



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS

Kristina Gaidelė

MOTERŲ PO MOTINYSTĖS ATOSTOGŲ DARBO UŽIMTUMO
PROBLEMOS ANALIZĖ

Baigiamasis magistro projektas

Vadovas
Doc. dr. Rasa Šnapštienė

KAUNAS, 2016

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS

MOTERŲ PO MOTINYSTĖS ATOSTOGŲ DARBO UŽIMTUMO
PROBLEMOS ANALIZĖ

Baigiamasis magistro projektas

Viešoji politika (kodas 621L22008)

Vadovas

(parašas) Doc. dr. Rasa Šnapštienė
(data)

Recenzentas

(parašas) Doc. dr. Rūta Brazienė
(data)

Projektą atliko

(parašas) Kristina Gaidelė
(data)

KAUNAS, 2016



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS

Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų

(Fakultetas)

Kristina Gaidelė

(Studento vardas, pavardė)

Viešoji politika, 621L22008

(Studijų programos pavadinimas, kodas)

„Moterų po motinystės atostogų darbo užimtumo problemos analizė“

AKADEMINIO SĄŽININGUMO DEKLARACIJA

2016 m. birželio 30 d.
Kaunas

Patvirtinu, kad mano, Kristinos Gaidelės, baigiamasis projektas tema „Moterų po motinystės atostogų darbo užimtumo problemos analizė“ yra parašytas visiškai savarankiškai ir visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

(parašas)

Gaidele, Kristina. *Analysis of Female Employment Opportunities after Maternity Leave*. Master's thesis in Public Policy / supervisor assoc. prof. Rasa Šnapštienė. The Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Kaunas University of Technology.

Research area field: 02 S

Key words: employment, integration to labour market, maternity leave, flexible working patterns, consistency between family and work.

Kaunas, 2016, 64 p.

SUMMARY

Factors influencing females' employability after maternity leave and problems these women encounter are analysed in this Master's thesis. Woman's portrayal has changed significantly since the old-times. Nowadays a woman seeks to be more than a housewife and a mother, she seeks self-fulfilment at work; however, the integration to labour market after maternity leave is becoming more and more complicated due to a number of factors: social, institutional, personal and market-determined – equal employment opportunities and activeness of participation in social life depend on the aforementioned elements.

Research question – what factors and causes influence women's employment opportunities after maternity leave? Research purpose – evaluation of factors that influence women's employment opportunities after maternity leave. In order to achieve the set purpose, the following tasks have been determined: 1. to review theoretical patterns, types, problems and opportunities concerning consistency between women employment and spheres related to family; 2. to survey practice of Lithuania and other EU countries concerning females' position in society and in labour market; 3. to discuss flexible working patterns, programmes and legal acts that are applied in order to guarantee women employment in Lithuania; 4. to reveal women's perspective to their position in the labour market after retuning from maternity leave, what kind of problems they have to deal with and what opportunities do they have. The methods applied are: descriptive statistics, analysis of scientific literature, analysis of legal acts, secondary analysis, interview, analysis of statistics. Method of scientific literature analysis is applied to examine: theoretical conception of maternity and child-raising, development and current state of woman's role in the society, factors concerning consistency between women employment and spheres related to family. Method of legal acts analysis is employed to disclose the legal framework concerning women's status during pregnancy, post-natal and child-raising period in Lithuania; examples from other EU countries practice are also provided. Method of secondary analysis is practised to expose current situation of females position in labour market. And finally, the perspective of women themselves to their position occupied in labour market after retuning from maternity leave is revealed by applying the method of interview.

LENTELĖS

1 lentelė. Motinystės (tėvystės) atostogų trukmė ES šalyse.....	15
2 lentelė. Darbo ir gyvenimo sistemos modelis.....	21
3 lentelė. Respondenčių pasiskirstymas pagal veiklos sritis.....	43

PAVEIKSLAI

1 pav. Darbo ir šeimos derinimo darbovietėje schema.....	20
2 pav. Tyrimo modelis.....	42
3 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal darbo stažą.....	43
4 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal turimų vaikų skaičių.....	43
5 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal motinystės atostogų laiką.....	44
6 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal įgytą išsilavinimą.....	45
7 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal amžių.....	46
8 pav. Respondenčių darbinės veiklos prioritetai.....	47
9 pav. Respondenčių pasitenkinimo dabartiniu darbu vertinimas.....	48
10 pav. Respondenčių nepasitenkinimo darbu priežasčių vertinimas.....	48
11 pav. Valstybės taikomų paramos priemonių moterims motinystės atostogų laikotarpiu vertinimas.....	49
12 pav. Problemų po motinystės atostogų darbe įvardinimas ir vertinimas.....	50
13 pav. Tinkamai planuojamos vaiko priežiūros ir darbinės veiklos vertinimas.....	51
14 pav. Darbdavio palankaus požiūrio į nėštumą ir motinystės atostogas vertinimas.....	52
15 pav. Tinkamiausių užimtumo formų vertinimas.....	52
16 pav. Darbdavio suteikiamų lengvatinių sąlygų vertinimas.....	53

PRIEDAI

- 1 Priedas Moterų po motinystės atostogų grįžusių į darbo rinką apklausos anketa

TURINYS

IVADAS.....	7
1. MOTERŲ DARBO UŽIMTUMO IR ŠEIMOS SRIČIŲ SUDERINIMO PROBLEMOS APŽVALGOS TEORINIAI ASPEKTAI	10
1.1. Moters padėtis visuomenėje ir darbo rinkoje	10
1.2. Motinystė ir vaiko priežiūra	14
1.3. Moterų darbo užimtumą skatinantys socialiniai ir ekonominiai poreikiai	16
1.4. Moterų užimtumo ir šeimos derinimas.....	18
1.5. Veiksniai trukdantys moterims efektyviai dalyvauti darbo rinkoje	23
1.6. Moterų grįžtančių į darbo rinką diskriminacijos formos ir priežastys	27
2. ĮSTATYMAI APIBRĖŽIANTYS MOTERS PADĖTĮ DARBO RINKOJE NĖŠTUMO METU, PO GIMDYMO IR VAIKO PRIEŽIŪROS METU.....	30
2.1. Įstatymai apibrėžiantys moters padėtį darbo rinkoje nėštumo metu, po gimdymo ir vaiko priežiūros metu Lietuvoje	30
2.2. ES šalyse moters padėtį darbo rinkoje (nėštumo metu, po gimdymo ir vaiko priežiūros metu) apibrėžiantys įstatymai ir taikoma praktika.....	33
3. TYRIMO METODOLOGIJA	40
4. MOTERŲ GRĮŽUSIŲ PO MOTINYSTĖS ATOSTOGŲ DARBO UŽIMTUMO PROBLEMOS TYRIMO GAUTŲ DUOMENŲ ANALIZĖ	43
4.1. Tyrimo rezultatų analizė.....	43
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	55
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	58
ŠALTINIAI.....	61
PRIEDAI	63

IVADAS

Temos aktualumas. Nuo senų laikų susiformavęs moters stereotipas tiek šeimoje, tiek visuomenėje „namų šeimininkė ir mama“ vyravo iki pat XIX amžiaus vidurio, tačiau prasidėjus feministiniams judėjimams jis ėmė keistis. 1906 metais moterims buvo suteikta balsavimo teisė, o 1979 m. buvo priimta moterų visų diskriminavimo formų panaikinimo konvencija. Tačiau šie pasikeitimai iki šiol nesugebėjo iki galo sugriauti stereotipinį nuostatų apie moters padėtį visuomenėje, labiausiai tai aktualu darbo rinkoje.

Europos komisija, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, kitos institucijos siekia naikinti kliūtis, trukdančias moterims visiškai integruotis į darbo rinką. Šios kliūtys kyla iš darbdavių požiūrio, sprendimų ir veiksmų kuriant naujas darbo vietas, atliekant darbuotojų atranką, mokymus ir pan. Susiduriama su įvairiomis kliūtimis ir už darbinės veiklos ribų. Tai susiję su pareigomis šeimai ir lyčių vaidmenimis visuomenėje. Moterys ir vyrai visada dirbo, tačiau darbo pasiskirstymas ir atlygis priklausė nuo stereotipinių požiūrių apie moteriškus ir vyriškus darbus, o individualūs gabumai likdavo neaktualūs. Nors moters ir vyro darbo laiko trukmė vienoda, tačiau vyrauja labai ryškūs darbo užmokesčio skirtumai. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2014 m. ketvirtąjį ketvirtį moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis buvo 657, o vyrų – 774 eurai. 2013-aisiais moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis sudarė 12,5 proc., o privačiame sektoriuje – 15,8 proc. Lietuva pagal šį rodiklį viršija Europos Sąjungos vidurkį ir šiuo metu užima aštuntą vietą tarp kitų Bendrijos narių.

„Moters padėtį šeimoje ir įvairiose visuomenės gyvenimo srityse žymia dalimi apsprendžia jos vieta profesinio užimtumo sferoje, kitaip tariant, darbo rinkoje“ (Lietuvos demografiniai pokyčiai ir gyventojų politika, 1995, p.195). Vystantis mokslui, augant konkurencijai darbo rinkoje, tobulėjant technologijoms, kinta ir atskirų profesijų ar jų grupių paklausa, įgytos žinios sensta. Moterų bedarbystės problema atsirado dėl nepaklausų darbo rinkos profesijų arba dėl išsilavinimo stokos. Problema tapo ir grįžimas į darbo rinką po atostogų, skirtų mažamečių vaikų auginimui. Tokia moterų padėtis užkerta kelią sėkmingai jų integracijai į darbo rinką. Likusios be darbo moterys tampa psichologiškai palaužiamos, neturėdamos finansinės nepriklausomybės pradeda nepasitikėti savimi ir savo gebėjimais, kas sąlygoja savęs nerealizavimą.

Lietuvoje nuolat atliekama nemažai socialinių tyrimų siekiant nustatyti kokia moters padėtis šeimoje ir darbo rinkoje, kaip suderinamos šios politikos.

Matušaitytė (2001) tyrė probleminių darbo rinkos grupių padėtį darbo rinkoje, tame tarpe ir moterų, Valackienė (2001) - diskriminaciją, Paluckienė (1998) – darbo užmokesčių skirtumus, Kanopienė (1997) – moterų padėtį darbo rinkoje. Taip pat statistiškai nagrinėjamas moterų

užimtumas ir nedarbas kiekvienų metų laikotarpyje ir vykdoma jų lyginamoji analizė. Tokie (Vietos_rezervavimo_ženklas) užimtumą ir mažinant nedarbą.

Lietuvos Respublikos Konstitucija. Žin., 1992, 29 str. teigia: „Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu“. Tačiau vis dažniau galima išgirsti, kad moterys jaučiasi pažeidžiamos ir diskriminuojamos norint įsidarbinti, kai darbdaviai įdėmiai aiškinasi jų šeimyninę padėtį, nors įstatymiškai neturi teisės klausti tokių dalykų. Juos turėtų dominti moters išsilavinimas, tam tikri gebėjimai, charakterio savybės aktualios užimti norimą darbo poziciją, o ne tai, kiek ji turi vaikų. Vis dėlto mūsų visuomenė yra dar linkusi šeimos sritį priskirti moteriai, o darbo – vyrui, nepaisant pripažinimo, kad tai yra nusistovėję stereotipai.

Lietuva būdama Europos Sąjungos nare, dalyvauja Lisabonos strateginėje programoje, kurios prioritetiniais tikslais siekiama užtikrinti spartų ekonomikos augimą, skatinti Lietuvos įmonių konkurencingumą bei užtikrinti užimtumą, pritraukiant į darbo rinką daugiau žmonių, modernizuojant socialinės apsaugos sistemą. Europos Sąjungoje siekiama užtikrinti ne tik bendrą užimtumo lygį, bet labiausiai akcentuojamas moterų ir vyresnio amžiaus žmonių nedarbo lygio ir neveiklumo sumažinimas.

Tyrimo problema. Kokie veiksniai, priežastys įtakoja moterų po motinystės atostogų darbo užimtumo galimybes?

Tyrimo objektas – moterų po motinystės atostogų darbo užimtumas.

Projekto tikslas. Identifikuoti veiksnius, įtakančius moterų darbo užimtumo po motinystės atostogų procesą.

Projekto uždaviniai:

1. Apžvelgti moterų užimtumo ir šeimos sričių derinimo teorinius modelius, tipus, problemas ir galimybes.
2. Apžvelgti moterų padėtį visuomenėje ir darbo rinkoje Lietuvos ir ES šalių praktika.
3. Apžvelgti lankstaus darbo modelius, programas ir įstatymus, kuriais Lietuvoje siekiama užtikrinti moterų užimtumą.
4. Atskleisti moterų požiūrį į jų padėtį darbo rinkoje, grįžus po motinystės atostogų, kokios problemos ir galimybės;

Projekte taikyti tyrimo metodai. Rengiant baigiamąjį magistro darbą naudoti šie metodai: aprašomoji statistika, mokslinės literatūros analizė, teisinių dokumentų analizė, antrinė analizė, apklausa, statistinė analizė. Taikant mokslinės literatūros analizės metodą, išanalizuota motinystės ir vaiko auginimo teorinė samprata, moters padėties visuomenėje raida ir dabartinė situacija, moterų užimtumo ir šeimos suderinimo veiksniai. Pasitelkus teisinių dokumentų analizę teisinis moters

padėties nėštumo, po gimdymo ir vaiko auginimo metu reglamentavimas, o antrinės statistinių duomenų analizės pagalba atskleista esama moterų užimtumo padėtis darbo rinkoje. Taikant apklausos metodą ištirtas moterų po motinystės atostogų grįžusių į darbo rinką ir greitai planuojančių grįžti, požiūrį apie jų padėtį darbo rinkoje. Surinktų duomenų analizei pritaikyti aprašomosios statistikos metodai.

1. MOTERŲ DARBO UŽIMTUMO IR ŠEIMOS SRIČIŲ SUDERINIMO PROBLEMOS APŽVALGOS TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Moters padėtis visuomenėje ir darbo rinkoje

Moterys siekdamos išsikovoti savo padėtį visuomenėje ir darbo rinkoje nuėjo ilgą kelią, moters siekis būti pripažintai ir turėti žodžio laisvę bei užimti tam tikrą padėtį buvo sėkmingas. Apie moters padėtį visuomenėje rašė garsūs šiuolaikinės feministinės pakraipos mąstytojai Aristotelis ir Platonas. Jie abu moters padėtį visuomenėje vaizdavo skirtingai. Platonas nedviprasmiškai pajungė moterį remdamasis tuo, kad šito reikalauja jos prigimtis. Aristotelis moterį įstatė į uždarus namų ūkio rėmus, atėmė iš jos visas galimybes viešai reikšti savo nuomonę ir turėti kažkokį vaidmenį visuomenėje. Moteriai užkertamas kelias į moters keitimąsi bėgant laikui. Jo nuomonė tokia, kad moteris „iš prigimties“ yra žemesnė, o tai Aristotelio teigimu, aiškina ir pateisina žemesnę socialinę ir politinę padėtį, vadinamuosius „vyriškąjį ir moteriškąjį“ pradus jis lygino su formaliuoju ir materialiuoju savo epistemologijos (pažinimo teorijos) pradais. Jis teigė, kad moterys, vergai ir vaikai negali dalyvauti visapusiškoje dorybės ir proto sklaidoje, nes jie yra menki asmenys, lyginant su aukštesniais asmenimis – vyrais.

Nors vyriškuosius ir moteriškuosius santykius Aristotelis pateisina įžvelgdamas „iš prigimties valdančiojo ir valdomojo“ pradų „interesų bendrumą“ – tai būtina jiems, „kad išgyventų“. (Aristotelis, 1995, p. 53-62). Aristotelio moterys buvo *idiotės* graikiškąją šio žodžio prasme, asmenys, negalėję dalyvauti ir nedalyvavę polijoje ar viešojo gyvenimo „gėryje“, individai, neturėję viešo balso, pasmerkti tylėjimui, kuris buvo jiems paskirta sritis ir jų gyvenimo sąlyga. Kadangi klasė ar kategorija „moteris“ žemesnė už klasę ar kategoriją „vyras“, iš moterų atimta pilietybė, jos nušalintos nuo aktyvaus dalyvavimo polijoje. Tik vyrai pasižymi piliečiui būdingais bruožais. (Elshtain, 2002, p. 59-67). Tokia moters padėtis buvo Aristotelio laikais.

Povilionienės (1998, p.5) knygoje rašoma, kad XIX- XX a. prasidėjo moterų feminizmo judėjimas, kurio metu buvo įrodyta, kad lyčių socialiniai vaidmenys nulemti ne tik gamtos, bet ir žmonių visuomenės sukurtos struktūros, religijos, filosofijos, ir mokslo. Tada moterys įrodė, kad valdžios pasiskirstymas pagal lytį patriarchalinėje visuomenėje ir šeimoje moteris patiria politinę, teisinę, socialinę, moralinę ir psichologinę nelygybę. Net du amžius trukusi lyčių nelygybės kova baigėsi moterų pergale: moterims buvo suteikta balsavimo teisė. 1979 m. buvo priimta Moterų visų diskriminavimo formų panaikinimo konvencija, lyčių lygių galimybių įstatymai.

Švedų prozininkas ir dramaturgas ir garsus antifeministas Strindbergas (1849 - 1912) apribojo moters nepriklausomybę savo sukurtu pasauliu. Jis pateisino žmonių sąjungą tik dėl vaikų atsiradimo,

vaikai yra kariaujančių pusių tarpininkai, gydantys nuo savanaudiškumo. Tačiau moterys akcentuojamos iškilios, bet ne todėl kad yra motinos, o todėl, kad pasižymėjo asmenybės jėga ir šia prasme buvo lygiavertės personažams vyrams.

Povilionienė (1998, p. 82) taip pat rašė: „iš tiesų būtina keisti ir šalinti moteriškąją lytį diskriminuojančius papročius, tradicijas, nuostatas bei įstatymus, tačiau nėra reikalo neigti individualizmo, kadangi ir vyro, ir moters metamorfozė prasideda iš vidaus, ir ne kiekvienas individas taip lengvai išsilydo kolektyvinėje sąmonėje.“

Per pastaruosius trisdešimt metų daugumoje Vakarų šalių, buvusiose socialistinėse valstybėse, moterys paliko namų židinį ir aktyviai įsitraukė į visuomenės gyvenimą – švietimo, politikos ir apmokamo darbo sferas. Šis pokytis buvo labai reikšmingas tiek visuomenės, tiek šeimos gyvenime: dirbanti moteris ir motina tapo socialine norma. Tačiau sienos tarp visuomeninės ir privačios srities sugriovimo nereiškia, kad buvo panaikintas šimtmečius egzistavęs darbo pasidalijimas tarp lyčių. Moterų ir vyrų padėties ir pareigų skirtumai visose srityse, tarp jų ir darbo rinkoje, tebėra labai ryškūs, nors pagal daugumos valstybių įstatymus jie turi lygias teises, o diskriminaciją lyties pagrindu draudžia ir tarptautinės konvencijos, ir atskirų šalių teisinės normos.

Anot Kanopienės (2001, p. 68), vienas svarbiausių darbo rinkos bruožų yra jos pasidalijimas į „vyriskąją“ ir „moteriškąją sektorių – užsiėmimų segregacija pagal lytį. Toks reiškinys būdingas tiek Vakarų valstybėms, tiek pokomunistinėms šalims (Lietuva kaip tik priskiriama pastarosioms). Vyrų ir moterų susitelkimas skirtingose užsiėmimų / profesijų grupėse, kai moterys dirba valstybiniame ir socialinių paslaugų sektoriuje, o vyrai – privačiame sektoriuje, industrinėse ūkio šakose, vadinama horizontaliąja segregacija. Vertikaliąją segregaciją apibūdina nevienodas vyrų ir moterų pasiskirstymas tose pačiose užsiėmimų grupėse, kai moterims patikimi mažiau atsakingi, žemesnės kvalifikacijos darbai (Kanopienė, 2001, p. 68). Taigi moterų padėtį darbo rinkoje didžia dalimi apsunkina horizontalioji ir vertikalioji darbo rinkos segregacija.

Statistikos departamento duomenimis 2015 m. pradžioje moterų Lietuvoje buvo 228,7 tūkst. Daugiau negu vyrų (1575 tūkst. Moterų ir 1346,3 tūkst. Vyrų). Moterys sudarė 54 proc. visų gyventojų ir 1 tūkst. Vyrų teko 1170 moterų.

Labai pasikeitusi moterų elgsena dėl šeimos kūrimo, ryškėja dvi grupės moterų. Dalis išteka labai anksti, o kita dalis santuoką ir šeimą atideda vyresniam amžiui ir pirmenybę teikia išsilavinimui, karjerai ir darbui. Kuo daugiau moterų nusprendžia pasirinkti karjerą ir darbą, tuo silpnėja tradicinės šeimos modelis.

Statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje moterys vis dar labiau išsilavinusios nei vyrai: 2014 m. duomenimis, aukštąjį išsilavinimą turinčių vyrų buvo 210,7 tūkst. moterų – 310,7 tūkst.

Lietuvos moterų ir 87 % vyrų. Europos Sąjungoje, be Lietuvos, 90 % šis rodiklis didesnis tik Slovėnijoje, Slovakijoje, Lenkijoje ir Čekijoje.

Apžvelgus šeimos politikos modelį, Lietuvos padėtis yra neigiamoje vietoje, kadangi labai trūksta lankstumo derinant darbą ir vaikų priežiūrą. Dėl šios situacijos darbingo amžiaus jaunų moterų nėra daug.

Vaikų gimstamumo rodiklis Lietuvai taip pat, yra nepalankus ir labai mažas, visuomenė senėja, ir demografinė padėtis kasmet vis sudėtingesnė. Lyginant vaikų gimstamumo rodiklį 2005 m. 1,29 iki 2014 m. padidėjo tik iki 1,63 ir pastebima tokia tendencija, kad tarp moterų gimdančių pirmą vaiką amžiaus nuo 2005m. iki 2014 m. moterys gimdo sulaukusios vyresnio amžiaus. 2005 m. – 24, 8 m. ir 2014 m.-27,0 m. amžiaus.

VŠĮ Socializacijos ir darbinio mokymo centro įgyvendinamo projekto santraukoje (2009) moterų po ilgesnės pertraukos grįžtančių į darbo rinką sprendžiama integracijos problema ir pateikiama kaip efektyviai mažinti šią problemą. Vykdam šį projektą kurį finansavo ES, nustatyta, kad didžioji dalis moterų pagal savo užimtumą namų ūkiuose prižiūrint vaikus vaizduojama „ilgalaikė bedarbė“ – tai yra didžioji visuomenės problema. Visais atvejais po ilgesnės pertraukos grįžti į darbo rinką nėra lengva, nes nors ir turint profesiją ir darbo patirtį, tačiau po ilgesnės pertraukos „išblunka“ darbiniai įgūdžiai ir pasitikėjimas savimi. Kita vertus, greitai besikeičianti visuomenė reikalauja apmokymų ir nuolatinės profesinės kvalifikacijos kėlimo. Taigi, grįžtančioms į darbą po ilgesnės pertraukos moterims yra svarbu tiek kvalifikacijos kėlimas, tiek atsakomybės (nors ir mažesnės) už vaikų priežiūrą perdavimas viešosios srities institucijoms ir jos suderinimas su darbo atsakomybe. Vykdam projektą buvo atliktas moterų užimtumo tyrimas (2001-2008), kuriame nustatyta, kad moterų 15-64 m. amžiaus grupėje užimtumas nuo 2001 išlaikė tolygią tendenciją iki 2008 m. ir buvo ties 65,5 proc. Lyginant moterų užimtumą su vyrų užimtumu, pastebėta, kad vyrų užimtumas lenkė moterų užimtumą.

Nors Lietuvoje egzistuojantys įstatymai numato vienodas sąlygas tiek moterims, tiek vyrams ir lygias galimybes dalyvauti darbo rinkoje, tačiau moterų įsidarbinimui iškyla daugiau sunkumų ir joms tai padaryti daug sunkiau. Dėl sociokultūrinių stereotipų moterys orientuojamos pasirinkti tas profesijas, kurios susijusios su globa, rūpyba, paslaugomis, o atlygis už tokį darbą yra tradiciškai mažesnis: moterims sunkiau daryti karjerą, nes dėl vaikų gimdymo ir auginimo jos yra priverstos daryti pertrauką profesinėje veikloje, o tai sparčiai besivystančioje šalies ekonomikoje reiškia visišką iškritimą iš darbo rinkos. Moteris slegia ir didesni įsipareigojimai šeimai.

