

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS  
POLITIKOS IR VADYBOS FAKULTETAS  
VADYBOS INSTITUTAS**

**INDRĖ KAZĖNAITĖ**

**DARBO IR ŠEIMOS DERINIMAS:  
DARBDAVIŲ IR DARBUOTOJŲ POŽIŪRIŲ  
ANALIZĖ**

**Magistro baigiamasis darbas**

Vadovas  
prof. dr. Alvydas Baležentis

**VILNIUS, 2013**

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS  
POLITIKOS IR VADYBOS FAKULTETAS  
VADYBOS INSTITUTAS**

**DARBO IR ŠEIMOS DERINIMAS:  
DARBDAVIŲ IR DARBUOTOJŲ POŽIŪRIŲ  
ANALIZĖ**

**Žmogiškųjų išteklių vadybos magistro baigiamasis darbas  
Studijų programa Živmn08-01**

Vadovas

prof. dr. Alvydas Baležentis

2013 11

Atliko

ŽIVmn08-01 gr. mag.

Indrė Kazėnaitė

2013 11

**VILNIUS, 2013**

## TURINYS

ĮVADAS.....	8
1. TEORINĖS ĮŽVALGOS APIE LAIKO VADYBĄ ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYME.....	11
1.1. Žmogaus poreikiai ir laiko vadyba .....	11
1.2. Gyvenimo (šeimų) – darbo balanso teorijos.....	18
1.3. Šeimų instituto kaita Lietuvoje bei priežastys. A. Maslauskaitės teorija.....	22
2. LANKSČIŲ DARBO ORGANIZAVIMO FORMŲ TAIKYMAS LIETUVOJE IR ES ŠALYSE.....	25
2.1. Lanksčių darbo organizavimo formų reglamentavimas Lietuvoje.....	25
2.2. Lanksčių darbo organizavimo formų poreikio problematika Lietuvoje.....	27
2.3. Lanksčių darbo organizavimo formų reikšmės šeimų stabilumui, darbuotojui bei darbdaviui analizė.....	36
2.4 Lanksčių darbo organizavimo formų taikymo patirtis ES šalyse.....	43
3. DARBDAVIŲ DARBUOTOJAMS TEIKIAMŲ GALIMYBIŲ DERINTI DARBĄ IR ŠEIMĄ TYRIMAS.....	46
3.1. Tyrimo metodika .....	46
3.2. Darbo ir šeimų derinimas: darbdavių ir darbuotojų požiūrių palyginimas .....	47
IŠVADOS .....	75
SIŪLYMAI.....	78
LITERATŪRA .....	80
SANTRAUKA .....	85
SUMMARY .....	86
PRIEDAI .....	87

## PAVEIKSLAI

<b>1 paveikslas.</b> A. Maslou poreikių hierarchija.....	11
<b>2 paveikslas.</b> Lankstaus užimtumo taikymo reikšmė visuomenei.....	16
<b>3 paveikslas.</b> Šeimai palankios darbo aplinkos kūrimui reikalingos priemonės.....	18
<b>4 paveikslas.</b> Savivaldybių pasiskirstymas regionais pagal tarptautinės migracijos rodiklio reikšmes 2004–2010 metais, proc. nuo gyventojų skaičiaus.....	21
<b>5 paveikslas.</b> Savivaldybių pasiskirstymas regionais pagal natūralios gyventojų kaitos rodiklio reikšmes 2004–2010 metais, proc. nuo gyventojų skaičiaus.....	22
<b>6 paveikslas.</b> Partnerystės formos prioritetai pagal amžiaus grupes, 18–49 metų gyventojai, 2010 m. ....	25
<b>7 paveikslas.</b> Skyrybų rodiklis, 1970–2009 m.....	26
<b>8 paveikslas.</b> Pirmos santuokos, pasibaigusios skyrybomis, pagal santuokos sudarymo metus ir santuokos trukmę.....	27
<b>9 paveikslas.</b> Šeimos instituto kaitos priežastys Lietuvoje.....	29
<b>10 paveikslas.</b> Lanksčių darbo organizavimo formų teigiama reikšmė darbuotojui.....	34
<b>11 paveikslas.</b> Lanksčių darbo organizavimo formų neigiama reikšmė darbuotojui.....	36
<b>12 paveikslas.</b> Lanksčių darbo organizavimo formų teigiama reikšmė darbdaviui.....	38
<b>13 paveikslas.</b> Lanksčių darbo organizavimo formų neigiama reikšmė darbdaviui.....	40
<b>14 paveikslas.</b> Darbdavių nuomonė dėl Lietuvoje egzistuojančių darbo ir šeimos derinimo problemų.....	43
<b>15 paveikslas.</b> Darbuotojų nuomonė dėl Lietuvoje egzistuojančių darbo ir šeimos derinimo problem.....	43
<b>16 paveikslas.</b> Darbdavių nuomonė dėl moterų “dvigubo darbo” netenkinimo.....	44
<b>17 paveikslas.</b> Darbuotojų nuomonė dėl moterų “dvigubo darbo” netenkinimo.....	45
<b>18 paveikslas.</b> Darbdavių nuomonė dėl lyčių vaidmenų kaitos, kuri sąlygoja moterų šeimos nekūrimą.....	45
<b>19 paveikslas.</b> Darbuotojų nuomonė dėl lyčių vaidmenų kaitos, kuri sąlygoja moterų šeimos nekūrimą.....	46
<b>20 paveikslas.</b> Darbdavių nuomonė dėl individų neskubėjimo kurti šeimų (arba skyrybų) nes rinkos sąlygoja ekonominę individų nepriklausomybę.....	47

<b>21 paveikslas.</b> Darbuotojų nuomonė dėl individų neskubėjimo kurti šeimų (arba skyrybų) nes rinkos sąlygoja ekonominę individų nepriklausomybę.....	47
<b>22 paveikslas.</b> Darbdavių nuomonė ar kapitalistinis ūkis neskatina individų megzti ilgalaikius santykius, nes beveik visas laikas skiriamas darbinei veiklai.....	48
<b>23 paveikslas.</b> Darbuotojų nuomonė ar kapitalistinis ūkis neskatina individų megzti ilgalaikius santykius, nes beveik visas laikas skiriamas darbinei veiklai.....	48
<b>24 paveikslas.</b> Darbo ir šeimos derinimo problematikos aktualumas įmonėse, kuriose vadovauja apklaustieji vadovai.....	49
<b>25 paveikslas.</b> Darbo ir šeimos derinimo problematikos aktualumas įmonėse, kuriose dirba apklaustieji darbuotojai.....	50
<b>26 paveikslas.</b> Darbdavių nuomonė dėl jų darbuotojų galimybių pakankamai laiko skirti asmeniniam gyvenimui bei saviraiškai.....	50
<b>27 paveikslas.</b> Darbuotojų nuomonė dėl galimybių pakankamai laiko skirti asmeniniam gyvenimui bei saviraiškai.....	51
<b>28 paveikslas.</b> Darbdavių nuomonė ar jų darbuotojai turi pakankamai laiko skirti savo šeimoms.....	52
<b>29 paveikslas.</b> Darbuotojų nuomonė ar jie turi pakankamai laiko skirti savo šeimoms.....	52
<b>30 paveikslas.</b> Darbdavių nuomonė ar didelis užimtumas darbe riboja šeimos tarpusavio santykius.....	53
<b>31 paveikslas.</b> Darbuotojų nuomonė ar didelis užimtumas darbe riboja šeimos tarpusavio santykius.....	53
<b>32 paveikslas.</b> Darbdavių nuomonė dėl būtinybės darbovietėse taikyti palankios šeimai politikos priemonės.....	54
<b>33 paveikslas.</b> Darbuotojų nuomonė dėl būtinybės darbovietėse taikyti palankios šeimai politikos priemonės.....	54
<b>34 paveikslas.</b> Darbdavių nuomonė kokios palankios priemonės šeimai, taikomos darbe būtu/yra efektyviausios.....	55
<b>35 paveikslas.</b> Darbuotojų nuomonė kokios palankios priemonės šeimai, taikomos darbe būtu/yra efektyviausios.....	56
<b>36 paveikslas.</b> Darbdavių įmonėse taikomas lankstus darbo laikas.....	56
<b>37 paveikslas.</b> Darbuotojų įmonėse taikomas lankstus darbo laikas.....	57

<b>38 paveikslas.</b> Darbdavių nuomonė ar prasminga būtų jų įmonėse taikyti lankstų darbo laiką.....	58
<b>39 paveikslas.</b> Darbuotojų nuomonė ar prasminga būtų įmonėse, kuriose jie dirba taikyti lankstų darbo laiką.....	58
<b>40 paveikslas.</b> Darbdavių nuomonė kokius rezultatus sukeltų lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse.....	59
<b>41 paveikslas.</b> Darbuotojų nuomonė kokius rezultatus sukeltų lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse.....	60
<b>42 paveikslas.</b> Darbdavių įmonėse suteikiami mamadieniai/tėvadieniai.....	64
<b>43 paveikslas.</b> Įmonėse, kuriose dirba apklaustieji darbuotojai, suteikiami mamadieniai/tėvadieniai.....	65
<b>44 paveikslas.</b> Darbdavių įmonėse taikomos mobilios darbo vietos (nuotolinio darbo) praktika.....	65
<b>45 paveikslas.</b> Įmonėse, kuriose dirba apklaustieji darbuotojai, taikomos mobilios darbo vietos (nuotolinio darbo) praktika.....	66
<b>46 paveikslas.</b> Darbdavių požiūris į galimybę darbovietėje steigti vaikų kambarį.....	67
<b>47 paveikslas.</b> Darbuotojų požiūris į galimybę darbovietėje steigti vaikų kambarį.....	67
<b>48 paveikslas.</b> Darbdavių požiūris kodėl palankios šeimai politikos priemonės nėra plačiai taikomos Lietuvoje.....	68
<b>49 paveikslas.</b> Darbuotojų požiūris kodėl palankios šeimai politikos priemonės nėra plačiai taikomos Lietuvoje.....	68

## LENTELĖS

<b>1 lentelė.</b> Lietuvos gyventojų užimtumo duomenys 2000 -2009 m.....	26
<b>2 lentelė.</b> Partnerystės formos prioritetai Lietuvoje, 18–49 metų gyventojai, 2001 ir 2010 m.....	31
<b>3 lentelė</b> Prokreaciniai ketinimai per artimiausius trejus metus turėti vaiką (dar vaikų) Lietuvoje 2009 m.....	35
<b>4 lentelė.</b> Darbdavių nuomonė apie lanksčių darbo organizavimo formų privalumus bei trūkumus.....	67
<b>5 lentelė.</b> Darbuotojų nuomonė apie lanksčių darbo organizavimo formų privalumus bei trūkumus.....	68

.

## IVADAS

Šeima ir darbas yra vienos esminių ir galutinių vertybių tiek Lietuvos, tiek ir kitų tautybių atstovams nepaisant jų rasės, kilmės ar padėties visuomenėje. Tačiau šiandien, kai tiek vyrai, tiek moterys aktyviai dalyvauja darbo rinkoje, kuriai būdinga didelis intensyvumas, apibrėžtų darbo valandų nebuvimas, įtampa, siekiant kuo didesnių asmeninio tobulėjimo ir įmonės rezultatų patenkinimo, dažnas Lietuvos gyventojas, esantis šeimos dalimi ir auginantis mažamečius vaikus, patenka į profesinio gyvenimo ir šeiminių įsipareigojimų derinimo akligatvį. Vyro ir moters sąjunga, susiduria su dideliu spaudimu ieškodama balanso galinčio padėti laviruoti puoselėjant šeimą bei neapleidžiant profesinės veiklos..

**Temos aktualumas ir naujumas.** Lietuvoje nėra atlikta itin daug išsamesnių tyrimų apie šeimai palankius darbdavius ir šeimai palankią politiką. Atlikti tyrimai dažniausiai koncentruojasi ties vienu ar geriausiu atveju keliais šeimai palankios organizacijos aspektais. Dažniausiai aptariama šeimos politika ar viena iš priemonių, reikalingų kuriant šeimai palankią aplinką. Darbų, apimančių visą šitokių priemonių skalę, nėra.

Šeimai palanki organizacija apibrėžiama kaip tokia, kuri padeda darbuotojams rasti harmoniją derinant darbinius ir šeiminius įsipareigojimus, sudarydama tam palankias darbo sąlygas bei aplinką, bei įgyvendindama šeimai palankią politiką, leidžiančią darbuotojams dirbti lanksčiu darbo grafiku, taip sudarant sąlygas nenutolti nuo šeimoje likusių asmenų, reikalaujančių priežiūros. Šeimai palanki organizacija turėtų apimti visus darbuotojus, neišskiriant jų lyties ar amžiaus. Darbdavys ne tik turi reglamentą ir taisykles, susijusias su šeimai palankiomis praktikomis, bet ir aktyviai palaiko darbo ir gyvenimo pusiausvyrą skatinančias vertybes bei skatina darbuotojus naudotis egzistuojančiomis praktikomis. Šeimai palankios darbo aplinkos kūrimas reikalauja visos skalės priemonių, tarp kurių darbo valandų tvarka (lankstus darbo grafikas, galimybė dirbti dalį dienos, dalinimasis darbu, darbas namuose ir pan.), vaikų ir pagyvenusių asmenų priežiūra (vaikų priežiūros institucijos darbo aplinkoje arba finansuojamos įmonių, maitinimo krūtimi vietos, parama darbuotojams, prižiūrintiems šeimos nari, telefonai, naudojami šeimos reikmėms ir pan.), nustatytos ir nenustatytos įstatymų atostogos (dėl kritinių atvejų šeimoje, motinystės, ligos arba kito šeimos nario priežiūros ir pan.), informacinės tarnybos ir apmokymai (informaciniai biuleteniai, informacija apie profesinę politiką, kontaktas su darbuotoju jam esant atostogose, kursai bei seminarai).



**Darbo problema.** Lietuvoje kol kas itin menkos darbo ir šeimos derinimo galimybės. Svarbu išsiaiškinti kokios priemonės reikalingos darbo bei šeimos derinimui, kokios yra lanksčių darbo organizavimo formų taikymo galimybės ir koks jų poreikis.

**Tyrimo objektas** – darbdavių bei darbuotojų požiūris į galimybę derinti darbą ir šeimą Lietuvoje.

**Hipotezė** – darbdaviai nėra palankūs darbuotojų šeimų ir darbo derinimui, nesudaro tam sąlygų.

**Tyrimo tikslas** – išanalizuoti darbdavių ir darbuotojų požiūrį į darbo ir šeimos derinimą.

#### **Tyrimo uždaviniai:**

1. Išanalizuoti mokslinę literatūrą, susijusią su žmogaus laiko vadyba, darbo ir šeimos derinimo galimybės.
2. Išanalizuoti Lietuvos gyventojų depopuliaciją, šeimų dinamiką, gimstamumo tendencijas, demografines problemas, remiantis statistine medžiaga.
3. Ištirti darbdavių bei darbuotojų požiūrį į galimybę derinti darbą ir šeimą.
4. Ištirti darbdavių sudaromas sąlygas darbuotojams derinti darbą ir šeimą.

#### **Tyrimo metodai:**

1. Mokslinės bei statistinės literatūros analizė.
2. Darbdavių ir darbuotojų anketavimas.
3. Statistinė tyrimo duomenų analizė, taikant SPSS for 10 Windows statistinių duomenų apdorojimo programą.

#### **Pagrindiniai rezultatai:**

1. Pirmoje dalyje pateikiamos teorinės įžvalgos apie žmogaus poreikius bei laiko vadybą, nagrinėjama A. Maslauskaitės šeimos instituto kaitos Lietuvoje teorija ir priežastys.
2. Antroje dalyje išanalizuota lanksčių darbo organizavimo formų poreikio problematika Lietuvoje bei taikymas ES valstybėse.
3. Trečioje dalyje aprašytas atliktas tyrimas, atskleidžiantis darbuotojų ir darbdavių požiūrį į galimybių derinti profesinio ir asmeninio gyvenimo sritis problematiką.

Darbo apimtį sudaro 79 puslapiai, duomenys pateikti 5 lentelėse ir 49 paveiksluose, panaudoti 56 literatūros šaltiniai, iš jų 32 anglų kalba ir 2 rusų kalba.

# 1. TEORINĖS IŽVALGOS APIE LAIKO VADYBĄ ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYME

## 1.1. Žmogaus poreikiai ir laiko vadyba

Žmogaus gyvenimas suskirstytas į keletą, gal netgi keliolika tarpsnių, kurie skirtingu metu, priklausomai nuo amžiaus, veikia asmenybę. Supanti aplinka turi didelę įtaką žmogui. Kiekvienas žmogus turi tikslą, pasirinkimą, pasiryžimą. Tačiau gyvenimas visuomenėje įpareigoja žmogų paklusti tam tikroms taisyklėms: vaikui – mokykla, suaugusiam žmogui – darbas, šeima. Jau tik gimęs kūdikis yra „pasmerkiamas“ iš anksto sustatytam gyvenimo keliui.

Laikas labai svarbus žmogaus gyvenimo aspektas. Kiekvienas privalo mokytis jį vertinti, branginti ir planuoti. Didžiausia problema, kurią žmonės šiandien sprendžia yra laiko trūkumo problema, sukelta greitai bėgančio, nepakeičiamo ir sunkiai nusakomo gyvenimo tempo.

Mokslinėje literatūroje aptinkama įvairių teiginių laiko vadybos tema, tačiau jų esmė yra panaši – laiko valdymas yra savęs valdymas laiko tėkmėje. Laiko valdymo turinį sudaro laiko planavimas ir efektyvus bei efektingas suplanuoto laiko panaudojimas (Stoškus, 2008, p. 322). Neįmanoma (ir nebūtina) atlikti visų norimų darbų, todėl reikia pamatuotai pasirinkti kam skirti konkretų laiko kiekį kiekvieną dieną.

Kiekvienas žmogus turi norą save realizuoti. Daug žmonių laisvalaikį vertina labiau nei materialines gėrybes, kurias suteikia darbo užmokestis. Tačiau dirbdamas ir gaudamas darbo užmokestį, žmogus patenkina esminius savo poreikius.

A. Maslou - amerikiečių psichologas pateikė savitą poreikių klasifikaciją, kurioje atspindi įvairių žmogaus poreikių ryšys (1 pav.).

Psichologo nuomone, kiekvienas žmogus gimsta, turėdamas penkių rūšių poreikius, kurie išsidėstę pagal tam tikrą hierarchiją, egzistuojančią kiekviename žmoguje. Kai patenkinami žemesnieji poreikiai, poreikiai esantys aukščiau, tampa efektyvūs ir keičia motyvaciją (Antinienė ir kt., 2002, p. 51).

Vertinant šiuo požiūriu, dirbdamas žmogus bent minimaliai patenkina esminius – fiziologinius ir saugumo – poreikius, t.y. gaudamas darbo užmokestį asmuo gali pasirūpinti maistu, būstu, taip pat reguliarios pajamos sudaro sąlygas jaustis užtikrintam dėl ateities.

1 pav. A. Maslou poreikių hierarchija



Šaltinis: R. Lekevičienė ir kt. "Psichologija šiandien". 2007, 360 psl.

Norint patenkinti aukščiau poreikių hierarchijoje esančius interesus (meilės, pripažinimo ir saviraiškos) tampa aktualios darbo organizavimo formos, nes jos turi galimybę suteikti suderinti laisvalaikio ir šeimos interesus su darbine veikla, bei galimybę realizuoti save įvairiose veiklos srityse.

**Šeimos poreikis.** Psichologinių ir emocinių poreikių tenkinimas- viena pagrindinių šeimos funkcijų nūdienos visuomenėje. Vienu kertinių šiuolaikinės šeimos bruožų yra laikomas būtent šios funkcijos sustiprėjimas. Šeima šiuolaikiniame pasaulyje dažnai siejama su intymumo erdve, kurioje individas gali pranykti, pasislėpdamas nuo šiuolaikinio pasaulio tempo ir jo kuriamų įtampų, įsivynioti į anonimiškumo apklotą, jaustis saugus. Ir net jei ciniškas sociologas šią priebėgą pagrįstai gali vadinti iliuzija (nes juk niekas negali išsprūsti iš sociumo kontrolės), tai paprastam žmogui šeima išlieka vienintelė vieta, kurioje jis tiki esąs įvairiapusiškesnis ir todėl tikresnis „aš“ nei tas, kuris dalyvauja profesinėje ar socialinėje veikloje. Nors Lietuvos visuomenę ir vienija tikėjimas, kad šeima yra „užuovėja beširdiškame šiuolaikiniame pasaulyje“, ją skaido galimybės šią užuovėją susikurti. Anot A. Maslauskaitės, daugiau moterų nei vyrų subjektyviai pripažįsta, kad tokios galimybės neturi. Ši situacija turi toli siekiančias socialines pasekmes. Privatumas turi įtakos viešojo gyvenimo kokybei: lyčių socialiniam kontraktui,

visuomenės demografinėi būklei, visuomenės narių psichologinei ir socialinei gerovei (Maslauskaitė, 2005).

Darbas ir šeima – dvi pagrindinės Lietuvos žmonių gyvenimo vertybės, tačiau dažnas žmogus susiduria su profesinio gyvenimo ir šeimos pareigų derinimo problema. Šiandien, kai ir vyrai, ir moterys vienodai dalyvauja darbo rinkoje, kurioje vyrauja „ilgų darbo valandų, intensyvaus darbo tempo ir aukštų darbo kokybės reikalavimų, naujų technologijų diegimo kultūra“, šeimoms, auginančioms vaikus ar globojančioms senyvo amžiaus ar neįgalius artimuosius, dažnai iškyla darbo ir šeimos pareigų suderinimo dilema. Ypač išaugo aukštos kvalifikacijos reikalaujanti veikla, kuriai būdinga daugiau savarankiškumo. Kartu padidėjo darbe patiriamas spaudimas. Darbo dienos ribos tampa vis labiau neapibrėžtos, o tai susiję su naujomis sveikatos alinimo formomis, pvz., išsekimo „perdegimo“ sindromas, ir apskritai blogina darbo kokybę. Be to, Lietuvoje kasmet daugėja psichikos ligomis sergančių darbuotojų, kurie yra jauni, darbingi, išsilavinę, kelis aukštojo mokslo diplomus turintys asmenys (Butkus, 2006, p. 25).

Bendrija, su kuria pirmiausia susiduria žmogus, yra šeima. Vėliau žmogus suvokia esant ir kitas žmonių bendrijas: tautą, kaimynus, draugus, ikimokyklines įstaigas, valstybę, bet būtinybė susipažinti su vadybos pagrindais iškyla tik renkantis profesiją, darbą. Tai atsitinka todėl, kad nėra labai daug darbų, kuriuos žmogus gali atlikti vienas, nedalyvaujant kitiems. Dauguma darbų šiais laikais atliekama kelių ar daugiau žmonių bendromis pastangomis. Kaip rodo atlikti tyrimai, darbo pasirinkimą pirmiausia lemia jo padariniai, galimybė sukurti patrauklų gyvenimo lygį, profesijos prestižas bei veiksmas, kuriuos reikia atlikti dirbant (Butkus, 2006, p. 27). Darbo, kaip sąmoningos, tikslingos žmogaus veiklos apibrėžimų yra gana daug. Darbas yra darymas kažin ko, ko nebuvo, iš to, kas jau buvo. Dalykas, kuris dirbant padaromas, paprastai vadinamas produktu arba darbo produktu. Tas dalykas, iš kurio darbo produktas padaromas, vadinamas gaviniu arba darbo objektu. Šių dviejų dalykų ir būtinų atlikti veiksmų verčiant gavinį darbo produktu žinojimo pakanka norint suvokti tokį darbą, kai žmogus dirba naudodamasis tik savo galimybėmis: jėga, greičiu, vikrumu, protu, pats tiesiogiai savo pastangomis verčia gavinį darbo produktu (visi rankų darbai, skaičiavimai, projektavimai). Ilgoje savo darbinės veiklos istorijoje žmogus sukūrė daugybę darbo priemonių: įrankių, mašinų, prietaisų, dėšnių, algoritmų, kurie šiais laikais tampa būtina daugelio darbų dalimi. Todėl dabar bendriausiuoju pavidalu darbas gali būti suprantamas kaip veikla, kurioje žmogus, naudodamas

darbo priemonės, verčia gavinį jam reikalingu darbo produktu. Šiam virsmui reikia tam tikrų pastangų, todėl darbas yra žmogaus turimų išteklių (fizinių, dvasinių) panaudojimas, o tie ištekliai, norint laiduoti tolesnį žmogaus gyvenimą, turi būti atkurti. Žmonės dirba, nes poreikis veikti, dirbti žmogui yra įgimtas, instinktyvus. Net kūdikiai ima įvairiai dėlioti pasiekiamus daiktus, smėlio pilių statyba, lėlių perrenginėjimas ir maitinimas ankstyvoje vaikystėje tai patvirtina. Prie šio paties instinkto apraiškų, galima priskirti ir paaugliškus medelių, suoliukų laužymus, nekalbant apie kūrybines galias ugdančius pomėgius, įvairius darbelius, meno saviveiklą, sportą. Kita vertus, būdamas silpnesnis už kitus gyvus padarus, žmogus visada turėdavo įdėti daugiau pastangų iš gamtos dovanų ruošdamas maistą, gamindamas drabužį, statydamas būstą ir t. t. Taigi, poreikis dirbti buvo skatinamas žmogaus poreikio išgyventi. Tačiau vėliau darbas, didėjant jo produktų įvairovei ir tuo pagrindu darbo pasidalijimui tarp įvairių žmonių bei jų bendrijų, visuomenėjo, buvo nukreiptas ne savo asmeniškų poreikių tenkinimui, o tenkinimui kitų žmonių, nemokančių ar negalinčių to žmogaus pateikiamo produkto pasidaryti, bet mokančių padaryti tai, ko jam reikia, o jis to pasidaryti negali. Taip darbas, sąlygojamas kiekvieno žmogaus įgimto poreikio veikti ir kitų žmonių poreikio naudotis ne savo darbo vaisiais, tapo esminiu kiekvieno žmogaus gyvenimo akstinu.

**Sveikatos svarba.** Mokslinių tyrimų duomenimis, žmonių sveikata bei gyvensena yra susijusi su šeimine padėtimi. Šeimoje gyvenančių žmonių mirtingumas būna mažesnis, gyvenimo trukmė ilgesnė negu vienišų žmonių. Nustatyta, kad Lietuvos vedusių vyrų ir ištekėjusių moterų standartizuoti mirtingumo rodikliai yra mažesni už viengungių, išsiskyrusių ir našlių (Grabauskas, Kalėdienė, 2002, p. 15). Susituokus ar gyvenant kartu padidėja socialinis bendravimas. Šeimos narių tarpusavio santykiai sukuria socialinę aplinką, kurioje yra svarbių tarpusavio įsipareigojimų siekiant bendrų tikslų (Ross ir kt., 1996, p. 758). Šeima veikia psichologinę gerovę ir gyvensenos įpročius. Deja, šiuolaikinėje visuomenėje darbo laikas neleidžia daug laiko skirti socialinio bendravimo poreikiams tenkinti.

Šių laikų labai dažnas sveikatos sutrikimas yra profesinis perdegimas. Profesinis perdegimas – tai fizinio psichinio ir emocinio, išsekimo būseną, susiformavusią dėl –žmogų kankinančių nesibaigiančių stresų, neišspręstų konfliktų, dažniausiai kylančių darbinėse situacijose (3). Kitaip tariant, tai chroniško streso įtakotas sutrikimas, ilgainiui atimantis iš darbuotojo jo turimus asmenybinius, energetinius bei emocinius resursus. Profesinį perdegimą sąlygoja besikaupiančios blogosios emocijos, ypač, jeigu jos linkusios kauptis, žmogui

neleidžiant sukurti situacijų, galinčių sudaryti emocinę „iškrovą“, taip išlaisvinant visą neigiamą įtampą. Iš esmės tai distresas arba trečia (pagal H. Selje) bendro adaptacinio sindromo stadija (16). Kartais vietoje „perdegimo“ vartojamas „psichinio išsekimo“ terminas.

Šį sindromą aktyviai tyrinėjo C. Maslach, ji teigia, jog perdegimas – tai emocinis išsekimas, kylantis dėl tarpasmeninės sąveikos sukkelto streso (Maslach, 1993, p. 26). Šis sindromas būdingas tokių profesijų atstovams, kurių darbas susijęs su intensyviu ir ilgalaikiu bendravimu. Tai gydytojai, pedagogai, prekybos ir aptarnavimo sferos darbuotojai, taip pat organizacijų vadovai, vadybininkai, kariuomenės vadai, policijos ir teismų darbuotojai, aktoriai, bibliotekininkai, ekskursijų gidai. Yra nuomonė, jog praktiškai kas antras dirbantis žmogus patenka į palankią perdegimui situaciją. Profesinį perdegimą lemia ne stresas apskritai, o stresas, kylantis dėl ilgalaikio ir įtempto bendravimo darbe. Manoma, kad, be minėtų socialinės sferos darbuotojų, perdegimo rizikos grupei taip pat priklauso (Pacevičius, 2006, p. 125):

- Žmonės, išgyvenantys nuolatinį vidinį konfliktą dėl darbo, pavyzdžiui, moterys, patiriančios sunkumų derinant darbą ir šeimą, arba kenčiančios įtampą dėl nuolatinio konkuravimo su vyrais, bandant įrodyti savo profesinius gabumus.
- Žmonės, nuolat išgyvenantys dėl darbo praradimo tikimybės.
- Žmonės, patekę į neįprastą ir naują darbo aplinką, reikalaujančią iš jų efektyvumo ir rezultatų. Pavyzdžiui, jaunam absolventui gavus atsakingas pareigas.
- Žmonės, gyvenantys dideliuose miestuose ir priversti viešose vietose nuolat susidurti ir bendrauti su nepažįstamais žmonėmis.

Esminę įtaką žmogaus perdegimui daro atliekamo darbo apimtys ir laiko santykis. Praktiškai visi tyrimai rodo, kad dideli darbo krūviai ir viršvalandžiai skatina perdegimo procesą, o racionalios darbo pertraukos – mažina (Van Wijk, 1997, p. 707).

Laiko tėkmė neišvengiamai keičia žmonių požiūrį, jų vertybes. Tobulėjančios technologijos, skatinamos ekonominę globalizaciją, sudaro sąlygas laisvesnei darbo jėgos migracijai, taip pat ir įvairių asmenų grupių įsitraukimui į darbo rinką, todėl neišvengiamai tenka paklusti šiai besikeičiančiai situacijai – tobulinti darbo rinkos įtakotus santykius, bei, atsiradus poreikiui, didinti lankstaus asmenų užimtumo galimybes.

XX a. antrojoje pusėje, stiebiantis bendram pragyvenimo lygiui ir augant vidutiniam uždarbiui, nuolat didėjo ir laisvalaikio vertė, kadangi pinigų, būtinus pagrindiniams žmogaus

poreikiams patenkinti, buvo galima užsidirbti kaskart dirbant vis trumpiau, atsirado nauja užimtumo forma – užimtumas ne visa darbo laiką (Gruževskis, 2002, p. 66).

**Laisvalaikio poreikis ir lankstaus darbo laiko privalumai.** Konservatoriškas darbo atlikimo modelis, kurio metu dirbama aštuonias valandas per dieną, atliekamos konkrečios, aiškiai aprašytos užduotys, taikant visą gyvenimo ciklą aprėpiančio karjeros modelio, nyksta. Vietoj tradicinio darbo modelio, ypač išsivysčiusiose vakarų šalyse, galimas pastebėti lankstus darbo modelis, kuris nėra susietas su fizine darbo vieta, taip pat kaip ir neturi griežtai reglamentuoto darbo laiko. Čia svarbiausiu vienetu tampa darbo rezultatas, kurio atlikimui darbo laikas nėra svarbiausias.

