Šiuolaikiniai vyrai ir lyčių lygybė: paskatos ir kliūtys vyrams įsitraukti į vaiko priežiūrą

TYRIMO ATASKAITA

Dr. Vilana Pilinkaitė-Sotirovič

Dr. Vita Kontvainė

2020

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija

Šis projektas finansuojamas Europos Sąjungos Teisių, lygybės ir pilietiškumo programos (2014-2020) lėšomis

LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIAUS TARNYBA

LYGIŲ GALIMYBIŲ PLĖTROS CENTRAS

NOMOSHITI

Tyrimas atliktas vykdant projektą "Visi apie tai kalba; darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas virsta realybe", kuris iš dalies yra finansuojamas Europos Sąjungos Teisių, lygybės ir pilietiškumo programos (2014-2020) (sutarties su Europos Komisija Nr. 881615 – BALANCE – REC-AG-2019 / REC-RGEN-WWLB-AG-2019) bei LR Vyriausybės lėšomis.

Už šio leidinio turinį atsakingi autoriai; jame išsakyta pozicija nebūtinai atspindi Europos Komisijos nuomonę.

Orange Studio Photography nuotr.

TURINYS

01 ĮŽANGA 02

02 TYRIMO METODAI IR IMTIS 04

02.1 Kiekybinio tyrimo imtis ir klausimyno struktūra 04

02.2 Kokybinio tyrimo imtis ir klausimyno struktūra 04

03 LIETUVOS KONTEKSTAS: ANKSTESNIŲ TYRIMŲ APŽVALGA 06

03.1 Tėvystė ir vaiko priežiūra 06

03.2 Šeimos ir darbo derinimo priemonės 08

03.3 Vaiko priežiūros paslaugų prieinamumas 09

03.4 Tyrimų apie nuostatas apžvalga 11

04 KIEKYBINIO TYRIMO REZULTATAI 14

04.1 Informuotumas, teisė ir naudojimasis dirbantiems tėvams priklausančiomis lengvatomis 14

04.2 Vyrų, auginančių vaikus, nuostatos dėl vaikų priežiūros 18

04.3 Kuo skiriasi imantys ir neimantys tėvystės atostogas vyrai? 19

04.4 Kiekybinės apklausos duomenų apibendrinimas 26

05 KOKYBINIO TYRIMO REZULTATAI 28

05.1 Motyvacija: veiksniai, skatinantys vyrus išeiti vaiko priežiūros atostogų 28

05.2 Instituciniai / struktūriniai veiksniai, trukdantys vyrams priimti sprendimą išeiti vaiko priežiūros atostogų 30

05.3 Darbo aplinka: veiksniai, trukdantys derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus 34

05.4 Asmeninės vyrų patirtys būnant vaiko priežiūros atostogose 37

05.5 Kokybinio tyrimo apibendrinimas 39

06 IŠVADOS 42

07 REKOMENDACIJOS 45

LITERATŪRA 47

PRIEDAS NR. 1: KIEKYBINĖS APKLAUSOS KLAUSIMYNAS 49

PRIEDAS NR. 2: KOKYBINIO TYRIMO RESPONDENTŲ VYRŲ SOCIODEMOGRAFINĖS CHARAKTERISTIKOS 58

PRIEDAS NR. 3: KOKYBINIO TYRIMO RESPONDENTŲ MOTERŲ SOCIODEMOGRAFINĖS CHARAKTERISTIKOS 59

PRIEDAS NR. 4: KOKYBINIO TYRIMO KLAUSIMYNAI 60

01 Įžanga

Lyčių lygybę tiriantys mokslininkai atkreipė dėmesį, kad ilgą laiką lyčių lygybės politika tikslingai sprendė su moterų subordinacija ir nelygybe susijusias problemas viešajame sektoriuje, paliekant vyrus šios politikos „paraštėse“ arba neutralioje pozicijoje (Lombardo, Meier, 2009). Nuo 1996 m., kai lyčių aspekto integravimo politinė darbotvarkė įtraukė vyrus per tėvystės institutą į šeimos sferą, aktualios tapo socialinės politikos priemonės, kurios skatina derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, formuoti dviejų maitintojų ir dviejų globėjų (angl. dual breadwinner and dual carer) modelį bei keisti tradicines lyčių normas ir socialinius vaidmenis. (Scambor et al. 2014; Scambor, Gartner, 2019). Faktinis vyrų įsitraukimas į vaiko priežiūrą ir dalyvavimas tėvystės praktikoje veikia besiformuojančias vyrų nuostatas apie jų kaip šeimos globėjų vaidmenį ir naują jų socialinės bei kultūrinės tapatybės apibrėžtį (Scambor, Holter ir Theunet, 2016; Hearn, 2015). Empiriniai tyrimai rodo, kad, viena vertus, dalyvaudami konkrečioje vaiko priežiūros ir namų ruošos veikloje, vyrai patiria ir išmoksta lyčių lygybės savo gyvenamoje aplinkoje (Hearn, 2015). Kita vertus, vyrai, įsitraukę į vaikų priežiūrą, atlikdami namų ruošos užduotis ir daugiau laiko praleisdami su vaikais, gali labiau paveikti tokiose šeimose užaugusių savo vaikų, ypač berniukų egalitarinį požiūrį ir elgesį (Levtov et.al, 2014; Pleck, 1992). Dabartiniu metu ES lygiu siūlomos šeimos ir darbo derinimo priemonės skatina aktyvų vyrų įsitraukimą į tėvystę ir vaiko priežiūrą bei siekia stiprinti dviejų maitintojų ir dviejų globėjų šeimos modelį (Scambor, Gartner, 2019; Lomazzi, Israel and Crespi, 2019).

Išanalizavus tokio šeimos modelio formavimo galimybes mokslinėje literatūroje pateikiamos teorinės-metodologinės prieigos tirti struktūrinius veiksnius (paskatas ir kliūtis) instituciniu, organizaciniu (darbovietės) bei individualiu lygmeniu (Scambor, Gartner, 2019; Holter, 2014; EIGE, 2019). Šie lygmenys – institucinis, organizacinis ir individualus – sudaro „galimybių arba pasirinkimų struktūrą“ (Lomazzi, Israel, Crespi, 2019; Scambor, Gartner, 2019). Individualūs pasirinkimai nėra autonomiški ir laisvai pasirenkami. Juos konstruoja daug veiksnių, kurie skatina arba stabdo pasirinkimus, taip pat ir tėvystę, vaiko priežiūros atostogas, dalijimąsi buities našta, pasinaudojimą lankstaus darbo ir kitomis galimybėmis darbe, ir pan.

Toliau trumpai aptariamos šių struktūrinių veiksnių sąveikos. Instituciniai mechanizmai apima teisiškai įtvirtintas vaiko priežiūros schemas, šeimos ir darbo teisinės priemones, vaiko priežiūros infrastruktūrą. Jų analizė atskleidė, kokias galimybes individams ir nuostatas visuomenei ši politika formuoja. Apžvelgus Lietuvoje atliktus mokslinius tyrimus, apibendrintina, kad dabartinės vaiko priežiūros schemos neskatina lyčių lygybės ir šeimos bei darbo balanso, o atvirkščiai – dar labiau sustiprina moterų naštą vaiko priežiūros srityje (Aidukaitė, Senkuvienė, 2019; Aidukaite, Telisauskaite-Cekanavice, 2020; Brazienė, Vyšniauskienė, 2019). Mokslininkai nurodo, kad išmokos vaiko priežiūrai / vaiko pinigai skatina tradicinį darbų pasidalijimą tarp moterų ir vyrų bei palaiko vyro kaip šeimos maitintojo ir moters kaip šeimos globėjos modelį (Scambor, Gartner , 2019). Lietuvoje valstybinės vaiko priežiūros paslaugos vangiai plėtojamos: vis dar nepasiekti 2002 Europos Vadovų Tarybos susitikime Barselonoje nustatyti tikslai (Barselonos tikslai) iki 2010 m. sudaryti sąlygas ikimokyklinio ugdymo paslaugų prieinamumui ne mažiau kaip 90 % vaikų nuo 3 metų iki privalomojo mokyklinio amžiaus ir ne mažiau kaip 33 % vaikų iki 3 metų amžiaus (Senkuvienė, 2018). Galimybės tėvams (mamoms ir tėčiams) visavertiškai dalyvauti darbo rinkoje (šeimos ir darbo derinimo politika) priklauso nuo vaiko priežiūros paslaugų prieinamumo ir kokybės (Mokslo Lietuva, 2018). Plečiant paslaugas, kurios palengvina šeimoms derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, galima sukurti sąlygas formuotis labiau lyčių aspektu egalitarinei visuomenei.

Ne mažiau svarbus ir organizacijų lygmuo, t. y. darbovietėse įdiegtos priemonės. Jos gali

palaikyti arba nepalaikyti šeimai draugišką modelį, ir taip sustiprinti moterų bei vyrų tradicinius lyčių vaidmenis reprodukuojančią darbo kultūrą arba, atvirkščiai, skatinti abiejų šeimos maitintojų ir šeimos globėjų modelį. Mokslinių tyrimų rezultatai rodo, kad nepakanka to, jog įstatymais įtvirtinamos lanksčios užimtumo priemonės kaip antai trumpesnė darbo diena, lankstus grafikas, lanksčios darbo valandos, laisvos dienos (mamadieniai / tėvadieniai) ar kitos priemonės, padedančios derinti įsipareigojimus šeimai ir darbui. Svarbu analizuoti, kaip šios priemonės įtvirtintos darbo aplinkoje ir tai, kaip darbuotojai jomis praktiškai pasinaudoja. Tokia prieiga leidžia užčiuopti kliūtis darbovietėje, kurios trukdo tėvams asmeniškai pasirinkti pasinaudoti įstatymais suteiktomis galimybėmis (Scambor ir Gartner, 2019).