Lietuvoje dar vis yra vyraujantis patriarchalinis šeimos modelis, kuomet vyras yra atsakingas už viešąją sritį, t.y. ir už pajamų uždirbimą, o moteris už šeimininkavimą namuose ir vaikų, ligonių, senelių priežiūrą. Vis tik, reikia pažymėti, kad padėtis darbo rinkoje rodo, jog moterys linkusios dirbti

samdomą darbą beveik taip pat dažnai kaip vyrai. Analizuojant nedarbą tiek trumpalaikį, tiek ilgalaikį, lyčių aspektu, nustatyta, kad moterų nedarbas buvo artimas vyrų nedarbui, o 2008 m. jis ženkliai padidėjo tiek tarp vyrų, tiek tarp moterų. Ši situacija įrodo, kad moterys stengiasi išlaikyti pozicijas darbo rinkoje ir kad joms derinti darbą ir šeimos atsakomybę Lietuvos kultūros sąlygomis yra ypač aktualu. Ilgalaikio nedarbo tendencijos iki 2009 m.ėjo pozityvia linkme, nors paskutiniai globalinės ekonomikos krizės padariniai ženkliai pablogino šią padėtį. Pažvelgus į užimtųjų pasiskirstymą pagal darbo laiką, pastebima, kad užimtų sutrumpintą darbo laiką tiek vyrų, tiek moterų sumažėjo. Darbuotojų sutrumpintą darbo laiką procentas 2008 m. (6,7) yra mažiausias nuo 2001 m., o tuo tarpu užimtų visą darbo laiką šiame laikotarpyje 2008 m. buvo didžiausias (93,3). Tai galima dalinai interpretuoti kaip darbo rinkos nesugebėjimą prisitaikyti prie lankstesnių formų arba kaip nedidelio darbo užmokesčio rezultatą. Kadangi moterų, dirbančių sutrumpintą darbo laiką buvo beveik dvigubai daugiau negu vyrų, darytina prielaida, kad jos tokiu metodu derino šeimos ir darbo atsakomybes.

Pateiktoje metodikoje moterys po ilgesnės pertraukos grįžtančios į darbo rinką vaizduojamos kaip „ilgalaikės bedarbės“, taigi galima daryti išvadą, kad jos gali būti priskiriamos prie pažeidžiamų visuomenės grupių. Taip pat metodikoje buvo įvardijamos pagrindinės priežastys kurios įtakoja tokią moterų padėtį darbo rinkoje. Išskiriamos išorinės (struktūrinės: pajamų lygis ir struktūra, demografija, migracija, mokymo sistemos ypatumai, ekonominė stagnacija) ir asmeninės priklausančios nuo poreikių ir įsipareigojimų šeimai.

Moters ilgalaikę bedarbystę įtakoja vaikų priežiūros atostogos, kurios apmokamos iki vaikui sukaks dveji metai. Tačiau nepakankamas viešųjų paslaugų vaikams kompleksas sąlygoja moters apsisprendimą pasiryžti ilgalaikiam nedarbui.

Mokslininkai pripažįsta, kad Lietuvoje sovietinė ūkio industrializacija modernizavo lyčių tvarką, t.y. moterys įsiliejo į darbo rinką, jos pasiekė gerų rezultatų išsilavinimo srityje. Tačiau bene didžiausias veiksnys, kaip teigia Stankūnienė V. (1995, p. 86-87), susijęs su moterų įsiliejimu į darbo rinką buvo vaikų priežiūros funkcijų perleidimas valstybei. XX a. devintam dešimtmetyje įvestos ilgesnės vaiko auginimo ir priežiūros atostogos su darbo stažo garantija, dėl kurių moterims nenutrūkdavo darbo stažas, pradėta teikti, nors ir minimali, finansinė parama šeimai. Šios priemonės išlieka tarp svarbiausių, moterims derinat darbo ir šeimos atsakomybes. Tačiau Lietuvos užimtumo politika yra orientuota ir į bedarbystės, tame tarpe ir moterų šalinimą, ypač per specialias darbo rinkos priemones.

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

Moteris, po ilgesnės pertraukos grįžtančias į darbo rinką, galima grupuoti į tris grupes: bedarbės ir ieškančios darbo, keičiančios darbą ir dirbančios buvusioje darbo vietoje.

1.2. Motinystė ir vaiko priežiūra

Motinystė, tai išskirtinai moteriai suteiktas potyris ir galimybė. Pastojimas, naujos gyvybės išnešiojimas, gimdymas ir vaiko auginimas moters prigimties dovana, kurią kiekviena moteris išgyvena skirtingai. Apie motinystę rašę autoriai motinystę sieja su begaline meile ir pasiaukojimu.

Anot vaikų psichiatro (Winnicot, 2000) jeigu norima, kad vaikas augtų sveikas, nepriklausomas ir visuomeniškai orientuotas, jam reikalingas pagrindas, tai motinos ir kūdikio ryšys, vadinamas meile (p. 184).

Psichoanalitikas Milašiūnas (2004) teigė: „jei mažylis nejaučia motinos meilės – nepasitiki pasauliu. Jis auga neramus, nepasitiki savimi, tampa agresyvus ir užsispyręs. Į kitus žmones žiūri atsargiai, baikščiai. Visų jo kaprizų ir užsispyrimo priežastis – mamos elgesys ir nuotaikos. Svarbios visos šeimos pastangos, kad mama ir kūdikis jaustųsi patogiai. Rami, sveika ir laiminga mama sugalvoja daugybę mažiųjų maloninių žodelių mažyliui kalbinti, bučiuoja jį, glosto ir sūpuoja. Tarp jų užsimezga šiltas ir artimas ryšys. Vaikas jaučia, kad yra mylimas. Viso to reikia, kad pirmieji vaiko gyvenimo metai praeitų sėkmingai“.

Šiais laikais motinystė ir motinos statusas moterims nebe toks patrauklus ir reikalauja pasiryžimo. Visuomenės požiūris į motinystę yra savaime suprantamas natūralus reiškinys. Tačiau šis etapas taip pat susijęs su stresu, išbandymais ir reikalaujantis daug jėgų. Moters suvokimas dėl laukiamų išbandymų, baimių ir naujų potyrių kurie neišvengiamai laukia, įtakoja moterų motinystės atidėjimą vėlesniam laikui, ir toks atidėliojimas susilaukti vaikų skaudžiai veikia Lietuvos demografinę padėtį.

Remiantis statistikos departamento duomenimis 2014 m. motinystės ar tėvystės atostogose iki vaikai sukaks 1 metai buvo 17,9 tūkst. asmenų, nuo 1 vaiko metų iki vaikai sukaks 2 metai – 18,3 tūkst. asmenų. 2014 m. priežiūros atostogų iki vaikai sukaks 1 mėn. buvo išėję 13,5 tūkst. vyrų, arba maždaug trečdalis tais metais vaikų susilaukusių tėvų.

Neretai darbdaviai skundžiasi, kad kuo ilgiau motina arba tėvas būna su vaiku namuose, tuo daugiau laiko reikia pereiti nuo sauskėlių prie darbų. Daugelyje ES šalių įstatymais įtvirtinta, kad darbdavys turi išsaugoti darbo vietą, tačiau neretai po motinystės (tėvystės) atostogų sugrįžę darbuotojai stokoja kvalifikacijos, nori lankstesnio darbo grafiko. Vienose šalyse laikomasi nuomonės, kad vaikams geriausia augti su nedirbančia motina – tuomet jie yra geriau išsivystę, rečiau serga psichinėmis ligomis, šalyje fiksuojamas mažesnis nusikalstamumas. Tačiau kai kur manoma

priešingai – vaikai yra laimingesni tuomet, kai jų mama dirba, nes tik tuomet ji gyvena visavertį gyvenimą, realizuoja save.

1 lentelė. Motinystės (tėvystės) atostogų trukmė ES šalyse (sudaryta autorės remiantis Griškonytė (2010)).

ES Šalis	Motinystės (tėvystės) atostogų trukmė
Austrija	16 savaitių
Belgija	15 savaitių
Bulgarija	315 dienų
Čekija	28 savaitės
Vokietija	14 savaitių
Danija	18 savaitių
Estija	140 kalendorinių dienų
Ispanija	16 savaitių
Suomija	105 darbo dienos
Prancūzija	16 savaitių
Vengrija	24 savaitės
Airija	42 savaitės
Italija	5 mėnesiai
Lietuva	2 metai
Latvija	112 dienų
Malta	14 savaitių
Nyderlandai	16 savaitių
Lenkija	18 savaitių
Portugalija	120 dienų
Rumunija	126 dienos
Švedija	Iki 1,5 metų
Slovėnija	105 dienos
Slovakija	28 savaitės
Jungtinė Karalystė	52 savaitės

Apžvelgus kelių autorių mintis apie motinystę ir vaiko priežiūrą, galima teigti, kad motinystė daugeliui moterų yra trokšamas patirti jausmas ir daugelis moterų tapusios mamomis susiduria su iki tol nepatirtais džiaugsmiais ir sunkumais. Tapus mama, daugeliui moterų mamos statusas tampa viršesniu negu darbuotojos, taip pat moteris tampa atsakinga už savo vaiko gerovę. Kadangi vaikeliai labai svarbus motinos rūpestis, priežiūra ir buvimas kartu. Moteriai labai sunku atsitraukti nuo motinystės ir grįžti į darbą. Be to ankstyvas moters atsitraukimas nuo vaiko gali būti kenksmingas ir pačiam vaikui, nebent moteris gauna visišką palaikymą iš šeimos, vyro, ar artimųjų. Tačiau Lietuvos atveju tai pasitaiko labai retai, kadangi vyrai dažniausiai uždirba daugiau taigi jie ir tampa

pagrindiniais šeimos maitintojais. O dėl prailginto pensijinio amžiaus tėvai dažnai ir norėdami, negali padėti savo vaikams prižiūrėti anūky.

1.3. Moterų darbo užimtumą skatinantys socialiniai ir ekonominiai poreikiai

Moterims grįžtančioms į darbo rinką po motinystės atostogų viskas prasideda iš naujo. Jeigu grįžtama į buvusią darbo vietą, moteriai iš dalies lengviau, nes maždaug žinoma koks darbas ir kas laukia. Tačiau moterims po motinystės atostogų netekus darbo arba pradėdant naują veiklą, labai sunku integruotis ir išmokyti save padalyti į dvi dalis. Jeigu būdama motinystės atostogose moteris buvo tik mama ir rūpinosi namų ūkiu, dabar jai tenka naujas iššūkis būti ir mama ir darbuotoja, derinti darbą ir šeimą, planuoti darbus ir savo laiką. Moterų poreikį dirbti analizavo daugelis autorių, pagrindinis darbo poreikis moteriai atsirandą dėl noro būti finansiškai nepriklausomai ir dalyvauti visuomenės gyvenime, turėti ne tik namų šeimininkės ir mamos statusą tačiau ir darbuotojos.

Jovaiša (2000, Nr. 6, p. 4) analizavo bedarbystę kaip individų reagavimo į užimtumo struktūros pokyčių pasekmę. Anot autoriaus: „Žmonėms reikia laiko prisitaikyti prie pokyčių“.

Kiti autoriai kaip Mecajeva ir Kisilienė (2000, p.101-103) moteris išėjusias motinystės atostogų taip pat įvardija „bedarbėmis“. Autorių nuomone, tokios moterys kurios pasilieka tik pareigą šeimai, save tarsi izoliuoja nuo veiklos pasaulio. Moters veikimo erdvė susiaurėja, ji tarsi netenka dalies savo teisių, kurios reikalingos pilnaverčiam asmenybės funkcionavimui. Svarbu moteriai suvokti ir įvertinti esamą situaciją, kad galėtų veikti: „kai moteris įvertina esamą situaciją tiek šeimoje, tiek visuomenėje, apsisprendžia keisti savo gyvenimą. Tada ir prasideda judėjimas „iš mirties taško“. Atsiranda noras pakeisti būseną, atsiradusią dėl bedarbystės, ilgus metus slopinant save ir galvojant tik apie kitų, šalia esančių geresnę būtį ir buitį“. Pradedama formuotis grįžimo į darbą arba įsidarbinimo poreikiai ir sustiprėja darbo motyvacija.

Analizuojant poreikius, galima išskirti garsiąją Maslow (1954) poreikių hierarchijos teoriją, kurioje geriausiai aiškinama, kas skatina žmones vienaip ar kitaip elgtis ir siekti tam tikro tikslo. Remiantis šia teorija galima paaiškinti ir moterų siekiančių užimtumo priežastis.

Svarbiausia Maslow (1954) teorijoje yra poreikių piramidė, kuri susideda iš penkių poreikių, išsidėsčiusių hierarchine tvarka – patenkinęs pirminius poreikius individas keliauja prie antrinių ir siekia aukštesnių poreikių. Pačioje piramidės apačioje aptinkami fiziologiniai poreikiai – tai patys paprasčiausi žmogaus poreikiai, tokie kaip maistas, miegas, oras ar vanduo, be kurių žmogus negalėtų egzistuoti. Tik įveikęs fiziologinius (egzistencijos) poreikius, individas gali siekti aukštesnių – saugumo ir užtikrinimo poreikių. Šiuos žmogaus poreikius jau galima sieti su darbine veikla, nes tik turėdamas darbą ir būdamas ekonomiškai nepriklausomas individas jaučiasi saugus ir užtikrintas.

Šiais saugumo ir užtikrinimo poreikiais galima aiškinti ir moterų profesinę veiklą, kurios, įveikusios fiziologinius poreikius, taip pat siekia susikurti saugią ir užtikrintą ateitį sau ir šeimai. Moteris negalvoja apie kitų, aukštesnių socialinių poreikių patenkinimą, kol nepatenkina saugumo ir užtikrinimo poreikių (Diskienė, Marčinskas, 2007, p. 215).

Valackienė (2000, p. 163-179) socialinius poreikius apibrėžia kaip, poreikius patikti kitiems, būti mylimais, priimtais į tam tikrą grupę. Siejant socialinius poreikius su darbu, išskiriamas kaip noras tinkamai integruotis į darbo grupę, jaustis reikalingam ir gerbiamam. Todėl moterims, pradėjusioms profesinę veiklą, taip pat svarbu kolektyvas, kuriame jos dirbs. Draugiška, šilta ir geranoriška atmosfera, vyraujanti organizacijoje, skatina ir produktyvesnį darbo atlikimą. Moterys, pasirinkusios darbą, taip pat tikisi tokios organizacijos atmosferos bei tinkamo kolektyvo priėmimo, tada jos gerai jaučiasi ir gali produktyviai dirbti. „2000 m. Nr.16 atliktų tyrimų duomenimis, 19% moterų darbą rinktųsi todėl, kad joms suteikia galimybę bendrauti su žmonėmis“.

Pasiekus socialinius poreikius, pereinama prie aukštesnių, pagarbos ir statuso poreikių, kurie atskleidžia individo poreikius būti pripažintam ir gerbiamam – tai tarsi atspindi ego reikmes. Tokie poreikiai siejami su darbine karjera, aukštesniu statuso poreikiu. Nors moterys taip pat trokšta aukštesnio statuso, didesnio darbinės veiklos įvertinimo, garbės ir pripažinimo, tačiau pastebima, kad vyrai dažniau rūpinasi savo karjera ir greičiau pasiekia aukštesnį statusą nei moterys. Moterims daryti didesnę karjerą vis dar trukdo vaidmens „dvilypumas“, nes rūpinimasis šeima, vaikų auginimas užkerta kelią aukštesnių poreikių siekiams. Be to, vis dar vyrauja visuomenėje neigiamas stereotipinis požiūris į moterį karjeristę, kuri, atsisakydama šeimos, visas savo jėgas ir dėmesį nukreipia į darbinę veiklą ir, išnaudodama visas galimybes, siekia aukščiausių įvertinimų ir pripažinimo.

Pačioje piramidės viršūnėje aptinkami saviraiškos poreikiai – tai aukščiausi savirealizacijos poreikiai, visų potencialių gabumų panaudojimas, asmeninis augimas ir vystymasis (Valackienė, 1999, p. 163-179). Šiuos aukščiausius piramidės poreikius pasiekia tik tie individai, kurie patenkina visus anksčiau išvardintus piramidės poreikius. Saviraiškos poreikiai labiau siejami su asmeniniu pasitenkinimu ir augimu, visišku savęs aktualizavimu, kuris vyksta iki pat mirties. Tik dirbdama mėgstamą ir gerai apmokamą darbą, moteris gali tikėtis aukščiausių poreikių patenkinimo.

Taip pat moterų norą įsidarbinti galima sieti su McClelland (1967) motyvacijos teorija, kurios pagrindą sudaro trys pagrindiniai žmogaus poreikiai: tai poreikis kažką pasiekti, poreikis priklausyti ir valdžios poreikis. Taigi poreikis kažką pasiekti gali paaiškinti, kodėl moterys įsitraukia į darbinę veiklą. Galbūt tai siejama su noru tapti ekonomiškai nepriklausoma, atsakingai už save ar stengiantis atskleisti visus savo gabumus, talentus, kūrybiškumą, kurie sėkmingai gali būti panaudoti darbe kokios nors užduoties atlikimui.

Poreikis priklausyti, tai toks pats kaip ir Maslow socialinis poreikis, kuris pagrįstas bendradarbiavimo su kitais poreikiu bei noru priklausyti kokiai nors grupei, šeimai ar klubui. Taigi moteris pradės profesinę veiklą, siekdama patenkinti bendravimo poreikius įsitraukdama į kolektyvinę veiklą.

Ir paskutinis trečiasis McClelland poreikis – tai valdžios siekimas – poreikis vadovauti ir kontroliuoti kitus. Kiekvienas iš mūsų norėtų, kad mums paklustų kiti ir elgtųsi taip, kaip mes norime. Tačiau ne kiekvienas galime vadovauti, nes ne kiekvienas gali tapti vadovu. Todėl ne visos moterys taip pat gali vadovauti kokiai nors organizacijai ar darbo grupei. Nors egzistuoja daugiau vyrų vadovų, tačiau pastebima, kad moterys vadovės yra griežtesnės, atsakingesnės ir daugiau reikalauja iš darbuotojų.

Taigi remiantis Maslow bei McClelland teorijomis, moterų įsidarbinamumo poreikius galima sieti su saugumo poreikiu – tai materialinės gerovės užtikrinimas, ekonominė nepriklausomybė, materialinė pagalba šeimai. Svarbūs ir socialiniai poreikiai – bendravimas su kitais dirbančiaisiais, dalijimasis patirtimi, profesinėmis žiniomis. Kita moterų įsidarbinamumo poreikių dalis siejama su jų kūrybiniu potencialu – noras tobulėti, kilti karjeros laiptais, save realizuoti profesinėje veikloje, panaudojant turimas žinias ir įgūdžius. Taip pat dirbančių ir darbu patenktų moterų didėja pasitikėjimas savimi ir savo vertės suvokimas. Grįžusios po motinystės atostogų moterys darbo rinkoje siekia saugumo ir socialinių poreikių patenkinimo, tačiau kvalifikacijos trūkumas, atsakomybės šeimai ir nepasitikėjimas savimi, sukelia didelius sunkumus produktyviai įsitraukti į darbinę veiklą.

Įvairiose pasaulio šalyse taikomos skirtingos moterų darbo užimtumo praktikos: kai kur įprasta, kad moterys renkasi dirbti pilnu krūviu, kitur dažniausiai dirba tik pusę dienos, o kai kur moterys visai nedirba ir skiria save tik šeimai. Lietuvoje moterys sukūrusios šeimą į darbą po motinystės atostogų dažniausiai grįžta dėl finansinių priežasčių: nes vienas partneris negali finansisti visos šeimos, taip pat moterys renkasi darbą pilnu krūviu.

1.4. Moterų užimtumo ir šeimos derinimas

Moterys po motinystės atostogų grįždamos į darbo rinką labai dažnai teigiamas ar neigiamas emocijas nešiojasi iš vienos aplinkos į kitą. Šeimoje tokioms moterims sunku atsiriboti nuo darbo reikalų ir problemų ir atvirkščiai darbe moterims sunku atsiriboti nuo šeimos problemų. Siekiant suderinti darbą ir šeimą moteriai reikia padėti, jeigu darbe nebus jaučiamas spaudimas ir darbdavys rodys palankumą ir palaikymą tokiai moteriai bus daug lengviau dirbti, taip pat jeigu namų aplinkoje

moteris sulaks pagalbos iš vyro ar artimųjų, moteris patirs mažiau streso adaptuodamasi naujoje veikloje.

Daugelis autorių savo leidiniuose rašo apie užimtumo ir šeimos suderinimą, ir akcentuoja, kad tai yra tarsi dvi pagrindinės Lietuvos žmonių gyvenimo vertybės, tačiau su jų derinimo problema susiduriama labai dažnai.

Butkus (2006, p. 25) pabrėžė, kad dabartiniais laikais kai dalyvavimas darbo rinkoje vienodai aktualus ir vyrams ir moterims, kur vyrauja ir ilgos darbo valandos, intensyvus darbo tempas, aukšti darbo kokybės reikalavimai ir naujų technologijų atsiradimas, šeimoms auginančioms mažamečius vaikus ar globojančioms senyvo amžiaus ar neįgalius artimuosius, dažna problema tampa – darbo ir šeimos pareigų derinimas. Labiausiai išaugę yra aukštos kvalifikacijos reikalaujanti veikla, kurioje būtinas savarankiškumas. Taip pat padidėjo darbe patiriamas spaudimas, nes darbo dienos ribos tampa neapibrėžtos, kas sukelia sveikatos alinimą, kaip pvz., išsekimas ir taip blogėjo atlikto darbo kokybė.

Taip pat 2006 m. atliktame tyrime „Moterų diskriminacija darbe Lietuvoje“ buvo atskleista, kad didžioji dalis apklausoje dalyvavusių dirbančių moterų, turinčių įsipareigojimų šeimai, sunku derinti šeimą ir darbą. Tyrimo metu nustatyta, kad Lietuvoje trūksta vaikų, senelių, neįgaliųjų priežiūros įstaigų, darbdaviai neskiria papildomų išmokų darbuotojų vaikų priežiūrai, nes tai didelė prabanga darbdaviui, taip pat mažai darboviečių taiko darbuotojų transportavimą į darbą ir iš darbo.

Taip pat apie vaikų priežiūros įstaigų trūkumą akcentavo ir Reingardienė (2004, p. 14-16) kuri išskiria, kad didžiausia problema yra kaimo vietovėse, tėvai vaikų neturi kur palikti ir šiems sulaukus trejų metų. Tačiau problemų kelia ne tik ikimokyklinių ugdymo įstaigų stoka, bet ir nelankstus šių įstaigų darbo laikas ir formos. Šiuolaikinėje visuomenėje daug žmonių, ypač jaunų, dirba paslaugų srityje. O dauguma vaikų darželių negali patenkinti šių tėvų vaikų poreikių. Reingardienė (2004, p.14-16) pabrėžia, kad apamai Lietuvoje labai nelankstus pats vaikų priežiūros organizavimo pobūdis. Yra nustatytas tam tikras vaikų grupių dydis, tarsi visi vaikai išbūtų po aštuonias devynias valandas ir maitintųsi 3-4 kartus per dieną. Galbūt kai kuriais atvejais ta priežiūra nereikalinga tiek ilgai, galbūt jos reikia tik dvi ar tris valandas ir tos grupės galėtų būti formuojamos lanksčiau.

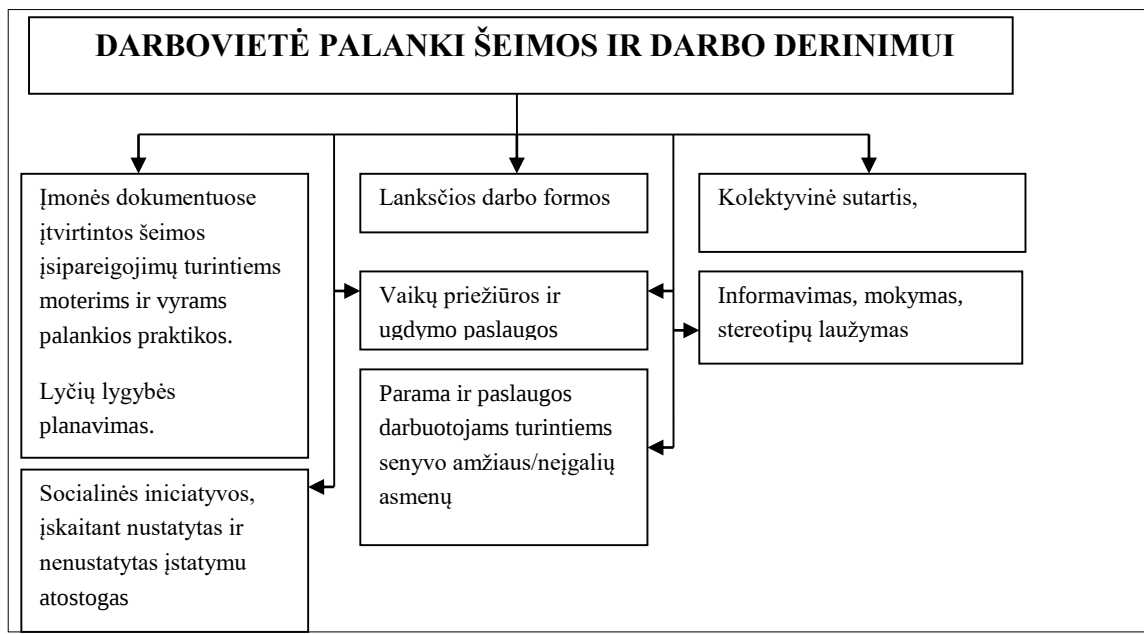
Analizuojant kitą būdą kaip moterims suderinti darbą ir šeimą reikia paminėti netipines užimtumo formas tokias kaip: nuotolinis darbas, darbas ne visą darbo dieną ir pan. Žinoma šios formos nėra tokios populiarios tačiau, tai padėtų daliai moterų dalyvauti abiejuose sferose.

