

# Motinystės ir karjeros suderinimo galimybių tyrimas Lietuvoje

## Įvadas

**Problema.** Šeima ir darbas – daugelio Lietuvos gyventojų pagrindinės gyvenimo vertybės, tačiau dažnas mūsų šalies gyventojas 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 mažamečius vaikus dažnai iškyla darbo ir šeimos pareigų suderinimo dilema. Lietuvoje LR statistikos departamento duomenimis vis dar didžiausia procentinė dalis vaikų priežiūros atostogų išeina moterys, todėl dažniausiai jos susiduria su profesinės karjeros tęstinumo trūkčiais, motinystės ir karjeros suderinimo galimybių problema.

Vyrų ir moterų lygių teisių judėjimai pasiekė nemažai teigiamų rezultatų, tačiau manoma, kad moterys vis dar yra diskriminuojamos darbe dėl tokių pareigų kaip motinystė ir papildomų atostogų – vaikui auginti ir priežiūrėti (Pavilionienė, 2010).

**Tyrimo objektas:** moterys, dirbančios ir auginančios vaikus.

**Tyrimo tikslas** – nustatyti motinystės ir karjeros suderinimo galimybes Lietuvoje.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Nustatyti Lietuvos įmonių vadovų požiūrį į besilaukiančias ir vaikus auginančias darbuotojas;
2. Nustatyti ar vadovai suteikia moterims galimybę darbą suderinti su šeima;
3. Nustatyti veiksnius, trukdančius moterims suderinti šeimos ir karjeros pareigas;
4. Nustatyti moterų, auginančių vaikus, šeimos ir karjeros vystymo galimybes Lietuvoje.

Iškelta **hipotezė**, kad moterys – mamos yra nepaklausi darbuotojų grupė, kuri dažnai diskriminuojama Lietuvos įmonėse. Ją patvirtinti ar paneigti darbe buvo naudotasi šiuo **tyrimo metodu** – anketine apklausa, išplatinta internete. Šiuo tyrimo būdu buvo apklaustos moterys iš įvairių Lietuvos regionų. Gauti duomenys apdoroti MS excel programos pagalba.

## Motinystės ir karjeros suderinimo galimybių Lietuvoje teorinis ir metodologinis pagrindimas

Lietuvoje, kaip ir daugelyje šalių, dažniausiai vaiko priežiūros atostogų išeina moterys ir tik retais atvejais vyrai (LR statistikos departamentas). Laiko tarpas, kuris praleidžiamas auginant vaikus, mažina žmogaus darbinį potencialą, bent jau laikinai iki kol adaptuojamasi sugrįžus į darbą. Kadangi moterys dažniausiai prisiima atsakomybę už vaikų priežiūrą, todėl dažnai likusios, kurios nesiruošia auginti, o gal net gimdyti, yra sutapatamos su stereotipiniu mamos vaidmeniu (Čyžiūtė, 2007).

Moterims, kaip ir kitoms žmogiškosioms būtybėms, pagal Maslow poreikių teoriją yra svarbi savirealizacija – tai saviraiškos priemonė kada darbas tampa ta vieta, kurioje žmogus gali atsiskleisti ir parodyti ką sugeba (Šidlauskienė, 2005). Kyla dilema, jei auginti vaikus – negali eiti į darbą, o jei neini į darbą – nepatenkinti savirealizacijos poreikio. Dažnai moteris – mamos slegia ne tik vidiniai konfliktai, bet dar ir išorinis spaudimas iš darbdavių. Dažna moteris prieš motinystės atostogas darbe dirba ilgą laiko tarpą ir užima svarbias pareigas, todėl jai pasitraukus iš organizacijos sistemos tam tikram laikui, reikia rasti ją galinčią pavaduoti darbuotoją,

užtikrinančią sklandų sistemos gyvavimą. Tokiu atveju ir vėl moteris patampa lyg silpnoji organizacijos sistemos dalis, kuri esant reikalui turi būti pavaduojama ar net keičiama (Valackienė, 2003).

