. Partnerės rėmėsi tik prielaida, kad jų partneris norėjo ar nenorėjo atostogų. Nė vienas iš vyrų nebuvo pasinaudojęs daugiau negu dviem savaitėmis atostogų. Kai kurie respondentai teigia būtų norėję ilgesnių atostogų, tačiau, anot jų pačių, jų partnerės to net nežinojo. Tai, kad partneriai neaptarinėja tėvystės atostogų klausimo ir kad šeimose, pasirinkusiose tradicinę gyvenseną, niekad neaptariamas darbo pasidalijimas namuose, rodo, kad lyčių klausimai tam tikru mastu vis dar yra kažkas tokio, ką vertinam labai nesąmoningai, o ne tai, ką žinome ir darome suvokdami.

NAUDOTA LITERATŪRA

Bekkengen, Lisbeth. “Man får välja – om föräldreskap och föräldreledighet i arbetsliv och familjeliv”. Doktorafhandling, 2002.

Bjerrum, Jette. “Strong earnings and happy people”. MBA Master, 2003.

Christoffersen, Mogens Nygaard. ”Barselsorlov” The Danish National Institute of Social Research. Copenhagen, 1990.

Deding, Mette and Lausten, Mette. “Choosing between his time and her time?” The Danish

National Institute of Social Research, 2004.

Deding, Mette and Wong, Kennson. “Mænds og kvinders løn. En analyse af løngabet 1997-2001”. Socialforskningsinstituttet, 2004.

Holter, Øystein Gullvåg. „Can men do it?“ Temanord, 2003.

Madsen, Svend Aage m.fl. ”Fædres tilknytning til småbørn”. Hans Reitzels Forlag, 2002.

Ministeriet for familie og forbruger anliggende. Familiepolitisk redegørelse, 2005.

Olsen, Bente Marianne. ”Nye fædre på orlov”. PhD afhandling, Sociologisk Institut, 2000.

Reinicke, Kenneth. ”Hva’ med far. Mænds forventninger og erfaringer med at blive far.” Projekt forud. Roskilde Kommune, 2006.

Reinicke, Kenneth. ”Mænd i lyst og nød”. Schønberg, 2004.

Reinicke, Kenneth. ”Den hele mand – Manderollen i forandring. Schønberg, 2002.

Scheuer, Jann. “Den umulige samtale – Sprog, køn og magt i jobsamtaler.” Copenhagen University, 1998.

Sjørup, Karen and Lausten, Mette. ” Hvad kvinder og mænd bruger tiden til”. Socialforsknings Instituttet, 2003.

Sjørup, Karen and Lausten, Mette. “Hvad kvinder og mænd bruger tiden til – om tidsmæssig ligestilling i dansk familier.” The Danish National Institute of Social Research, 2003.

Smith, Nina. ”Guld værd på bundlinien”. Handelshøjskolen, Århus, 2005.

Sommer, Dion. “Faderskab i den radikaliserede modernitet”. Hans Reitzels Forlag, 1999.

The Danish Board of Technology. “Ny arbejdskultur truer livet”, 2005.

Lyčių lygybės ir kasdienės veiklos derinimo santykis Islandijoje

Gisli Hrafn Atlason

ĮVADAS

Eurostato duomenimis, Islandijoje užregistruoti aukščiausi gyventojų užimtumo rodikliai Europoje. 2005 m. Islandijoje 16-64 metų amžiaus grupės žmonių užimtumas siekė 83,8% (86,9% vyrų ir 80,6% moterų) (Eurostat 2006). Skirtumas tarp vyrų ir moterų profesinio užimtumo mažėja, todėl galima manyti, jog „namų šeimininkės-šeimos maitintojo" šeimos modelis jau senokai prarado populiarumą. Vyrų profesinio užimtumo rodikliai buvo gana aukšti visą pastarąjį šimtmetį, tačiau moterų užimtumo rodikliai ėmė augti apie 7-ąjį dešimtmetį ir iki šiol didėja. Reikėtų pažymėti, kad šeimyninė padėtis neturi įtakos moterų dalyvavimui darbo rinkoje. Nustatyta, jog tiek ištekėjusios, tiek netekėjusios moterys aktyviai dalyvauja darbo rinkoje (Gíslason, Ingólfur 2006). Iš esmės 7-ajame dešimtmetyje būtent ištekėjusių moterų profesinis užimtumas padidino moterų dalyvavimo darbo rinkoje rodiklius, nes kaip tik tuo metu ištekėjusios moterys ėmė aktyviau įsitraukti į profesinio užimtumo sferą.

Tarp Europos šalių gimstamumo lygis Islandijoje yra vienas aukščiausių. Eurostato duomenimis (2006), gimstamumo lygis Islandijoje buvo 2,1. 2004 m. Islandijoje gimstamumo lygis buvo 2,03, Danijoje – 1,78, Italijoje - 1,33, Lietuvoje – 1,26. Islandijos duomenys formaliai atrodo

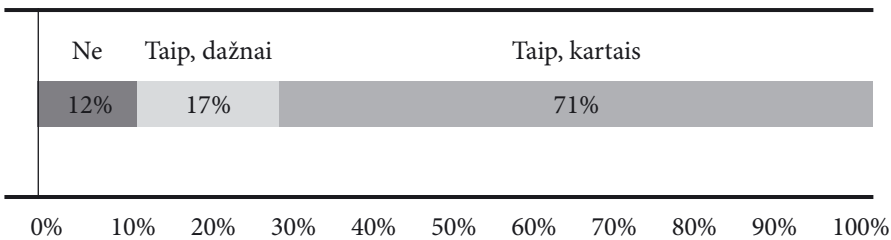
gana įspūdingi, tačiau neatspindi žmonių problemų ir sunkumų, su kuriais susiduriama kasdienėje veikloje derinant apmokamą profesinę veiklą ir neapmokamą darbą namų ūkio sferoje.

Tyrimo metodas

Analizė paremta kiekybinio ir kokybinio tyrimo duomenimis. Kiekybinio tyrimo metu 2006-ųjų gegužę viešosios nuomonės ir rinkos tyrimų kompanija *IMG Gallup* atliko reprezentatyvią gyventojų nuomonės apklausą, kurios metu apklaustas 1091 respondentas. Jiems buvo pateikti šeši klausimai (tie patys klausimai buvo užduoti ir apklausose, vykdytose Danijoje, Italijoje ir Lietuvoje). Islandijoje, Italijoje ir Lietuvoje apklausų metu buvo naudojami tie patys atrankos metodai, todėl šiame skyriuje bus lyginami šių šalių apklausos duomenys. Be to, kai kurie šių klausimų buvo pateikti 1995 m. *Gallu*p atliktoje apklausoje Islandijoje, taigi atsiranda galimybė palyginti požiūrius ir analizuoti požiūrių kaitą. Apklausti gyvenantys kartu tėvai, dirbantys apmokamą darbą, turintys 0-10 metų amžiaus vaikų.

Kokybinio tyrimo metu buvo atlikti interviu su darbdaviais, atstovaujančiais įvairiems darbo rinkos segmentams ir poromis, turinčiomis vaikų ir dirbančiomis apmokamą darbą. Visų porų partneriai apklausti atskirai. Jie atstovavo įvairiems darbo rinkos sektoriams, priklausė skirtingoms amžiaus grupėms ir turėjo skirtingą skaičių vaikų. Kai kuriose šeimose abu tėvai buvo visų vaikų biologiniai tėvai, tuo tarpu kitose tėvai turėjo ir bendrų vaikų, ir vaikų, susilauktų su ankstesniu(-a) partneriu(-a). Beveik visos interviu metu apklaustos poros gyvena Islandijos sostinėje Reikjavíke

1 pav. Ar Jūsų darbo ir šeimos įsipareigojimai dažnai susikerta?



Šaltinis: IMG Gallup 2006.

arba jo apylinkėse. Interviu buvo atlikti 2006-ųjų birželį ir liepą dalyviams patogiu laiku, kartais jų namuose, kartais darbo vietoje. Kai interviu vyko namuose, prieš interviu su abiem tėvais buvo pasikalbama, po to su kiekvienu atskirai, o po interviu vėl vykdavo neformalus pokalbis.

Streso visuomenė

Nors gyventojų užimtumo ir gimstamumo rodikliai Islandijoje yra gana aukšti, akivaizdu, kad kasdieniame gyvenime žmonės neišvengia streso. 1 paveiksle pateikiama grafinė išraiška apklausos duomenų, atspindinčių atsakymus į klausimą, ar respondentų darbo ir šeimos įsipareigojimai dažnai susikerta (kai dėl darbo nukenčia šeima arba dėl šeimos problemų nukenčia darbas).

Beveik 90% apklaustųjų teigė, jog profesiniai įsipareigojimai kartais ar dažnai kertasi su šeimos įsipareigojimais – panašius atsakymus pateikė abiejų lyčių apklaustieji, reikšmingų skirtumų tarp lyčių nepastebėta. Palyginus šiuos duomenis su kitose šalyse gautais duomenimis aiškėja, jog tendencijos yra panašios Islandijoje ir Danijoje[1], tuo tarpu daug daugiau žmonių Italijoje ir Lietuvoje teigia, jog profesinė bei namų ūkio veikla visiškai viena kitai neprieštarauja. Italijoje 33% moterų ir 37,4% vyrų (Lietuvoje 40% moterų ir 35% vyrų) teigia, kad profesiniai ir šeimos įsipareigojimai vieni kitiems netrukdo. Kita vertus, 20% Italijos moterų ir tik 12% vyrų nurodė, jog jiems dažnai sunku derinti profesinius ir šeiminius įsipareigojimus. Šį lyčių skirtumą būtų galima sieti su moterų profesinio užimtumo lygiu Italijoje: 2005 m. Italijos vyrų užimtumo rodiklis buvo 70%, o moterų – tik 45%, nors per pastaruosius dešimt metų moterų profesinio užimtumo rodiklis Italijoje sparčiai augo (Eurostat 2006). Tam tikru mastu Italijos moterys atsidūrė ligi šiol nepatirtose aplinkybėse – joms tenka derinti apmokamą darbą už namų ribų ir nemokamą darbą namuose, o tokioje situacijoje moterims gyvenimas tampa labiau išbalansuotas negu vyrams.

Kokybinio tyrimo metu dauguma apklaustų porų taip pat nurodė, jog dažnai arba kartais buvo sunku derinti profesinius ir šeiminius įsipareigojimus. Beje, visos poros teigė, kad tam tikrais gyvenimo periodais darbo ir šeimos derinimas pareikalavo nemažų pastangų. Poras galima būtų suskirstyti į dvi grupes: tos, kurios nuolat patiria nemažą stresą, ir tos, kurios patirdavo nemažą stresą, tačiau kažką pakeitė savo gyvenime tam,

kad jo patirtų mažiau. Pokyčiams didžiausios įtakos turėjo susitarimas tarp partnerių, kitaip tariant, bendrų sprendimų priėmimas namų ruošos, vaikų priežiūros ir kitais su kasdiene veikla susijusiais klausimais. Šią strategiją galima pailiustruoti vienos į penktą dešimtį įkopusios poros, nusprendusios pakeisti kasdienės veiklos įpročius, pavyzdžiu. Anksčiau žmona atlikdavo beveik visus namų ruošos darbus, o vyras daug dirbdavo profesinėje srityje. Kai jie susitarė, kaip tolygiau paskirstyti laiką, skiriamą namams ir už namų ribų, šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas tapo mažiau įtemptu. Pasakodama apie ankstesniąją padėtį žmona teigė:

„Anksčiau nebuvau laiminga, tai nebuvo tas gyvenimas, kurio tikėjausi, kai jį įsimylėjau. Jaučiau, kad esu atskirta nuo pasaulio, pririšta prie namų, o mano galimybės dalyvauti viešojoje sferoje buvo minimalios. Aš tiesiog aiškiai pareiškiau, kad turime keisti mūsų šeimyninį gyvenimą, jis turi aktyviau dalyvauti namų ūkio veikloje ir mažiau laiko skirti profesinei veiklai viešojoje sferoje".

Jos vyras padėtį apibūdino labai panašiai:

> „*Tikriausiai buvau savanaudiškas. Aš turėjau įdomų darbą ir ten praleisdavau daug laiko, o tai, be abejonės, turėjo įtakos mūsų santykiams. Mūsų santykiai kentėjo dėl mano per didelio darbo krūvio*".

Taigi jie priėmė sprendimą, kad žmonos labui vyras dirbs mažiau darbe ir daugiau laiko bei pastangų skirs namams. Vėliau ji susirado įdomų darbą ir galėjo siekti karjeros už namų sferos ribų. Taip nebūtų atsitikę, jei jie nebūtų priėmę šiuos pokyčius lėmusius sprendimus. Kitame interviu jaunesnio amžiaus pora savo padėtį apibūdino beveik taip pat. Juos netenkino nei jų gyvenimo būdas, nei jų santykiai, tačiau tik visai neseniai jie pradėjo apie tai kalbėti. Pirmiausia aptarė, kaip galėtų pakeisti kasdienės veiklos organizavimą. Nors jie dar nerado sprendimų, tačiau abu mąstė panašiai. Vyras turėtų mažiau laiko skirti darbui už namų sferos ribų ir daugiau laiko praleisti namuose, o žmona turėtų truputį daugiau laiko skirti karjerai ir tai jai leistų patirti pilnavertiškesnį gyvenimą viešojoje sferoje.

Kitos interviu metu apklaustos poros papasakojo apie panašius susitarimus, tačiau nė viena šios problemos neaptarė pirmaisiais bendro gyvenimo ar draugystės mėnesiais. Ši diskusija paprastai įvykdavo vėliau, po kelių bendro gyvenimo metų arba bent jau po pirmo vaiko gimimo. Viena pora nutarė keisti darbą: jie abu dirbo skirtingomis pamainomis ir

neturėjo galimybių būti kartu. Vienintelis laikas, kai jie galėdavo pabūti kartu – tai susitikimas ant namų slenksčio. Kita pora, abu beveik trisdešimtmečiai, nesutarė, ar turėti antrą vaiką. Ji dėl to nenorėjo atidėti savo mokslų. Jis pasiūlė, jog gali imti didžiąją dalį tėvui ir motinai skirtų atostogų vaiko priežiūrai (šešis mėnesius), o ji vaiką prižiūrėtų tik tris mėnesius.

Hjálmar Sigmarsson (2006) teigia, jog dalyvavimas darbo rinkoje turi lemiamą įtaką lyčių tapatybių raidai. Tai svarbu tiek vyrų, tiek moterų tapatybės formavimuisi, tačiau apmokamas darbas didesnę įtaką turi vyrams nei moterims. Anot autoriaus, tai, kad tapatumo raidą lemia profesinio užimtumo faktorius, atsispindi ir Islandijos kontekste. Tai be kita ko lemia ir tam tikras problemas: noras gerai atlikti profesines užduotis ir namų ūkio darbus sukelia nemažai įtampos, todėl žmones nuolat lydi nerimas.

VAIKŲ AUGINIMO POVEIKIS KARJERAI

Daugelis apklaustų respondentų savo bendro gyvenimo su partneriu ateitį siejo su puikiu ir įdomiu darbu, keletu vaikų ir laimingu gyvenimu. Iki gimstant vaikams paprastai nebuvo svarstoma, kaip visa tai įgyvendinti, kiek laiko skirti namams, kiek laiko praleisti darbe. Iš anksto nebuvo aptariama, kaip partneriai dalysis namų ruošos darbais ir kita kasdiene veikla. Poreikis diskutuoti atsiranda vėliau.

Gallup vykdytoje apklausoje respondentų buvo prašoma atsakyti, kokios yra vaikų auginimo pasekmės jų karjerai. Kaip matyti iš 2 pav., gimus vaikui gana stipriai padidėja tėvų fizinė ir emocinė įtampa. Palyginus su kitose šalyse gautais duomenimis, Italijoje ir Lietuvoje pastebėti ryškesni lyčių aspektu diferencijuoti skirtumai, o tai reikštų, kad tose šalyse dar daugiau negu Islandijoje vaikų priežiūra yra siejama su moterimis. Lietuvoje streso padidėjimas nėra aukštas – gimus vaikui padidėjusį stresą patiria tik 7,6% vyrų, nors moterų, patiriančių padidėjusį stresą, yra 23%. Šie skaičiai didesni Italijoje – 57% vyrų ir 76% moterų patiria padidėjusį stresą.

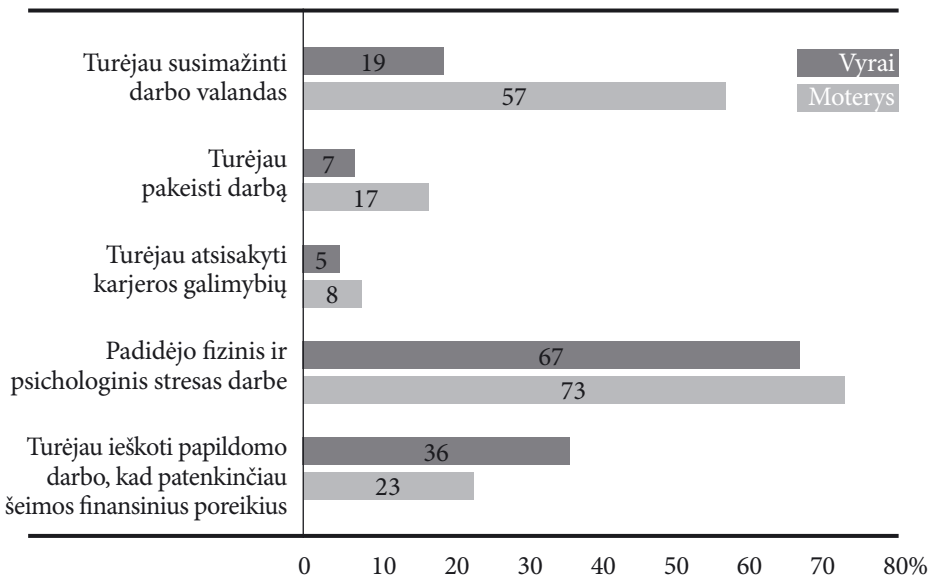
Kitas svarbus aspektas siejamas su profesinės veiklos apribojimu. Islandijoje moterys (57%) dažniau nei vyrai (19%) gimus vaikui turi apriboti profesinę veiklą. Kita vertus, Islandijos vyrai turi didinti savo darbo krūvį dėl padidėjusių šeimos ekonominių poreikių. Moterys Islandijoje taip pat turi keisti darbo pobūdį ir dažniau nei vyrai turi atsisakyti karjeros. Kaip matyti, pagrindinė su vaiko gimimu siejama išdava yra tai, jog abu tėvai

lyg ir prisiima tradicinius lyčių vaidmenis, t.y. vyrai – šeimos maitintojo, o moterys – namų ūkio ir vaikų globėjos. Kaip teigia Ingólfur Gíslason (2006: 6), „darbo ir šeimos derinimą paprastai ant savo pečių prisiima moterys. Jos renkasi mažesnį profesinės veiklos krūvį tam, kad galėtų funkcionuoti šeiminis gyvenimas". Thorgerdur Einarsdóttir and Gyda Margrét Pétursdóttir (2004: 20) savo knygoje *Culture, Custom and Caring,* kurioje analizuojamos vyrų ir moterų galimybės pasinaudoti motinystės (tėvystės) atostogų teise Islandijoje, teigia:

„Kadangi šeimai skiriama nepakankama valstybės parama ir kadangi egzistuoja socialiniai skirtumai tarp vyrų ir moterų, poros, auginančios vaikus, turi ieškoti būdų, kaip suderinti profesines ir šeimines funkcijas. Paprastai problema sprendžiama vyrui imantis šeimos maitintojo, o moteriai – namų šeimininkės ir vaikų globėjos vaidmens, nors dažnai toks vaidmuo tenka prieš moters valią".

Be to, teigiama, jog tam tikru požiūriu poroje gyvenančius žmones yra

2 pav. Ar Jums asmeniškai vaikų auginimas ir priežiūra pastaruoju metu turėjo kokių nors pasekmių darbe? (%)



Šaltinis: IMG Gallup 2006.

„lyg apnikusi vyro-šeimos maitintojo idėja" (2004: 41), kitaip tariant, žmonės yra linkę priimti „tradicinius" modelius. Tačiau, anot Gíslason (2006), šios tendencijos pastaruoju metu, nors lėtai, tačiau kinta, o tai reiškia, kad vyrų ir moterų padėtis tampa labiau simetriška. Autoriaus nuomone, pokyčiai tapo ryškesni laikotarpiu nuo 1991 iki 2002 metų, kai vyrai ėmė dirbti truputį mažiau, o moterų darbo valandos pailgėjo. Kaip teigia Gíslason (2006: 5), „vienas pagrindinių tai nulėmusių veiksnių buvo atsiradęs platesnis valstybinių vaiko priežiūros institucijų tinklas, o tai, be abejo, palengvina šeimos gyvenimą". Jis pastebi, jog šis faktas turėjo įtakos moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, skaičiaus sumažėjimui. Pavyzdžiui, 1991 m. 48% moterų dirbo dalį dienos, o 2004 m. šis procentas sumažėjo iki 37%.