Individualiame lygmenyje, tiriant šeimos ir darbo įsipareigojimų kaip lyčių lygybės kontekstą, svarbu analizuoti vyrų motyvaciją, susitarimus šeimoje ir praktiką įsitraukti į vaiko priežiūros atostogas bei pasidalyti namų ūkio darbų naštą. Šie klausimai yra aktualūs ir moterims, ir vyrams, kadangi juos jie neišvengiamai turi spręsti kartu. Kai partneriai poroje susitaria, kaip jie rengiasi suderinti šiuos labai skirtingus įsipareigojimus, jiems iškyla daug papildomų klausimų, kuriuos turi spręsti kartu. Išteklių turėjimas, individualūs norai / pageidavimai, kultūrinis kontekstas ir instituciniai mechanizmai, reguliuojantys galimybes, padeda arba trukdo atsirasti individualiai šeimos ir darbo strategijai (Lomazzi, Israel and Crespi, 2019). Stereotipai apie buities darbų pasiskirstymą tarp lyčių arba darbų „specializacija“ pagal lytis atskleidžia, kokioms lyčių lygybės nuostatoms, susijusioms su lyčių vaidmenimis, žmonės pritaria asmeniniame lygmenyje.

Remiantis teorinėmis akademinės literatūros įžvalgomis, šiame tyrime siekiama įvertinti vyrų įsitraukimo į tėvystės ir šeimos bei darbo derinimo praktiką, tai yra vienas svarbiausių lyčių lygybės rodiklių.

Tyrimo tikslas – identifikuoti, kokie veiksniai instituciniame, organizaciniame ir individualiame lygmenyje skatina arba trukdo vyrams pasinaudoti įstatymais suteiktomis galimybėmis įsitraukti į aktyvios tėvystės praktiką ir šeimos bei darbo derinimą.

Tyrimo objektas – vyrų veiksmai (ne nuostatos) derinant šeimos ir darbo įsipareigojimus, siekiant išsiaiškinti kliūtis (įstatymai, darbo kultūra, paslaugų stoka, šeimos dinamika), kodėl nesinaudojama dirbantiems tėvams įstatymais suteikiamomis galimybėmis ir garantijomis.

Ataskaitos struktūra:

- Tyrimo metodų ir imties pateikimas.
- Trumpas šalies konteksto aprašymas, kuriame pateikiamos mokslinių tyrimų įžvalgos apie socialinės politikos priemonių poveikį tėvams pasirenkant tėvystės ir / ar vaiko priežiūros atostogas bei pasinaudojant galimybėmis derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus Taip pat pateikiama visuomenės nuostatų apie lyčių socialinius vaidmenis apžvalga.
- Kiekybinės reprezentatyvios 18–45 metų amžiaus vyrų, turinčių vaikų iki 18 metų, apklausos analizės pateikimas.
- Kokybinio tyrimo – septynių sutelktinių (focus) diskusijų – rezultatų pateikimas.
- Ataskaitos pabaigoje pateikiamos išvados ir rekomendacijos.

02 Tyrimo metodai ir imtis

Tyrime derinti kiekybiniai ir kokybiniai sociologinių tyrimų metodai – atlikta reprezentatyvi vyrų apklausa (18–45 m. amžiaus, turinčių vaikų iki 18 metų) ir įgyvendintos septynios sutelktinės (focus) diskusijos su skirtingomis tikslinėmis respondentų grupėmis. Tiek kiekybinę, tiek kokybinę tyrimo dalį jungia „pasirinkimų struktūros" (angl. structure of opportunities / choices) metodologinė prieiga, kuri padeda analizuoti, kokiu lygmeniu ir kokie veiksniai daro poveikį asmeniniam pasirinkimui išeiti vaiko priežiūros atostogų, savarankiškai rūpintis vaiku iki 3 metų, užmegzti emocinius ryšius, pritarti ar nepritarti lyčių lygybės nuostatoms (Lomazzi, Israel, Crespi, 2019; Scambor, Gartner, 2019; Pleck, 1992; Hacohen et al., 2018).

Atliekant kiekybinį ir kokybinį tyrimą, analizuojant vyrų asmeninį (ne)įsitraukimo į vaiko priežiūros ir namų ruošos praktiką, tikrinama ir siekiama detaliau atskleisti, kaip šie pasirinkimai yra nulemti struktūrinių (teisės aktai, darbo rinkos ir paslaugų infrastruktūra), visuomeninių (socialinės normos) ir organizacinės / institucinės kultūros veiksnių, kurie sustiprina, palaiko, stabdo ar trukdo priimti individualius sprendimus.

02.1 Kiekybinio tyrimo imtis ir klausimyno struktūra

Lygių galimybių plėtros centro užsakymu buvo atlikta reprezentatyvi 18–45 metų vyrų, kurie turi vaikų iki 18 metų, apklausa. Apklausą 2020 m. rugsėjo mėnesį atliko rinkos ir viešosios nuomonės tyrimų kompanija „Baltijos tyrimai". Apklausa vyko visoje Lietuvoje.

Tikslinė apklausos grupė – 18–45 metų vyrai, turintys vaikų iki 18 metų. Apklausos metu buvo taikyta kvotinė respondentų atranka, kuriai naudota Lietuvos statistikos departamento skelbiama informacija apie Lietuvos apskrityse gyvenančių 18–45 metų vyrų skaičių. Iš viso buvo apklausta 350 respondentų, tiesiogiai, asmeninio interviu metu. Rezultatų paklaida neviršija 5,2 procentinių punktų, kai pasitikėjimo intervalas yra 95%.

Kiekybiniame tyrime naudotas klausimynas buvo sudarytas iš keturių pagrindinių klausimų blokų ir sociodemografinių klausimų dalies. Vyrų, turinčių vaikų iki 18 metų, apklausos metu buvo tikrinama pagrindinė prielaida, kad vyrai, kurie naudojasi lengvatomis, suteikiamomis tėvams darbe (1 klausimų blokas), labiau įsitraukia į vaikų priežiūrą ir prisiima daugiau įsipareigojimų šeimoje (4 klausimų blokas). Taip pat buvo tikrinama, ar sprendimui naudotis dirbantiems tėvams priklausančiomis lengvatomis ir garantijomis turi įtakos vyrų nuostatos lyčių lygybės ir vaiko priežiūros klausimais (2 klausimų blokas) bei darbo aplinkos kintamieji (3 klausimų blokas). Apklausoje naudotas klausimynas pridedamas ataskaitos prieduose (Priedas Nr. 1).

02.2 Kokybinio tyrimo imtis ir klausimyno struktūra

Atliekant kokybinį tyrimą, buvo surengtos septynios sutelktinės (focus) diskusijos su atrinktomis tiksWlinėmis grupėmis. Tikslinės grupės atrinktos atsižvelgiant į išsikeltą tyrimo tikslą identifikuoti veiksnius, kurie skatina ar trukdo vyrams pasinaudoti įstatymais suteiktomis galimybėmis įsitraukti į aktyvios tėvystės praktiką ir šeimos bei darbo derinimą. Focus grupių diskusijos buvo surengtos su šiomis tikslinėmis grupėmis:

1. vyrais, kurie buvo išėję ar šiuo metu yra vaiko priežiūros atostogose (VPA) (2 focus grupės);
2. moterimis, kurių sutuoktinai ar partneriai buvo išėję ar šiuo metu yra vaiko priežiūros atostogose (2 focus grupės);
3. vyrais ir moterimis, dirbančiais vienoje įmonėje ir turėjusiais VPA patirties (1 focus grupė,

joje kaip apklausėjas dalyvavo ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos atstovas);

4. profesinių sąjungų atstovais, atstovaujančiais darbuotojams ir ginančiais jų socialines teises, įtvirtintas darbo santykius reguliuojančiuose įstatymuose (2 focus grupės).

Atrenkant focus grupių dalyvius, buvo pasitelkti keli skirtingi atrankos metodai. Pirmųjų dviejų focus grupių (vyrų ir moterų) diskusijų dalyviai buvo atrinkti pasitelkus patogiąją atranką. Kvietimas į šias diskusijas paskelbtas socialinėse medijose (tyrimą vykdančių organizacijų paskyroje), skelbimą išplatinus keliose tikslinėse tėvų ir mamų grupėse ir išsiuntus turimiems kontaktams. Dalyvavimas focus grupėse buvo savanoriškas, nesuteikiant jokių papildomų paskatų tyrimo dalyviams. Mišri vyrų ir moterų grupė buvo suformuota pakvietus vienos įmonės darbuotojus, turinčius VPA patirties – kvietimas į šią diskusiją buvo išplatintas įmonės viduje. Profesinių sąjungų atstovai į diskusiją buvo kviečiami išsiuntus kvietimus elektroniniu paštu profesinių sąjungų pirmininkams, kviečiant deleguoti įvairiems sektoriams atstovaujančius darbuotojus. Iš 40-ties kvietimą gavusių profesinių sąjungų atstovų sutiko dalyvauti 5 respondentai, atstovaujantys švietimo, sveikatos, sunkiosios ir lengvosios pramonės darbuotojams. Visos focus grupės diskusijos, išskyrus vieną diskusiją su profesinių sąjungų atstovais, vyko gyvai, tyrėjams susitikus su tyrimo dalyviais. Diskusijos truko apie 90–120 minučių. Iš viso tyrime apklausti 38 respondentai: 20 vyrų ir 18 moterų.