Pasak autorių Kellerio ir Seiferto (2006, p. 235-240) pagrindinės užimtumo formos nuolat kinta ir netipiniai darbo santykiai įgyja vis daugiau reikšmės lyginant su tradiciniais darbo santykiais.

Hardy, Adnett ir kt. (2004- 2008) išskiria keletą šeimai palankių aplinkos priemonių grupių kurios pateiktos „Darbo ir šeimos derinimo modelyje“ parengtame pagal EQUAL teminį tinklą :

- *atostogos*: motinystės, tėvystės atostogos, tėvo atostogos, atostogos senyvo amžiaus/neįgaliems šeimos nariams prižiūrėti, atostogos netekties atveju, slaugymo atostogos, atostogos dėl šeiminių aplinkybių;
- *darbo tvarkos keitimas atsižvelgiant į šeimos aplinkybes*: darbo pasidalijimas, darbas namuose, lankstus darbo laikas, sutrumpinta darbo savaitė, pasirinkimas dirbti visą arba pusę darbo laiko ir galimybė tai keisti, nuotolinis darbas pasitelkiant telekomunikacijas;
- *praktinė pagalba prižiūrint vaikus ar senyvo amžiaus/neįgalius šeimos narius (prieinamos vaikų priežiūros paslaugos (lopšeliai-darželiai); vaikų priežiūros centrai darbovietėse; senyvo amžiaus/neįgalių šeimos narių priežiūros paslaugos)*;
- *kitos paramos priemonės*: informacijos apie darbo ir šeimos sričių derinimą teikimas, apmokymai, kvalifikacijos kėlimas, įstaigų ir jų teikiamų paslaugų informacinės sistemos, parama pakartotinai įsitraukusiesiems į darbo rinką, netradicinės paramos priemonės – gimnastikos salės, streso valdymo programos ir pan.;

Jungtinių Tautų Vaiko teisių konvencijos (1995) preambulėje nurodoma, kad šeimai, kaip pagrindinei visuomenės ląstelei ir natūraliai visų jos narių, ypač vaikų, augimo ir gerovės aplinkai, turi būti suteikta reikiama apsauga ir pagalba, kad ji galėtų prisiimti visas pareigas visuomenei (žr. 1 pav.).



1 pav. Darbo ir šeimos derinimo darbovietėje schema. Moterų informacijos centras. (2004-2008).

Jeigu valstybė suteikia paramą šeimai ir skatina moterų užimtumo politiką, kad moterims ir vyrams , grįžus po vaiko priežiūros atostogų būtų išsaugoma darbo vieta ir garantuotos pajamos,

gimstamumo problema galimai būtų mažesnė. Todėl sąlygų, leidžiančių darbą derinti su šeimos funkcijomis, kūrimas šiandien yra pagrįstai vertinamas kaip prioritetinga šeimos politikos modernizavimo kryptis (Stankūnienė ir kt., 2005, p. 198). Galimybė derinti profesinį ir šeimos gyvenimą yra svarbi tiek moterims, tiek vyrams, nes didina darbo jėgos lankstumą, gerina žmonių gyvenimo kokybę, leidžia sėkmingai integruotis į darbo rinką ir išsilaikyti joje.

Laikas ir pagalba moteriai grįžusiai po motinystės atostogų į darbą yra labai svarbu. Higienos institute buvo atliktas tyrimas, kurio rezultatai parodė, kad darbuotojoms grįžusioms po motinystės atostogų reikia laiko, psichologinės paramos ir pagalbos, kad jos sėkmingai įsiliėtų į darbo aplinką, sėkmingai atnaujintų profesinę kvalifikaciją, įsisavintų pasikeitimus ir prisitaikytų darbovietėje.

Apibendrinant kelių autorių mintis, galima daryti išvadą, kad moteriai turinčiai įsipareigojimų šeimai ir darbą sunku suderinti juos tarpusavyje, kadangi trūksta vaikų, senelių ir neįgaliųjų asmenų priežiūros įstaigų, nėra mokamos papildomos išmokos nepilnamečių vaikų priežiūrai, iš darbdavių moterys nesulaukia pagalbos dėl darbo ir šeimos suderinimo ir balanso palaikymo. Tačiau jeigu, būtų imamasi teoriškai pateikiamų veiksnių palengvinti moteriai darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimą, būtų galima išvengti moterų patiriamo nepasitenkinimo jų padėtimi šiandieninėje visuomenėje ir užimtume. Taip pat, moteris būtų labiau skatinama gimdyti ir taip būtų galima pagerinti demografinę padėtį Lietuvoje.

Barnnet (1999) išskiria darbo ir gyvenimo sistemos modelį, kuris jos nuomone atkartoja Lietuvos padėtį (2 lentelė):

2 lentelė. Darbo ir gyvenimo sistemos modelis pagal Barnnet (1999).

Atskirų sričių modelis (separate – spheres model)	Iš dalies sutampančių sričių modelis (overlapping- spheres model)	Darbo ir gyvenimo integracijos modelis (work – life integration model)	Darbo ir gyvenimo sistemų modelis (work – life systems framework)
-Darbas ir šeima yra atskiros sritys su aiškiomis ribomis. -Kiekviena neišvengiama sritis turi savo reikalavimus. -Kyla neišvengiama šių reikalavimų kova. -Gebėjimas susidoroti su tais reikalavimais yra moterų reikalas.	-darbas ir gyvenimas yra dvi sritys, kurios tarpusavyje susisieja. -Kas vyksta vienoje srityje, daro įtaką tam, kas vyksta kitoje. -Nėra vidinio dviejų sričių reikalavimų konflikto. -Funkcionavimas vienu metu dviejose srityse nulemia teigiamus rezultatus.	-Šeimoje, kurioje dirba abu partneriai, šeimos poreikiai turi būti derinami su abiejų darbuotojų poreikiais ir reikalavimais. -Abiejų partnerių karjera vienodai svarbios. -Politika turi orientuotis į visų darbuotojų poreikius, kad padėtų integruoti darbo ir gyvenimo sritis.	-Sąveikaujantis vienetas yra ne individualus darbuotojas, bet darbuotojo darbo ir gyvenimo sistema. -Sprendimai daugiau nebereiškia vieno asmens poreikių supriešinimo kito asmens poreikiams. -Sprendimai priimami taip, kad būtų naudingi sistemai.

-Nesugebėjimas šeimos reikalų palikti už darbovietės ribų reiškia netinkamas ribas ir prioritetus.	-Ir vyrai ir moterys turi integruoti darbo ir gyvenimo aspektus.		-Kuo geresni kieno nors nedarbo santykiai, tuo geresnė sveikata ir sugebėjimas greitai atgauti fizines jėgas. -Individo problemos daro poveikį kitiems sistemai priklausantiems individams.
--	--	--	--

Analizuojant pateiktą modelį galima įžvelgti konfliktą, tarp moterų galimybės derinti šeimą ir darbą. Dirbanti, ištekėjusi ir vaikus auginanti moteris laikoma mažiau pajėgia atgauti fizines ir emocines jėgas nei vyrai, todėl patiria didesnę riziką susirgti streso sukeliomomis ligomis, pavyzdžiui, depresija, nerimu. Šis požiūris supriešina moters asmeninį pasirinkimą su vyro ir vaikų gerove. Moteris turi apsispręsti, ar siekti karjeros ir taip nuskriausti šeimą, ar pasirinkti šeimą ir atsisakyti karjeros. Tai sukelia vaidmenų konfliktą, kuris suvokiamas kaip moters pasirinkimo problema, o ne tam tikro mąstymo apie moterį padarinys.

Anot Barnnet (1999) „darbo ir gyvenimo integracijos modelyje pabrėžiama, kad kiekvienas darbdavys laimi, jei užtikrina veiksmingas darbo ir gyvenimo sričių derinimo priemones, kurios remia dviejų darbo užmokesčių šeimas. Tikslas – pakelti darbuotojų produktyvumą, padedant vyrams ir moterims integruoti darbą ir nedarbą“.

Analizuojant pateiktą darbo ir gyvenimo sistemų modelį, galima pastebėti, kad šio modelio esmė, kad nėra atskirų ar susietų sričių, tačiau darbuotojas šiuo atveju moteris turi savo poreikius kurie sąveikauja su kitomis sistemos dalimis. Politika šiuo atveju tampa ne išorine tikrove, o sąlyga, kuri kartu su kitomis sąlygomis padeda arba trukdo įgyvendinti šeimai pritaikytas strategijas.

Barnet (1999) pateikė pasiūlymus darbdaviams, kaip padėti darbuotojams geriau derinti darbą ir šeimą.

Svarbiausias prioritetas skiriamas darbo ir gyvenimo poveikio vertinimo išplėtimui, atkreipiant dėmesį į darbuotojų ir jų šeimų kylančius poreikius rengiant „poveikio šeimai ataskaitą“, kuria būtų remiamasi prieš verslo sprendimų įgyvendinimą, kuriais siekiama išvengti nereikalingų išlaidų. Priimant sprendimus turėtų būti atsižvelgta, kaip jie gali įtakoti darbuotojų galimybes derinti šeimos ir darbo gyvenimą. Reikia išsiaiškinti ar darbovietės turi dirbti savaitgaliais ir švenčių dienomis, rytinių susirinkimų laiko parinkimas prieš darbo valandas gali sukelti problemų tėvams pristatyti vaikus į darželius ar mokyklas ir pan.

Sekantis teisingas darbdavio žingsnis anot Barnnet (1999), lankstaus darbo laiko nustatymas. Tai būtų didžiulė parama darbuotojui derinti darbą ir šeimos poreikius.

Nuo 2002 m. šalyje galiojantis ir nuolat papildomas DK leidžia daugelį darbuotojams svarbių klausimų sureguliuoti kolektyvinių sutarčių pagalba. Gerinant šeimos ir darbo balanso galimybes, svarbu diegti šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimui palankias nuostatas darbovietėje. Darbo sąlygų reglamentavimas kolektyvinėse sutartyse yra svarbiausias socialinių partnerių uždavinys. Todėl gerinant darbinės veiklos kokybę socialiniam dialogui tenka didžiulė reikšmė visuose lygmenyse. Norint sukurti palankias, sveikas darbo sąlygas ir investicijoms palankią darbo aplinką taikant darbo organizavimo formas, suteikiančias pavieniui individui daugiau laisvės ir galimybių priimti sprendimus, reikia plėtojant partnerystę bendradarbiauti su darbuotojais ir atstovauti jų interesus įmonėje. Tik tada, jei suinteresuotieji asmenys ir jų interesus atstovaujantys asmenys dalyvaus, bus galima pasiekti Lisabonos tikslus ir sukurti geresnių darbo vietų. Taip suprantama partnerystė, siekiant permainų ir geresnės darbo kokybės, turi prasidėti įmonės lygmeniu ir toliau ją reikia plėtoti socialinio dialogo metu sektorių lygmeniu ir bendradarbiaujant paviniams sektoriams. Kolektyvinės sutarties tikslas – sudaryti sąlygas darniai valstybinės institucijos, įmonės kolektyvo veiklai, garantuoti geresnį įvairių kategorijų darbuotojų palankių ir saugių darbo, darbo užmokesčio, darbo saugos ir kitų darbo sąlygų lygį, nei nustatyta Lietuvos Respublikos įstatymų, bei sudaryti jiems geresnes socialines sąlygas derinti šeimos ir darbo balansą. Į kolektyvinių sutarčių turinį naudinga įtraukti nuostatas, padedančias efektyviau išspręsti darbuotojams, turintiems ikimokyklinio, priešmokyklinio ir mokyklinio amžiaus vaikų, senyvo amžiaus/neįgalių šeimos narių, svarbius klausimus.

1.5. Veiksniai trukdantys moterims efektyviai dalyvauti darbo rinkoje

Nepakankamas visuomenės palaikymas ir nusistovėję stereotipai moteriai užtveria kelią efektyviai dalyvauti darbo rinkoje.

Stereotipas pagal Šidlauskienę (2000, p. 35) yra: „įsitikinimas, kad visi tam tikros grupės nariai turi tam tikrų panašių ypatybių”.

Kaip teigia Brazienė ir Guščinskienė (2004, Nr. 4, p. 50-56) „Lietuvos darbo rinkai būdingas susiskirstymas į vyriškus ir moteriškus darbus: moterys dominuoja aptarnavimo, socialinių paslaugų (švietimo, sveikatos apsaugos ir kt.) sferose, vyrai – industriniame sektoriuje (statyboje, transporte, kai kuriose pramonės šakose). Nors moterų daugiau valstybiniame sektoriuje, tačiau šios lyginamosios dalies mažėjimas rodo, kad jos vis sparčiau žengia į „vyriškąsias“ veiklos sritis, tokias

kaip finansinis tarpininkavimas, elektros, dujų ir vandens tiekimas ir kt. Vienas pagrindinių lyčių nelygybės aspektų yra profesinė lyčių segregacija, lemianti vyrų ir moterų atlyginimų skirtumą, veikianti individų karjerą ir lyčių nelygybę. Lyčių segregacija ypač reiškiasi rinkos ekonomikos sąlygomis“.

Brazienė ir kt. (2008) atliko tyrimą, kuris parodė, kad kai kuriose srityse moterų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis yra mažesnis nei minimalus darbo užmokesčio dydis negu vyrų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis. Taip pat tyrimo metu nustatyta, kad Lietuvoje nėra nei vienos ekonominės veiklos srities kuri būtų feminizuota, ir kurioje tarp moterų ir vyrų būtų vienodos galimybės, kitaip tariant – lygybė. Autorės išskiria tokia vyraujančias tendencijas kad, visose ūkio šakose moterys uždirba mažiau nei vyrai; dažniausiai atlyginimai yra didesni tose ūkio šakose, kur daugumą darbuotojų sudaro vyrai; aukščiausi atlyginimai yra finansinio tarpininkavimo srityje. Ypač didelis skirtumas tarp vyrų ir moterų atlyginimų yra dėl to, kad moterys atlieka menkai apmokamas technines užduotis, o vyrai – gerai apmokamą ekspertinį darbą. Vadinasi, neigiami moters vaidmens užimtumo srityje stereotipai, laikantys moteris „silpnąja lytimi“, įtvirtina žemesnį moters socialinį statusą ir mažesnį atlyginimą už darbą

Lygiateisiškumo principas pasak Grybaitę (2006) valstybiniame sektoriuje įgyvendinamas geriau, kadangi valstybės tarnyboje dirbančių pareiginių algų tarifیکavimo ir darbo apmokėjimo sistema nustatoma centralizuotai.

Purvaneckienė (2001) teigia, kad Lietuvos moterų dalyvavimą darbo rinkoje dažnai lemia tradiciniu požiūriu į moterų ir vyrų vaidmenis šeimoje ir visuomenėje grindžiama darbdavių elgsena (cituoja pagal Guščinskienė, Čiburienė, 2009).

Pagal tradicinį šeimos modelį anksčiau buvo įprasta manyti, kad šeimą sudaro sutuoktinių pora, kur vyras rūpinasi šeimos išlaikymu, o moteris prižiūri namus, augina vaikus, rūpinasi pagyvenusiais tėvais. Per pastaruosius dešimtmečius šis nusistovėjęs darbo-šeimos-namų ūkio santykis pakito: moterų užimtumas išaugo; vedybų institucija, kaip svarbiausias pajamų paskirstymo moterims ir vaikams mechanizmas, prarado savo svarbą; nemokamas moterų darbas šeimoje nebegali būti laikomas savaime suprantamu dalyku (Jančaitytė, 2004, p.78). Moterų užimtumas turi reikšmę išteklių šeimoje paskirstymui ir materialinės nelygybės mažinimui, asmens savęs suvokimui, identitetui bei tarpusavio santykiams. Vaikų bei pagyvenusių žmonių priežiūra namuose riboja moters galimybes dirbti. Net, jei moteris ir dirba, didžioji dalis namų ruošos ir priežiūros gula ant moters pečių. Moterys namuose atlieka įvairius namų ruošos darbus, rūpinasi šeima (vyru, vaikais, tėvais) ir už tai negauna jokio atlyginimo. Moterų pasirinkimo dalyvauti darbo rinkoje galimybė yra prielaida perduoti dalį atsakomybės rūpintis šeimos nariais valstybei ar rinkai.

Korpi, (2000) išskiria tris idealius lyčių politikos modelius:

- bendros paramos šeimai. Akcentuojamas tradicinis darbo pasidalijimas šeimoje ir taip pat visuomenėje.

- dviejų darbo užmokesčių. Šiame modelyje moterys skatinamos dalyvauti darbo rinkoje, priežiūros atsakomybę perskirsčius visuomenėje ir šeimoje.

- orientuoto į rinką. Šis modelis išsiskiria tuo, kad „individai pasikliauja rinka, savo turimais ištekliais ar šeimos santykiais. (cituojama pagal. Jančaitytė, 2004, p.79)

Jančaitytė (2004, p. 57-73.) gilinantis į Lietuvos šeimos politiką ir moterų užimtumą, reikėtų atsižvelgti į užsienio šalių taikomą patirtį. Galima išskirti Švedijoje taikomą dviejų darbo užmokesčių politikos pavyzdį. Čia socialinė parama yra teikiama tiek tradicinėms šeimoms, tiek vienišoms ar išsiskyrusioms moterims / vyrams. Tai užtikrina individualizuotos socialinės teisės. Šeimos politikos priemonės sudaro galimybes moterims derinti darbą ir šeimą. Labiau nei socialinės išmokos akcentuojamos socialinės paslaugos, kurios yra nemokamos arba subsidijuojamos. Čia gimstamumo ir moterų užimtumo rodikliai yra didžiausi, o skurdo lygis mažiausias, palyginti su Vokietija ir JAV. Tuo tarpu Lietuvoje dar nėra pakankamai išplėtotą paramą tėvams derinti šeimą ir darbinę karjerą. Lyčių lygybę, priežiūros naštos pasidalijimą šeimoje galėtų užtikrinti specialių atostogų tėvui suteikimas, kai gimsta vaikas.

Apibendrinus autorių mintis, galima daryti prielaidą, kad Lietuvos gyventojų vertybinės orientacijos, lūkesčiai lyčių vaidmenų atžvilgiu visuomenėje vis dar pasižymi patriarchalumu. Egzistuoja lyčių stereotipai, susiję su socialinei lyčiai priskiriamomis savybėmis, lytims priskiriamomis profesijomis ir lyčių vaidmeniu šeimoje. Labiausiai yra palaikomi stereotipai, susiję su lyčių vaidmeniu šeimoje: visuomenėje tebegalioja nuomonė, kad šeima ir namai yra didesni ir tarsi pagrindiniai tikslai moters gyvenime nei karjera. Stereotipai atitinkamai koreguoja moterų karjeros pozicijas, įtvirtindami žemesnį moters socialinį statusą ir mažesnį atlyginimą už darbą.

Lietuvoje lyčių lygybės politika pradėta vykdyti XX a. pab. , ir tai daroma nuosekliai. Ratifikuota Jungtinių Tautų konvencija ir Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, bei priimtas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, o 2003-2004 m. įtvirtinta valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa. Tačiau žvelgiant iš politinės pusės, lyčių aspekto integravimo strategijos koncepcija nesuvokiama, o atsakingos už tai institucijos galima manyti įdeda per mažai pastangų, kad ši problema būtų sprendžiama.

Autorių išskiriami tokie lyčių politikos modeliai kaip: bendros paramos šeimai, dviejų darbo užmokesčių (labiausiai skatinantis moterų užimtumą) ir orientuotos į rinką, kuriuose pagrindinis dėmesys skiriamas valstybei.

Vienas iš didžiausių moterų sunkumų yra dalyvavimas dvejose sistemose, tai darbo ir šeimos.

Šiuo metu Lietuvoje moters vaidmuo šeimoje ir visuomenėje keičiasi. Moterys siekia užimtumo, kad jaustis finansiškai nepriklausomoms, taip pat siekiama savęs realizavimo. Dabar tik nedidelė dalis moterų linkusios būti tik namų šeimininkėmis ir tradicinėmis mamomis.

Šeimos ir darbo suderinamumas lemia moters pasitenkinimą šeimos gyvenime ir darbe, taip pat didėja moteriai darbo svarba. Jeigu darbas nepainiojamas su šeima ir moteris nepatiria streso, tada moteris realizuoja save ir patenkina savo svarbiausius poreikius.

Apibendrinus visų autorių mintis, galima teigti, kad moterys po motinystės atostogų siekiančios grįžti į darbo rinką susiduria su įvairiais veiksniais kurie trukdo tai įgyvendinti. Pagrindiniai veiksniai buvo išskirti tokie kaip, vyraujančių lyčių stereotipai, kurie išskiria šeimos atsakomybę moteriai kaip pirminę, vaikų gimdymo, priežiūros atostogų, darbo rinkos nelankstumas, tai reiškia, kad nėra gerai išnaudojamos lankstaus darbo galimybės, tiek iš darbdavių, tiek iš darbuotojo pusės, neišnaudojamos lankstaus darbo formos.

Dažnai moterų įsipareigojimas šeimai riboja jų dalyvavimą darbo rinkoje: „tyrimai rodo, jog ištekęsios moterys, palyginti su vyrais bei netekėjusiomis moterimis, siekia dirbti mažesnių pastangų reikalaujančius darbus. Jos dažniau renkasi darbą, kur reikia dirbti ne visą dieną, nevadovaujamas pareigas, nes namų ruošą reikalauja palyginti daug pastangų bei atima daug jėgų, kurios galėtų būti panaudojamos darbo rinkoje“ (Žukauskienė, Šakalytė, 2003, p.111). Tokia moterų padėtis, kai siekiama suderinti tiek šeimos pareigas, tiek darbą, dažnai apsunkina jų įsidarbinimo galimybes. Dažnai moterys ieško darbo nepilnai darbo dienai nuo 10 iki 15 val, nes kitą dienos laiko dalį moterys vis dėlto norėtų paskirti namams ir šeimai. Toks moterų pageidavimas dažnai yra kliūtis sėkmingai darbo paieškai, nes darbdaviai nelabai yra linkę priimti į darbą nepilnai darbo dienai, ypač 10 – 15 val. intervale. Be to, moteris, akcentuodama, kad ji negali dirbti pilną darbo dieną, norėdama kažkiek laiko skirti ir šeimai bei namams, sukelia darbdavių nepasitikėjimą, kad ji, nuolat galvodama apie šeimos rūpesčius, nesusikoncentruos darbe ir dėl to gali nukentėti darbo produktyvumas.

Motinos užimtumas yra dažniausiai tyrinėjamas, jis svarbus todėl, kad motinos vaidmuo, kaip manoma, reprezentuoja reikšmingą moteriškos lyties elgsenos modelį. (Reingardienė, 2004). Moterų užimtumas, pagal Parsons, sąlygoja konfliktą tarp šeimos ir darbo, kuris vėliau turi destruktivų poveikį vaikų socializacijai, lyčių santykiams šeimoje ir pačios šeimos funkcionavimui (Parsons; Bales, 1955).

Apibendrinant, galima teigti, kad moterų – motinų situacija darbo ir namų aplinkoje dažnai sukelia tam tikras socialines įtampas, psichologinę įtampą: patiriamas stresas moterų vidinius konfliktus, kada tampa sunku save kokybiškai realizuoti darbo aplinkoje ir taip namų aplinkoje.

Moteriai labai dažnai būna sunku atsiriboti nuo šeimos problemų (pvz. sergantis vaikas) ir produktyviai dirbti.

1.6. Moterų grįžtančių į darbo rinką diskriminacijos formos ir priežastys

Benschop ir kt., (2001, vol. 8) nurodo, kad vyrų ir moterų nelygybę sąlygoja organizacinių galimybių trūkumas moterims dėl lyčių stereotipų, „stiklo lubų“, moterims menko priėjimo prie vadovo pareigų ir su tuo susijusių įvairių ryšių stokos.