Užimtumas ne pilną darbo laiką dar yra vadinamas nestandartine darbo forma. Anot S. Žičkienės (2008), standartiniame užimtumo modelyje yra aiškiai nustatyta darbo dienos pradžia ir pabaiga, dirbamo laiko trukmė, konkreti darbo vieta, teikiamos socialinės garantijos, apibrėžtos atleidimo ir įdarbinimo sąlygos, užtikrinamos mokamos kasmetinės atostogos, bei sudaroma galimybė tobulėti. Tuo tarpu, aptariant lankstųjį darbo modelį yra išskiriami šie bruožai (Okunevičiūtė ir kt. 2007):

- Lankstus darbo laikas, kurio nevaržo tradicinis 35 – 40 savaitinių valandų visos darbo dienos modelis.
- Turimos darbo vietos nestabilumas, todėl yra orientuojamasi į konkrečios užduoties įvykdymą.
- Nepastovi vieta, kurioje dirbama. Vis didesnė darbuotojų dalis dirba ne darbovietėje, o namie, kelyje ar kitoje įmonėje.
- Psichologinis darbdavio ir darbuotojo kontraktas. Šiuolaikiniam kontraktui būdinga tai, kad atsisakoma abipusio lojalumo, tariamasi dėl konkrečių užduočių ar darbo terminų bei atitinkamo atlygio už tai.

Taigi, terminas lankstus darbo organizavimas apibūdina alternatyvių darbo formų įvairovę, kurių pagalba darbuotojas yra įgalinamas rinktis darbo laiką (pvz., dirbti 40 valandų per savaitę jam patogiu laiku) ar vietą (pvz., dirbti namuose ar pan.).

Išryškėjus teigiamoms lanksčių užimtumo formų savybėms, Europos Sąjunga priėmė keletą direktyvų, paskatinusių valstybes nares taikyti lanksčias darbo organizavimo formas. Taip pat, daugelis Europos Sąjungos šalių yra įsipareigojusios sukurti įstatyminius teisės aktus, taip, kad būtų pasiekta sąjungos narių konvergencija, lanksčių darbo organizavimo formų taikymo



plėtroje. Taigi, manoma, kad tiek Europoje, tiek visame pasaulyje suderinti įstatyminiai aktai turės teigiamos įtakos lanksčių darbo organizavimo formų plėtrai.

E. T. Stavrou (2005) teigia, kad labiausiai paplitusios lankstaus užimtumo formos Europoje yra dalinis darbas, viršvalandžiai, terminuotos darbo sutartys ir laikinas užimtumas. Tuo tarpu, tokios formos kaip darbas telefonu (teledarbas) arba darbas namuose yra naudojamos rečiausiai.

Kalbant apie lanksčių užimtumo formų egzistavimo reikšmę visuomenei, galima išskirti šias naudas: socialinę, ekonominę, ir aplinkosauginę.

2 pav. Lankstaus užimtumo taikymo reikšmė visuomenei



**Šaltinis:** sudaryta darbo autorės, remiantis Ammons (2004), Mirchandani (2000) ir kt.

Ekonominė nauda. Žvelgiant į Olandijos pavyzdį, kurioje lanksčių darbo formų plėtra prasidėjo ekonominės krizės metais, galima teigti, kad nevisiškas užimtumas sumažina nedarbą, kadangi daugiau žmonių tarpusavyje pasidalina darbo laiką. Taip pat yra teigiama, kad nestandartinis užimtumas padidina šalies konkurencingumą tarptautinėje rinkoje (Torpey, 2007).

Socialinę naudą taip pat galima susieti su mažesniu bedarbių skaičiumi, kuris lemia visuomenės integraciją į darbo rinką, taip eliminuojant neigiamas nedarbo pasekmes, tokias, kaip atskirtis, depresija, alkoholizmas ar degradacija.

Aplinkosauginė nauda. Plačiai paplitusios kompiuterinės technologijos suteikė galimybę darbuotojams dirbti namie ir taip didmiesčių zonoje sumažinti užterštumą nevažiuojant į darbą nuosavu automobiliu ar važiuojant ne piko metu, kuomet nėra spūsčių (Ammons, 2004).

## **1.2. Gyvenimo (šėimos) – darbo balanso teorijos**

Šėimos - darbo balansas yra svarbi tema, tyrinėjama tiek teoretikų, tiek praktikų. Tarp darbuotojui keliamų reikalavimų darbe ir šėimoje egzistuoja neišvengiama sąveika (J. C. Carr ir kt., 2008). Dažniausiai darbo ir šėimos vaidmenims keliamų reikalavimų sąveiką galima pavadinti sandūra, kadangi darbo ir šėimos sferų suderinimas dažniausiai tampa iššūkiu darbuotojui, nes jis turi suderinti dvigubus reikalavimus iš abiejų savo gyvenimo sferų (J. C. Carr ir kt., 2008).

E. Y. Hill ir kt. (1996), remiasi pertekliaus (angl. *spillover*) teorija. Ja siūloma mintis, kad darbo mikrosistema ir šėimos mikrosistema veikia viena kitą per pralaidžią ribą. Praktikai, vadovaudamiesi šia teorija, labiausiai tyrinėjo šėimos ir darbo mikrosistemų įtakos kryptį: šėimos darbui, darbo šėimai ar abiem kryptimis (E. Y. Hill ir kt., 1996). Tyrėjai taip pat ieškojo, kokiomis sąlygomis perteklius duoda teigiamus, o kokiomis – neigiamus rezultatus. Kai kuriais tyrimais remiantis galima teigti, kad tuomet, kai darbo ir šėimos santykis yra labai struktūruotas ir individas gali tik mažai kontroliuoti savo laiką ir vietą, tuomet laiko, susidomėjimo, įsigilinimo ir energijos kiekio prasme perteklius yra dažniausiai neigiamas (Small, Riley, 1990; Williams, Alliger, 1994; cit. pg. E. Y. Hill ir kt., 1996). Tačiau kaip tik galimybė lanksčiai derinti darbo užduotis gali suteikti individams kontrolę integruoti ir padaryti taip, kad reikalavimai darbe ir šėimoje integruotųsi ir persidengtų laike ir erdvėje, taip individai pasiektų darbo-šėimos pusiausvyrą (Galinsky ir kt., 1993, cit. pg. E. Y. Hill ir kt., 1996). Anot W. R. Boswell, J. B. Olson-Buchanan (2007).

Lankstumo derinti darbą ir šėimą įneša naudojimas ryšio priemonėmis. Dėl sparčiai gerėjančios ryšio priemonių kokybės bei jų prieinamumo, įperkamo darbuotojams tapo žymiai lengviau likti susietiems su darbu ir po darbo valandų (W. R. Boswell, J. B. Olson-Buchanan, 2007). Tokios technologijos įgalina darbuotojus dirbti namie (tam yra specialus terminas anglų kalba – *telecommuting*), kai darbuotojai dalį ar visą savo darbą atlieka už tradicinės darbo vietos ribų. Pavyzdžiui, darbuotojas gali tikrinti elektroninį paštą ar atsakyti į laiškus vakarais ar savaitgaliais (W. R. Boswell, J. B. Olson-Buchanan, 2007). Tokių ryšio priemonių naudojimas šalina ribą tarp namų ir darbo. Tuomet darbo vieta tampa lanksti.

Ryšio priemonių naudojimas dirbant namuose turi teigiamos įtakos derinant reikalavimus šeimoje ir namuose: manoma, kad darbas namuose yra kaip tik tai, ko reikia jaunoms, dirbančioms šeimoms, turinčioms vaikų. Ypač tuomet, kai vaikai yra ikimokyklinio amžiaus.

Kadangi tuomet įmanoma dirbti vėlai vakare ar anksti ryte, kai vaikai miega, lengviau susidoroti su įvairiais netikėtumais ir, kol vaikai dar maži, su dideliu namų ruošos darbų krūviu (E. Y. Hill ir kt., 1996). Taip pat darbas namuose naudojant ryšio priemones padidina dirbančiojo ir kitų šeimos narių kartu praleidžiamą laiką (E. Y. Hill ir kt., 1996).

Darbovietė yra svarbiausia sudėtinė sistemos, derinančios darbinius ir šeiminius įsipareigojimus, dalis. Siekiamybė yra šeimai palanki darbovietė, turinti tam tikrų, išskirtinių bruožų. Tai - darbovietė, kurioj darbuotojui padedama surasti balansą tarp savo profesinio tobulėjimo ir darbų atlikimo, bei šeiminių įsipareigojimų. Tokioje organizacijoje darbdavys pasitelkia lanksčias darbo formas, taip kurdamas šeimai palankią darbo aplinką. Šeimai palanki darbovietė privalo apimti visus darbuotojus ir būti palanki ne tik vaikams ir moterims. Efektyvi darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą sunkiai įsivaizduojama be teigiamo darbdavių požiūrio: dirbančiųjų emocinio, socialinio palaikymo.

Anot V. Stankūnienės bei R. Jančiatytės, darbo ir šeimos balansui reikalingos šios priemonės (3 pav):

- darbovietė turi turėti tvarkas ir reglamentus (įtraukti lyčių lygybės nuostatas į įmonės strateginius dokumentus, rengti lyčių lygybės planus ir pan.), susijusius su šeimai palankiomis praktikomis, bei aktyviai palaikyti darbo ir šeimos pusiausvyrą skatinančias vertybes bei skatinti darbuotojus jomis naudotis. Darbovietėje turėtų būti paskiriamas atskiras darbuotojas, atsakingas už lyčių lygybę;
- lanksčios darbo formos (lankstus darbo grafikas, dalinimasis darbu, darbas namuose, galimybė dirbti dalį dienos ir pan.), kuriomis naudojasi tiek moterys tiek vyrai;
- nustatytos ir nenustatytos įstatymu atostogos (dėl kritinių atvejų šeimoje, motinystės, ligos arba kito šeimos nario priežiūros ir pan.);
- kokybiškos, lanksčios ir lengvai prieinamos (įvairios trukmės, apmokamos, neapmokamos, savaitgaliais, viešbučio tipo, vaikų priežiūros institucijos darbo aplinkoje, maitinimo krūtimi vietos, mobilios auklės paslaugos ir kt.) vaikų priežiūros ir ugdymo paslaugos;
- kokybiškos ir prieinamos paslaugos bei parama darbuotojams, turintiems globos reikalaujančių šeimos narių (pagalbos namuose paslaugų teikimas, transportas, telefonai,

naudojami šeimos reikmėms ir pan.);

Informacinės tarnybos ir apmokymai (informaciniai biuleteniai, informacija apie profesinę politiką,

3 pav. Šeimai palankios darbo aplinkos kūrimui reikalingos priemonės.



**Šaltinis:** sudaryta darbo autorės, remiantis V. Stankūniene (2011), R. Jančiatyte (2006) ir kt.

- reikalaujančių šeimos narių (pagalbos namuose paslaugų teikimas, transportas, telefonai, naudojami šeimos reikmėms ir pan.);
- informacinės tarnybos ir apmokymai (informaciniai biuleteniai, informacija apie profesinę politiką, kontaktas su darbuotoju jam esant atostogose, kursai bei seminarai profesiniais ir lyčių lygybės klausimais, pan.);
- kolektyvinė sutartis – tai priemonė, galinti iš esmės pagerinti darbuotojų, susiduriančių su šeimos ir profesinių pareigų derinimo problema, padėtį įmonėje bei užtikrinti lyčių lygias galimybes. Galimybės suderinti darbą ir šeimą turi būti vienodos ir prieinamos tiek vyrams,

tiesiogiai moterims. Priešingu atveju bus įtvirtintas tradicinis nelygus šeimos pareigų pasidalijimas, užkertantis kelią lygioms karjeros galimybėms. Nuo 2002 m. šalyje galiojantis ir nuolat papildomas darbo kodeksas leidžia daugelį darbuotojams svarbių klausimų sureguliuoti kolektyvinių sutarčių pagalba.

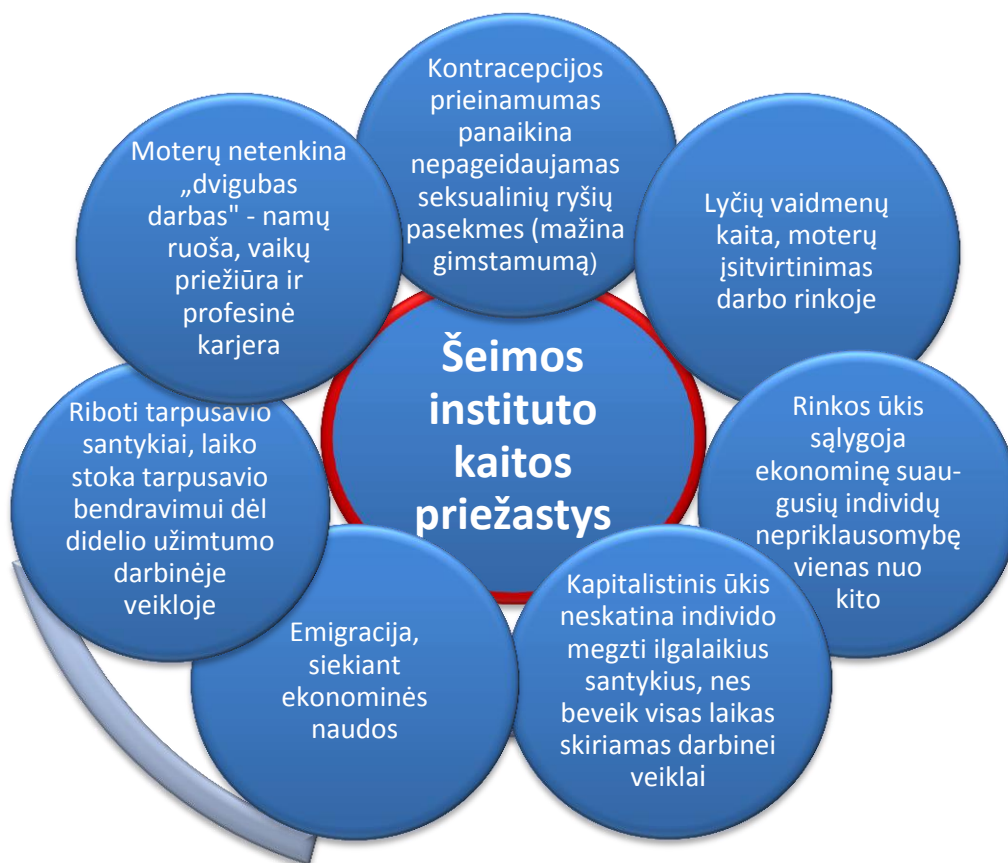
Gerinant šeimos ir darbo balanso galimybes, svarbu diegti šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimui palankias nuostatas darbovietėje. Darbo sąlygų reglamentavimas kolektyvinėse sutartyse yra svarbiausias socialinių partnerių uždavinys. Todėl gerinant darbinės veiklos kokybę socialiniam dialogui tenka 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 pavieniams 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.

### **1.3. Šeimos instituto kaita Lietuvoje bei priežastys.**

#### **A. Maslauskaitės teorija**

Stebima ne viena priežastis, turinti įtakos šeimos instituto kaitai ir jo procesams. Pirmiausia galima kalbėti apie pasaulines, t.y. būdingas daugumai vakarietiško tipo visuomenių ir lokalias, specifines, būdingas perėjimo laikotarpio visuomenei, kokia yra ir Lietuva (Maslauskaitė, 2004),

9 pav. Šeimos instituto kaitos priežastys Lietuvoje



**Šaltinis:** sudaryta darbo autorės, remiantis A. Maslauskaite (2004).

- Rinkos ūkio kuriama šeimai „nedraugiška“ aplinka. Sėkmingo verslo vienas pagrindinių komponentų yra konkurencingas ir galintis laisvai judėti individas, kurio neriboja jokie asmeniniai įsipareigojimai (jis gali nevaržomai vyksti į trumpalaikes ir ilgalaikes komandiruotes), jis noriai didžiąją savo laiko dalį skiria darbui ir pan. Būtent toks individas yra pranašesnis už kitus „kapitalistinėse lenktynėse“: jis gali tikėtis didesnio atlygio, greitesnio kilimo karjeros laiptais, komfortiško gyvenimo bei aukštesnio visuomeninio statuso. Vadinasi, šių dienų situacija rinkoje neskatina žmogaus ieškoti ilgalaikių santykių, už juos „kapitalistinėse lenktynėse“ jis gali būti savotiškai nubaustas, t.y. netekti apdovanojimo, pralaimėti mūšį už „gyvenimo sėkmę“.
- Kita ekonominio pobūdžio priežastis, skatinanti šeimos nekūrimą, yra rinkos ūkio sąlygojama santykinė ekonominė suaugusių individų nepriklausomybė vienas nuo kito. Šeima vakarietiškų visuomenių istorijoje ilgą laiką buvo fizinį asmens išlikimą sąlygojanti bendruomenė. Dar mūsų seneliams, o ypač močiutėms, išėjimas iš šeimos dažniausiai reiškė

atsidūrimą už fizinio išlikimo ribos (turto, pragyvenimo šaltinio netektis). Dabar išeidami iš šeimos moterys ir vyrai dažniausiai gali būti tikri, jog jiems negresia „fizinis ir socialinis susinaikinimas“, jie beveik garantuoti, jog sugebės patys užsitikrinti bent minimumą lėšų, būtinų išgyvenimui bei tai, jog visuomenės nebus išstumti į paraštes, netaps marginalas. Ši „skyrybų rizikos“ sumažinimą užtikrina istorijoje nebūtas gerbūvis, kuriuo mėgaujasi didžioji visuomenės dalis.

- Lyčių vaidmenų kaita yra dar vienas veiksnys, kurio poveikis šeimos raidai vertinamas nevienareikšmiškai. Moterų įsitvirtinimas darbo rinkoje Vakaruose beveik sutapo su skyrybų skaičiaus augimu, todėl kai kas brėžia tiesioginės priklausomybės ryšį tarp moterų darbo ir skyrybų. Net jei moterų įsitraukimas į darbo rinką ir paveikė šeimos raidą, negalima teigti, jog jis yra vienintelis ir esminis šiuos pokyčius sąlygojęs veiksnys.
- Šeimos instituto kaitos procesus paveikė ir mokslo technologijų raida, o tiksliau – medicinos technologijos, būtent kontracepcijos prieinamumas. Kontracepcija panaikina nepageidaujamas seksualinių ryšių pasekmes, atsiejia seksualinį malonumą nuo reprodukcijos, nuo galimybės susilaukti palikuonių. Šios rizikos panaikinimas šiuolaikiniam žmogui suteikia galimybę kurti santykius, kurie nesusiję su tolimesniu ateitimi (vaikais), kurti santykius be ilgalaikio įsipareigojimo, santykius, kuriuos nesunku išardyti.
- Šeimos instituto kaitą (ypač skyrybas) Lietuvoje skatina sparčiai ir netolygiai kintantys abiejų lyčių vaidmenys. Gal kiek supaprastintai galime teigti, kad moterų (ypač jaunesnių moterų) vaidmenys dabartinėje Lietuvoje „modernizuojasi“ greičiau nei vyrų, moterys sparčiau prisitaikė prie socialinių ir kultūrinių pokyčių, jos orientuojasi į šiuolaikiškesnius gyvenimo scenarijus, kuriose šeimą sieja su lygiaverčiais partnerių santykiais. Jų netenkina „dvigubas darbas“ (namų ruoša, vaikų priežiūra ir profesinė karjera), kuriuo tradiciškai apkraunama moteris. O vyrų vaidmenys mūsų visuomenėje vis dar išlieka patriarchalūs (taip patys vyrai mato save, to iš jų reikalauja ir dalis moterų), tad ir iš moterų jie tikisi „tradicinių moteriškų“ savybių. Šis lūkesčių neatitikimas gimdo nepasitenkinimą gyvenimu poroje ir santuokoje, kuris gali tapti skyrybų priežastimi.
- Dar vienas veiksnys, kuris ypač veikia skyrybų bei iš dalies kohabitacijų plitimą - menkas visuomenės psichologinis išprusimas apie tarpusavio santykius – žinios apie komunikacinius procesus, riboti tarpusavio santykių įgūdžiai (efektyvios konfliktų sprendimo strategijos, bendravimo įgūdžiai ir pan.), laiko stoka bendrauti, nes individai pernelyg užimti darbo

rinkoje. Nesugebant išspręsti tarpusavio santykių problemų, kurios kyla tiek dėl asmenybinių priežasčių, tiek dėl specifinių šeimos/santuokos raidos tarpsnių, tiek dėl tranzicinėje visuomenėje išaugusio psichosocialinio streso, auga nepasitenkinimas ryšiais su partneriu, partneryste/santuoka, jaučiamas psichologinių poreikių neatliepimas, o tai gali tapti viena iš poros iširimo priežasčių.

Taigi, šeimos instituto kaita yra neišvengiama šiuolaikinės visuomenės palydovė, šios visuomenės ūkinių, kultūrinių ir socialinių procesų subproduktas. A. Maslauskaitės modeliu buvo remtasi atliekant šio magistro darbo tyrimą.



## 2. LANKSČIŲ DARBO ORGANIZAVIMO FORMŲ TAIKYMAS LIETUVOJE IR ES ŠALYSE

### 2.1. Lanksčių darbo organizavimo formų reglamentavimas Lietuvoje

Lietuvos Respublikos teisės aktuose, t. y. darbo kodekse, yra numatytos tokios lankstaus darbo organizavimo formos:

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

2003 m. spalio 17 d. socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymu, reglamentavus Lietuvoje taikytinų lanksčių darbo formų nuostatas, buvo sudarytos galimybės nevisiško užimtumo modelių plėtrai. Tačiau, šiame teisės akte, taip pat, numatyti tam tikri reikalavimai darbdaviui – turi būti pagrįsta lankstaus užimtumo formos taikymo priežastis bei įforminti reikiami dokumentai. Atsižvelgiant į darbuotojo galimybes ir interesus, darbdavys privalo nustatyti ne visą darbo laiką, jeigu to reikalauja darbuotojas (Darbo kodeksas: 146 str. 1 d. 2-6 p., 2006): dėl sveikatos būklės; auginantis vaiką; slaugantis sergantį šeimos narį. Nors šios išimtys yra rekomendacinio pobūdžio, tačiau jos apriboja asmenų norinčių dirbti nevisiško užimtumo sąlygomis galimybę.

Lietuvos Darbo kodeksas reglamentuoja minimalius ne viso darbo laiko trukmės apribojimus, ne viso darbo laiko trukmė negali būti trumpesnė nei pusė darbo dienos, o ne visa darbo savaitė – ne mažiau nei 3 darbo dienos per savaitę. Šie apribojimai netaikomi:

- Vienam darbuotojui, kai įmonėje yra mažiau negu 5 darbuotojai;
- 20 % darbuotojų, kai įmonės darbuotojų skaičius neviršija 100 žmonių;
- 10 % darbuotojų, kai įmonėje dirba daugiau nei 100 asmenų. Šiais atvejais darbuotojai gali būti priimti bet kokios darbo laiko trukmės sąlygomis, tik darbo sutartyje turi būti aptarta, kiek dienų ar valandų darbuotojas dirbs per savaitę. (Darbo kodeksas: 144 str. 5 d., 2006)

Darbo nuomos naudą verslui jau pastebėjo ne viena įmonė. Tuo tarpu Lietuvoje vis dar yra spragų. Nors laikinojo darbo nuomos įstatymo koncepcija patvirtinta prieš porą metų, iki šiol šią darbo santykių sritį reglamentuojančio įstatymo nėra, taigi įmonėms nuomojančioms darbuotojus, tenka verstis be jo.

Darbo nuomos modelis patrauklus ir darbuotojams, nes pagal šiandieninius įstatymus bedarbio pašalpą gaunantis pilietis gali trumpam įsidarbinti, gauti atlyginimą, o baigus darbą jam bus toliau mokama pašalpa. Taigi, darbo nuomos įstatymas yra būtinas, siekiant užtikrinti ir darbuotojų ir darbdavių interesų apsaugą.

Taip pat, Lietuvoje teisiškai vis dar nėra reglamentuotas teledarbas bei daugelis kitų lanksčių darbo organizavimo formų, taigi ir ateityje teks tobulinti lanksčias darbo organizavimo formas ir užtikrinti tokį darbą dirbančių asmenų socialines garantijas. (Petrauskas, 2004)

Apžvelgiant Lietuvos situaciją verta pateikti ne visos darbo dienos užimtumo paplitimą atspindinčius statistinius duomenis, lyties aspektu. 3 lentelėje pateikti 2000 – 2009 metų Lietuvos gyventojų užimtumo rodikliai.

1 lentelė. Lietuvos gyventojų užimtumo duomenys 2000 – 2009 m. (tūkst.)

Lytis	Užimtumo forma	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Vyrai	Visą ir ne visą darbo dieną	685,5	664,5	707,8	726,2	733,8	750,9	755,8	777,7	768,7	680
	Visą darbo dieną	623,1	609,8	641	672,4	686,4	712,5	696,5	723,3	731,1	632,5
	Ne visą darbo dieną	63,4	54,6	66,8	53,8	47,4	38,4	59,3	54,4	37,6	47,5
Moterys	Visą ir ne visą darbo dieną	711,3	687,3	698,1	711,8	702,5	723	743,2	756,5	751,4	735,9
	Visą darbo dieną	632,5	608,3	612,5	628,3	629	657	653,7	679,5	686,6	665,8
	Ne visą darbo dieną	78,9	79,1	85,5	83,5	73,5	66,1	89,4	77,1	64,8	70

**Šaltinis:** R. Stakauskytė, A. Šileikytė. Lanksčios darbo organizavimo formos: situacija ir kryptingumas, 2010, 31 psl.

Kaip matyti, pastaraisiais metais gyventojų užimtumas mažėjo, t.y. didėjo nedarbas, kurį lėmė ekonominė recesija, kuomet dėl finansinių sunkumų ir įmonių bankrotų darbuotojai buvo atleisti iš darbo arba baigėsi jų terminuota darbo sutartis (Statistikos departamento duomenys). Analizuojant ne visos darbo dienos užimtumo rodiklius, negalima išvelti kryptingos (didėjimo

ar mažėjimo) tendencijos, todėl, kad ne visos darbo dienos užimtumas kito atsižvelgiant į ekonominę situaciją. 2007 m. esant ekonomikos pakilimui pastebimas nevisiško užimtumo darbuotojų mažėjimas ir visiškai užimtų darbuotojų skaičiaus didėjimas, taigi galima daryti prielaidą, kad dalis darbuotojų perėjo iš dalinio į visišką užimtumą. Ši tendencija dar labiau išryškėjo 2008 m., tuo tarpu 2009 m. ženkliai sumažėjus bendram dirbančiųjų skaičiui, ne visos darbo dienos užimtųjų darbuotojų padaugėjo. Taigi, remiantis B. Gruževskiu (2001) galima teigti, kad esant blogai ekonominei situacijai lanksčios darbo organizavimo formos taikomos, ne socialinės atskirties grupėms, o darbingiems ir galintiems dirbti visą darbo laiką asmenims. Taip pat, darbdaviai siekia priimti darbuotoją kuo trumpesniai laikui, norėdami išvengti ilgalaikių įsipareigojimų, taigi šios priežastys sudaro prielaidas lanksčių darbo organizavimo formų taikymo plėtrai.

## **2.2. Lanksčių darbo organizavimo formų poreikio problematika**

### **Lietuvoje**

Depopuliacija tarptautinių žodžių žodyne apibrėžiama, kaip gyventojų skaičiaus mažėjimas. Depopuliaciją įtakoja dvi pagrindinės priežastys: gyventojų migracija ir natūrali gyventojų kaita (gimstamumo ir mirštamumo). Migracija skirstoma į vidinę, kai žmonės migruoja šalies viduje iš vienos savivaldybės į kitą ir tarptautinę, kai išvykstama ilgesniam ar trumpesniai laikotarpiui į kitą valstybę.

Migracijos teorijos siekia pagrįsti migruojančių asmenų motyvus. Klasikinė ekonomikos teorija skelbia, kad pagrindinis migraciją skatinantis veiksnys – ekonominė nauda. Vėlesnės teorijos išskiria bendruosius veiksnius, veikiančius gyventojų migraciją: ekonominius, politinius ir teisinius, socialinius ir kultūrinius, psichologinius, saugumo, geografinius, demografinius ir kitus veiksnius. Tačiau nei viena iš teorijų nepajėgia paaiškinti viso migracijos reiškimo daugiapusiškumo, nes jį lemia tiek objektyvūs, tiek subjektyvūs veiksniai (Stulgienė, 2009). Nepaisant ekonominių motyvų svarbos, sprendimui migruoti nemažą įtaką turi asmeninės žmogaus savybės, aplinka. Tyrimai atlikti JAV, Jungtinėje Karalystėje, Australijoje, Švedijoje atskleidė, kad mažiau nei trečdalis migruojančių šalies viduje pagrindinis motyvas yra užimtumas, įsidarbinimo galimybės. Likusieji gyvenamąją vietą keičia dėl kitų priežasčių

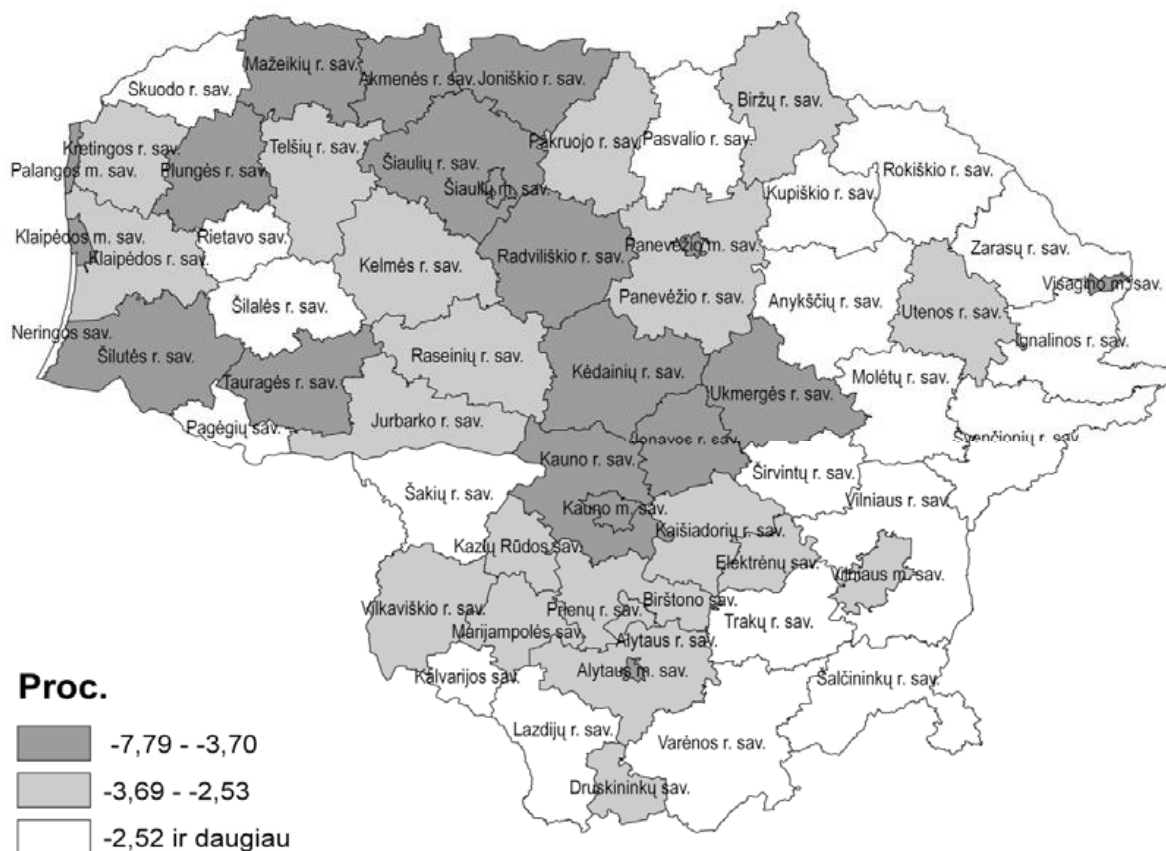
(Morrison, 2011, Niedomysl, 2006).