Palyginę duomenis tirtose šalyse – Italijoje, Lietuvoje ir Islandijoje – pastebime labai panašius lyčių aspektu diferencijuotus skirtumus. Netgi daugiau moterų Lietuvoje ir Italijoje (beveik 25 ir 16% atitinkamai) nei Islandijoje turėjo atsisakyti karjeros. Tik 6% Lietuvos tėčių turėjo gimus vaikui atsisakyti karjeros, o Italijoje šis skaičius siekė tik 2%. Lietuvoje, beje, ir Italijoje, dėl vaiko(-ų) daug daugiau moterų nei vyrų turėjo pakeisti darbą arba nutraukti profesinę veiklą. Be to, pastebėtas įdomus faktas, jog Italijoje nemažai abiejų lyčių tėvų turėjo padidinti savo profesinės veiklos krūvį, kad galėtų patenkinti šeimos finansinius poreikius – 44% tėvų ir 31% motinų (šiuo požiūriu Islandija iš keturių tirtų šalių atsiduria antroje vietoje). Galima būtų teigti, jog finansiniu aspektu Italijos ir Islandijos tėvams vaikų turėjimas turi didesnių pasekmių nei Lietuvos ir Danijos tėvams. Tačiau, kaip ir teigta anksčiau, svarbu pažymėti, jog gimstamumo lygis Italijoje ir Lietuvoje yra daug žemesnis nei Islandijoje ir Danijoje.

KOKS ŠEIMOS MODELIS GERIAUSIAS ISLANDIJOS VISUOMENEI?

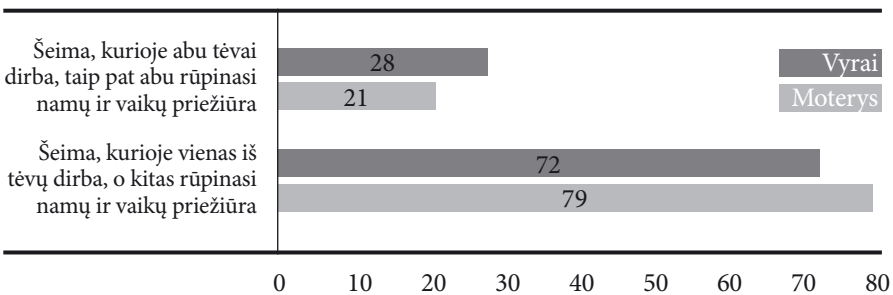
Apklausoje, klausiant, kokiam šeimos modeliui teikiama pirmenybė, buvo ketinama ištirti, kokiu mastu dar gajus tradicinis šeimos modelis, t.y. įsitikinimas, jog vyras turi būti pagrindinis šeimos maitintojas, o moteris – vaikų globėja. 3 paveiksle pateikiami duomenys rodo, jog Islandijoje trys iš keturių tėvų mano, kad visuomenei naudingesnis yra abiejų dirbančių ir globa bei namų ūkio funkcijomis besidalijančių tėvų šeimos modelis.

Apklausa atskleidžia šiek tiek skirtingus vyrų ir moterų požiūrius: daugiau vyrų nei moterų pirmenybę teikia šeimos modeliui, kai vienas iš tėvų dirba apmokamą darbą, o kitas visą savo laiką skiria šeimai. Respondentų, kurie teigė, jog vienas tėvų turėtų dirbti profesinėje sferoje, o kitas likti namuose, buvo paklausta, kuris iš tėvų turėtų pasišvęsti namams. 4 paveiksle pateikiamas atsakymų į šį klausimą pasiskirstymas.

Nepastebėtas didesnis skirtumas tarp vyrų ir moterų atsakymų, nors truputį daugiau vyrų (2,8%) nei moterų (1,8%) nurodė, kad tėvas turėtų rūpintis namais ir vaikų priežiūra. Kita vertus, net 35% tėvų mano, kad nėra svarbu, kuris iš tėvų turėtų likti namuose, o 63% teigia, jog namuose turėtų likti mama. Ir vėl susiduriame su vyro-šeimos maitintojo idėja, kuri, kaip teigia Thorgerdur Einarsdóttir ir Gyda Margrét Pétursdóttir (2004: 41), vis dar gaji daugelio žmonių sąmonėje.

Tyrimas atskleidė skirtumus tarp kultūroje vyraujančių idėjų ir kasdienio gyvenimo patirties. Moterų užimtumo rodikliai ir vyrų vaidmuo namų ir vaikų priežiūroje realiame gyvenime neatitinka to lygybės idealo, kuriam pritaria didžioji dalis respondentų visose šalyse. 72% Lietuvos vyrų teigia, jog abu tėvai turėtų dirbti ir rūpintis namais, tokį patį požiūrį išreiškia ir 76% moterų. Šiek tiek mažiau Italijos vyrų (64%) ir moterų (74%) pritaria šiam požiūriui. Danijoje, daugiausia iš visų čia minimų šalių, vyrų (83%) ir moterų (84%) teigia, jog abu partneriai turi dalyvauti darbo rinkoje. Palyginus duomenis galima teigti, jog skirtumas tarp vyraujančių kultūrinių nuostatų ir kasdienio gyvenimo Italijoje ir Lietuvoje yra didesnis

3 pav. Jūsų nuomone, kuris iš šių šeimos modelių yra geresnis visuomenei?

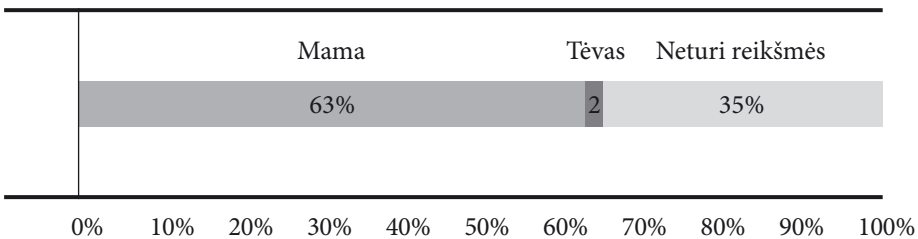


Šaltinis: IMG Gallup 2006.

nei Islandijoje, nes minėtose šalyse moterų užimtumas yra mažesnis nei Islandijoje ar Danijoje.

1995 metų viešosios nuomonės apklausos[2] Islandijoje duomenys rodo, kad tik 34% apklaustųjų vyrų (45% moterų) manė, jog abu tėvai turi dirbti ir dalytis namų ūkio darbais, tuo tarpu 63% (50% moterų) sakė, jog tik vienas iš tėvų turėtų dirbti, o kitas turėtų pasišvęsti namams. Įvertinus šiek tiek skirtingus 1995 m. ir 2006 m. apklausų atrankos kriterijus, į minėtus „pokyčius" reikėtų žvelgti kitų pastaraisiais dešimtmečiais Islandijoje įvykusių pokyčių kontekste. Vienas pagrindinių pokyčių yra tai, jog pastaruoju metu moterys dirba vis daugiau ir vis rečiau dirba ne visą darbo dieną. Be to, įvyko teigiamų pokyčių vaiko priežiūros įstaigų teikiamų paslaugų sferoje, o nuo 2000–2003 metų kasmet buvo priimtos naujos motinystės ir tėvystės atostogų įstatymo pataisos (lög no. 95/2000). Nuo 2003 metų įstatymas skiria mamoms ir tėčiams po tris mėnesius vaiko priežiūros atostogų (individualios teisės pagrindu, kuri neperleidžiama kitam šeimos nariui), kurias galima imti dalimis, o likusius tris atostogų mėnesius tėvai gali pasidalyti savo nuožiūra. Beveik 90% tėčių Islandijoje išeina tėvystės atostogų, o vidutinis dienų, kurias tėvystės atostogoms skyrė tėvai, skaičius 2003 m. buvo 97. 16% tėčių pasinaudojo ilgesnėmis nei įstatymo numatyta bazinėmis trijų mėnesių, skiriamų tais pačiais metais, tėvystės atostogomis (Gíslason, 2006). Be to, pasak Gíslason (2006:8), pastaruoju metu Islandijos tėvai (vyrai) itin aktyviai dalyvauja mažamečių vaikų priežiūroje, o vyrų ir moterų padėtis darbo rinkoje dėl naujų tėvystės atostogų įstatymų labai supanašėjo. Tai patvirtino ir kokybinio tyrimo rezultatai. Beveik visi apklaustieji tėvai ir motinos teigė, jog tie tėčiai, kurie turėjo galimybę pasinaudoti tėvystės atostogomis, aktyviai dalyvavo vaiko priežiūroje ir kituose

4 pav. Kuris iš tėvų turėtų prižiūrėti namus ir vaikus?



Šaltinis: IMG Gallup 2006.

namų ūkio darbuose. Tėčiai, kurie susilaukė vaikų po 2000-ųjų, mano, jog tėvystės atostogos suteikė jiems galimybę užmegzti tvirtesnį ryšį su vaikais bei su partnere, kadangi tai įmanoma tik kažkiek savo laiko skiriant vaikams ir dažniau būnant su šeima. Tėčiams buvo svarbu žinoti, jog tuo metu, kai jie buvo išėję tėvystės atostogų, jų darbas profesinėje sferoje vyko ir be jų. Tuo tarpu tėčiai įgavo daugiau pasitikėjimo savo gebėjimais prižiūrėti vaikus ir atlikti kitus namų ūkio darbus. Jų partnerės taip pat labiau nei anksčiau ėmė pasitikėti jų namų sferoje atliekamais darbais. Danų mokslininkas Kenneth Reinicke (2002) tai pavadino „visi laimime" situacija (angl. *"win-win-win" situation*). Tėvas „laimi", nes jam atsiranda galimybių daugiau laiko praleisti su vaikais ir atrasti savyje įvairių dar nepatirtų vaiko globėjo gebėjimų. Mamos toje situacijoje taip pat „laimi", nes jos turi galimybę daugiau laiko skirti karjerai, kadangi nebereikia tiek daug laiko, kaip anksčiau, skirti namams. O galiausiai, gaudami daugiau abiejų tėvų dėmesio ir turėdami galimybę su tėčiu ir mama užmegzti šiltus abipuse meile paremtus santykius, vaikai taip pat „laimi".

AR DARBDAVIAI ATSIŽVELGIA Į TĖVŲ POREIKIUS?

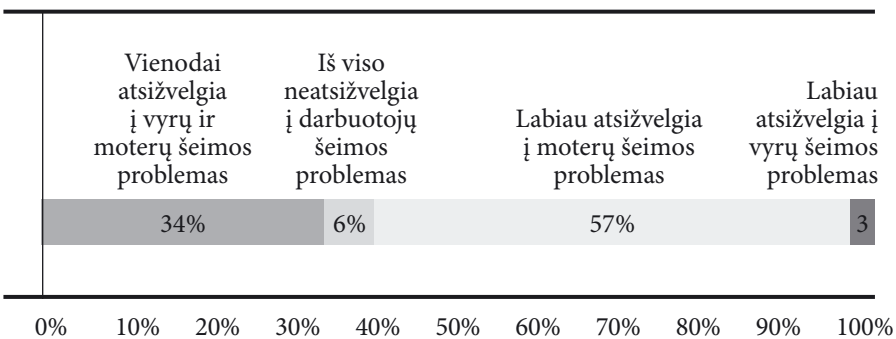
Analizuojant profesinių ir šeimos įsipareigojimų derinimo problemą svarbu įvertinti ir darbdavių bei kolegų požiūrį į šeimos problemas. Kokybinio tyrimo metu respondentai pateikė įvairių nuomonių apie darbo ir šeimos gyvenimo derinimą. Kai kurie tėvai į darbą ir į šeimos gyvenimą žiūrėjo kaip į dvi atskiras sferas. Kiti suvokė šias dvi sritis kaip neatsiejamas ir teigė, jog svarbu gerai jaustis darbe tam, kad galėtum gerai jaustis namuose ir atvirkščiai. Visiems respondentams buvo labai svarbus darbdavio požiūris į jų šeimos poreikius. Keletas respondentų sakė, jog kai darbdaviai yra dėmesingi jų šeimos reikalams, tai skatina juos, kaip darbuotojus, labiau atsiduoti darbui. Tai atspindi holistinį požiūrį į profesinę ir namų sferos veiklas. Kiekybiniame tyrime abiejų tėvų buvo klausiama, kam, jų nuomone, darbdaviai labiau linkę padėti spręsti darbo ir šeimyninio gyvenimo derinimo klausimus – vyrams, moterims ar abiem vienodai. 5 paveiksle pateikiami atsakymai į šį klausimą.

Daugiau nei pusė moterų (57%) ir vyrų (52%) manė, jog darbdaviai labiau linkę padėti moterims. Tik 3% teigė, jog darbdaviai labiau atsižvelgia į vyrų šeiminius reikalus, tuo tarpu 31% vyrų ir 34% moterų

nuomone, darbdaviai vienodai stengiasi padėti tiek vyrams, tiek moterims sprendžiant jų šeimos problemas. 6% apklaustųjų mano, kad Islandijoje darbdaviai iš vis neatsižvelgia į darbuotojų šeimos problemas. Lyginant su kitomis šalimis, kuriose buvo vykdytas tyrimas, įdomu pastebėti, jog Italijoje daug daugiau žmonių mano, kad darbdaviai labiau linkę atsižvelgti į vyrų nei moterų darbo ir šeimos derinimo problemas, o 22% vyrų ir 26% moterų nuomone, Italijos darbdaviai apskritai nereaguoja į darbuotojų šeimines problemas. Danijoje ir Lietuvoje gauti duomenys sutampa su tendencijomis, pastebėtomis Islandijoje, nors šiek tiek daugiau žmonių Danijoje ir Lietuvoje pripažįsta, jog darbdaviai jų šalyse vienodai atsižvelgia į vyrų ir į moterų šeiminius reikalus.

Kaip matyti, darbdaviai taip pat linkę pripažinti „tradicinius“ lyčių vaidmenis, su namų sfera susijusias problemas jie dažniau tapatina su moteriškąja būtimi, o ne laiko abiejų tėvų problemomis. Interviu metu keli vyrai pasakojo susidūrę su problemomis, kai jiems reikėjo gauti atleidimą nuo darbo, nes jų darbdaviams neatrodė, kad dirbantys vyrai turėtų prižiūrėti savo vaikus. Interviu su darbdaviais atskleidė, kad tie, kurie palaikė tėvo aktyvią poziciją vaiko priežiūroje, buvo greičiau linkę rasti palankesnius darbo ir šeiminio gyvenimo derinimo būdus, siekė savo darbovietėje sudaryti šeimai palankesnę darbo aplinką. Tie, kuriems neatrodė, jog tėvas turi aktyviai dalyvauti vaiko priežiūroje, į tokius dalykus, kaip, tėvystės

5 pav. Ar darbdaviai labiau atsižvelgia į vyrų ar į moterų padėtį, kai jiems reikia daryti išlygas darbe dėl šeiminių problemų?



Šaltinis: IMG Gallup 2006.

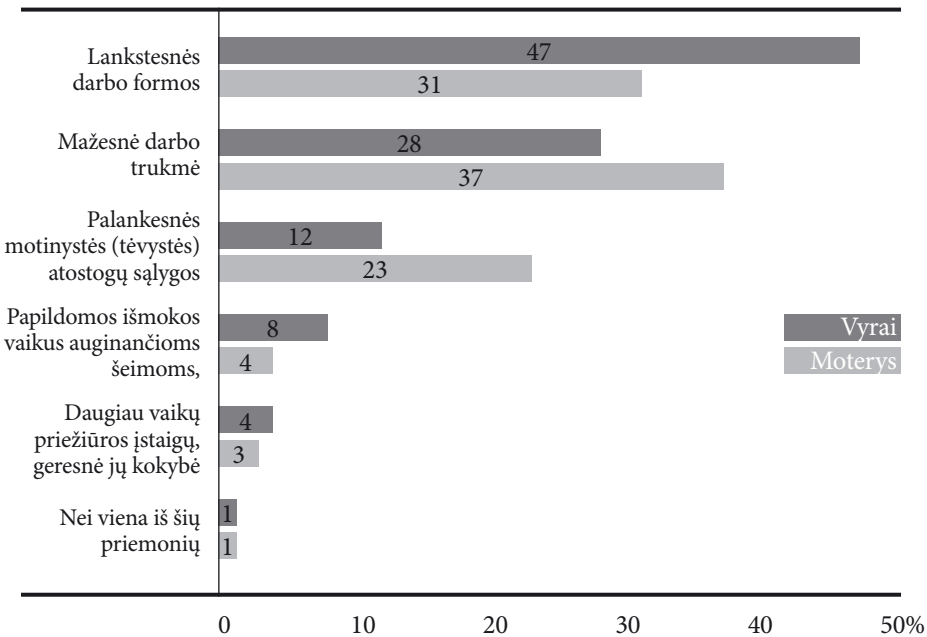
atostogos, žiūrėjo kaip į problemą, kurią nėra lengva išspręsti.

KAIP PASIEKTI EFEKTYVIĄ PUSIAUSVYRĄ TARP PROFESINĖS VEIKLOS IR ŠEIMINIO GYVENIMO?

Iš atsakymų, pateiktų tiek kiekybinio, tiek kokybinio tyrimo metu, galima spręsti, kokia politika galėtų būti visuomenėje efektyvi sprendžiant darbo ir šeiminio gyvenimo problemas. 6 paveiksle pateikiami kiekybinio tyrimo metu gauti duomenys.

Atsakydami į šį klausimą, respondentai turėjo pasirinkti tik vieną atsakymą arba, kitaip tariant, tik vienai iš pateiktų priemonių galėjo teikti pirmenybę. Šeši galimi atsakymų variantai buvo pateikiami atsitiktine tvarka. Įdomu palyginti lankstesnių darbo formų ir trumpesnių darbo

6 pav. Kurios iš išvardytų priemonių labiausiai padėtų tėvams derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus?



Šaltinis: IMG Gallup 2006.

valandų alternatyvas. Dauguma vyrų nurodė, jog lankstus darbo organizavimas yra geriausias sprendimas, tuo tarpu daugiau moterų pirmenybę teikė mažesnei darbo trukmei.

Interviu su poromis ir darbdaviais išryškino šį skirtumą – daugiau vyrų kaip išeitį siūlė lankstesnes darbo formas, tačiau kai kurios moterys manė, kad toks darbo organizavimas gali į moterų gyvenimą įnešti dar daugiau streso. Kelios interviu metu apklaustos moterys teigė, kad dirbant paslankiu grafiku atrodo, jog gyvenama lyg budėjimo režimu, o tai sukelia papildomą stresą ir tuomet atrodo, jog nesugebama kokybiškai atlikti nei apmokamo, nei nemokamo darbo namuose. Kita vertus, didžioji dauguma respondentų sutiko, jog lanksčios darbo valandos jiems yra labai svarbios, kadangi tai sudaro galimybę išeiti iš darbo ir rūpintis vaikais, pvz., namuose prižiūrėti sergantį vaiką, lankytis tėvų susirinkimuose ir t.t. Greta su vaiko auginimu susijusių aspektų buvo paminėti ir tokie praktiniai dalykai, kaip būtinybė pasirūpinti mašinos remontu ar profilaktika, apsilankyti banke ar pas gydytoją, tiesiog kažką nusipirkti.

Įdomių pasvarstymų suteikia duomenys apie respondentų požiūrį į motinystės ir tėvystės atostogų įstatymus. Nors naujasis įstatymas vertinamas labai palankiai, nemažai žmonių Islandijoje mano, kad atostogos yra per trumpos, todėl, kai vaikui sueina 9 mėnesiai – iki 18 mėnesių[3] – susiduriama su nemenkomis problemomis. Daug daugiau moterų (23%) nei vyrų (12%) pirmenybę teikė ilgesnėms ar geriau organizuotoms motinystės ir tėvystės atostogoms. Tai rodo, jog vaiko priežiūra vis dar išlieka moterų problema, nors vyrų indėlis į vaiko priežiūrą Islandijoje vis didėja. Duomenys apie „papildomų išmokų šeimai“ aspektą taip pat atveria nemažą erdvę pasvarstymams. 8% tėčių rinkosi šį atsakymą ir taip išreiškė savo prioritetą, tuo tarpu tik 4% motinų pirmenybę teikė papildomoms valstybės išmokoms šeimoms, auginančioms vaikus. Svarbu dar kartą atkreipti dėmesį, jog daug daugiau vyrų nei moterų gimus vaikui turėjo dirbti ilgesnes darbo valandas, taigi susidaro įspūdis, jog jie norėtų dirbti trumpiau (ypač jų partnerės norėtų, kad jie dirbtų trumpiau) ir daugiau laiko praleistų namuose su šeima.

IŠVADOS

Islandijos gyventojų užimtumas yra didžiausias Europoje, o gimstamumo rodikliai vieni iš aukščiausių kontinente. Tačiau konkretūs žmonės,

esantys už šių statistinių skaičių, susiduria su tam tikromis problemomis, kurios šiame darbe buvo nagrinėtos įvairiais požiūriais.

Pirma, Islandijos visuomenę galima būtų pavadinti „streso visuomene", nes beveik 90% tyrimo metu apklaustų respondentų teigė, jog dažnai arba kartais sunku suderinti profesinius ir šeiminius įsipareigojimus. Tai ypač išryškėjo kokybinio tyrimo metu, kai respondentai teigė, jog, spręsdami šeimos reikalus, jie dažnai susiduria su sunkumais darbe. Tyrimas taip pat išryškino susitarimo tarp partnerių svarbą, t.y. tai, jog susitarimas dėl konkretaus darbui ir šeimai skiriamo laiko padeda pasiekti didesnę pusiausvyrą kasdieniame gyvenime.