Išsamios focus grupių dalyvių socialinės ir demografinės charakteristikos pateikiamos prieduose (Priedai Nr 2, Nr. 3). Svarbu pastebėti, kad visi tyrimo dalyviai, dalyvavę pirmose trijose focus grupės diskusijose, gyveno Vilniuje, turėjo aukštą išsilavinimo lygį ir dirbo gerai apmokamus darbus (IT, banko paslaugų sektoriuose, nevyriausybinėse organizacijose, universitetuose ar mokslo institutuose ir kt.). Kiekybinės apklausos duomenys rodo, kad VPA dažniau linkę pasinaudoti didmiesčiuose gyvenantys, aukštesnes pajamas ir aukštą išsilavinimo lygį turintys vyrai. Atliktų focus grupių diskusijų rezultatai geriau atspindi didmiesčiuose gyvenančių, aukštesnio socialinio statuso šeimų patirtį vaiko priežiūros atostogų metu, kai šių atostogų išeina vyras. Nors tokia tyrimo imtis kiek apriboja tyrimo rezultatų patikimumą visos Lietuvos gyventojų atžvilgiu, svarbu pažymėti, kad tikrųjų vaiko priežiūros atostogų (kai vyras yra pagrindinis vaiko globėjas / primary carer) Lietuvoje išeina tik labai nedidelė vyrų dalis. Dėl šios priežasties manytina, kad focus grupių diskusijų metu surinkti duomenys tiksliai atskleidžia veiksnius, kurie skatina ar trukdo vyrams imti vaiko priežiūros atostogas.

Kokybinio tyrimo klausimynas sudarytas iš penkių dalių, siekiant įvertinti:

- respondentų motyvaciją, kliūtis ir patirtis išeiti vaiko priežiūros atostogų ir aktyviai dalyvauti vaiko (-ų) priežiūros veikloje (individualus lygmuo);
- finansinės paskatas / praradimus paėmus VPA;
- darbovietės sudaromas galimybes respondentams auginti vaikus ir derinti darbo įsipareigojimus (organizacinis lygmuo);
- respondentų patirtis pasinaudoti įstatymais suteiktomis galimybėmis imti VPA, derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus bei gauti socialines viešąsias paslaugas, kurios padeda auginti vaikus ir tęsti profesinę karjerą (institucinis / struktūrinis lygmuo);
- vertybinės lyčių lygybės nuostatos (socialinės normos).

Focus grupėse naudoti klausimynai pateikiami Priede Nr. 4.

03 Lietuvos kontekstas: ankstesnių tyrimų apžvalga

03.1 Tėvystė ir vaiko priežiūra

Tirdami šeimos ir darbo derinimo priemones, mokslininkai analizuoja institucinę-teisinę bazę, kuri reglamentuoja apmokamas vaiko priežiūros atostogas (VPA): teisė į VPA, jų trukmė, išmokos ir pasirinkimo galimybės (plačiau žr. Brazienė, Vyšniauskienė, 2019). Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2016) 131 straipsnyje yra paminėtos tikslinės atostogos, į kurias įeina motinystės, tėvystės ir vaikui prižiūrėti. Detalų VPA reglamentavimą apibrėžia Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Kitaip nei motinystės atostogų metu, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų metu yra nustatytos išmokų lubos (1 lentelė).

1 Lentelė: Motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų teisinis reglamentavimas Lietuvoje nuo 2019 m.

	Trukmė	**Apmokėjimas/lubos**	**Reglamentavimas**
Motinystės atostogos	18 savaičių (126 kalendorinės dienos) 70 kalendorinių dienų prieš ir 56 dienos po kūdikio gimimo.	Iki 2019 m. – 100 % buvusio atlyginimo. Nuo 2019 m. sausio 1 d. – 77,58 % buvusio atlyginimo. Lubos netaikomos	Visos motinos, kurios mokėjo socialinio draudimo įmokas mažiausiai 12 mėn. per pastaruosius 24 mėn.
Tėvystės atostogos	30 kalendorinių dienų.	Iki 2019 m. – 100 % buvusio atlyginimo. Nuo 2019 m. sausio 1 d. – 77,58 % buvusio atlyginimo. Taikomos lubos: išmoka negali viršyti dviejų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių.	Visi tėvai, kurie mokėjo socialinio draudimo įmokas mažiausiai 12 mėn. per pastaruosius 24 mėn.
Vaiko priežiūros atostogos	Apmokamos iki 24 mėn. Neapmokamos nuo 24 mėn. iki 36 mėn.	Nuo 2019 m. tėvai gali pasirinkti: 1) iki tol, kol vaikui sueis 12 mėn., mokoma 77,58 % buvusių pajamų; 2) iki tol, kol vaikui sueis 24 mėn., išmokas paskirstant taip: • iki tol, kol vaikui sueis vieneri metai, mokoma 54,32 % buvusių pajamų; taikomos lubos: 2020 m. IV ketv. – 2153 EUR • iki tol, kol vaikui sueis dveji metai, – 31,03 % buvusių pajamų; taikomos lubos: 2020 m. IV ketv. – pirmais metais 1507,21 EUR, antraisiais – 861,14 EUR buvusių pajamų.	Motinos ir tėčiai, kurie mokėjo socialinio draudimo įmokas mažiausiai 12 mėn. per pastaruosius 24 mėn.

Šaltinis: *sudaryta ataskaitos autorių pagal Socialinio draudimo fondo valdybos SODRA duomenis: https://www.sodra.lt/lt/situacijos/informacija-gyventojams/noriu-gauti-motinystes-arba-tevystes-ismoka/noriu-priziureti-kudiki- https://www.sodra.lt/lt/situacijos/informacija-gyventojams/noriu-gauti-motinystes-arba-tevystes-ismoka/gime-kudikis-tevystes-ismokamotinystes-tevystes-ismoka*

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, tikrai mažai vyrų pasinaudoja galimybe imti vaiko priežiūros atostogas, ypač pirmaisiais vaiko priežiūros metais. Moterys pasinaudoja šia galimybe net 10–13 kartų dažniau nei vyrai (2 lentelė).

Vyrų, išėjusių vaiko priežiūros atostogų antraisiais vaiko priežiūros metais, skaičius yra didesnis ir nuo 2014 iki 2019 metų beveik padvigubėjo.

2 lentelė. Vaiko priežiūros atostogų išmokų gavėjai pagal lytį

	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	1 metai	2 metai	1 metai	2 metai	1 metai	2 metai	1 metai	2 metai	1 metai	2 metai	1 metai	2 metai
Moterys	16,368	13,550	17,364	12,747	18,628	13,877	18,839	15,318	18,345	14,907	16,059	12,702
Vyrai	1,539	4,779	1,656	6,187	1,670	7,291	1,480	8,234	1,409	8,913	1,284	7,841

Šaltinis: sudaryta J. Aidukaitės ir K. Senkuvienės (2019) pagal Lietuvos Statistikos duomenis. 2019 m. statistika pateikta pagal Lietuvos Statistikos duomenis https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R635#/

Nepaisant teigiamų tendencijų, kai vyrų įsitraukimas į vaiko priežiūrą palaipsniui didėja, mokslininkai atsargiai vertina šias augimo tendencijas. Analizuodamos vaiko priežiūros politiką Lietuvoje, R. Brazienė ir S. Vyšniauskienė (2019) kritiškai vertina apmokamų vaiko priežiūros atostogų sistemą. Mokslininkės nurodo, kad ši sistema orientuota į pajamų kompensavimą tėvams ir pagrįsta finansinės naudos motyvais, o tai neskatina vienodo abiejų tėvų įsitraukimo į vaiko priežiūrą ir dalyvavimą darbo rinkoje. Ši išvada patvirtina ir kitų mokslininkų atliktų tyrimų rezultatus (Šarlauskas, Telešienė, 2014; Aidukaitė, Telisauskaite-Cekanavice 2020; Tandzelgoskienė et al., 2016). Nustatyta, kad šeimos linkusios rinktis 2 metų VPA schemą, kuri leidžia antraisiais vaiko metais atkurti darbo santykius ir gauti atlyginimą. Dažniausiai vyrai formaliai išeina VPA antraisiais vaiko metais ir tęsia savo darbinę veiklą pilnu etatu, o vaiką lieka prižiūrėti mama arba auklė (Tandzelgoskienė et al., 2016; Šarlauskas, Telešienė, 2014; Aidukaitė, Telisauskaite-Cekanavice 2020). Taip didėja moterų finansinė priklausomybė nuo sutuoktinio / partnerio ir auga jų laiko sąnaudos, skirtos su vaiko priežiūra susijusiam neapmokamam darbui atlikti. Tokia praktika rodo, kad tėčiai retai išeina vaiko priežiūros atostogų ir imasi aktyvaus tėčio vaidmens auginti vaiką iki 3 metų. Visos aukščiau įvardytos aplinkybės leidžia kelti prielaidą, kad esamos valstybės politikos priemonės neskatina lyčių lygybės šeimoje (Aidukaite, Telisauskaite-Cekanavice, 2020).

Galimybės pasinaudoti suteiktomis tėvystės atostogomis galėtų pasitarnauti skatinant lyčių lygybę palaikančias nuostatas (plačiau aptarta 4-jame šios ataskaitos skyriuje). Tačiau statistiniai duomenys rodo, kad tik kas antras tėtis pasinaudoja šia galimybe (3 lentelėje).