**Demografinė krizė Lietuvoje.** Lietuvoje demografinė krizė vis gilėja, gyventojų skaičius kasmet vis mažėja. Pagrindinė to priežastis yra emigracija bei mažėjantis gimstamumas, nes žmonės kuo toliau, tuo mažiau kuria šeimas, o daugiau atsiduoda darbui bei karjeros siekimui, šeimos kūrimui bei šeimai nelieka daug laiko.

Iš 4 pav. matyti, kad didžiausias tarptautinės emigracijos srautas vyksta iš vidurio Lietuvos savivaldybių, o mažiausiai žmonių emigruoja iš Rytų ir Šiaurės Rytų Lietuvos regiono (Kuliešis, Pareigienė 2011).

Jau daugiau nei dešimtmetį Lietuvoje stebimi dideli, žvelgiant į mastą, spartūs bei esminiai demografinių procesų (gimstamumo, šeimos evoliucijos, mirtingumo, migracijos) pokyčiai.

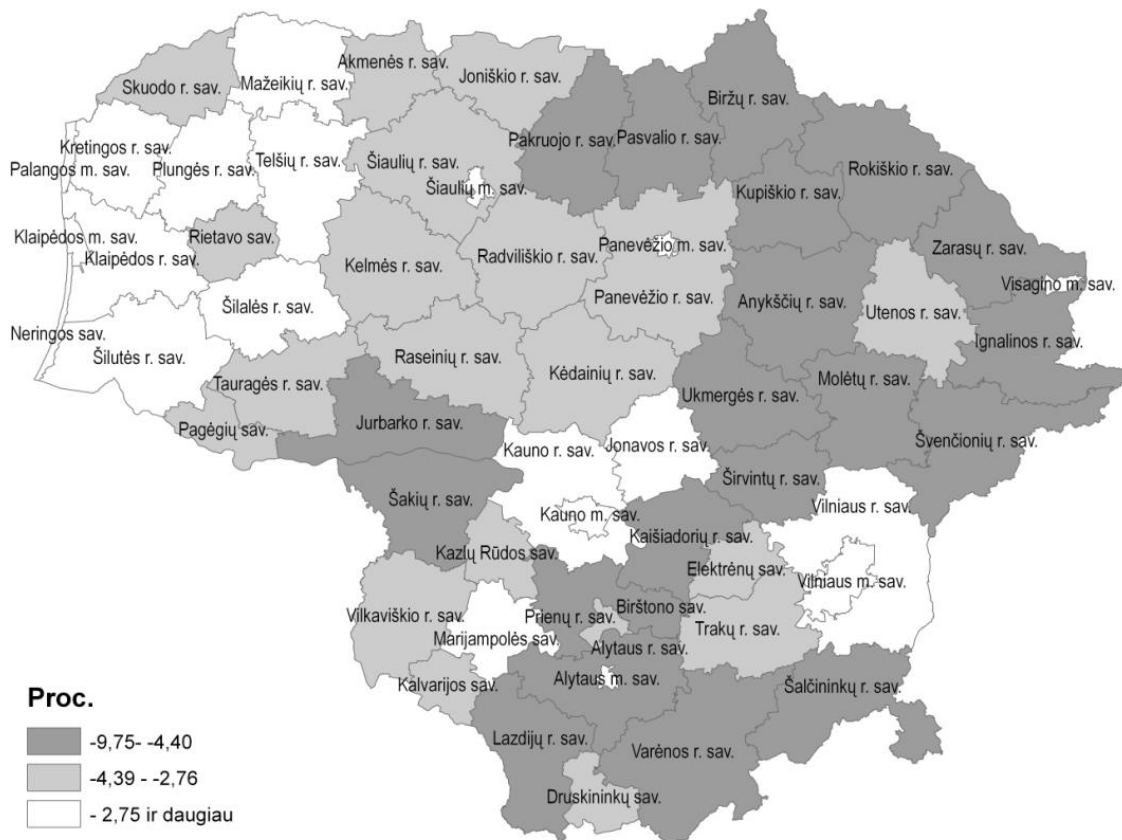
4 pav. Savivaldybių pasiskirstymas regionais pagal tarptautinės migracijos rodiklio reikšmes 2004–2010 metais, proc. nuo gyventojų skaičiaus



**Šaltinis:** G. Kuliešis, L. Pareigienė. Lietuvos regionų depopuliacijos prielaidų tyrimas vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai, 5 (29) Mokslo darbai, 2011, 121 p.

Jie gerokai nukrypsta nuo išsivysčiusių šalių demografinės raidos patyrimo tiek pokyčių esme, tiek pokyčių dydžiais, tiek (neretai) pokyčių kryptimi. Nuo praėjusio amžiaus dešimtojo dešimtmečio pradžios gimstamumas pradėjo labai sparčiai mažėti ir per keletą metų priartėjo prie mažiausių reikšmių, pastebėtų išsivysčiusiose šalyse praėjusio amžiaus paskutiniais dešimtmečiais. Mirtingumas transformacijų pradžioje sparčiai didėjo. Nors nuo dešimtojo dešimtmečio vidurio situacija gerėjo, tačiau mirtingumo lygis Lietuvoje, kaip ir kitose posovietinėse šalyse, išlieka palyginti aukštas ir devijuoja nuo išsivysčiusių šalių patyrimo (Stankūnienė, 2003).

5 pav. Savivaldybių pasiskirstymas regionais pagal natūralios gyventojų kaitos rodiklio reikšmes 2004–2010 metais, proc. nuo gyventojų skaičiaus



**Šaltinis:** G. Kuliešis, L. Pareigienė. Lietuvos regionų depopuliacijos prielaidų tyrimas vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai, 5 (29) Mokslo darbai, 2011, 123 psl.

Kaip matyti iš 5 pav., labiausiai neigiami procesai vyksta Šiaurės Rytų ir Pietryčių Lietuvos savivaldybėse, vidutinės šio rodiklio reikšmės vyrauja Vidurio Lietuvoje, mažiausiai neigiamos – Žemaitijos savivaldybėse ir didžiųjų miestų ir to paties pavadinimo rajonų savivaldybėse (Kuliešis, Pareigienė, 2011).

**Šeimų mažėjimo priežastys.** Tradicinė šeima vyravo agrarinėje visuomenėje ir tokioje šeimoje socialinė padėtis bei nuosavybė buvo perduodama vyro - tėvo linija. O motina, kaip nurodo daugelis tyrėjų, turėjo didelę įtaką perduodant vaikams kultūros paveldą ir vertybinius orientyrus – tai labiau yra tradicijos perdavimas. Taigi tradicijos esmę išreiškė ne moters socialinė priklausomybė nuo vyro, bet iš kartos į kartą perimami, ankstesnės patirties patikrinti ir todėl pasiteisinę gyvenimo būdai ir vertybiniai orientyrai. Daugiausia šeima išlaikė kultūrinę tradiciją: vaikams nereikėdavo abejoti esamų papročių, elgesio normų teisingumu, nes jas kasdienybėje liudydavo bent dvi suaugusiųjų kartos.

Anot Laumenskaitės (2009), tradicinę šeimą paprastai sudarė trys kartos. Be branduolinės šeimos, joje neretai kartu gyvendavo ir seneliai. Taigi jaunesnioji karta perimdavo įvairiapusę artimo bendravimo, globos, savitarpio pagalbos, pamatinių žmogaus įgūdžių ir bendros veiklos patirtį. Buvo ir dar vienas labai svarbus dalykas: viešos (darbo) veiklos ir šeimos gyvenimo sritys nebuvo erdviškai atskirtos. Vyriški ir moteriški darbai egzistavo tiek žemės ūkyje ar amatų dirbtuvėje, tiek namų erdvėje, ir neretai buvo dirbami greta. Todėl vaikai galėjo pažinti ir atitinkamai perimti tiek vyro, tiek moters vaidmenis, o svarbiausia – jų bendravimo ir bendradarbiavimo modelius. Jei vaikai netekdavo tėvo ar motinos, išplėstinėje šeimoje vaikui jo lyties tapatybės formavimasis ir lyties elgesio modelių bei vaidmenų perėmimas paprastai nesutrikdavo.

Modernioje šeimoje, kuri atsirado prasidėjus visuomenės industrializavimui, daug kas pasikeitė. Pirmiausia erdviškai atsiskyrė viešos veiklos ir šeimos gyvenimo sritys – iš šeimos kasdienybės išstumiamas tėvas, nes jis į ją grįžta tik vėlai vakare. Todėl vaikai iš esmės neteko tėvo kaip vyro veikimo ir bendravimo patirties, o tėvo atsakomybę tegali sieti tik su duondavio pareiga. Taigi modernioje šeimoje, sumenkinus vyro kaip tėvo vaidmenį, atsakomybė už vaikų auklėjimą ir socializaciją daugiausia atiteko motinai, o šiandien, kai moteris išeina dirbti į viešąją visuomenės erdvę – mokyklai ir žiniasklaidai.

Modernios visuomenės esmę sudaro pirmenybė ekonomikos raidai – materialiniam turtėjimui ir didesniai vartojimui. Tačiau moters prioritetus pakeitė ne tik augantys ir auginami

šeimoms materialiniai poreikiai. Suteikus pirmenybę ekonomikos raidai, labai reikšmingos tapo darbo ir viešosios veiklos sritys, būdingesnės vyro raiškai. Taip buvo nuvertinta veikla ir bendravimas šeimoje. Todėl moteris, siekdama būti tokia pat vertinga kaip vyras, vis dažniau palieka namus ir šeimos gyvenimą ir perima viešojoje erdvėje vyraujančią „vyriško dominavimo“ modelį (funkcionalų santykį, konkurenciją, ekspansyvumą, valdžios ir garbės siekimą). Gyvename maskulinistinėje visuomenėje, kurioje skaitomasi su ta moterimi, kuri perėmusi šiuos elgesio būdus, pasiekia reikšmingą socialinę padėtį ir taip tampa savarankiška.

Lietuvoje šeima tapatinama su santuoka, tačiau šeimas kuriantys asmenys vis dažniau pasirenka galimybę santuoką nukelti į neapibrėžtą ateitį. Tad atotrūkis tarp siekių ir realybės didėja, o šeimasis gyvenimas Lietuvoje įgauna vis daugiau formų.

Kaip rodo 2010 m. atlikto Gyventojų politikos poreikių tyrimo rezultatai (Maslauskaitė 2011), galvodami apie šeimą Lietuvos gyventojai sieja ją su santuoka. 69,4 % 18–49 metų respondentų, paklaustų apie gyvenimo kartu formą, kuriai jie teiktų pirmenybę, nurodė santuoką (2 lent.).

2 lentelė. Partnerystės formos prioritetai, 18–49 metų gyventojai, 2001 ir 2010 m. (procentais)

	2001	2010
Įteisinta santuoka	70,0	69,4
Gyvenimas kartu su partneriu (e) ketinant susituokti	18,3	23,7
Gyvenimas kartu su partneriu (e) neturint ketinimų susituokti	4,7	3,0
Intymūs santykiai gyvenant atskirai	3,3	1,9
Gyvenimas vienišam	2,4	2,0

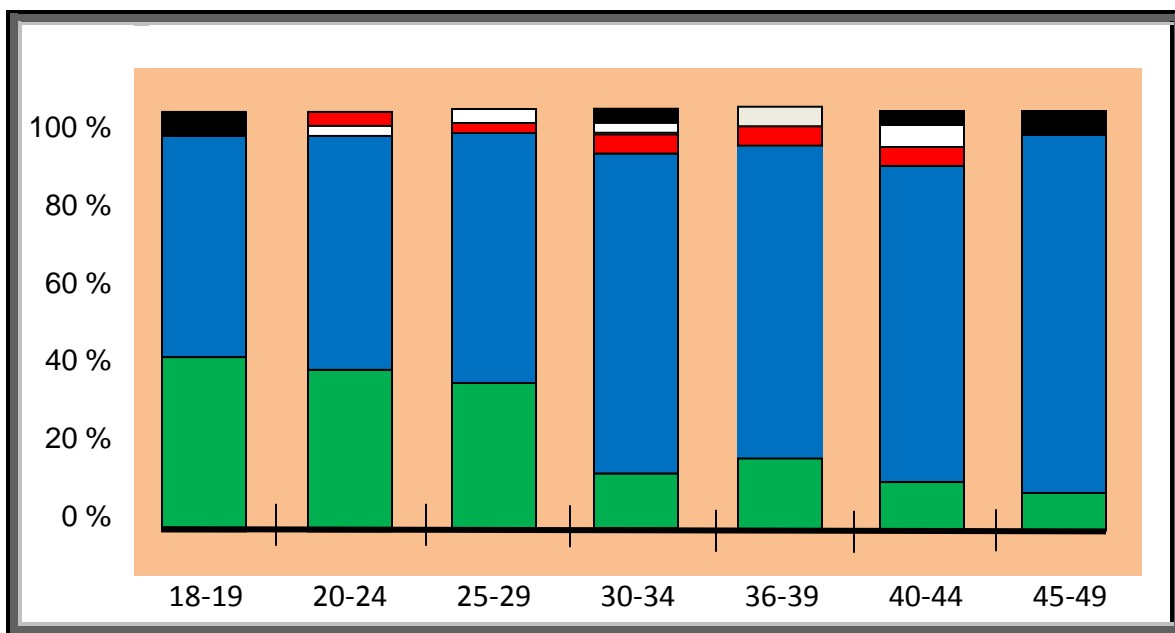
**Šaltinis:** Gyventojų politikos poreikių tyrimas, 2010.

Kiek mažiau nei ketvirtadalis teigė, kad pirmenybę atiduotų gyvenimui kartu su partneriu(-e) ketinant susituokti. Taigi absoliuti dauguma, t. y. 93,1 %, santuoką suvokia kaip vienintelę priimtinausią šeimos formą, nors kelius į santuoką įsivaizduoja skirtingai. Alternatyvios gyvenimo kartu formos – neperauganti į santuoką kohabitacija ar gyvenimas kartu,

bet atskirai (kai partnerius sieja artimi romantiniai intymūs ryšiai, bet gyvenama atskiruose namų ūkiuose) – Lietuvos gyventojams yra nepatrauklios, ir tik labai maža dalis yra įsitikinę, kad norėtų gyventi būtent taip. Įsitikinimai dėl santuokos kaip prioritetinės šeimos organizavimo formos yra ne tik dominuojantys, bet ir stabilūs, beveik nesikeitę per praėjusį dešimtmetį. 2001 m. atliktame tyrime gyventojų nuomonės beveik nesiskyrė nuo fiksuotos praėjusiais metais.

Santuokos prioritetas teikiamas visose amžiaus grupėse, nors ją palaikančių dalis reikšmingai skiriasi. Tarp jaunesnių (iki 30 metų) gyventojų už gyvenimą santuokoje pasisako maždaug kas antras, o tarp vyresnių – jau maždaug aštuoni iš dešimties (6 pav.). Tačiau kuo jaunesni respondentai, tuo dažniau prioritetas teikiamas kohabitacijai, kuri baigtąsi santuoka.

6 pav. Partnerystės formos prioritetai pagal amžiaus grupes, 18–49 metų gyventojai, 2010 m. (procentais)



- Kohabitacija, bet ketinant susituokti
- Įteisinta santuoka
- Kohabitacija be ketinimų susituokti
- Gyvenimas kartu, bet atskirai (LAT)
- Gyvenimas vienišam

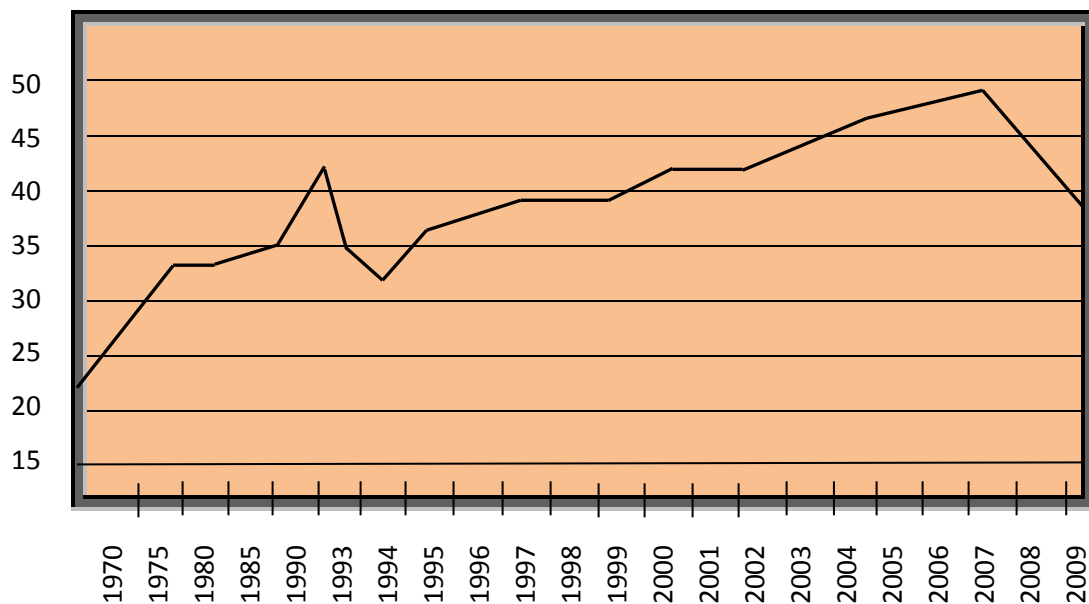
**Šaltinis:** Gyventojų politikos poreikių tyrimas, 2010.

Tačiau šiuolaikinėje visuomenėje bet kuri santuoka gali nutrūkti. Skyrybos yra dabarties šeimos realybė, suformuota nūdienai būdingų kultūrinių, teisinių, socialinių bei ekonominių



sąlygų, todėl šis reiškinys, nors ir skirtingu mastu, būdingas visoms modernioms išsivysčiusioms visuomenėms. Lietuvos statistikos departamentas jau daugelį metų skelbia suminį ištuokų rodiklį, kuris kol kas Lietuvoje susilaukia nepelnytai mažai dėmesio (Maslauskaitė, 2011). Būtent šis rodiklis leidžia įvertinti skyrybų tikimybę darant prielaidą, kad santuokų trukmės tendencijos nesikeis. Šis rodiklis yra indeksas, skaičiuojamas nuo visų atitinkamais metais įvykusių skyrybų, ir dažniausiai žvelgiama 40 metų į praeitį (po 40 santuokos metų skyrybų tikimybė labai sumažėja).

7 pav. Skyrybų rodiklis, 1970–2009 m. (procentais)



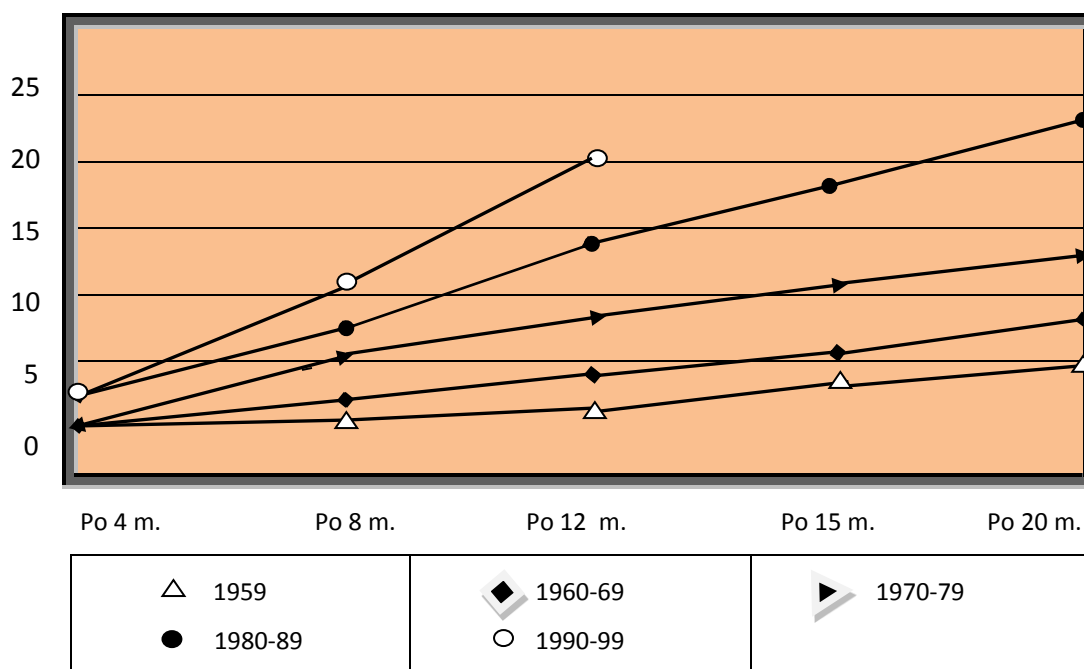
Šaltinis: Demografijos metraštis, 2010.

Rezultatai rodo, jog 20-ojo santuokos jubiliejaus nesulaukė skirtinga dalis įvairiais dešimtmečiais sudarytų santuokų. Kuo jaunesnė santuokinė kohorta, tuo pasiekiamas vis aukštesnis skyrybų lygis.

Iš santuokų, sudarytų XX a. septintą ir aštuntą dešimtmetį, 20-ojo santuokos jubiliejaus nesulaukė atitinkamai 9 ir 14 % santuokų, o iš devintame dešimtmetyje sukurtų – 23 %, t. y. beveik kas ketvirta santuoka. Labai tikėtina, jog dar didesnė dalis minėto jubiliejaus nesulauks iš 1990–1999 m. sukurtų santuokų, nes jų skyrybų lygis vos po 12 santuokos metų jau yra pasiekęs 20 % ribą.

Žvelgiant į XX a. antroje pusėje sukurtas pirmas santuokas akivaizdu, kad būtent 1980–1989 m. sukurtos santuokos per pirmuosius dvidešimt gyvavimo metų ir anksčiau, ir gausiau nei sudarytos ankstesniais periodais baigiasi skyrybomis.

8 pav. Pirmos santuokos, pasibaigusios skyrybomis, pagal santuokos sudarymo metus ir santuokos trukmę (kumuliaciniai procentai)



Šaltinis: Kartų ir lyčių tyrimas, 2006 m.

Ši santuokinė kohorta pakeitė buvusį nuosaikesnį skyrybų dalies augimo modelį, būdingą anksčiau sukurtoms santuokoms. Labai tikėtina, kad šis modelis įgaus dar didesnį augimo tempą santuokų, sudarytų paskutinį XX a. dešimtmetį, istorijose. Šiuolaikiniai žmonės stipriai atsidavę darbui, karjeros siekimui, dėl ilgų ir nelanksčių darbo valandų, nepalankaus darbdavių požiūrio į darbuotojų šeimas, kartais nėra galimybės išsaugoti šeimą, žmonės susvetimėja, mažai domisi vienas kitu, dažnai dėl nelanksčių darbo valandų apskritai labai nedaug matosi namuose, nesutampa atostogos, nes darbdaviai dažnai patys sprendžia kada savo darbuotojus gali, o kada negali leisti atostogų. To pasekoje šeimos ilgainiui išsiskiria.

Kiek šeimos turi vaikų, suskaičiuoja einamoji statistika, gyventojų surašymai, įvairūs tyrimai, o kiek nori turėti – tik atrankiniai sociodemografiniai tyrimai (apklauso). Lietuvoje jau daugiau nei dvidešimt metų įvairių tyrimų metu fiksuojamas norimas vaikų skaičius. Kaip rodo

tyrimų rezultatai, per pastaruosius du dešimtmečius norimas vaikų skaičius šeimoje labai sumažėjo ir jau penketą metų yra mažesnis už 2. Vidutinis norimas vaikų skaičius mažėjo nuo 2,8 1988 m. iki 2,3 – 2001 m., 1,9 – 2006 m., 1,81 – 2009 m. ir net 1,75 – 2010 m., rodo įvairiais metais Demografinių tyrimų instituto atliktų tyrimų duomenys (Stankūnienė, 2011). Vidutinis norimas vaikų skaičius yra tik perspektyvinis rodiklis, vertinantis šeimų ketinimus, kuriuos gyvenimas paprastai koreguoja ir dažniausiai mažėjimo linkme. Galbūt pastarųjų tyrimų (2009 m. – Kartų ir lyčių tyrimas ir 2010 m. – Gyventojų politikos poreikių tyrimas) prokreacinius ketinimus mažino laikinieji veiksniai, susiję su ekonomine krize, ir kad mūsų šeimos nėra taip labai nutolusios nuo ketinimų turėti du ar ir daugiau vaikų.

2009 m. atlikto Kartų ir lyčių tyrimo rezultatai pesimistiniai (Stankūnienė, Maslauskaitė, 2009). Per artimiausius trejus metus vaikų ketina turėti mažiau nei 9% (7 % vyrų ir 11 % moterų) 20–44 metų amžiaus vaikų neturinčių respondentų. Kiek dažniau vaikų ketina turėti moterys, kurios tyrimo metu buvo 25-39 metų (14 %), dažniausiai tos, kurioms jau pradėjo tikėti „biologinis laikrodis“ – 35–39 metų (daugiau nei 15 %) (3 lent.).

3 lentelė. Prokreaciniai ketinimai per artimiausius trejus metus turėti vaiką  
(dar vaikų) Lietuvoje 2009 m. (procentais)

Gimimo metai	Amžius metais	Vaikų neturinčių asmenų prokreaciniai ketinimai			Vieną vaiką (biologinį) turinčių asmenų prokreaciniai ketinimai		
		Tikrai taip	Tikrai ne	Tikriausiai taip, tikriausiai ne	Tikrai taip	Tikrai ne	Tikriausiai taip, tikriausiai ne
V y r a i							
1965-1969	10-44	0,0	40:5	59,5	0,0	69,0	31,0
1970-1974	35-39	5,8	40:4	53,8	3,8	22,5	73,8
1975-1979	30-34	11,0	14:7	74,3	12,6	18,4	68,9
1980-1984	25-29	12,1	17:9	70,0	9,2	9,2	81,5
1985-1989	20-24	2,7	39:5	57,9	-	-	-
1990-1992	18-19	1,0	63:9	35,1	-	-	-
M o t e r y s							
1965-1969	10-44	4,3	52,2	43,5	0,0	81,8	18,2
1970-1974	35-39	15,2	39,4	45,5	2,9	44,1	52,9
1975-1979	30-34	12,9	9,4	77,6	9,0	30,3	60,7
1980-1984	25-29	14,8	18,3	67,0	14,3	17,3	68,4
1985-1989	20-24	8,9	23,8	67,3	2,9	20,6	76,5
1990-1992	18-19	1,5	59,2	39,3	-	-	-

Šaltinis: Kartų ir lyčių tyrimas, 2009.

Prokreaciniai ketinimai tarp 20–44 metų amžiaus respondentų, turinčių vieną vaiką, sulaukti daugiau vaikų artimiausių trejų metų laikotarpiu nors yra ir labai maži, tačiau nedaug skiriasi nuo ketinančiųjų sulaukti pirmo vaiko – 7 %. Turintys daugiau nei vieną vaiką

prokreacinių ketinimų beveik neišsako (tarp jų turėti dar vaikų ketina mažiau nei vienas procentas).

### 2.3. Lanksčių darbo organizavimo formų reikšmės šeimos stabilumui, darbuotojui bei darbdaviui analizė

**Teigiama reikšmė darbuotojui.** Lanksčios darbo organizavimo formos turi daug privalumų darbuotojams.

10 pav. Lanksčių darbo organizavimo formų teigiama reikšmė darbuotojui



**Šaltinis:** sudaryta darbo autorės, remiantis Rogier, Padgett (2004), J. Shen ir kt. (2006) ir kt.

Dažniausiai mokslininkų akcentuojamas kaip svarbiausias lanksčių darbo formų privalumas yra šeimos ir darbo balansas (Rogier, Padgett, 2004). Galimybė valdyti darbo pradžią ir jo užbaigimą, dirbti trumpiau, ar užduotis atlikti iš namų, leidžia individui sumažinti disbalansą, šiandieninėje visuomenėje įsivyraujantį tarp šeimos ir profesinio gyvenimo.

Šio disbalanso sumažinimas tiesiogiai proporcingas mažesniame stresui, padeda išvengti šių dienų visuomenę draskančio profesinio perdegimo sindromo. Stresas darbe dažniausiai yra

sąlygojamas įvairių priežasčių (konfliktų su kolegomis, spaudimo nevēluoti namo, ir laiku paleisti auklę, baimės pavēluoti į ankstyvus posėdžius dėl nesibaigiančių transporto spūsčių ir pan), kurių neigiamą poveikį galima mažinti įgyvendinant lanksčių darbo organizavimo formų politiką, pavyzdžiui darbas namuose sumažina tikimybę užgimsiant konfliktui su darbdaviu, darbo laiko reguliavimas padeda prisiderinti prie šeimos gyvenimo ritmo. Taigi, kaip teigia S. A. Rogier, M. Y. Padgett (2004), darbo grafiko kontrolė ir darbo pobūdžio pasirinkimas yra teigiamas veiksnys siekiant sumažinti darbe patiriamą stresą.

Lanksčios darbo organizavimo formos, taip pat padeda kontroliuoti darbuotojų sveikatos būklę, patiriamas mažesnis stresas, individas įgauna daugiau laiko asmeniniam gyvenimui, mažėja nuovargis. Visos šios priežastys didina darbuotojo atliekamų užduočių našumą ir kokybę. Pailsėjęs individas noriau imasi jam paskirtų užduočių ir kokybiškiau jas atlieka. Mažesnis stresas teigiamai įtakoja ir fizinę darbuotojo savijautą. J. Shen ir kt. (2006) tyrime buvo nustatyta, kad asmenys, kurie teigė patiriantys nuolatinį stresą dažniau nei kiti jausdavo peršalimo simptomus ar sirgdavo virusinėmis ligomis.

Taip pat, lanksčios darbo organizavimo formos sudaro galimybes socialiai pažeidžiamiausių grupių įsijungimui į darbo rinką, o D. F. Halpern (2005) teigia, kad darbas teigiamai veikia dirbančiųjų psichologinę būseną. Atlikus tyrimą buvo nustatyta, kad individai, turintys progą išreikšti save darbinėje srityje rečiau turi psichologinių problemų, mažiau linkę susirgti depresija, lyginant su tais, kurie savęs profesinėje srityje realizuoti negali. Šios išvados labai svarbios rinkos dalyviams, kadangi akivaizdu, jog lankstūs darbo organizavimo modeliai teigiamai veikia tiek fizinę, tiek psichologinę žmonių sveikatą, bei gerina atliekamo darbo kokybę.