Antra, vaikų priežiūros bei gyvenimo šeimoje pasekmės yra akivaizdžiai lyties atžvilgiu diferencijuotos. Nors ir pastebima nedidelių pozityvių pokyčių, liudijančių apie lygesnių lyčių galimybių visuomenės formavimąsi (o tai atspindi geresnės vaiko priežiūros paslaugos, aktyvesnis moterų dalyvavimas darbo rinkoje, mažesnis procentas moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, ir t.t.), vis dar tvirtai visuomenės sąmonėje įsitvirtinęs vyrošeimos maitintojo modelis. Moterys vis dar neša pagrindinę šeiminių rūpesčių naštą ir, kaip rodo atlikto tyrimo duomenys, dėl vaikų priežiūros moterys dažniau nei vyrai turi apriboti savo profesinę veiklą, atsisakyti karjeros galimybių arba keisti darbą. Savo ruožtu Islandijoje tėvai dažniau nei motinos gimus vaikui turi daugiau dirbti profesinėje srityje, kad patenkinti išaugusius šeimos ekonominius poreikius. Tai realybė, nepaisant 75% apklaustųjų nuostatos, jog abu tėvai turi dirbti ir dalytis namų ūkio bei vaiko priežiūros darbais. Tik kas ketvirtas (25%) respondentas nurodė, kad vienas iš tėvų turi dirbti už namų sferos ribų, o kitas rūpintis namais (iš jų didesnė dalis manė, kad būtent motina turėtų likti namuose). Tam tikru požiūriu galima teigti, jog pasireiškia neatitikimas tarp kultūriškai susiformavusių nuostatų ir gyvenimo realijų; tai rodo moterų profesinio užimtumo statistika. Kitais žodžiais tariant, pastebimi ryškūs vertybiniai pokyčiai, tačiau savo šeiminiame gyvenime vis dar sunkiai vaduojamasi iš tradicinių nuostatų. Šiuo atžvilgiu lyg ir galėtume teigti, jog dalis visuomenės norėtų taikyti senas idėjas naujose situacijose.

Tačiau reikia atkreipti dėmesį, jog, nors ir lėtai, neišvengiamai vyksta pokyčiai, o svarbiausieji pasireiškia vaiko priežiūros srityje – Islandijos tėvai ėmė aktyviau dalyvauti mažamečių vaikų priežiūroje ir dažniau naudotis teise į tėvystės atostogas. Taigi Islandijos tėčiai imasi vaidmenų, kurie pa-

gal tradicinę sampratą buvo tapatinami su motinyste. Tai yra labai svarbus žingsnis link lygių galimybių visuomenės sukūrimo, visuomenės, kurioje abi lytys patirtų mažiau streso. Moterų aktyvus dalyvavimas darbo rinkoje sukėlė nemažus pokyčius ir jų gyvenime. Tam, kad šie pokyčiai vyktų, vyrai turi aktyviau įsitraukti į vaikų priežiūrą ir namų ūkio veiklą.

NAUDOTA LITERATŪRA

Einarsdóttir, Thorgerdur in collaboration with Pétursdóttir, Gyda Margrét. 2004. *Culture, Custom and Caring: Men´s and Women´s Possibilities to Parental Leave.* Akureyri: Centre for Gender Equality in Iceland. Prieiga internete: www.jafnretti.is/caring/

Eurostat (The Statistical Office of the European Communities) 2006. Prieiga internete: http://europa.eu

Gallup. 1995. *Jafnréttisrád – Jafnréttiskönnun Gallup ágúst 1995.* Reykjavík, Gallup – Íslenskar markadsrannsóknir hf.

Gíslason, Ingólfur. 2006. *Modern Men in Enlarged Europe II: Family Friendly Policies. Literature Review – Iceland.* Prieiga internete: http://www.dadcomehome.org/ci.admin/Editor/assets/Litt[1]._rev_Iceland.pdf

Hagstofa Íslands. 2005. *Konur og karlar 1975-2005.* Reykjavík, Hagstofa Íslands.

Jónsson, Gudmundur and Magnússon, Magnús S. (eds.). 1997. *Hagskinna. Sögulegar hagtölur um Ísland.* Reykjavík, Hagstofa Íslands.

Lög um faedingar- og foreldraorlof, no. 95/2000. Reykjavík.

Mósesdóttir, Lilja and Björgvinsson, Davíd Thór. 1998. *Reconciling Work and Family Life in Iceland.* Commission of the European Communities.

Ragnarsdóttir, Ásdís G., Valdimarsdóttir, Sóley and Thorvaldsson, Matthías. 2006. *Thjódarpúls Gallup – ágúst 2006.* Reykjavík, IMG Gallup. Prieiga internete: http://www.gallup.is/?PageID=762&NewsID=230

Reinicke, Kenneth. 2002. *Den hele mand – Manderollen i forandring.* Copenhagen, Schønberg.

Sigmarsson, Hjálmar Gunnar. 2006. "*Eru ekki allir Íslendingar alltaf ad?": mikilvaegi vinnu fyrir sjálfsmyndarsköpun Íslendinga.* Reykjavík: Háskóli Íslands.

Darbo ir šeimos suderinimo politikos kryptys bei galimybės ES ir Lietuvoje: vyraujančių viešosios politikos paradigmų kaitos analizė

Algis Davidavičius

ĮVADAS

Šis straipsnis nagrinėja darbo ir šeimos/asmeninio gyvenimo derinimo politikos (toliau - derinimo politika) plėtrą ir jos besikeičiantį santykį su lygių galimybių politika Europos Sąjungos ir nacionaliniame Lietuvos viešosios politikos formavimo kontekste. Dėmesys sutelkiamas ties politikos ES mastu raida šios esminės problemos atžvilgiu, po to ji lyginama su politiniais procesais Lietuvoje, tiriamos viešosios politikos perėjimo iš "centrinio" į nacionalinį lygmenį apimtys ir alternatyvų galimybės. Teigiama, kad ES lygmens darbo ir šeimos derinimo politikos kryptys praranda savo ankstesnį "tradicinį" ryšį su lygių galimybių politikos tikslais, tapdamos daug siauresniu, veikiau instrumentiniu užimtumo ir/ar bedarbių integracijos į darbo rinką skatinimo politinių krypčių junginiu (Lewis ir Guillari, 2005).

Ši analizė atitinka ir pagilina Ramintos Jančaitytės straipsnyje pristatytą visų lygių šeimos ir darbo vaidmenų derinimo politikos priemonių (angl. *reconciliation policies*) išsiplėtusioje ES ir Lietuvoje konteksto aprašymą. Kadangi minėtos autorės straipsnyje pateikta pakankamai su derinimu susijusių konkrečių priemonių ir sąlygų palyginimų tarp šalių, šiame straipsnyje didesnis dėmesys sutelkiamas ties platesniu konceptualiu aparatu, formuojančiu politikos kūrimo strategijas, atsispindinčias įvairiuose politikos dokumentuose ir ES bei Lietuvos vykdomoje politikoje.

Savo analizėje pirmiausia pateiksime, remiantis viešai prieinamais šaltiniais, ES ir Lietuvos viešosios politikos, tiesiogiai ar netiesiogiai nukreiptos link šeimos/gyvenimo poreikių bei darbo įsipareigojimų suderinimo, pokyčių aptarimą – jau surinktos ekspertinės medžiagos apie dabartines tendencijas ES mastu ir Lietuvos viešosios politikos kūrimo kryptis apžvalgą ir analizę.

Politikos dokumentai, kaip ir ekonominės bei socialinės statistikos duomenys ir jų mokslinė interpretacija, naudojami viešajai politikai konstruoti ir strategijoms pateisinti, nebus nuodugniai analizuojami. Šie kontekstą sudarantys duomenys ir nuomonės bus minimi tik ten, kur jie tiks ekspertų diskusijai iliustruoti. Klausimai apie valdymo procesus derinimo politikai formuoti ir įgyvendinti ES ar šalių narių lygmenimis taip pat bus aptarti tik aptariamų ekspertų pranešimų apibendrinimuose.

Temos pasirinkimą lemia kelios priežastys. Pirma, derinimo ir su teisingumu lyčių atžvilgiu susijusios politikos ryšys retai analizuojamas. Paprastai turime daugybę nacionalinių valstybių derinimo politikų palyginimų santykyje su įvairiais analitiniais požiūriais, konceptualizuojančiais vadinamuosius gerovės valstybės modelius ar režimus. Antra, retai randame nuodugnių paaiškinimų, kokie visoje ES vyraujantys derinimo politikos formavimo modeliai galėtų būti įtakingi ir svarbūs nacionaliniame kurios nors šalies narės kontekste. Trečia, kadangi pati derinimo sąvoka neabejotinai turi daug interpretacijų nacionaliniuose kontekstuose įvairiuose analitiniuose lygmenyse, turime susidaryti bendresnį vaizdą, kas yra derinimo politikos formavimas ir kokios strategijos jos plėtroje gali būti priimtos ar naudojamos ir ES, ir Lietuvos lygmeniu.

Pirmiausia aprašysime analizės apimtį ir metodą bei jos konceptualius rėmus, po to viešosios politikos paradigmas, formuojančias dabartines ES lygio derinimo politikos kryptis, ir tirsime paradigmos poslinkio kryptį bei jos atotrūkį nuo lygių galimybių politikos diskurso. Vėliau nustatysime ES derinimo politikos veikėjus ir analizuosime, kaip ES tendencijos atitinka derinimo politikos diskursą Lietuvoje. Galiausiai prieisime prie išvadų ir rekomendacijų.

TYRIMO METODOLOGIJA IR PAGRINDINĖS SĄVOKOS

Temos pasirinkimas leidžia pasiaiškinti teorinę sumaištį derinimo klausimu. Sunkumų kyla, pirma, dėl stebimo politinio derinimo diskurso pobūdžio ir, antra, įvairių nacionalinių valstybių gerovės režimų su vadinamuoju "europietiškuoju socialiniu modeliu", kurį analitikai ar politikai paprastai naudoja bendriems ES socialinės politikos strategijų bruožams atskirti nuo būdingų JAV.

Kadangi derinimo politinis diskursas sujungia dvi istoriškai atskiras politinės intervencijos sritis – "viešą" profesinį gyvenimą ir "privatų" šeimos ar individualų piliečių gyvenimą, jis neišvengiamai yra kelių sektorių, mišri politikos sfera, turinti derinti sudėtingus ekonominius sprendimus (užimtumo sąlygų reguliavimo mechanizmai, darbo rinkos sąveikos ir kt.) su socialinės politikos priemonėmis (įvairių rūšių lygių galimybių skatinimo priemonės, lyčių aspekto integravimas, paramos šeimai politika) ir netgi švietimo ir sveikatos apsaugos politika (nuostatos ir mechanizmai reprodukcinės sveikatos srityje, kvalifikuotos darbo jėgos plėtra ir t.t.). Kitaip tariant, "darbo" ir "šeimos" sferos turi daug aspektų, kurie daugeliu skirtingų būdų gali būti derinami su įvairiausiais politikos instrumentais (McInnes, 2006), todėl yra tiek daug įvairovės aiškinant derinimo politikos tikslus ir priemones.

Bet ar yra vieningas "ES socialinis modelis", kuris leistų rasti sklandesnį ir "universalų" plačios derinimo politikos formavimo praktikų įvairovės visoje ES paaiškinimą? Išties ES viešosios politikos tyrimuose dėmesys skirtingų socialinės gerovės politikos sistemų aprašymui ir palyginimui mažėja ir labiau stengiamasi rasti ES masto, ne vienai šaliai tinkančius, bendrus teorinius rėmus istorinei derinimo politikos raidai paaiškinti ir jos ateičiai modeliuoti, "bendram vaizdui" suvokti. Kai kurie politikos

kūrėjai ES ir šalių narių lygmeniu stengiasi sukonstruoti transnacionalinę europietiškąją gerovės valstybę, kurį skirtųsi nuo JAV besireiškiančių ilgalaikių gerovės politikos tendencijų (Andersson, 2005). Tuo ir grindžiami labiau "normatyviniai" viešosios politikos analitikų bandymai išskirti ir išryškinti tuos viešosios politikos vyksmus, kurie reiškiasi neatsižvelgiant į valstybių sienas visoje ES ir gal net "pasauliniu mastu". Jei jie būtų nustatyti, tokie reiškiniai taptų tinkamu pavyzdžiu labiau federacinei, centralizuotai ES masto socialinei politikai jos klasikiniu pavidalu, aprašytu Karl Polanyi (1994) kaip gynybinis ir/ar prevencinis atsakas į rinkos santykių plėtros ir intensyvėjimo keliamas grėsmes.

Tačiau "ES socialinis modelis" yra labiau abipusiai ribojanti sudėtinga sąveika tarp silpno ES "centro" ir labai skirtingų nacionalinių valstybių ir jas valdančių partijų valstybinių viešosios socialinės-ekonominės politikos įsipareigojimų. Nuo praėjusio šimtmečio dešimtojo dešimtmečio vidurio vyrauja aiški šios sąveikos tendencija, teigianti, kad nacionalinės vyriausybės pamažu netenka lankstumo ir turi vis mažiau pasirinkimo reformuodamos savo gerovės sistemas (Wallace ir Wallace, 1996; Andersson, 2005). Šalys narės vis dar gali rinktis įvairius socialinės politikos projektus, bet tik iš tam tikro sąrašo, kurį vis labiau riboja centrinės institucijos. Tai reiškia, kad nacionalines ir ES masto rinkas vis labiau veikia ES socialinės politikos (įskaitant derinimo klausimus) kišimasis, o tai pagrindžia ir paaiškina pagrindinę šio straipsnio temą.

Šiuo atžvilgiu nacionalinės derinimo politikos kūrimo Lietuvos kontekstas yra gyvybiškai svarbus šiai analizei, nes jis pirmiausia santykinai kontrastuoja su platesnės ES plėtra ir todėl čia paprasčiau atskleisti atotrūkio ir susidūrimo tarp politikos formavimo bei įgyvendinimo ištakas. Vienas svarbiausių šio atotrūkio bruožų yra akivaizdžiai deklaratyvus valstybinės socialinės politikos plėtros, susijusios su ES plėtra, pobūdis. Keletas įtakingų Lietuvos analitikų (Vilpišauskas, 2004; Maniokas, 2005) teigė, kad dėl valstybės pastangų tapti ES nare praėjusio amžiaus dešimtojo dešimtmečio pabaigoje ir šio šimtmečio pirmaisiais metais Lietuvos socialinė politika faktiškai "perrašyta". "Perrašyta" iš tikrųjų čia tinkamesnis žodis nei "performuluota" arba "transformuota", nes tokio veiksmo pasekmės labiau jaučiamos oficialiuoju diskurso lygmeniu, o ne kaip aiškus stambaus masto pokytis politikos įgyvendinimo mechanizmuose. Nepaisant to, kad Lietuva priėmė visas ES direktyvas ir kitas teisines nuostatas visų gerovės sistemų atžvilgiu (įskaitant

lygias galimybes ir suderinimą), įgyvendinimo lygmuo labai atsilieka (Maniokas, 2005).

Pagrindinis analizės metodas yra kritiška jau esamų su derinimu susijusios viešosios politikos krypčių ir raidos tyrimų apžvalga ES ir Lietuvoje. Apžvelgiamoms ekspertų interpretacijoms konceptualizuoti ir įvertinti naudojamas nevienalytis požiūris, kurį sudaro du konceptualūs būdai tiriamai politikos plėtrai suprasti. Pirmasis atitinka "darbo pasidalijimo tarp lyčių" sampratą, o antrąjį galima pavadinti "viešosios politikos paradigmos poslinkiu".

Politikos formavimą ir kaitą su derinimu susijusių nelygybės, nedarbo, demografinių pokyčių ir kitų panašių problemų atžvilgiu įprasta konceptualizuoti nagrinėjant socialinius, ekonominius ir kitus "gerovės režimų" parametrus konkrečių valstybių kontekste, kas akcentuojama novatoriškame Esping-Anderseno (1999) darbe. Kadangi gerovės sistemos yra derinys visų tų politikos veiksnių ir procesų skirtingose ekonominės, socialinės bei politinės žmogaus veiklos srityse, šis požiūris atrodo tinkamas ir teisingas.

Nepaisant to, šis analitinis būdas vis labiau puolamas feministų kaip pernelyg neutralus lyčių klausimu ir nepakankamas, kad galima būtų paaiškinti įvairių derinimo politikų poveikį aiškiai matomai ir vis dar visuotinei lyčių nelygybei ES. Priešingai Esping-Andersenui (1999), aptariančiam šeimą kaip „vienetą", feministiniai tyrimai išskiria du skirtingus šeiminių santykių aspektus, t.y. partnerystę ir vaikų auginimą. Tad jeigu palyginamoji analizė apima būdus, kuriais paramos šeimai politika reguliuoja partnerystę ir vaikų auginimą, socialinės priežiūros paslaugas ir gerovės valstybės politikos lyties aspektus, tada gerovės valstybių skirstymas nukrypsta nuo G. Esping-Anderseno tipologijos.

Mokslininkai, kaip Fraser (1994), Lewis (2001, 2002), Langan ir Ostner (1991), labiau linkę derinimo politikos formavimo ir įgyvendinimo klausimus įvairiuose kontekstuose traktuoti ne kaip klausimus apie gana neutralaus lyčių aspektu "gerovės režimo" pokyčius, bet kaip paaiškinančius ir kontroliuojančius šeimos ir darbo pusiausvyros modelių kaitą. Šių eksperčių analizės dėmesio centre – perėjimas nuo politikos, palaikančios "vyro maitintojo/moters globėjos" šeimos ir darbo pusiausvyros modelį prie – idealiu atveju – egalitarinio "dviejų

globėjų/dviejų maitintojų" ("universalaus maitintojo") modelio.

Požiūris, kurį vadintume **"darbo pasidalijimu tarp lyčių"**, leidžia patikimai susieti derinimo politikos klausimus su socialinio teisingumo klausimais, tokiais kaip lyčių lygybė, ir nepaskandinti analizės siaurų ekonominių ir socialinių duomenų, pagrindžiančių stebimą politinę tvarką, jūroje, todėl jis bus naudojamas šiame tyrime. Tuo pat metu įvairūs feministai analitikai pagrįstai tvirtino, kad politikos formavimo pobūdis ir priemonės remiasi vertybinėmis prielaidomis apie lyčių socialinę tvarką ir lyčių skirtumus (Lewis, 2001; Mazey, 2000; Bacchi, 2004). Taigi kokiu būdu turėtume apibrėžti tas pagrindines kryptis ir vertybinius poslinkius?

Šiam analizės aspektui galime vartoti **"viešosios politikos paradigmos poslinkio"** sampratą (Hall, 1993: 278-9). "Politikos paradigma" yra pagrindinių politikos kūrėjams bendrų įsitikinimų bet kokiame pateiktame kontekste apibendrinimas. Kitaip tariant, tokia "paradigma" yra daugiau ar mažiau susijusios idėjos apie politikos tikslus, probleminius klausimus, kuriuos sprendžia politika, tuomet reikėtų paaiškinti, kodėl tokios problemos kyla ir kokie turėtų būti sprendimai, kokiu būdu ir kokios bus pasekmės. Galiausiai tai taip pat turėtų būti ir bendri įvairių politikos veikėjų (pavyzdžiui, vyriausybinių institucijų, pilietinės visuomenės ir verslo organizacijų) tinkamų vaidmenų apibūdinimai.

Paradigmos poslinkis yra aiškus bent keleto jos elementų – tikslų, sprendžiamų problemų, taikytinų priemonių ir politinių vaidmenų – pokytis per tam tikrą laiką. Kadangi viešosios politikos paradigmos nėra specifinės kiekvienai šaliai, paradigmos poslinkis įmanomas nepaisant vietinio konteksto, kuriame paradigma reiškiasi konkrečiomis politikos formavimo praktikomis. Tai leidžia ES mastu išskirti politikos paradigmas ir jų poslinkius.

Tinkamą tokio teorinių įrankių taikymo pavyzdį pateikė Europos Komisijos finansuotas WRAMSOC (2005) projektas. Jame ES masto socialinės politikos poslinkis, pvz., derinimo politikos atžvilgiu, apibūdinamas kaip aiškus perėjimas nuo politinių priemonių, nukreiptų į "senąsias socialines rizikas", prie atitinkančių "naująsias rizikas" (Bonoli, 2004; Esping-Andersen, 1999). "Senosiomis socialinėmis rizikomis" paremta viešosios politikos formavimo paradigma buvo išplėtota "auksiniais" tvaraus ekonominio augimo ir gamyba pagrįstos ekono-

mikos metais, kai darbo rinkos buvo palyginti didžiulės ir stabilios – pirmiausia Vakarų Europos šalyse, t. y. ES šalyse senbuvėse 1950–1970 metais. Derinimo atžvilgiu šie pokyčiai reiškė tradicinį darbo ir priežiūros pasidalijimą tarp lyčių ir buvo suvokiami kaip tinkamai rinkos nepatenkinami poreikiai, t.y.:

- nenuolatinės pajamos (išėjimas į pensiją, nedarbas, liga ar negalia);
- pajamų ir poreikių neatitikimas tam tikru gyvenimo ciklu (pavyzdžiui, vaiko pašalpa);
- poreikiai, kuriems tenkinti, daugelio nuomone, pageidautina laikyta valstybės parama (pvz., paklausios paslaugos sveikatos apsaugos ar švietimo srityse).