Šiuolaikinis gyvenimo būdo pasikeitimas, dideli darbo krūviai, viršvalandžiai, keičia moterų gyvenimo būdą. Mažėja darbų skirstymas į vyriškus ir moteriškus darbus, mažėja lyties stereotipizacija. Tradicinę šeimos koncepciją, kur vyras – šeimos maitintojas, o moteris tik mama ir namų šeimininkė, pakeičiama į dviejų žmonių sąjungą kur visais vaidmenimis dalinamasi per pusę. Ne tik moterys, bet ir vyrai išsilaivina iš stereotipinių vaidmenų, bei lyties sąlygotų suvaržymų (Beck, 1992), taip „partnerystė vaduojasi iš norminančių rėmų“ (Juozeliūnienė, 2003). Šiais laikais pasitaiko tokių atvejų, kad moterys po gimdymo praėjus vos keletui dienų išskuba į darbą, o vyrai prisiima atsakomybę už vaikų priežiūrą. Populiarėja tendencija samdyti auklę ar vaikus priežiūrėti padedant senelių ir tuo pačiu derinant darbo pareigas. Moters pareigų pasikeitimui didelės įtakos turi populiarėjanti tendencija eiti vaiko priežiūros atostogų vyrams. Šiuo atveju moterų pareigų pasikeitimas šeimoje, turi įtakos jos karjeros tęstinumui ir svarbiausia visuomenės požiūrio pasikeitimui (Stancikienė, Gineitienė 2010).

J. Čyžiūtė (2007) teigia, kad kelios iš priežasčių, kurios keičia tradicinį moters ir šeimos vaidmenį, tai:

- Modernios kontraceptinės priemonės, kurios leidžia moteriai suplanuoti savo gyvenimą kaip nori ir susilaukti vaikų kada nori, taip netrukdant savo profesinei karjerai.
- „Švytuoklinės poros“ – tai santykiai, paremti gebėjimu ir noru atsisakyti tradicinių vyro/tėvo, žmonos/motinos vaidmenų. Abu sutuoktiniai siekia skirtingų karjerų, o moteris tolygių karjeros galimybių, jos vyrui.
- Sugebėjimas suderinti kelis vaidmenis: a) moters karjera – šeima, b) moteris – vaikai, c) moteris – sutuoktinis.

Apie patį sugebėjimą derinti kelis vaidmenis iš karto, vis kalbama atsargiau. Pirmiausiai, kad moteris dažnai tiek fiziškai, tiek psichologiškai yra nepajėgi aprėpti keletą veiklų ir todėl pasirinkimai vienoje srityje priklauso nuo galimybių kitoje (Gerson, 1985).

Socialiniai psichologai (Šidlauskienė, 2005) argumentavo, kad mažiau nei penktadalis moterų, užimančių vadovų postus, priklauso nuo moterų tam tikrų savybių: sėkmės baimė, menki vadovavimo gebėjimai, visuomenės norminis elgesys, tačiau vėliau pirmą kartą R. M. Kanter (1977) pripažino, kad moterų ir vyrų gebėjimo vadovauti negalima paaiškinti tik asmeninėmis savybėmis ir, kad diskriminuojančią politiką moterų atžvilgiu organizacijose vykdo įtakingi asmenys, turintys stereotipines visuomenės pažiūras.

Jau 1990 metais Catalyst Stroh tyrimai paneigė aiškinimą dėl moterų nepakankamų gebėjimų, įgūdžių stokos ir įvardino pagrindines kliūtis karjeros augimui – tai organizuotas hierarchinis moterų paskirstymas organizacijose, kas lemia menkesnį autoritetą, bei moterų indėlis į žmogiškąjį kapitalą yra mažesnis, nes jos uždirba mažiau bei kyla lėčiau karjeros laiptais (Šidlauskienė, 2005). Ypatingai svarbu pabrėžti, kad moters padėtis darbo rinkoje tampa nestabili susilaukus vaikų, dėl vaiko priežiūros atostogų mažėja jų darbinis potencialas (Šidlauskienė, 2005). Manoma, kad moterys pasiekia karjeros aukštumą ne dėl gebėjimų, bet dėl papildomų pastangų, laiko, jei nekuria šeimos.