Mokslininkų teigimu, užimtumo formos, leidžiančios rasti kompromisą tarp profesinio gyvenimo ir šeimos, suteikia individui galimybę užsitikrinti profesinės veiklos tęstinumą. Įvairių atliktų tyrimų rezultatai parodė, jog asmenys, didžiąja dalimi moterys, susilaukusios vaikų, pasitraukia iš darbo rinkos ir praranda kvalifikaciją, nes dėl tam tikrų šeiminio gyvenimo ciklo laikinai neturi galimybės dirbti pagal įprastą, konservatorišką darbo organizavimo modelį. Tuo tarpu darbdavys, savo įmonėje reglamentavęs lanksčių darbo organizavimo formų galimybę, sudaro sąlygas savo darbuotojams išlaikyti profesinius įgūdžius, kartu vykdant įsipareigojimus šeimai. Tokiu atveju, darbuotojas nepasitraukia iš darbo rinkos, atlieka jam pavestas užduotis, tobulinasi, tačiau gali lanksčiau laviruoti sprendamas, kur patogiau tam tikromis situacijomis

atlikti darbus – ofise, ar namuose.

Kai kurie darbo organizavimo modeliai, tokie kaip darbinių užduočių atlikimas iš namų racionalizuoja laiko bei asmeninių lėšų naudojimą. Ruošimasis į darbą - aprangos rinkimas, rengimasis ir pan., bei kelionė į darbo vietą ir iš jos, eikvoja laiką, kuris galėtų būti skirtas darbo užduočių atlikimui. Taip pat, darbas namuose daro teigiamą įtaką šeimos biudžetui, nes dirbančiajam nereikia vykti į darbo vietą: mokėti už automobilio stovėjimo aikštelę, degalus, maistą kavinėje bei drabužius reikalingus darbui (Mirchandani, 2000).

Lankstumas organizuojant darbą taip pat didina savirealizacijos galimybes. Derinat kelis dalinio užimtumo darbus, asmuo gali išreikšti save net keliose skirtingose profesinėse srityse. Pavyzdžiui, dalį dienos dirbti ofisinį darbą įmonėje, o kitą dienos dalį išreikšti save dirbant su vaikais. Taip pat, nestandartinio užimtumo darbą galima derinti su asmeniniu pomėgiu, kuris gali atnešti netgi didesnes pajamas, tačiau yra neoficialus. Taigi, nevisiško užimtumo darbas užtikrina dalį socialinių garantijų, tokių kaip pensijos kaupimas (Evans, Goldacre, Lambert, 2000).

**Neigiama reikšmė darbuotojui.** Lanksčios darbo organizavimo formos turi ir neigiamų pasekmių darbuotojams.

11 pav. Lanksčių darbo organizavimo formų neigiama reikšmė darbuotojui



**Šaltinis:** sudaryta darbo autorės, remiantis Atkinson, Hall (2009), A. Okunavičiūtė ir kt. (2007)

Visų pirma, individai, dirbantys pagal lanksčias darbo organizavimo formas (ypač, kai dirbama mažiau nei 40 val. per savaitę) gauna mažesnes pajamas, kadangi darbo užmokestis apskaičiuojamas proporcingai dirbtam laikui ar atliktoms užduotims, lyginant su tais asmenimis, kurie dirba pagal standartinį darbo modelį (Atkinson, Hall, 2009). Taigi, asmenims auginantiems vaikus ar turintiems kitų išlaikytinių, tuo labiau vienišiams tėvams mažesnis atlyginimas, kuris taip pat glaudžiai siejasi su senatvės pensijos dydžiu (Torpey, 2007), gali būti nepriimtinas.

Išskiriama dar viena neigiama lankstaus užimtumo pasekmė yra mažesnės karjeros galimybės. Daroma prielaida, jog asmuo, dirbdamas ne pilnu užimtumu, ar taikant kitas lankstaus darbo organizavimo formas, yra rečiau matomas oficialiojoje darbovietėje, todėl darbdaviui sunkiau vertinti įvairias darbuotojo kompetencijas. Ši aplinkybė lemia, kad darbuotojo indėlis į organizacijos pasiektus rezultatus yra vertinamas prasčiau, nei tų darbuotojų, kurie dirba standartiniu darbo modeliu (Kossek, Barber, Winters, 1999). Tačiau, kai kurie autoriai pateikia ir priešingą nuomonę. A. Okunavičiūtė ir kt. (2007) ir S. A. Rogier, M. Y. Padgett (2004) teigia, kad teledarbas leidžia tikėtis didesnio atlyginimo arba paaukštinimo darbe, nes tuomet yra labiau atsižvelgiama į individualius darbuotojo pasiektus rezultatus bei laimėjimus.

Anksčiau buvo minėta, jog netradicinės darbo organizavimo formos yra tiesiogiai susijusios su sveikesniu individu, tačiau G. Blau, M. Lunz (1999), O. Giebet ir kt. (2004) bei G. Costa ir kt. (2004) pažymi, kad mažiausiai keli lankstūs darbo modeliai yra susiję su sveikatos pablogėjimu. Ypatingai tai matoma kalbant apie darbą pamainomis, ir ypač naktinį darbą. Šios darbo rūšys įtakoja asmens kasdienio ritmo disbalansą, psichinės sveikatos ir geros savijautos pablogėjimą. Įrodyta, kad bet koks nukrypimas nuo „normalių“ darbo valandų padidina biologinės ir socialinės desinchronizacijos riziką (Giebet ir kt., 2004). Biologinė desinchronizacija dažniausiai pasireiškia dirbant naktinį darbą, tuo tarpu socialinė desinchronizacija gali būti nustatyta dirbant pamainomis ar nereguliarų darbą. Paros ciklo nestabilumai gali sukelti virškinimo sutrikimus, miego, lemti socialinę atskirtį bei psichologinį diskomfortą. (Meyer, 2009). Atlikti moksliniai tyrimai parodė, kad natūralaus organizmo ritmo atsistatymui reikia nemažai laiko. G. Blau ir M. Lunz (1999) pateikia palyginimą, kad organizmo paros ritmo sutrikimas dirbant naktį, o miegant dieną atitinka kelionę reaktyviu lėktuvu per keletą laiko juostų. Taigi, kai kuriais atvejais lanksčios darbo organizavimo formos gali būti sveikatos problemų priežastimi.

J. L. Wilson (2002) teigia, kad dienos ritmo stoka ir rutinos trūkumas taip pat yra vienas iš neigiamų netipinių darbo organizavimo formų padarinių. Kai kurių lankstaus užimtumo formų darbas (pvz., darbas sudarius laikinas sutartis, ar darbas iš namų) nėra pastovus ar rutininis. Moksliniuose tyrimuose buvo pastebėta, kad rutininės darbo valandos suteikia galimybę asmenims nesunkiai suderinti darbo ir ne darbo veiklas. Tuo tarpu individai, darbus atliekantys nepastoviu darbo grafiku, laisvalaikį planuoja sunkiau, todėl dažnai būtent jie susiduria su fiziniu ir psichiniu išsekimu, patiria nuovargį.

Dažnai įvairios socialinės problemos gali būti įtakojamos netipinių darbo organizavimo formų. Žmonės, dirbantys įprastai biure, kontaktuoja tarpusavyje, taip gaudami galimybę pradėti profesinius ar asmeninius tarpusavio santykius, dalintis darbine patirtimi, generuoti idėjas (Ammons, Markham, 2004). Mokslininkai teigia, jog asmenys, pasinaudoję lanksčių darbo organizavimo formų teikiama galimybe dirbti iš namų, ar dirbti kitokiu grafiku, nei dirba kolegoms, ilgainiui gali susidurti su socialiniu trūkumu: jam gali trūkti profesinių konsultacijų arba draugiškų kavos pertraukėlių. Šių reiškinų stygius gali įtakoti atliekamų užduočių kokybę. Taip pat, yra teigiama, jog pamaininis darbas, ypač derinant dieninę ir naktinę pamainas, padidina socialinę atskirtį tarp šeimos ir draugų, iš to kyla nemažai vidinių asmens problemų, tokių kaip irzlumas, bloga nuotaika, atsiradęs ir vis stiprėjantis nerimas bei savivertės mažėjimas.

**Teigiama reikšmė darbdaviui.** Darbdavius reglamentuoti ir naudoti lanksčias darbo organizavimo formas skatina keli pagrindiniai faktoriai: rūpestis dėl produktyvumo, asmeninės charakteristikos bei spaudimas iš visuomenės.

Lanksčių darbo organizavimo formų taikymas padeda išlaikyti senus ir pritraukti naujų kvalifikuotų darbuotojų (Rogier, Padgett, 2004). Išskiriami keli veiksniai, turintys įtakos mažesnei darbuotojų kaitai įmonėje - tai darbuotojų pasitenkinimas darbu ir lojalumas (D. Harris, 2007). Jau anksčiau buvo teigiama, jog vienas pagrindinių ir svarbiausių lankstaus darbo privalumų yra tai, jog organizacijos darbuotojui yra sudaromos galimybės kompromiso, tarp šeiminių įsipareigojimų ir profesinės srities, radimui. Taigi, įmonės, galinčios savo darbuotojams pasiūlyti alternatyvius darbo organizavimo modelius, kuria teigiamą organizacijos įvaizdį bendrajame rinkos kontekste, kadangi yra nustatyta, jog žmonės linkę vertinti savo situaciją ir lyginti ją su kitų asmenų, priklausančių tam pačiam socialiniam sluoksniui patyrimu (Scandura, Lankau, 1997). Tokie lyginimai ir teigiamų aspektų radybos turėtų kelti i darbuotojo savivertę ir psichologinį lojalumą įmonei. Darbuotojų pasiūlos padidėjimas organizacijoje įtakoja socialinį



lyginimą, kadangi individai linksta prie įmonių, kurios gali pasiūlyti lankstaus užimtumo programas, taip sudarydamos sąlygas draugiškos šeimai aplinkos sukūrimui.

12 pav. Lanksčių darbo organizavimo formų teigiama reikšmė darbdaviui



**Šaltinis:** sudaryta darbo autorės, remiantis D. Harris (2007), Scandura, Lankau (1997) ir kt.

Lankstumas, organizuojant darbą, tiesiogiai susijęs su individu produktyvumu. Darbuotojai dirbs produktyviau, jei psichologiškai ir fiziškai jausis gerai. Taigi, įmonių, kurios atsižvelgia į žmogaus biologinį ritmą (pvz., ne visi produktyviausiai dirba nuo 8 iki 17 val. ar į šeiminius įsipareigojimus, darbuotojų emocinė būklė gerėja. Gera emocinė būklė lemia klientų aptarnavimo kokybės ir darbo našumo padidėjimą bei pravaikštų skaičiaus mažėjimą, taigi yra suderinami ir darbuotojo, ir organizacijos poreikiai (Stavrou, 2005).

Darbo lankstumas gali padidinti individų atsakomybę ir atsidavimo darbui bei įsitraukimo į jį laipsnį, o taip pat daugeliu atveju paskatinti darbuotojus mokytis, įgyti naujų įgūdžių bei kompetencijų (Smith, 1997).

Darbo laiko ar vietos lankstumas yra naudojamas norint sumažinti verslo ciklą ar ekonomikos svyravimų poveikį (Rogier, Padgett, 2004). Taikydamos lanksčias darbo

organizavimo formas, organizacijos turi galimybę lengviau prisitaikyti prie rinkos pasikeitimų, lokalizuodamos esamus darbuotojus į kitą vietą, kitoms užduotims vykdyti. Taip pat lankstumas suteikia galimybę adaptuoti darbuotojų skaičių arba darbo valandų skaičių priklausomai nuo ekonominių ciklų ir poreikio lygio (Try, 2004). Pavyzdžiui, priimti darbuotojus, visų pirma moteris su vaikais, kurios siekia dirbti pagal lanksčią darbo formą, tuo laikotarpiu, kai verslas pasiekia piką ir stokojama darbo jėgos.

Lanksčių darbo formų taikymo galimybės dėka įmonės turi galimybę nusamdyti aukštos kvalifikacijos profesionalų, reikalingų svarbių, bet trumpalaikių projektų įgyvendinimui. Aukštos kvalifikacijos darbuotojai, sugebantys profesionaliai dirbti trumpo laikotarpio projektuose, yra labai vertinami, tačiau dėl palyginti aukšto šių specialistų darbo užmokesčio bendrovės neišgali jų samdyti ilgesniam laikui (Okunavičiūtė ir kt., 2007).

**Neigiama reikšmė darbdaviui.** Kiekvieną situaciją ar modelį svarbu vertinti per kritiškumo prizmę, tad žvelgiant į alternatyvius darbo organizavimo modelius, galima įžvelgti ir neigiamų aspektų.

13 pav. Lanksčių darbo organizavimo formų neigiama reikšmė darbdaviui



**Šaltinis:** sudaryta darbo autorės, remiantis B. Gruževskiu (2001), Davey (1997) ir kt.

Remiantis B. Gruževskiu (2001) darbdaviai susiduria su tam tikrais fiksuotais įdarbinimo kaštais, kurių dydis nesikeičia nuo darbo valandų skaičiaus: tai priėmimas į darbą, kai kurios draudimo priemonės mokymas, įvairios išmokos ir kompensacijos darbuotojams. Fiksuotos užimtumo išlaidos, susijusios su dokumentų administravimu. Darbdaviai susiduria su reikalavimu kaupti informaciją apie įmonėje dirbančius asmenis, siųsti informacinius pranešimus įvairioms valstybinės svarbos institucijoms. Visi šie administraciniai darbai užima daug laiko ir reikalauja nemažai lėšų, tad kai kuriais atvejais, žvelgiant iš lėšų ir laiko perspektyvos, įmonei paprasčiau ir naudingiau samdyti daugiau visiškai užimtų nuolatinių darbuotojų, nei daug ne visą darbo laiką dirbančių asmenų.

Dar vienas neigiamas alternatyvių užimtumo formų aspektas yra darbuotojų prioritetų persiskirstymas bei darbdavių baimė, kad „nematomi“ darbuotojai iš tiesų nedirba (Davey, 1997). Daroma prielaida, jog darbuotojo noras dirbti pagal alternatyvų darbo metodą, rodo, jog darbinės užduotys ir jų atlikimas tampa mažiau svarbios lyginant su tomis, kurių reikalauja šeimyninis gyvenimas, o tai yra žalinga norint pasiekti produktyvumą.

Taikant netipines darbo organizavimo formas tampa problematiška sudaryti darbo grafikus (Lawrence, Corwin, 2003) bei koordinuoti organizacijos darbą. Ryškiausiai ši problema atsiskleidžia, kai darbuotojo nėra oficialioje darbo vietoje, ir esant būtinybei sunku su juo susisiekti bei aptarti tolimesnius veiksmų planus (Bodker, Christiansen, 2006). Remiantis E. E. Kossek ir kt. (1999) lanksčios užimtumo politikos taikymo grėsmė organizacijai yra neadekvatus darbuotojų, norinčių dirbti nevisiško užimtumo grafiku, skaičius bei standartinio užimtumo darbuotojų nepasitenkinimas išskirtinėmis darbo sąlygomis, o tai sudaro prielaidas konfliktų atsiradimui bei papildomam vadovų darbui. Pasak T. A. Scandura, M. J. Lankau (1997) yra nustatyta, kad apibendrinant tiek teigiamas, tiek neigiamas lanksčių darbo organizavimo formų taikymo reikšmes, galima teigti, kad darbuotojui, darbdaviui ir visuomenei, teikiama nauda persveria išlaidas ir trūkumus. Taigi, dėl šios priežasties galima tikėtis alternatyvių darbo organizavimo formų plitimo ir ateityje.

## **2.4. Lanksčių darbo organizavimo formų taikymo patirtis ES šalyse**

Ne tik Lietuva, tačiau ir visa Europa priima iššūkį dėl didesnio lankstumo darbo rinkoje įvedimo ir socialinės politikos įgyvendinimo užtikrinimo savo piliečiams.

1989.m Socialinėje chartijoje ir joje pagrįstoje Socialinės chartijos veiksmų programoje buvo

reglamentuotos darbo sąlygos, susijusios su anksčiau darbe analizuotomis darbo organizavimo formomis, tokiomis kaip terminuotas darbas, darbas ne visą darbo laiką, laikinas ar sezoninis darbas.

Įvairių šalių gerojo patyrimo analizė labai svarbi praktiniam lankstaus darbo organizavimo formų taikymui. Ypač reikšminga Vakarų Europos patirtis, skaičiuojanti jau trečiąją dešimtį, ir galinti suteikti svarbių įžvalgų mūsų šalies politikai, orientuotai į lankstaus darbo organizavimo formų reglamento sukūrimą.

Europos sąjungos šalyse narėse jau kuris laikas vyksta diskusijos, kurių metu analizuojamos priemonės, galinčios suteikti galimybę sutrumpinti darbo valandas, idant augtų piliečių užimtumas, didėtų šansai rasti darbo vietą ir galimybės suderinti šeimos ir profesinį gyvenimą.

Vidutinė Europos darbo savaitė pastaruoju metu ženkliai sutrumpėjo: nuo 40,5 valandos iki 37,5 valandos (Žalioji knyga „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinat 21-ojo amžiaus uždavinius“).

Analizuojant lankstaus darbo formų taikymą Europoje, naudojami įvairūs atlikti tyrimai ir analizės. Yra šalių, tokių kaip Jungtinė Karalystė, kurių patirtis turi nenuginčijamą svarbą. Pastebėtina, jog šioje šalyje gaji samprata, jog darbuotojas prilyginamas įmonės turtui. Kadangi Jungtinėje Karalystėje didžiąją dalį darbo jėgos sudaro moterys, darbo ir asmeninio gyvenimo santykis tapo neišvengiamai vienu iš svarbiausių aspektų (Tamutienė, Klercq ir kt., 2009)

Jungtinėje Karalystėje įtvirtintas Įdarbinimo aktas (2002m.) įteisino naują reglamentą, leidžiantį dirbantiems tėvams lengviau balansuoti derinant darbo ir profesinį gyvenimus. Tėvai, turintys mažus arba neįgalius vaikus, turi daugiau galimybių jais rūpintis, tačiau sėkmingai gali likti darbo rinkoje. Tėvai turintys vaikų iki 6 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų turi teisę prašyti darbdavių sudaryti jiems lanksčias darbo sąlygas. Tokiais atvejais, motinystės pašalpa didėja iki 100 svarų. Motinos turi teisę išeiti 6 mėn mokamų atostogų ir 6 mėn nemokamų atostogų. Taip pat, pirmąkart Britanijos istorijoje, tėvai įgauna teisę dviem savaitėms išeiti tėvystės atostogų užtikrinant sau 100 svarų savaitinę pašalpą (Tamutienė, Klercq, Joosten, 2009).

Lyginant darbo laiko lankstumą ES valstybėse narėse, pastebima skirtumų. Darbo savaitės trukmė žymiai lanksčiau nustatoma Vakarų ir Šiaurės Europos šalyse, Danijoje, Švedijoje, Vokietijoje, Suomijoje, Norvegijoje darbas taip pat organizuojamas palyginti lanksčiai, tuo tarpu Vengrijoje, Estijoje, Čekijoje, Slovakijoje, Slovėnijoje ir Lietuvoje vis dar laikomasi konservatoriško požiūrio ir dirbama daugiausiai – 40 valandų.

Darbo laiko lankstumas ženkliai įtakoja moterų užimtumo rodiklius ir palengvina darbuotojams

balanso tarp šeimos ir darbinių problemų radimą, tačiau tokios lankstumo galimybės ne visada turi teigiamos įtakos lyčių lygybei (Flexible Working Time ...,2009). Kol lankstus darbas bus siejamas vien tik su moterišku darbo laiko organizavimo būdu, tol lyčių skirtumai bus ryškūs.

Europos sąjungos šalyse, tokiose kaip Lenkija, Vengrija, Latvija ir kt., labai populiarus yra savarankiškas darbo organizavimo modelis, padedantis derintis prie nenumatytų ekonominių aplinkybių. Jis taip pat rodo į paslaugas orientuotą verslo modelį, kai klientams teikiami jau paruošti projektai. Daugeliu atveju savarankišką darbą galima vertinti kaip individo pasirinkimą mainais į tiesioginio įdarbinimo galimybę ir atlyginimo sąlygų kontrolę įkeisti žemesnį socialinės apsaugos lygį (Žalioji knyga „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius).

Per pastaruosius 20 metų savarankiškai dirbančių asmenų skaičius nekito ir išliko stabilus. Vyrų, pasirinkusių šį darbo organizavimo modelį, buvo du kartus daugiau, nei moterų.

Tradicinė neterminuota: nuolatinė“ darbo sutartis vis dar išlieka labiausiai paplitusi darbo sutarties forma Europoje (ją yra sudarę maždaug 80 proc. darbuotojų). Tačiau per pastaruosius dešimtmečius, nors ir netolygiai, bet smarkiai išaugo pagal laikinąją arba terminuotą sutartį dirbančiųjų skaičius. 1991 m darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį, skaičius sudarė 10 proc. darbo jėgos, 2007 m. jų skaičius viršijo 14 proc ES darbo jėgos. Tačiau 2009 m. jis vėl sumažėjo iki 13,5 proc ( Europos gyvenimo ... , 2010)

Europos Sąjungos šalys narės, ypač vakarinės, turinčios ilgametę ir nepertraukiamą patirtį socialinės politikos srityje, deda visas įmanomas pastangas ir telkiasi komandiniam darbui, skirtam galimybių, kaip pagerinti žmonių gyvenimo balansą, tarp profesinių pareigų derinimo ir šeimos kūrimo, radimui, kadangi dėl demografinių procesų Europoje kaitos, nykstant šeimos institutui, svarbu mažinti visas įmanomas kliūtis, trukdančias individams apsispręsti dėl šeiminių santykių įteisinimo bei vaikų gimdymo.

### **3. DARBDAVIŲ BEI DARBUOTOJŲ POŽIŪRIS Į GALIMYBĘ DERINTI DARBĄ IR ŠEIMĄ**

#### **3.1. Tyrimo metodika**

**Tyrimo tikslas** yra atskleisti darbdavių bei darbuotojų požiūrį į darbuotojų galimybes suderinti šeimos ir darbo sferas. Duomenys gauti atlikus anketinę apklausą.

##### **Tyrimo vykdymo etapai:**

1. Literatūros analizė.
2. Anketos sudarymas.
3. Darbdavių ir darbuotojų apklausa.
4. Gautų duomenų apdorojimas MS Excel programa.
5. Gautų duomenų analizė.

Pasirinkta anketinė apklausa, nes anketa užtikrina pakankamą atrankos dydį, didelį anketų grįžtamumą, taip pat trumpiau trunka bei yra pigesnė, nei pvz., interviu ar stebėjimas (Luobikienė, 2006).

Anketos buvo sudarytos remiantis A. Maslauskaitės šeimos instituto kaitos bei to priežasčių teorija.

Darbdaviais tyrime laikomi juridiniai asmenys. Tai yra tie asmenys, kurie priima žmones į darbą. Pvz. įmonės savininkai, vadovai, direktoriai, administratoriai, personalo vadovai ir kiti asmenys, atsakingi už žmogiškųjų išteklių paiešką, įdarbinimą bei tolesnį jų darbo organizavimą bei priežiūrą. Tai tokie darbdaviai, kurie tiesiogiai turėtų matyti, pastebėti darbuotojų šeimos ir darbo derinimo sunkumus. Dėl šios priežasties, darbe neapsiribojama vien privačiuoju, bet apimamas ir viešasis sektorius. Apklausoje dalyvavo darbdaviai iš visos Lietuvos.

Respondentams buvo pateiktos klasikinės struktūros anketos. Jas sudarė dvi dalys: įvadinė ir pagrindinė. Įvadinėje dalyje pateiktas tyrimo tikslas, apklausos reikšmingumas, anketos pildymo taisyklės bei informuojama apie anketos anonimiškumą. Pagrindinę dalį sudaro teiginiai, susiję su darbdavių bei darbuotojų požiūriu į darbo bei šeimos derinimo galimybes, palankios šeimai politikos priemonių bei jų taikymu Lietuvoje, lanksčių darbo organizavimo formų taikymu bei teikiama nauda.

Anketose pateikti uždaro tipo klausimai, kurie turi šiuos privalumus – respondentui lengviau pasirinkti atsakymo variantą iš kelių pateiktų alternatyvų, tyrėjui padeda išvengti

subjektyvumo bei sudaro sąlygas lengvesniam duomenų apdorojimui. Taip pat, kai kuriuose klausimuose buvo pateiktas atviras atsakymo variantas.

Atliekant apklausą, anketos buvo dalinamos tiesiogiai respondentams, prieš tai trumpai informuojant apie tyrimo tikslus bei anketos pildymo niuansus. Užpildytos anketos iš karto buvo grąžinamos tyrėjui, todėl anketų grįžtamumas buvo šimtaprocentinis.

Apklausa buvo atlikta 2012 metais, truko penkis mėnesius (birželio – spalio mėn.).

### **Bendrosios respondentų charakteristikos.**

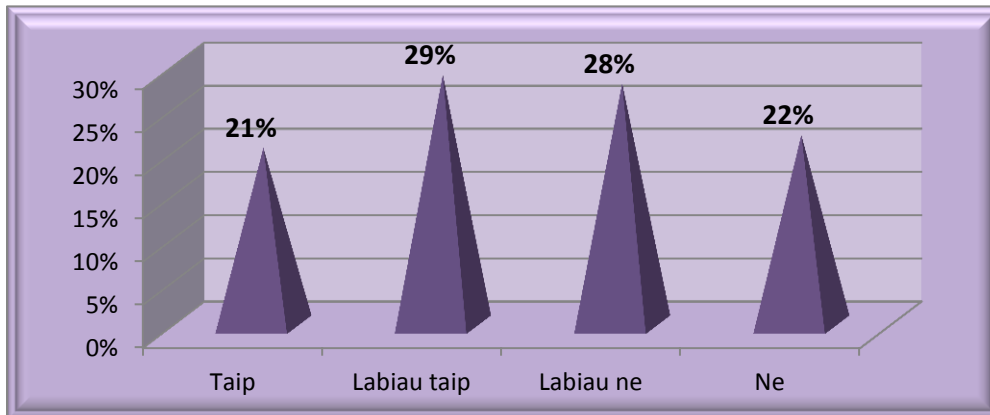
Apklausoje dalyvavo 80 darbdavių ir 120 darbuotojų. Atlikus empirinį tyrimą, paaiškėjo, kad į atranką pateko virš 60 % privačių įmonių darbdavių, beveik 40 % viešojo sektoriaus įstaigų. Apklausoje dalyvavo beveik 70 % privačių įmonių darbuotojų ir daugiau kaip 30 % viešojo sektoriaus darbuotojų. Dauguma apklaustų vadovų dirba įmonėse, kuriose dirba nuo 10 iki 49 darbuotojų, šiek tiek mažiau apklaustų vadovų dirba įmonėse, kuriose dirba nuo 50 iki 249 darbuotojų. Apklausti darbuotojai daugiausiai dirbantys įmonėse, kuriose dirba nuo 50 iki 249 darbuotojų ir šiek tiek mažiau dirbantys įmonėse nuo 10 iki 49 darbuotojų. Tyrimo metu respondentų buvo prašoma nurodyti, ar pastarieji turi vaikų. Tokiu būdu galima būtų daryti vienokias ar kitokias išvadas, remiantis šiuo kintamuoju, nes galbūt darbdaviai, auginantys vaikus, palankiau vertina darbo bei šeimos derinimo galimybes bei yra suinteresuoti jų taikymu, nes patys ko gero yra susidūrę su šeimos ir darbo derinimo sunkumais. Darbdavių atsakymai teigia, kad daugiau kaip 80% respondentų, turi vaikų (vyrų ir moterų atsakymai pasiskirsto apylygiai).

## **3.2. Darbo ir šeimos derinimas: darbdavių ir darbuotojų požiūrių analizė**

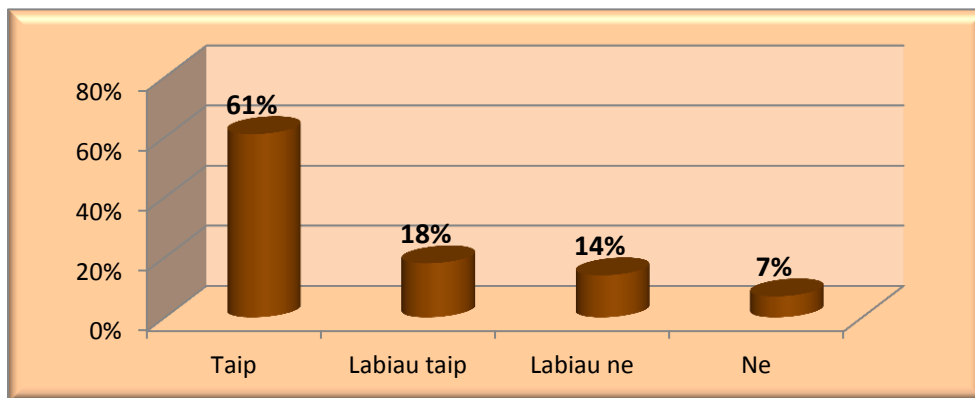
Vadovams bei darbuotojams buvo užduotas analogiškas klausimas, kaip jie mano, ar Lietuvoje egzistuoja darbo ir šeimos derinimo problemos.

Beveik trečdalis (29 %) darbdavių mano, kad Lietuvoje iš dalies egzistuoja darbo ir šeimos derinimo problemos, tačiau beveik tiek pat darbdavių (28 %) mano, kad jos iš dalies neegzistuoja. 22 % darbdavių mano, kad tokios problemos Lietuvoje visai neegzistuoja, o 21 % darbdavių mano, kad Lietuvoje egzistuoja darbo ir šeimos derinimo problemos.

14 pav. Darbdavių nuomonė dėl Lietuvoje egzistuojančių darbo ir šeimos derinimo problemų



15 pav. Darbuotojų nuomonė dėl Lietuvoje egzistuojančių darbo ir šeimos derinimo problemų



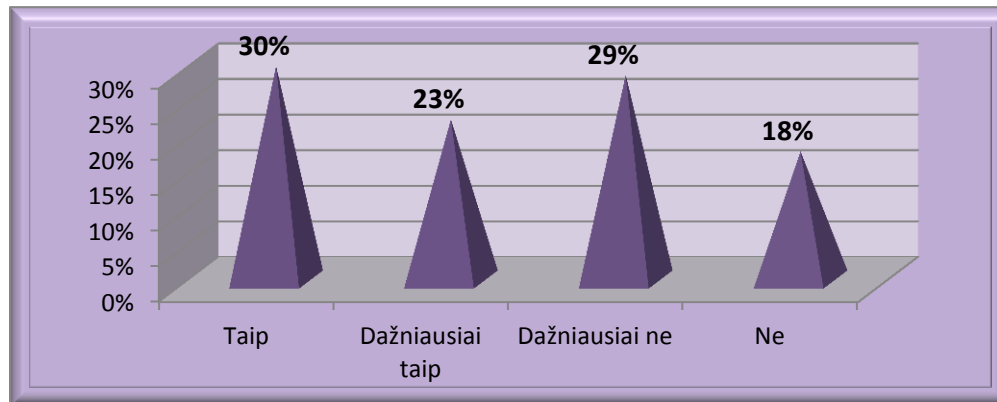
Net 61 % apklaustųjų darbuotojų mano, kad Lietuvoje egzistuoja darbo ir šeimos derinimo problemos. 18 % darbuotojų mano, kad šios problemos egzistuoja iš dalies, o 14 % darbuotojų mano, kad iš dalies neegzistuoja (aut. pastaba – išanalizavus anketų duomenis, paaiškėjo, kad šį atsakymą rinkosi darbuotojai neturintys šeimų ir turintys šeimas vyrai). 7 % darbuotojų mano, kad Lietuvoje darbo ir šeimos derinimo problemų nėra (aut. pastaba – išanalizavus duomenis matyti, kad visi darbuotojai pasirinkę šį atsakymą neturi šeimų ir vaikų).