3 lentelė. Tėvystės atostogų išmokų gavėjų skaičius

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Gavėjų skaičius	12,124	12,642	13,476	14,933	16,277	16,002	16,355	14,991

Šaltinis: sudaryta J. Aidukaitės ir K. Senkuvienės (2019) pagal Lietuvos Statistikos duomenis. 2019 m. statistika pateikta pagal Lietuvos Statistikos duomenis https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R635#/

Viena vertus, tėvystės atostogų išmokoms vis dar galioja lubos ir tai gali būti viena iš kliūčių, kodėl tėčiai nepasinaudoja suteiktomis 30 dienų tėvystės atostogomis (plačiau žr. 5 šios ataskaitos skyriuje). Kita vertus, įstatymuose įtvirtinta tėvystės nuostata vis dar traktuojama kaip tėčio pagalba mamai, nes tėvystės atostogos (30 kalendorinių dienų) suteikiamos bet kuriuo metu nuo vaiko gimimo iki 1 metų, kai sutuoktinė / partnerė tuo pačiu metu yra motinystės ar vaiko priežiūros atostogose. Toks modelis neskatina vyro kaip tėčio šeimos / vaiko globėjo vaidmens (Lomazzi, Israel, Crespi, 2019).

Siekiant įvertinti gyventojų nuostatas apie motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogas, 2018 m. buvo atlikta reprezentatyvi visuomenės apklausa (Aidukaitė ir Telišauskaitė-Cekanavičė, 2020: 87–88). Apklausa atskleidė, kad tik apie pusė gyventojų dabartinę su vaiko priežiūra susijusią reguliavimo politiką vertina palankiai. Palankiausiai (apie 55,5 % respondentų) vertina motinystės atostogas, šiek tiek mažiau (51,3 %) – tėvystės atostogas. Vaiko priežiūros atostogas palankiai vertina dar mažiau respondentų (46,7 %). Daugiau kaip ketvirtadalis gyventojų linkę vertinti prastai ir labai prastai vaiko priežiūros atostogas (27,1 %) ir tėvystės atostogas (27,9 %) (Aidukaitė, Telišauskaitė-Cekanavičė, 2020: 88). Pasak mokslininkių, reikėtų atidžiau analizuoti esamos politikos veiksmingumą ir poveikį šeimoms.

Apibendrinant akcentuotina, kad vyrai ženkliai rečiau nei moterys pasinaudoja jiems suteiktomis galimybėmis imti vaiko priežiūros atostogas ypač pirmaisiais vaiko metais. Finansiniai aspektai dažniausiai veikia vyrų pasirinkimą pasinaudoti tėvystės ir / ar vaiko priežiūros atostogomis. Tėčio vaidmuo šeimoje įstatymų lygmenyje vis dar įvardijamas kaip pagalbinis. Visi šie veiksniai trukdo stiprinti su vyro globėjo socialiniu vaidmeniu susijusias vertybines nuostatas.

03.2 Šeimos ir darbo derinimo priemonės

Lietuvos Respublikos darbo kodekse (2016) yra įtvirtintos sąlygos, padedančios tėvams derinti darbą su šeimos gyvenimu. Jos numato:

- saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymą neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms darbuotojoms. Jeigu tokios galimybės nėra, su darbuotojos sutikimu suteikiamos vaiko priežiūros atostogos iki vaikui sueis vieni metai, mokant įstatymų nustatytą motinystės socialinio draudimo išmoką. Tačiau, Grigužauskaitės ir Skučienės (2019) pastebėjimu, tokia sąlyga gali skatinti priverstinai paimti vaiko priežiūros atostogas, kadangi darbdavys gali nesistengti suteikti saugios darbo vietos;
- maitinančioms motinoms turėti ilgesnes pertraukas kūdikio / vaiko žindymui, kurios įskaičiuojamos į bendrą darbo valandų apskaitą ir išlaikomas vidutinis darbo užmokestis;
- darbo lankstumą: tėvai, auginantys vaikus iki 3 metų, turi teisę rinktis jiems patogias pamainas (pranešę apie tai prieš 2 darbo dienas) ir turi teisę prašyti leisti dirbti nuotoliniu būdu, jei toks darbas nesukelia per didelių sąnaudų darbdaviui;
- galimybę dirbti ne visą darbo dieną ir bet kada vėliau grįžti prie įprasto darbo laiko;
- darbuotojams, vieniems auginantiems vaikus iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, yra suteikiamos 5 papildomos kasmetinių atostogų dienos (jeigu dirbama 5 dienas per savaitę) arba 10 papildomų darbo dienų (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę);
- galimybę darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų arba 2 vaikus iki 12 metų, gauti vieną papildomą poilsio dieną per mėnesį (arba sutrumpintą darbo laiką 2 valandomis per savaitę), o auginantiems 3 ir daugiau vaikų iki 12 metų – 2 dienas per mėnesį (arba sutrumpintą darbo laiką 4 valandomis per savaitę).

Darbuotojas gali pasirinkti pasinaudoti šiomis darbo kodekso sąlygomis, kurios, mokslininkų teigimu, yra palankios skatinti lyčių lygybę ir tolygesnį vaiko priežiūros pasidalijimą. Tačiau pabrėžtina, kad, nors poreikis joms yra, jos sunkiai skinasi kelią darbovietėse (Grigužauskaitė, Skučienė 2019; Aidukate, Senkuvienė 2019). Mokslininkai, atlikę ekspertų apklausas, akcentuoja, kad Lietuvoje darbas ir šeima laikomos atskiromis sritimis, paliekant individams, dažniausiai moterims, priimti sprendimą dėl pasirinkimo tarp karjeros ir šeimos. Tam daro poveikį ir dominuojančios visuomenės nuostatos apie tradicinius lyčių vaidmenis bei darbdavių patriarchalinės nuostatos pripažįstant šeimos poreikius mažiau vertingais nei darbinė veikla (Senkuvienė, 2018).

2019 metų Europos lyčių lygybės indeksas atskleidė lyčių lygybės kontekstą ES, ypač atkreipiant dėmesį į šeimos ir darbo derinimo praktinį įgyvendinimą. Sprendimai, kaip šeimose prisiimami įsipareigojimai rūpintis ir globoti vaikus ir kitus šeimos narius, tiesiogiai atspindi lyčių vaidmenų modelius (EIGE, 2019). EIGE indekse aptariami „Laiko“ ir „Darbo“ rodikliai parodo egzistuojančių struktūrinių galimybių derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus realią padėtį ES šalyse narėse. „Laiko“ rodiklis pateikia duomenis apie atotrūkį tarp moterų ir vyrų, skiriant laiką globai (vaikų ir kitų suaugusių šeimos narių), namų ruošai (neapmokamas darbas) ir socialinei-kultūrinei veiklai. „Darbo“ rodiklis nurodo duomenis, susijusius su moterų ir vyrų apmokamo darbo skirtumais. Remiantis EIGE duomenimis, Lietuvoje lyčių nelygybė „Laiko“ domene yra viena

didžiausių ir siekia 50,6 taško, „Darbo“ domene – 73,6 iš 100 galimų taškų, kuris rodo lyčių lygybės pasiekimą (EIGE, 2019). Vertinant šeimos ir darbo derinimo galimybes, atkreipiamas dėmesys į privataus ir viešojo sektoriaus skirtumus. Lietuvoje apie trečdalis dirbančių vyrų ir ketvirtadalis dirbančių moterų turi galimybių dirbti lanksčiu darbo grafiku ir naudotis kitomis lankstaus darbo formomis privačiame sektoriuje, o viešajame tokių galimybių ženkliai mažiau – tik apie 5 % dirbančių moterų ir vyrų viešajame sektoriuje naudojasi lanksčiomis darbo formomis (EIGE, 2019: 104). Duomenys nepakito ir 2020 m. atliktame lyčių lygybės indekse (EIGE, 2020).

Atotrūkis tarp moterų ir vyrų laiko sąnaudų, atliekant globos ir namų ruošos įsipareigojimus, Lietuvoje siekia 26 procentinius punktus ir yra vienas didžiausių ES: 91 % moterų ir tik 65 % vyrų laiko skiria vaikų globos įsipareigojimams atlikti keletą kartų per savaitę kiekvieną dieną (ES vidurkis: 91 % moterų ir 78 % vyrų). Už Lietuvos – Graikija, Lenkija, Ispanija. Vyrai labiausiai įsitraukia į vaikų priežiūrą kasdien Švedijoje (95 % lygiai tiek pat, kiek ir moterys), Airijoje (90 %), Estijoje ir Slovėnijoje (89 %) (EIGE 2019: 92–93). Nustatytas atotrūkis skiriant laiko maisto gaminimui ir namų ruošai: Lietuvoje 79 % moterų ir 29 % vyrų kasdien bent valandą skiria maisto gaminimui ir namų ruošai. Laiko sąnaudų atotrūkis tarp moterų ir vyrų, gyvenančių poroje su vaikais, yra dar didesnis (EIGE 2019: 93). Interpretuojant EIGE statistinius rodiklius apie skirtingas „Laiko“ ir „Darbo“ dinamikas, nurodytina, kad lyčių lygybės pažanga viešojoje sferoje automatiškai netampa visuotina, kai vienodai pasidalijama užduotimis ir pareigomis privačioje erdvėje. Lietuvoje moterų užimtumo rodikliai yra artimi vyrų užimtumui, tačiau nelygybė šeimoje išlieka ir pokyčiai vyksta labai lėtai. Netolygus laiko panaudojimas vaikų priežiūros ir namų ruošos darbams atlikti atskleidžia realią šeimos ir darbo derinimo praktiką, kuri priklauso ne tik nuo individualių pageidavimų, bet ir sąveikų tarp asmenų vertybinių nuostatų, galios šeimoje, darbo veiklos ir darbovietės organizacijos kultūros, institucijos paramos ir paslaugų infrastruktūros visumos (Lomazzi, Israel, Crespi, 2019: 6–7).