Sėkmingos organizacijos gyvavimas priklauso nuo jos darbuotojų bei vadovo požiūrio į juos (Staniulienė, 2010). Vadovai siekia, kad pavaldiniai būtų lojalūs ir atsidavę. Tačiau tie patys darbuotojai turi asmeninius gyvenimus, šeimas, kuriems taip pat reikia atsidavimo, o pasidalinti tarp darbo ir šeimos nevisada pavyksta. Dažnas darbdavys prieš priimdamas į darbą žmogų sieks numatyti, ar verta į jį investuoti pinigus ir ar ilgai jis bus lojalus organizacijai. Vadovas linkęs į stereotipinį mąstymą visuomet pagalvos apie moters galimybę pasiimti laisvadienius, vaiko priežiūros atostogas, todėl numatytadamas į ateitį, darbdavys gali vengti moteriškosios lyties darbuotojų. Nors, atsižvelgus į LR statistinius duomenis, Lietuvoje moterys vis dar uždirba mažiau nei statistinis vyras, todėl labiau finansiškai apsimoka samdyti moterį.

Pratęsiant autorių (Čyžiūtė, 2007; Pavilionienė, 2010; Kavoliūnaitė-Ragauskienė, 2010) nagrinėjamą moterų karjeros tęstinumą, straipsnyje iškelta hipotezė, kad moterys, auginančios vaikus, yra nepaklausios darbuotojų grupė, tarsi organizacijos silpnoji grandis, kuri dažnai diskriminuojama įmonėse. Hipotezei patikrinti buvo atliktas kiekybinis tyrimas. Tyrimas atliktas 2012 kovo mėnesį. Internetu įvairiuose forumuose buvo išplatintos anketos su prašymu jas užpildyti dirbančioms ar dirbusioms mamoms, taigi anketas pasiekė respondentės iš visos Lietuvos, atrinktos atsitiktinės atrankos būdu. Viso buvo apklausta 250 moterų, apklausos validumas 1,3 proc. vertinant nuo visų išėjusių vaiko priežiūros atostogų moterų. Į anketas atsakinėjo įvairaus amžiaus moterys, auginančios vaikus ir dirbusios ar dirbančios įvairiose organizacijose. Anketa buvo sudaryta elektroniniu būdu, naudojantis tinklapiu apklausa.lt bei išplatinta visos Lietuvos mastu. Nuoroda buvo talpinama mamų forumuose (www.supermama.lt) siunčiamos asmeninės žinutės su priedais „jei esate mama“.

Anketa buvo siekiama nustatyti psichologines moterų darbo sąlygas nėštumo metu bei vadovo požiūrį į jas prieš įsidarbinant ir besilaukiant vaiko.

## Tyrimo rezultatai ir jų analizė

Atlikus anketinės apklausos gautų rezultatų analizę nustatyta:

**1. Lietuvoje dažniausiai moterys iki pirmų vaiko priežiūros atostogų vienoje darbovietėje išdirba nuo vienerių iki penkerių metų.** Tokį trumpą darbo stažą dažniausiai lemia moterų sudėlioti gyvenimo prioritetai. Pirmiausiai siekiama sukurti šeimą, o tik vėliau kilti karjeros laiptais. Iki 2011 m. pagal įstatymus Lietuvoje (sodros duomenimis) moterims pakakdavo išdirbti 3 mėn. iki išeinant vaiko gimdymo atostogų, kad būtų socialiai apdraustos ir gautų finansines pašalpas pilnus 2 metus. Po 2011 m. Lietuvoje įstatymai pasikeitė, todėl ir moterys norėdamos gauti pašalpas turi išdirbti ne mažiau nei 1 metus, norint gauti vaiko priežiūros pašalpą. Tas atsispindi ir gautuose rezultatuose. Tik 3 proc. moterų turėjo mažesnį darbo stažą nei 1 metai.

**2. Lietuvoje dažniausiai moterys iki vaiko priežiūros atostogų dirba specialistės ar funkcinės darbuotojos pareigas. Moterys užimančios vadojavujančias pareigas rečiau išeina vaiko priežiūros atostogų.** Tyrime nustatyta, tik 7 proc. visų moterų išėjusių vaiko priežiūros atostogų sudarė vadovės. Iškyla dilema ar Lietuvoje mažiau moterų vadovių, ar jos tiesiog negimdo. Didelė tikimybė, kad moterys karjeros pradžioje susilaukia vaikų ir tik vėliau rūpiunasi karjeros vystymo klausimais.