Jankauskaitė, (2007) kaip pagrindines priežastis išskiria lanksčių darbo formų, socialinių paslaugų trūkumą, nepakankamą moterų atstovavimą priimant sprendimus, nuolat reprodukuojamus lyčių stereotipus, smurtą ir išanalizavus teises priemones kurios užtikrina moters nediskriminavimą darbo rinkoje, svarbu apžvelgti priežastis, kurios lėmė, kad moteris darbo rinkoje nepriimtina.

Anot Guščinskienės; Čiburienės, (2008, p. 475-783) Lietuvos darbo rinkai yra būdingas susiskirstymas į vyriškus ir moteriškus darbus, be to vertinant vyrų ir moterų galimybes, ryškus, tradiciškai nusistovėjęs vyro vadovo, verslininko stereotipas, dėl ko, pagrindinis lyčių nelygybės aspektas yra profesinė lyčių segregacija, lemianti vyrų ir moterų atlyginimų skirtumą, veikianti individų karjerą ir lyčių nelygybę, o horizontali darbo rinkos segregacija formuoja moterų ir vyrų atlyginimų skirtumus.

Moterų pareigos šeimai ir vyrų paskirstomos nevienodai. Moterų pareigų yra daugiau ir jos yra labai svarbios.

Taigi, galima daryti išvadą, kad šiandieninis požiūris į moterį kaip į darbuotoją yra nulemtas išankstinės nuomonės, ir galima išskirti tokius pagrindinius moters diskriminavimo darbo rinkoje pagrindus: santuokinis ir šeimyninis statusas, šeimyniniai įsipareigojimai, nėštumas. Šias priežastis galima suskirstyti į tris grupes/ problemas:

- *Visuomenėje išlikę stereotipai;*
- *Socialinės paramos ir socialinių paslaugų nepakankamumas;*
- *Įstatyminės bazės netobulumas.*

Analizuojant moterų po motinystės atostogų grįžusių į darbo rinką diskriminacijos apraiškas, būtina plačiau apžvelgti LR. Teisės aktus.

Lietuvos Respublikos teisės aktai konkrečiai neišskiria moters diskriminavimo pagrindų, apsiribodami tik bendru diskriminavimu lyties pagrindu. Pavyzdžiui, Monrealio principai dėl moterų ekonominio, socialinių ir kultūrinių teisių, 8 punkte pateikia pagrindus, dėl kurių moterys dažniausiai yra diskriminuojamos, t.y. vienokio ar kitokio santuokinio statuso, šeiminio statuso, šeiminio

įsipareigojimo, nėštumo ar reprodukcinio pajėgumo, seksualinės orientacijos. Manytina, kad toks moters diskriminavimo pagrindų diferencijavimas yra skirtas, kaip pagalbinė priemonė nacionaliniam įstatymų leidėjui, nustatant „saugiklius“ arba suteikiant lengvatas moterims, užkardant diskriminavimą vienokiu ar kitokiu pagrindu. LR įstatymų leidėjas yra įvardinęs keturias draudžiamas diskriminavimo formas: tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas. Šios sąvokos apibrėžtos dviejuose įstatymuose: Lygių galimybių įstatyme (toliau – LGĮ) ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme (toliau - MVLGĮ). Abu pastarieji pateikia identiškus diskriminacijos apibrėžimus: „tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties“ (pirmajame – LGĮ, pateikiama daugiau diskriminavimo pagrindų, pvz.: amžius, rasė, negalia ir kt.); bei vienodus tiesioginės diskriminacijos apibrėžimus (LGĮ daugiau diskriminavimo pagrindų) - „ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo“ ir priekabiavimo apibrėžimus: „nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukurama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.“ LGĮ pateiktas netiesioginės diskriminacijos apibrėžimas yra platesnis nei MVLGĮ, neapsiribojant vien tuo, kad vieni asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje mažiau palankioje padėtyje, negu kiti ir numatant, kad: veikimu ar neveikimu, teisės norma ar vertinimo kriterijumi, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Moters diskriminavimas darbo rinkoje gali pasireikšti įvairiais etapais: darbo pokalbio metu, pradedant dirbti, dirbant ar nutraukiant darbinius santykius. Diskriminavimo būdai gali būti labai įvairūs. Dar nemaža problema – nevienodas atlyginimas už tą patį darbą.

Respondentų teiginiai patvirtinami „Eurostat“ surinktų duomenų, kad moterys uždirba mažiau nei vyrai, pvz.: 2012 m. Europos Sąjungoje, moterys uždirbo 16,4% mažiau nei vyrai, o Lietuvoje – 12,6 %.⁴⁴ Tačiau šių statistinių duomenų absoliutinti negalima, nes atlyginimų dydžių skirtumą lemia įvairūs rodikliai, tokie kaip darbo laikas, kvalifikacija, pareigybė ir kt. Lietuvoje „CV online“ marketingo vadovė, pateikia tokius pastebėjimus, kad darbo pokalbio metu „darbdaviai leidžia sau dažniau klausyti moters tokių klausimų: „Kada ruošiesi tuoktis?“, „Ar turi vaiką? Kada tuoksitės?“, „Gal jau planuojate vaikus?“, „Kada turėsite pirmą vaiką?“. Moteriai dažniau užduodami tokie klausimai, o vyro to beveik neklausinėjama. “Anuometinė Lygių galimybių kontrolierė Aušrinė Burneikienė teigia, kad yra tokių skundų, kai darbdaviai neužtikrina vaiko priežiūros atostogose

esančiam asmeniui galimybės kelti kvalifikaciją darbdavio sąskaita, o kai darbdavys sužino, kad moteris laukiasi, sudaromos nepalankios sąlygos darbui, sukuriama psichologinė įtampa, priešiškus, taip stengiamasi darbuotoją priversti savo noru išeiti iš darbo. Pasak Čiburienės (2008) „Dažniausiai išskiriami moterų diskriminacijos tipai darbo rinkoje pasireiškia tuo, jog moterys dirba mažiau prestižinėse darbo vietose, jų darbo užmokestis už tą patį darbą yra mažesnis.“

Dėl darbdavių neigiamo požiūrio 2011 m. sociologų buvo atliktas tyrimas kurio metu buvo nustatyta, kad daugelis darbdavių vengia priimti į darbą moteris turinčias vaikų nors tokiu elgesiu pažeidžiami įstatymai. Verslo paslaugų įmonės „Regus“ atlikto tyrimo duomenimis 38 proc. vadovų nuomonė, kad motinų darbo našumas nebus toks efektyvus kaip kitų darbuotojų, jos negalės prisitaikyti prie valandinio darbo grafiko. Taip pat 31 proc. darbdavių nuomonė, kad priėmus į darbą motiną, kyla rizika, kad ji greitai metu vėl pastos, paliks įmonę ir taip pat darbdavys turės išmokėti privalomąją motinystės pašalpą. Darbdaviai nenorėdami taikyti lankstaus darbo grafiko, mokėti motinystės išmokų, tokių moterų išvis nepriima į darbą. „Regus“ įmonei apklausus 10 tūkst. Darbdavių paaiškėjo, kad tik 26 proc. priimtų į darbą motinas.

Pasak Vaičiaitės (2009), ne atvira moterų diskriminacija nulemia prastesnę moterų situaciją darbe, o sunkiai pastebimi veiksniai. Minėta autorė mini „stiklinių lubų“ fenomeną – tai nematomos kliūtys užimtumui, tai – riba, kurios nematyti ir apie kurią garsiai nekalbama. Be to, minėta autorė mano, kad dažnai moterys visai nesijaučia diskriminuojamos ir netgi pačios viena kitą diskriminuoja.

Valstybinės darbo inspekcijos Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus vedėjas Gricius (2013) teigė, kad vaikus auginančių mamų skundai – retenybė, tačiau „net ir vienas motinos diskriminavimo darbe atvejis yra daug“.

Taigi, išanalizavus pateiktus šaltinius, galima daryti išvadą, kad moters diskriminavimo darbo rinkoje formos pasireiškia jau darbo pokalbio metu, nes atsiskleidžia išankstinis neigiamas darbdavio nusistatymas, pateikiant moterims asmeninio pobūdžio klausimus, o esant moteriai nėščiai ar auginant mažametį vaiką pasitaiko, kad darbovietėje sudaroma priešiška atmosfera – psichologinis spaudimas, be to, moterys už tą patį darbą gauna mažesnius atlyginimus. Atkreiptinas dėmesys, kad visų šių formų pasireiškimo būdai yra draudžiami remiantis tiek LR įstatymais tiek ES teisės aktais. Todėl manytina, kad teisės aktų įgyvendinimas neužtikrina moterų vienodos padėties su vyrais, darbo rinkoje.

2. ĮSTATYMAI APIBRĖŽIANTYS MOTERS PADĖTĮ DARBO RINKOJE NĖŠTUMO METU, PO GIMDYMO IR VAIKO PRIEŽIŪROS METU

2.1. Įstatymai apibrėžiantys moters padėtį darbo rinkoje nėštumo metu, po gimdymo ir vaiko priežiūros metu Lietuvoje

Moteris daugeliu atveju darbdavio akimis žiūrint tampa nepageidaujama darbuotoja, dėl numatomo – nėštumo, motinystės atostogų, ko pasekoje daroma pertrauka darbinėje veikloje.

Dėl tokio darbdavių išankstinio nusistatymo, dauguma moterų patiria diskriminaciją darbe. Plačiau analizuojant šią problemą, kuri trukdo moteriai grįžusiai po motinystės atostogų į darbo rinką adaptuotis buvo atlikta LR darbo kodekso teisės aktų analizė.

LR konstitucijos 29 str.: „Lietuvos Respublikos Konstitucija, Darbo Kodeksas ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas užtikrina moterims tokią pat padėtį kaip vyrams Lietuvos darbo rinkoje, taip sudarydami galimybes moteriškos giminės atstovėms kopti karjeros laiptais bei tuo pat metu kurti šeimą.“

Teisės aktuose numatomos teisės moteriai dėl nėštumo, gimdymo ir kol jam sukaks treji metai darbdaviui nėra naudingos. Dėl to, nes teisės aktuose numatomos lengvatos tokios kaip: ne visas darbo laikas pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai, krūtimi maitinančiai moteriai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, arba viršvalandiniai darbai, darbas naktį, budėjimas, darbas poilsio dienomis, kuriuos darbdavys gali skirti tik nėščios moters, neseniai pagimdžiusios moters ir krūtimi maitinančios moters, darbuotojo, auginančio vaiką iki trejų metų, sutikimu. Manytina, kad šioje situacijoje pagrindinė problema yra tai, kad LR Darbo kodeksas liberaliai numato, jog pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiesiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai. Atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis.

Aptariant Lietuvoje esančias teises darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybes, paminėtina, kad kai kurias derinimui palankias darbo sąlygas reglamentuoja LR darbo kodeksas. Jame užtikrinamos tam tikros garantijos nėščioms moterims ir vaikus auginantiesiems darbuotojams, reglamentuojama motinystės sauga, viršvalandinių darbų apribojimas, nustatomas poilsio laikas ir darbo laiko režimas. Iš lanksčių darbo sąlygų darbo kodekse numatyta galimybė dirbti ne visos darbo dienos arba darbo savaitės darbo laiką, o nuotolinis darbas reglamentuojamas nuotolinio darbo sutarčių pagrindu. Valstybės ir savivaldybių įstaigose ir įmonėse yra įgalintas tam tikras darbo laiko pradžios ir pabaigos lankstumas ir darbas ne visą darbo laiką: „<...> Šalių susitarimu gali būti

nustatytas ne visas darbo dienos ar darbo savaitės darbo laikas, atskiras darbuotojo ar valstybės tarnautojo darbo grafikas“ .

Moteris išeidama motinystės atostogų save mažiausiai metams išbraukia iš darbo rinkos, ir grįžti darosi vis sunkiau. Pasak Šeduikienės (2011) pirmieji trys mėnesiai, motinai būtinai reikalingi būti su vaiku, o vėliau vaiko priežiūrą būtų galima perleisti tėvui. Taip pat jos nuomone, pirmiausia reikia keisti požiūrį, įstatymus ir padalinti atsakomybę už šeimą vienodai tiek vyrams, tiek moterims, tada darbdaviui netūrėtų būti svarbu, ką priimti į darbą: vyrą ar moterį.

2011 m. Lietuvos Seimas priėmė nutarimą, kuriame teigiama, kad tėvai turi teisę pasirinkti , keik laiko jie nori auginti vaiką namuose. Tėvams pasirinkus dvejų metų vaiko priežiūros atostogas, pirmaisiais metais mokama 70 proc., o antraisiais 40 proc. Kompensuojamos atlyginimo dydžio išmokas. Tačiau jeigu pasirenkamos vienerių metų vaikų priežiūros atostogos, išmoka kiekvieną mėnesį atitinkamai būtų 100 proc. Kompensuojamo darbo užmokesčio dydžio.

Analizuojant Lietuvos įstatymus apie darbo sąlygas tėvams, auginantiems mažamečius vaikus, Seimo Parlamentinių tyrimų departamentas atliko ES šalių teisės aktų analizę. Iš šios analizės, matyti, kad Lietuvoje vaikus auginantiems tėvams siūlomos gana ilgai trunkančios vaiko priežiūros atostogos, tačiau visa sistema yra nelanksti, taip pat iškyla ta pati problema kaip buvo minėta kitų autorių, kad trūksta vaikų priežiūros įstaigų (darželių), taip pat dideli atstumai iki darželių rajonuose.

Aktyvių mamų sambūrio atstovė Žemaitė (2015) nuomone:“ Lietuva išsiskiria neintegruotu požiūriu į vaikus auginančias šeimas bei jų gerovę. Dažniausiai yra kalbama arba tokie tyrimai daromi neatsižvelgus į kontekstą. Tuo tarpu kitos šalys vertina vaikus auginančių piliečių gyvenimo kokybės kontekstą“. Autorė taip pat išskiria, kad didžiojoje dalyje ES šalių viena iš pagrindinių priemonių kas skatina vaikus auginančius darbuotojus įsitraukti į darbo rinką yra mokestinės. Tačiau Lietuvoje tokios priemonės net nesvarstomos. Kitose šalyse anot autorės, dėl mokestinių lengvatų vaikus auginantiems tėvams vaiko priežiūros atostogos yra trumpesnės arba trumpiau mokamos. Autorės nuomone, tokia sistema yra lengviau administruojama.

Tikslinio pobūdžio lengvata “Mamadieniai”. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 214 straipsnio 1 dalyje nurodoma, jog darbuotojams, auginantiems du vaikus iki 12 metų arba bent vieną neįgalų vaiką iki 18 metų, yra suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį. Jeigu darbuotojas pageidauja, vietoje vienos poilsio dienos, galima sutrumpinti dviem valandom darbo laiką per savaitę. Pavyzdžiui, penktadieniais dirbti ne iki 17 val, bet iki 15 val. Ir taip visą mėnesį.

Teisę į “mamadienį ir tėvadienį” turi visi dirbantys tėvai. Reiškia, kad jeigu mama pasinaudojo savo mamadieniu, juo tą patį mėnesį gali pasinaudoti ir tėtis. Naudotis galima arba tą pačią ar skirtingomis dienomis ar skirtingu grafiku.

Jeigu tėvai augina tris vaikus – jiems priklauso dvi poilsio dienos per mėnesį ar keturiomis darbo valandomis trumpesnis darbo laikas per savaitę.

Mamadieniai ir tėvadieniai yra speciali tikslinio pobūdžio lengvata ir šios papildomos poilsio dienos nėra atimamos iš kasmetinių atostogų laiko. Už suteiktą poilsį darbuotojui yra mokamas vidutinis jo darbo užmokestis.

Nuo 2016 m. Sausio mėn. Vyriausybės buvo siūloma nauja DK redakcija, pagal naujus pakeitimus darbo sutartis su nėščia darbuotoja nėštumo laiku ir iki jos kūdikiui sukaks 4 mėnesiai gali būti nutraukta tik šalių susitarimu, taip pat moters iniciatyva arba kai baigiasi terminuota darbo sutartis. Nuo darbdavio sužinojimo apie darbuotojos nėštumą dienos, iki jos kūdikiui sukaks 4 mėnesiai, darbdavys negali įspėti darbuotojos apie būsimą darbo sutarties nutraukimą. Su darbuotojais, auginančiais vaiką ar vaikus iki 3 metų amžiaus, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, jei nėra darbuotojo kaltės. Pagal siūlomą kodeksą, kuris stipriai trumpina visus įspėjimo apie atleidimą terminus, tėvams, turintiems vaikų, nustatyti ilgesni laikotarpiai. Pavyzdžiui, jei asmens stažas siekia vienus metus, tai bevaikį darbuotoją galima įspėti prieš 1 mėnesį, o darbuotoją, kuris augina vaiką iki 6 metų arba vienas rūpinasi vaiku iki 12 metų, būtina įspėti prieš 2 mėnesius. Jei žmogaus stažas yra trumpesnis nei vieneri metai, bevaikis darbuotojas sulauktų 0,5 mėnesio įspėjimo termino, auginantis vaiką iki minėto amžiaus – 1 mėnesio.

Pagal naują DK būtų panaikinti mamadieniai arba tėvadieniai bei sutrumpintos kasmetinės atostogos iki 20 darbo dienų, nepriklausomai nuo vaikų skaičiaus.

Naujame DK nurodoma, kad darbuotojas (ar turi vaikų, ar neturi) laikomas lygiu su darbdaviu pagal jėgų santykį – esą darbuotojas visada galės ateiti derėtis dėl sąlygų. Anot Žemaitės R., didžioji dalis darbdavių yra geresnėje pozicijoje nei darbuotojai, ką įrodo tas faktas, kurį naudoja naujojo socialinio modelio kūrėjai: jie dažnai sako, kad jau ir dabar darbuotojai atleidžiami „savo noru“, todėl reikia atleisti visas vadeles. Tai reiškia, kad, vietoje to, jog valstybė gintų darbuotoją, kuris išprovokuojamas rašyti prašymą atleisti (vadinasi, jo teisės nėra pakankamai ginamos), ji sako: ai, neapgyniau, tai tiek to – įteisinsiu“.

Dabartiniame DK vaiko auginimo atostogų nuostata reglamentuojama liberaliai, joje pateikiamos stereotipinės nuomonės, kad tik moteris turi rinktis vaiko auginimo atostogas ir turi stabdyti darbinę veiklą, nors taip reglamentuoti nėra teisinga, todėl galima daryti prielaidą, kad mūsų visuomenėje nėra pasirengta tam, kad vyrai dalyvautų šeimos politikos procese, kuriame vaiko auginimas yra abiejų tėvų pareiga ir , kad vyrai taip pat gali stabdyti savo darbinę veiklą ir rinktis vaiko auginimo atostogas.

Galima daryti išvadą, kad dabartinis reglamentavimas yra paremtas stereotipinėmis nuostatomis ir nesuteikia visapusiškos socialinės lygybės ir todėl, nėra visiškai tinkamas ir būtina koreguoti.

2.2. ES šalyse moters padėtį darbo rinkoje (nėštumo metu, po gimdymo ir vaiko priežiūros metu) apibrėžiantys įstatymai ir taikoma praktika

Remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, didžiojoje daugumoje ES valstybių mokamos vaiko priežiūros atostogos trunka nuo 3,5 iki 9 mėnesių. Taip pat beveik visose šalyse taikomos išmokų „lubos“.

Lietuvoje vaiko priežiūros atostogos po jo gimimo trunka dvejus metus (24 mėn.). Panašiai kaip Lietuvoje yra Estijoje (18 mėn.), Latvijoje ir Bulgarijoje (12 mėn.), Švedijoje iki 15 mėn. Taip pat ilgiau nei dvejus metus auginti vaiką namuose ir gauti pašalpą galima Austrijoje, Čekijoje, Rumunijoje ir Slovakijoje. Kai kuriose šalyse galima gauti ir ilgesnes atostogas tačiau jos nemokamos.

Seimo Parlamentinių tyrimų departamento ekonominės ir socialinės informacijos skyriaus vyriausios specialistės Musteikytė ir Šlekytė (2015) remiantis Europos parlamentinių tyrimų ir dokumentų centro (angl. European Center for Parliamentary Research and Documentation – ECPRD) motinystės ir tėvystės atostogų analizės duomenimis, atliko Europos valstybių taikomos praktikos apžvalgą dėl darbo sąlygų tėvams, auginantiems mažamečius vaikus. Pagrindinis dėmesys skiriamas darbuotojų teisėms bei darbuotojų apsaugai nuo atleidimo iš darbo vaiko priežiūros atostogų metu. Darbe taip pat apžvelgiama lankstaus darbo grafiko galimybės mažamečius vaikus auginantiems tėvams bei kitos skatinimo priemonės vaikus auginančioms šeimoms.

Šlekytė ir Musteikytė (2015) analizuodamos *Austriją* išskiria, kad moters padėtį darbo rinkoje reglamentuoja specialus Motinystės apsaugos įstatymas. Kuriame rašoma: „kad iš darbo negalima atleisti nėščios ir kūdikį iki 4 mėnesių amžiaus turinčios moters, jei darbdavys buvo informuotas apie nėštumą ir kūdikio gimimą. Darbo santykių nutraukimas galimas tik išskirtiniais atvejais ir turint teismo leidimą: pavyzdžiui, dėl etatų mažinimo, nesant galimybės pasiūlyti darbuotojai kitos darbo vietos, nutraukiant verslą, taip pat dėl tam tikrų darbuotojos nusižengimų etikai ir darbo sutarties nuostatomis. Nėščioms ir maitinančioms moterims turi būti sudarytos tokios darbo sąlygos, kad nekeltų pavojaus jų ir kūdikio sveikatai. Draudžiama motinai dirbti 8 savaites iki kūdikio gimimo ir 8 savaites po jo, naktimis, sekmadieniais ir švenčių dienomis, draudžiama dirbti viršvalandžius. Darbovietėje turi būti įrengtos poilsio patalpos, kur nėščios ir maitinančios motinos galėtų pailsėti. Maitinančioms motinoms, jų prašymu, turi būti suteikta pertrauka, kurios metu ji galėtų pamaitinti

kūdikį: 45 minutės, jei moteris dirba daugiau kaip 4,5 valandos per dieną, ir dvi pertraukos, jei ji dirba 8 ir daugiau valandų. Jei darbovietėje nėra sąlygų kūdikiui maitinti, turi būti suteikta 90 minučių pertrauka. Abu tėvai Austrijoje turi teisę į vaiko auginimo nemokamas atostogas iki vaikui sukaks 2 metai, bet ne vienu metu. Atostogas galima du kartus pertraukti, jų trukmė vienu metu turi būti ne trumpesnė kaip 2 mėnesiai. Taip pat abu tėvai gali, sutikus darbdaviui, atidėti 3 mėnesius tėvystės atostogų ir išeiti jų kuriuo nors metu iki vaikui sukaks 7 metai. Vaiko priežiūros atostogų metu darbuotoja gali dalinai dirbti, su sąlyga, kad jos darbo užmokestis neviršys tam tikros nustatytos sumos. Be to, darbdaviui sutikus, darbuotoja gali dirbti ne visu etatu iki vaikui sukaks 7 metai, jeigu prieš tai ji yra dirbusi toje pačioje darbovietėje 3 metus ir jeigu įmonėje dirba daugiau kaip 20 darbuotojų. Kitais atvejais, susitarus su darbdaviu, ji gali dirbti nevisu etatu iki vaikui sukaks 4 metai. Jei darbuotojai ir darbdaviui nepavyksta susitarti dėl darbo nevisu etatu, darbuotoja iki vaikui sukaks dveji metai, gali išeiti nemokamų vaiko priežiūros atostogų. Vaiko priežiūros atostogų metu tėvai yra iš esmės apsaugoti nuo atleidimo iš darbo iki vaikui sukaks 2 metai, išskyrus atvejus, kai iš darbo atleidžiama dėl darbuotojo kaltės arba dėl ekonominių priežasčių“.

Analizuodamos *Belgijos* taikomą praktiką autorės išskiria, kad „privataus sektoriaus darbuotojai be motinystės atostogų (iki vaiko gimimo ir jam gimus) bei tėvystės atostogų (vaikui gimus), turi teisę į 4 mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogas, kuriomis jie gali pasinaudoti iki vaikui sukaks 12 metų. Tėvai gali pasirinkti dirbti visą darbo laiką arba dirbti nevisą darbo laiką. Tai yra jie gali rinktis 8 mėnesius dirbti pusę darbo laiko (kita pusė laiko yra atostogos) arba 20 mėnesių, per kuriuos 1/5 darbo laiko yra atostogos. Tėvai, kurie nusprendžia naudotis teise į motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros atostogas, įstatymiškai yra apsaugoti nuo atleidimo iš darbo. „Apsauga“ nuo atleidimo prasideda nuo to momento, kai moteris praneša darbdaviui apie nėštumą. „Apsauga“ baigiasi po 1 mėnesio nuo atostogų pabaigos. Tokia pati „apsauga“ taikoma ir maitinančioms motinoms. Po atostogų darbdavys privalo sudaryti darbuotojui sąlygas grįžti į lygiavertę darbo vietą (tai reiškia, kad negali būti padaryta jokių esminių darbo sąlygų pakeitimų)“ (Šlekytė, Musteikytė, (2015).