03.3 Vaiko priežiūros paslaugų prieinamumas

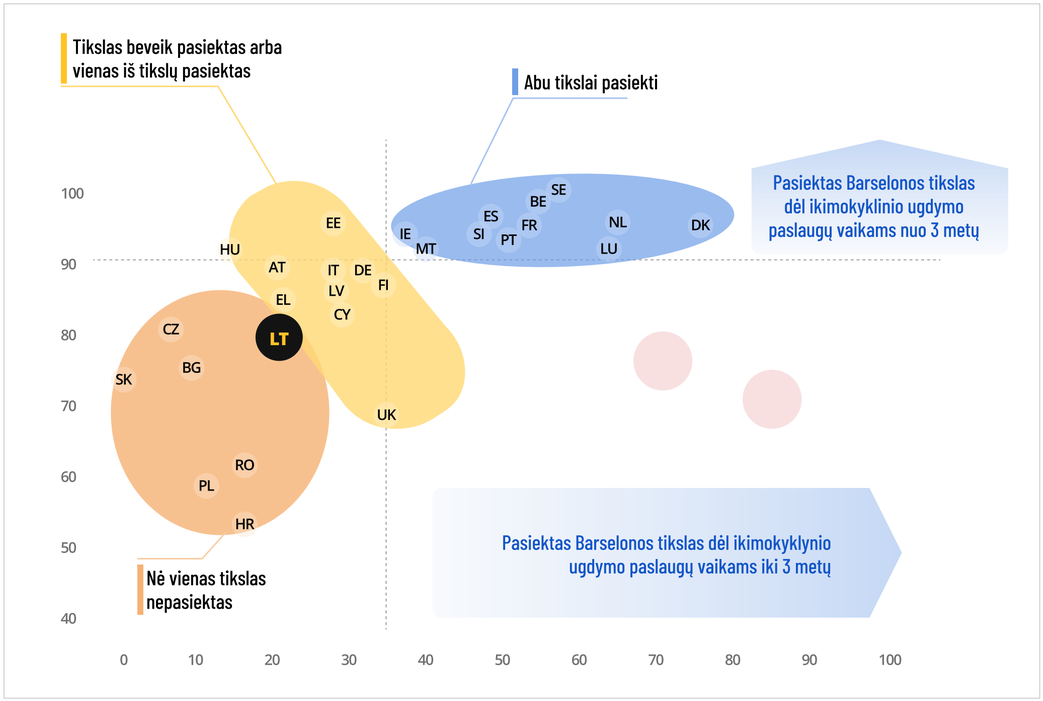
Siekiant padėti tėvams veiksmingai derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, būtinos prieinamos kokybiškos ikimokyklinės vaikų priežiūros paslaugos, kurias suteikia valstybės įstaigos. Vertindami ES šalių valstybių politiką dėl ugdymo ir priežiūros paslaugų prieinamumo, kokybės ir finansavimo, Europos lyčių lygybės instituto ekspertai pastebi, kad aukštesni lyčių lygybės rodikliai būdingi toms valstybėms, kuriose viešosios ugdymo ir priežiūros paslaugos palankios tėvams, auginantiems vaikus (EIGE, 2019: 86). Ilgalaikėje perspektyvoje tokia valstybės politika skatina keisti tradicinį požiūrį dėl šeimos narių prievolės prižiūrėti ir globoti priklausomus asmenis namuose (EIGE, 2019: 86).

Lietuvos mokslininkai, tiriantys šeimos politiką ir šeimos ir darbo derinimo klausimus, akcentuoja ikimokyklinio ugdymo paslaugų trūkumą, jų ribotą prieinamumą ir infrastruktūrą bei abejoja teikiamų paslaugų kokybės standartų validumu (plačiau žr. Senkuvienė, 2018; Aidukaite, Senkuvienė, 2019; Brazienė, Vyšniauskienė, 2019). Lietuva iki šiol nepasiekė Barselonos strategijos tikslo, t. y. kad ne mažiau nei 33 % vaikų iki 3 metų lankytų ikimokyklines vaiko ugdymo įstaigas, todėl didelė dalis mažamečių vaikų nuo 1 iki 2 metų amžiaus prižiūrimi namuose (Brazienė, Vyšniauskienė, 2019). EIGE lyčių lygybės indeksas patvirtina Lietuvos mokslininkų tyrimų išvadas dėl riboto ikimokyklinių ugdymo ir priežiūros paslaugų prieinamumo tėvams, auginantiems vaikus iki 3 metų (1 pav.).

Lyčių lygybės indekse pabrėžiama, kad, esant vaiko priežiūros paslaugų prieinamumo trūkumui, moterims tenka didesnė priežiūros namuose našta, ir tai nulemia kliūtis jų užimtumui, geresnėms darbo ir karjeros galimybėms, atlyginimo atotrūkio mažėjimui, taip pat ilgainiui lyčių lygybei įsitvirtinti visuomenėje (EIGE, 2019: 87).

Pastaruoju metu mokslininkų atlikti tyrimai rodo, kad palaipsniui padėtis ikimokyklinio ugdymo

1 paveikslas. Vaikų priežiūros paslaugų prieinamumas pagal EIGE indeksą 2019 m.

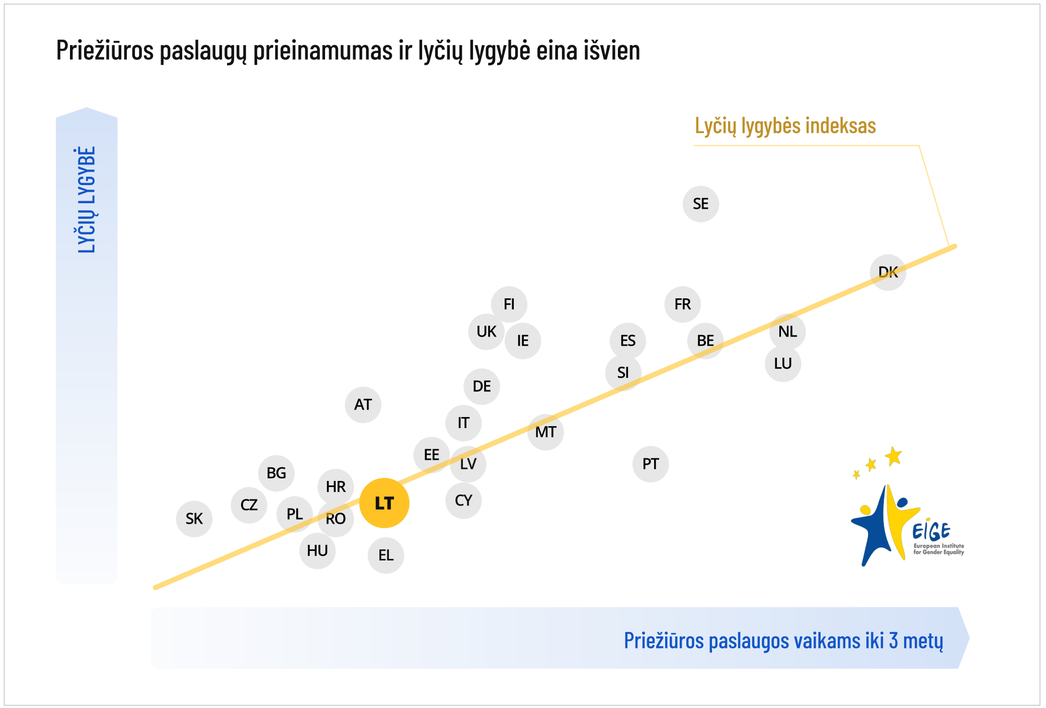


Šaltinis: EIGE (2019), Gender Equality Index 2019: Work-life balance.

srityje gerėja. Remiantis Lietuvos statistikos duomenimis, 2019 m. apie 29,8 % visų vaikų iki 2 metų lankė ikimokyklinio ugdymo įstaigas, 89 % – visų 3–6 metų vaikų (Lietuvos statistika, 2020). Statistiniai duomenys atskleidžia, kad ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo vaikų skaičius didėja, tačiau skirtumai išlieka tarp miesto ir kaimo – kaime kelis kartus mažiau vaikų lanko ikimokyklinio ugdymo įstaigas (Senkuvienė, 2019). Nustatyta tendencija, kad per pastaruosius penkerius metus (2015–2020) sumažėjo biudžetinių savivaldybių ikimokyklinių įstaigų nuo 605 (2015) iki 590 (2020), bet išaugo privačių ikimokyklinio ugdymo įstaigų nuo 125 (2015) iki 181 (2020) (Lietuvos statistika, 2020). Apie 14 % tėvų Lietuvoje skundžiasi, kad negavo formalaus ikimokyklinio ugdymo paslaugų (EIGE, 2019: 91). Mokslininkai pastebi, kad, trūkstant viešųjų paslaugų, jas greitai papildo privataus sektoriaus pasiūla. Tačiau privačių paslaugų augimo tendencijos rodo, kad valstybėje reprodukuojamas suvokimas apie vaiko priežiūrą kaip privatų šeimos reikalą ir pati šeima turi spręsti šį klausimą (Gruževskis, Čižauskaitė, 2018).

EIGE ekspertų atliktuose tyrimuose nurodoma, kad kuo labiau šios paslaugos išvystytos ir prieinamos, tuo aukštesni lyčių lygybės rodikliai, ir atvirkščiai – kuo paslaugos menkiau prieinamos ir nepatenkina poreikio, tuo lyčių lygybės rodikliai žemesni (2 pav.).

2 paveikslas. Vaiko priežiūros paslaugų prieinamumas ir lyčių lygybė



Šaltinis: EIGE (2019), Gender Equality Index 2019: Work-life balance: 88.