Palyginus vadovų ir darbuotojų atsakymus, akivaizdu, kad žymiai mažiau vadovų įžvelgia šeimos ir darbo derinimo problemas, tuo tarpu dauguma darbuotojų teigia, kad Lietuvoje ši problema egzistuoja.



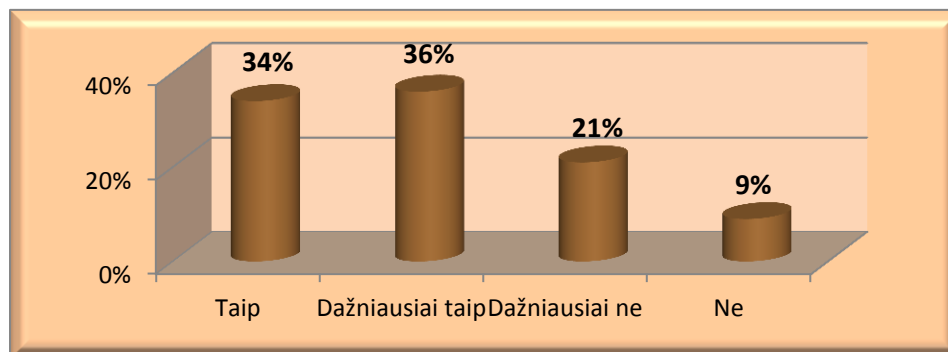
Darbdaviai ir darbuotojai buvo klausiami kaip jie mano, ar mūsų visuomenėje moterų netenkina “dvigubas darbas” – namų ruoša, vaikų priežiūra ir profesinė karjera, ar dėl to jos neskuba kurti šeimų ir gimdyti vaikų.

16 pav. Darbdavių nuomonė dėl moterų “dvigubo darbo” netenkinimo



Išanalizavus anketų duomenis, paaiškėjo, kad apie trečdalis (30 %) darbdavių mano, jog mūsų visuomenėje moterų netenkina “dvigubas darbas” – namų ruoša, vaikų priežiūra ir profesinė karjera, dėl to jos neskuba kurti šeimų ir gimdyti vaikų. Tačiau beveik tiek pat (29 %) darbdavių mano, kad dažniausiai “dvigubas darbas” moterims netrukdo kurti šeimų ir gimdyti vaikų. Beveik ketvirtadalis darbdavių mano, kad vis gi dažniausiai “dvigubas darbas” moterų netenkina ir tik 18 % darbdavių nuomonė, kad profesinė karjera moterims netrukdo kurti šeimų ir gimdyti vaikų.

17 pav. Darbuotojų nuomonė dėl moterų “dvigubo darbo” netenkinimo



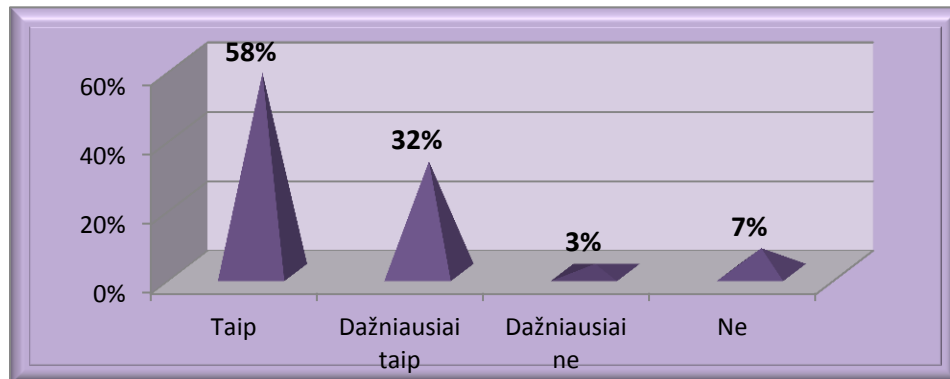
Daugiau kaip trečdalis (34 %) apklaustųjų darbuotojų teigia, kad mūsų visuomenėje moterų netenkina „dvigubas darbas” – namų ruoša, vaikų priežiūra ir profesinė karjera, dėl to jos neskuba kurti šeimų ir gimdyti vaikų. Taip pat daugiau kaip trečdalis darbuotojų mano, jog

moterų dažniausiai netenkina „dvigubas darbas” (aut. pastaba – išanalizavus anketų duomenis, paaiškėjo, kad viso buvo apklausta 46 % moterų, iš jų net 38 % pasirinko pirmąjį arba antrąjį anketos atsakymą – „dvigubas darbas” moterų netenkina arba dažniausiai netenkina). 21 % darbuotojų teigia, kad dažniausiai „dvigubas darbas” moterims netrukdo kurti šeimų ir gimdyti vaikų. Tik 9 % apklaustųjų darbuotojų teigia, kad profesinė karjera moterims netrukdo kurti šeimų ir gimdyti vaikų.

Palyginus darbdavių ir darbuotojų atsakymus, akivaizdu, kad daugiau darbuotojų mano, jog mūsų visuomenėje moterų netenkina „dvigubas darbas” – namų ruoša, vaikų priežiūra ir profesinė karjera, dėl to jos neskuba kurti šeimų ir gimdyti vaikų.

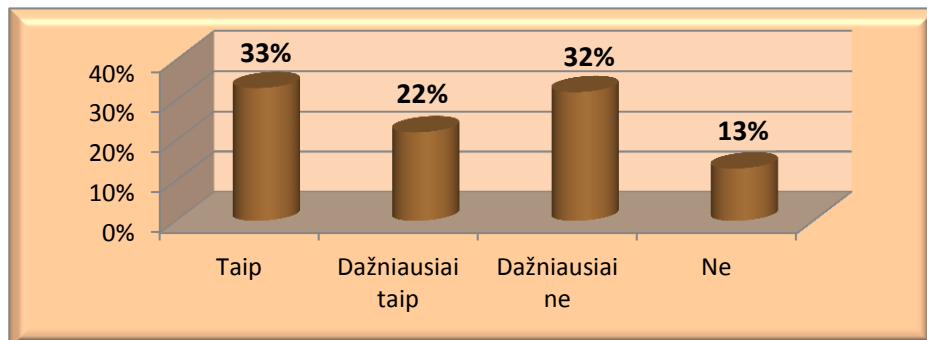
Darbdaviai ir darbuotojai buvo klausiami kaip jie mano, ar moterys neskuba kurti šeimų, nes vyksta lyčių vaidmenų kaita – moterys puikiai įsitvirtina darbo rinkoje.

18 pav. Darbdavių nuomonė dėl lyčių vaidmenų kaitos, kuri sąlygoja moterų šeimos nekūrimą



Net 58 % apklaustųjų darbdavių mano, jog moterys neskuba kurti šeimų, nes vyksta lyčių vaidmenų kaita – moterys puikiai įsitvirtina darbo rinkoje.

19 pav. Darbuotojų nuomonė dėl lyčių vaidmenų kaitos, kuri sąlygoja moterų šeimos nekūrimą



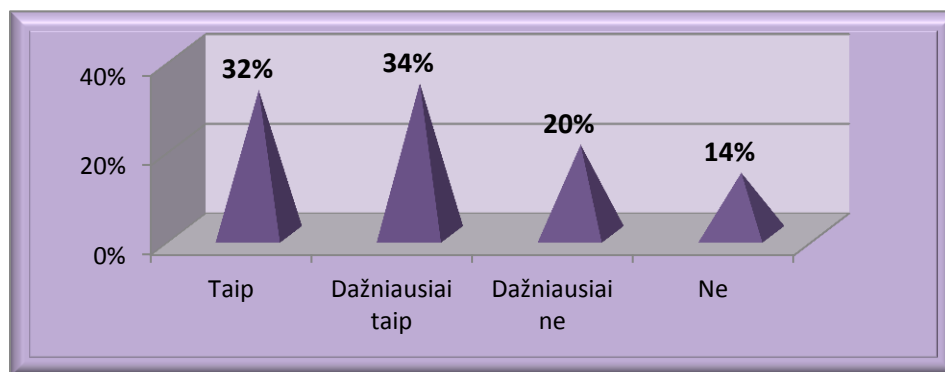
Mažiau kaip trečdalis (32 %) darbdavių mano, kad šis faktas dažniausiai įtakoja moterų apsisprendimą nekurti šeimos. Tik 7 % darbdavių mano, kad moterų įsitvirtinimas darbo rinkoje nedaro jokios įtakos moterų šeimų kūrimui ir 3 % darbdavių mano, jog lyčių vaidmenų kaita dažniausiai nedaro įtakos.

Trečdalis (33 %) apklaustųjų darbuotojų mano, jog moterys neskuba kurti šeimų, nes vyksta lyčių vaidmenų kaita – moterys puikiai įsitvirtina darbo rinkoje. Beveik trečdalis (32 %) apklaustųjų darbuotojų mano, kad puikus moterų įsitvirtinimas darbo rinkoje dažniausiai nedaro įtakos jš šeimų kūrimui. 22 % darbuotojų mano, kad dėl lyčių kaitos moterys dažniausiai neskuba kurti šeimų. Ir tik 13 % darbuotojų mano, kad lyčių kaita visai nedaro įtakos moterų šeimų kūrimui.

Palyginus darbdavių ir darbuotojų anketų atsakymus, akivaizdu, kad dauguma darbdavių mano, kad moterys neskuba kurti šeimų arba dažniausiai neskuba, nes vyksta lyčių vaidmenų kaita – moterys puikiai įsitvirtina darbo rinkoje. Tačiau taip mano per pusę mažiau darbuotojų nei darbdavių.

Anketoje darbdaviams ir darbuotojams buvo užduotas klausimas kaip jie mano, ar individai neskuba kurti šeimų (arba skiriasi), nes rinkos sąlygoja ekonominę individų nepriklausomybę vienas nuo kito ir nebėra poreikio gyventi šeimoje.

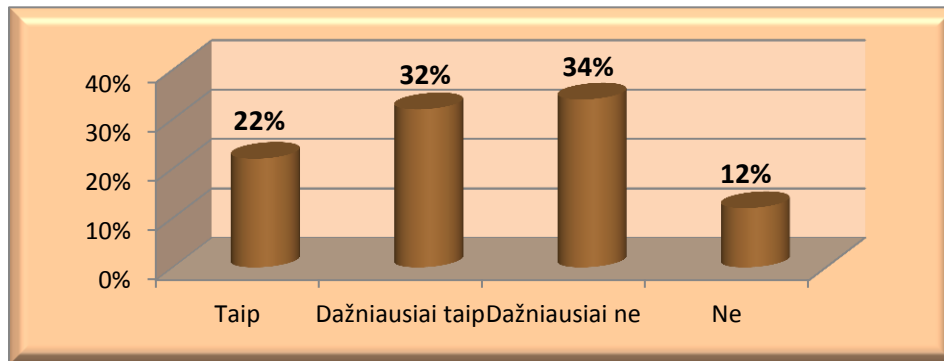
20 pav. Darbdavių nuomonė dėl individų neskubėjimo kurti šeimų (arba skyrybų) nes rinkos sąlygoja ekonominę individų nepriklausomybę



Išanalizavus anketos rezultatus, paaiškėjo, kad dauguma darbdavių mano, kad rinkos sąlygoja ekonominę individų nepriklausomybę vienas nuo kito, todėl jiems nebėra poreikio gyventi šeimoje. Taip mano 32 % darbdavių, o 34 % darbdavių mano, kad dažniausiai ši sąlyga

įtakoja individus nekurti šeimų. 20 % darbdavių mano, kad ši sąlyga dažniausiai individų nekurti šeimų neįtakoja. Ir tik 14 % darbdavių mano, kad ekonominė individų nepriklausomybė šeimų kūrimui neturi įtakos.

21 pav. Darbuotojų nuomonė dėl individų neskubėjimo kurti šeimų (arba skyrybų) nes rinkos sąlygoja ekonominę individų nepriklausomybę



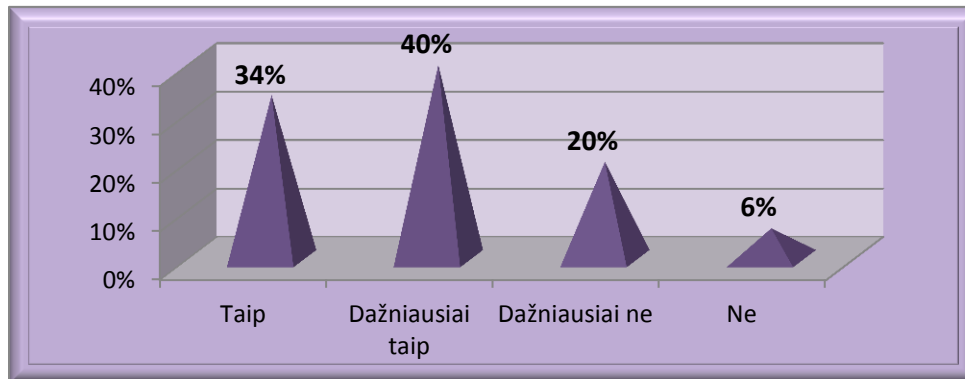
Daugiau nei trečdalis (34 %) darbuotojų mano, kad dažniausiai ekonominė individų nepriklausomybė vienas nuo kito, nesąlygoja individų nekurti šeimų arba skirtis. Tačiau beveik tiek pat (32 %) darbuotojų mano, kad vis gi ekonominė individų nepriklausomybė vienas nuo kito, dažniausiai sąlygoja individus nekurti šeimų arba skirtis. O 22 % darbuotojų mano, kad būtent ši sąlyga individus įtakoja nekurti šeimų arba skirtis. Tik 12 % darbuotojų mano, kad rinkos sąlygoja ekonominę individų nepriklausomybę vienas nuo kito, todėl jiems nebėra poreikio gyventi šeimoje.

Palyginus darbdavių ir darbuotojų anketų atsakymus, matome, kad daugiau darbdavių nei darbuotojų mano, kad rinkos sąlygoja ekonominę individų nepriklausomybę vienas nuo kito, todėl jiems nebėra poreikio gyventi šeimoje.

Anketose darbdaviams ir darbuotojams buvo užduotas analogiškas klausimas – kaip jie mano, ar kapitalistinis ūkis neskatina individų megzti ilgalaikius santykius, nes beveik visas laikas skiriamas darbinei veiklai.

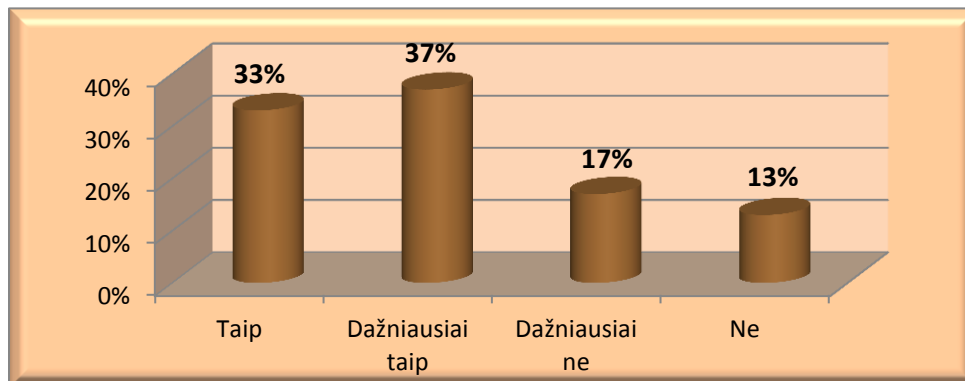
Dauguma apklaustųjų darbdavių (40 %) mano, kad kapitalistinis ūkis neskatina individų megzti ilgalaikius santykius, nes beveik visas laikas skiriamas darbinei veiklai, o 34 % darbdavių mano, kad dažniausiai neskatina

22 pav. Darbdavių nuomonė ar kapitalistinis ūkis neskatina individų megzti ilgalaikius santykius, nes beveik visas laikas skiriamas darbinei veiklai



Tik penktadalis (20 %) darbdavių mano, kad kapitalistinis ūkis ir didelis užimtumas darbe, individams dažniausiai neturi įtakos ilgalaikių santykių kūrimui. 6 % darbdavių mano, kad beveik visas laikas skiriamas darbinei veiklai visai netrukdo individams megzti ilgalaikius santykius.

23 pav. Darbuotojų nuomonė ar kapitalistinis ūkis neskatina individų megzti ilgalaikius santykius, nes beveik visas laikas skiriamas darbinei veiklai

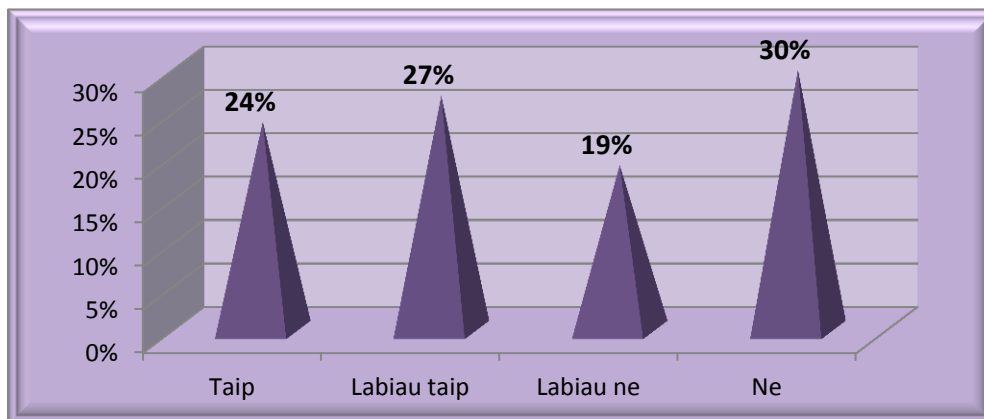


Dauguma apklaustųjų darbuotojų (37 %) mano, kad kapitalistinis ūkis dažniausiai neskatina individų megzti ilgalaikius santykius, nes beveik visas laikas skiriamas darbinei veiklai. 33 % darbuotojų mano, kad beveik visas laikas skiriamas darbinei veiklai trukdo individams megzti ilgalaikius santykius. 17 % darbuotojų mano, kad didelis užimtumas darbe dažniausiai neturi įtakos individų ilgalaikių santykių kūrimui ir tik 13 % darbuotojų mano, kad visai neturi įtakos.

Išanalizavus anketų rezultatus, matyti, kad darbdavių ir darbuotojų nuomonė labai panaši, dauguma mano, kad kapitalistinis ūkis neskatina arba dažniausiai neskatina individų megzti ilgalaikius santykius, nes beveik visas laikas skiriamas darbinei veiklai.

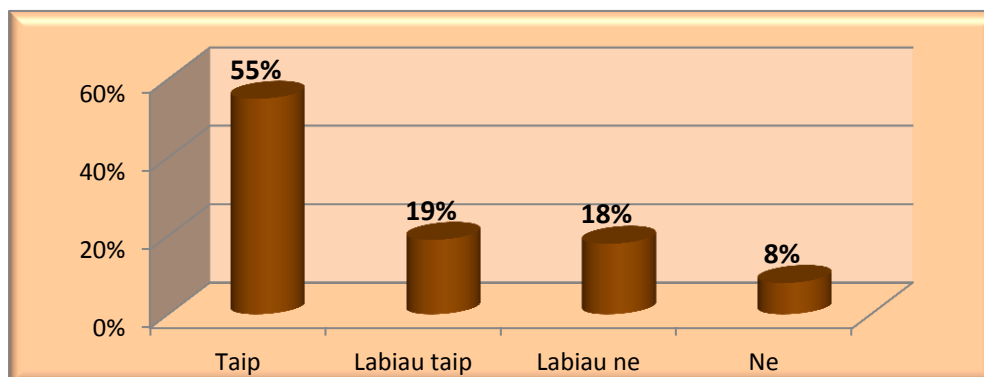
Darbdaviams buvo užduotas klausimas ar darbo ir šeimos derinimo problematika aktuali jų vadovaujamoje įmonėje, o darbuotojų buvo klausama ar ar ši problematika aktuali įmonėje, kurioje jie dirba.

24 pav. Darbo ir šeimos derinimo problematikos aktualumas įmonėse, kuriose vadovauja apklaustieji vadovai



Išanalizavus anketų duomenis, paaiškėjo, kad beveik trečdalis (30 %) darbdavių mano, kad jų vadovaujamoje įmonėje darbo ir šeimos problematika nėra aktuali. 27 % darbdavių teigia, kad jų įmonėse darbo ir šeimos derinimo problematika iš dalies aktuali, o 24 % darbdavių mano, kad aktuali. 19 % apklaustųjų darbdavių mano, kad jų įmonėse ši problematika aktuali tik iš dalies.

25 pav. Darbo ir šeimos derinimo problematikos aktualumas įmonėse, kuriose dirba apklaustieji darbuotojai

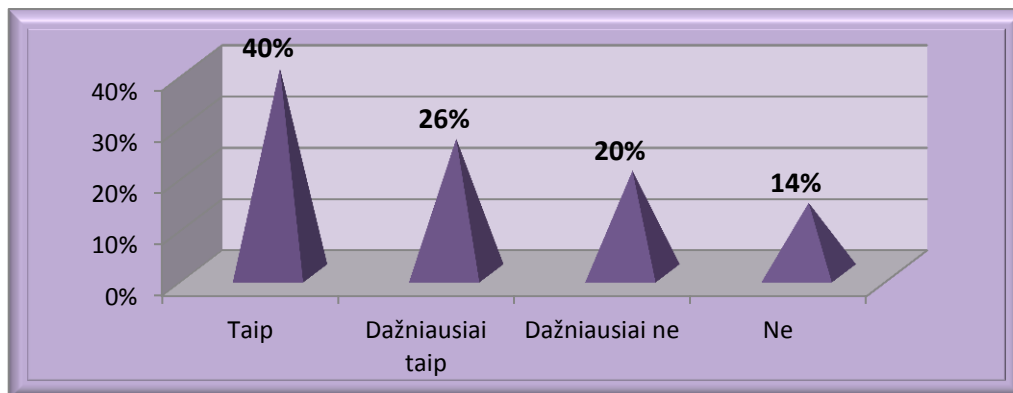


Daugiau kaip pusė (55 %) apklaustųjų darbuotojų teigia, kad įmonėse, kuriose jie dirba darbo ir šeimos derinimo problematika aktuali. 19 % darbuotojų teigia, kad ši problematika iš dalies aktuali, o 18 % darbuotojų, kad iš dalies neaktuali. Tik 8 % darbuotojų teigia, kad jų įmonėse darbo ir šeimos derinimo problematika nėra aktuali (aut. pastaba – šį atsakymo variantą pasirinko darbuotojai, kurie neturi šeimos).

Apibendrinus darbdavių ir darbuotojų atsakymus, akivaizdu, kad žymiai daugiau darbuotojų mano, jog įmonėse, kuriose jie dirba, darbo ir šeimos derinimo problematika yra aktuali.

Apklaustiesiems vadovams buvo užduotas klausimas kaip jie mano, ar jų darbuotojai turi pakankamai laiko asmeniniam gyvenimui, saviraiškai. Lygiai toks pats klausimas buvo užduotas ir darbuotojams – ar jie turi pakankamai laiko asmeniniam gyvenimui bei saviraiškai. Palyginami gauti atsakymai.

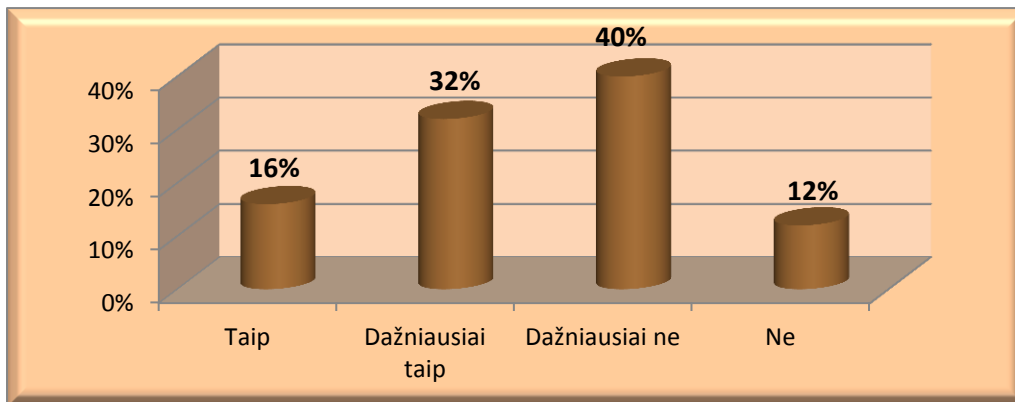
26 pav. Darbdavių nuomonė dėl jų darbuotojų galimybių pakankamai laiko skirti asmeniniam gyvenimui bei saviraiškai



Atlikus anketos duomenų analizę paaiškėjo, jog dauguma darbdavių (40 %) mano, jog jų darbuotojai turi pakankamai laiko asmeniniam gyvenimui, 26 % darbdavių mano, kad jų darbuotojai dažniausiai turi tam laiko. Penktadalis darbdavių mano, kad vis gi jų darbuotojai dažniausiai saviraiškai ir asmeniniam gyvenimui laiko neturi ir tik 14 % darbdavių teigia, kad jų darbuotojai tam visai nebeturi laiko.

Pakankamai priešingai į tą patį klausimą atsakė apklaustieji darbuotojai.

27 pav. Darbuotojų nuomonė dėl galimybių pakankamai laiko skirti asmeniniam gyvenimui bei saviraiškai

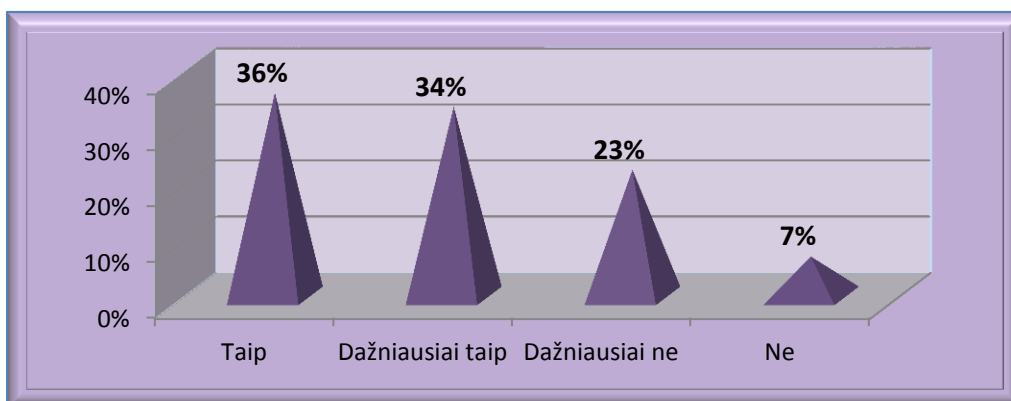


Dauguma darbuotojų (40 %) teigia, kad asmeniniam gyvenimui ir saviraiškai jie dažniausiai neturi laiko. Tačiau beveik trečdalis (32 %) darbuotojų teigia, kad dažniausiai tam jie turi laiko ir tik 16 % darbuotojų teigia, kad laiko asmeniniam gyvenimui bei saviraiškai jie turi. Visai savo asmeniniam gyvenimui laiko neturi daugiau kaip dešimtadalis (12 %) apklaustųjų darbuotojų.

Lyginant darbdavių ir darbuotojų atsakymus, matyti, kad žymiai daugiau darbdavių mano, jog jų darbuotojai turi pakankamai laiko savo asmeniniam gyvenimui, tuo tarpu beveik pusė apklaustųjų darbuotojų teigia, kad laiko saviraiškai jiems trūksta.

Darbdaviai buvo klausiami ar jų darbuotojai turi pakankamai laiko skirti savo šeimoms. To paties buvo paklausti ir darbuotojai – ar turi pakankamai laiko savo šeimoms.

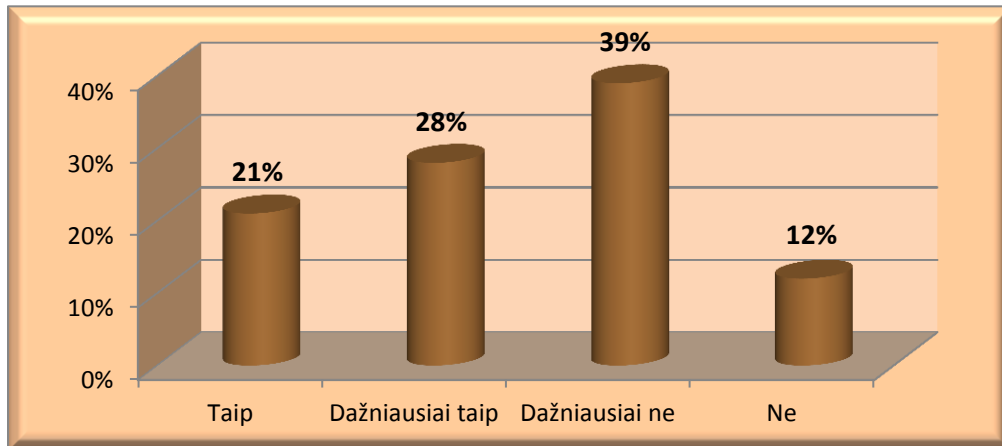
28 pav. Darbdavių nuomonė ar jų darbuotojai turi pakankamai laiko skirti savo šeimoms





Daugiau kaip trečdalis (36 %) darbdavių mano, kad jų darbuotojai savo šeimoms turi pakankamai laiko, taip pat trečdalis darbdavių mano, kad darbuotojai dažniausiai turi laiko savo šeimoms. Tik mažiau nei ketvirtadalis vadovų mano, kad jų darbuotojai savo šeimoms dažniausiai negali skirti pakankamai dėmesio ir 7 % darbdavių mano, kad jų darbuotojams visai nebelieka laiko skirti savo šeimoms.

29 pav. Darbuotojų nuomonė ar jie turi pakankamai laiko skirti savo šeimoms



Dauguma apklaustųjų darbuotojų (39 %) teigia, kad jiems savo šeimoms dažniausiai laiko nepakanka. Šiek tiek daugiau nei ketvirtadalis (28 %) darbuotojų teigia, kad dažniausiai laiko jiems užtenka, o 21 % darbuotojų visiškai pakanka laiko skirti savo šeimoms. Tik 12 % darbuotojų teigia, kad laiko savo šeimoms jie visai neturi.

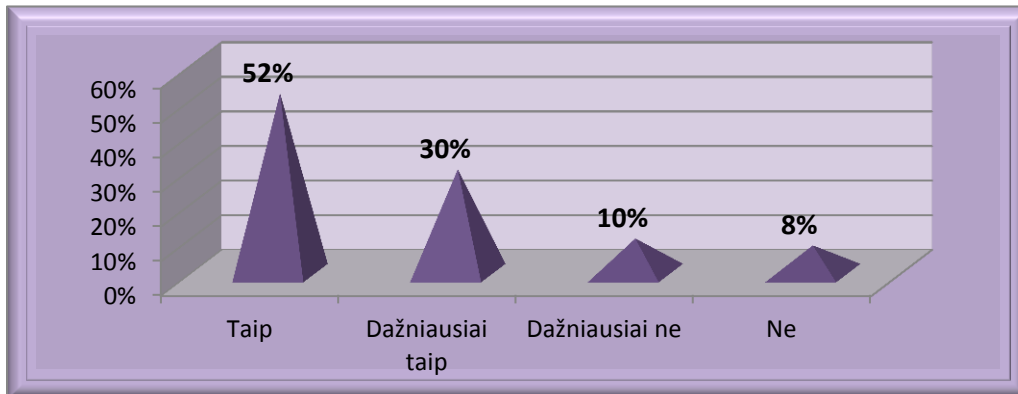
Lyginant darbdavių ir darbuotojų atsakymus, akivaizdu, jog žymiai daugiau darbdavių mano, kad jų darbuotojai turi pakankamai laiko skirti savo šeimoms.