Analizuojant *Danijos* nuostatas kurios saugo moterį nuo atleidimo nėštumo ir vaiko priežiūros atostogų metu, Šlekytė ir Musteikytė (2015) pateikė Vyrų ir moterų lygių galimybių įstatymo apžvalgą. Nurodydamos, kad „asmenys, pasinaudoję savo teise į atostogas, turi teisę sugrįžti į tą patį arba lygiavertį darbą ir vietą tomis pačiomis sąlygomis. Taip pat jie turi teisę į sąlygų pagerinimą, kuris galimai būtų įvykęs, jei jie būtų dirbę. Darbdavys negali atleisti darbuotojo iš darbo dėl nėštumo, motinystės ar įsivaikinimo. Darbo sąlygos ir lengvatos aptariamos kolektyvinėse darbo sutartyse. Kolektyvinės sutartys yra Danijos darbo santykių išskirtinumas, valstybė šioje šalyje menkai kišasi į darbuotojų ir darbdavių santykius. Didžiojoje Britanijoje pirmosios 26 motinystės atostogų savaitės

vadinamos Eilinėmis motinystės atostogomis. Pasibaigus eilinėms motinystės atostogoms (vaiko priežiūros atostogoms) darbuotojas turi teisę grįžti į tą patį darbą. Jam užtikrintos tos pačios sąlygos, kurias turėjo iki motinystės atostogų pagal Darbo sutartį. Tėvas ir motina taip pat gali pasiimti papildomas, iki 26 savaitių motinystės ar tėvystės atostogas, kurios vadinasi Papildomomis tėvystės atostogomis. Kai darbuotojas į darbą sugrįžta po papildomų tėvystės atostogų, darbdavys privalo sugrąžinti jį į tą patį darbą, užtikrindamas tas pačias sąlygas, o, jeigu tai neįmanoma, į buvusiam prilygstantį ar panašų darbą, atitinkantį darbo sutarties sąlygas arba darbo santykius“.

Analizuojant *Jungtinėje Karalystėje* vykdomą praktiką, reikėtų išskirti, kad būtent šioje šalyje vykdomas abiejų tėvų skatinimas naudotis vaiko priežiūros atostogomis, siekiant kad vaiko priežiūra būtų padalijama abiem tėvams vienodai. 2003 m. Jungtinėje Karalystėje buvo nustatyta teisė į lanksčias darbo valandas tėvams, auginantiems vaikus iki 6 metų ir vaikus su negalia iki 18 metų. Darbdaviai gali atmesti darbuotojų prašymus, jei tai gali trukdyti verslui, tačiau yra įpareigoti pateikti raštišką paaiškinimą (Šlekytė, Musteikytė, 2015).

Estijoje įstatymai kurie apibrėžia moters padėtį darbo rinkoje po motinystės atostogų panašūs kaip ir Lietuvoje. Estijoje darbdavys taip pat negali nutraukti darbo sutarties su nėščia moterimi ar moterimi, kuri turi teisę į nėštumo ir motinystės atostogas, ar su asmeniu, kuris yra vaiko priežiūros atostogose, išskyrus atvejus, kai darbdavys nutraukia veiklą arba paskelbiamas darbdavio bankrotas nutraukus veiklą. Su darbuotoju darbo sutartis gali būti pakeista tik šalių susitarimu. Darbuotojas grįžęs į darbą po vaiko priežiūros atostogų turi teisę į tas pačias darbo sąlygas ir darbo užmokestį. Motina arba tėvas turi teisę į vaiko priežiūros atostogas iki vaikui sukanka 3 metai. Motinystės išmoka mokama iki vaikui sukanka 18 mėnesių. Tačiau darbdavys Estijoje turi privilegiją, kad gali nutraukti darbo sutartį jau kitą dieną po to, kai tėvas arba motina sugrįžta iš vaiko auginimo atostogų. Taip pat darbdavys gali atleisti darbuotoją, kuris sugrįžta į darbą anksčiau, negu vaikui sukanka 3 metai. Laikino atleidimo atveju (dėl darbo trūkumo) darbuotojai, auginantys vaikus iki 3 metų turi pirmenybę išlaikyti savo darbo vietą. Darbo laikas gali būti sutrumpintas arba pertraukos poilsui pailgintos pagal kolektyvinės sutarties sąlygas arba darbdavio sutikimu (Šlekytė, Musteikytė, 2015).

Analizuodamos *Graikijos* įstatymus reglamentuojančius moters po motinystės teisės darbo rinkoje, Šlekytė ir Musteikytė (2015) pateikia, kad „darbuotoja negali būti atleista iš darbo motinystės atostogų metu iki vaikui sukanka 18 mėnesių arba ilgiau, jei ji negali grįžti į darbą dėl ligos, susijusios su nėštumu ir gimdymu. Po atostogų ji turi teisę grįžti į tą patį darbą tokiomis pačiomis arba lygiavertėmis sąlygomis. Taip pat darbuotoja turi teisę į geresnes sąlygas, jei jos būtų buvusios pagerintos, kol darbuotoja atostogavo. Moteris, grįžusi į darbą po motinystės atostogų, 30 mėnesių gali dirbti 1 valanda sutrumpintą darbo dieną. Darbdavys ir darbuotoja gali susitarti, kad pirmus 12 mėnesių darbo diena bus sutrumpinta 2 valandomis, o 6 mėnesius – 1 valanda, arba kad vietoje

sutrumpintos darbo dienos bus galima rinktis atitinkamos trukmės laisvadienius. Tokia pačia teise gali pasinaudoti kūdikio tėvas arba motina, bet ne abu kartu. Reikėtų pabrėžti, kad vaiko auginimo atostogos Graikijoje yra neapmokamos.

Ispanijos įstatymuose rašoma, kad darbo sutartis motinystės arba tėvystės atostogų metu sustabdoma, su teise grįžti į tą patį darbą. Ispanijoje galiojantys įstatymai leidžia per pirmuosius metus grįžti į tą pačią darbo vietą, o po metų darbdavys gali pasiūlyti sugrįžti į tą pačią vietą arba į kitą darbo vietą, tačiau tik toje pačioje kategorijoje. Ispanijoje per pirmus devynis mėnesius po vaiko gimimo (iki 12 mėn. – valstybinėse įstaigose) dirbančios mamos turi teisę dirbti 1 valanda trumpiau, neprarasdamos darbo užmokesčio. 1 valanda gali būti padalinta į 2 pertraukas po pusvalandį arba darbo diena sutrumpinta 1 valanda. Jeigu dirba abu tėvai, darbo dienos sutrumpinimas arba papildomos pertraukos yra pasirinktinai vienam iš tėvų (Šlekytė, Musteikytė, 2015).

Italijoje moterims suteikiamos 5 mėnesių apmokamos gimdymo ir motinystės atostogos (2 mėnesiai prieš gimdymą ir 3 po jo arba 1 mėnėsis prieš gimdymą ir 4 – po jo). Po motinystės atostogų moteris turi teisę sugrįžti į tą pačią darbo vietą ir tomis pačiomis sąlygomis, kaip ir iki gimdymo (nėštumo pradžios), ir negali būti atleista 1 metus, išskyrus atvejus, kai darbo santykiai nutraukiami dėl grubių darbo drausmės pažeidimų. Taip pat ji turi teisę į darbo sąlygų pagerinimą, į kurią būtų turėjusi teisę, kol buvo motinystės atostogose, jei tai buvo numatyta kolektyvinėje darbo sutartyje arba taisyklėse (Šlekytė, Musteikytė, 2015).

Taigi, galima daryti prielaidą, kad moters darbo vieta yra užtikrinama ir saugoma metus laiko po motinystės atostogų, išskyrus numatytus atvejus.

Apžvelgus *Kroatijos* įstatymus (Šlekytė, Musteikytė, 2015) taip pat išskiriama tai, kad įstatymai draudžia darbdaviui nutraukti darbo santykius nėštumo, motinystės, vaiko priežiūros atostogų metu, taip pat tais laikotarpiais, kai darbuotojas dirba nevisu etatu dėl vaiko priežiūros, kai dirba sutrumpintą darbo dieną dėl vaiko, turinčio raidos sutrikimų, priežiūros. Atleisti iš darbo draudžiama dar 15 dienų po visų išvardytų atostogų ar lengvatų taikymo pabaigos. Draudimas atleisti netaikomas darbdavio mirties atveju, taip pat tais atvejais, kai įmonė nutraukia veiklą dėl ekonominių verslo priežasčių. Pasinaudojęs įstatyme nustatytomis atostogomis darbuotojas turi teisę grįžti į tą pačią arba lygiavertę darbo vietą. Jeigu nepaisoma įstatymų ir darbdavys nevykdo įsipareigojimų, jam skiriama atitinkama bauda.

Labai palankias sąlygas moterims sukūrusi *Latvija*, kadangi nustatyta, kad darbdavys negali įteikti įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą nėštumo metu ir 1 metus po vaiko gimimo, o maitinančiai moteriai – visą maitinimo laikotarpį, išskyrus atvejus, kai atleidimas įvyksta dėl darbuotojo kaltės arba likviduojant įmonę. Moteriai po nėštumo ir gimdymo atostogų (112 dienų) turi būti išsaugota jos darbo vieta. Jei tai neįmanoma, darbdavys turi pasiūlyti panašų ar lygiavertį darbą

su ne blogesnėmis sąlygomis. Ta pati nuostata taikoma vaiko tėvui ar globėjams, jei dėl kurių nors priežasčių (mirties, ligos) motina pati negali rūpintis vaiku. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į vaiko priežiūros atostogas, kurių trukmė negali būti ilgesnė kaip 1,5 metų ir kurios gali būti imamos vienu metu arba išdalintos į dalis iki vaikui sukaks 8 metai. Šių atostogų metu darbuotojo negalima atleisti iš darbo, o darbdavys turi užtikrinti, kad darbo vieta būtų išsaugota arba suteikta lygiavertė arba panaši darbo vieta ne blogesnėmis sąlygomis. Darbuotojos prašymu jai gali būti suteikta galimybė dirbti nevisu etatu nėštumo metu ir iki vaikiui sukaks vieneri metai arba kol vaikas maitinamas krūtimi. Tokia teise gali pasinaudoti darbuotojai, auginantys vaikus iki 14 metų arba iki 18 metų, jei vaikas neįgalus. Negalima skirti darbo naktinėje pamainoje nėščioms ir vaikus iki 1 metų auginančioms moterims, taip pat maitinančioms motinoms, jei, gydytojo nuomone, naktinis darbas gali pakenkti jos ar kūdikio sveikatai. Darbuotojas, turintis vaikų iki 3 metų amžiaus gali būti skiriamas dirbti naktį tik su jo paties sutikimu (Šlekytė, Musteikytė, 2015).

Lenkijos teisės aktų nuostatose pabrėžiama, kad po gimdymo, motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros atostogų grįžusiam darbuotojui darbdavys privalo suteikti tą patį darbą ir vietą, kokį jis turėjo iki atostogų, arba, jei tai neįmanoma, lygiavertį darbą ir vietą, atitinkantį darbuotojo kvalifikaciją ir mokėti tą patį darbo užmokestį, kokį darbuotojas būtų gavęs, jei nebūtų išėjęs atostogų. Ši nuostata taikoma abiem iš tėvų, pasinaudojusiems atostogomis (Šlekytė, Musteikytė, 2015).

Liuksemburgo įstatymų apžvalgoje Šlekytė ir Musteikytė (2015) išskyrė tai, kad vaiko priežiūros atostogos gali būti 6 mėnesių trukmės arba dalinės – 12 mėnesių trukmės, jei jomis besinaudojantis vienas iš tėvų tuo metu dalinai dirba. Darbdavys negali atsisakyti priimti į darbą darbuotojo, sugrįžusio po 6 mėnesių trukmės (nedirbant) atostogų, tačiau dalinių atostogų atveju ši nuostata netaikoma, tai yra jis gali nesutikti vėl įdarbinti. Teisę į vaiko priežiūros atostogas turi abu tėvai, jei yra dirbantys. Vienas iš tėvų vaiko priežiūros atostogas privalo imti iš karto po motinystės atostogų, kitas gali atidėti jas iki vaikui sukanka 5 metai. Jei teisę į atostogas turi tik vienas iš tėvų, jis gali rinktis, ar išeiti jų iš karto po motinystės atostogų, ar vėliau, tai yra iki vaikui sukaks 5 metai. Darbdavys privalo išlaikyti darbo vietą darbuotojai, išėjusiai motinystės ir vaiko priežiūros atostogų, o jei tai neįmanoma, jai sugrįžus pasiūlyti lygiavertį darbą, atitinkantį jos kvalifikaciją, su lygiaverčiu darbo užmokesčiu (2015).

Portugalijoje darbo vieta taip, pat kaip ir daugelyje analizuotų šalių turi būti darbdavio garantuota. Atleidimas yra leidžiamas tik įmonės likvidavimo metu arba jeigu nevykdoma veikla. Taip pat, šalyje įtvirtintas lankstus darbo laikas tėvams auginantiems vaikus iki 12 metų. Teisę į lankstų darbo grafiką turi abu tėvai (Šlekytė, Musteikytė, 2015).

Prancūzijos Darbo kodekse nustatyta, kad, pasibaigus motinystės atostogoms, darbuotojas turi teisę į savo ankstesnį darbą arba panašų darbą, už jį gaunant lygiavertį darbo užmokestį. Įstatymais taip pat užtikrinama garantija į darbo vietos išlaikymą po vaiko priežiūros atostogų, arba keičiant darbo vietą į panašią, tačiau atitinkančią buvusį atlyginimą. (Šlekytė, Musteikytė, 2015).

Slovakijoje moteris turi teisę į motinystės atostogas iki 34 savaitių. Moteris, kuri pagimdė du ar daugiau vaikų vienu metu, turi teisę į motinystės atostogas iki 43 savaitių. Slovakijoje motinystės atostogas gali pasiimti ir vyras, jei jis rūpinasi vaiku. Šlekytė ir Musteikytė (2015), teigia, kad pagal Slovakijos Darbo kodeksą darbdavys privalo užtikrinti tą pačią darbo vietą asmeniui, sugrįžusiam po motinystės/tėvystės atostogų; jei sugrįžti į tą pačią darbo vietą nėra galimybės, darbdavys privalo sugrąžinti darbuotoją į kitą darbo vietą, atitinkančią jo darbo sutartį. Slovėnijoje darbuotojas, sugrįžęs po motinystės ar tėvystės atostogų, negali būti perkeltas į kitą darbą. Darbdavys privalo užtikrinti visas tas pačias darbo sąlygas ir tokį pat darbo užmokestį, kurios buvo nustatytos darbo sutartyje. Darbdavys negali nutraukti darbo sutarties darbuotojos nėštumo metu ir kūdikio maitinimo laikotarpiu iki vienerių metų, darbdavys taip pat negali nutraukti darbo sutarties su tėvais, vaiko priežiūros atostogų metu (visiškai nedirbant) ir vieną mėnesį po jų.

Apžvelgus Švedijos taikomą praktiką pastebima, kad šioje šalyje tėvystės arba motinystės atostogos galimos kaip visos dienos, pusės dienos, taip pat 1/4 ar 1/8 dienos dalies atostogos. Taip pat Švedijoje abu tėvai turi teisę sutrumpinti savo darbo laiką 25 proc. iki kol vaikui sukanka 8 metai. Švedijoje darbuotojas turi teisę grįžti į tas pačias pareigas, kuriose jis dirbo iki tėvystės atostogų. Jeigu nebėra buvusios darbo vietos, darbdavys privalo darbuotojui suteikti lygiavertę darbo vietą. Darbuotojas, iš anksto informavęs darbdavį, turi teisę sutrumpinti tėvystės atostogų laiką ir grįžti į darbą bet kuriuo metu. Jei tėvystės atostogos buvo ilgesnės nei 1 mėnuo, darbdavys gali nukelti darbuotojo sugrąžinimą į darbą iki 1 mėnesio (Šlekytė, Musteikytė, 2015).

Suomijoje - po bet kurių šeimos atostogų (motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros), darbuotojas turi teisę grįžti į savo buvusią darbo vietą. Jei darbdavys negali pasiūlyti darbuotojui (grįžusiam į darbą po minėtų rūšių atostogų) jo buvusių pareigų, darbdavys privalo suteikti darbuotojui lygiavertį darbą, atitinkantį darbo sutarties sąlygas. Nėra nuostatų, draudžiančių atleisti asmenį pasibaigus motinystės arba vaiko priežiūros atostogoms. Tėvai gali pasinaudoti teise į dalines vaiko priežiūros atostogas, tačiau tam reikia darbdavio sutikimo. Tai gali būti sutrumpinta darbo savaitė arba trumpesnės darbo valandos su atitinkamai mažesniu darbo užmokesčiu. Dalinėmis vaiko priežiūros atostogomis tuo pačiu metu gali naudotis tik vienas iš tėvų. Minimali vaiko priežiūros atostogų trukmė – 2 mėnesiai. Darbo diena gali būti pailginta arba sutrumpinta ne daugiau kaip 3 valandomis, per dieną dirbti galima ne ilgiau kaip 11 valandų, o „sukauptų“ valandų skaičius negali viršyti 40 (Šlekytė, Musteikytė, 2015).

Vengrijoje darbdaviai neturi teisės atleisti iš darbo darbuotojo, kuriam skirtas laikinas nedarbingumas dėl sergančio vaiko slaugymo, taip pat darbuotojos nėštumo metu, 3 mėnesius po gimdymo, vaiko priežiūros atostogų metu. Jei darbdavys negali suteikti darbo vietos, atitinkančios darbuotojos sveikatos būklę, moteris turi būti atleista nuo darbo ir jai turi būti mokamas darbo užmokestis už visą prastovos laiką. Be kita ko, po vaiko gimimo 2 savaitių trukmės motinystės atostogos yra privalomos, o tolesnės vaiko priežiūros atostogos (nemokant darbo užmokesčio) yra neprivalomos, jos gali trukti iki vaikui sukaks 3 metai (Šlekytė, Musteikytė, 2015).

Vokietijoje motinystės atostogas reguliuoja Motinystės apsaugos įstatymas valstybės tarnyboje ir paraleliniai federalinių žemių aktai. Įtvirtina teisę į 6 savaitių trukmės atostogas prieš gimdymo terminą ir 8 savaitės po (ankstyvo gimdymo arba kelių vaikų - 12 sav.), paliekama 100 % darbo užmokesčio. Draudžiama atleisti moterį iš darbo nėštumo metu ir 4 mėnesius po gimdymo, su sąlyga, kad darbdavys buvo informuotas apie nėštumą. Šiuo apsaugos nuo atleidimo metu darbdavys ne tik negali įteikti moteriai įspėjimo apie būsimą atleidimą iš darbo, bet ir kitaip tam ruoštis, pavyzdžiui, ieškoti nuolatinio pakaitinio darbuotojo. Net tais atvejais, kai darbo sutartis turi būti nutraukta dėl įmonės bankroto arba nutraukus jos veiklą, darbdavys negali atleisti darbuotojos iš darbo ir netgi negali įteikti jai įspėjimo apie atleidimą. Nemokamos vaiko priežiūros atostogos gali būti suteiktos iki vaikui sukanka 4 metai. Šių atostogų metu darbo sutartis suspenduojama ir gali būti atnaujinta atostogoms pasibaigus (Šlekytė, Musteikytė, 2015).

Išanalizavus kitų valstybių taikomą praktiką, Lietuvai būtų galima pasiūlyti užtikrinti didesni vyrų (tėvų) įtraukimą į vaiko priežiūros procesą. Pavyzdžiui, Švedijoje kai vaikui sukanka 12 mėn., bet kada kai vaikui sukanka 2 metai, vaiko tėvas gali pasiimti iki 3 mėnesių apmokamas atostogas, kurių tada negali pasiimti vaiko mama. Taip pat, Lietuvoje nenaudojama darbdavio iniciatyva sukuriami vaikų priežiūros ir ugdymo vieta šalia darbo vietos, kuria patogiu naudotis, o vaikus galima aplankyti, bet kuriuo laisvu nuo darbo metu. Lietuvoje būtų galima įvesti finansinę paramą (ikimokyklinio krepšelį), kuri būtų skiriama šeimoms kurios po vaiko priežiūros atostogų ugdytų savo vaikus formaliojo švietimo įstaigose arba naujos formos priežiūros institucijose (pvz. auklė ir keli vaikai).

3. TYRIMO METODOLOGIJA

Moteryų efektyvų darbo užimtumą lemia daugelis priežasčių. Mokslinės literatūros analizės metu paaiškėjo, kad moterų padėtis visuomenėje gerėja, tačiau įsišakniję stereotipai vis dar egzistuoja ir moteriai labai sunku įsitvirtinti darbo rinkoje. Motinystė ir užimtumas, daugelio moterų gyvenime tampa sunkiai suderinamas, kadangi moteris vis dar labiausiai atsakinga už vaiko priežiūrą ir auginimą. Lietuvoje egzistuojančios lanksčios užimtumo formos nėra labai populiarios, o vaikų priežiūra dažniausiai tampa pačių tėvų problema, kadangi egzistuoja valstybinių vaiko priežiūrų institucijų stoka, taip pat neigiamas darbdavių nusistatymas prieš motinas auginančias mažamečius vaikus. Moteris siekdama darbo užimtumo dažnai susiduria su įvairiomis kliūtimis siekdama įsitvirtinti darbo rinkoje nuo darbdavio požiūrio iki nevienodo vertinimo darbą. Labai dažnai moteris dirba bet kokią darbą už minimalų atlygį, nors turi yra baigusi aukštąjį mokslą ir turi specialybę. Todėl norint atskleisti Lietuvos moterų po motinystės atostogų grįžusių į darbą užimtumo problematiką, 2016 m. kovo – gegužės mėnesiais buvo atliktas tyrimas „Moterų po motinystės atostogų darbo užimtumo problemos analizė“.

Tyrimo tikslas: identifikuoti moterų po motinystės atostogų sugrįžimo į darbo rinką motyvus ir problemas.

Tyrimo uždaviniai:

1. Atskleisti moterų po motinystės atostogų užimtumo poreikius.
2. Išsiaiškinti moterų po motinystės atostogų požiūrį į užimtumo ir šeimos derinimą.
3. Nustatyti moterų po motinystės užimtumo pagrindines problemas.

Tyrimo imtis suformuota netikimybinės (atsitiktinės) atrankos būdu. Tokia atranka pasižymi patogumu nes galima apklausti arčiausiai esančių ir lengvai prieinamų tiriamųjų visumos elementų visuma. Kardelis (2007) pabrėžė, kad šio metodo pagalba galima sužinoti artimoje aplinkoje gyvenančių pažystamų, draugų ir kt. nuomonę rūpimais klausimais – šiuo atveju bus apklausiami tyrėjo facebook.com socialiniame tinkle prisiregistravę draugai atitinkantys apklausos specifiką, t.y. moterys grįžusios po motinystės atostogų į darbo rinką ir į Kretingos lopšelius vedančių vaikų mamos. Toks apklausos būdas yra tinkamiausias, kadangi nėra brangus ir suteikia galimybę per trumpesnę laiką surinkti reikiamą informaciją, kuri taip pat yra santykinai reprezentatyvi. Tyrimo metu buvo apklaustos 117 respondenčių. Empirinis tyrimas buvo atliktas struktūrizuotos anketinės apklausos aprašomosios statistikos metodu.

Aprašomoji (deskriptyvinė) statistika - statistikos mokslo dalis, modeliuojanti empirinius skirstinius grafikų, lentelių bei pavienių skaitmeninių rodiklių forma.