**3. Lietuvoje net 45 proc. vadovų neigiamai sureguoja sužinoję apie darbuotojų nėštumą ir būsimas vaiko priežiūros atostogas.** Gauti rezultatai parodė, tik 30 proc. vadovų teigiamai sutinka žinią apie darbuotojų nėštumą, kita dalis akivaizdžiai parodo nepasitenkinimą, paprikiaštaija ar kitaip neigiamai išreiškia emocijas. Moterys, patyrusios tiesioginius vadovų priekaištus, gali jaustis darbe nepilnavertiškumą, dėl ko vėliau kyla nepasitikėjimas savimi profesinėje srityje ir gali turėti neigiamos įtakos moters tolimesnei karjerai.

**4. Lietuvoje darbdaviai prieš moteris priimant į darbą vis dar klausia ar neplanuojate artimu metu susilaukti vaikų.** Kas trečia respondentė yra susidūrusi su tokiu klausimu. Iš respondenčių atsakymų pastebėta, kad pasitaiko atvejų, kad moterys yra priverčiamos pasirašyti slaptus susitarimus dėl neplanuotų vaiko priežiūros atostogų. Dėl vaiko priežiūros atostogų moteris gali jaustis saugi ir nepriklausoma nuo darbdavio, tačiau kai ateina laikas grįžti į darbą, dažnai pasitaiko, kai ta pati darbo vieta joms nėra išsaugota, o pasiūloma moteriai netinkančios, o kartais ir žemesnės pareigos.

**5. Lietuvoje besilaukiančios moterys dirba be išskirtinių lengvatų, nors esant poreikiui vadovai papildomoms lengvatoms neprieštarauja.** Dauguma respondenčių atsakė, kad besilaukdamas dirba įprastu tempu bei darbo grafiku kaip ir prieš tai. Moterys, kurios naudodavosi papildomom petraukom iš vadovų priekaištų nesulaukė.

**6. Lietuvoje 70 proc. moterų pasinaudoja vaiko priežiūros atostogomis visą įstatymiškai skirtą laiką, 30 proc. į darbą grįžta anksčiau.** Lietuvoje sklinda taip pat nauja tendencija moters – karjeristės įvaizdis. Jau 2007 m. J. Čyžiūtė nustatė, kad spaudoje sklinda nauja moterų – karjerisčių mada. Šiai dienai taip pat apstu straipsnių kaip žymios moterys sugeba ir į darbus suspėti ir vaikus prižiūrėti. Taip pat, Lietuvoje populiarėja nauja tendencija vaikų priežiūros atostogų išeiti vyrams. Lyginant 2009 m. su 2011 m. remiantis LR statistikos duomenimis, vyrų išėjusių vaiko priežiūros atostogų išaugo nuo 3 proc. iki 7 proc.

**7. Lietuvoje populiarėja tendencija vaiko priežiūros atostogų metu dirbti ne pilną darbo laiką.** Moterys grįžusios į darbą anksčiau nei baigiaisi vaiko priežiūros atostogos 70 proc. iš jų dirba pusė darbo dienos arba dirba namuose. Darbas namuose gali būti naudingas tiek darbdaviui, tiek dirbančiajai. Šiuo atveju darbdavys sutaupo pinigų darbo vietos išlaikymui ofise, o moteris sutaupo laiką, skirtą nuvažiavimui į darbą bei grįžimui iš jo.

**8. Lietuvoje moterys norėtų kelti profesinę kvalifikaciją vaikų priežiūros atostogų metu.** 55 proc. respondenčių atsakė norinčios, kad vadovas joms pasiūlytų kvalifikacijos kėlimo kursus, tam, kad produktyviai išnaudotų vaiko priežiūrose esamą laiką. Tik 2 proc. respondenčių iki šiol sulaukė tokio pasiūlymo. Šiuo atveju nustatyta, kad Lietuvoje darbdaviai nelinkę investuoti į darbuotojas, esančias vaiko priežiūros atostogose.