Vis dėlto socialinę (vaikų, senyvų žmonių ar asmenų su negalia) priežiūrą turėjo teikti

branduolinės šeimos sistema, moterims neginčytinai atliekant pagrindinį vaidmenį. Kas pasikeitė ir kokias naujas rizikas pastebi dabartinis ES lygmens politinis diskursas? Daugelyje ES dokumentų, aiškinančių ES užimtumo strategiją, randame tą patį požiūrį:

- Pirma, technologinė plėtra faktiškai atmeta pastovaus ilgalaikio masinio užimtumo galimybę gamybos sektoriuje ir tai kelia didelę riziką nekvalifikuotų arba pusiau kvalifikuotų darbininkų saugumui.
- Antra, ekonominės globalizacijos skatinama didesnė konkurencija padidino darbo rinkos lankstumą ir mobilumą. Lanksčios darbo valandos ir darbuotojų migracija kartu sukelia daug didesnę įtampą darbuotojų socialiniuose santykiuose, ypač su priklausomais šeimos/partnerystės nariais, pavyzdžiui, vaikais.
- Trečia, tai, kad moterys pasiekė didesnės pažangos išsilavinimo bei užimtumo atžvilgiu ir toliau reikalauja lygesnių galimybių, reiškia, jog tradicinė neapmokama socialinė priežiūra, pagrįsta lyčių darbo pasidalijimu, kelia vis didesnę įtampą šeimose.

Skirtingai nei gerovės valstybės režimų analizė, minėtų konceptualių požiūrių derinys leidžia išskirti ir paaiškinti pagrindinių derinimo politikos modelių ES mastu pokytį lyčių lygybės klausimų atžvilgiu,

nenukrypstant į valstybių ypatumus. Jis taip pat leidžia išvengti kartais pernelyg optimistinio įspūdžio, susidarančio iš lyginamojo gerovės režimų aprašymo apie "sėkmingą" politikos formavimą, kaip dokumentų leidimą ir valdymą ES bei nacionaliniu lygmeniu (Zeitlin, 2005).

Be to, atsižvelgę į platesnių teorinių "paradigmų" raidą ("poslinkius"), kuria remiasi dabartinis politinis *status quo* ES ir šalyse narėse, turėsime aiškesnį atotrūkio, konceptualių prieštaravimų ir kitų iššūkių, kurie dabar būdingi derinimo politikos formavimo procesams tiek Sąjungos, tiek nacionaliniu lygmenimis, vaizdą (Lewis ir Gullari, 2005).

Tačiau taip pat turime atminti, jog prieinamoje literatūroje iš bet kurios konkrečios politikos srities egzistuoja tendencija raidą vaizduoti kaip nuoseklią ir linijinę, pavyzdžiui, link "vis didesnio" darbo/šeimos derinimo politikų subordinavimo užimtumo politikoms (Stratigaki, 2004), arba lygių galimybių "prasmės išplėtimo", kad jos apimtų darbo/šeimos klausimus (Hantrais, 2000).

VIEŠOSIOS POLITIKOS PARADIGMOS, FORMUOJANČIOS DABARTINES ES DERINIMO POLITIKOS KRYPTIS

Anksčiau minėto iš esmės neapibrėžto "Europos socialinio modelio" kontekste, vis labiau įsisąmoninant naująsias socialines rizikas ir jų lemiamą vyro – šeimos maitintojo sistemos nuosmukį, ES vyrauja trys skirtingos viešosios politikos formavimo strategijos arba paradigmos, turinčios atsakyti į kylančius iššūkius. Jas galima pavadinti "neofamilializmu", "socialinėmis investicijomis" (arba "trečiuoju keliu") ir "teisingumu lyčių atžvilgiu".

Visas šias strategijas vienija pagrindinė ES lygio politikos diskursų tendencija, linkstanti į tai, ką Andersson (2005) vadina "apšviestojo kapitalizmo modeliu" – strateginį ES ir šalių narių lygmens ekonominės bei socialinės politikos jungimą, kuriuo siekiama kontroliuoti galimai pražūtingas rinkos plėtros socialines pasekmes. Būtent ši bendroji politikos formavimo kryptis leidžia "Europos socialinį modelį" laikyti skirtingu nei, pavyzdžiui, "amerikietiškasis modelis", kuriame rinka ir šeima yra pagrindiniai žmonių gerovės teikėjai, o valstybinės socialinės politikos vaidmuo mažas.

Kalbant apie derinimo politiką ir jos santykį su lyčių lygybės klausimais aiškėja, kad labai svarbu yra padidinti moterų užimtumą, kuris laikomas esminiu užtikrinant ilgalaikį ekonominį augimą ES mastu tuomet, kai dėl visoje išsiplėtusioje Europoje vykstančio gyventojų senėjimo ir krintančių gimstamumo rodiklių mažėja darbo jėga. Ir būtent šiuo atžvilgiu mes galime pateikti tris tarptautiniu mastu konkuruojančias paradigmas, skirtingai interpretuojančias šį bendrą uždavinį[1].

Pirmoji paradigma, vadinama "neofamilializmu", remiasi tradiciniu požiūriu į lyčių skirtumus ir kartu siekia jį modernizuoti. Jis labiau įprastas konservatyviuose kontinentinės, ypač Pietų Europos, gerovės režimuose, bet šio požiūrio požymių yra ir "socialdemokratiškoje" Suomijoje bei naujosiose šalyse narėse, tokiose kaip Lietuva ar Estija. Ši paradigma į JAV neoliberalizmą panaši "pasirinkimo" akcentavimu, bet čia pasirinkimas suprantamas ne kaip globos ir priežiūros paslaugų rinkos, bet kaip moterų teisė pasirinkti laikiną namų šeimininkės-motinos vaidmenį arba dalyvavimą darbo rinkoje, nors pusiausvyra palankesnė pirmajam.

Anot neofamilialistinio požiūrio, moterys turėtų būti skatinamos grįžti į darbą, kai vaikas pradeda lankyti viešąją ikimokyklinio ugdymo įstaigą, tačiau iš tikrųjų jos retai kada grįžta į savo ankstesnįjį darbą ir dažniausiai ne visai darbo dienai. Todėl faktiškai ši paradigma leidžia politikos kūrėjams siūlyti dirbančioms moterims, bet nebūtinai specialistėms, paskatas pasitraukti iš darbo rinkos. Vaikų poreikius ir teises šis požiūris daugiausia sieja su motinos priežiūra ir dažnai ignoruoja vyrų įsitraukimą į partnerystės/šeimos darbo ir gyvenimo pusiausvyrą. Darbo pasidalijimo tarp lyčių atžvilgiu ši strategija aiškiai remia dviejų maitintojų/moters globėjos modelį ir moterims užkrauna dvigubą darbo naštą.

Tuo tarpu kita paradigma, vadinama "socialinėmis investicijomis"[2], yra pagrįsta pirmiausia darbo jėgos mobilizavimu bei ekonominiu konkurencingumu. Derinimo klausimus ji interpretuoja pagal tai, kokiu mastu moteris galima įtraukti į apmokamą darbą, sudarant joms galimybes derinti darbą ir pareigas namuose tam tikro masto priežiūros paslaugų "marketizavimu" ir paprastai neatsižvelgiant į vyrų elgesį. Kitaip tariant, ši paradigma skelbia "lyčių vienodumo" požiūrį, pagal kurį lyčių lygybė apibrėžiama kaip moterų skatinimas pasilikti darbo rinkoje.

Didele dalimi nepaisantis nelygaus priežiūros darbo pasiskirstymo namuose, "trečiojo kelio" politikos formavimas paprastai rūpinasi lyties atžvilgiu neutraliai apibūdinamos darbo jėgos "žmogiškojo kapitalo išsaugojimu", suteikiant trumpas, bet apmokamas vaiko priežiūros atostogas ir valstybės paramą vaiko priežiūrai. Valstybė neprivalo atlikti tiekėjo vaidmens ir veikia kaip privataus (komercinio arba ne pelno) sektoriaus "partnerė", paprastai vietiniu lygmeniu. Nors trečiojo kelio šalininkai nepalaiko ilgų vaiko priežiūros atostogų kaip kenksmingų (moterų) žmogiškajam kapitalui, darbą ne visą darbo dieną jie laiko geru "tiltu" atgal į darbo rinką. Šia prasme jie panašūs į neofamilialistus tuo, kad priima „vieno su puse" maitintojo modelį.

Vaikai šiuo atveju laikomi "investicija į ateitį", todėl rūpinamasi vaikų priežiūros paslaugų prieinamumu ir kokybe. Poreikis įtraukti vyrus į lygų dalyvavimą dalijantis darbą/priežiūrą yra antrinės svarbos, bet gali būti paminėtas. Praktiškai tai vėl reiškia, jog pasisakoma už dviejų maitintojų/moters globėjos šeimos bei darbo pareigų pasidalijimo tarp vyrų ir moterų sistemą ir faktiškai dvigubą krūvį moterims.

Trečioji alternatyvi derinimo politikos formavimo paradigma, kurią galime pavadinti "teisingumu lyčių atžvilgiu", dažniausiai stebima Šiaurės šalyse, nors ima ryškėti ir kitose šalyse. Ji remiasi lygių teisių ir galimybių principais ir sprendžia, iki kokio lygio derinimo politikos kryptims pasiseka užtikrinti šias galimybes ir kokias pasekmes jos lemia vyrams ir moterims. Naudojamos šios politikos įgyvendinimo strategijos:

- Vaiko priežiūros atostogos vienodam vaiko priežiūros namuose pasidalijimui tarp motinų ir tėvų skatinti.
- Visuotinai prieinamų, nebrangių, kokybiškų vaiko priežiūros paslaugų teikimas.
- Vaikai turi teisę į mokymą ir priežiūrą ankstyvoje vaikystėje, neatsižvelgiant į tai, ar jų tėvai dirba, ar mokosi.
- Priežiūrą teikia kvalifikuoti žmonės ir jų žinios įvertinamos adekvačiu darbo užmokesčiu, geromis darbo sąlygomis ir galimybėmis kelti kvalifikaciją darbo metu.
- Rūpyba kontroliuojama demokratiškai, svarų balsą turi tėvai ir bendruomenė.

Vaikai laikomi ne tik "investicija į ateitį", bet "aktyviais piliečiais", turinčiais savo poreikius ir interesus. Į vyrus žiūrima kaip į lygiaverčius partnerius praktiškai įgyvendinant derinimo nuostatas, šeimose skatinant vienodą lyčių atžvilgiu šeimos ir darbo įsipareigojimų pasidalijimą tarp moterų ir vyrų, kas iš esmės įkūnija egalitarinį dviejų maitintojų/dviejų globėjų modelį.

Taigi ši trumpa apžvalga leidžia atskirti derinimo politikos formavimo paradigmas ("neofamilializmo" ir "socialinių investicijų/trečiojo kelio"), siekiančias konservatyviai ir nuosaikiai palaikyti iš esmės moterų darbo ir gyvenimo pusiausvyrą (derinti apmokamą darbą su įsipareigojimais namuose) nuo paradigmos, raginančios politikos kūrėjus nesustoti tol, kol nebus pasiekta visiška lyčių lygybė šeimoje ir visuomenėje, t.y. aktyvus vyrų įsitraukimas kovojant su lyčių segregacija darbo ir priežiūros srityse, panaikintas lyčių darbo užmokesčio skirtumas, tenkinant svarbiausius vaikų poreikius – "teisingumas lyčių atžvilgiu".

"Teisingumo lyčių atžvilgiu" paradigma atrodo tinkamiausia derinimo politikos priemonėms ES tobulinti bei jų efektyvumui didinti; tai rodo pozityvūs Šiaurės šalių politikos planavimo ir įgyvendinimo pavyzdžiai. Lieka klausimas apie šių paradigmų dinamiką ir sąveiką ES lygiu ir kaip tai atsiliepia nacionaliniam Lietuvos kontekstui? Pirmiausia išanalizuosime veiksnius, padedančius formuoti ES derinimo politiką bei permainų joje kryptis.

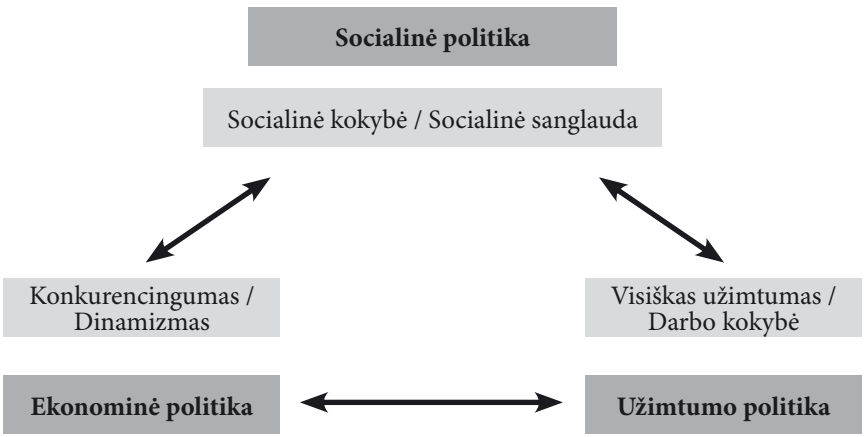
PARADIGMOS POSLINKIS DERINIMO POLITIKOJE ES LYGIU

Anksčiau aprašytos su derinimo politikos formavimu susijusios trys paradigmos rodo bendrą paradigminį poslinkį: jis nukreiptas į "naująsias socialines rizikas" ir atsako į vis plačiau pripažįstamą vyro - šeimos maitintojo sistemos nuosmukio iššūkį. Ar pačiose šiose paradigmose pastebimas koks nors vidinis poslinkis ir koks jų tarpusavio santykis formuojant politiką ES lygiu?

Kaip teigia Lewis ir Giullari (2005), vyro maitintojo/moters globėjos darbo pasidalijimo sistemos nuosmukis ir politikos atsakas, kuriuo bandoma sustiprinti teigiamas ekonomines šio pokyčio pasekmes (tokias kaip augantis moterų užimtumas ir našumas), yra akivaizdžiai

stabdomi inercijos ir net konservatyvios senesniųjų gerovės sistemų šalininkų atkirčio, o tai lemia neofamilialistinio arba trečiojo kelio požiūrio dominavimą visoje ES. Ši bendra tendencija turi tik regioninių išimčių Šiaurėje, o centrinėse ES institucijose ir viešosios politikos procesuose esama sisteminio, ilgalaikio lyčių lygybės diskurso, kuris vis dar mažai veikia likusias ES šalis nares. Todėl galima teigti, kad pagrindinė ES/nacionalinių derinimo politikų permainų kryptis yra ne tiek link darbo ir gyvenimo pusiausvyros desegregacijos lyčių atžvilgiu, kiek link instrumentiškai remiamos moterų "defamilizacijos"[3] per užimtumą.

Ši bendra tendencija yra veikiama, jei ne priklausoma nuo išsiplėtojusios ES lygmens politikos kūrimo praktikų struktūros ir jų priklausomybės nuo rinkos. ES institucinė parama pirmenybę teikia sėkmingam atvirų ES masto ir nacionalinių rinkų funkcionavimui, o ne pasaulinei ir vietinei lygiateisės (pirmiausia lyčių atžvilgiu) socialinės pilietybės pažangai. Todėl atsirado atskira ES lygmens politikos formavimo sritis, vadinama "užimtumo politika".



Politikos deriniai, įgyvendinami uždaram ekonominės ir socialinės pažangos ratui (kuriame ekonominiai ir socialiniai tikslai būtų vieni kitus papildantys) sukurti, turėtų atspindėti šių politikos krypčių tarpusavio priklausomybę ir siekti kuo labiau jas sustiprinti.

Europos Komisija, 2000: 6

Iš tikrųjų užimtumas yra stipriai į ekonomiką orientuotas politikos baras, todėl žemiau pateikta schema tik patvirtina, kad socialinės politikos klausimai orientuoti į tuos, kurie nukreipti į rinkos plėtrą ir kontrolę. Toks modelis yra ES lygmens politikos formavimo nuo 1999 m. Amsterdamo sutarties, sukūrusios "atskirą" "užimtumo" politikos kategoriją kaip sudaromą monetarinių, ekonominių ir socialinės politikos priemonių, tiesioginė pasekmė. Čia šį atskyrimą matome Europos Komisijos pateiktoje politikos tikslų tarpusavio ryšių schemoje, kurioje pabrėžiama abipusė priklausomybė "didinant viena kitos pozityvų pastiprinimą".

Kaip teigia Lewis (2002), būtent šis užimtumo prioritetų kaip atskiros politikos srities apibrėžimas suformulavus Europos užimtumo strategiją įvedė naują ES lygmens įsipareigojimą derinimo politikai (ji tapo sudėtine užimtumo politikų dalimi). Jos perkėlimo į šalis nares administracinis mechanizmas taip pat gerokai susilpnėjo. Po Amsterdamo sutarties griežtesnes (šalims narėms) ES direktyvas "Atvirasis koordinacijos metodas"[4] pakeitė "švelnesniu" šalių narių spaudimu reformuoti savo gerovės sistemas ir susijusią ekonominę politiką, primant ES "bendruosius uždavinius".

Toks, viena vertus, "švelnus" atviro koordinavimo metodo (AKM) pobūdis ir aiškus užimtumo politikos poslinkis į ekonomiškai pagrįstus politikos tikslus bei poreikius, kita vertus, kuria viešosios politikos formavimo tendenciją, kurią komplikuoja kelios pagrindinės išsiplėtojusios bendrosios ES politikos formavimo sistemos ypatybės (WRAMSOC, 2005). Šios ypatybės susijusios ir su ES šalių narių politiniu diskursu, ir su sąveikos modeliais:

1. Skirtingi valstybiniai gerovės režimai, ypač 15 ES narių senbuvių, atrodo stebėtinai atsparūs naujam spaudimui dėl regioninio ar ES masto viešosios politikos konvergencijos (ar "perkėlimo" į kitas šalis) jų gerovės sistemų atžvilgiu ir tebėra užstrigę daugmaž regioninės konkurencijos lygmenyje. Tik Šiaurės šalys atrodo geriausiai prisitaikiusios prie šio spaudimo.

2. Įvertinus skirtingų veiksnių svarbą spaudimui keisti socialinę ir ekonominę politiką, vidiniai veiksniai (demografiniai, darbo rinkos ir šeimos pokyčiai) atrodo svarbesni už išorinius (ekonomikos globalizacijos, transnacionalinės valdymo problemos).

3. Siaurėja bendra nacionalinių gerovės valstybių plėtros apimtis ir senbuvėse, ir naujosiose šalyse narėse: nors valstybinių gerovės sistemų reformos gana smarkiai skiriasi atsižvelgiant į režimų tipus įvairiuose ES regionuose, visos jos svarbiausiu prioritetu laiko derinimo ir susijusių politikų kaštų ribojimą. Kitaip tariant, bendra tendencija linksta į fiskalinį „asketiškumą", pabrėžiantį griežtesnę visuomenės vykdomą valstybės išlaidų kontrolę, o tai padeda gerinti socialinės rūpybos sistemų efektyvumą ir taip reaguoti į naujai įžvelgtas rizikas.
4. Tie, ką labiausiai veikia „naujosios socialinės rizikos", ir tie, kam labiausiai reikia derinimo politikos plėtros, tuo pat metu yra ir mažiau politiškai įtakingi. Remiantis ankstesne ekspertų nuomonių analize, labiausiai derinimo politikos priemonėmis domisi moterys (kaip atsiduriančios nesubalansuotoje maitintojos-globėjos padėtyje) ir vidutinis arba smulkusis verslas (kuriam trūksta išteklių apsisaugoti nuo darbo jėgos ir pasaulinės rinkos kaitos socialiai teisingu bei ilgalaikiu būdu). Tai apsunkina valstybinį derinimo politikos formavimą ES šalyse narėse, kuriose ši politikos sritis per mažai išplėtota (su keliomis šiaurietiškomis išimtimis), ir vėlgi daro ją priklausomą nuo įvykių ES plotmėje.

Būtent šios stebimos ES masto socialinės politikos kūrimo kryptys, kurias paveikė AKM įvedimas, ypač politikos perkėlimo iš „centrinio" lygmens į nacionalines gerovės sistemas atžvilgiu, "/…/neabejotinai apsunkino sąlygas spręsti platesnes sisteminės lyčių nelygybės problemas, kylančias iš nelygaus darbo pasiskirstymo, apmokamo ir neapmokamo darbo ir to fakto, kad dauguma darbuotojų moterų prie darbo jėgos prisijungia kitokiomis sąlygomis, nei yra taikomos vyrams" (Lewis ir Giullari, 2005: 78). Kyla klausimas, ar besiformuojanti ES AKM politikos sistema išties gali suteikti efektyvių priemonių, kurios padėtų „teisingumo lyčių atžvilgiu" paradigmai įsišaknyti plačiau, nei vien tik Šiaurės šalyse?