Kaip teigia Vaitkevičius ir Saudargienė, „vienas iš svarbiausių statistikos uždavinių – aprašyti tam tikro kintamojo reikšmių aibę trumpa ir aiškia forma, išreiškiant svarbiausias tos reikšmių aibės savybes" (Vaitkevičius ir Saudargienė 2006, p. 46). Paprastai tariant, aprašomoji statistika – „tai duomenų sisteminimo ir grafinio vaizdavimo metodai" (Čekanavičius ir Murauskas 2000, p. 25). Tačiau aprašomoji statistika turi ir kitą svarbų aspektą. Išsamiai aprašius ir grafiškai pavaizdavus duomenis dažnai jau galima daryti preliminarias išvadas apie tam tikras nagrinėjamos populiacijos charakteristikas. Aprašomoji statistika remiasi skaitinėmis – grupuotų variacinių sekų (dažnių ir santykinų dažnių lentelių) sudarymas, duomenų padėties, sklaidos ir formos charakteristikų (įvairių indeksų) skaičiavimas – bei grafinėmis – informaciją apibendrinančių grafikų braižymas – priemonėmis. Tų priemonių naudojimas konkrečioje situacijoje priklauso nuo to, kokie statistiniai duomenys yra surinkti.

Buvo orientuojamasi ne į problemos gilesnę analizę, kuri veda prie naujų atradimų, kas būdinga kokybiniam tyrimams, svarbesnis kiekybinis problemos įvertinimas – tiriamų respondentų grupės nuomonių ir požiūrių skaičius, pagrindžiant tai, kas jau žinoma. Kiekybinis tyrimas yra struktūruotas ir suplanuotas – tyrimo rezultatai pasižymi konkretumu, tikslumu ir aiškumu, nes duomenų apdorojimui naudojamos matematinės statistinės analizės, pateikiamos lentelės ir diagramos. Tai leidžia kritiškai pažvelgti į nagrinėjamą problemą.

Socialiniuose moksluose apklausa yra plačiausiai paplitęs tyrimo metodas. Apklausa – tai susistemintas informacijos iš respondentų rinkimas, pateikus anketą. (Tidikis, 2003).

Sudarant anketą, buvo vadovaujama Kardelio (2007) bendrais anketos reikalavimais (tyrimo atlikimo motyvuotas ir logiškas paaiškinimas, anketos užpildymo instrukcijos trumpas aprašymas ir t.t.) ir klausimų paruošimo rekomendacijomis („Ar reikalingas klausimas? Kuo jis naudingas?“ ir t.t.). Taigi įvadinė anketos dalis pradedama tyrimo pristatymu, nurodant jo svarbą – išsiaiškinti, kas trukdo moterims grįžusioms po motinystės atostogų dalyvauti darbo rinkoje. Pabrėžiamas anketos anonimiškumas, kad tyrimo dalyviai – po motinystės atostogų į darbą grįžusios moterys būtų kuo nuoširdesnės, atsakydamos į toliau pateiktus klausimus ir nebijotų atvirumo. Svarbu, kad anketa būtų tinkamai užpildyta, nepraleidžiant nei vieno svarbaus klausimo, todėl prieš pat užpildant anketą, pateikiama ir trumpa anketos pildymo instrukcija, reikalaujanti respondentų atidumo. Demografiniai duomenys, kurie paprastai tiriamiesiems yra neįdomūs, nukeliami į tyrimo pabaigą. Siekiant, kad klausimynas, skirtas tiriamiesiems, būtų patrauklesnis ir patogus užpildyti, dėmesys buvo kreipiamas ir į klausimyno kompoziciją.

Anketa sudaryta iš 16 klausimų, dominuojantys buvo uždaro tipo klausimai, nes jie sumažina atsakymų paklaidą, lengviau tokius atsakymus susisteminti, išskiriant vyraujančias tendencijas.

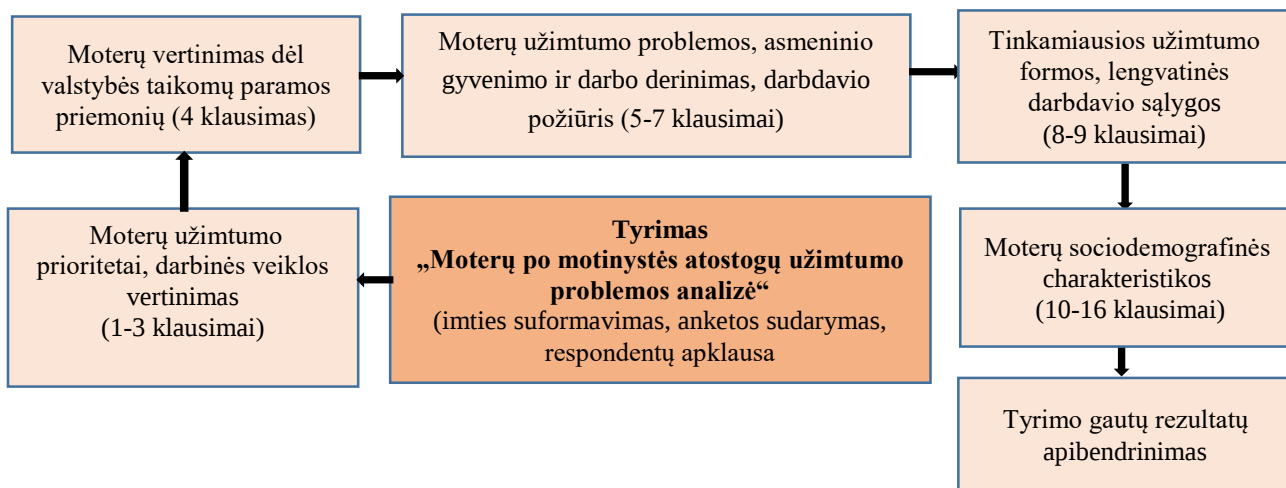
- 1-3 anketos klausimai buvo orientuoti į moterų išskiriamus darbinės veiklos prioritetus, pasitenkinimą esamu darbu ir pagrindinėmis nepasitenkinimo priežastimis.
- 4- klausimas skirtas išsiaiškinti, kaip moterys vertina valstybės paramos priemones motinystės atostogų laikotarpiu.
- 5-7 klausimai orientuoti į moterų užimtumo pagrindines keliamas problemas, asmeninio gyvenimo ir darbo derinimą, ir darbdavio požiūrį.
- 8-9 klausimas skirtas išsiaiškinti, kokios užimtumo formos respondenčių manymu moterims po motinystės atostogų yra tinkamiausios, ir kokias lengvatines sąlygas joms suteikia darbdavys.
- 10-11 klausimai skirti išsiaiškinti kiek respondentės augina vaikų ir kokias motinystės atostogas buvo pasirinkusios.
- 12-16 klausimai užduoti norint atskleisti respondenčių sociodemografinės charakteristikas: darbo stažą, šeimyninę padėtį, išsilavinimą ir kt.

Tyrimo duomenys apdoroti naudojant Microsoft Excel kompiuterinę programą.

Tyrimo imtis nustatyta

Apklausoje dalyvavo 117 respondentai, todėl galima teigti, kad atlikto tyrimo rezultatai yra tikslūs.

Toliau pateikiamas tyrimo modelis, kuris atspindi tyrimo eigą ir veiksmų nuoseklumą (2 pav.).



2 pav. Tyrimo modelis (sudaryta autorės).

4. MOTERŲ GRĮŽUSIŲ PO MOTINYSTĖS ATOSTOGŲ DARBO UŽIMTUMO PROBLEMOS TYRIMO GAUTŲ DUOMENŲ ANALIZĖ

4.1. Tyrimo rezultatų analizė

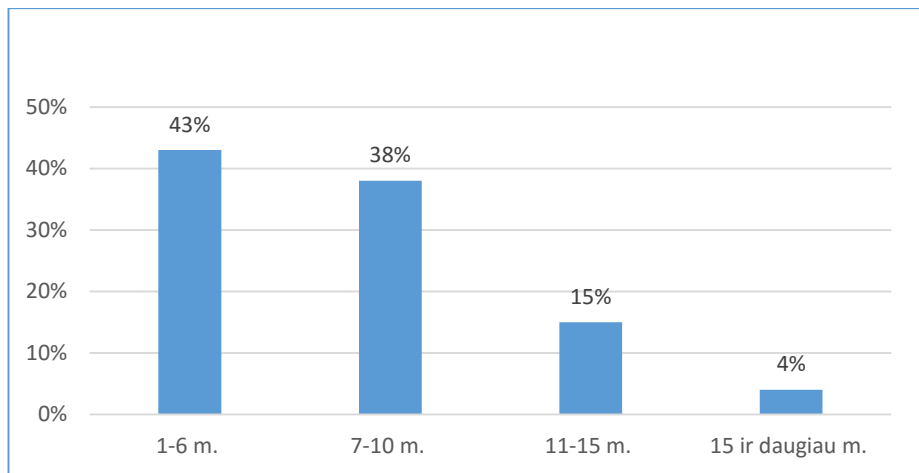
Pagal sektorius, kuriuose dirba moterys, atliktame tyrime daugiausia dalyvavo privačiame sektoriuje dirbančios moterys, net 58,1 proc., o valstybiniame sektoriuje dirbančių respondentų buvo 35,8 proc., likusios 9 proc. apklaustųjų nenurodė, darbo sektoriaus (žr. 3 lent.).

3 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal veiklos sritis (proc.).

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Privačiame sektoriuje	68	 58.1%
Valstybiniame sektoriuje	42	 35.9%
Neatsakė į klausimą	7	 6.0%

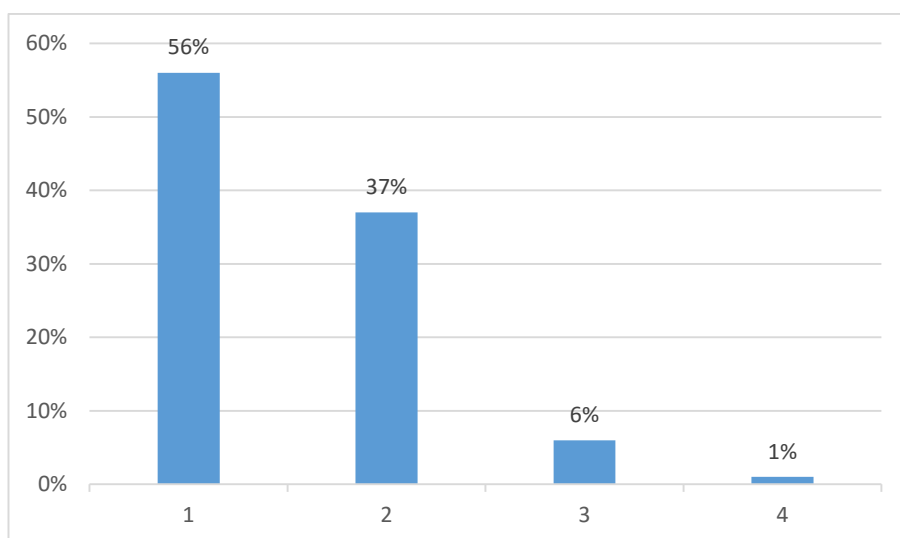
Tyrimo duomenys parodė, kad daugiausia privačiame sektoriuje dirbančios respondentės susiduria su įvairiomis užimtumo problemomis. Privačiame sektoriuje darbdaviai turi didesnę laisvę manipuliuoti darbuotojais įvairiais darbo klausimais. Valstybinis sektorius daugiau kontroliuojamas valstybės, nors deja ir valstybiniame sektoriuje moterys patiria darbdavio ar kolegų diskriminaciją darbo aplinkoje.

Tyrime dalyvavo įvairų darbo stažą sukaupusios moterys. Daugiausia respondentų nurodė turinčios 1-6 m. stažą, šiek tiek mažiau 38 proc. apklaustųjų nurodė, turinčios 7-10 metų darbo stažą, 15 proc. nurodė 11-15 metų darbo stažą ir tik 4 proc. turi 15 ir daugiau metų darbo stažą. Kadangi net 43 proc. apklaustųjų nurodė turinčios 1-6 metų darbo patirtį, darbo rinkoje šios moterys nėra naujokės, yra įgijusios darbo patirties ir toliau siekia save realizuoti darbe (žr. 3 pav.).



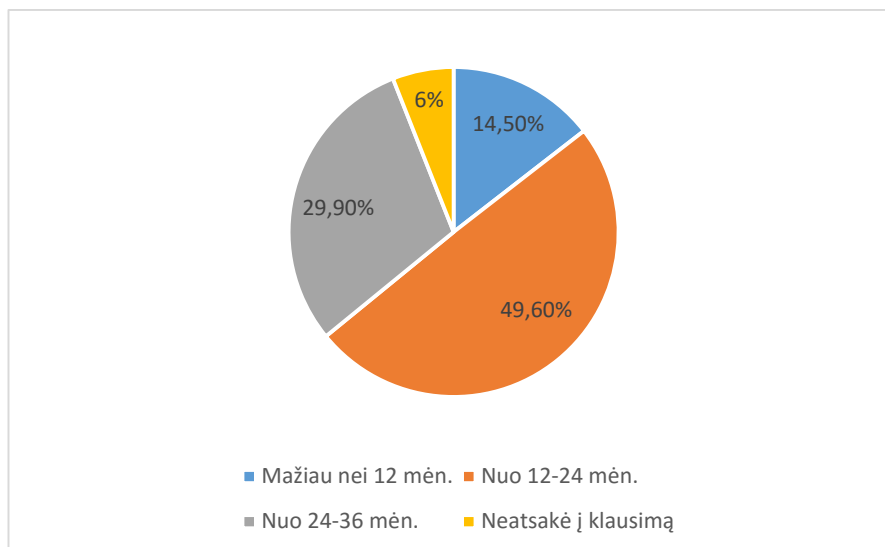
3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą (proc.).

Į klausimą kiek respondentės turi vaikų, didžioji dauguma 56 proc. parašė turinčios 1 vaiką, 37 proc. apklaustųjų nurodė auginančios 2 vaikus, 6 proc. nurodė auginančios 3 vaikus ir tik 1 proc. nurodė turinčios 4 vaikus. Iš gautų duomenų galima daryti prielaidą, kad daugelis šeimų nesiryžta turėti daugiau nei 2 vaikus, kadangi vaikai apriboja moters laisvę dirbti, o išlaikyti daugiau nei du vaikus Lietuvoje taip pat nėra lengva. Taip pat iš šios diagramos išryškėja kita Lietuvoje vyraujanti demografijos problema. Kadangi daugiau nei du vaikus auginančių šeimų procentas labai žemas (žr. 4 pav.).



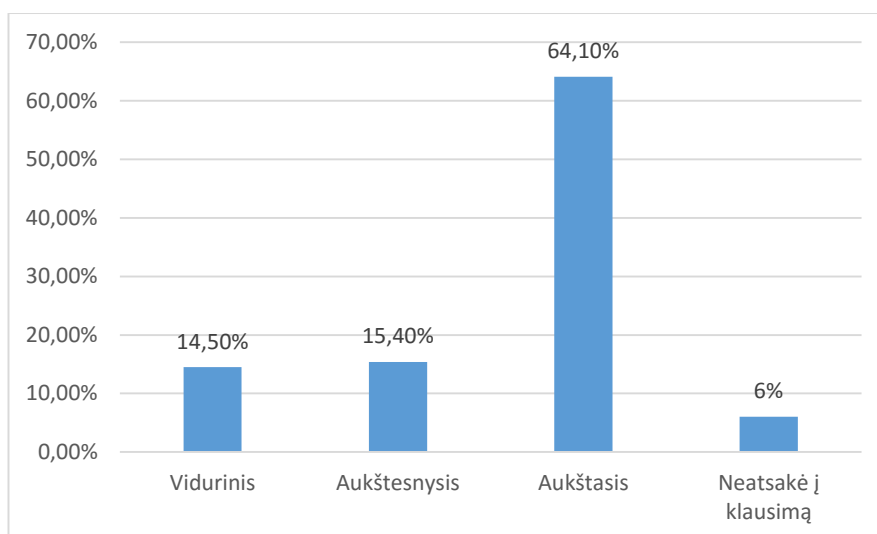
4 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal turimų vaikų skaičių (proc.).

Respondenčių motinystės atostogų laikotarpio intervalai labai skirtingi, tačiau didžioji dauguma apklaustųjų (49,6 proc.) nurodė, kad motinystės atostogų buvo nuo 12-24 mėn. Ilgesnes motinystės atostogas pasirinkusios buvo 29,9 proc. visų respondenčių, o mažiau nei 12 mėn. laikotarpiu minėtomis atostogomis pasinaudojo tik 14,5 proc. visų apklaustųjų. Taip pat 6 proc. neatsakė į šį klausimą. Lyginant gautus duomenis, galima daryti prielaidą, kad moterys linkusios pasirinkti nuo 12-24 mėn. motinystės atostogas, kadangi Lietuvoje valstybinės vaikų priežiūros įstaigos mažamečius vaikus priima tik nuo 24 mėn. daugelis moterų trumpesnių atostogų pasirinkti negali. Taip pat, egzistuojantis minėtų įstaigų stygius iš dalies sąlygoja moterų ilgesnių motinystės atostogų pasirinkimą. Taip pat, žinoma, kad moteris trečiaisiais vaiko priežiūros metais negauna pašalpos (žr. 5 pav.).



5 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal motinystės atostogų laiką (proc.).

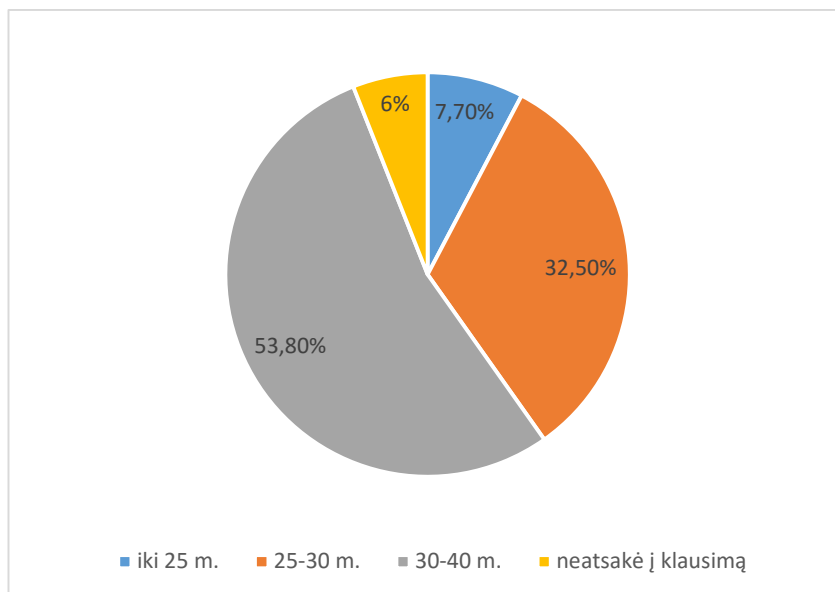
Apklaustos 117 moterys, iš jų apie 64,1 proc. nurodė turinčios aukštąjį išsilavinimą, 15,4 proc. turi aukštesnįjį išsilavinimą, 14,5 proc. apklaustųjų yra su viduriniu išsilavinimu ir likusioji dalis 6 proc. nenurodė savo išsilavinimo (žr. 6 pav.).



6 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal įgytą išsilavinimą (proc.)

Todėl galima daryti prielaidą, kad dauguma moterų yra pasiekusios mokslo aukštumų. Tik 14,5 proc. apklaustųjų nurodė, kad turi vidurinį išsilavinimą iš kurių didžioji dauguma gyvena kaimo vietovėje.

Pagal amžių respondenčių pasiskirstymas įvairus, tačiau dominavo 30-40 m. amžiaus moterys (53,8 proc.), 32,5 proc. apklaustųjų buvo 25-30 m. amžiaus, tik 7,7 proc. moterų buvo iki 25 m. amžiaus ir likusios 6 proc. moterų nenurodė savo amžiaus (žr. 7 pav.).



7 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal amžių (proc.).

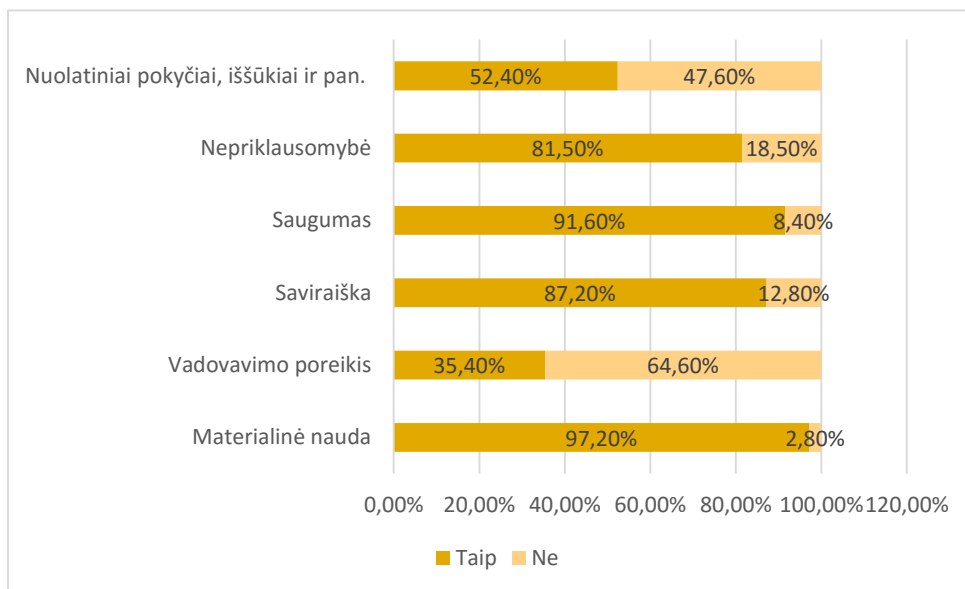
Kadangi daugiausia tyrime dalyvavusių moterų amžius svyruoja nuo 30-40 m. galima daryti prielaidą, kad šių dienų visuomenėje moterys vis atidėlioja motinystę, ir labai mažai jaunų iki 25 m. amžiaus moterų yra susilaukusios vaikų. Taigi ryškėja tokia tendencija, kad moterys atideda motinystę, pirmenybę teikia darbo užimtumui, arba bijo susilaukti vaikų ir taip netekti darbo kvalifikacijos ar net turimos darbo vietos.

Remiantis statistikos departamento duomenimis 2014 m. vidutinis gimdančių moterų amžius buvo 29,4 metų, o vidutinis pirmąjį vaiką gimdančių moterų amžius buvo 27 metai. Tai toks amžius, kuomet moterys jau turi įgijusios profesiją ir dirba, tad vaiko gimimas reiškia pertrauką darbinėje veikloje. Vis dažniau tai reiškia ir sustojimą siekiant karjeros, vadovaujamų pareigų ar tiesiog darbinės veiklos sustabdymą. O norinčiosios grįžti į darbus susiduria su didesniais iššūkiais, nei likdamos namuose.

Pagal gyvenamąją vietą tyrimo dalyvės pasiskirstė taip: gyvenančios mieste sudaro 76,9 proc. visų apklaustųjų, 17,1 proc. moterų buvo gyvenančios kaime, ir 6 proc. apklaustųjų nenurodė gyvenamosios vietos.

Moters užimtumo motyvacija galima sieti su McClelland, D.J., (1967) pateikiama motyvacijos teorija, kurios pagrindą sudaro trys pagrindiniai žmogaus poreikiai: poreikis kažką pasiekti, poreikis priklausyti ir valdžios poreikis. Todėl galima daryti prielaidą, kad poreikis kažką pasiekti siejasi su moterų įsitraukimu į darbinę veiklą, tapti ekonomiškai nepriklausomai, realizuoti save. Poreikis priklausyti – galima sieti prie moters poreikio būti užimta, siekiant pokyčių, iššūkių ir pan. Trečiasis poreikis – valdžios, tai vadovavimo ir siekimas aukščiausio įvertinimo, dominavimo. Todėl

pirmaisiais klausimais buvo norima išsiaiškinti, kokius būtinus darbinės veiklos prioritetus – poreikius išskiria moterys, ir kaip jos vertina savo dabartinį darbą (žr. 8 pav.).

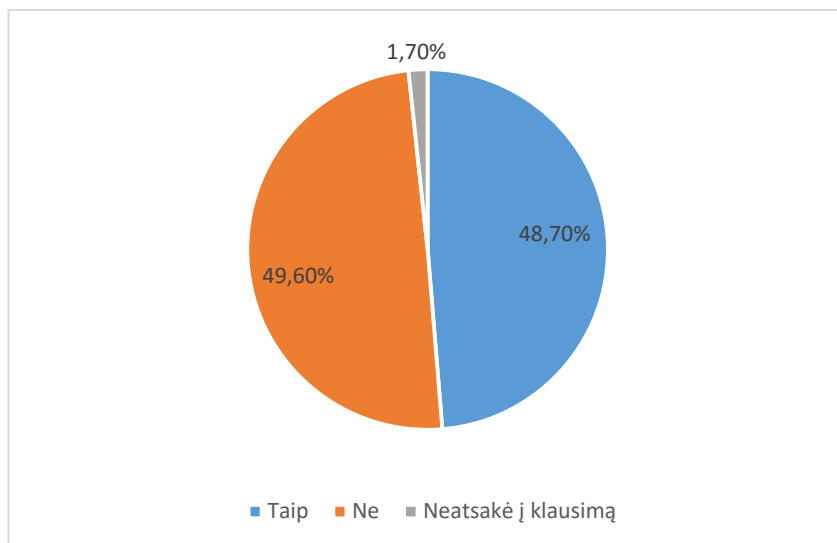


8 pav. Respondenčių darbinės veiklos prioritetai (proc.).