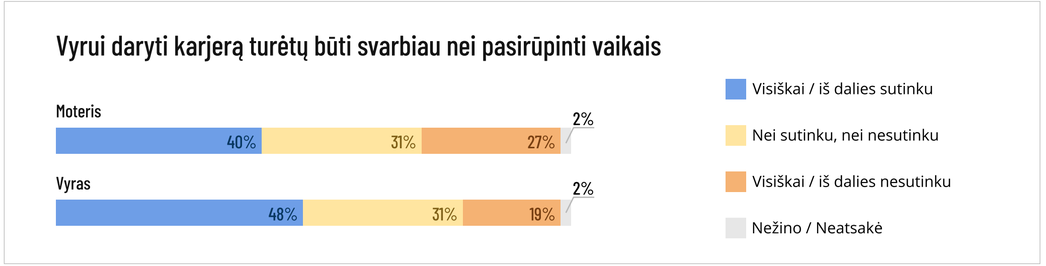
Analizuojant šeimos ir darbo derinimo politikos priemones ir vertinant vaiko priežiūros paslaugų prieinamumo klausimus, akcentuotina, kad dažnai valstybė formuoja tokią politiką, kuri sudaro sąlygas plėtoti viešųjų ir privačių ikimokyklinio ugdymo paslaugų infrastruktūrą. Taip skatinama moterų ir vyrų ekonominė nepriklausomybė ir pilnas užimtumas bei palaikomas universalus šeimos maitintojo arba „suaugusiojo darbuotojo" modelis. Tačiau palaikant tokį modelį, socialinė ir ekonominė vaiko priežiūros (angl. care work) vertė dažnai išlieka neįvertinta ir nesvarbi (EIGE, 2019: 86). Pavyzdžiui, Skandinavijos šalyse, kuriose skatinamas dvigubo maitintojo / dvigubo globėjo šeimos modelis, politika sutelkta teikti aukštos kokybės vaiko priežiūros paslaugas, kurios yra nedaloma socialinių teisių paketo dalis (Lomazzi, Israel, Crespi, 2019; EIGE, 2019: 86).

03.4 Tyrimų apie nuostatas apžvalga

Apibendrinant mokslinius tyrimus apie šeimos ir darbo derinimo politiką Lietuvoje, galima teigti, kad mokslininkai vienodai prieina prie išvados, jog kultūrinės normos, susijusios su tradiciniais lyčių vaidmenimis, ir lyčių stereotipai plačiai paplitę visuomenėje bei stabdo lyčių lygybės nuostatų ir elgesio modelių įgyvendinimą. 2006 m VDU mokslininkų (Reingardė, Tereškinas, 2006) tyrime apie tėčių tėvystės praktiką pastebėta, kad vyro vaidmuo, nepaisant tėčio įsitraukimo į vaiko priežiūrą, itin stipriai siejamas su šeimos maitintojo vaidmeniu. Po 10 metų (2016 m.) atliktas kitas VDU mokslininkų (Tandzelgoskienė et al., 2016) tyrimas taip pat atskleidė, kad šeimose supratimas apie vyro kaip šeimos maitintojo vaidmenį yra plačiai paplitęs visuomenėje ir yra vyriškos tapatybės suvokimo aspektas. Paplitusį požiūrį, kad vaiko priežiūra vis dar laikoma vienos lyties užsiėmimu – „moters darbu", patvirtina ir 2020 m. Lygių galimybių kontrolieriaus užsakymu atlikta apklausa (LGKT, 2020). Joje nurodoma, kad, nepaisant visuomenės pritarimo tam, kad tėtis, kaip ir mama, turi vienodai skirti laiko vaiko priežiūrai, visuomenėje dominuoja socialinė norma, kad vyrai turi labiau rūpintis savo karjera nei pasirūpinti vaikais.

Šiame skyriuje trumpai pateikiami visuomenės nuostatų rezultatai, kurie atskleidžia kultūrinių normų kontekstą Lietuvoje. Remiantis reprezentatyvios visuomenės apklausos duomenimis, 40 % moterų ir 48 % vyrų vis dar mano, kad vyrui daryti karjerą turėtų būti svarbiau nei rūpintis vaikais (1 grafikas).

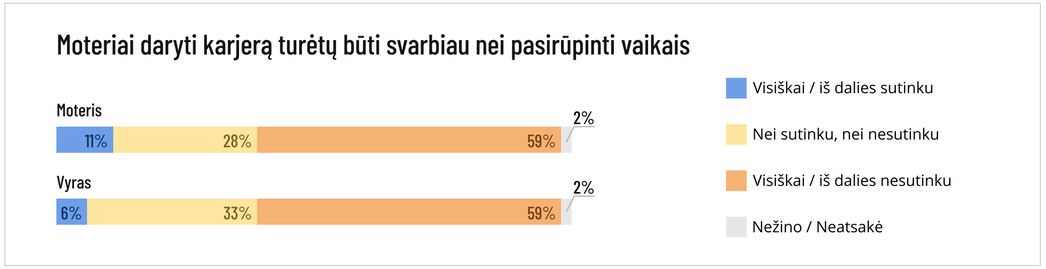
1 grafikas. Vyrui daryti karjerą turėtų būti svarbiau nei pasirūpinti vaikais



Šaltinis: LGKT, Reprezentatyvi visuomenės nuomonės apklausa apie asmeninio gyvenimo ir darbo derinimą (2020).

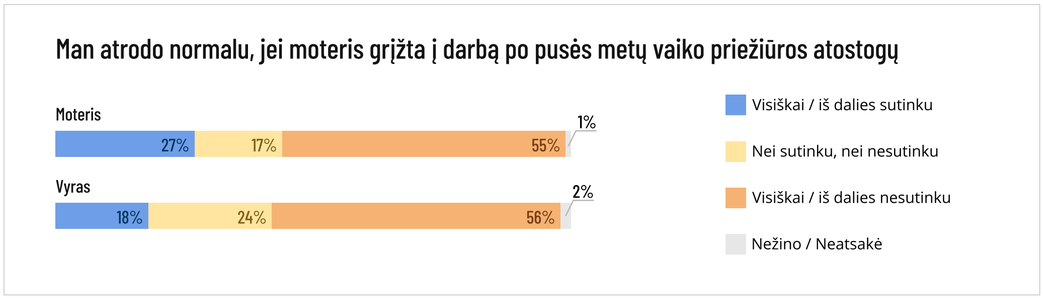
Atkreiptinas dėmesys, kad moterų atsakymai šiek tiek skiriasi nuo vyrų, kad beveik trečdalis moterų linkusios nepritarti šiam teiginiui. Vyrai linkę labiau pritarti šiai nuostatai: beveik kas antras apklaustų vyrų pritaria tradicinio vyro vaidmens nuostatai. O su teiginiu, kad moteriai karjera turėtų būti svarbiau nei rūpinimasis vaikais, sutiko vos 6 % vyrų ir 11 % moterų. Dauguma (59 % tiek vyrų, tiek moterų) atsakė šiam teiginiui nepritariantys (2 grafikas).

2 grafikas. Moteriai daryti karjerą turėtų būti svarbiau nei pasirūpinti vaikais



Gyventojų nuostatos rodo visuomenėje paplitusią kultūrinę normą, kad moteriai svarbesni su vaikų priežiūra susiję klausimai, kad ji labiau suvokiama kaip pagrindinė globėja šeimoje (angl. primary care giver), o vyrams priskiriamas šeimos maitintojo vaidmuo. Tradicines moterų ir vyrų vaidmenų palaikymo nuostatas parodo ir teiginiai, kuriuose išreikšta sąlyga, kad šeimos gyvenimas nukenčia, jeigu mama dirba pilnu etatu. Dauguma visų respondentų (55,4 %) teigė, kad jiems neatrodo normalu, jei moteris grįžta į darbą po pusės metų vaiko priežiūros atostogų (3 grafikas).

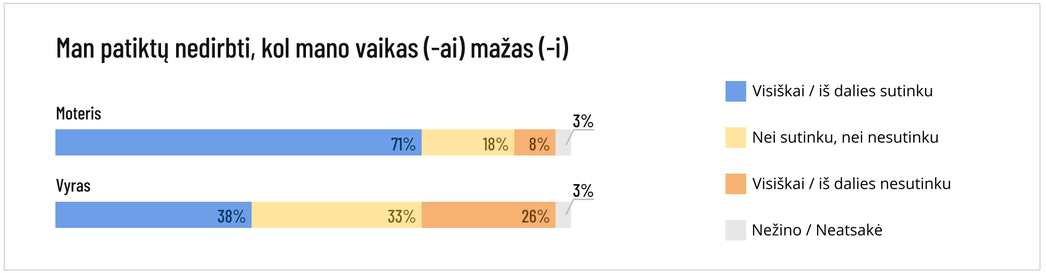
3 grafikas. *Normalu, jei moteris grįžta į darbą po pusės metų vaiko priežiūros atostogų*



Tiek moterų, tiek vyrų nepritarimas mamos grįžimui į darbą po pusės metų sustiprina nuostatą, kad vaiko priežiūra yra „moters darbas“.