Anketoje darbdaviams ir darbuotojams buvo užduotas analogiškas klausimas - kaip jie mano, ar didelis užimtumas darbe riboja šeimos tarpusavio santykius.

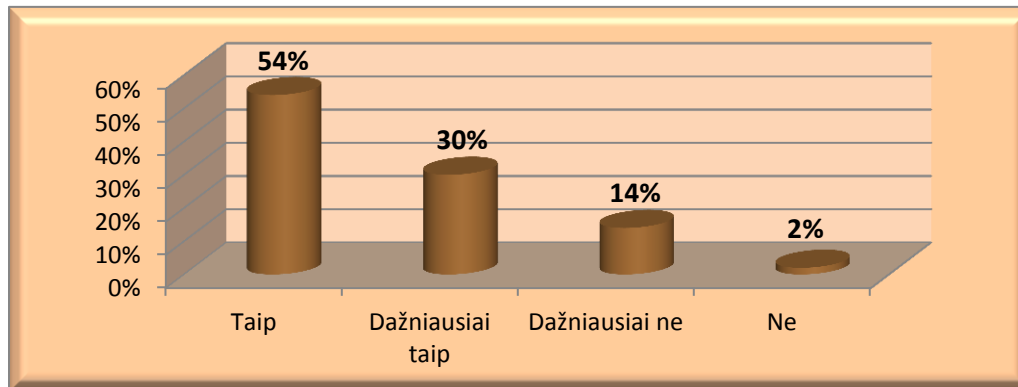
Daugiau kaip pusė darbdavių (52 %) teigia, kad didelis užimtumas darbe riboja šeimos tarpusavio santykius. Mažiau kaip trečdalis (30 %) darbdavių mano, kad dažniausiai riboja.

Tik 10 % darbdavių mano, kad didelis užimtumas darbe dažniausiai šeimos tarpusavio santykių neriboja ir 8 % darbdavių mano, kad visai neriboja.

30 pav. Darbdavių nuomonė ar didelis užimtumas darbe riboja šeimos tarpusavio santykius



31 pav. Darbuotojų nuomonė ar didelis užimtumas darbe riboja šeimos tarpusavio santykius

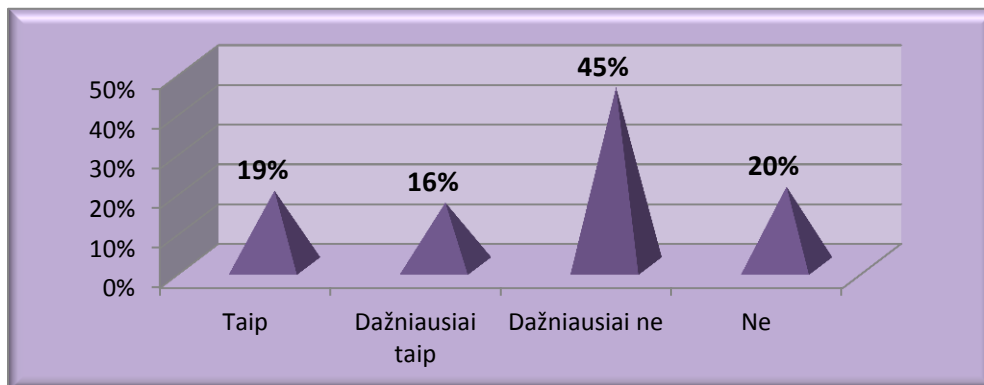


Daugiau kaip pusė apklaustųjų darbuotojų (54 %) teigia, kad didelis užimtumas darbe riboja jų šeimos tarpusavio santykius. Mažiau kaip trečdalis (30 %) darbuotojų teigia, kad dažniausiai riboja. 14 % darbuotojų mano, kad didelis užimtumas darbe dažniausiai šeimos tarpusavio santykių neriboja ir tik 8 % darbuotojų mano, kad visai neriboja.

Palyginus darbdavių ir darbuotojų atsakymus, matyti, jog darbdavių ir darbuotojų nuomonė labai panaši, dauguma darbdavių ir darbuotojų teigia, kad didelis užimtumas darbe riboja šeimos tarpusavio santykius.

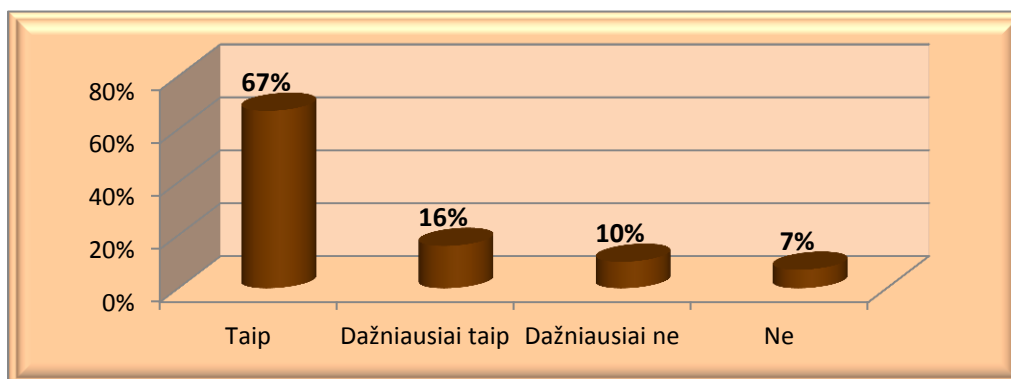
Darbdavių bei darbuotojų buvo klausiama ar būtina darbovietėse taikyti palankios šeimai politikos priemonės.

32 pav. Darbdavių nuomonė dėl būtinybės darbovietėse taikyti palankios šeimai politikos priemonės



Dauguma apklaustųjų darbdavių (45 %) teigia, kad įmonėse dažniausiai nėra būtina taikyti palankios šeimai politikos priemonės. 20 % darbdavių mano, kad visai nėra būtinybės taikyti minėtas priemones. 19 % darbdavių mano, kad darbovietėse reikėtų taikyti palankios šeimai politikos priemonės, o 16 % darbdavių mano, kad dažniausiai reikėtų.

33 pav. Darbuotojų nuomonė dėl būtinybės darbovietėse taikyti palankios šeimai politikos priemonės

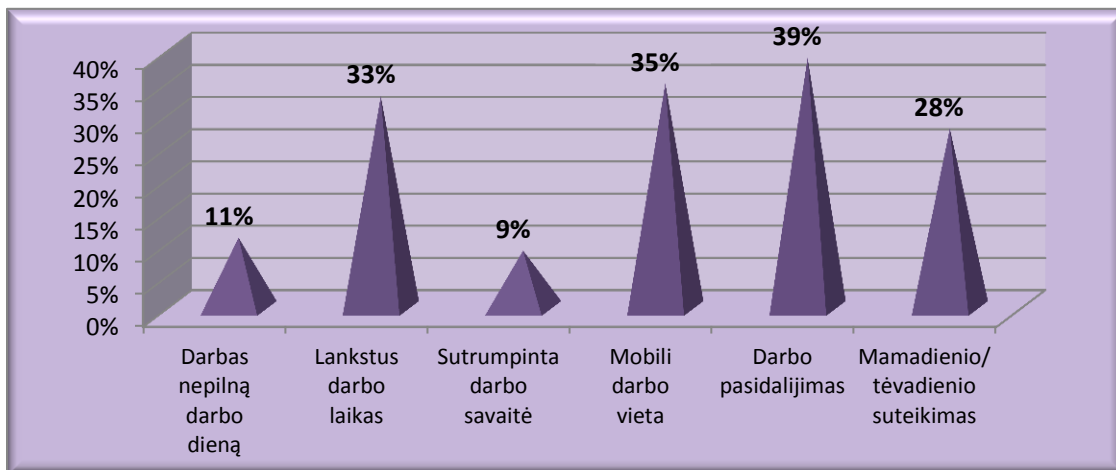


Net 67 % apklaustųjų darbuotojų mano, kad darbovietėje būtina taikyti palankios šeimai politikos priemonės. 16 % darbuotojų mano, kad dažniausiai būtina. Tik 10 % darbuotojų mano, kad darbovietėje taikyti palankios šeimai politikos priemonės dažniausiai nebūtina ir tik 7 % mano, kad visai nebūtina (aut. pastaba – šį atsakymo variantą pasirinko darbuotojai, neturintys šeimų).

Palyginus darbdavių ir darbuotojų atsakymus, matyti, kad dauguma darbdavių mano, jog darbovietėse nėra būtina taikyti palankios šeimai politikos priemonės, tuo tarpu darbuotojai mano priešingai – dauguma teigia, kad tokios priemonės būtinos.

Anketose darbdaviai ir darbuotojai buvo klausiami kokios, jų nuomone, palankios priemonės šeimai, taikomos darbe būtų ar yra efektyviausios.

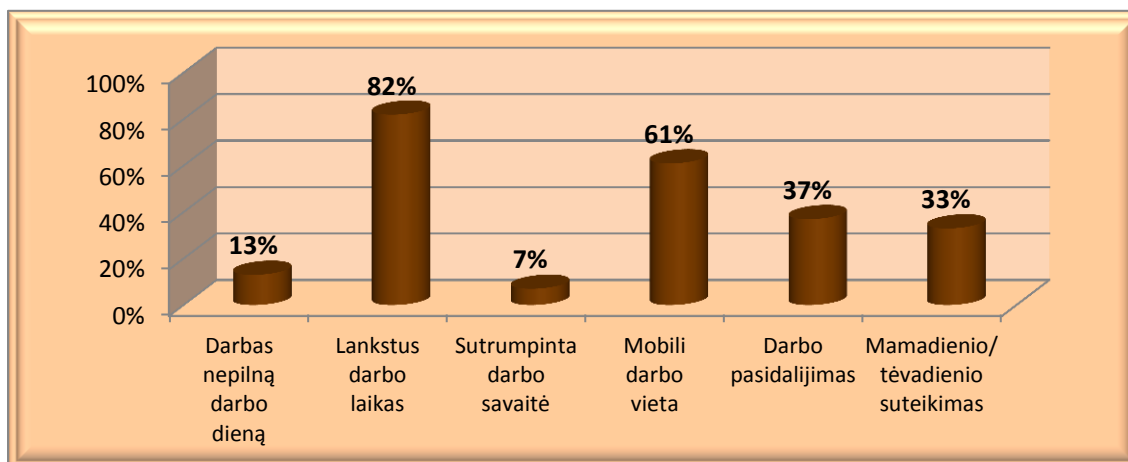
34 pav. Darbdavių nuomonė kokios palankios priemonės šeimai, taikomos darbe būtų/yra efektyviausios



Dauguma (39 %) apklaustųjų darbdavių mano, kad palankiausia darbovietėje priemonė darbuotojo šeimai būtų darbo pasidalijimas. 35 % darbdavių mano, kad tai būtų mobili darbo vieta. 33 % darbdavių mano, kad palanki priemonė šeimai būtų lankstus darbo laikas, o 28 %, kad mamadienio/tėvadienio suteikimas. 11 % darbdavių mano, kad palanki šeimai priemonė būtų darbas nepilną darbo dieną ir tik 9 % darbdavių mano, kad palanki priemonė šeimai būtų sutrumpinta darbo savaitė.

Net 80 % apklaustųjų darbuotojų mano, kad palankiausia priemonė šeimai būtų lankstaus darbo laiko taikymas darbe. 61 % darbuotojų mano, kad palanki priemonė šeimai būtų mobili darbo vieta. 37 % darbuotojų teigia, kad tai būtų darbo pasidalijimas, o 33 % darbuotojų, kad mamadienio/tėvadienio suteikimas. 13 % apklaustųjų darbuotojų mano, kad palanki šeimai priemonė būtų darbas ne pilną darbo dieną ir tik 7 % darbuotojų mano, kad palanki priemonė šeimai darbe būtų sutrumpinta darbo savaitė.

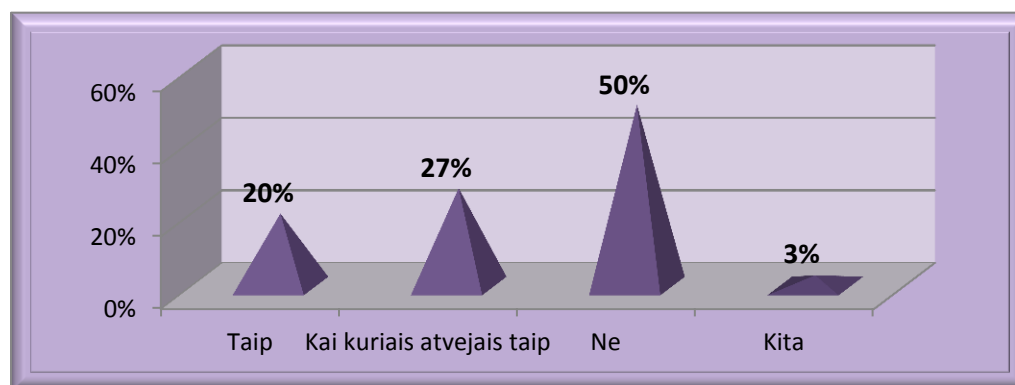
35 pav. Darbuotojų nuomonė kokios palankios priemonės šeimai, taikomos darbe būtų/yra efektyviausios



Apibendrinus darbdavių ir darbuotojų nuomones, matyti, kad darbdaviai mano, jog palankiausia priemonė šeimai būtų darbo pasidalijimas, mobili darbo vieta ir lankstus darbo laikas, darbuotojai kaip pagrindinę palankią šeimai priemonę rinkosi lankstų darbo laiką, po to taip pat mobilią darbo vietą ir darbo pasidalijimą.

Anketose darbdaviams buvo užduotas klausimas ar jų įmonėje taikomas lankstus darbo laikas. Darbuotojų buvo klausiama, ar įmonėse, kuriose jie dirba, taikomas lankstus darbo laikas.

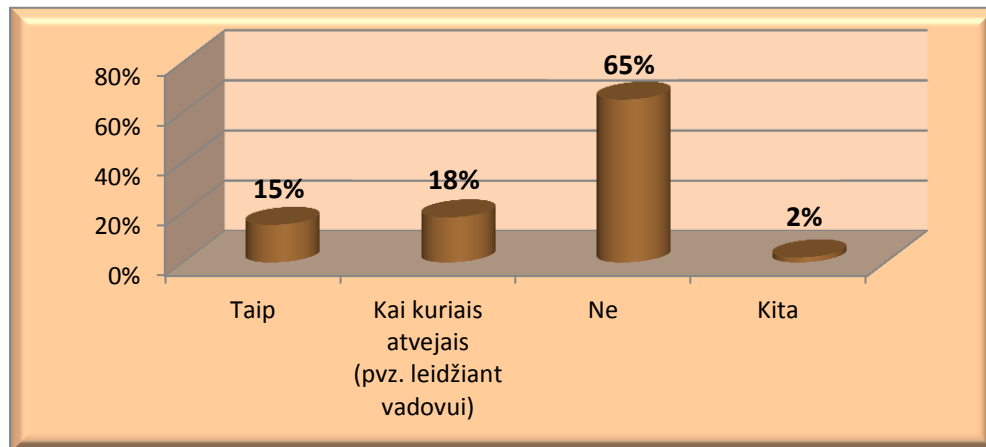
36 pav. Darbdavių įmonėse taikomas lankstus darbo laikas



Pusė (50 %) apklaustųjų darbdavių į klausimą ar jų įmonėse taikomas lankstus darbo laikas, atsakė, kad ne. 27 % darbdavių atsakė, kad jų įmonėse kai kuriais atvejais taikomas lankstus darbo laikas. Penktadalis (20 %) darbdavių teigia, kad jų įmonėse lankstus darbo laikas taikomas. 3 % darbdavių pasirinko atsakymą "kita", vienas darbdavys atsakė, kad jo įmonėje

visi darbuotojai dirba tik laisvu darbo laiku, nėra jokio normuoto darbo laiko (aut. pastaba – šio darbdavio įmonėje dirba nuo 1 iki 9 darbuotojų). Kitas darbdavys, pasirinkęs atsakymą „kita“, teigia, kad savo įmonėje jie dirba dviese su žmona, dėl to visą laiką dirba lanksčiu darbo laiku.

37 pav. Darbuotojų įmonėse taikomas lankstus darbo laikas



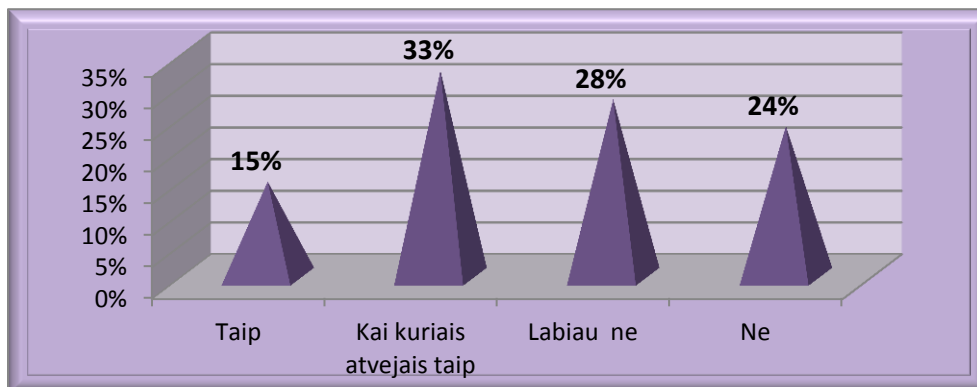
Beveik du trečdaliai (65 %) darbuotojų atsakė, kad įmonėse, kuriose jie dirba, lankstus darbo laikas netaikomas. 18 % darbuotojų teigia, kad taikomas tik kai kuriais atvejais. Tik 15 % darbuotojų atsakė, kad įmonėse, kuriose jie dirba, taikomas lankstus darbo laikas (aut. pastaba – visi darbuotojai, pasirinkę šį atsakymą dirba įmonėse, kuriose dirba nuo 1 iki 9 darbuotojų). Atsakymą “kita” pasirinkęs darbuotojas teigia, kad pastaruoju metu įmonėje, kurioje jis dirba beveik nėra darbo, dėl to jis ir taip laisvas.

Palyginus darbdavių ir darbuotojų atsakymus, matyti, kad darbdaviai ir darbuotojai atsakė panašiai, daugumoje įmonių, kuriose dirba ir darbdaviai, ir darbuotojai, lankstus darbo laikas netaikomas arba taikomas retais atvejais.

Anketose darbdavių ir darbuotojų buvo klausama ar prasminga įmonėse, kuriose jie vadovauja ir dirba taikyti lankstų darbo laiką.

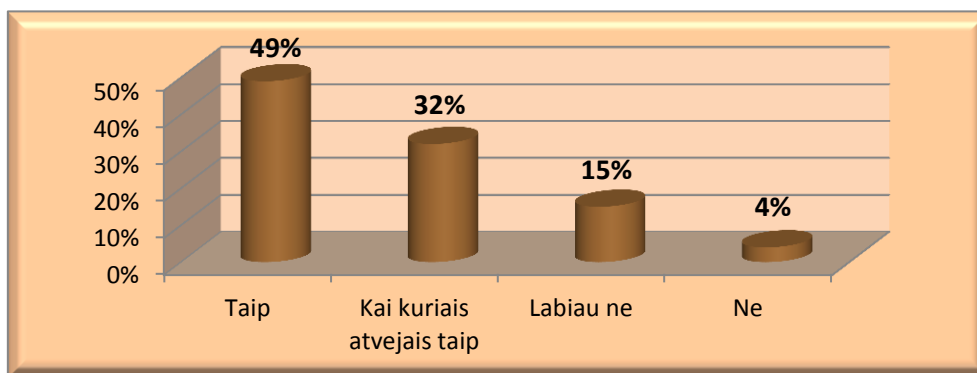
Trečdalis (33%) darbdavių mano, kad jų įmonėse kai kuriais atvejais būtų prasminga taikyti lankstų darbo laiką. Tačiau beveik tiek pat (28 %) darbdavių pasirinko atsakymą, kad labiau neprasminga.

38 pav. Darbdavių nuomonė ar prasminga būtų jų įmonėse taikyti lankstų darbo laiką



Beveik penktadalis (24 %) apklaustųjų darbdavių mano, kad jų įmonėse visai neprasminga būtų taikyti lankstų darbo laiką. Ir tik 15 % darbdavių teigia, kad jų įmonėse būtų prasminga taikyti lankstų darbo laiką (aut. pastaba – visi šį atsakymą pasirinkę darbdaviai yra moterys, turinčios vaikų).

39 pav. Darbuotojų nuomonė ar prasminga būtų įmonėse, kuriose jie dirba taikyti lankstų darbo laiką

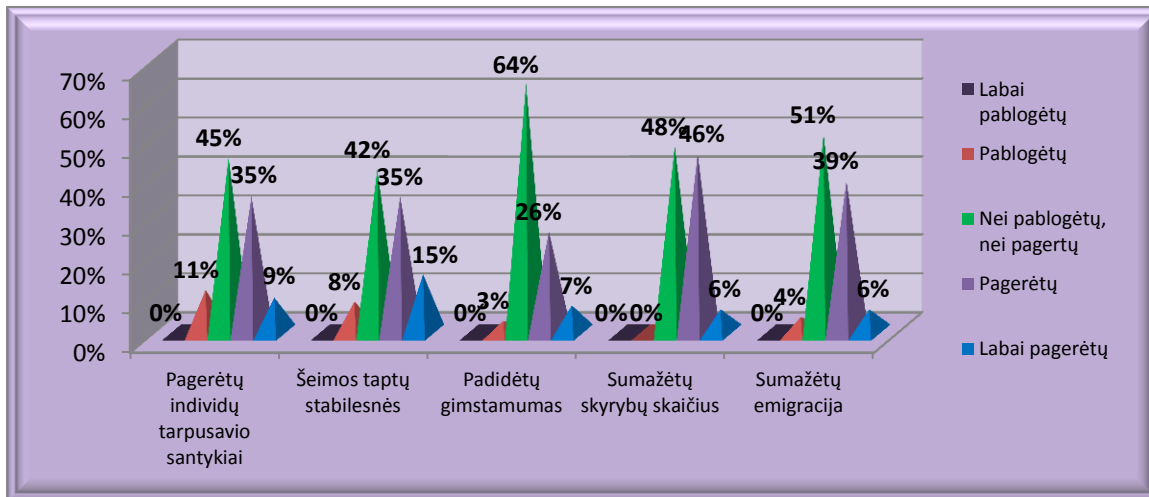


Beveik pusė (49 %) apklaustųjų darbuotojų teigia, kad įmonėse, kuriose jie dirba būtų prasminga taikyti lankstų darbo laiką. 32 % darbuotojų teigia, kad tik kai kuriais atvejais būtų prasminga taikyti lankstų darbo laiką. 15 % darbuotojų mano, kad labiau neprasminga ir tik 4 % darbuotojų mano, kad visai neprasminga įmonėse, kuriose jie dirba taikyti lankstų darbo laiką.

Palyginus darbdavių ir darbuotojų atsakymus, akivaizdu, kad žymiai daugiau darbuotojų mano, jog įmonėse, kuriose jie dirba prasminga būtų taikyti lankstų darbo laiką.

Darbdavių ir darbuotojų buvo klausiama kaip jie mano, kokius rezultatus sukeltų lankstaus darbo laiko taikymas darbo vietoje. Buvo klausiama ar lankstus darbo laikas darbovietėse pagerintų individų tarpusavio santykius, ar šeimos taptų stabilesnės, ar padidėtų gimstamumas, sumažėtų skyrybų skaičius, sumažėtų emigracija.

40 pav. Darbdavių nuomonė kokius rezultatus sukeltų lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse



Išanalizavus darbdavių anketų rezultatus, paaiškėjo, kad truputį mažiau nei pusė (45 %) darbdavių mano, jei darbovietėse būtų taikomas lankstus darbo laikas, individų tarpusavio santykiai nei pagerėtų nei pablogėtų. 35 % darbdavių mano, kad tokiu atveju individų tarpusavio santykiai pagerėtų, o 9 % darbdavių mano, kad net labai pagerėtų. Tik 11 % apklaustųjų darbdavių mano, kad lankstaus darbo laiko darbovietėse taikymas pablogintų individų tarpusavio santykius ir nei vienas darbdavys nemano, kad labai pablogintų individų tarpusavio santykius.

Šiek tiek mažiau nei pusė (42 %) apklaustųjų darbdavių mano, kad jei darbovietėse būtų taikomas lankstus darbo laikas, šeimos netaptų stabilesnės. Daugiau kaip trečdalis (35 %) darbdavių mano, kad tokiu atveju darbuotojų šeimos taptų stabilesnės, o 15 % darbdavių mano, kad taptų žymiai stabilesnės. Tik 8 % darbdavių mano, kad jei darbovietėse būtų taikomas lankstus darbo laikas, darbuotojų šeimos taptų priešingai – nestabilesnės. Kad lankstus darbo laikas visai pablogintų darbuotojų šeimų situaciją, nemano nei vienas darbdavys.

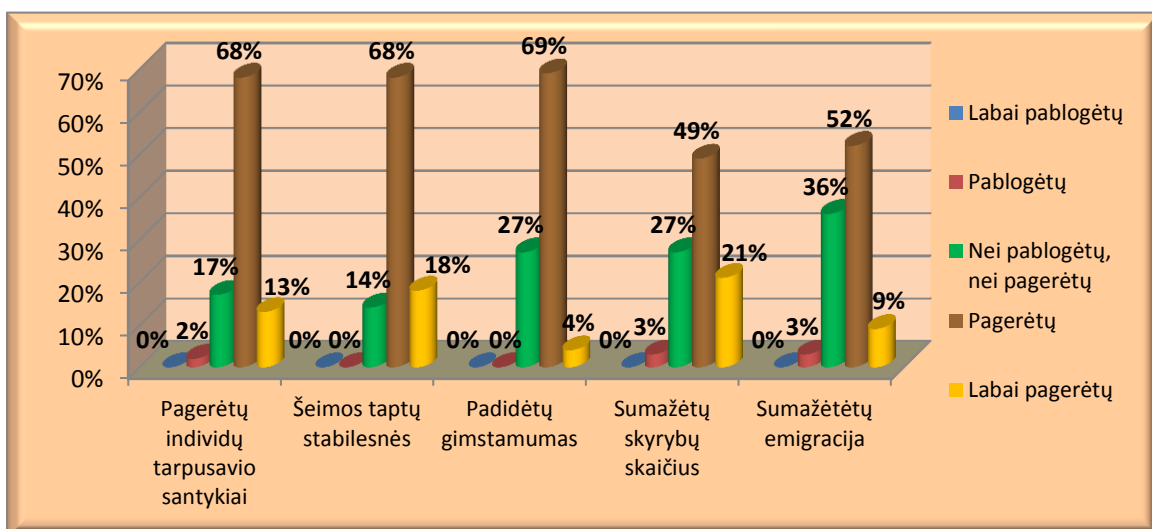


Net 64 % darbdavių mano, kad jei darbovietėse būtų taikomas lankstus darbo laikas gimstamumas vis tiek nei padidėtų, nei sumažėtų. Daugiau kaip penktadalis (26 %) apklaustųjų darbdavių mano, kad tokiu atveju gimstamumas padidėtų. Tik 7 % darbdavių mano, kad gimstamumas padidėtų stipriai. 3 % darbdavių mano, kad priešingai – gimstamumas dar sumažėtų ir nei vienas darbdavys nemano, kad gimstamumas sumažėtų stipriai.

Beveik pusė (48 %) apklaustųjų darbdavių mano, kad lankstus darbo laikas darbovietėse nedarytų jokios įtakos darbuotojų skyrybų skaičiui. Beveik tiek pat (46 %) darbdavių mano, kad taikant lankstų darbo laiką skyrybų skaičius sumažėtų. 6 % darbdavių mano, kad net labai sumažėtų skyrybų skaičius, jei darbuotojau galėtų dirbti lanksčiu darbo laiku. Nei vienas darbdavys negalvoja, kad lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse padidintų skyrybų skaičių.

Daugiau kaip pusė (51 %) apklaustųjų darbdavių mano, kad lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse nedarytų jokios įtakos individų emigracijai, ji nei sumažėtų, nei padidėtų. Tačiau 39 % darbdavių mano, kad lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse sumažintų emigraciją, o 6 % darbdavių mano, kad net labai sumažintų emigraciją. Tik 4 % darbdavių mano, kad lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse padidintų emigraciją ir nei vienas darbdavys nemano, kad labai padidintų emigraciją.

41 pav. Darbuotojų nuomonė kokius rezultatus sukeltų lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse



Išanalizavus darbuotojų anketų rezultatus, paaiškėjo, kad net 68 % darbuotojų mano, kad lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse pagerintų individų tarpusavio santykius, o 13 %

darbuotojų mano, kad net labai pagerintų. 17 % darbuotojų mano, kad lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse nei pagerintų, nei pablogintų individų tarpusavio santykių. Tik 2 % apklaustųjų darbuotojų mano, kad jei darbovietėse būtų taikomas lankstus darbo laikas, individų tarpusavio santykiai pablogėtų ir nei vienas darbuotojas nemano, kad labai pablogėtų.

Net 68 % apklaustųjų darbuotojų mano, kad jei darbovietėse būtų taikomas lankstus darbo laikas, šeimos taptų stabilesnės. 18 % darbuotojų mano, kad tokiu atveju šeimos taptų žymiai stabilesnės. 14 % apklaustųjų darbuotojų mano, kad lankstus darbo laikas darbovietėse šeimų stabilumui įtakos nedarytų. Nei vienas darbuotojas negalvoja, kad lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse pablogintų arba labai pablogintų šeimų stabilumą.

Daugiau kaip du trečdaliai (69 %) apklaustųjų darbuotojų mano, kad lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse padidintų gimstamumą, o 4 % darbuotojų mano, kad net labai padidintų. 27 % darbuotojų mano, kad lankstaus darbo laikas darbovietėse gimstamumui įtakos nedarytų – nei padidėtų, nei sumažėtų. Nei vienas apklaustas darbuotojas nemano, kad lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse sumažintų arba labai sumažintų gimstamumą.

Beveik pusė (49 %) apklaustųjų darbuotojų mano, kad lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse sumažintų skyrybų skaičių, o 21 % darbuotojų mano, kad net labai sumažintų. 27 % darbuotojų mano, kad lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse skyrybų skaičiui įtakos nedarytų, jų nei sumažėtų, nei padaugėtų. 3 % darbuotojų mano, kad lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse padidintų skyrybų skaičių ir nei vienas darbuotojas nemano, kad labai padidintų.

Daugiu kaip pusė (52 %) apklaustųjų darbuotojų mano, jog lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse sumažintų individų emigraciją, o 9 % darbuotojų mano, kad net labai sumažintų. 36 % apklaustųjų darbuotojų mano, kad lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse nei sumažintų, nei padidintų emigraciją. 3 % darbuotojų mano, kad tokiu atveju emigracija dar padidėtų ir nei vienas darbuotojas nemano, kad labai padidėtų.