Lyginant pateiktos diagramos duomenis, pastebima, kad materialinė nauda yra pagrindinis darbinės veiklos poreikis kurį išskiria net 97,2 % apklaustųjų, taip pat labai svarbus prioritetas teikiamas saugumui, net 91,6 % tyrimo dalyvių pasirinko šį variantą, saviraiškos poreikiui respondentės skyrė 87,2 % ir nedaug mažiau 81,5 % nepriklausomybės poreikiui. Pastebima, kad moterys vadovavimo poreikį (35,4 proc.) ir nuolatinius iššūkius, pokyčius (52,4 proc.) pasirinko mažiausiai. Galima daryti prielaidą, kad moterims materialinė nauda kuri sukuria saugumo jausmą yra pagrindinis stimulus dirbti, taip pat moterims labai svarbi saviraiška ir noras būti nepriklausoma finansiškai ir socialiai. Visuomenėje vadovavimo poreikį moterys dar ugdo ir neskuba siekti aukštų pareigų ar postų, net 65 proc. aukštąjį išsilavinimą įgijusių Lietuvos gyventojų yra moterys, net ir sektoriuose, kuriuose vyrauja moterys, vadovų pozicijų jos beveik nepasiekia.

Ypač grįžus po motinystės atostogų, daugelis „griebiasi“, bet kokios darbo veiklos, tačiau apie savo poreikius galvoja tik įsitvirtinusios (žr. 8 pav.).

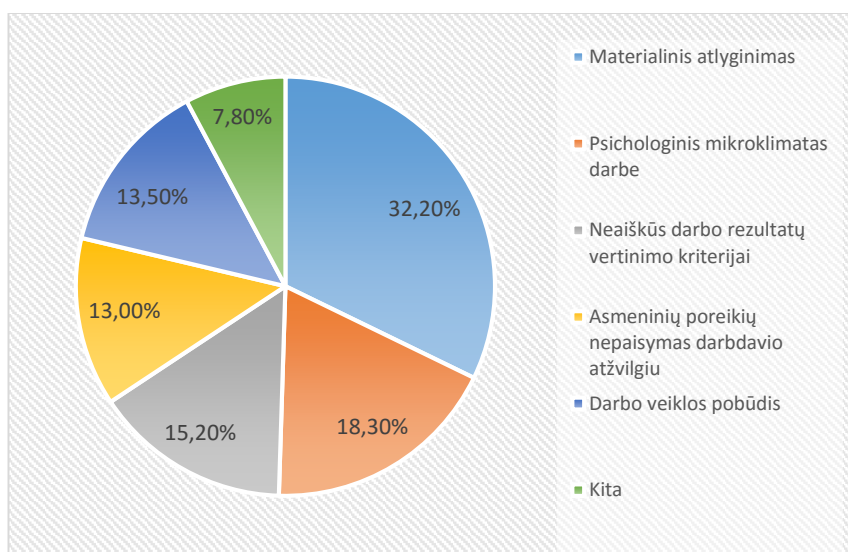
Apklausoje dalyvavusių moterų buvo klausiama kaip jas tenkina dabartinis darbas ir kokios nepasitenkinimo darbu priežastys (žr. 9 pav.).



9 pav. Respondenčių pasitenkinimo dabartiniu darbu vertinimas (proc.).

Iš pateiktos skritulinės diagramos pastebimas pasidalijimas į dvi dalis, iš kurių 49,6 proc. nėra patenkintos dabartiniu darbu ir 48,7 proc. darbas tenkina, neapsisprendusiųjų procentas sudaro 1,7 proc. Lyginant šiuos duomenis galima daryti išvadą, kad pasitenkinimas darbu yra tolygus nepasitenkinimui, tačiau būtina mažinti nepasitenkinimą darbu, kadangi toks didelis procentas nepatenkintų respondentų dirba be „užsidegimo“ daugelis tokiu atveju „nešasi neigiamas emocijas į namus“ ir taip moteris gali jausti psichologinį nuovargį, kas įtakos moters ir taip pat vaiko emocinę ir fizinę sveikatą. Moterų užimtumas kaip minėjo Parsons, sąlygoja konfliktą tarp šeimos ir darbo, kuris vėliau turi destruktivų poveikį vaikų socializacijai, lyčių santykiams šeimoje ir pačios šeimos funkcionavimui (Parsons, Bales, 1955), (žr. 9 pav.).

Toliau analizuojant nepasitenkinimą darbu buvo išskirtos pagrindinės nepasitenkinimo darbu priežastys (žr. 10 pav.).

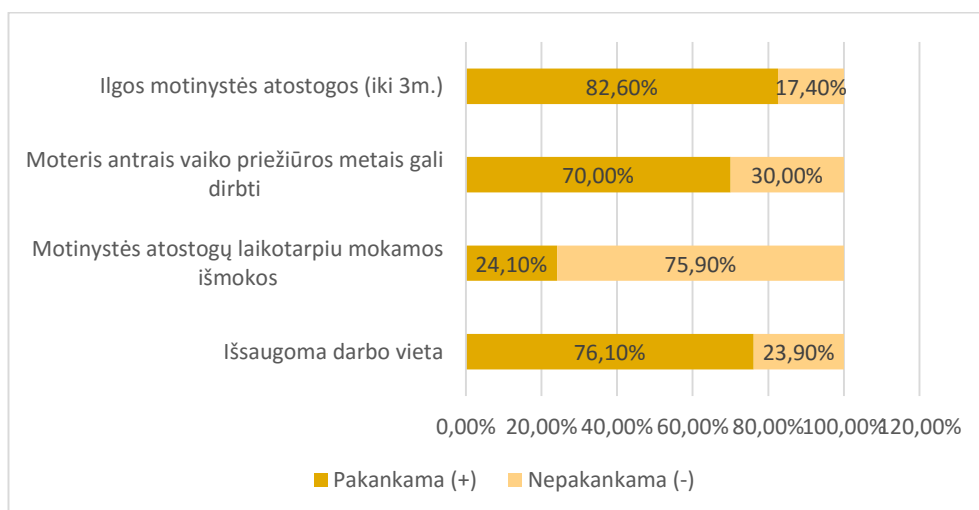


10 pav. Respondenčių nepasitenkinimo darbu priežasčių vertinimas (proc.).

Iš pateiktos skritulinės diagramos pastebimas, labai panašus visų pateiktų nepasitenkinimo darbu priežasčių vertinimas. Pagrindine nepasitenkinimo priežastimi išskiriamas materialinis atlyginimas (32,2 proc.). Kadangi Lietuvoje egzistuoja nevienodas vertinimas už darbą lyčių pagrindu, moteris dažniausiai už tą patį darbą gauna mažiau nei vyrai. Taip pat, 18,3 proc. išskiriamas psichologinis mikroklimatas darbe. Jeigu moteris patiria darbdavio ar kolegų diskriminaciją ar tarpusavio darbo santykiai yra blogi, sukuriama blogas mikroklimatas ir moteris patiria stresą. Asmeninių poreikių nepaisymas darbdavio atžvilgiu (13 proc.) ir darbo veiklos pobūdis (13,5 proc.) įvertinti vienodai. Dažnai moterys atsiduria „ne savo rogėse“ dirba, bet kokį darbą, kad tik prisidėtų prie šeimos biudžeto, dažnai moteris dirba ne jo kvalifikaciją atitinkantį darbą, taip pat kai darbe nepaisoma moters poreikių, ypač auginant mažametį vaiką, moters nepasitenkinimas darbu tik didėja. Neaiškūs darbo rezultatų vertinimo kriterijai sudaro 15,2 proc. respondenčių vertinimo, tai kai už tą patį darbą nevienodai vertinama skatinimo priemonių pagalba. Kita variantą pasirinko 7,8 proc. apklaustųjų, kuriame išskyrė tokias priežastis kaip: patiriama darbdavio diskriminacija dėl jų reprodukcinio amžiaus ir nesupratimas, nuolatiniai viršvalandžiai, vėluojantis atlyginimas, darbas ne pagal įgytą specialybę. Taip pat tarp kita pasirinkusių respondenčių, dalis nurodė, kad nejaučia nepasitenkinimo darbu.

Taigi apibendrinant gautus duomenis, galima teigti, kad vis dar galioja nevienodas vertinimas už darbą tiek pinigine tiek kitomis formomis. Darbdavio darbuotojų išnaudojimas egzistuoja ir tai suteikia nepasitenkinimą darbu (žr. 10 pav.).

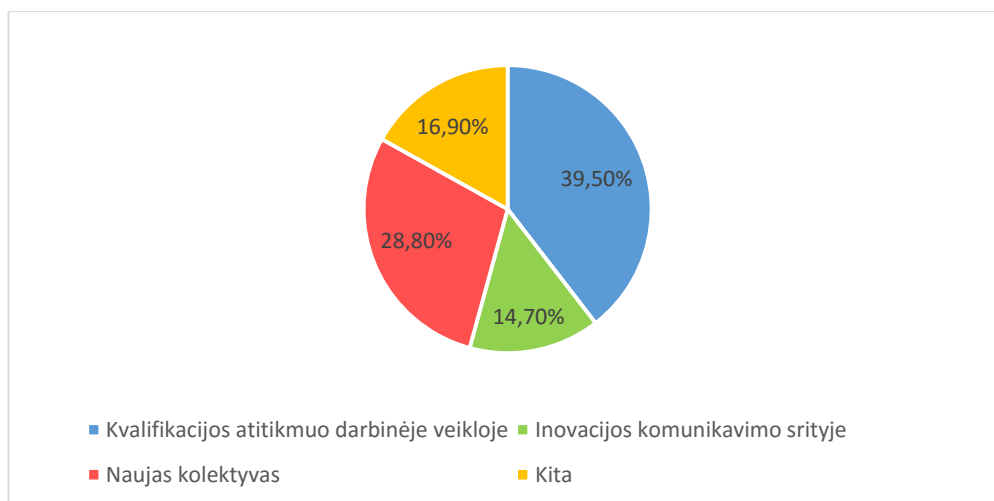
Toliau pateikiamas valstybės taikomos paramos priemonių moterims motinystės atostogų laikotarpiu vertinimas (žr. 11 pav.).



11 pav. Valstybės taikomų paramos priemonių moterims motinystės atostogų laikotarpiu vertinimas (proc.).

Lyginant gautus duomenis, pastebima, kad valstybės taikomą paramą – ilgas motinystės atostogas (iki 3 m.) dalyvavusios moterys vertina teigiamai (82,6 proc.), taip pat labai teigiamai vertinama tai, kad moteriai motinystės atostogų metu išsaugoma darbo vieta. Kiek mažiau 70 proc. teigiamai pasisakė už valstybės taikomą paramą, kad moteris antrais vaiko priežiūros metais gali dirbti, ir gauna 40 proc. valstybės skiriamos pašalpos. Tačiau skeptiškai vertinama motinystės atostogų laikotarpiu mokamos išmokos parama (75,9 proc.). Todėl galima teigti, kad moterys gana palankiai vertina valstybės taikomas paramos priemones, tačiau valstybė turi nuolat gerinti jas ir stebėti kokia nauda, o gal žala padaroma moterims (žr. 11 pav.).

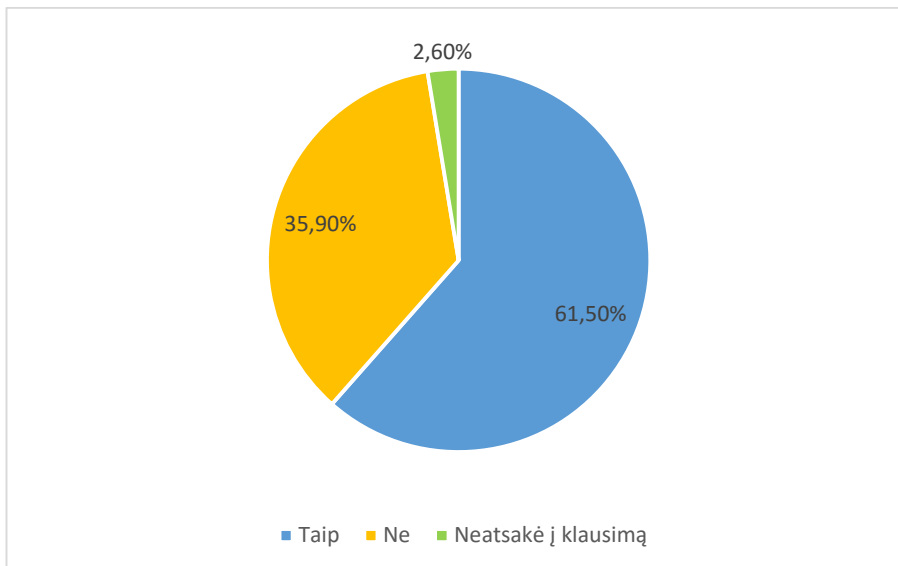
Tyrimo metu buvo svarbu išsiaiškinti pagrindines problemas su kuriomis tiriamosios moterys susidūrė grįžusios į darbą po motinystės atostogų.



12 pav. Problemų po motinystės atostogų darbe įvardinimas ir vertinimas (proc.).

Didžioji dalis (39,5 proc.) apklaustųjų moterų vieną iš pagrindinių problemų kilusių po motinystės atostogų grįžus į darbą buvo tai, kad kvalifikacijos nebeatitiko darbinės veiklos reikalavimų. Kuo ilgesnės motinystės atostogos, tuo moteriai sunkiau grįžti į darbą, kadangi darbinė kvalifikacija nenaudojama mažėja ir tada reikalingi papildomi mokymai ar seminarai atnaujinti ir pagilinti turimas žinias, o kartais reikalinga iš naujo visko mokytis. Taip pat, 28,8 proc. apklaustųjų nurodė, kad naujas kolektyvas buvo viena iš problemų grįžus po motinystės atostogų. Inovacijų komunikavimo srityje problemą pasirinko 16,9 proc. visų moterų ir 14,7 proc. nurodė kitas priežastis kurios buvo įvardintos kaip: naujų technologijų atsiradimas ir jų neišmanymas, išaugę reikalavimai, padidėję darbo krūvis, ilgos darbo valandos, neigiamas kolegų požiūris. Taip pat kita pasirinkusios nurodė, kad jokių problemų nebuvo grįžus į darbą, dirbo kaip ir prieš motinystės atostogas ir niekas nepasikeitė (žr. 12 pav.).

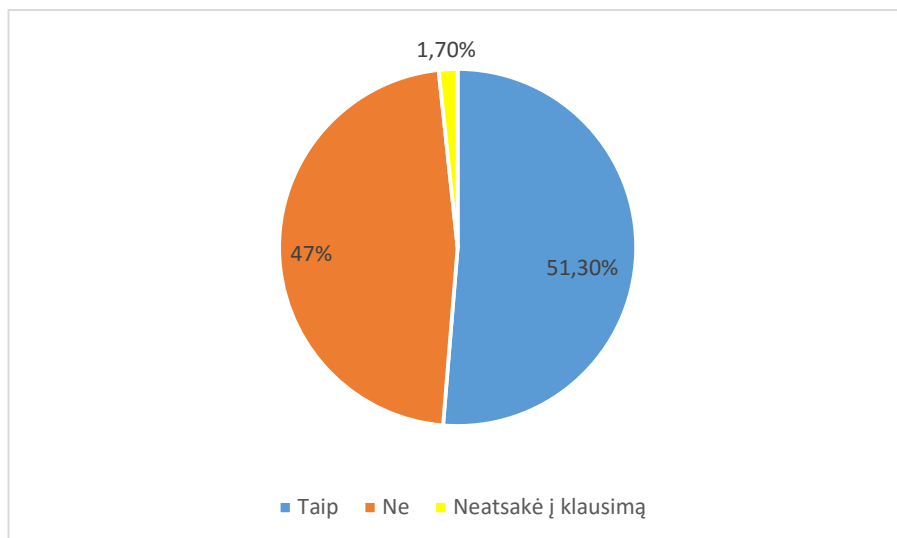
Mokslinės literatūros analizės metu paaiškėjo, kad viena pagrindinių problemų trukdančių moterims efektyviai dalyvauti darbo užimtume yra darbo ir šeimos suderinamumas. Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti moterų nuomonę į darbinės veiklos ir šeimos suderinamumo problemą – ar tinkamai planuojama vaiko priežiūra ir darbinė veikla (žr. 13 pav.).



13 pav. Tinkamai planuojamos vaiko priežiūros ir darbinė veiklos vertinimas (proc.).

Daugiau nei pusę apklaustųjų moterų (61,5 proc.) nurodė, kad joms pavyksta tinkamai planuoti vaiko priežiūrą ir darbinę veiklą, tačiau taip pat net 35,9 proc. moterų nurodė, kad susiduria su tinkamos vaiko priežiūros ir darbinės veiklos planavimo problema. 2,6 proc. neatsakė į klausimą, nes negalėjo apsispręsti ir nenorėjo savęs vertinti. Apžvelgus gautus tyrimo duomenis pastebima, kad moterys vis dėlto daugelis sugeba planuoti savo veiklas ir jokių problemų joms nekyla. Tačiau 35,9 proc. dalyvavusių tyrime moterų susiduria su šia problema (žr. 13 pav.).

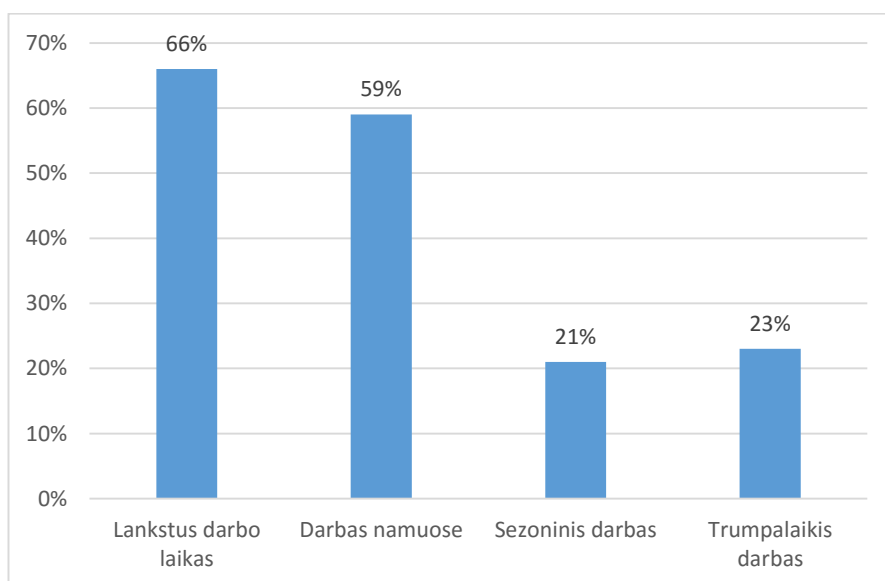
Atliekant tyrimą, labai svarbu buvo išsiaiškinti koks respondenčių darbdavių požiūris buvo į jų nėštumą ir motinystės atostogas (žr. 14 pav.).



14 pav. Darbdavio palankaus požiūrio į nėštumą ir motinystės atostogas vertinimas (proc.).

Rezultatų analizė atskleidė, kad apie pusę apklaustųjų 51,3 proc. moterų susidūrė su teigiamu darbdavio požiūriu į jų nėštumą ir motinystės atostogas, tačiau 47 proc. kiek mažiau nei pusę tiriamųjų moterų darbdavio požiūris buvo neigiamas ir joms buvo sunku išeiti motinystės atostogų, galima daryti prielaidą, kad dėl neigiamo darbdavio požiūrio į moters nėštumą ir motinystės atostogas trunka tik iki 12 mėn. kadangi, darbdavys gali kelti „ultimatumus“ ir moteris priversta grįžti, kitaip praras savo darbo vietą, ir tai ypač aktualu privačiame sektoriuje dirbančioms moterims. Labiausiai mamas žemina iš darbdavių gaunami priekaištai, dėl vaiko ligos, ar tėvų susirinkimo, tokiu atveju reikalinga visų partnerystė ir geranoriškumas (žr. 14 pav.).

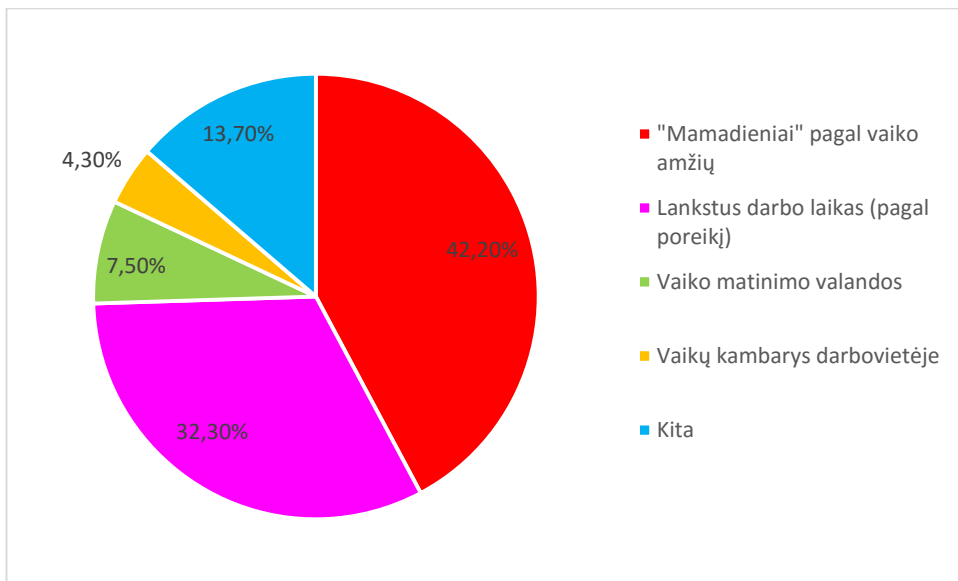
Išsiaiškinus darbdavio požiūrį apie moters nėštumą ir motinystės atostogas, buvo siekiama sužinoti kokios užimtumo formos moterų nuomone yra tinkamiausios (žr. 15 pav.).



15 pav. Tinkamiausių užimtumo formų vertinimas (proc.).

Iš pateiktos stulpelinės diagramos pastebima, kad palankiausios moterys vertina lankstų darbo laiką (66 proc.), taip pat teigiamai vertinamas darbas namuose (59 proc.), mažiausiai tinkamomis užimtumo formomis įvertintas sezoninis darbas (21 proc.) ir trumpalaikis darbas (23 proc.), (žr. 15 pav.).

Apžvelgus moterų nuomonę apie tinkamiausias užimtumo formas, buvo norima sužinoti, kokias lengvatines sąlygas respondentėms suteikia darbdaviai (žr. 16 pav.).



16 pav. Darbdavio suteikiamų lengvatinių sąlygų vertinimas (proc.).

Rezultatų analizė atskleidė, kad 42,2 proc. apklaustųjų darbovietėje pagal vaiko amžių gali pasiimti „mamadienius“ viena laisva diena per mėnesį tėvams auginantiesiems daugiau nei 1 vaiką.

32 proc. visų apklaustųjų darbovietėje suteikiamas lankstus darbo laikas pagal jų poreikį. 7,5 proc. darboviečių taiko vaiko maitinimo valandas moterims kurios maitina vaikus krūtimi, taip pat 4,3 proc. moterų darbovietėse yra įrengti vaikų kambariai, kuriuose jos gali palikti savo vaikus ir tuo metu dirbti, 13,7 proc. nurodė kita, įvardydamos, kad jokių lengvatų darbdaviai joms nesudaro ir kai kurios nurodė, kad vaikų turėjimas darbdaviui neįdomus ir jos privalo dirbti kaip ir kiti neturintys mažamečių vaikų darbuotojai (žr. 16 pav.).

Apibendrinant gautus tyrimo rezultatus, galima teigti, kad ateityje periodiškai turi būti atliekami įvairesni tyrimai, kurie identifikuotų naujas problemas su kuriomis susiduria moterys po motinystės atostogų grįžusios į darbo rinką, arba kaip tos problemos sprendžiamos ir gal atsiranda kitų problemų.