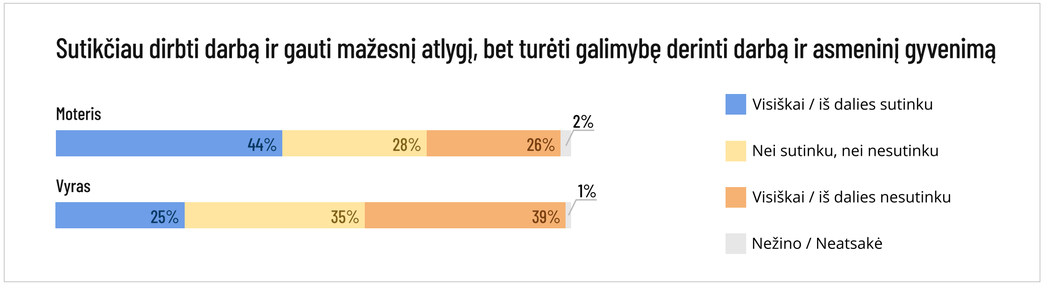
Dar ryškesni lyčių skirtumai matyti paklausus, ar respondentams patiktų nedirbti, kol jų vaikas (-ai) yra mažas (-i). Teigiamai į šį teiginį atsakė vos 38 % vyrų ir dvigubai daugiau moterų (78 %). Neigiamai atsakė kiek daugiau nei ketvirtadalis vyrų (26 %) ir tik 8 % moterų. Šie atsakymai rodo, kad vyrai perpus rečiau nei moterys teigia, jog jiems patiktų nedirbti, kol jų vaikai maži. Ketvirtadalis vyrų su šiuo teiginiu nesutinka iš viso (4 grafikas).

4 grafikas. *Man patiktų nedirbti, kol mano vaikas (-ai) mažas (-i)*



Moterys yra labiau linkusios nei vyrai manyti, kad įsipareigojimai darbe trukdo jų asmeniniam gyvenimui, taip pat yra labiau linkusios keisti darbą, jei šis trukdytų šeimyniniam gyvenimui, net jei rezultatas būtų mažesnis atlyginimas (5 grafikas).

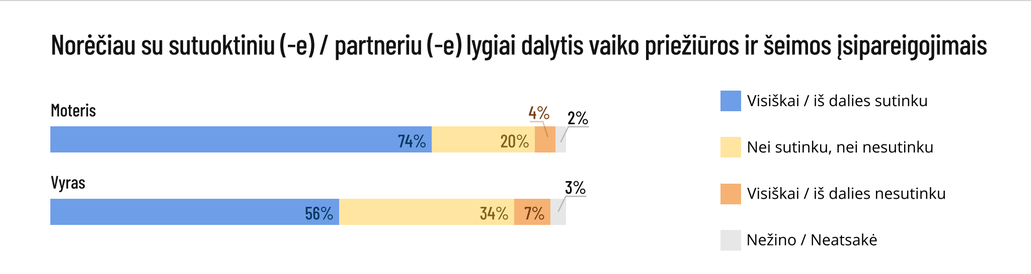
5 grafikas. *Sutikčiau dirbti darbą ir gauti mažesnį atlygį, bet turėti galimybę derinti darbą ir asmeninį gyvenimą*



Vyrai linkę dažniau nepritarti teiginiui, kad sutiktų gauti mažesnį atlyginimą ir labiau būtų linkę aukoti galimybę derinti darbą ir asmeninį gyvenimą.

Egalitarinės nuostatos dažnesnės, kai kalbama apie ketinimus lygiai dalytis vaiko priežiūrą ir kitus šeimos įsipareigojimus su partneriu. Tačiau lyčių skirtumai pastebimi. Teigiamai atsakė tik kiek daugiau nei pusė (54 %) vyrų ir beveik trys ketvirtadaliai (74 %) moterų (6 grafikas).

6 grafikas. Norėčiau su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) lygiai dalytis vaiko priežiūros ir šeimos įsipareigojimais



Apibendrinant 2020 m. nuostatų rezultatus, išryškėjo tendencija, kad visuomenėje stipriai paplitusios kultūrinės normos apie tradicinius lyčių vaidmenis šeimoje ir profesinėje srityje. Vaiko priežiūra laikoma moterų darbu, o vyrui priskiriamas šeimos maitintojo vaidmuo, jam svarbiau siekti karjeros nei rūpintis mažamečiais vaikais. Šios nuostatos rodo, kad visuomenėje pritariama įsitikinimui apie gyvenimo sferas, specifiškai susijusias su lytimi. Tokios kultūrinės normos tampa kliūtimi formuojant dviejų maitintojų / dviejų globėjų šeimos modelį. Ankstesnių mokslinių tyrimų įžvalgos patvirtina tokias pačias tendencijas (plačiau žr. Senkuviene, 2018: 101–102).

04 Kiekybinio tyrimo rezultatai

Šioje dalyje pateikiami kiekybinio tyrimo – 18–45 m. vyrų, turinčių vaikų iki 18 metų, apklausos duomenys. Apklausa Lygių galimybių plėtros centro užsakymu buvo atlikta 2020 m. rugsėjo mėnesį, ją atliko rinkos ir viešosios nuomonės apklausų bendrovė „Baltijos tyrimai“. Apklausos metu tiesioginių interviu metu buvo apklausta 350 vyrų, rezultatų paklaida neviršija 5,2 procentinių punktų, kai pasitikėjimo intervalas yra 95 %.

Apklausos duomenys pateikiami trijuose poskyriuose: pirmajame apžvelgiami vyrų, turinčių vaikų iki 18 metų, atsakymai į klausimus apie informuotumą, teisę ir naudojimąsi dirbantiems tėvams priklausančiomis lengvatomis bei garantijomis (tėvystės atostogomis, tėvadieniais, vaiko priežiūros atostogomis ir laisvu darbo grafiku). Antrajame poskyryje pateikiamos vyrų nuostatos vaikų priežiūros ir lyčių lygybės klausimais. Trečiajame poskyryje lyginamos dvi tėvų grupės – tie, kurie ėmė tėvystės atostogas, ir tie, kurie tėvystės atostogų neėmė. Šios grupės analizuojamos norint geriau suprasti veiksnius, kurie daro įtaką vyrų naudojimuisi dirbantiems tėvams priklausančiomis lengvatomis ir išanalizuoti skirtingų tėvų įsitraukimo į vaikų priežiūrą lygį. Skyriaus gale pateikiamas tyrimo rezultatų apibendrinimas.

04.1 Informuotumas, teisė ir naudojimasis dirbantiems tėvams priklausančiomis lengvatomis

TĖVYSTĖS ATOSTOGOS

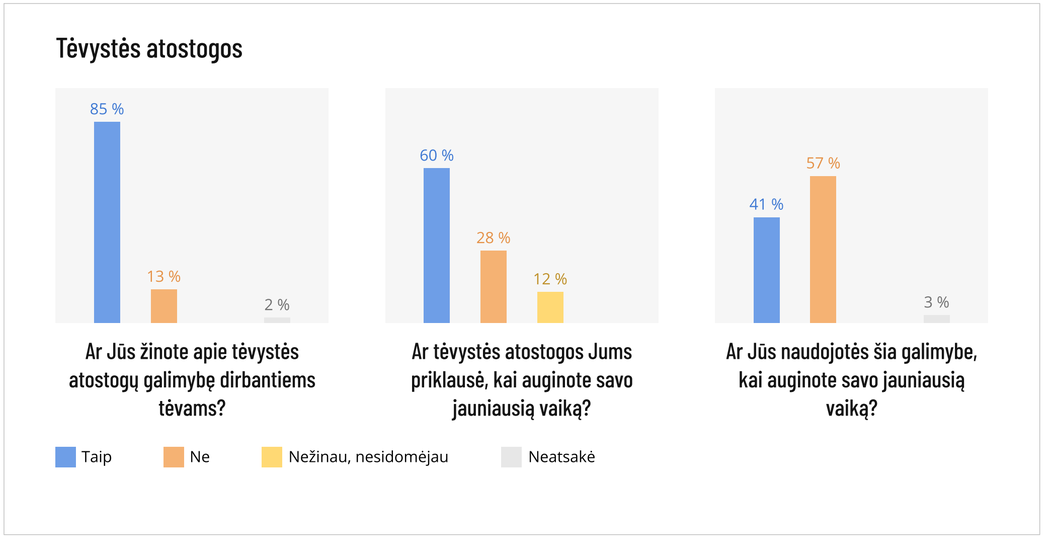
Išsiskiria dvi grupės profesijų, kurių atstovai mažiau naudojasi tėvystės atostogų galimybe. Tai darbininkiškų profesijų atstovai ir savo verslą turintys ar vadovo darbą dirbantys asmenys. Darbininkiškų profesijų vyrai yra mažiau informuoti apie tėvams priklausančias lengvatas ir rečiau jomis naudojasi. Verslininkai ir vadovai yra informuoti apie tokią galimybę geriau, tačiau teigia, kad tokios lengvatos jiems nepriklauso (ypač tie, kurie dirba savarankiškai) arba jie yra linkę jomis nesinaudoti. Reikšmingų skirtumų tarp vyrų, dirbančių privačiame ar viešajame sektoriuje, neužfiksuota. Nesiskiria ir vyrų naudojimasis tėvystės atostogomis pagal įmonių veiklos rūšis – nepastebėta reikšmingų skirtumų tarp paslaugų, gamybos transporto ar kitose srityse dirbančių vyrų.

Apie tėvystės atostogų galimybę žinojo 85 % respondentų (nežinojo 13 %). Tik kiek mažiau nei du trečdaliai (60 %) apklaustųjų teigė, kad tėvystės atostogos jiems priklausė, kai augino savo jauniausią vaiką, 28 % teigė, kad tokios atostogos jiems nepriklausė. Maždaug dešimtadalis (12 %) respondentų nesidomėjo tokia galimybe ir nežinojo, ar jiems tokios atostogos priklausė. Tėvystės atostogomis auginant jauniausią savo vaiką pasinaudojo 41 % apklaustų respondentų, 57 % nurodė, kad atostogomis nesinaudojo (3 pav.).