Palyginus darbdavių ir darbuotojų atsakymus, matyti, kad dauguma darbdavių mano, jog lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse didelės įtakos individų tarpusavio santykiams, šeimų stabilumui, gimstamumui, skyrybų skaičiui bei emigracijai nedarytų. Tačiau darbuotojų nuomonė skiriasi – dauguma jų mano, kad lankstaus darbo laiko taikymas darbovietėse visus šiuos procesus pagerintų.

Išskiriami įvairūs lankstaus darbo laiko suteikiami privalumai ir trūkumai. Siekiant nustatyti ar respondentai sutinka su mokslininkų pateiktomis išvadomis, darbdavių bei darbuotojų buvo paprašyta pateikti nuomonę apie nestandartinių darbo formų teikiamą naudą bei trūkumus. Susisteminti duomenys pateikti 4 ir 5 lentelėse.

4 lentelė. Darbdavių nuomonė apie lanksčių darbo organizavimo formų privalumus bei trūkumus

Lankstus darbo laikas	Visiškai/iš dalies sutinka (%)	Visiškai/iš dalies nesutinka (%)
Leidžia skirti daugiau laiko šeimai	72	28
Leidžia skirti daugiau laiko laisvalaikiui	70	30
Leidžia derinti studijas ir darbą	81	19
Leidžia derinti vaiko auginimą ir darbą	74	26
Leidžia dirbti žmonėms, turintiems sveikatos problemų	56	44
Leidžia dirbti pensinio amžiaus žmonėms	58	42
Leidžia įsidarbinti jaunimui, neturinčiam darbo patirties	63	37
Leidžia padidinti darbo našumą	38	62
Gali sumažinti darbo metu patiriamą stresą	55	45
Gali būti susijusios su geresne sveikatos būkle	60	40
Gali būti viena iš nedarbo mažinimo priemonių	78	22
Yra priimtinesnis moterims nei vyrams	85	15
Yra priimtinesnis žemesnės kvalifikacijos darbuotojams	45	55
Yra susijęs su mažesniu darbo užmokesčiu	92	8
Yra susijęs su mažesnėmis karjeros galimybėmis	62	38
Padedą sukurti teigiamą įmonės įvaizdį	33	67

Išanalizavus anketų duomenis, matyti, kad dauguma darbdavių (92 %) mano, kad lankstus darbo laikas yra susijęs su mažesniu darbo užmokesčiu, yra priimtinesnis moterims, nei vyrams (85 %), bei leidžia derinti darbą ir studijas (81 %). Taip pat didžioji dalis darbdavių (78 %) teigia, kad lankstus darbo laikas gali būti viena iš nedarbo mažinimo priemonių, leidžia derinti vaiko auginimą ir darbą (74 %), leidžia skirti daugiau laiko šeimai (72 %) bei leidžia daugiau laiko skirti laisvalaikiui (70 %). Daugiau kaip pusė darbdavių (63 %) mano, kad lankstus darbo laikas leidžia įsidarbinti jaunimui, neturinčiam darbo patirties, tačiau 62 % darbdavių mano, kad lankstus darbo laikas yra susijęs su mažesnėmis karjeros galimybėmis. 60 % darbdavių mano, kad lankstus darbo laikas gali būti susijęs su geresne sveikatos būkle. 58 % darbdavių mano, kad lankstus darbo laikas leidžia dirbti pensinio amžiaus žmonėms bei 56 %

darbdavių mano, kad leidžia dirbti žmonėms, turintiems sveikatos problemų. 55 % apklaustųjų darbdavių mano, kad lankstus darbo laikas gali sumažinti darbo metu patiriamą stresą.

Net 67 % darbdavių nepritaria, kad lankstus darbo laikas padeda sukurti teigiamą įmonės įvaizdį, o 62 % darbdavių nemano, kad lankstus darbo laikas leidžia padidinti darbo našumą. Daugiau kaip pusė darbdavių (55 %) mano, kad lankstus darbo laikas yra priimtinesnis žemesnės kvalifikacijos darbuotojams.

5 lentelė. Darbuotojų nuomonė apie lanksčių darbo organizavimo formų privalumus bei trūkumus

<b>Lankstus darbo laikas</b>	<b>Visiškai/iš dalies sutinka (%)</b>	<b>Visiškai/iš dalies nesutinka (%)</b>
Leidžia skirti daugiau laiko šeimai	82	18
Leidžia skirti daugiau laiko laisvalaikiui	74	26
Leidžia derinti studijas ir darbą	72	28
Leidžia derinti vaiko auginimą ir darbą	80	20
Leidžia dirbti žmonėms, turintiems sveikatos problemų	64	36
Leidžia dirbti pensinio amžiaus žmonėms	63	37
Leidžia įsidarbinti jaunimui, neturinčiam darbo patirties	52	48
Leidžia padidinti darbo našumą	48	52
Gali sumažinti darbo metu patiriamą stresą	66	34
Gali būti susijusios su geresne sveikatos būkle	70	30
Gali būti viena iš nedarbo mažinimo priemonių	74	26
Yra priimtinesnės moterims nei vyrams	54	45
Yra priimtinesnės žemesnės kvalifikacijos darbuotojams	33	67
Yra susijusios su mažesniu darbo užmokesčiu	90	10
Yra susijusios su mažesnėmis karjeros galimybėmis	50	50
Padeda sukurti teigiamą įmonės įvaizdį	48	52

Išanalizavus duomenis, matyti, kad dauguma darbuotojų (90 %) mano, kad lankstus darbo laikas yra susijęs su mažesniu darbo užmokesčiu, 82 % darbuotojų mano, kad lankstus darbo laikas leidžia skirti daugiau laiko šeimai, 80 % darbuotojų mano, kad leidžia derinti vaiko auginimą ir darbą. 74 % apklaustųjų darbuotojų mano, kad lankstus darbo laikas leidžia skirti daugiau laiko laisvalaikiui, tiek pat darbuotojų mano, kad tai gali būti viena iš nedarbo mažinimo priemonių. 72 % darbuotojų mano, kad lankstus darbo laikas leidžia derinti darbą ir studijas, o 70 % mano, kad gali būti susijęs su geresne sveikatos būkle. 66 % apklaustųjų darbuotojų mano, kad lankstus darbo laikas gali sumažinti darbo metu patiriamą stresą, 64 % darbuotojų mano, kad leidžia dirbti žmonėms, turintiems sveikatos problemų, 63 % darbuotojų mano, kad leidžia dirbti

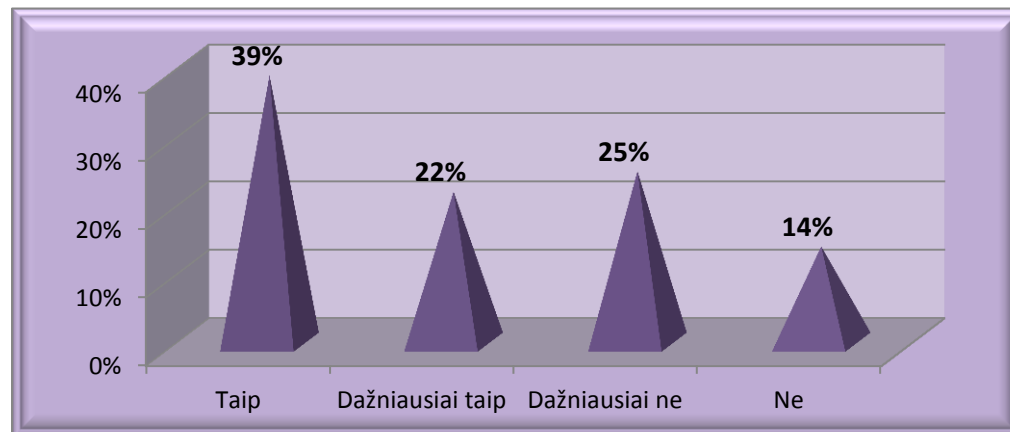
pensinio amžiaus žmonėms. Truputį daugiau kaip pusė (54 %) darbuotojų mano, kad lankstus darbo laikas labiau priimtinesnis moterims nei vyrams, 52 % mano, kad leidžia įsidarbinti jaunimui, neturinčiam darbo patirties. Pusė (50 %) apklaustųjų darbuotojų mano, kad lankstus darbo laikas yra susijęs su mažesnėmis karjeros galimybėmis. Net 67 % apklaustųjų darbuotojų mano, kad lankstus darbo laikas priimtinesnis žemesnės kvalifikacijos darbuotojams.

Daugiau kaip pusė (52 %) apklaustųjų darbdavių nepitaria, kad lankstus darbo laikas padeda sukurti teigiamą įmonės įvaizdį, taip pat 52 % darbuotojų mano, kad lankstus darbo laikas neleidžia padidinti darbo našumo.

Palyginus darbdavių ir darbuotojų nuomonę, matyti, kad darbuotojai išvelgia daugiau lankstaus darbo laiko privalumų nei darbdaviai. Ypatingai lankstų darbo laiką darbuotojai sieja su galimybėmis daugiau laiko skirti šeimai, vaikams, laisvalaikiui.

Darbdaviai ir darbuotojai buvo klausiami ar įmonėse, kuriose jie vadovauja bei dirba suteikiami tėvadieniai bei mamadieniai.

42 pav. Darbdavių įmonėse suteikiami mamadieniai/tėvadieniai

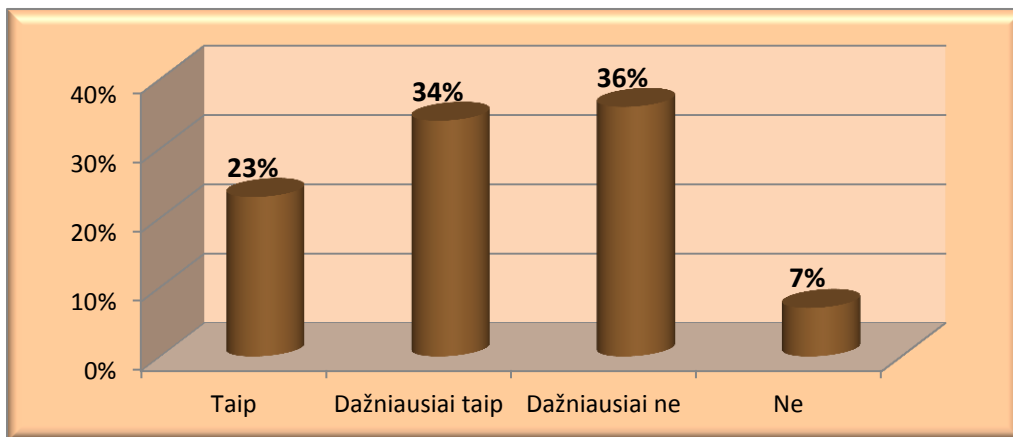


Daugiau kaip trečdalis (39 %) darbdavių teigia, kad jų įmonėse darbuotojams mamadieniai ir tėvadieniai suteikiami. Tačiau ketvirtadalis apklaustųjų darbdavių teigia, kad jų įmonėse mamadieniai bei tėvadieniai darbuotojams nesuteikiami. 22 % darbdavių teigia, kad dažniausiai suteikiami ir 14 % teigia, kad visai nesuteikiami.

Dauguma (36 %) apklaustųjų darbuotojų teigia, kad įmonėse, kuriose jie dirba, tėvadieniai ir mamadieniai dažniausiai nesuteikiami (aut. pastaba – šį atsakymo variantą pasirinko darbuotojai, dirbantys privačiose įmonėse). 34 % darbuotojų teigia, kad jų įmonėse tėvadieniai bei mamadieniai dažniausiai suteikiami, o 23 % teigia, kad suteikiami. 7 %

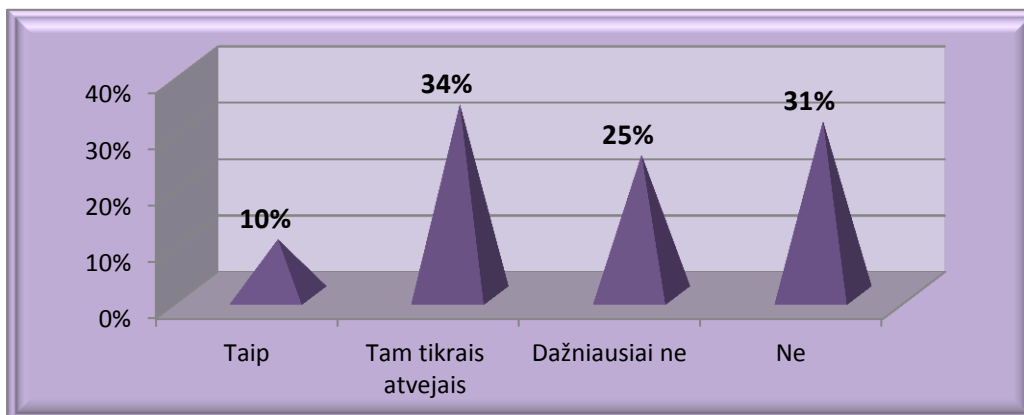
darbuotojų teigia, kad įmonėse, kuriose jie dirba mėginiai bei mėginiai nesuteikiami (aut. pastaba – ši atsakymą taip pat pasirinko darbuotojai, dirbantys privačiose įmonėse).

43 pav. Įmonėse, kuriose dirba apklaustieji darbuotojai, suteikiami mėginiai/mėginiai



Palyginus darbdavių ir darbuotojų atsakymus, matyti, kad didžioji dalis darbdavių teigia, jog mėginiai bei mėginiai suteikiami arba dažniausiai suteikiami, tačiau, didesnė dalis darbuotojų teigia, kad vis gi mėginiai ir mėginiai dažniausiai nesuteikiami arba visai nesuteikiami.

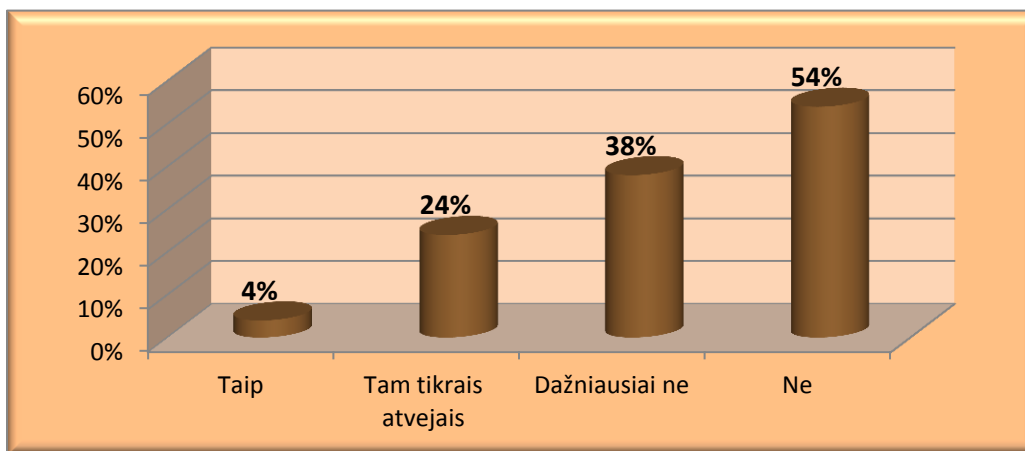
44 pav. Darbdavių įmonėse taikomos mobilios darbo vietos (nuotolinio darbo) praktika



Išanalizavus rezultatus, paaiškėjo, kad trečdalis (34 %) darbdavių vadovaujamosiose įmonėse tam tikrais atvejais taikoma nuotolinio darbo praktika. Darbdavių buvo prašoma

parašyti pavyzdžių kokiais atvejais ši praktika taikoma. Dauguma darbdavių teigia, kad ši praktika taikoma susirgus darbuotojui ar darbuotojo vaikui, tuomet darbuotojas svarbiausius darbus atlieka namuose. 31 % darbdavių teigia, kad jų įmonėse nuotolinio darbo praktika netaikoma, o 25 %, kad dažniausiai netaikoma. Tik 10 % darbdavių teigia, kad jų įmonėse nuotolinio darbo praktika taikoma.

45 pav. Įmonėse, kuriose dirba apklaustieji darbuotojai, taikomos mobilios darbo vietos (nuotolinio darbo) praktika



Daugiau kaip pusė (54 %) apklaustųjų darbuotojų teigia, kad įmonėse, kuriose jie dirba mobilios darbo vietos praktika netaikoma. 38 % darbuotojų teigia, kad tokia praktika dažniausiai netaikoma. Beveik ketvirtadalis (24 %) apklaustųjų darbuotojų teigia, kad įmonėse, kuriose jie dirba tam tikrais atvejais taikoma nuotolinio darbo praktika. Paprašyti pavardinti kokiais atvejais taikoma, dauguma darbuotojų teigia, kad dažniausiai ligos atveju, kai susrega jie arba jų vaikai. Tik 4 % darbuotojų teigia, kad įmonėse, kuriose jie dirba taikoma nuotolinio darbo praktika.

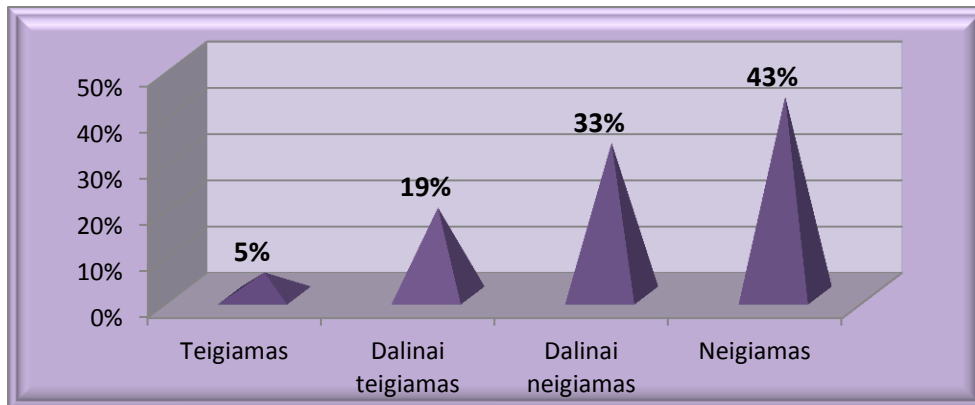
Palyginus darbdavių ir darbuotojų atsakymus, matyti, kad atsakymai panašūs, mažai įmonių, kuriose taikoma nuotolinio darbo praktika.

Darbdaviai bei darbuotojai buvo klausiami koks jų požiūris į galimybę darbovietėje steigti vaikų kambarį.

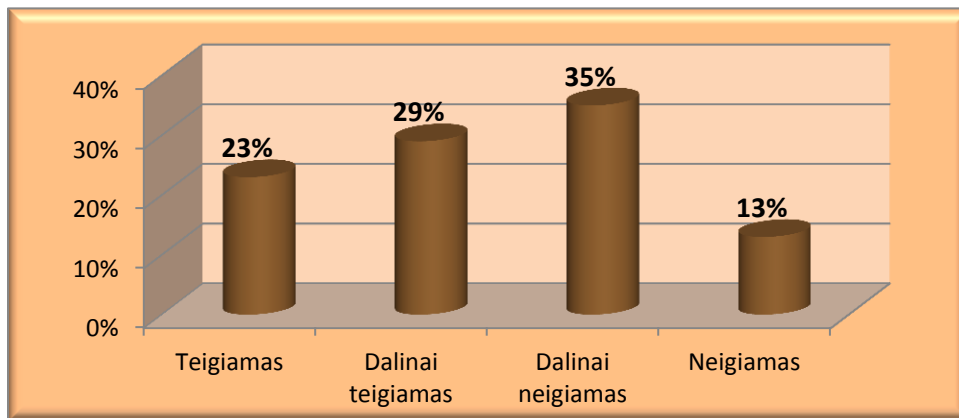
Išanalizavus anketų rezultatus, paaiškėjo, kad 43 % darbdavių požiūris į galimybę darbovietėje steigti vaikų kambarį yra neigiamas, o 33 % dalinai neigiamas. Tik 19 % darbdavių požiūris į galimybę darbovietėje steigti vaikų kambarį yra dalinai teigiamas ir 5 % teigiamas.

Daugiau kaip trečdalis (35 %) apklaustųjų darbuotojų teigia, kad jų požiūris į galimybę darbovietėje steigti vaikų kambarį yra dalinai neigiamas, o 29 % dalinai teigiamas. 23 % darbuotojų požiūris į galimybę darbovietėje steigti vaikų kambarį yra teigiamas ir tik 13 % neigiamas.

46 pav. Darbdavių požiūris į galimybę darbovietėje steigti vaikų kambarį



47 pav. Darbuotojų požiūris į galimybę darbovietėje steigti vaikų kambarį

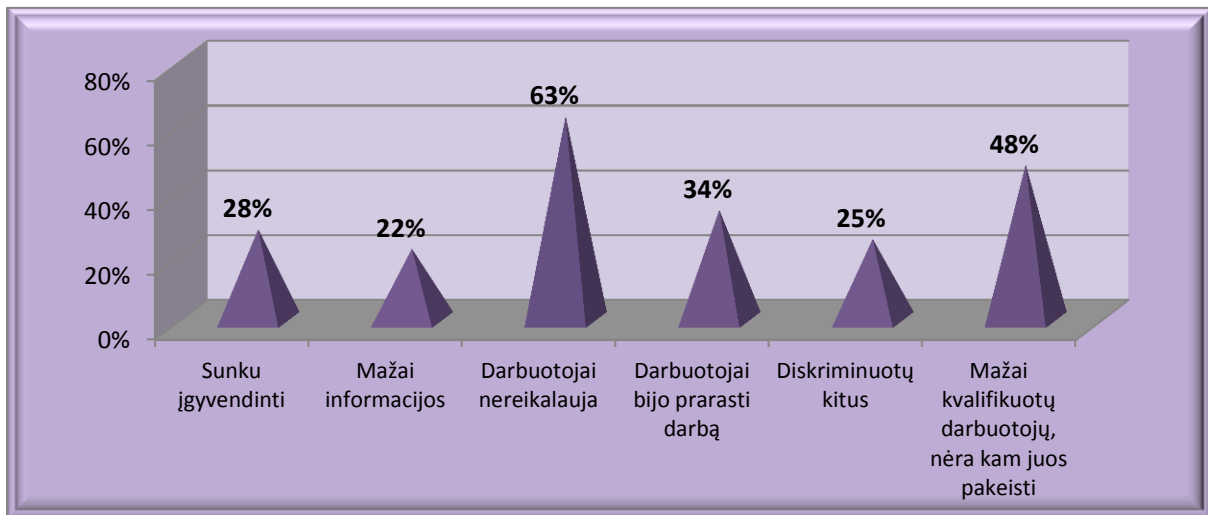


Palyginus darbdavių ir darbuotojų atsakymus, matyti, kad daugumos darbdavių požiūris į galimybę darbovietėje steigti vaikų kambarį yra neigiamas, o darbuotojai pasiskirstė maždaug po lygiai – vienu požiūris teigiamas, o kitų neigiamas.

Darbdaviams bei darbuotojams buvo užduotas klausimas kodėl, jų nuomone, palankios šeimai politikos priemonės nėra plačiai taikomos Lietuvos įmonėse.

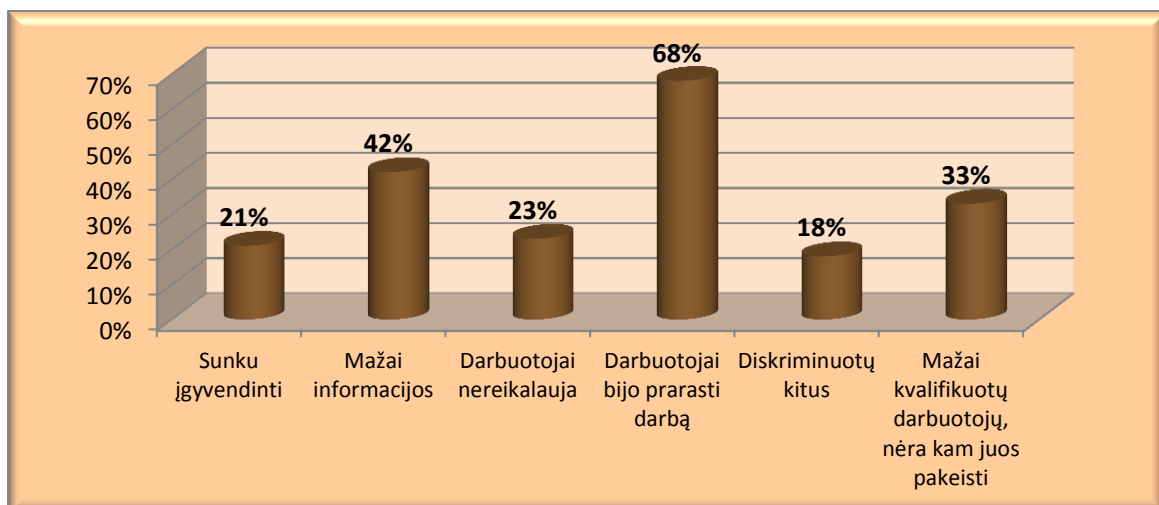


48 pav. Darbdavių požiūris kodėl palankios šeimai politikos priemonės nėra plačiai taikomos Lietuvoje



Išanalizavus anketų duomenis, paaiškėjo, kad daugiausiai (63 %) darbdavių mano, jog palankios šeimai politikos priemonės nėra plačiai taikomos Lietuvoje, nes nereikalauja darbuotojai. 48 % darbdavių mano, kad mažai kvalifikuotų darbuotojų, todėl nėra kam juos pakeisti. 34 % darbdavių mano, kad palankios šeimai politikos priemonės nėra plačiai taikomos Lietuvoje, nes darbuotojai bijo prarasti darbą, o 28 %, kad sunku įgyvendinti. 25 % darbdavių nuomone tai diskriminuotų kitus ir tik 22 % darbdavių teigia, kad šiuo klausimu mažai informacijos.

49 pav. Darbuotojų požiūris kodėl palankios šeimai politikos priemonės nėra plačiai taikomos Lietuvoje



Net 68 % apklaustųjų darbdavių teigia, kad palankios šeimai politikos priemonės nėra plačiai taikomos Lietuvoje, nes darbuotojai bijo prarasti darbą, o 42 % mano, kad šiuo klausimu mažai informacijos. 33 % darbuotojų mano, kad palankios šeimai politikos priemonės nėra plačiai taikomos Lietuvoje, nemažai kvalifikuotų darbuotojų, nėra kam juos pakeisti. 23 % darbuotojų teigia, kad nereikalauja patys darbuotojai, o 21 %, kad sunku įgyvendinti. Tik 18 % darbuotojų mano, kad diskriminuotų kitus.

Palyginus darbdavių bei darbuotojų atsakymus, matyti, jog darbdavių nuomone palankios šeimai politikos priemonės nėra plačiai taikomos Lietuvoje, nes nereikalauja patys darbuotojai, be to mažai kvalifikuotų darbuotojų, nėra kuo juos pakeisti. Tuo tarpu darbuotojai mano, kad darbuotojai reikalaujami bijo prarasti darbą, be to šiuo klausimu mažai informacijos.

## IŠVADOS

Išanalizavus mokslinę literatūrą bei atlikus darbuotojų bei darbdavių anketavimą, pateikiamos išvados:

1. Pagrindinės Lietuvos žmonių gyvenimo vertybės yra darbas ir šeima. Tačiau vyrauja profesinio gyvenimo ir šeimos pareigų derinimo problema. Šeimoms, auginančioms vaikus ar globojančioms senyvo amžiaus ar neįgalius artimuosius, dažnai iškyla darbo ir šeimos pareigų suderinimo problema.
2. Vienas pagrindinių būdų derinti darbą ir šeimą – palankios šeimai politikos priemonių taikymas. Jų taikymas darbuotojams suteikia galimybę suderinti šeimos, asmeninius interesus su darbine veikla. Palankesnės darbo sąlygos padeda palaikyti gerą fizinės ir psichologinės sveikatos būklę. Atsiranda galimybė tęsti profesinę veiklą, kai nėra galimybės dirbti pagal įprastą darbo organizavimo modelį, bei realizuoti save įvairiose srityse.
3. Lankstus darbo laikas teikia ekonominę, socialinę ir aplinkosauginę naudą visuomenei, nes nevisiškas užimtumas sumažina nedarbą bei padidina šalies konkurencingumą, skatina įvairių socialinių grupių integraciją į darbo rinką bei socializaciją, vykimas į darbą ne piko metu ar darbas namuose mažina užterštumą.
4. Darbo bei šeimos derinimo sunkumai didina emigraciją, mažina gimstamumą, žmonės vis mažiau kuria šeimas, nes visa laiką skiria darbui bei karjeros siekimui.
5. Pagrindinės priežastys, kurios įtakoja šeimos instituto kaitą, remiantis A. Maslauskaite, yra riboti tarpusavio santykiai, laiko stoka tarpusavio bendravimui dėl didelio užimtumo darbinėje veikloje, kapitalistinis ūkis neskatina individo megzti ilgalaikius santykius, nes beveik visas laikas skiriamas darbinei veiklai, rinkos ūkis sąlygoja ekonominę individų nepriklausomybę vienas nuo kito, lyčių kaita, t.y. moterų įsitvirtinimas darbo rinkoje, moterų nepasitenkinimas dvigubu darbu – namų ruoša, vaikų priežiūra ir profesine karjera.
6. Lyginant darbdavių ir darbuotojų nuomones, žymiai daugiau darbdavių nei darbuotojų linkę manyti, kad darbuotojai turi pakankamai laiko asmeniniam gyvenimui, savo šeimoms, kad užimtumas darbe nebūtinai riboja individų tarpusavio santykius.
7. Darbdaviai ir darbuotojai mano, kad šiuolaikinėje visuomenėje moterų netenkina dvigubas darbas, moterims per sunku atsiduoti profesinei karjerai, dirbti pilną darbo dieną, visa darbo

- savaite ir auginti vaikus, užsiimti namų ruoša, todėl jos neskuba kurti šeimų, gimdyti vaikų, ko pasekoje Lietuvoje mažėja santuokų, didėja skyrybų skaičius ir mažėja gimstamumas.
8. Darbdavių nuomone vyksta lyčių vaidmenų kaita, moterys puikiai įsivirtina darbo rinkoje, jos puikios darbuotojos, darbo pasiūla Lietuvoje nėra didelė, todėl moterys nebeskuba kurti šeimų, gimdyti vaikų. Be to rinkos ūkis sąlygoja ekonominę individų nepriklausomybę vienas nuo kito, ši sąlyga neskatina gyventi šeimoje.
  9. Nors darbdaviai sutinka, kad didelis užimtumas darbe riboja tarpusavio santykius, tačiau daug darbdavių linkę manyti, kad darbovietėse nėra būtina taikyti palankios šeimai politikos priemonės, tuo tarpu darbuotojų požiūris visai kitoks, dauguma jų mano, kad minėtas priemonės taikyti būtina.
  10. Darbdavių požiūriu, efektyviausios priemonės darbo ir šeimos derinimui yra mobili darbo vieta ir darbo pasidalijimas. Darbuotojų požiūriu, efektyviausios priemonės yra lankstus darbo laikas ir mobili darbo vieta. Atlikus tyrimą nustatyta, kad lankstus darbo laikas darbdavių bei darbuotojų įmonėse dažniausiai netaikomas arba taikomas retais atvejais. Nors dalis darbdavių sutinka, kad lankstus darbo laikas efektyvi šeimos ir darbo derinimo priemonė, tačiau nemano, kad prasminga jų įmonėse taikyti lankstų darbo laiką, tuo tarpu darbuotojai mano, kad ši priemonė būtų labai efektyvi.
  11. Nors darbdaviai mano, kad lankstus darbo laikas būtų efektyvi priemonė darbo ir šeimos derinimui, tačiau nemano, kad dėl to stipriai pagerėtų individų tarpusavio santykiai, šeimos taptų gerokai stabilesnės, padidėtų gimstamumas, sumažėtų emigracija. Darbuotojai mano priešingai – jų nuomone lankstus darbo laikas stipriai pagerintų šiuos veiksnius. Darbuotojai žymiai labiau įžvelgia lankstaus darbo laiko privalumus nei darbdaviai.
  12. Darbdavių požiūriu, Lietuvoje nėra plačiai taikomos palankios šeimai politikos priemonės, nes nereikalauja patys darbuotojai, be to mažai kvalifikuotų darbuotojų, nėra kam jų pakeisti. Darbuotojų požiūriu šios priemonės nėra plačiai taikomos, nes darbuotojai bijo reikalauti savo teisių, bijo prarasti darbą, be to šiuo klausimu mažai informacijos.
  13. Palankios šeimai politikos priemonių taikymas yra naudingas ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviams, nes padeda išsaugoti bei išlaikyti pastovų kolektyvą, pritraukti naujus darbuotojus, rečiau vyksta darbuotojų kaita, motyvuojami kvalifikuoti darbuotojai, gerinama emocinė darbo atmosfera, geresnė darbo kokybė, gerinamas įstaigos įvaizdis.