Nors anksčiau ES santykinai sekėsi derinimo politikos priemonėmis plėsti savo požiūrį į lygias galimybes ir lyčių desegregaciją, ši sėkmė apsiribojo epocha iki Amsterdamo sutarties, pvz., Direktyvos dėl vaiko priežiūros atostogų. Naujesni, su AKM susiję ES politikos dokumentai tik skelbė, nors ir nuosekliai, vyrų ir moterų subalansuoto dalyvavimo

šalyse narėse svarbą, galbūt dėl aktyvaus moterų lobistinių grupių suvaidinto vaidmens (Europos moterų lobistinės organizacijos ir Patariamojo lygių galimybių komiteto).

Iš tiesų po Europos užimtumo strategijos apžvalgos 2002 m. ir sustiprinus lyčių aspekto integravimo principą, užimtumo gairės 2003 m. nustatė, kad:

> *"Šalys narės vieninga pozicija, kuria derinamas lyčių aspekto įtraukimas ir konkretūs politiniai veiksmai, skatins moteris dalyvauti darbo rinkoje ir pasiekti nemažą lyčių atotrūkio sumažinimą užimtumo ir nedarbo rodiklių bei uždarbio atžvilgiu iki 2010 m. Socialinių partnerių vaidmuo šiuo požiūriu yra esminis[5]. Kalbant konkrečiai, įvairiomis priemonėmis bus siekiama iki 2010 m. gerokai sumažinti – siekiant jo visiško panaikinimo, - užmokesčio skirtumą tarp lyčių kiekvienoje šalyje narėje, remiantis daugialypiu požiūriu, kuris spręstų užmokesčio skirtumo tarp lyčių priežastis, įskaitant sektorinę ir profesinę segregaciją, išsilavinimą ir rengimą, darbo klasifikacijas ir užmokesčio sistemas, sąmoningumo kėlimą bei skaidrumą. Ypatingas dėmesys bus skiriamas darbo ir privataus gyvenimo derinimui, daugiausia teikiant vaikų ir kitų išlaikomų asmenų priežiūros paslaugų, skatinant dalytis šeimos ir profesinius įsipareigojimus, palengvinant grįžimą į darbą po pertraukos. Šalys narės turėtų pašalinti moterų dalyvavimo darbo rinkoje kliūtis ir siekti atsižvelgiant į vaikų priežiūros įstaigų poreikį ir pagal valstybinius vaikų priežiūros rūpybos modelius iki 2010 m. suteikti priežiūrą bent 90% vaikų nuo trejų metų iki privalomojo mokyklinio amžiaus ir bent 33% vaikų iki trejų metų".*

Tačiau, kaip ir parodė mūsų ankstesnė analizė, minėti ES lygmens politikos formavimo veiksniai, tokie kaip AKM „silpnumas", derinimo politikos susiaurinimas iki užimtumo klausimų, „patiriančiųjų naująsias socialines rizikas" politinis silpnumas, trukdo šiuos prioritetus sėkmingai perkelti į pavienių šalių narių politikos įgyvendinimo lygmenį. Remiantis dokumentų analize, toliau apžvelgsime ES derinimo politikos diskurso istorinę raidą.

ES DERINIMO POLITIKOS FORMAVIMO NENUOSEKLUMAI

ES politikos formavimas derinimo ir lyčių lygybės klausimais vystėsi neapibrėžta trajektorija, su intervencinės veiklos protrūkiais aštuntojo dešimtmečio viduryje, devintojo pabaigoje, po Mastrichto bei Amsterdamo sutarčių ir vėlesniu „sulėtėjimu“ įvedus AKM. Gana dažnai lyčių lygybės politika laikoma sritimi, kurioje ES plotmės politikos formavimas dėl organizuotų lobistinių grupių bei darbo rinkos ir socialinių permainų poveikio buvo palyginti efektyvus.

Tačiau nors Romos sutarties 119 straipsnis nustatė vienodo užmokesčio už tą patį darbą sąlygą, jokių veiksmų nebuvo imtasi iki aštuntojo dešimtmečio vidurio, kai buvo priimtos direktyvos dėl vienodo užmokesčio ir nediskriminavimo darbo sąlygų bei socialinio saugumo atžvilgiu. Lyčių klausimai vėliau tapo aiškiai pastebimi kaip Delors'o „socialinės dimensijos“ aspektas devintojo dešimtmečio pabaigoje ir figūravo ES socialinėje chartijoje bei 1993 m. Socialinės apsaugos žaliojoje knygoje santykyje su darbo/gyvenimo pusiausvyra ir darbo rinkos desegregacija.

Nuo 1986 m. daugybė Europos Teisių Teismo nutarimų išplėtė direktyvų galiojimą į profesinių išmokų ir su darbu susijusias sritis. Didžiausias trečiosios ir ketvirtosios Lygių galimybių programų devintajame dešimtmetyje rūpestis buvo lyčių klausimų „integravimas“ taip, kad jis neapsiribotų specifinėmis politikos sritimis. Tai buvo atlikta gana sėkmingai (Geyer, 2000: 125-7). Lyčių klausimai aiškiai atsispindi Europos Tarybos ataskaitose ir politikos dokumentuose, daugėja ir informacijos apie nelygybę. Pavyzdžiui, 1999 m. ataskaitoje visų keturių Europos Tarybos socialinės apsaugos uždavinių (darbo jėgos vykdomas jos pačios socialinės apsaugos kaštų padengimas (angl. *making work pay*), užtikrintos pensijos, narystė visuomenėje, kokybiška, tvari sveikatos apsauga) aptarimas apima ir lytį, nors visuotinai akcentuojamos politikos kryptys, padedančios moterims dalyvauti apmokamame darbe (Council of the European Union, 2000: 5).

Amsterdamo sutarties 137 straipsnyje įrašytas nediskriminavimas „darbo rinkos galimybių ir darbo sąlygų atžvilgiu“, ir Taryba įgaliota „imtis atitinkamų veiksmų prieš diskriminaciją dėl lyties“ (13 straips-

nis). Direktyvos dėl vaiko priežiūros atostogų, ne visą darbo dieną dirbančiųjų ir įrodymo naštos (darbdaviams diskriminacijos bylose) išleistos dešimtojo dešimtmečio viduryje. Taigi šioje srityje dėmesio centras pasislinko nuo vienodo užmokesčio prie platesno lyčių lygybės suvokimo ir nuo direktyvų bei Europos Teisių Teismo nuosprendžių konkrečiomis temomis link klausimų integravimo į politiką, kur Europos Komisija gali inicijuoti veiksmus ir kur skleidžiama informacija daugeliu klausimų. Tačiau moterų padėties ir darbo rinkos sąlygų joms problemos tebelieka svarbios, patvirtindamos mūsų analizuojamų vyraujančių paradigmų slinkties kryptį link susiaurėjimo.

Taigi aiški ES lyčių lygybės politikos diskurso orientacija į derinimo ir kitų su lytimis susijusių užimtumo klausimų integraciją. Mažiau suprantamas yra priešingas dalykas – iškylančio derinimo diskurso ryšys su lyčių lygybės klausimais. Visų pirma reikia pabrėžti, kad derinimas yra „vėlyvesnė“ tema ES politikos formavime, pradėjusi plėtotis ir susilaukti dėmesio tik pasirodžius AKM sąlygotiems dokumentams ir keletai direktyvų. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (angl. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* – EFILWC) ataskaitoje (2006) apžvelgiamas toks su derinimu susijusių ES politikos iniciatyvų ir dokumentų sąrašas:

1. Darbo ir šeimos gyvenimo derinimas buvo vienas pagrindinių Portugalijos pirmininkavimo metu spręstų klausimų. Todėl 2000 m. birželio 6 d. šalys narės priėmė rezoliuciją dėl subalansuoto vyrų ir moterų dalyvavimo šeimos ir darbo gyvenime. Prancūzijos pirmininkavimo metu kaip Pekino+5 (1995 m. JT Pasaulio moterų konferencijos Pekine apžvalga 2000 m. birželį) tąsos proceso dalis buvo išplėtotas derinimo rodiklių rinkinys. Tarp rodiklių buvo lankstaus darbo schemos, vaiko priežiūros ir kitokios atostogos bei priežiūros paslaugų įstaigų darbo laikas.

2. 2001 m. sausį Europos Taryba užimtumo politikos 2001-iesiems Gairėse šalims narėms pabrėžė, kad (Council of the European Union, 2003):

   “Karjeros pertraukos, vaiko priežiūros atostogos ir darbas ne visą dieną, taip pat lankstaus darbo sąlygos, geriausiai atitinkančios ir darbdavių, ir darbuotojų interesus, moterims ir vyrams yra ypač svarbios. Įvairių direktyvų ir socialinių partnerių susitarimų

įgyvendinimas šioje srityje turėtų būti pagreitintas ir nuolatos stebimas. /…/ Moterų ir vyrų įsitraukimui į darbo rinką ir tolesniam dalyvavimui joje remti reikia kokybiškos vaikų ir kitų išlaikytinių priežiūros ir tinkamos rūpybos. Kuriam laikui pasitraukus iš darbo rinkos, jų įgūdžiai gali būti pasenę, todėl jiems gali būti sunku įgyti pasirengimą. Vyrų ir moterų reintegracija po pertraukos į darbo rinką turi būti palengvinta. Lygioms galimybėms stiprinti šalys narės ir socialiniai partneriai:

- kurs, įgyvendins ir rems šeimai palankias priemones, įskaitant nebrangias, prieinamas ir kokybiškas vaikų bei kitų išlaikytinių priežiūros paslaugas, taip pat vaiko priežiūros ir kitokias atostogų programas;
- pagal savo padėtį apsvarstys valstybės uždavinį didinti vaikų ir kitų išlaikytinių priežiūros paslaugų prieinamumą;
- *teiks ypatingą dėmesį moterims ir vyrams, po pertraukos svarstantiems galimybę grįžti į apmokamą darbą, ir tuo tikslu numatys priemones, laipsniškai mažinančias tokio grįžimo kliūtis".*

Visa tai vėliau pakartota peržiūrėtoje Lisabonos strategijoje.

3. Laikinas darbas: 2001 m. spalį ES lygmens laikino darbo sektoriaus socialiniai partneriai parengė bendrą deklaraciją. Iširus ES lygmens tarpsektorinėms deryboms šiuo klausimu, pasirašiusios šalys tikėjosi, kad 13-kos punktų deklaracija taps Europos Komisijos direktyvos, reglamentuojančios šią sritį, pagrindu. Komisijos pasiūlymas dėl laikino darbo direktyvos 2002 m. buvo kelis kartus atmestas dėl vis išsiskiriančių nacionalinių delegacijų nuomonių.
4. Darbo laiko direktyva: 2003 m. lapkritį Europos Parlamentas ir Taryba priėmė jungtinę direktyvų konkrečiais darbo laiko aspektais versiją, sudarytą iš direktyvų 93/104/EC ir 2000/34/EC. 2004 m. rugsėjį Komisija priėmė direktyvos projektą, pataisiusį darbo laiko direktyvą. Rašant šį straipsnį, dar nebuvo priimtas joks sprendimas.

Reikia pridurti, kad 2004 m. Europos Komisija pasiūlė į vieną tekstą sujungti septynias direktyvas iš lyčių lygybės srities. Buvo tikimasi, kad tai turėtų ne tik pridėti aiškumo ir užtikrintumo bei atspindėti pastarųjų dešimtmečių ES bylų teisės raidą, bet ir leistų glaudžiau susieti derinimo politiką su lyčių lygybės tikslais, taip atsveriant makroekonominę „mo-

terų užimtumo“ darbotvarkę ir sukuriant daugiau erdvės „teisingumo lyčių atžvilgiu“ paradigmai visose ES šalyse.

Bet to vis dar nėra. Galime taip pat pastebėti dar kitą derinimo politikos kryptį – susaistymo su ekonominiais tikslais, o ne lyčių lygybe, argumentuojant stebima demografine mažėjančio gimstamumo rizika. Socialinės politikos ateities aukštojo lygio grupė išsiplėtusioje Europos Sąjungoje (angl. *High Level Group on the Future of Social Policy in an enlarged European Union*) taip pat remia derinimą, bet daugiausia kaip būdą leisti poroms turėti tiek vaikų, „kiek jos norėtų“ (Commission, 2004). Tai nuolat pabrėžiama ir Komisijos žaliojoje knygoje apie poreikį atsiliepti į demografinius pokyčius (Commission, 2005).

Ši apžvalga leidžia susidaryti išsamesnį vaizdą apie tai, kaip derinimo politikos kaip priemonės pasiekti moterų užimtumo tikslą akcentavimas šiuose dokumentuose ir iniciatyvose visur baigiasi moterų daliniu pavadavimu jų darbe namuose, bet ne pamatuojamu lyčių vaidmenų poslinkiu. Kita aiški išvada – šių iniciatyvų padrikumas, pagilinamas jau minėtos silpnesnės AKM administracinės galios, kuri sukuria daugiau, bet silpnesnių įtampų šalyse narėse, tad ES lygmens derinimo politikos akcentuojamos visuomenės ir ekonominės permainos tampa daugiau rekomendacijomis ir įgyja „bendrųjų prioritetų“, o ne įpareigojančių direktyvų pobūdį.

Tuo tarpu moterų nelygybė įsidarbinimo sąlygų, pajamų, paslaugų, taip pat ir gebėjimo sukurti autonomišką tokio pat pragyvenimo standarto namų ūkį, kaip vyrai, atžvilgiu aiškiai tebevyrauja daugumoje Europos šalių ir iki tam tikro lygio net Šiaurės šalyse. Stiprėja ES lygmens derinimo politikos kaip pernelyg neutralios lyčių atžvilgiu arba per siaurai apibrėžiančios lyčių lygybę „užimtumo“ ir kitų ekonominių sąlygų prasme feministinė kritika, dėl tebesitęsiančios lyčių nelygybės, atsispindinčios darbo ir priežiūros bei užmokesčio lygio skirtumuose. Tai, kad moterys vadinamos „nepanaudotu darbo jėgos rezervu“ ir kartu „pilietėmis darbuotojomis“, lygiavertėmis vyrams „suaugusių darbuotojų modelio“ (angl. *adult worker model*) šeimoje (Lewis, 2002), tik sustiprina “vieno su puse” maitintojų modelį, palaikomą dabar ES vyraujančių „neofamilialistinės“ ir „socialinių investicijų“ paradigmų. Nėra aišku, ar derinimo politikos nukreipimas į mažėjančio gimstamu-

mo iššūkį duos daugiau naudos siekiant lyčių lygybės, nei davė glaudi sąsaja su užimtumu.

Remiantis feministiniais argumentais, dabartiniai derinimo ir lygių galimybių/lyčių lygybės politikos diskursai jau ilgą laiką ir didele dalimi yra atskiri ir lieka neintegruoti, nors šių "atskirų" politikos sričių santykis yra esminis, norint efektyviai pritaikyti „teisingumo lyčių atžvilgiu" paradigmą: "/…/ lyčių skirtumais pagrįstas dalijimasis apmokamu ir neapmokamu darbu seniai pripažintas esminės svarbos lyčių nelygybės klausimams" (Lewis ir Giullari, 2005: 77).

Tiesą sakant, ši padėtis primena kitą kelis sektorius apimančios politikos požiūrį ES politiniame diskurse labiausiai išryškėjusį po Pekino moterų konferencijos 1995 m., t. y. „lyčių aspekto integravimą". Feministinė šios sąvokos kritika (Woodward, 2003) teigia, jog nėra aišku, ką turėtų reikšti „integravimas", ir kad vėlgi AKM paskatintas techninis, „iš vykdytinų punktų susidedantis" požiūris lyčių aspekto integravimo politikos įgyvendinimą susiaurina iki „poveikio lytims studijų", dokumentų „tikrinimo lyčių atžvilgiu" ir organizacijų bei institucijų „monitoringo lyčių klausimais" (Shaw, 2002). Turinio prasme ši sąvoka ir ja pagrįstas lygybės politikos požiūris atlieka labai svarbią funkciją, kurią reikėtų integruoti į dabartinę ES lygmens derinimo politiką: kurti ir įgyvendinti priemones, skatinančias ne tik moterų elgesio ir padėties, bet ir paties vyraujančio požiūrio (angl. *mainstream*) pokyčius. Kitaip sakant, kiekvienam derinimo priemonių paketui galėtų būti sukurta lyčių aspekto integravimo strategija, o to dar akivaizdžiai trūksta visiems ES politikos dokumentams, kurie buvo prieinami šiam tyrimui atlikti.

Šioje tyrimo dalyje nustatyta, kad ES viešosios politikos dėmesys derinimo problemoms po Amsterdamo sutarties didėja ir ES mastu sąlygoja šalutinį lyčių nelygybės palaikymo poveikį. Tai reiškia, kad siauras ir fragmentiškas derinimo politikos, kaip moterų užimtumo arba gimstamumo didinimo priemonės formulavimas, jei jis atskirtas nuo lyčių lygybės tikslų, tik palaiko lyčių disbalansą. Tai taip pat paaiškina, kodėl „trečiojo kelio" ar net „neofamilialistinė" paradigmos vyrauja formuojant derinimo politiką ES.

Toliau analizuosime, kokią įtaką šiems vyksmams daro esami ES lygmens ir šalių narių politikos veikėjai.

DERINIMO POLITIKOS VEIKĖJAI ES

Nors kai kurie įtakingi ES politikos analitikai, tokie kaip Wallace ir Wallace (2000), tvirtina, kad ryškėjančioje daugiasluoksnėje ES politikos formavimo sistemoje nyksta nacionalinių gerovės valstybių autonomija ir suverenitetas socialinės (ir užimtumo) politikos atžvilgiu, nei prieš, nei po ES plėtros 2004 m. nematyti jokių bendro gerovės režimo ženklų. ES šalių narių sąveikoje socialinės ir užimtumo politikos atžvilgiu nepastovus ir administraciškai silpnas spaudimas vyksta per AKM ir viena kryptimi – moterų užimtumo didinimo ir gimstamumo skatinimo. Tiesa, minimalius lyčių lygybės standartus ir derinimo nuostatas, tokias kaip įstatymu užtikrintos vaiko priežiūros atostogos, priverstos vykdyti visos šalys narės.

Šiam silpnam šalių narių spaudimui iliustruoti pateikiame lentelę, rodančią, kaip ES lygmens politikos kūrimas ir sąveika gali transformuoti nacionalines gerovės sistemas (Wallace ir Wallace, 1996: 187):

Procesai	Pagrindiniai veikėjai	Iliustruojantys pavyzdžiai
„Pozityvios“ socialinės politikos iniciatyvos EK lygmeniu kurti vienodų socialinių standartų kompetencijos sritis	Europos Komisija, ekspertų komitetai, Europos Teisingumo Teismas (antraplaniai veikėjai: Europos Parlamentas, EPSK, EPDKS, ESC)	Lyčių lygybė (Europos Ekonominės Bendrijos sutarties 119 str.); sveikata ir sauga (EEB sutarties 118 a str.); 1989 m. Socialinė chartija; 1992 m. Socialinis protokolas („Mastrichto“)
„Negatyvi“ socialinės politikos reforma, įvedant rinkos suderinamumo reikalavimus	Europos Teisingumo Teismas, Europos Komisija, Taryba (valstybių vyriausybės)	Darbo jėgos mobilumas: „koordinacija“; reguliavimas (Reg. 1408/71, 574/72); paslaugų laisvė (EEB sutarties 7a, 59-66 str.); subsidijos regionams ir sektoriams
Netiesioginis (*de facto*) integracijos spaudimas, verčiantis nacionalines gerovės valstybes taikyti centriniu ES lygiu priimtus sprendimus	Rinkos veikėjai (darbdaviai, profesinės sąjungos), Taryba (valstybių vyriausybės)	„Socialinis dempingas“; mokesčių sistemų harmonizavimas; EPS etapai

„Pozityvūs“ veiksmai nuo ES pradžios yra pagrindinės Europos Komisijos iniciatyvos, kurias paprastai sekdavo platūs Europos Teisingumo Teismo išaiškinimai ir kurios būdavo įgyvendinamos direktyvų

pavidalu. „Negatyvus“ spaudimas yra Europos Teisingumo Teismo rinkos suderinamumo reikalavimų, ribojančių ir iš naujo apibrėžiančių socialinės politikos priemones, šalims narėms įvedimas. Tai, kas čia vadinama „netiesioginiu spaudimu“, būtent atitinka „švelnesnį“ poveikį, kurį AKM sistema pajėgi daryti „rekomendacijomis“, „gairėmis“ ir panašiais dokumentais.

Kadangi dabartinė ES lygmens derinimo politikos raida aiškiai eina netiesioginio spaudimo darymo linkme, galima teigti, kad iš tikrųjų derinimo politikos įgyvendinimo laipsniui bei būdams įtaką darančiais politikos veikėjais tampa ne centrinio lygmens institucijos ir ekspertų grupės, bet ES ir nacionaliniai “rinkos veikėjai” – darbdaviai ir profesinės sąjungos, galinčios pagal derinimo nuostatas pasiekti konkrečių įgyvendinamų susitarimų ne tik dėl minimalių vaiko priežiūros atostogų. ES lygmeniu tokie pagrindiniai veikėjai yra Europos profesinių sąjungų konfederacija (EPSK) bei Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (EPDKS), kurios iš tiesų daro įtaką ES veikiančių tarptautinių korporacijų lankstaus darbo ir teledarbo politikos apimčiai bei turiniui (EFILWC, 2006):

1. ES mastu pramonės šakų (arba tarpsektorinis) socialinis dialogas, prasidėjęs 1985 m. Europos Komisijos pirmininko Jacques Delors iniciatyva, toliau plėtotas socialinių partnerių sprendimu (Europos viršūnių Taryba Laekene 2001 m.) vystyti autonomiškesnį socialinį dialogą per daugiametę darbo programą. Ši darbo programa, kaip ir besitęsiantis sektorių socialinis dialogas, aprėpė klausimus, susijusius su šeimos ir darbo gyvenimo derinimu – lyčių lygybę, įdarbinimo formas (pvz., teledarbas), mokymąsi visą gyvenimą ir kt.