**9. Lietuvoje net 65 proc. moterų tenka derinti įprastą darbo laiką atsižvelgiant į vaikų priežiūros klausimus.** Rezultatai parodė, kad dažniausiai moterims tenka derinti darbą su šeima susirgus vaikams ar prisitaitant prie vaikų darželių darbo grafiko. 35 proc. moterų niekada nesusiduria su darbo ir šeimos suderinimo

problemomis, tam didelės įtakos turi vyrų požiūrio pasikeitimas apie vyrų ir moterų pareigas šeimoje (Čyžiūtė, 2007). Ryškėja nauja tendencija pareigas šeimoje dalinti per pusę (Pavilionienė, 2010).

**10. Lietuvoje nepakankamai išvystyta socialinė infrastruktūra, todėl 35 proc. moterų mano, kad šią problemą padėtų išspręsti vaikų priežiūros kambariai darbovietėse.** Vienas iš trikdžių trukdantis moterų karjeros vystymui yra darželių trūkumas (Stancikienė, Gineitienė, 2010). Taip pat šį faktą patvirtino anketinės apklausos rezultatai. Socialinės infrastruktūros vystymas šalyje, ypač prisidedant darbdaviams, pagerintų visos šalies socialinę padėtį bei palengvintų ne tik moterims, bet visiems tėvams suderinti šeimos ir darbo klausimus.

**11. Lietuvoje trečdalis, vaikus auginančių, respondencijų jaučiasi vyrų atžvilgiu diskriminuojamos darbe.** Šis procentas parodo, kad Lietuvoje lygių galimybių įstatymas nėra įgyvendintas iki galo. Kaip teigia M. A. Pavilionienė (2010), būtina keisti lygių galimybių įgyvendinimo priemones, nes ne visos yra efektyvios, kad sumažėtų moterų diskriminacija darbe.

## Išvados

- Nustatyta, kad Lietuvoje moterys didesnę prioritetą skiria šeimai ir tik vėliau siekia karjeros;
  - Nustatyta, kad vadovės statistiškai rečiau išeina vaiko priežiūros atostogų, nei žemesnio rango darbuotojos;
  - Nustatyta, kad Lietuvoje vadovams žinia apie darbuotojos nėštumą sukelia nepasitenkinimą;
  - Nustatyta, kad Lietuvoje trūksta mokymo programų, labiau įtraukiančių mamas į darbo rinką;
  - Nustatyta, kad Lietuvoje nepakankamai išvystyta socialinė infrastruktūra, šalyje trūksta vaikų priežiūros įstaigų;
  - Nustatyta, kad Lietuvoje vis dar nepakankamai išvystytos lankstaus darbo grafiko galimybės;
  - Nustatyta, kad Lietuvoje mamos neskatinamos grįžti į darbo rinką anksčiau, nei baigiasi vaiko priežiūros atostogos.

## Rekomendacijos motinystės ir karjeros suderinimo galimybių didinimui Lietuvoje

Siekiant padidinti moterų užimtumą, skatinti gimstamumą Lietuvoje, skatinti moterų profesinės karjeros tęstumą bei padidinti motinystės ir karjeros suderinimo galimybes šalyje, rekomenduojama:

1. Lietuvoje sukurti vaikų priežiūros pašalpių mokėjimo sistemą, kuri skatintų moteris grįžti į darbo rinką anksčiau, nei baigiasi vaiko priežiūros atostogos.
2. Finansinėmis lengvatomis skatinti darbdavius, sukuriančius dalinio dienos užimtumo ir lankstaus darbo grafiko vietas moterims ir vyrams, auginantems vaikus.
3. Organizuoti projektus, skatinančius šeimos ir karjeros suderinimo galimybių idėjų generavimą bei įgyvendinimą Lietuvoje.
4. Skatinti privačių darželių steigimą Lietuvoje, pritraukiant verslo lėšas, bei skirti pinigines dotacijas, siekiant išlaikyti vienodus vaikų priežiūros įkainius lyginant su valstybinių vaikų darželių įkainiais.