14. Nors LR Darbo kodeksas reglamentuoja lanksčių darbo formų galimybes darbo santykiuose, tačiau tai dažniausiai lieka tik teoriniame lygmenyje, nes šių priemonių taikymas grindžiamas darbuotojo ir darbdavio susitarimu, o darbdavio požiūris į šias priemones dažniausiai nėra palankus.

## SIŪLYMAI

Išanalizavus mokslinę literatūrą bei atlikus darbuotojų bei darbdavių anketavimą, pateikiami siūlymai:

1. Jei vadovai žinotų ne tik savo darbuotojų su šeimos pareigomis susijusias problemas, bet ir galimus jų sprendimų būdus (darbas namie, lankstus darbo grafikas, kt.), išloštų visi. Todėl labai svarbu tiesiogiai dirbti su darbdaviais, kad jie ne tik patys pakeistų tradicinį požiūrį į moters ir vyro vaidmenis, bet, giliau suvokdami darbo ir šeimos derinimo esmę ir svarbą savo įmonei, kurtų ir sistemingai įgyvendintų priemones šeimos ir darbo derinimui užtikrinti.
2. Yra nemažai palankios šeimai politikos priemonių, kurios gali tiesiogiai ir netiesiogiai padėti darbuotojams derinti šeimos ir darbo sferas. Pavyzdžiui, darbdavių iniciatyva galėtų būti darbuotojams teikiamos konsultacijos kaip derinti šeimą ir darbą, taip pat organizuojami seminarai šeimos klausimais. Galėtų būti specialistų pagalba – vaikų priežiūros, auklėjimo klausimais, darbo bei laisvalaikio derinimo klausimais. Jei darbovietėse būtų steigiami papildomi etatai socialines paslaugas teikiantiems darbuotojams (psichologai, socialiniai darbuotojai, pedagogai ir pan.), jie padėtų geriau suderinti profesinius ir privačius poreikius, leistų efektyviau panaudoti žmogiškuosius išteklius ir gerinti darbo kokybę.
3. Palanki šeimai politika gali būti įgyvendinama per informavimą apie įstatymais numatytus „mamadienius“ bei „tėvadienius“, papildomas motinystės ir tėvystės atostogas, mokesčių lengvatas, vaikų priežiūros paslaugų teikėjus. Tačiau darbdaviai dažnai neskatina ir neinformuoja darbuotojų apie valstybės teikiamą paramą ar kitas palankios šeimai politikos priemones, kurios galėtų padėti jiems suderinti šeimos ir darbo sferas.
4. Darbdaviai galėtų organizuoti šventes, ne tik darbuotojams, bet ir jų šeimoms, galėtų būti kartu švenčiamos įvairios šventės, tokios kaip Šv. Kalėdos, Šv. Velykos, rugsėjo pirmoji, gimtadieniai, Motinos ir Tėvo dienos ir t.t. Galima būtų organizuoti ir kitą bendrą veiklą, pvz. sporto klubų lankymą, iškylas, ekskursijas, kurias kompensuotų darbdaviai.

5. Darbdaviai galėtų teikti pašalpas, išmokas, kompensacijas, premijas, prekes vaikams (kūdikio rinkinukas). Per didžiąsias šventes, pvz., per Šv. Kalėdas, organizuoti šeimoms, turinčioms vaikų išvykas į vaikų teatrą, kiną, Kalėdų senelio pasirodymą.
6. Skatinant įstaigose lyčių lygybę, darbdaviai turėtų kurti saugų psichologinį mikroklimatą, paremtą teigiamo požiūrio į vaikus ir tėvystę skatinimu. Palankios šeimai politikos priemonių taikymas labiausiai priklauso nuo darbdavio požiūrio, motyvacijos, geranoriškumo, nuo įstaigos dydžio, demokratiško bendravimo bei finansinių galimybių.

## LITERATŪRA

1. Ammons S. K., Markham W. T. (2004). Working at home experiences of skilled white collar workers. Minnesota. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com>.
2. Antinienė D. ir kt. Psichologija studentui. Kaunas: Technologija, 2002.
3. Atkinson, C., Hall, L. (2009). The Role of Gender in Varying Forms of Flexible Working [interaktyvus]. London. Prieiga per internetą: <http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/122443481/PDFSTART>.
4. Blau, G., Lunz, M. (1999). Testing the impact of shift schedules on organizational variables [interaktyvus]. Philadelphia. Prieiga per internetą: <http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/68500793/PDFSTART>.
5. Bodker, S., Christiansen, E. (2006). Computer Support for Social Awareness in Flexible Work [interaktyvus]. Aalborg. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&hid=107&sid=0422c7ab-3f08-48a1-956e-fb0db9b955fd%40sessionmgr111>.
6. Boswell W. R., Olson-Buchanan J. B. The Use of Communication Technologies After Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life Conflict // Journal of Management, 2007, vol. 33, no. 4, p. 592–610.
7. Burnout-синдром: горение без огня. Prieiga per internetą: <http://www.job-today.ru/nnovgorod//issue/>.
8. Butkus F. S. Darbas. Vadyba. Gyvenimas. Vilnius, 2006.
9. Carr J. C., Boyar S. L., Gregory B. T. The Moderating Effect of Work–Family Centrality on Work–Family Conflict, Organizational Attitudes, and Turnover Behavior // Journal of Management, 2008, vol. 34, no. 2, p. 244–262.
10. Costa, G., Akerstedt, T., Nachreiner, F., Baltieri, F.J., Carvalhais F. S., Dresen, M. F., Gadbois, C., Gartner, J., Sukalo, H. G., Mikko, H., Kandolin, I., Sartori, S., Jorge, S. (2004). Flexible working hours, health, and well-being in Europe: some considerations from a SALTSA projec. [interaktyvus]. Verona. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=1&hid=107&sid=c24f980d-27bb-42f8-9003-faf84be7de00%40sessionmgr104&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbG12ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=15332224>.
11. Davey, K. J. (1997). Cost effective flexible working [interaktyvus]. London. Prieiga per internetą: <http://www3.interscience.wiley.com>.
12. Evans, J., Goldacre, M. J., Lambert, T. W. (2000). Views of UK medical graduates about flexible and



- part time working in medicine: a qualitative study [interaktyvus]. London Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&hid=107&sid=0fecaef5-92ae-4d32-9ed6-29d90b5da3b4%40sessionmgr112>>.
13. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. Pokyčiai laikui bėgant: 5-ojo Europos darbo sąlygų išvados 2010. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/74/lt/1/EF1074LT.pdf>
  14. Flexible Working Time Arrangements and Gender Equality: A Comparative Review of 30 European Countries, 2009
  15. Giebet, O., Janben, D., Schomann, C., Nachreiner, F. (2004). A new approach for evaluating flexible working hours [interaktyvus]. Oldenburg. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&hid=107&sid=98f39018-d072-4bce-b727-14c7dd703ea9%40sessionmgr114>>.
  16. Grabauskas V., Kalėdienė R. Tackling social inequality through the development of health policy in Lithuania. *Scand J Public Health* 2002; 30:12–19..
  17. Gruževskis B. Žmogaus socialinė raida: užimtumas. Vilnius: Justita, 2002.
  18. Halpern, D. F. (2005). How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money [interaktyvus]. Claremont Prieiga per internetą: <<http://www3.interscience.wiley.com>>.
  19. Harris, P. (2007). Flexible work policies mean business [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&hid=107&sid=30751606-4533-49a7-b86b-fa758cb6f89f%40sessionmgr104>>.
  20. Hill J. E., Hawkins A. J., Miller B. C. Work and Family in the Virtual Office: Perceived Influences of Mobile Telework // *Family Relations*, 1996, vol. 45, no. 3, p. 293 – 301.
  21. Jančaitytė R. Šeimai palankios politikos įgyvendinimas Lietuvoje: problemos ir galimybės/Socialinis darbas. 2006, Nr. 5 (1), p. 30 – 37.
  22. Kossek, E. E., Barber, A. E., Winters, D. (1999). Using flexible schedules in the managerial world: the power of peers [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/50000057/PDFSTART>>.
  23. Kuliešis G., Pareigienė L. Lietuvos regionų depopuliacijos prielaidų tyrimas vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai, 5 (29) *Mokslo darbai*, 2011.
  24. Laumenskaitė I. E. Iš kokios šeimos ateiname ir kokią kuriame? Kodėl šeima? Vilnius, 2009.
  25. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // *Valstybės žinios*. 2002, Nr. IX-926.
  26. Lietuvos šeima: tarp tradicijos ir naujos realybės. 2009. Ats. red. V. Stankūnienė, A. Maslauskaitė. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas.
  27. Luobikienė, Irena. 2006. Sociologinių tyrimų metodika: mokomoji knyga. Kaunas, Technologija.

28. Maslach C. Burnout: A multidimensional perspective. Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W.B. Schaufeli, Cr. Maslach and T.Marek. Washington D.C: Taylor & Francis, 1993. P. 19–32.
29. Maslauskaitė A. Tarpusavio santykių kokybė Lietuvos šeimose. Sociologija. Mintis ir veiksmai 2005/1.
30. Maslauskaitė A. Santuoka Lietuvoje: tarp lūkesčių ir realybės. Demografija ir mes. 2011, Nr. 2.
31. Maslauskaitė A. Skyrybos Lietuvoje: dažno emografija ir mes. 2011, Nr. 2.
32. Maslauskaitė A. Šeimos deinstitutionalizacija: raida, priežastys ir iššūkiai šeimos politikai. Šeimos politikos ir teisės iššūkiai Europoje. – Vilnius, 2004.
33. Meyer, R., Demling, J., Kornhuber, J., Nowak, M. (2009). Effects of night shifts in bipolar disorders and extreme morningness [interaktyvus]. Erlangen. Prieiga per internetą: <<http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/122685456/PDFSTART>>.
34. Mirchandani, K. (2000). „The best of both worlds” and „Cutting my own throat”: contradictory images of home-based work [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&hid=107&sid=b9459b55-b00a-4495-85de-34129181d6db%40sessionmgr104>>.
35. Morrison, P. S., Clark, W. A. V. (2011). Internal migration and employment: macro flows and micro motives // Environment and Planning.
36. Niedomysl, T. (2006). Migration and Place Attractiveness. – <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?searchId=1&pid=diva2:168343>
37. Okunavičiūtė A., Neverauskienė L. ir kt. 2007. Jaunimo įsitvirtinimo Lietuvos darbo rinkoje galimybių tobulinimas. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
38. Pacevičius J. Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. 2006. 2 (7), 125–129.
39. Petrauskas, A. (2004). Jei norima mažinti darbo kainą [interaktyvus]. Klaipėda [žiūrėta 2010]. Prieiga per internetą: <<http://klaipeda.diena.lt/dienrastis/priedai/turtas/jei-norima-mazinti-darbo-kaina-133454>>.
40. Rogier, S. A., Padgett, M. Y. (2004). The Impact of Utilizing a Flexible Work Schedule on the Perceived Career Advancement Potential of Women [interaktyvus]. London. Prieiga per internetą: <<http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/107630419/PDFSTART>>.
41. Ross E., Prattala R., Lahelma E., et al. Modern and healthy? Socioeconomic differences in the quality of diet. EJCN 1996; 50:753–760.

42. Scandura, T. A., Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction [interaktyvus]. Miami. Prieiga per internetą: < <http://www3.interscience.wiley.com> >.
43. Shen, J., Botly, L. C. P., Chung, Sh. A ., Gibbs, A. L., Sabanadzovic, S., Shapiro, C. M. (2006). Fatigue and shift work [interaktyvus] Prieiga per internetą: <http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/118589609/PDFSTART>
44. Smith, V. (1997). New forms of work organization [interaktyvus]. California. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com>>.
45. Stankūniene V. Lietuvos demografinis nuosmukis XX a. pabaigoje: demografinės pusiausvyros praradimas, krizė ar šokas? 2003.
46. Stankūnienė V. Ketiname turėti vis mažiau vaikų. Demografija ir mes. 2011, Nr. 2.
47. Stavrou, E. T. (2005). Flexible work bundles and organizational competitiveness: a cross-national study of the European work context [interaktyvus]. Cyprus. Prieiga per internetą:<http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/112141271/PDFSTART>.
48. Stoškus S. Laiko valdymo efektyvumas: teorinis ir praktinis aspektai. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. 2008.3 (12). 319-328.
49. Stulgienė, A., Daunorienė, A. (2009). Migracijos poveikis darbo jėgos rinkos pusiausvyrai // Ekonomika ir vadyba. Nr. 14 – Kaunas: KTU.
50. Torpey, E. M. (2007). Flexible work. Adjusting the when and where of your job [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&hid=107&sid=2929e4a1-9b62-4f8d-9a6d-d425c6d69755%40sessionmgr114> >.
51. Try, S. (2004). The role of flexible work in the transition from higher education into the labour market [interaktyvus]. Oslo. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&hid=107&sid=bab47a10-3221-46d6-90bd-cc5235b8a168%40sessionmgr104>>.
52. Van Wijk C. (1997). Factors influencing burnout and job stress among military nurses. Military Medicine. Vol. 162 (10). P. 707–710.
53. Wilson, J. L. (2002). The impact of shift patterns on healthcare professionals [interaktyvus]. Sheffield. Prieiga per internetą: <<http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/118929087/PDFSTART> >.
54. Žičkienė S., Koverienė A. Lankstūs darbo organizavimo modeliai: teoriniai ir praktiniai aspektai. Šiauliai, 2008.

55. Синдром профессионального выгорания. Prieiga per internetą: <http://www.7ya.ru/pub/article>.
56. Richter A., Näswall K., Sverke M. Job Insecurity and Its Relation to Work–Family Conflict: Mediation with a Longitudinal Data Set // *Economic and Industrial Democracy*, 2010, vol. 31, no. 2, p. 265–280.

## SANTRAUKA

### **DARBO IR ŠEIMOS DERINIMAS: DARBDAVIŲ IR DARBUOTOJŲ POŽIŪRIŲ ANALIZĖ**

**Pagrindinės žodžiai: darbo – gyvenimo balansas, lanksčios darbo organizavimo formos, žmogaus poreikiai, laiko vadyba.**

Šiame darbe, aptariama šeimos – darbo balanso teorija ir jos taikymo svarba. Išanalizuojamos pagrindinės lanksčios darbo organizavimo formos bei aptariama jų reikšmė šeimų stabilumui, darbuotojui bei darbdaviui. Lanksčios darbo organizavimo formos yra priemonių visuma, leidžianti darbuotojui pasirinkti tinkamiausią būdą atlikti profesines užduotis, suderinti darbinius bei asmeninius įsipareigojimus ir išlikti darbo rinkoje net kritiškiausiais šeimos gyvenimo ciklo momentais, tokiais kaip vaiko gimimas, neįgalių asmenų priežiūra namuose ir kt. Šių priemonių įgyvendinimas priklauso ne tik nuo valstybės valdžios sprendimų palankios šeimai politikos įgyvendinime, tačiau ir nuo pačių darbdavių požiūrio, jų turimos motyvacijos taikyti palankios šeimai politikos priemones. Darbe siekiama atskleisti darbdavių požiūrį į darbuotojų, auginančių vaikus, šeimos ir darbo sferų derinimą. Taip pat palyginti darbdavių nuomonę su darbuotojų požiūriu į tas pačias problemas. Remiantis A.Maslauskaitės teorija (2004 m), jog rinkos ūkis kuria šeimai nedraugišką aplinką, o darbo rinkoje sėkmę pasiekia tik tie individai, kurie nėra saistomi asmeninių įsipareigojimų, atliktas anketinis lyginamasis dviejų oponuojančių grupių nuomonių tyrimas. Autorės atlikto tyrimo rezultatai rodo, jog žymiai daugiau darbdavių, nei darbuotojų linkę manyti, kad darbuotojai turi pakankamai laiko asmeniniam gyvenimui, savo šeimoms, kad užimtumas darbe nebūtinai riboja individų tarpusavio santykius.

## SUMMARY

### WORK- FAMILY BALANCE: ANALYSIS OF EMPLOYERS AND EMPLOEES OPINION

**Key words: work – life balance, flexible working; human needs, time management.**

This thesis is a comprehensive analysis of work-family balance theory and the implications of its implementation. The thesis investigates major forms of flexible work organization as well as examines their impact for employer, employee and stability in the family of employee. Forms of flexible work organization aggregate to a set of measures which enable the employee to choose the most suitable way to perform entitled tasks, coordinate professional and personal obligations and remain in the labour market during critical periods of the family life cycle such as birth of a child, homecare of people with disabilities, etc. The successful implementation of these measures depends not only on the decisions of governmental institutions but also on the approach of employers and their motivation to implement flexible measures for favourable family policy conditions. The thesis is aimed to reveal employer's approach to employees who seek to combine family and work. Also, analyse and compare the opinions of employers and employees to the same problems. The research part consists of a comparative opinion survey between two opposing groups. It has been carried out on the basis of A. Maslauskaitė theory (2004) which suggests that existing rules of labour market create unfavourable conditions for family while successful career is available only for those who are not bounded by personal obligations. The results of the research indicate that there are many more employers than employees who believe that employees have sufficient amount of time for personal life and their families, and that employment is not necessarily an obstacle for personal relationships.

## PRIEDAI

**Priedas 1.** Empirinio tyrimo apklausos duomenų gavimo instrumentas-apklausa darbdaviui.

### ANKETA DARBDAVIUI

Anketos tikslas – ištirti vadovų požiūrį į galimybes derinti darbą ir šeimą. Jūsų atsakymai padės ištirti palankios šeimai politikos priemonių taikymą, lankstaus darbo laiko privalumus bei jo organizavimą organizacijose ir pateikti pasiūlymų kaip darbuotojams palengvinti derinti darbą bei asmeninį laiką.

Galite rinktis vieną arba kelis jums tinkamus atsakymus.

Anketa anoniminė, dėkojame už skirtą laiką.

1. Ar manote, kad Lietuvoje egzistuoja darbo ir šeimos derinimo problemos?
  - taip
  - labiau taip
  - labiau ne
  - ne
2. Ar manote, kad „dvigubas darbas“ – namų ruoša, vaikų priežiūra ir profesinė karjera, turi įtakos moterų apsisprendimui nekurti šeimos ir negimdyti vaikų?
  - taip
  - dažniausiai taip
  - dažniausiai ne
  - ne
3. Ar manote, jog moterys neskuba kurti šeimų, nes vyksta lyčių vaidmenų kaita – moterys puikiai įsitvirtina darbo rinkoje?
  - taip
  - dažniausiai taip
  - dažniausiai ne
  - ne
4. Ar manote, kad individai neskuba kurti šeimų (arba skiriasi), nes rinkos ūkis sąlygoja ekonominę individų nepriklausomybę vienas nuo kito, nebėra poreikio gyventi šeimoje?

- taip
  - dažniausiai taip
  - dažniausiai ne
  - ne
5. Ar manote, kad kapitalistinis ūkis neskatina individo megzti ilgalaikius santykius, nes beveik visas laikas skiriamas darbinei veiklai?
- taip
  - dažniausiai taip
  - dažniausiai ne
  - ne
6. Ar darbo ir šeimos derinimo problematika aktuali Jūsų vadovaujamoje įmonėje?
- taip
  - labiau taip
  - labiau ne
  - ne
7. Kaip manote, ar Jūsų darbuotojai turi pakankamai laiko asmeniniam gyvenimui, saviraiškai?
- taip
  - dažniausiai taip
  - dažniausiai ne
  - ne
8. Kaip manote, ar Jūsų darbuotojai turi pakankamai laiko skirti savo šeimoms?
- taip
  - dažniausiai taip
  - dažniausiai ne
  - ne
9. Kaip manote, ar didelis užimtumas darbe riboja šeimos tarpusavio santykius?
- taip
  - dažniausiai taip



- dažniausiai ne
- ne

10. Ar, Jūsų nuomone, būtina darbovietėje taikyti palankios šeimai politikos priemonės?

- taip
- dažniausiai taip
- dažniausiai ne
- ne

11. Kokios palankios priemonės šeimai, taikomos darbe būtų/yra efektyviausios?

- darbas nepilną darbo dieną
- lankstus darbo laikas
- sutrumpinta darbo savaitė
- mobili darbo vieta
- darbo pasidalijimas
- mamadienio/tėvadienio suteikimas

12. Ar Jūsų įmonėje taikomas lankstus darbo laikas?

- taip
- kai kuriais atvejais
- ne
- kita \_\_\_\_\_

13. Ar prasminga būtų Jūsų įmonėje taikyti lankstų darbo laiką?

- taip
- kai kuriais atvejais taip
- labiau ne
- ne

14. Kokius rezultatus sukeltų lankstus darbo laiko taikymas darbo vietoje (1 - labai pablogėtų; 2 - pablogėtų; 3 - nei pablogėtų, nei pagerėtų; 4 - pagerėtų; 5 - labai pagerėtų):

- 1) pagerėtų individų tarpusavio santykiai 1 2 3 4 5
- 2) šeimos taptų stabilesnės 1 2 3 4 5
- 3) padidėtų gimstamumas 1 2 3 4 5
- 4) sumažėtų skyrybų skaičius 1 2 3 4 5

5) sumažėtų emigracija 1 2 3 4 5

15. Kaip manote, kokie lankstaus darbo laiko privalumai bei trūkumai?

<b>Lankstus darbo laikas:</b>	<b>Visiškai/iš dalies sutinkate</b>	<b>Visiškai/iš dalies nesutinkate</b>
Leidžia skirti daugiau laiko šeimai		
Leidžia skirti daugiau laiko laisvalaikiui		
Leidžia derinti studijas ir darbą		
Leidžia derinti vaiko auginimą ir darbą		
Leidžia dirbti žmonėms, turintiems sveikatos problemų		
Leidžia dirbti pensinio amžiaus žmonėms		
Leidžia įsidarbinti jaunimui, neturinčiam darbo patirties		
Leidžia padidinti darbo našumą		
Gali sumažinti darbo metu patiriamą stresą		
Gali būti susijusios su geresne sveikatos būkle		
Gali būti viena iš nedarbo mažinimo priemonių		
Yra priimtinesnės moterims nei vyrams		
Yra priimtinesnės žemesnės kvalifikacijos darbuotojams		
Yra susijusios su mažesniu darbo užmokesčiu		
Yra susijusios su mažesnėmis karjeros galimybėmis		
Padedą sukurti teigiamą įmonės įvaizdį		

16. Ar Jūsų darbovietėje darbuotojams suteikiami mamadieniai/tėvadieniai?

- taip
- dažniausiai taip
- dažniausiai ne
- ne

17. Ar Jūsų įmonėje taikoma mobilios darbo vietos (nuotolinio darbo) praktika?

- taip
- tam tikrais atvejis, pvz. \_\_\_\_\_
- dažniausiai ne
- ne

18. Koks Jūsų požiūris į galimybę darbovietėje steigti vaikų kambarį?

- teigiamas
- dalinai teigiamas
- dalinai neigimas
- neigiamas

19. Kodėl, Jūsų nuomone, palankios šeimai politikos priemonės nėra plačiai taikomos Lietuvos įmonėse?

- sunku įgyvendinti
- mažai informacijos
- darbuotojai nereikalauja
- darbuotojai bijo prarasti darbą
- diskriminuotų kitus
- mažai kvalifikuotų darbuotojų, nėra kam jų pakeisti

20. Jūsų amžius

- iki 30 metų,
- nuo 30-41 metų
- nuo 41-50 metų

21. Jūsų lytis

- vyras
- moteris

22. Ar Jūs turite vaikų?

- taip
- ne

23. Kokioje įmonėje Jūs dirbate?

- viešajame sektoriuje
- privačioje įmonėje

24. Jūsų organizacijos dydis

- 1 – 9 darbuotojai
- 10 – 49 darbuotojai
- 50 – 249 darbuotojai
- 250 ir daugiau darbuotojų

**AČIŪ!**

**Priedas 2.** Empirinio tyrimo apklausos duomenų gavimo instrumentas-apklausa darbuotojui

**ANKETA DARBUOTOJUI**

Anketos tikslas – ištirti darbuotojų požiūrį į galimybes derinti darbą ir šeimą. Jūsų atsakymai padės ištirti palankios šeimai politikos priemonių taikymą, lankstaus darbo laiko privalumus bei jo organizavimą organizacijose ir pateikti pasiūlymų kaip darbuotojams palengvinti derinti darbą bei asmeninį laiką.

Galite rinktis vieną arba kelis jums tinkamus atsakymus.

Anketa anoniminė, dėkojame už skirtą laiką.

1. Ar manote, kad Lietuvoje egzistuoja darbo ir šeimos derinimo problemos?
  - taip
  - labiau taip
  - labiau ne
  - ne
2. Ar manote, kad „dvigubas darbas“ – namų ruoša, vaikų priežiūra ir profesinė karjera, turi įtakos moterų apsisprendimui nekurti šeimos ir negimdyti vaikų?
  - taip
  - dažniausiai taip
  - dažniausiai ne
  - ne
3. Ar manote, jog moterys neskuba kurti šeimų, nes vyksta lyčių vaidmenų kaita – moterys puikiai įsitvirtina darbo rinkoje?
  - taip
  - dažniausiai taip
  - dažniausiai ne
  - ne
4. Ar manote, kad individai neskuba kurti šeimų (arba skiriasi), nes rinkos ūkis sąlygoja ekonominę individų nepriklausomybę vienas nuo kito, nebėra poreikio gyventi šeimoje?
  - taip
  - dažniausiai taip

- dažniausiai ne
  - ne
5. Ar manote, kad kapitalistinis ūkis neskatina individo megzti ilgalaikius santykius, nes beveik visas laikas skiriamas darbinei veiklai?
- taip
  - dažniausiai taip
  - dažniausiai ne
  - ne
6. Ar darbo ir šeimos derinimo problematika aktuali įmonėje, kurioje dirbate?
- taip
  - labiau taip
  - labiau ne
  - ne
7. Ar Jūs turite pakankamai laiko asmeniniam gyvenimui, saviraiškai?
- taip
  - dažniausiai taip
  - dažniausiai ne
  - ne
8. Ar Jūs turite pakankamai laiko skirti savo šeimai?
- taip
  - dažniausiai taip
  - dažniausiai ne
  - ne
9. Kaip manote, ar didelis užimtumas darbe riboja šeimos tarpusavio santykius?
- taip
  - dažniausiai taip
  - dažniausiai ne
  - ne

10. Ar, Jūsų nuomone, būtina darbovietėje taikyti palankios šeimai politikos priemones?

- taip
- dažniausiai taip
- dažniausiai ne
- ne

11. Kokios palankios priemonės šeimai, taikomos darbe būtų/yra efektyviausios?

- darbas nepilną darbo dieną
- lankstus darbo laikas
- sutrumpinta darbo savaitė
- lanksti darbo vieta
- darbo pasidalijimas
- mamadienio/tėvadienio suteikimas

12. Ar įmonėje, kurioje dirbate taikomas lankstus darbo laikas?

- taip
- kai kuriais atvejais
- ne
- kita \_\_\_\_\_

13. Ar prasminga būtų įmonėje, kurioje dirbate taikyti lankstų darbo laiką?

- taip
- kai kuriais atvejais taip
- labiau ne
- ne

14. Kokius rezultatus sukeltų lankstus darbo laiko taikymas darbo vietoje (1 - labai pablogėtų; 2 - pablogėtų; 3 - nei pablogėtų, nei pagerėtų; 4 - pagerėtų; 5 - labai pagerėtų):

- 1) pagerėtų individų tarpusavio santykiai 1 2 3 4 5
- 2) šeimos taptų stabilesnės 1 2 3 4 5
- 3) padidėtų gimstamumas 1 2 3 4 5
- 4) sumažėtų skyrybų skaičius 1 2 3 4 5
- 5) sumažėtų emigracija 1 2 3 4 5

15. Kaip manote, kokie lankstaus darbo laiko privalumai bei trūkumai?

<b>Lankstus darbo laikas:</b>	<b>Visiškai/iš dalies sutinkate</b>	<b>Visiškai/iš dalies nesutinkate</b>
Leidžia skirti daugiau laiko šeimai		
Leidžia skirti daugiau laiko laisvalaikiui		
Leidžia derinti studijas ir darbą		
Leidžia derinti vaiko auginimą ir darbą		
Leidžia dirbti žmonėms, turintiems sveikatos problemų		
Leidžia dirbti pensinio amžiaus žmonėms		
Leidžia įsidarbinti jaunimui, neturinčiam darbo patirties		
Leidžia padidinti darbo našumą		
Gali sumažinti darbo metu patiriamą stresą		
Gali būti susijusios su geresne sveikatos būkle		
Gali būti viena iš nedarbo mažinimo priemonių		
Yra priimtinesnės moterims nei vyrams		
Yra priimtinesnės žemesnės kvalifikacijos darbuotojams		
Yra susijusios su mažesniu darbo užmokesčiu		
Yra susijusios su mažesnėmis karjeros galimybėmis		
Padedą sukurti teigiamą įmonės įvaizdį		

16. Ar darbovietėje, kurioje dirbate, darbuotojams suteikiami mamadieniai/tėvadieniai?

- taip
- dažniausiai taip
- dažniausiai ne
- ne

17. Ar įmonėje, kurioje dirbate, taikoma mobilios darbo vietos (nuotolinio darbo) praktika?

- taip
- tam tikrais atvejais, pvz. \_\_\_\_\_



- dažniausiai ne
- ne

18. Koks Jūsų požiūris į galimybę darbovietėje steigti vaiko kambarį?

- teigiamas
- dalinai teigiamas
- dalinai neigimas
- neigiamas

19. Kodėl, Jūsų nuomone, palankios šeimai politikos priemonės nėra plačiai taikomos Lietuvos įmonėse?

- sunku įgyvendinti
- mažai informacijos
- darbuotojai nereikalauja
- darbuotojai bijo prarasti darbą
- diskriminuotų kitus
- mažai kvalifikuotų darbuotojų, nėra kam jų pakeisti

20. Jūsų amžius

- iki 30 metų,
- nuo 30-41 metų
- nuo 41-50 metų
- 51 metai ir daugiau

21. Jūsų lytis

- vyras
- moteris

22. Ar Jūs turite vaikų?

- taip
- ne

23. Kokioje įmonėje Jūs dirbate?

- viešajame sektoriuje
- privačioje įmonėje

24. Organizacijos, kurioje dirbate dydis

- 1 – 9 darbuotojai
- 10 – 49 darbuotojai
- 50 – 249
- 250 ir daugiau darbuotojų

**AČIŪ!**