2. Pasaulyje buvo priimta daug susitarimų, peržengiančių nacionalinį ir Europos lygmenį – vadinamieji pasauliniai susitarimai, pasirašyti tarp tarptautinių kompanijų ir profesinių sąjungų. “Rhodia” – tinkamas pavyzdys. 2005 m. sausio pabaigoje tarptautinėje prancūzų chemijos įmonėje “Rhodia” sudarytas pasaulinis socialinės atsakomybės susitarimas. Jį sudaro darbo jėgos teisių tekstai, susiję su galimybių lygybe ir nediskriminavimu, diskriminacijos darbe pažabojimu, vyrų ir moterų darbuotojų, turinčių šeimos įsipareigojimų, taip pat nėščių ir žindančių moterų galimybių lygybe.

Kadangi nustatėme derinimo ir lyčių lygybės diskursų tarpusavio atotrūkį, sunkiau pasakyti, kokie viešosios politikos veikėjai yra svarbiausi, siekiant lyčių pusiausvyros. AKM sistema Komisiją ir šalis nares apibrėžiant bendrus tikslus bei jų gaires įpareigoja konsultuotis ne tik su įmonėmis ir profesinėmis sąjungomis, bet taip pat ir su nevyriausybinėmis organizacijomis (NVO)[6]. Atrodo, kad Europos moterų lobizmo organizacija ir Patariamasis lygių galimybių komitetas bei kitos panašios spaudimo grupės gali pasiekti tik mažų ES lygmens derinimo politikos diskurso pokyčių, tokių kaip subalansuoto moterų ir vyrų dalyvavimo šalių narių darbo rinkoje poreikio paminėjimas. Ar tai reiškia, kad profesinės sąjungos yra tinkamiausias politikos veikėjas, galintis užtikrinti, kad į nacionalines/vietines derinimo nuostatas bus integruotas lyčių aspektas ir tokiu būdu remiama "teisingumo lyčių atžvilgiu" paradigma? Toliau bandysime atsakyti į šį klausimą, naudodamiesi paskutiniųjų akademinių tyrimų apie politikos veikėjus įvairiose šalyse narėse išvadomis.

2000–2005 m. du Europos Komisijos finansuoti didelės apimties tarptautiniai tyrimų projektai nagrinėjo derinimo politikos veikėjų identifikaciją ir jų galios išteklius (gebėjimus ir įrankius daryti įtaką politikos formavimo ir įgyvendinimo procesams) – tai IPROSEC ir WRAMSOC. Ankstesnis – IPROSEC (angl. *Improving Policy Responses and Outcomes to Socio-Economic Challenges: Changing Family Structures, Policy and Practice* - "Politikos atsako ir pasekmių socioekonominiams iššūkiams pagerinimas: besikeičiančios šeimos struktūros, politika ir praktika") – projektas pradėtas 2000 m., vadovaujant Louise Appleton ir Lindai Hantrais iš Europos tyrimų centro, Loughborough universiteto (Jungtinė Karalystė). Vienas iš IPROSEC projekto tikslų buvo analizuoti šeimos politikos procesą aštuoniose ES šalyse narėse (Prancūzijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Airijoje, Italijoje, Ispanijoje, Švedijoje ir Jungtinėje Karalystėje) ir trijose (tuometinėse) šalyse kandidatėse (Estijoje, Vengrijoje ir Lenkijoje), tiriant skirtingų politikos veikėjų vaidmenį ir jų indėlį į politikos procesą.

Projektu nustatyta (IPROSEC, 2002), kad visoms tirtoms Vakarų ir Vidurio–Rytų Europos šalims būdinga viena iš dviejų galimų sąveikos tarp skirtingo lygmens politikos veikėjų formų: apytikriai yra tik du priešingi "šeimos politikos tinklų" tipai ir daug nacionalinių variacijų "tarp jų". Vienas kraštutinumas yra "integruotas", o kitas – "segreguotas

šeimos politikos tinklas". Pirmuoju atveju skirtingi viešosios politikos veiklos sektoriai (konkrečiai politinis, ekonominis ir pilietinės visuomenės) kolektyviai ir bendradarbiaudami prisideda prie šeimos politikos, o antruoju skirtingi sektoriai veikia nepriklausomai vienas nuo kito, nebendradarbiaudami. Žinoma, Pietų ir Vidurio–Rytų Europos šalys turėjo aiškių "segreguoto" veikimo ženklų, o Vakarų Europos šalyse, ypač Prancūzijoje, viešosios politikos kūrimo būdas buvo daugiau ar mažiau integruotas į jį įtrauktų politikos veikėjų įvairovės atžvilgiu.

Projekto ataskaitose taip pat teigta, kad nė vienoje iš apžvelgtų šalių visuomenė nėra pasiruošusi susitaikyti su didesniu valstybės kišimusi į šeimos gyvenimą. Draudžiančios ir aktyviais veiksmais pagrįstos priemonės visur atmetamos aiškia dauguma, remiamas labiau prisitaikantis požiūris, kuris neitų "prieš plauką" socioekonominėms permainoms, o politinės partijos laikomos svarbiausiomis apibrėžiant nacionalines darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politikos kryptis (su socialinių partnerių pagalba "integruoto" veikimo kontekstuose, t.y. Vakarų Europoje). Tai paaiškina, kodėl AKM traktuojamas ir paplitęs kaip viešosios politikos perkėlimo iš ES lygmens į šalis nares įrankis.

Tuo tarpu vėlesnį WRAMSOC (angl. *Welfare Reform and Management of Societal Change* – "Gerovės reforma ir visuomenės pokyčių valdymas") projektą koordinavo Kento universiteto (Jungtinė Karalystė) mokslininkai, kurie dirbo kartu su Suomijos, Švedijos, Prancūzijos, Vokietijos, Ispanijos ir Šveicarijos tyrėjais. Projektu buvo siekiama tirti veiksnius, darančius įtaką politikos krypčiai Europoje, Europos gerovės valstybėse vykstančioms reformoms, geriausiam būdui pagreitinti Europos gerovės projektą ir pan. Bendros projekto išvados (WRAMSOC, 2005):

1. Didžiausią reikšmę gerovės valstybės reformos procesams visoje Europoje tebeturi vidinės (t.y. nacionalinės ar ES lygmens), o ne išorinės įtakos. Šalia tradicinių socialinių poreikių iškyla poreikiai, susiję su naujosiomis socialinėmis perėjimo į postindustrinę visuomenę rizikomis. Politinį atsaką pirmiausia formuoja ES nacionalinių valstybių gerovės režimų skirtumai bei atskirose srityse vykstanti tam tikra konvergencija (numatyta ES direktyvose užimtumo ir susijusiais klausimais).

2. Dėmesys naujosioms socialinėms rizikoms yra pagrindinis posūkio

nuo gerovės valstybės politikos, pagrįstos neofamilializmu, prie socialinių investicijų ir/ar teisingumo lyčių atžvilgiu paradigmų elementas. Šis požiūris pabrėžia gerovės tikslų įgyvendinimą, pasitelkiant mechanizmus, skatinančius darbo rinkos lankstumą, didinančius žmogiškąjį kapitalą ir išplečiančius individualius pasirinkimus. Laikoma, kad jis jungia ekonominius ir socialinius tikslus „uždarame rate“ ir atitinka dabartinės ekonominės bei socialinės kaitos kryptį.

3. Gerovės valstybės reformos, skirtos atsiliepti į naująsias socialines rizikas, politika skiriasi nuo politikos labiau tradicinėse srityse. Senosios socialinės rizikos tiesiogiai veikia didelių elektorato grupių interesus, bet naujosios socialinės rizikos daro didesnę tiesioginę įtaką mažumoms. Socialiniai partneriai ir ypač darbdaviai yra itin svarbūs kuriant naująjų socialinių rizikų politiką; dažnai reikšmingos ir „modernizuojančios koalicijos“ tarp politinių partijų ir iš socialinių partnerių sudarytų grupių. Kadangi į reformas stipriai įsitraukę veikėjai, kurie patys tiesiogiai nepatiria naująjų rizikų, rezultatai labiau atspindi tokių veikėjų interesus, negu paprastai yra senųjų socialinių rizikų atveju.

4. ES turi didelių galimybių įsitraukti į naująsias politikas, ypač santykyje su pokyčiais darbo rinkose ir su moterų galimybe dirbti apmokamą darbą bei jų padėtimi darbe, nes valstybės lygmeniu šiose srityse mažiau aktyvumo ir nacionaliniai politikos veikėjai neįgiję nusistovėjusių pozicijų.

5. Pažangą šiose srityse sunku pasiekti, nes paprastai sudėtinga subalansuoti įvairius interesus. Nors sunku nustatyti, ar ES AKM sistema socialinėje politikoje daro stiprų poveikį, konkretiems veikėjams ji vis tik suteikia legitimizacijos išteklių ir iškelia klausimus politinėje darbotvarkėje. Todėl ji turėtų būti vykdoma ir plečiama.

Žinoma, šiose išvadose didelė reikšmė teikiama “patiriančiųjų naująsias socialines rizikas” politiniam silpnumui, o tai pirmiausia yra moterys, kurias dominuojančios “trečiojo kelio” ir neofamilialistinės derinimo politikos tendencijos ne šiaurinėje ES dalyje paprastai stato į dvilypę maitintojos/globėjos padėtį, aktyviai nesvarstydamos galimybės labiau įtraukti vyrus į namų ūkio priežiūrą. Kadangi, kaip pažymima IPROSEC išvadose, politinės partijos yra labai svarbios apibrėžiant nacionalinę

derinimo politikos apimtį ir įgyvendinimo mechanizmus, iš tiesų AKM procedūros yra pagrindinis taikinys NVO pastangoms propaguoti lyčių lygybę ir reikalauti išsamiau svarstyti šį klausimą ES lygiu. Šiuo atžvilgiu galime tik sutikti su kitomis IPROSEC išvadomis, kad nacionalinių ar ES lygmens moterų organizacijų (NVO) įtaka priklauso nuo bendradarbiavimo kuriant viešąją politiką modelio ("segreguotas"/"integruotas") ir kad į teisingumą lyčių atžvilgiu nukreipta NVO "integracija" arba "tinklų kūrimas" su socialinių partnerių organizacijomis gali sukurti didesnę pusiausvyrą vyraujančiose derinimo politikos formavimo paradigmose.

Galiausiai turime paklausti, kaip šios visos pastebėtos bendrosios tendencijos ir vyksmai atitinka Lietuvos padėtį.

DERINIMO POLITIKOS DISKURSAS LIETUVOJE

Papildant tai, kas jau išdėstyta Ramintos Jančaitytės straipsnyje apie derinimo politikos plėtros Lietuvoje kryptis, reikia pabrėžti, kad Lietuvoje aiškiai susiklosčiusi padėtis, kur "trečiojo kelio" politikos paradigmai su kai kuriais neofamilialistiniais elementais retorinį iššūkį meta "teisingumo lyčių atžvilgiu" paradigma, bet labiau lyčių atžvilgiu subalansuotų derinimo nuostatų įgyvendinimo perspektyvą atitolina "segreguotas" bendradarbiavimo kuriant politiką būdas, kai politinės partijos ir vyriausybinės institucijos daro didžiausią įtaką kuriant ir įgyvendinant bet kokią politiką, o socialinių partnerių ir NVO įtraukimas pagal AKM reikalavimus gana formalus.

Ilgalaikei segreguoto darbo tarp įvairių politikos veikėjų tendencijai daugialypės lyčių nelygybės sąlygomis faktiškai nesutrukdė Lietuvos priėmimas į ES 2004 m. gegužę. Nors eurointegracinių procesų Lietuvoje analitikai Maniokas (2005) ir Vilpišauskas (2005) oficialiai teigia, kad Lietuvos socialinė politika buvo praktiškai "perrašyta" dėl šalies pastangų tapti ES nare ir buvo visiškai integruota į AKM sistemą, tai nereiškia, kad Lietuva pasiekė kokių nors reikšmingų rezultatų įgyvendinant jau minėtas ES lygmens politikos nuostatas. Kaip atskleista šios knygos pirmame ir antrame skyriuose, Lietuva lieka aiškiai segreguota pagal lytis ir pastebimai konservatyvi visuomenė pagal žmogiškosios veiklos – darbo ir globos – pasiskirstymą tarp lyčių.

Tai lengviausia pademonstruoti išanalizavus pagrindinius socialinės ir užimtumo politikos dokumentus, naudojamus LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje. Turima omenyje "Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa 2005–2009 m.", "Lietuvos užimtumo veiksmų planas 2004 m.", "Bendras programavimo dokumentas" ES struktūrinei paramai Lietuvai per 2004-2006 m., "2004-2006 m. Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL bendrasis programavimo dokumentas" ir "2007-2013 m. žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos" projektas. Dauguma minėtų šaltinių aiškiai atspindi Europos užimtumo strategiją ir kitus su AKM susijusius dokumentus. Tačiau tik kai kuriuose jų yra tiesioginių teiginių apie darbo ir šeimos derinimą ar jo svarbą. Įprasti "visuotinai galiojantys" prioritetai yra moterų užimtumas, kuris suprantamas kaip moterų, dėl vaikų ar kitų išlaikytinių priežiūros esančių ne darbo rinkoje, ekonominio aktyvumo skatinimas, taip pat lanksčių darbo formų diegimas; darbo ne visą dieną sąlygos dažniausiai nepopuliarios dėl daug mažesnių jų teikiamų pajamų.

Pirmą kartą derinimo politikos tikslai paminėti "2004-2006 m. Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL bendrajame programavimo dokumente", kurį parengė Europos Komisijos remiami užsienio ekspertai. Dokumente tiesiogiai apibrėžta derinimo sąvoka ir nustatytas prioritetas – plėtoti socialinių mokslų žinias ir naujoviškas priemones, skatinant viešosios derinimo politikos kūrimą Lietuvoje. Tai taip pat pakartota "2007-2013 m. žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos" projekte dėl EQUAL uždavinių įtraukimo į Europos socialinio fondo Lietuvoje naujos programos sudėtį.

Derinimo tikslai labiau išplėtoti "Valstybinėje moterų ir vyrų lygių galimybių programoje 2005-2009 m." ir aiškiau susieti su lyčių lygybės klausimais ir vyrų įtraukimu į derinimo sąlygas (ar bent švietimu apie jas), ypač dėl tėvystės atostogų. Tai ryškus oficialaus derinimo politikos diskurso Lietuvoje poslinkis, rodantis jo pirmuosius aiškius "teisingumo lyčių atžvilgiu" paradigmos elementus. Šioje programoje pabrėžiama ir socialinio dialogo bei partnerių švietimo lyčių atžvilgiu subalansuotų derinimo sąlygų klausimais svarba. Programoje daugiausia dėmesio skiriama sąmoningumo ugdymo veiklai, tradiciškai kviečiamos labiau įsitraukti NVO. Deja, ši programa greičiausiai neturės tiesioginio poveikio dėl riboto finansavimo, kuris beveik trisdešimt kartų mažesnis, nei planuotos investicijos į prasčiau lyčių atžvilgiu subalansuotą, labiau

"trečiojo kelio" pobūdžio Europos socialinio fondo (ESF) struktūrinę paramą žmogiškųjų išteklių plėtrai Lietuvoje per 2007-2013 m. (atitinkamai 1,4 mln. litų, palyginti su 3,7 mlrd.)[7].

Ir dabartiniame Darbo kodekse, ir "Valstybinėje moterų ir vyrų lygių galimybių programoje 2005-2009" numatytose priemonėse, ir ESF remiamos žmogiškųjų išteklių plėtros priemonėse 2007-2013 m. yra ganėtinai erdvės stiprinti socialinių partnerių dialogą, nes šiuo metu tuo klausimu nieko žymesnio nedaroma – daugiausia dėl vis dar silpnų ir su sovietiniu autokratinės vyriškosios administracinės kultūros palikimu besigalinėjančių profesinių sąjungų ir susijusių socialinių partnerių organizacijų.

Reikia pabrėžti, kad dviejų svarbiausių politinių partijų – Tėvynės sąjungos (Lietuvos konservatorių) ir Lietuvos socialdemokratų (LSDP) – programose labai griežtai išsiskiria stipriai neofamilialistinė ir net "tradicionalistinė" konservatorių retorika[8] ir mišrūs, gana bendri "teisingumo lyčių atžvilgiu" LSDP prioritetai su kai kuriais "socialinių investicijų" elementais[9]. Tačiau nė viena programa atvirai nemini derinimo prioritetų, nors socialdemokratų lyčių lygybės tikslai daug aiškesni. Dabar sunku pasakyti, ar socialdemokratai išplėtos konkretesnį požiūrį į derinimo klausimus, daugumai profesinių sąjungų – vienai pagrindinių jų elektoratų atramų – šiuo atžvilgiu esant gana pasyvioms ir neinformuotoms. Galima pastebėti, kad į pastarąją socialdemokratų iniciatyvą suteikti dirbantiems naujagimių tėvams įstatymu nustatytas visiškai apmokamas mėnesio trukmės tėvystės atostogas, neperduodamas motinoms, atsakyta sėkminga konservatorių iniciatyva šią nuostatą taikyti tik tėvams, kurie su savo vaikų motinomis gyvena oficialioje santuokoje. Taip pat neseniai būta Lietuvos Pramonininkų konfederacijos iniciatyvos privačiame sektoriuje įteisinti ilgesnius viršvalandžius (iki 65 valandų per savaitę) nei ES oficialiai šiuo metu leidžia[10]. Tokia iniciatyva yra iš esmės priešinga pačiai derinimo sampratai, tad verta toliau stebėti, ar ši neofamilialistinė tendencija susilauks konkretesnių "teisingumo lyčių atžvilgiu" iniciatyvų atsako iš socialdemokratų, jau nekalbant apie aktyvias NVO ir profesines sąjungas. Akivaizdu, kad vyriausybė ir sisteminės partijos lieka pagrindine derinimo diskursą Lietuvoje formuojančia aktyvia jėga.

Aišku, kad Lietuvos socialinės politikos sistemos "faktiškas per-

tvarkymas" pasibaigus eurointegracijos procesui rodo, koks vis dar paviršutiniškas AKM sąlygojamas spaudimas nacionaliniams gerovės režimams. Legitimios (platesne pilietinio dalyvavimo prasme), socialiai naujoviškos politikos įgyvendinimo mechanizmų trūkumas lemia paviršutinišką, formalų ES lygmens politikos tikslų, perkeltų į posovietinį, socialiai konservatyvų Lietuvos kontekstą, traktavimą bei skatina išsamiau ištirti būdus, kaip padaryti, kad AKM sistema efektyviai veiktų vietos lygmeniu, dėti daugiau pastangų tam pasiekti, ypač naujosiose šalyse narėse.

Visi šie svarstymai iškelia poreikį plėsti mokslinius tyrimus apie veiksnius, formuojančius politikos paradigmos slinktį Lietuvoje ir kitose naujosiose šalyse narėse. Tokie tyrimai, tikėtina, leistų pateikti veiksmingų rekomendacijų, kaip patobulinti AKM sistemą derinimo politikos atžvilgiu.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Aptarę vyraujančias viešosios darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politikos kūrimo ES mastu ir Lietuvoje paradigmas, susijusius politikos veikėjus ir jų sąveikos būdus, galime teigti, jog:

1. Dabartinėse ES lygmens derinimo politikos formavimo tendencijose matyti nereikalingas jos tikslų susiaurinimas, atsakant į ekonominius ar demografinius iššūkius, bet ignoruojant lyčių pusiausvyros prioritetą, svarbų norint pasiekti ilgalaikių rezultatų – dviejų maitintojų/dviejų globėjų šeimos/darbo pasidalijimą tarp vyrų ir moterų. Tai reiškia, kad socialiai konservatyvią neofamilialistinę strategiją nevisiškai pakeičia, bet papildo naujoviškesnės "trečiojo kelio" ir "teisingumo lyčių atžvilgiu" paradigmos.

2. AKM sistemos formuojamas socialinės ir susijusios viešosios politikos perkėlimo iš centrinio ES į nacionalinį lygmenį procesas nedaro pakankamos įtakos nacionalinių valstybių politikos sistemoms. Tokiu būdu derinimo politikos nėra efektyviai įgyvendinamos, ypač naujosiose šalyse narėse kaip Lietuva.

3. Tuo pat metu AKM yra kol kas vienintelis įrankis, prieinamas labiausiai suinteresuotiems ir mažiausiai galios turintiems politiniams veikėjams – dirbantiems tėvams, ypač moterims – per partijas, NVO

ir profesinių sąjungų atstovavimą nacionalinėse diskusijose su priimančiais politinius sprendimus ir darbdaviais.