## Literatūra

1. Beck, U. (1992). Risk Society: Towards a New Modernity. – London: Sage Publications.
2. Catalyst (1990). Catalyst's study of women in corporate management. – New York: Catalyst.
3. Čyžiūtė, J. (2007). Veiklios moters socialiniai vaidmenys šeimyninės partnerystės kontekste // Filosofija. Sociologija. Nr. 2.
4. Gerson, K. (1985). Hard Choices: How Women Decide about Work, Career, and Motherhood. – Berkeley: University of California Press.
5. Juozeliūnienė, I. (2003). Janas Trostas ir šeimos sociologija. Naujos tyrimo galimybės. – Vilnius: Garnelis.
6. Kanter, R. M. (1977). Men and women of the cooperation. – L.L.C.: reprinted by permission of Basic Books.
7. Kavoliūnaitė-Ragauskienė, E. (2010). Socialinės garantijos šeimai kaip socialinės šeimos politikos srityje įgyvendinimo teisinės priemonės // Teisės problemos. Nr. 4 (70).
8. Lietuvos gimstamumo statistika 2012. Lietuvos valstybinis (LR) statistikos departamentas. – <http://web.stat.gov.lt/lt/news/view?id=11457&PHPSESSID> [2012 04 09].

9. Mamos ir tėčiai Lietuvoje. Lietuvos valstybinis (LR) statistikos departamentas. – <http://osp.stat.gov.lt/pranesimai-spaudai?articleId=557422> [2012 04 02].
10. Motinystės (tėvystės) pašalpa. LR Sodros duomenys. – <http://www.sodra.lt/index.php?cid=329> [2013 02 01]
11. Pavilionienė, M. A. (2010). Lygios galimybės, kurios pakeitė pasaulį // Socialinių mokslų studijos. Nr. 1 (5).
12. Staniulienė, S. (2010). Organizacinė kultūra.–Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
13. Stancikienė, A., Gineitienė, Z. (2010). Moterų padėtis Lietuvoje siekiant karjeros // Socialinių mokslų studijos. Nr. 4 (8).
14. Šidlauskienė, V. (2005). Lyčių studijos ir tyrimai. „Stiklo lubų“ fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje. – Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
15. Valackienė, A. (2003). Lietuvos moterų profesinės karjeros veikniai: subjektyvus vertinimas // Filosofija. Sociologija. Nr. 1.

Straipsnį recenzavo: prof. dr. Irena Bakanauskienė (VDU).

**Laima SANDU**

## **THE RESEARCH OF MATERNITY AND CAREER OPPORTUNITIES IN LITHUANIA**

### **Summary**

Family and career are the most important values for many people. Today, when man and woman are participating in labour market, where long working hours, intensive pace, high quality and new technologies culture is dominating, families, with juvenile children, experience work and family coordination issues. In Lithuania, the biggest part of maternity holidays is taken by mother and that causes problems of career continuity or coordination between maternity and career.

The object of this article is woman, who works and raises children. The aim is to reveal the opportunities of maternity and career in Lithuania. For this reason, the survey of women, who are raising children, was made. Questionnaire, which was set in internet, was answered by 250 women all around Lithuania. Sample made up to 1.3 percent of whole Lithuania women, who had maternity holidays, population. Before this survey, the hypothesis was made that women are independent group of mothers which is usually discriminated by Lithuanian companies.

In this article, the analysis of scientific literature on woman discrimination in Lithuanian companies was made. This field was analysed by J. Čyžiūtė, M. A. Pavilionienė, E. Kavoliūnaitė-Ragauskienė (2010) and others, who pointed out, that usually the stereotype of mother role in family is obstacle for the woman career success and opportunities in Lithuania.

After the research was found that – in Lithuania most women preferred family to work. Women, who held managing positions, were less likely to take maternity holidays, compared not to functional employees. In addition, there was found that there is no appropriate social system, which would create conditions for woman career development. There is no flexible working hour's system in Lithuania for women, who are raising children and there is no proper relationship between employer and employee after maternity holiday.

It is highly recommended to create flexible working hour's opportunities in Lithuania; social benefits payment system, which could encourage woman to return earlier from maternity holiday; promote and financially support building of social infrastructure (children gardens); and organise social projects which would foster family and career coordination ideas creation and realisation.