Motyvacinių priemonių taikymas moterų užimtumo didinimui ir skatinimui yra glaudžiai susietas su užimtumo problemos mažinimu. Todėl motyvacinių priemonių ir užimtumo formų ateities tyrimai padėtų moterims sumažinti užimtumo problemą, o darbdaviams reikalingas lankstesnis

požiūris į moteris ir lygybės principo taikymas. Šio tyrimo rezultatai gali suteikti naudos ateities tyrimams, taip pat darbdaviams pateikiama informacija, kokia darbo aplinka ir darbo sąlygos turėtų būti suteikiama moterims po motinystės atostogų, padedant išsaugoti moterų kvalifikaciją ir išlaikant moterį darbo rinkoje, tačiau nediskriminuojant jos.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Užimtumo procesas moters - motinos gyvenime yra tiesiogiai priklausomas nuo jos gebėjimų, išskiriamų vertybių ir interesų. Taip pat didelę įtaką turi įvairūs socialiniai, politiniai ir ekonominiai aplinkos aspektai. Norėdama patenkinti darbo užimtumo poreikius moteris po motinystės atostogų grįžusi į darbą, susiduria su įvairiomis problemomis: nelankstus vaikų priežiūros organizavimas, darbdavių neigiamas požiūris ir diskriminacija, lyčių vaidmenų ir asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo problema.

2. Moters vaidmuo visuomenėje sparčiai keičiasi, tačiau vis dar egzistuoja lyčių skirstymas į moteriškus ir vyriškus darbus, jaučiamas stereotipinis vertinimas, lyčių nelygybė. Visuomenėje vis dar egzistuoja tradicinis šeimos vaizdavimo modelis, pagrindinės pareigos ir atsakomybės auginant vaikus tenka moteriai. Ilgos motinystės atostogos atskiria moteris nuo socialinio gyvenimo ir tokiu būdu nyksta jos kaip darbuotojos kvalifikacija ir įgūdžiai. Tačiau moters darosi aktyvesnės užimtumo poreikių patenkinimo siekime. Suteikta socialinė pagalba ne tik skatina siekti užimtumo, bet ir didina moters savivertę, kaip reikalingos specialistės ar net būsimos vadovės. Darbdavių ir valstybės palankios šeimai politikos priemonių taikymas, sumažintų moterų atskirties motinystės laikotarpiu užimtumo problemą ir padėtų palaikyti gerą fizinės ir psichologinės sveikatos būklę.

3. Lietuvoje vaiko priežiūros atostogos vienos ilgiausiai trunkančių (iki 3 m.) lyginant su kitomis ES šalimis. Taip pat įvairiuose pasaulio šalyse vyrauja skirtingos praktikos dėl moterų užimtumo. Kai kuriose šalyse įprasta, kad moters dirba pilnu krūviu, kitur dažniausiai pusę dienos o kai kuriose šalyse netoleruojama, kad moters iš vis dirbtų, tokiu atveju visas dėmesys skiriamas šeimai. Lietuvoje moters dažniausiai po motinystės atostogų grįžta į darbą dėl finansinių priežasčių: nes vienam vyrui sunku išlaikyti šeimą, taip pat moters renkasi darbą pilnu krūviu. Nors LR Darbo kodekse reglamentuojamos lanksčių darbo formų galimybės darbo santykiuose, tačiau tai dažniausiai traktuojama tik teoriškai, nes šių priemonių praktinis taikymas grindžiamas darbuotojo ir darbdavio susitarimu, o darbdavio požiūris į šias priemones dažniausiai būna neigiamas.

4. Analizuojant Lietuvos Darbo Kodeksą, pastebima, kad vaiko auginimo nuostata apibrėžiama liberaliai su stereotipiniu požiūriu, kad motina turi eiti motinystės atostogų. Jeigu Lietuvoje vaiko priežiūra iki vaiko sukaks 2 m. būtų padalijama vienodai motinai ir tėvui, būtų išvengta darbdavio neigiamo požiūrio į moteris. Taip pat atsižvelgus į ES šalių taikomą praktiką daugelyje šalių vaikų priežiūrai taikomos mokestinės lengvatos. Tačiau Lietuvoje tai nėra net svarstoma ir šeimoms nėra jokios paramos.

5. Atlikus moterų po motinystės atostogų grįžusių į darbą anketinę apklausą, paaiškėjo, kad dauguma apklausoje dalyvavusių moterų turi nuo 1-10 m. darbo stažą ir darbo rinkoje nėra naujokės. Respondenčių amžius dominavo 30-40 m. (53,8 proc.), o turimų vaikų skaičius daugiausiai buvo: 1 (56 proc.) ir 2 (36 proc.). Taigi, galima daryti prielaidą, kad moterys motinystę atideda vis vėlesniam amžiui, ir tik įgijusios darbo patirties ryžtasi susilaukti vaikų. Tačiau nemaža dalis respondenčių rinkosi 12-24 mėn. motinystės atostogas (49,6 proc.) todėl, manytina, kad tokį pasirinkimą sąlygojo vaikų priežiūros ir ugdymo įstaigų stygius bei nustatyta riba (vaikai priimami tik nuo 24 mėn.).

6. Nepasitenkinimas darbu vis dar opi problema, net 49,6 proc. moterų jaučia nepasitenkinimą dabartiniu darbu, o pagrindines nepasitenkinimo priežastis įvardijo: materialinis atlyginimas (32,2 proc.), psichologinis mikroklimatas (18,3), darbdavio diskriminacija ir kt. Nevienodas vertinimas už darbą pinigine ir kitomis formomis ir darbuotojo išnaudojimas suteikia nepasitenkinimą.

7. Po motinystės atostogų grįžimas į darbą dažnai būna gana sunkus procesas. Moterys kaip pagrindinę problemą siejamą su grįžimu į darbą įvardijo kvalifikacijos nebeatitikimą darbinės veiklos reikalavimams (39,5 proc.). Su darbinės veiklos ir šeimos suderinimo problema susiduria 35,9 proc. moterų. Taip pat darbdavio neigiamas požiūris į nėštumą ar moterų motinystės atostogas yra gana didelis 47 proc. moterų jautė darbdavio nepalankumą.

REKOMENDACIJOS

Išanalizavus mokslinę literatūrą bei atlikus moterų po motinystės atostogų grįžusių į darbo rinką anketavimą, pateikiamos rekomendacijos:

1. Darbdavių pagalba moteriai derinant asmeninį gyvenimą ir darbą padėtų išvengti derinimo problemų. Todėl būtina darbovietėse organizuoti konsultacijas ar seminarus šeimos ir darbo derinimo klausimais.

2. Pagrindinės darbdavio taikomos lengvatos darbovietėse apklaustųjų moterų buvo įvardijamos: „mamadieniai“ (42,2 proc.) ar lankstaus darbo laiko (32,3 proc.) pasirinkimas pagal poreikį. Tačiau vyriausybė svarsto panaikinti „mamadienius“, kas gali įtakoti dar didesnio nepasitenkinimo darbu išaugimą. Tokiu atveju reikėtų, įvesti naują paramos sritį šeimoms, kaip pavyzdžiui: vaiko senelių galimybe gauti atostogas vaiko priežiūrai arba slaugai.

3. Darbovietėse skatinama lyčių lygybė, darbdaviai turėtų kurti gerą mikroklimatą kuris remtųsi teigiamu požiūriu į šeimą, vaikus ir motinystę (tėvystę). Skatinti lanksčių darbo formų taikymą.

4. Būtina stiprinti moters padėtį visuomenėje, kadangi moters darbo indėlis valstybės ekonomikai būtų labai naudingas, mažinti moterų diskriminacijos darbo rinkoje apraiškas ir teikti informaciją apie teises galimybes, kad būtų apgintos pažeistos moters teisės.
5. Reikalingas pakankamas vaiko priežiūros ir ugdymo įstaigų skaičius, mokesčių lengvatų suteikimas šeimoms auginančioms vaikus iki 2 m.
6. Rengti mokymus moterų kvalifikacijos atnaujinimui ir tobulinimui, kurie iš dalies turėtų būti remiami valstybės.
7. Skatinti vyrų didesnę dalyvavimą vaikų priežiūros veikloje. Pavyzdžiui valstybei padalinant vaiko priežiūros atostogų laiką abiem tėvams.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Beathake, E.J. (2002) *Vyro viešumas, moters privatumas*. (p.59-67). Vilnius: Pradai.
2. Barnnet, R.C. (1999). *A New Work-Life Model for the Twenty-First Century*. ANNALS, AAPSS, 562, March.
3. Benschop, Y., Halsema, L., and Scheurs, P. (2001). *The Division of Labour and Inequalities Between the Sexes: An Ideological Dilemma..* Gender, Work and Organization, vol. 8.
4. Butkus, F.S., (2006). *Darbas. Vadyba. Gyvenimas*. Vilnius. p. 25.
5. Brazienė, R., Grišinskienė, J. (2004). *Socialinės atskirties modeliai Lietuvoje*. Filosofija. Sociologija. Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla. Nr. 4. p. 50-56.
6. Brazienė, R., Guščinskienė, J., Jankauskaitė, M., ir kt. (2008). *Veiksmų planas, skirtas vertikalčiai ir horizontalčiai darbo rinkos segregacijai mažinti, ypač jaunų žmonių tarpe (18–29 m.)*, parengtas įgyvendinant projektą „Subalansuoto atstovavimo darbo rinkoje skatinimas, mažinant vertikalią ir horizontalią darbo rinkos segregaciją“, Nr. BPD2004-ESF-2.3.0-04- 06/0021. Kaunas.
7. Čiburienė, J., Guščinskienė, J. (2008). *Darbo rinkos struktūros pokyčiai integracijos į Europos Sąjungą sąlygomis*. Ekonomika ir vadyba: 13 - osios tarptautinės mokslinės konferencijos, pranešimų medžiaga. Kaunas: Technologija. 475–483. ISSN 1822-6515.
8. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2000). *Statistika ir jos taikymai. I*. Vilnius: TEV. p. 25.
9. Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys. Moterų informacijos centras. EB iniciatyvos EQUAL teminis tinklas „Šeima ir darbas – suderinami“, 2004-2008, [žiūrėta 2016-03-24]. Prieiga per internetą:
<
http://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj49bgYuPLAhVDkywKHRPGD24QFggnMAI&url=http%3A%2F%2Fwww.moteruinformacijoscentras.lt%2Fwp-content%2Fuploads%2F2014%2F06%2Fdarbo_ir_seimos_derinimo_modelis.doc>
10. Diskienė, D., Marčinskas, A. (2007). *Lietuvos vadybinis potencialas: būklė ir perspektyvos*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla. p. 215.
11. Gaulė, E., Petrauskienė, R., ir kt. (2016). *Baigiamųjų projektų rengimo metodiniai reikalavimai*. Kaunas.
12. Grybaitė, V. (2006). *Lyčių lygybė darbo rinkoje.: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai*. Verslas: teorija ir praktika. Nr. 3.
13. Hardy, S., Adnett, N., Stankūnienė, V., ir kt. (2002). *The Parental leave Directive: Towards a Family-Friendly Social Europe?* European Journal of Industrial Relations. Vol. 8. No. 2.
14. Jančaitytė, R. (2004). *Šeimos politika socialinės gerovės valstybėse*. Filosofija. Sociologija, p. 78.
15. Jankauskaitė, M. (2007). *Lyčių lygybė: stereotipai ir diskriminacija*. Diskriminuoti draudžiama, integruoti. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. [žiūrėta 2016 03 27]. Prieiga per internetą: >

<http://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2015/12/lygiu-galimybiu-kontrolieriaus-tarnybos-veiklos-2013-m.-ataskaita.pdf> >.

16. Jovaiša, T.(2000). *Darbo rinkos profesinis mokymas*. Personalo vadyba. Nr. 6 (40). p. 4-16.
17. Kairienė, B., Jančaitytė, R., Kolbergytė, A. (2009). *Darbdavių požiūris į apmokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje*. Socialinis darbas. Nr. 8 (1).
18. Kanopienė, V.(1997). *Darbas ir šeima: vaidmenų pasidalijimas. Šeima ir gimstamumas Lietuvoje*: Vilnius: Lietuvos Filosofijos ir sociologijos institutas.
19. Kanopienė, V. (2001). *Lyčių lygios galimybės. Žmogaus socialinė raida*. Vilnius, p. 68.
20. Kardelis, K. (2007). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai: Lucilijus.
21. Keller, B., Seifert, H. (2006). *Atypische Beschäftigungsverhältnisse Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität*. WSI Mitteilungen 5: p. 235–240.
22. Korpi, W. (2000). *Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in different Types of Welfare States*. Social Policy. Summer. Oxford University Press
23. Lange, L.(1995). *Moteris nėra protingas gyvūnas arba Aristotelio reprodukcijos biologija. Feminizmo ekskursai*. (p. 53-62).Vilnius.
24. Macajeva, L., Kisilienė, A. (2000).*Socialinio aktyvumo programa moterims. Suaugusiųjų švietimas dabarčiai ir ateičiai*. Straipsnių rinkinys. VDU. p. 101-103.
25. Milašiūnas, R .(2004). *Asmenybės raida. Vaikystės išgyvenimai , vidinių konfliktų periodu*. Vilnius : Tyto Alba.
26. Paluckienė, J. (1998). *Lyčių darbo užmokesčio skirtumai. Socialinės grupės: raiška ir ypatumai*. Vilnius, p. 181-188.
27. Parson, T., Bales, R.F. (1955). *Family, Socialization and Interaction Process*, New York: Free Press.
28. Pavilionienė, A. M. (1998). *Lyčių drama*. Vilniaus universitetas, p. 5-7.
29. Powell, G.N., cit. Iš Stancikienė, A. (2009). *Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai*. Viešojo politika ir administravimas, Nr. 29.
30. Purvanskienė, G. (2001) cit. Iš Guščinskienė J. Čiburienė J. (2009). *Darbo rinka Lietuvoje: moterų ir vyrų padėtis*. Verslas, vadyba ir studijos. Vilnius: Technika.
31. Purvaneckienė, G. (2008). *Mokslininkų karjera tiksliuosiuose moksluose ir šeima: pasirinkimas ar dermė?*. Acta paedagogica Vilnensia, Nr. 21.
32. Reingardienė, J. (2004). *Moterų karjeros ir šeimos dilemos*. Sociologija. Mintis ir veiksmas. p. 14-16.
33. Stankūnienė, V. (1995). Lietuvos demografinė raida: de populiacijos prieangyje. *Lietuvos demografiniai pokyčiai ir gyventojų politika*. Vilnius. p. 86-87.
34. Stankūnienė, V., Jasilionienė, A., Jančaitytė R. (2005). *Šeima, vaikai, šeimos politika: modernėjimo prieštara*. Vilnius: STI, , 258 p. Mokslo aidai. p. 198.

35. Statistinė kiekybinių duomenų analizė su SPSS ir STATA. [ŽIŪRĖTA 2016 05 03]. Prieiga per internetą: >http://www.lidata.eu/index.php?file=files/mokymai/stat/stat.html&course_file=stat_III_2.html >.
36. Statistikos departamentas.[žiūrėta 2016 04 05]. Prieiga per internetą: ><http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?Maintable=M3160502&PLanguage=0> >.
37. Šidlauskienė, K. (2000). *Bendravimo psichologija I*. Vilnius.: Homo Liber.. p. 35.
38. Šorytė, D., Pajarskienė B. (2015). Darbuotojų gerovės stiprinimas kuriant darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui palankią darbo aplinką. [žiūrėta 2016 04 27]. Prieiga per internetą: >http://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/REKOMENDACIJOS_darbo%20ir%20asmeninio%20gyvenimo%20derinimas.pdf >.
39. Tidikis, K. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas. p. 628.
40. Vaitkevičius, R., Saudargienė. A. (2006). *Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla. p. 46.
41. Valackienė, A. (1999). *Moteris darbo rinkoje: elgesio ypatumai ir motyvacija*. Tradicija ir pokyčiai: filosofinė ir sociologinė perspektyva. Vilnius. p. 163-179.
42. Valackienė, A. (2001). *Skirtingų kartų moterų profesinė karjera: padėties ir požiūrio vertinimas Lietuvoje*. (p. 181-188). Vilnius.
43. Winnicot, D.W. (2000). *Vaikas, šeima ir išorinis pasaulis*. Vilnius: Via Recta. p.184.
44. Žukauskienė, R., Šakalytė, J. (2003). *Moterų profesinė karjera*. Vilnius. p. 111.
45. Europos lyčių lygybės institutas. (2016). *Pekinas + 20. Veiksmų platforma (PVP) ir Europos Sąjunga F sritis. Moterys ir ekonomika*. [žiūrėta 2016- 05-03]. Prieiga per internetą: >http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/f_mh0415022ltc.pdf >.
46. Kublickienė, L., Žvinklienė, A. (2013). *Demokratizacijos procesai ES – lyčių lygybės suvokimas*. Filosofija. Sociologija. T 24, Nr. 2.

ŠALTINIAI

1. Butkutė, R. (2015). Straipsnis apie grįžimą į darbą po motinystės atostogų [žiūrėta 2016 04 10]. Prieiga per internetą: > <http://rutabutkute.lt/blogas/straipsnis-apie-grizima-i-darba-po-motinystes-atostogu-wwwkarjerairsveikatalt>>.
2. Galdikienė, L. (2016). *Lietuvos moterims krokodilo odos neužtenka*. Swed banko vyresniosios ekonomistės straipsnis. [žiūrėta 2016-05-03]. Prieiga per internetą: > <https://www.swedbank.lt/lt/articles/view/2463>>.
3. Griškonytė, A. (2010). Ilgos motinystės atostogos: už ir prieš visoje ES. [žiūrėta 2016 05 03]. Prieiga per internetą: > <http://myep.delfi.lt/news/ilgos-motinystes-atostogos-uz-ir-pries-visoje-es.d?id=35280591> >.
4. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Žin., 1992, Nr. 33-1014.
5. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas Žin. 2002, Nr. 64-2569.
6. Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Žin. 1998, Nr. 112-3100.
7. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2015 m. ataskaita. Vilnius, 2016.
8. Motinystės atostogos už ir prieš visoje ES. [žiūrėta 2016 04 05]. Prieiga per internetą: > <http://myep.delfi.lt/news/ilgos-motinystes-atostogos-uz-ir-pries-visoje-es.d?id=35280591> >.
9. Mustafinaitė, L. Didžiausią diskriminaciją moterys patiria darbo rinkoje. [žiūrėta 2016 04 01]. Prieiga per internetą: > <http://www.lrytas.lt/-12947367131293865367-moter%C5%B3-informacijos-centroprojekt%C5%B3-vadov%C4%97-j-%C5%A1eduikien%C4%97-did%C5%BEiausi%C4%85-diskriminacij%C4%85-moterys-patiria-darbo-rinkoje.htm> >.
10. Reingardė J. (2014). Užprogramuota problema: Lietuvos moterų ekonominė jėga nenaudojama. [žiūrėta 2016-05-03]. Prieiga per internetą: > <http://www.alfa.lt/straipsnis/477353/uzprogramuota-problema-lietuvos-moteru-ekonomine-jega-nenaudojama> >.
11. Šlekytė, D., Musteikytė, J., (2015). Darbo sąlygos tėvams, auginantiems mažamečius vaikus Europos valstybėse. Analitinė apžvalga. [žiūrėta 2016 05 03]. Prieiga per internetą: > http://puteikis.lt/wp-content/uploads/AN-15_Darbo-salygos-motinoms.docx >.
12. Urbonaitė - Vainienė, I. Subtilūs darbdavių būdai bausti moterį už motinystę. [žiūrėta 2016 05 02]. Prieiga per internetą: > <http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/subtilus-darbdaviu-budai-bausti-moteri-uz-motinyste.d?id=62314093> >.
13. Vaičiaitė, L. (2009). Šalin Lyčių schemas!. Aš ir psichologija. [žiūrėta 2016 03 27]. Prieiga per internetą: > <http://www.asirpsichologija.lt/index.php?id=340&category=5> >.
14. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015- 2021 metų programa. Lietuvos Respublikos Vyriausybė. TAR, 2015-02-11, Nr. 2062 .

15. VŠĮ Socializacijos ir darbinio mokymo centro įgyvendinamo projekto santrauka [žiūrėta 2016-03-04]. Prieiga per internetą: < http://www.sidmc.org/project_020/wp-content/uploads/II_moterys_santrauka.pdf > .

16. Žemaitė, R. (2015). Kodėl auginti vaiką Lietuvoje daug sunkiau nei, tarkim, Australijoje? [žiūrėta 2016 03 27]. Prieiga per internetą: > <http://www.tiesos.lt/index.php/tinklarastis/straipsnis/kodel-auginti-vaika-lietuvoje-daug-sunkiau-nei-tarkim-austrijoje>>.

MOTERŲ GRĮŽUSIŲ Į DARBO RINKĄ PO MOTINYSTĖS ATOSTOGŲ APKLAUSOS ANKETA

Kauno technologijos universiteto socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakulteto viešosios politikos ir administravimo modulio iššestinių studijų studentė Kristina Gaidelė atlieka tyrimą skirtą moterų grįžusių po motinystės atostogų užimtumo problemos analizei. Siekiama išsiaiškinti moterų grįžusių po motinystės atostogų į darbą nuomonę apie jų padėtį darbo rinkoje. Šiam tyrimui ypač svarbi Jūsų nuomonė, išsamiai atsakydami į anketos klausimus suteiksite reikalingos informacijos ir padėsite išsiaiškinti su kokiomis problemomis Jūs susidūrėte grįždami į darbo rinką, išsiaiškinus problemas bus galima rasti sprendimus ir pasiūlymus problemoms spręsti.

Prašome Jūsų padėti nuoširdžiai atsakant į žemiau pateiktus klausimus.

Pažymėkite „X“ Jums tinkamo (-ų) varianto (-ų) laukeliuose „☐“. Anketa anoniminė. Tyrimo metu gauti duomenys bus analizuoti tik mokslo tikslais apibendrinta forma.

1. Būtinai Jūsų darbinės veiklos prioritetai:

Kriterijai	Taip	Ne
Materialinė nauda		
Vadovavimo poreikis		
Saviraiška		
Saugumas		
Nepriklausomybė		
Nuolatiniai pokyčiai, iššūkiai ir pan.		

2. Ar Jus tenkina Jūsų dabartinis darbas?

☐ Taip;

☐ Ne;

3. Nepasitenkinimo darbu priežastys :

☐ Materialinis atlyginimas;

☐ Psichologinis mikroklimatas darbe;

☐ Neaiškūs darbo rezultatų vertinimo kriterijai;

☐ Asmeninių poreikių nepaisymas darbdavio atžvilgiu;

☐ Darbo veiklos pobūdis;

☐ Kita(įrašykite).....

4. Valstybės paramos priemonės moterims motinystės atostogų laikotarpiu vertinimas:

Paramos priemonė	Pakankama (+)	Nepakankama (-)
Išsaugoma darbo vieta		
Motinystės atostogų laikotarpiu mokamos išmokos		
Moteris antrais vaiko priežiūros metais gali dirbti		
Ilgos motinystės atostogos (iki 3 m.)		

5. Problemos po motinystės atostogų Jūsų darbe:

- ☐ Kvalifikacijos atitikmuo darbinėje veikloje;
- ☐ Inovacijos komunikavimo srityje;
- ☐ Naujas kolektyvas;
- ☐ Kita.....

6. Ar tinkamai planuojate vaiko priežiūrą ir darbinę veiklą?

- ☐ Taip;
- ☐ Ne;

7. Palankus darbdavio požiūris į Jūsų nėštumą (taip pat ir planuojamą) ir motinystės atostogas:

- ☐ Taip.
- ☐ Ne.

8. Tinkamiausios užimtumo formos :

- ☐ Lankstus darbo laikas;
- ☐ Darbas namuose;
- ☐ Sezoninis darbas;
- ☐ Trumpalaikis darbas;

9. Darbdavio lengvatinės sąlygos Jūsų darbovietėje:

- ☐ „Mamadieniai“ pagal vaiko amžių;
- ☐ Lankstus darbo laikas (pagal poreikį);
- ☐ Vaiko maitinimo valandos;
- ☐ Vaikų kambarys darbovietėje;
- ☐ Kita.....

10. Kiek turite vaikų? (Įrašykite).....

11. Motinystės atostogų laikas:

- ☐ Mažiau nei 12 mėn.;
- ☐ Nuo 12 iki 24 mėn.;
- ☐ Nuo 24 iki 36 mėn.‘

12. Jūsų darbo stažas: (Įrašykite).....

13. Šiuo metu dirbate:

- ☐ Valstybiniame sektoriuje;
- ☐ Privačiame sektoriuje;

14. Jūsų išsilavinimas:

- ☐ Vidurinis
- ☐ Aukštesnysis;
- ☐ Aukštasis;

15. Jūs gyvenate:

- ☐ Mieste;
- ☐ Kaime.

16. Jūsų amžius:

- ☐ Iki 25;
- ☐ 25-30;
- ☐ 30-40;

Dėkojame už Jūsų nuoširdžius atsakymus!