4. Įvairių nevyriausybinių organizacijų atstovų, ypač socialinių partnerių, sąveikos "integracinis" modelis skirtingų sistemų apribojimų ir galimybių sąlygomis atlieka esminį vaidmenį užtikrinant galimą AKM efektyvumą derinimo ar bet kurios kitos socialinės politikos atžvilgiu ES ir nacionaliniuose kontekstuose.

Remdamiesi išvadomis, bet kuriam viešosios politikos veikėjui ES ar nacionaliniu lygmeniu galime rekomenduoti:

1. Bet koks darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politikos projektas – ar ES, ar nacionaliniu lygmeniu – turėtų aiškiai integruoti lyčių lygybės aspektą: siaurą ekonominių ir/ar demografinių tikslų akcentavimą turėtų atsverti aiški strategija, kaip pozityviai įtraukti vyrus remiant dviejų maitintojų/dviejų globėjų šeimos ir darbo įsipareigojimų pasidalijimo tarp vyrų ir moterų kultūrą.

2. AKM procedūros turėtų būti performuluotos taip, kad valstybinių institucijų ir verslo konsultacijos su socialiniais partneriais būtų privalomos bet kokiam derinimo politikos priemonių projektui įgyvendinti nacionaliniu ar vietos mastu. Dėl to labai svarbu skatinti ES šalių senbuvių geros bendradarbiavimo praktikos pavyzdžių bei tinkamų žinių ir gebėjimų (angl. *know how*) perkėlimą į naujųjų ES šalių kontekstus.

3. Idant būtų sukurti efektyvūs ES derinimo politikos tikslų įgyvendinimo mechanizmai šalyse narėse (pirmiausia naujokėse), socialiniai partneriai ir politinės partijos turėtų būti per AKM įgalinti suvokti naująsias socialines rizikas ir jas patiriančiųjų poreikius. Tuo pat metu šiose šalyse narėse ir nacionaliniu, ir vietos lygmeniu turėtų būti remiamas "integracinis" vyriausybinių ir nevyriausybinių politikos veikėjų sąveikos modelis.

NAUDOTA LITERATŪRA

Andersson, S. 2005. *Investment or Cost? The Role of the Metaphor of Productive Social Policies in Welfare State Formation in Europe and the US 1850-2000*. Paper to the World Congress in Historical Sciences, Sydney, July 2005.

Bacchi, C. 2004. "Policy and Discourse: Challenging the Construction of Affirmative Action as preferential Treatment". *Journal of European Public Policy* 11 (1): 128-46.

Bonoli, G. 2004. *The Politics of New Social Risks and Policies: Mapping Diversity and Accounting for Cross-National Variation in Post-industrial Welfare States*. Paper to RC19 Meeting, Paris, 2-4 September.

Commission of the European Communities 2001. „Communication on Employment and Social Policies: a framework for investing in quality", COM (2001) 313 final of 20/6/01.

Commission of the European Communities 2004. *Report of the High Level Group on the Future of Social Policy in an Enlarged European Union*. Luxembourg: Office of Official Publications.

Commission of the European Communities 2005. „Communication on confronting demographic change: a new solidarity between the generations", COM (2005) 94 final of 16/3/2005.

Council of the European Union 2000. *Lisbon European Council of 23 and 24 March 2000: Conclusions of the Presidency*.

Council of the European Union 2003. „Decision 2003/578/EC on guidelines for the employment policies of the Member States", OJ L197/13 of 5/8/03.

Esping-Andersen, G. 1999. *The social foundations of post-industrial economies*. Oxford: Oxford University Press.

Esping-Andersen, G. (2002): „A New Gender Contract". G. Esping-Andersen, D. Gallie, A. Hemerijck ir J. Myles (sud.), *Why we need a new welfare state*. Oxford: Oxford University Press.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2006. „Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union", elektroniniu formatu prieinama adresu http://www.eurofound.eu.int.

Fraser, N. 1994. „After the Family Wage". *Political Theory* 22: 591-618.

Giddens, A. (sud.) 2001. *The Global Third Way Debate*. Cambridge: Polity.

Hall, P. 1993. "Policy paradigms, Social Learning and the State: The

case of economic policymaking in Britain". *Comparative Politics*, April 1993: 275-276.

Hantrais, L. 2000. "From Equal Pay to Reconciliation of Employment and Family Life". L. Hantrais (sud.), *Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life*, Basingstoke: Macmillan.

IPROSEC (2002). „Comparing Social Policy Actors". Aplleton, L., Hantrais, L. (sud.), *Cross-National Research Papers Sixth Series of „Improving Policy Responses and Outcomes to Socio-Economic Challenges: Changing Family Structures, Policy and Practice*. Loughborough University, Leicestershire.

Langan, M. ir I. Ostner 1991. „Geschlechterpolitik im Wohlfahrtsstaat: Aspekte im internationalen Vergleich". *Kritische Justiz*: 302-317.

Lewis, J. 2001. "The Decline of the Male Breadwinner Model: the Implications for Work and Care". *Social Politics* 8 (2): 152-70.

Lewis, J. 2002. "Gender and Welfare State Change", *European Societies* 4 (4): 331-57.

Lewis, J. ir Giullari, S. 2005. "The Adult Worker Model Family, Gender Equality and Care: the search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach". *Economy and Society* 34 (1): 76-104.

Maniokas, K. 2005. "Pasitenkinimas demokratija, gerovė ir viešoji politika: gerovės valstybės kūrimo perspektyvos Lietuvoje". *Politologija*, 2005/2 (38): 46-69.

Mazey, S. 2000. "Introduction: Integrating Gender – Intellectual and "real world" Mainstreaming". *Journal of European Public Policy* 7 (3): 333-45.

McInnes, J. 2006. "Work-Life Balance in Europe: a Response to Baby Bust or Reward for the Baby Boomers?" Special issue: *Concepts, approaches and problems of work-life balance*. Sud. E. Hilbert ir B. Litting. *European Societies*, Vol. 8, Nr. 2: 223-249.

Polanyi, K. 2001. *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Times*. Boston: Beacon Press.

Shaw, J. 2002. „The European Union and Gender Mainstreaming: Con-

stitutionally Embedded or Comprehensively Marginalised". *Feminist Legal Studies* 10 (3): 213-226.

Stratigaki, M. 2004. "The Co-optation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of "Reconciliation of Work and Family". *Social Politics* 11 (1): 30-56.

Vilpišauskas, R. 2004. "Derybos dėl narystės ES: procesas, veikėjai, rezultatai". Maniokas, K., Vilpišauskas, R., Žeruolis, D. (sud.) "Lietuvos kelias į Europos Sąjungą / Europos susivienijimas ir Lietuvos derybos dėl narystės Europos Sąjungoje". Vilnius: Eugrimas, 55-79.

Wallace, H. ir Wallace, W. 1996. *Policy-Making in the European Union*. Oxford: Oxford University Press.

Woodward, A. 2003. „European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy". *Review of Policy Research* 20 (1): 65-88.

WRAMSOC 2005. „Welfare Reform and the Management of Societal Change / Final Report", elektroniniu formatu prieinama adresu http://www.kent.ac.uk/wramsoc/workingpapers/index.htm.

Zeitlin, J. 2005. „Introduction: The Open Method of Coordination in Question". J. Zeitlin, P. Pochet su L. Magnusson (sud.), *The Open Method of Coordination in Action: The European Employment and Social Inclusion Strategies*. New York: Peter Lang.

Išnašos

Šeimai palanki politika ir socialinės gerovės valstybė: palyginamoji analizė

[1] *http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm*

[2] *http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c11318.htm*

[3] *http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/guidelines_en.htm*

[*] *Subsidiarinė šiame kontekste reiškia paremta tarpusavio pagalba (vert. past).*

[4] *Laipsnis, kuriuo socialinės gerovės valstybė sumažina piniginių santykių svarbą, suteikdama socialinių garantijų ir išmokų, neatsižvelgiant į asmens santykį su darbo rinka (Esping-Andersen, 1999: 43).*

[5] *Politikos, kurios mažina individo priklausomybę nuo šeimos, maksimizuoja individo teisę disponuoti ekonominiais ištekliais, neatsižvelgiant į nuo šeimyninius arba santuokinius ryšius (Esping-Andersen, 1999: 45).*

[6] *Lietuvoje tėvystės atostogos įsigaliojo nuo 2006 m. birželio 1d.*

Darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas Lietuvoje bei lyčių lygybė:iššūkiai ir galimybės

[1] *1999-2000 m. Bendrojoje ES užimtumo ataskaitoje apie darbo rinkos priemonių įgyvendinimą ir jų efektyvumą nacionalinėse valstybėse, Europos Komisija pabrėžė, kad lygios darbo galimybės moterims ir vyrams yra ekonominė būtinybė ir kad vidutinis ES*

šalių bendrasis nacionalinis produktas dėl padidėjusio moterų dalyvavimo darbo rinkoje išaugo 2,3% (Burneikienė et al. 2002).

[2] *Daugėja literatūros apie „darbo-gyvenimo pusiausvyrą“ (angl. work-life balance), kas nurodo į daug platesnius darbo ir asmeninio gyvenimo (išsimokslinimo siekimo, kvalifikacijos kėlimo, laisvalaikio) tarpusavio sąsajų aspektus nei tiesiog šeimos gyvenimas. Išlaikant projekto koncepciją – jo tikslas yra analizuoti santykį tarp darbo ir įsipareigojimų šeimoje asmenų, gyvenančių kaip partneriai – tyrime bus vartojamos sąvokos „darbo ir šeimos pusiausvyra“ ir „darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas“.*

[3] *Žr. 2003-2004 m. valstybinę moterų ir vyrų lygių galimybių programą: http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=212270&Condition2=*

[4] *Savo straipsnyje Aušra Maslauskaitė naudoja tyrimo „Viešoji nuomonė apie ES ir Lietuvos lyčių politiką“, vykdyto 2004 m. liepą, duomenis. Tyrimo instrumentą rengė VDU Socialinių tyrimų centro mokslo darbuotojai, apklausą vykdė TNS Gallup. Aklausti 500 respondentai (15-74 m.). Tyrimo rezultatus žr. http://www.gap.lt/vnaes*

[5] *Tyrimo tikslas buvo nustatyti vadovų požiūrius ir elgesį priimant naujus darbuotojus.*

[6] *Ši apklausa yra tarptautinio lyginamojo tyrimų projekto, pavadinto „Gyventojų politikos vertinimas“ (PPA2 – angl. Acceptance of Population-Related Policies), dalis ir apima 14 šalių.*

[7] *Nuo 2007 sausio 1d. įsigaliojo naujos LR ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pataisos, pagal kurias tėvystės (motinystės) pašalpos dydis yra 85% pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.*

[8] *Daugiau tyrimo duomenų apie tėvystės atostogas Lietuvoje rasite nacionalinėje tyrimo ataskaitoje: http://www.dadcomehome.org*

[9] *Respondentų kalba netaisyta (aut. pastaba).*

[10] *Kadangi duomenų analizėje didesnis dėmesys kreipiamas į vyrų patirtis, todėl antrame stulpelyje Somerio d absoliutinės reikšmės išdėstytos mažėjimo tvarka būtent vyrų patirties matavimo rezultatų pagrindu.*

[11] *Žr. klausimyną knygos priede.*

[12] *Žr. klausimyną knygos priede.*

[13] *Žinomiausios iniciatyvos priklauso Lietuvos Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ir Lygių galimybių plėtros centrui.*

[14] *1989-1990 m. Lietuvoje buvo 1808 viešųjų priežiūros įstaigų ikimokyklinio amžiaus vaikams (1003 miesto, 805 – kaimo vietovėse). 2003 m. vaikų*

priežiūros institucijų skaičius jau buvo 672. Miesto vietovėse jų sumažėjo beveik trigubai, kaimo vietovėse – daugiau kaip keturiskart. Vaikų, lankančių šias įstaigas, skaičius iki 1993 m. krito. Nuo tada vaikų priežiūros institucijų poreikis augo ir dabartinė pasiūla jo negali patenkinti (Purvaneckienė 2003).

[15] Iš vaikų iki trejų metų Lietuvoje ikimokyklines įstaigas lanko tik 18%, o tai daug mažiau nei numatyta Europos Tarybos susitikimo Barselonoje metu –siekiant Lisabonos tikslų užtikrinti, kad iki 2010 m. 33% vaikų iki trejų metų lankytų vaikų priežiūros įstaigas. Tarp vaikų nuo trejų iki šešerių metų darželius lankančiųjų dalis Lietuvoje yra virš 60% (Barselonos planas numato, kad aprėptis iki 2010 m. turėtų būti bent 90%) (Reconciliation 2005).

[16] Nuo 2006 m. liepos 1 d. Lietuvoje įdiegta nauja tėvystės atostogų tvarka, kuri vedusiems tėčiams suteikia neperduodamą teisę į vaiko priežiūrą nuo vaiko gimimo iki jai(jam) sueis mėnuo. Bet nors įstatymas sudaro specialias galimybes vyrams, jis visgi diskriminuoja nevedusius tėvus, nesuteikia tėvystės paramos nevedusiems vyrams ir pažeidžia teises vaikų, kurių tėvai nėra susituokę.

[17] Užmokesčio lygis tik iš dalies paaiškina žymius skirtumus tarp vaiko priežiūros atostogomis pasinaudojusių moterų ir vyrų skaičiaus Lietuvoje. Dėl uždarbio skirtumo moterys mažiau prisideda prie šeimos biudžeto ir labiau linkę išeiti motinystės atostogų bei pasitraukti iš darbo rinkos.

[18] Lietuvoje tėvai nuo 2007m. sausio 1d. gali išeiti vaiko priežiūros atostogų su 85% uždarbio kompensacija ir visai nedirbti tol, kol vaikui sukaks vieneri. Jei globėjas grįžta atgal į darbo rinką, ji(s) atitinkamai praranda vaiko auginimo paramą. Šį laikotarpį artimiausi vaiko globėjai gali pasidalinti, bet taip nutinka retai.

[19] Darbo ir privataus gyvenimo suderinimo (Reconciliation of Work and Private Life, 2005) lyginamoji apžvalga trisdešimtyje Europos valstybių rodo, jog daugelis Europos darbdavių gali pasiūlyti bent vieną iš šių darbo laiko variantų: darbą ne visą darbo dieną, teledarbą, laisvą darbo dienos režimą, darbo vietos dalijimąsi, darbą pagal asmeninį grafiką ir terminuotą darbą. Dažniausias iš jų yra darbas ne visą dieną.

[20] LR Darbo kodekso 146 straipsnis.

Šiuolaikinės moterys ir vyrai: vaduojantis iš namų šeimininkės ir šeimos maitintojo stereotipų Italijoje

[1] *Moterų nuo 15 iki 64 metų dalyvavimo darbo rinkoje rodiklis yra 49,6%,*

o tai yra maždaug 25 % mažiau negu vyrų (74%). Panašiai moterų profesinio aktyvumo rodiklis yra 44,8%, tuo tarpu vyrų 69,9%. Tai rodo, kad vidutiniai skaičiai Italijoje yra labai skirtingi nuo šios kategorijos duomenų, užregistruotų Europoje, bei nuo tikslų, kurie užsibrėžti Lisabonos strategijoje.

[2] *Italijos pietuose vis dar vyrauja šeimos modelis, kai moteris nedirba.*

[3] *Išsilavinimas yra labai svarbus veiksnys, lemiantis dalyvavimo darbo rinkoje rodiklius. Trijuose geografiniuose makroregionuose moterų, turinčių pradinį ir nebaigtą vidurinį išsilavinimą, profesinis aktyvumas yra labai nedidelis, tačiau didesnis tarp turinčiųjų vidurinį ir aukštąjį išsimokslinimą, netgi šalies pietuose. Tarp turinčiųjų aukštąjį išsimokslinimą vyrų ir moterų profesinio aktyvumo rodikliai yra labai panašūs: tarp jaunesniosios kartos asmenų moterų dalyvavimo darbo rinkoje rodikliai yra netgi aukštesni negu to paties amžiaus vyrų. Taip yra ir todėl, kad moterys anksčiau baigia mokyklą. Visuose trijuose makroregionuose skirtumai tarp vyrų ir moterų labai išryškėja asmenų, perkopusių per 55 metus, amžiaus grupėje. Be to, reikia pabrėžti, kad suaugusios moterys, įgijusios tik privalomą išsimokslinimą, ne tik mažiau dalyvauja darbo rinkoje, bet ir jų darbo stažas su pertrūkiais, ir jos dažniau rizikuoja prarasti darbą.*

[4] *Amžiaus grupėje nuo 30 iki 39 metų 55,5% moterų yra įgijusios aukštesnįjį išsimokslinimą, tuo tarpu vyrų – tik 49,9%. 13,7% moterų turi aukštąjį išsimokslinimą, o vyrų –11,2%.*

* *Šiame tekste žodžiai „globa“ ir „priežiūra“ bus vartojami kaip sinonimai (vert. past).*

[5] *ISTAT, 2003e.*

[6] *ISTAT, 2003e.*

[7] *Įstatymo suteikta galimybe netgi nevienodai naudojasi ir moterys. Dauguma moterų, kurios ima motinystės atostogas pirmaisiais vaiko gyvenimo metais, gyvena šiaurėje (81%, palyginti su 61% pietuose) ir turi aukštesnį socialinį statusą. Tai reiškia, jog šia galimybe gali pasinaudoti tik tos moterys, kurioms tą leidžia daryti jų gyvenimo sąlygos.*

[8] *Pagrindinis kintamasis dydis, paaiškinantis vidutinį vedybinio amžiaus didėjimą, yra didėjantis motinų išsilavinimas. Studijų trukmės ilgėjimas yra viena pagrindinių priežasčių, dėl kurių atidedamas vaiko gimdymas. Reikia pabrėžti, jog visose Europos šalyse vidutinis motinų amžius, kada jos susilaukia pirmo vaiko, padidėjo bent jau 3–4 metais.*

[9] *Vienai motinai tenkančio vaikų skaičiaus mažėjimas prasidėjo 8-ajame dešimtmetyje. Iki tol gimstamumo lygis Italijoje buvo vienas didžiausių*

Europoje (vienai moteriai tekdavo 2,43 vaiko) (ISTAT, 2003a).

[10] *Ibidem.*

[11] *Tokia tendencija užfiksuota ir Ispanijoje, ir Graikijoje. Skandinavijos šalyse profesinio užimtumo rodikliai yra aukšti net tarp motinų, auginančių vaikus, tuo tarpu Prancūzijoje, Vokietijoje ir Jungtinėje Karalystėje santykis tarp dirbančių motinų, turinčių ir neturinčių vaikų, yra priešingas – atitinkamai 20–25%. Pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje profesinio užimtumo rodiklis 1999 m. tarp motinų, turinčių vaikų, buvo 55,8 %, o tarp neturinčių vaikų – 74,3 %.*

[12] *Donna Moderna, n. 17, p. 29.*

[13] *Donna Moderna, n. 12, p. 33.*

[14] *Pirmajame 2005-ųjų ketvirtyje, nuolatinio darbo jėgos registre užfiksuota 2927 tūkst. darbuotojų (2274 tūkst. moterų ir 653 tūkst. vyrų). Taigi moterys sudarė 25% bendrojo darbuotojų skaičiaus (ISTAT, 2005). Italijoje nemažai moterų dirba ne visą dieną. Pavyzdžiui, trys ketvirtadaliai darbo ne visą dieną sutarčių sudaroma su moterimis; dauguma iš jų dirba trumpesnes darbo valandas, nes nori suderinti profesinius ir šeimos įsipareigojimus. Vyrai dažniausiai dalinį užimtumą renkasi tais atvejais, kai nori skirti daugiau laiko papildomam darbui.*

[15] *Reikėtų atkreipti dėmesį, kad ISTAT duomenys taip pat rodo nedidelius pokyčius. Nors lyčių skirtumai namų ūkio darbų pasidalijime dar ryškūs, lyginant su anksčiau gautais duomenimis, aiškėja, kad tendencijos keičiasi, ypač tarp jaunesnės kartos ir aukštesnijį išsilavinimą turinčių tėvų (vyrų). Laiko naudojimo atžvilgiu paskutiniųjų metų duomenys, lyginant su duomenimis, gautais 1998–1999 m., rodo, kad laikas, kurį tėčiai skiria šeimai, pailgėjo maždaug 21 min. Laikas, kurį tėčiai skiria šeimos narių globai, nuo 27 min. pailgėjo iki 45 min. Kaip parodė mūsų tyrimo rezultatai, laikas, skirtas namų ruošai, padidėjo ne taip žymiai.*

[16] *Šiuo metu Italijoje yra 24% gyventojų per 60 metų, per 80 metų – 4%.*

[17] *Vaiko priežiūros įstaigų prieinamumas įvairiuose šalies regionuose kinta skirtingai. 20% paklausos patenkinama Emilia Romagna regione (viename dinamiškiausių šalies rajonų), o Calabria rajone – tik 2% (viename mažiausiai industrializuotų rajonų Italijoje). Nedidelis finansavimas susijęs su nedidele vaikų priežiūros įstaigų paklausa, o tai siejama su moterų profesinio aktyvumo rodikliais, kurie šalies pietuose yra akivaizdžiai žemesni negu kituose šalies rajonuose. Tai reiškia, kad daugiausia paklausa nepatenkinama šiaurėje: 35%, palyginti su 11% pietiniuose rajonuose.*

[18] *Čia reikėtų paminėti Esping Anderseną (2000), kuris atkreipia dėmesį į šeimos vaidmenį Italijos socialinės gerovės politikoje. Šio Švedijos mokslininko nuomone, „moku, kol dirbu" sistema, o būtent tokia ir egzistuoja Italijoje, suteikia socialinių garantijų profesinių kategorijų pagrindu. Toks glaudus ryšys tarp materialinio socialinių garantijų aspekto ir profesinės veiklos pobūdžio bei sąlygų turėjo nemažos neigiamos įtakos šeimos narių profesiniam pasirinkimui. Italijos vyriausybių nuostata pinigines pašalpas pervesti vyrams, šeimos mnaitintojams, ir neskatinti moterų dirbti už namų ribų, užkraunant joms naštą neatlyginamai atlikti namų ūkio darbus – nors kai kurie šių darbų galėtų tapti socialinės gerovės valstybės prerogatyva – nuo 20 a. pradžios sukūrė didžiulę takoskyrą tarp dalyvaujančiųjų darbo rinkoje ir tų, kurie į ją nepatenka. Ten, kur socialinės teisės priklauso nuo stabilaus ir nepertraukiamo dalyvavimo darbo rinkoje, visuomenės raida buvo paremta konkrečiu stereotipu, t.y. moters-namų šeimininkės bei vyro-šeimos maitintojo modelio įtvirtinimu. Kitaip tariant, nuo vyro, kuris yra vienintėlis šeimos ekonominis aprūpintojas, priklauso ir visi socialinių garantijų šeimai aspektai. Kadangi moterys priklauso nuo vyro, jos lyg ir atsidūrė už socialinės apsaugos sistemos ribų. Anot autoriaus, tikslas sukurti visiško užimtumo sistemą, kuria po Antrojo pasaulinio karo remiasi Vakarų Europos valstybių ekonomikos, nebūtų pasiektas, jei moterys, kurios buvo išstumtos iš darbų žemės ūkio sektoriuje, būtų ir toliau dirbusios, o ne likusios namuose ir tapusios priklausomos nuo dirbančio vyro galimybių turėti nuolatinį darbą ir užtikrinti ekonominę nepriklausomybę ne tik sau, bet ir savo šeimai. Profesinio užimtumo augimas industriniame sektoriuje tik iš dalies patenkino darbo vietų pasiūlą. Tai lėmė demografinė struktūra (ribotas kartų skaičius) bei šeimos pasirinkimai, kuriuos sąlygojo vyro-šeimos maitintojo modelio vyravimas, o tai savo ruožtu nulėmė drastišką moterų profesinio aktyvumo mažėjimą. Pasak Esping Anderseno, tuo galima paaiškinti, kodėl didėjantys profesinio aktyvumo rodikliai aptarnavimo sektoriuje negali kompensuoti darbo vietų, kurios buvo palaipsniui prarastos tuoj po deindustrializacijos proceso, prasidėjusio 8-ojo dešimtmečio pabaigoje. 9-ajame ir 10-ajame dešimtmečiais darbo rinka turėjo kažkaip rasti vietą pokario demografinio sprogimo kartai (angl. the baby-boom generation) bei susidoroti su pokyčiais, įvykusiais darbo jėgos struktūroje. Iš esmės moterų profesinis aktyvumas didėjo per visą 8-ąjį dešimtmetį, kol galiausiai tiesiogine prasme skaičiai rekordiškai išaugo per kitus dešimtmečius, kai darbo vietų skaičius vyrams industriniame sektoriuje ėmė mažėti.*

[19] *Kalbame apie atvejus, kai beveik visuomet moteris dirbo mažiau valandų. Priešinga situacija, kai vyras dirba dalį dienos, o moteris visą dieną, pasitaiko labai retai (tik 16%, t.y. 1,6% tarp apklaustųjų). Buvo ir 17 atvejų (1,7%), kai abu tėvai dirbo pusę dienos.*

Lyčių lygybės ir kasdienės veiklos derinimo santykis Islandijoje

[1] *Danijoje atliktos apklausos tikslinė grupė ir atrankos metodas skirtingi, todėl atliekant šalių palyginimą reikia tai įvertinti.*

[2] *1995 m. vykdytoje viešosios nuomonės apklausoje Gallup pateikė tą patį klausimą apie tinkamiausią visuomenei šeimos modelį, tačiau kitokio pobūdžio tiriamųjų grupei. 1995-ųjų tyrime dalyvavo 1200 18-75 metų amžiaus asmenų iš įvairiausių šalies vietų (Gallup 1995). Kaip minėta anksčiau, 2006-ųjų tyrimo grupę sudarė kartu gyvenantys tėvai, dalyvaujantys darbo rinkoje ir auginantys 0-10 metų amžiaus vaikus.*

[3] *Islandijoje daugiausia viešųjų vaikų priežiūros paslaugų teikiama vaikams nuo 18 mėn.*

Darbo ir šeimos suderinimo politikos kryptys bei galimybės ES ir Lietuvoje: vyraujančių viešosios politikos paradigmų kaitos analizė

[1] *Čia remiamasi WRAMSOC (2005) projekto išvadomis ir Lewis bei Guillari (2005) atlikta šių paradigmų analize.*

[2] *Ši paradigma Jungtinėje Karalystėje taip pat vadinama "Trečiuoju keliu" (angl. The Third Way) pagal įtakingą Anthony Giddens kūrinį. Kaip pastebi Giddens, "Trečiojo kelio idėjas apie valstybės reformą stipriai paveikė Naujoji viešoji vadyba (NVV). Pagal NVV valstybės įsteigtos organizacijos turėtų mokytis iš geriausių verslo praktikų. Jos turėtų pereiti prie išsiplėtojusių hierarchijų, kvazirinkų sukūrimo, vietinės atsakomybės už biudžetus ir vertinimo pagal rezultatus, o ne pagal procesą" (2001: 14). Kaip rašo Andersson (2005: 14), "Socialines paslaugas iš namų ūkių ir viešojo sektoriaus perkeliant į rinkas ir taip jas paverčiant prekėmis rinkos mainuose, jų nenašus pobūdis magiškai paverčiamas našia veikla".*

[3] *Esping-Andersenas defamilizacijos sąvoką apibrėžia kaip „politiką, mažinančią individų priklausomybę nuo šeimos ir didinančią individų ekonominių išteklių valdymą nepriklausomai nuo šeimyninių ar santuokinių abipusiškumų" (1999: 45).*

[4] *Lisabonos Europos viršūnių tarybos 2000 m. kovo mėn. išvadose pirmąkart aprašytas Atvirasis koordinavimo metodas (AKM) kaip*

priemonė įgyvendinti Lisabonos strategiją, siekiančią ES paversti "konkurencingiausia ir dinamiškiausia žinių ekonomika pasaulyje, galinčia nuolat augti, kuriant daugiau ir geresnių darbo vietų bei didesnę socialinę sanglaudą". Šis sudėtinis įrankis turėtų pasitarnauti geriausiai praktikai skleisti ir didesnei sanglaudai dėl pagrindinių ES tikslų pasiekti ir remiasi "švelnesnėmis" tikslų nustatymo bei monitoringo praktikomis, jau naudojamomis kitose politikos formavimo srityse.

[5] *Čia ir toliau šioje citatoje paryškintas šriftas mano – A. D.*

[6] *Kaip teigiama "Pirmininkavimo Europos viršūnių tarybai išvadose Lisabonoje", 2000 m. kovo 23 ir 24 d.*

[7] *Pagrįsta paskutiniaisiais Lietuvos Vyriausybės ES struktūrinės paramos numatomais prioritetais, kuriuos galima rasti adresu http://www.lrv.lt/main.php?id=aktualijos_su_video/p.php&n=3918*

[8] *Galima rasti adresu http://www.tsajunga.lt/index.php?1316216956#5*

[9] *Galima rasti adresu http://www.lsdp.lt/index.php?-1016242929*

[10] *Žr. naujienų agentūros BNS 2006-11-04 pranešimą „Profsąjungų ir verslininkų pozicijos skiriasi" (http://www.zebra.lt/naujienos/verslas/91699).*

KLAUSIMYNAS

Vytauto Didžiojo universiteto Socialinių tyrimų centras vykdo apklausą apie Lietuvos gyventojų šeimos ir darbo vaidmenų derinimą. Apklausa sudaro vieną iš tarptautinio projekto „Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje: šeimai palanki darbo aplinka“ tyrimo metodų. Projektą finansuoja Europos Komisija. Tyrimo rezultatai bus panaudoti tik apibendrintoms mokslinėms išvadoms. Garantuojame konfidencialumą ir anonimiškumą.

Prašome Jūsų atsakyti į žemiau pateiktus klausimus.

1. Ar Jums asmeniškai vaikų auginimas ir priežiūra pastaruoju metu turėjo kokių nors pasekmių darbe?

	Taip	Ne
1. Turėjau išeiti vaiko priežiūros atostogų	1	2
2. Turėjau susimažinti darbo valandas	1	2
3. Turėjau pakeisti darbą	1	2
4. Turėjau iš vis išeiti iš darbo	1	2
5. Turėjau atsisakyti karjeros galimybių	1	2
6. Padidėjo fizinis ir psichologinis stresas darbe	1	2
7. Pašlijo santykiai su bendradarbiais ir/ar darbdaviu	1	2
8. Turėjau ieškoti papildomo darbo, kad patenkinti šeimos finansinius poreikius	1	2

2. Kaip Jūs manote, ar darbdaviai bendrai labiau atsižvelgia į vyrų ar į moterų padėtį, kuomet jiems reikia daryti išlygas darbe dėl šeimyninių problemų (susijusių su vaikų ar kitų šeimos narių priežiūra):

1. Darbdaviai labiau atsižvelgia į *vyrų* šeimos problemas
2. Darbdaviai labiau atsižvelgia į *moterų* šeimos problemas
3. Darbdaviai *vienodai* atsižvelgia į vyrų ir moterų šeimos problemas
4. Darbdaviai *iš vis neatsižvelgia* į darbuotojų šeimos problemas

3. Ar Jūsų darbdavys atsižvelgia į įmonės darbuotojų šeimynines problemas *(pvz. sutinka išleisti anksčiau iš darbo ar taiko lankstesnes darbo sąlygas iškilus problemoms šeimoje)***?**

1. Taip, visada
2. Taip, kartais
3. Ne
4. Niekada nesusidūriau

4. Kaip Jūs manote, ar jūsų darbo ir šeimos įsipareigojimai dažnai susikerta (kai dėl darbo nukenčia šeima arba dėl šeimos problemų nukenčia darbas)?

1. Taip, dažnai
2. Taip, kartais
3. Ne

5. Ar per pastaruosius 12 mėn Jūs:

	Taip	**Ne, nebuvo poreikio**	**Ne, nes neturėjau tokios galimybės**
1. sumokėjote kažkam, kad sutvarkytų jūsų namus ir/ar prižiūrėtų vaikus	1	2	3
2. naudojotės darbo laiku asmeniniams ar šeimos reikalams sutvarkyti	1	2	3

3. pasinaudojote paslankiu darbo grafiku asmeniniams ar šeimos reikalams sutvarkyti (ėjote vėliau į darbą, ar anksčiau baigėte darbą ir t.t.)	1	2	3
4. dirbote namuose (darbo metu)	1	2	3
5. dėl rūpesčių darbe prašėte giminių ar draugų pagalbos prižiūrėti namus ir/ar vaikus	1	2	3

6. Prašome pasakyti, kiek kiekvienas iš teiginių tinka apibūdinti Jūsų ir Jūsų partnerio/ės tarpusavio santykius? *Atsakymus žymėkite kiekvienoje eilutėje atskirai.*

	Sutinku	**Nei taip, nei ne**	**Nesutinku**
1. Mūsų tarpusavio santykiai klostosi sėkmingai	2	3	4
2. Esu patenkintas/-a kaip mes skirstomės namų ruošos darbus	2	3	4
3. Jeigu turiu užtrūkti darbe, mano partneris/-ė stengiasi prisiderinti ir imasi visos atakomybės šeimoje	2	3	4
4. Mano partneris/-ė priekaištauja, kai turiu užtrūkti darbe ar dirbti papildomai namuose	2	3	4
5. Jeigu iškyla problemų darbe, galiu būti ramus/-i, kad partneris/-ė gerai pasirūpins vaikais ir namais	2	3	4
6. Man patinka kaip mes skirstomės vaikų auklėjimo ir priežiūros darbus	2	3	4
7. Sutuoktiniui/partneriui nepatinka mano darbo pobūdis	2	3	4
8. Mano partneriui/-ei darbas yra svarbiau nei šeima	2	3	4
9. Dažnai pasikalbame, kaip geriau derinti šeimos ir darbo reikalus	2	3	4

10. Man nepatinka, kad mano partneris praleidžia per daug laiko darbe	2	3	4
11. Mano partneris/-ė puikiai supranta ir užjaučia mane, nepriklausomai nuo mano nuotaikos	2	3	4

7. Norėtume paklausti, kas ką daro Jūsų namuose. Prašome pasakyti apie kiekvieną žemiau išvardintą darbą, kas dažniausiai jį atlieka?
Atsakymus žymėkite kiekvienoje eilutėje atskirai.

	Visada aš	Dažniausiai aš	Taip pat dažnai aš kaip ir partneris(-ė)	Dažniausiai partneris(-ė)	Visada partneris (-ė)	Visada arba dažniausiai kitas kartu gyvenantis žmogus
1. Ruošia maistą	1	2	3	4	5	6
2. Plauna indus	1	2	3	4	5	6
3. Perka maisto produktus	1	2	3	4	5	6
4. Plauna grindis, šluosto dulkes, valo kilimus	1	2	3	4	5	6
5. Prižiūri vaikus (maitina, prausia, padeda ruošti pamokas, t.t.)	1	2	3	4	5	6
6. Taiso sugedusius buitinius prietaisus	1	2	3	4	5	6
7. Apmoka sąskaitas	1	2	3	4	5	6
8. Organizuoja laisvalaikį	1	2	3	4	5	6

8. Jūsų nuomone, kuris iš šių šeimos modelių yra geresnis visuomenei:

1. Šeima, kurioje abu tėvai dirba apmokamą darbą, taip pat abu rūpinasi namų ir vaikų priežiūra ⇒ pereiti prie 10 klausimo

2. Šeima, kurioje vienas iš tėvų dirba, o kitas rūpinasi namų ir vaikų priežiūra ⇨ atsakyti į 9 klausimą

[Tiems, kurie atsakė, kad tik vienas iš tėvų turėtų dirbti apmokamą darbą]

9. Tuomet kuris iš tėvų turėtų prižiūrėti namus ir vaikus?

1. Mama
2. Tėvas
3. Neturi reikšmės, kuris iš jų (tėvas ar mama)

10. Jūsų nuomone, kuri iš žemiau išvardintų priemonių labiausiai padėtų tėvams derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus? *(Nurodykite vieną atsakymą)*

1. Lankstesnės darbo valandos (galimybė pradėti arba baigti darbą anksčiau/vėliau arba dirbti skirtingą valandų skaičių per dieną)
2. Mažesnė darbo trukmė
3. Lankstensės darbo formos (pvz. galimybė dirbti namuose, pan.)
4. Palankesnės tėvystės/motinystės atostogų sąlygos (ilgesnės ir geriau apmokamos atotogos, galimybė tėvams keistis vaiko priežiūros atostogų metu)
5. Steigti daugiau vaikų priežiūros įstaigų ir gerinti jų darbo kokybę
6. Skirti papildomas išmokas šeimoms, auginančioms vaikus
7. Plėsti mokyklinio amžiaus vaikų užklasinę veiklą

11. Lytis: _____

12. Amžius: _____

13. Išsilavinimas:

	Respondento/-ės	**Respondento/-ės partnerio**
Pradinis	1	1
Nebaigtas vidurinis	2	2
Vidurinis/ spec. vidurinis	3	3
Aukštasis	4	4

14. Nurodykite vaikų skaičių:

1. Iki 3 metų amžiaus _____ vaikas/-ai
2. 4-7 metų amžiaus _____vaikas/-ai
3. 8-10 metų amžiaus _____vaikas/-ai

15. Koks šiuo metu Jūsų užsiėmimas?

1. Pats sau darbdavys ⇒ pereiti prie 16 klausimo
2. Samdomas darbuotojas ⇒ pereiti prie 17 klausimo
3. Vaiko priežiūros atostogose ⇒ pereiti prie 18 klausimo
4. Bedarbis, ieško darbo ⇒ pereiti prie 18 klausimo
5. Studentas ⇒ pereiti prie 18 klausimo
6. *Kita (nurodykite)* _____

16. Ar jūs…?

1. Firmos/įmonės vadovas ⇒ pereiti prie 18 klausimo
2. Ūkininkas ⇒ pereiti prie 18 klausimo
3. Praktikuoja privačiai (gydytojas, teisininkas, architektas) ⇒ pereiti prie 18 klausimo
4. Nepriklausomas, laisvai samdomas (aktorius, rašytojas, pan.) ⇒ pereiti prie 18 klausimo

17. Kokios Jūsų pareigos?

1. Aukščiausio lygio vadovas
2. Vidurinio lygio vadovas
3. Aukščiausio lygio specialistas (turintis aukštąjį išsimokslinimą ir dirbantis pagal specialybę)
4. Vidurinio lygio specialistas, asistentas, techninis darbuotojas
5. Tarnautojas, prekybos-paslaugų sferos darbuotojas, kariškis, apsaugos darbuotojas, policininkas ir pan.
6. Kvalifikuotas darbininkas (dirbantis su įranga ar mechanika; vairuotojas)
7. Darbininkas, dirbantis fizinį darbą

NB: Jei sunku nustatyti, kuo dirba respondentas/-ė, užrašykite jo/-os pareigas pilnai:

18. Jūs dirbate:

1. Pilną darbo dieną (vidutiniškai 8 val per dieną)
2. Nepilną darbo dieną
3. Daugiau nei 8 val per dieną
4. Darbo grafikas paslankus (vieną dieną daugiau, kitą – mažiau)

19. Darbuotojų skaičius įmonėje:

1. Iki 9 darbuotojų
2. 10-49
3. 50-249
4. 250 <

20. Kokiame sektoriuje Jūs dirbate:

1. Valstybinis sektorius/valdžios institucijos (ministerijoms, savivaldybėms, apskritims pavaldžios valstybinės įstaigos, kaip pvz. policija, kariuomenė, Sodra, mokesčių inspekcija, t.t.)
2. Viešasis/ne pelno sektorius (viešosios įstaigos, visuomeninės organizacijos, asociacijos, labdaros paramos fondai, viešasis transportas, valstybinės ugdymo ir medicinos įstaigos (pvz. valstybiniai universitetai, valstybės išlaikomos poliklinikos, t.t.).
3. Privatus/pelno sektorius (UAB, AB, individualios įmonės, privačios ugdymo ir medicinos įstaigos (privačios kolegijos, klinikos, t.t.).

21. Vidutinės pajamos, tenkančios vienam šeimos nariui per mėnesį (atskaičius visus mokesčius): _____lt

22. Kieno pajamos Jūsų šeimoje didesnės: Jūsų ar Jūsų sutuoktinio/partnerio?

1. Respondento/-ės
2. Respondento/-ės partnerio
3. Vienodos
4. Negali pasakyti

23. Miestas _____ Apskritis _____

24. Respondento/-ės gyvenamosios vietos dydis:

1. daugiau negu 200 tūkst. gyventojų
2. 30-200 tūkst. gyventojų
3. 2-30 tūkst. gyventojų
4. iki 2000 tūkst. gyventojų

Dėkojame už bendradarbiavimą!

PROJEKTO PARTNERIAI:

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba

Lygių galimybių plėtros centras

Socialinių tyrimų centras, Vytauto Didžiojo universitetas

Europos socialiniai, teisiniai ir ekonominiai projektai (ESTEP), Lietuva

Danijos lyčių lygybės tyrimų centras (CeLi)

Jafnréttisstofa

Islandijos lyčių lygybės centras

IRES

Ekonominių ir socialinių tyrimų institutas (IRES), Italija

„Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje II: šeimai palanki darbo aplinka“ sutelkia dėmesį į šeimai palankios ir lyčių atžvilgiu subalansuotos politikos darbo aplinkoje formavimą ir įgyvendinimą, kaip vieną iš svarbiausių lyčių lygybės visuomenėje prielaidų. Projektu siekiama pabrėžti vyrų vaidmenį šiame procese, plėsti žinias apie tai, su kokiomis problemomis susiduria dirbantys tėvai bandydami suderinti darbo ir šeiminio gyvenimo įsipareigojimus, kokie mechanizmai politinėje, institucinėje bei individualioje plotmėse galėtų padėti tėvams siekti jų vaidmenų darbe ir šeimoje pusiausvyros ir priartintų visuomenę prie lyčių lygybės tikslo.

Knyga pristato tarptautinio tyrimo rezultatus, kuris buvo atliktas visose projekto šalyse partnerėse: Danijoje, Islandijoje, Italijoje ir Lietuvoje. Kokybiniame ir kiekybiniame tyrimuose bandyta sutelkti dėmesį į vyrų dalyvavimą darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimo procesuose, atskleisti darbdavių požiūrį į šeimai palankų darbo organizavimą, konkrečias jų organizacijose įdiegtas priemones, kokiu būdu gerovės sistema ir darbas gali būti organizuojami taip, kad skatintų lyčių lygybę.

ISBN 978-9955-9775-8-2