Apie tėvystės atostogų galimybę rečiau informuoti įgiję pagrindinį arba vidurinį, profesinį, aukštesnįjį išsilavinimą, dažniau gerai informuoti yra turintys kolegijos arba universitetinį išsilavinimą. Apie šią galimybę mažiau žino darbininkiškų profesijų atstovai (19 % nurodė, kad nežino apie tėvystės atostogų galimybę). Vadovai ir viduriniosios grandies specialistai apie tėvystės atostogų galimybę yra gerai informuoti (tik 6 % nežinojo apie ją).

Paklausti apie priežastis, kodėl jiems nepriklausė tėvystės atostogos, respondentai dažniausiai nurodė, kad vaikas gimė iki tėvystės atostogų įvedimo (34 %), kad tuo metu asmuo buvo

3 paveikslas. *Tėvystės atostogos: informuotumas, teisė pasinaudoti ir naudojimasis.*



savarankiškai dirbantis (31 %) arba gimus jauniausiam vaikui nedirbo (20 %).

Tėvystės atostogomis dažniau naudojosi jaunesni vyrai (21–33 metų), gyvenantys didžiuosiuose miestuose ir dirbantys viduriniosios grandies specialistais (tarnautojais). Daugiau kaip pusė vyrų (53 %), dirbančių specialistais ar tarnautojais, nurodė, kad pasinaudojo tėvystės atostogomis auginti jauniausią vaiką. Vadovai ar savo verslą turintys vyrai tėvystės atostogomis naudojasi retai (pasinaudojo 17 %, nesinaudojo 83 %). Darbininkai, techniniai specialistai yra prasčiausiai informuoti apie tėvystės atostogų galimybę ir jomis naudojasi kiek rečiau (pasinaudojo 43 %, nesinaudojo 57 %).

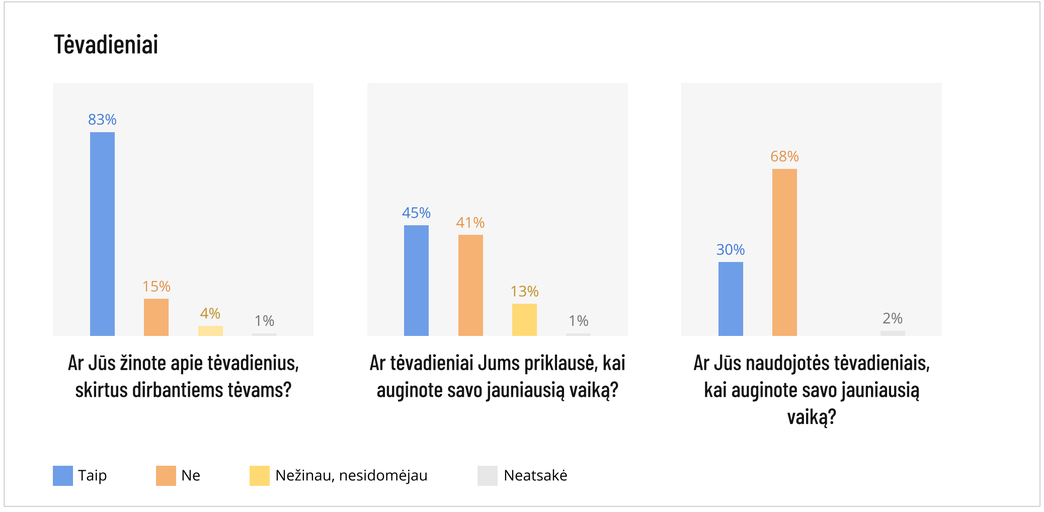
Paklausti apie svarbiausią priežastį, kodėl nepasinaudojo tėvystės atostogomis, vyrai dažniausiai nurodė, kad nebuvo poreikio tokioms atostogoms (54 %) arba kad nenorėjo prarasti pajamų (23 %). Statistiškai reikšmingų skirtumų tarp sociodemografinių grupių šiuo atveju neužfiksuota.

TĖVADIENIAI

Kaip ir tėvystės atostogų atveju, išsiskyrė dvi profesijų grupės, kurių atstovai santykinai mažiau naudojasi tėvadieniais – tai darbininkiškų profesijų atstovai ir savo verslą turintys ar vadovo darbą dirbantys asmenys. Darbininkiškų profesijų vyrai yra mažiau informuoti apie tėvams priklausančias lengvatas ir rečiau jomis naudojasi. Verslininkai ir vadovai yra informuoti apie tokią galimybę, tačiau teigė, kad tokios lengvatos jiems nepriklauso (ypač tiems, kurie dirba savarankiškai) arba yra linkę jomis nesinaudoti.

Apie galimybę pasinaudoti tėvadieniu žinojo 83 % apklaustųjų (15 % nežinojo). Kiek daugiau nei dešimtadalis (13 %) respondentų nesidomėjo, ar jiems priklausė tėvadieniai auginant jauniausią vaiką, 41 % nurodė, kad jiems tėvadieniai nepriklausė, o 45% – kad tėvadieniai priklausė. Tėvadieniais auginant savo jauniausią vaiką pasinaudojo 30 % apklaustų respondentų (68 % nepasinaudojo) (4 pav.).

4 paveikslas. *Tėvadieniai: informuotumas, teisė pasinaudoti ir naudojimasis.*



Apie tėvadienių galimybę geriau informuoti yra viduriniojoje grandyje dirbantys specialistai (tarnautojai) ir vadovai, prasčiau informuoti – darbininkiškų profesijų atstovai ar šiuo metu nedirbantys (studentai, bedarbiai ir gaunantys netekto darbingumo pašalpas ar pensijas). Beveik penktadalis (19 %) darbininkiškų profesijų atstovų nurodė, kad nežino apie galimybę gauti tėvadienius dirbantiems tėvams. Specialistų (tarnautojų) grupėje, nežinančių apie tokią galimybę, buvo 8 %, vadovų ir savarankiškai dirbančių – 13 %.

Paklausti apie priežastis, kodėl jiems nepriklausė tėvadieniai, kai augino savo jauniausią vaiką, 27 % respondentų nurodė, kad augina tik vieną vaiką, 8 % – dėl to, kad tuo metu buvo savarankiškai dirbantis asmuo. Nedidelė dalis respondentų (2 %) manė, kad jiems tėvadieniai nepriklauso, nes vaikai negyvena (negyveno) kartu.

Tėvadieniais naudojosi panaši dalis darbininkų (techninių darbuotojų) ir specialistų (tarnautojų) – apie 57–58 %. Tarp vadovų ir savarankiškai dirbančių tėvadieniais pasinaudojusių dalis buvo daug mažesnė – tik 29 %.

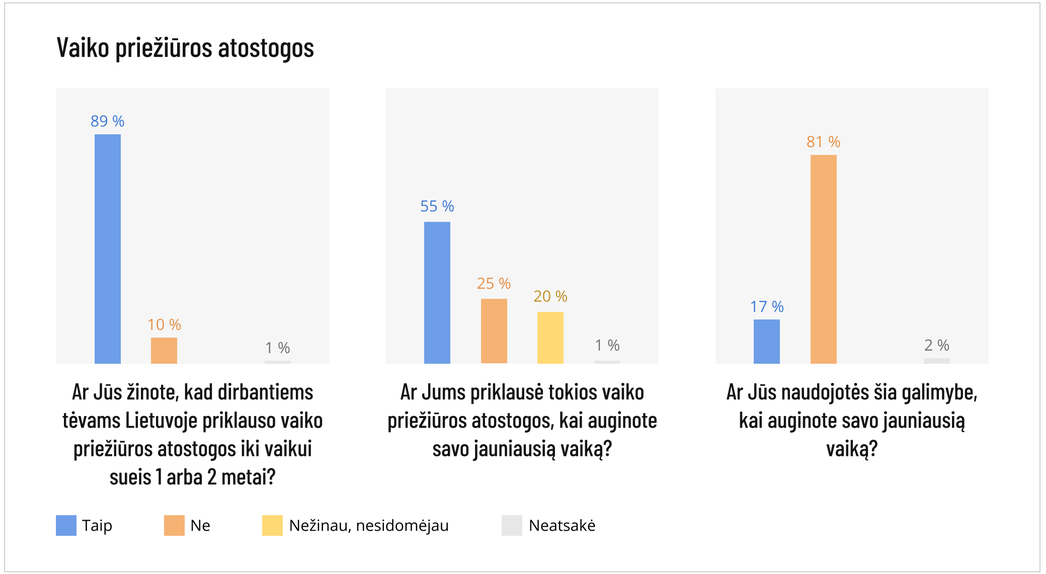
Paklausti apie priežastį, kodėl nesinaudojo tėvadieniais (nors jie priklauso), vyrai nurodė, kad: nebuvo poreikio tokiems tėvadieniams (27 %), nenorėjo prarasti pajamų (9 %), tėvadieniais neleido pasinaudoti darbo pobūdis (7 %) arba neleido darbdavys (nesudarė tam tinkamų sąlygų) (4 %).

Baimę prarasti pajamas kaip priežastį nesinaudoti tėvadieniais kiek dažniau minėjo vyresnės kartos respondentai (34–45 metų), tačiau šis ryšys tarp amžiaus ir baimės prarasti pajamas yra gana silpnas. Taip pat fiksuotas silpnas ryšys tarp namų ūkio dydžio ir išsakytų įvertinimų, kad tėvadieniams nebuvo poreikio – gyvenantys didesniuose namų ūkiuose (5 asmenys ir daugiau) rečiau teigė, kad tėvadieniams nėra poreikio nei gyvenantys mažuose namų ūkiuose (1–2 asmenys). Kitų statistiškai reikšmingų skirtumų tarp sociodemografinių grupių neužfiksuota.

VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGOS

Galimybe pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis iki tol, kol vaikui sueis 1 arba 2 metai, naudojosi nedidelė vaikus auginančių vyrų dalis – maždaug šeštadalis (17 %) apklaustų respondentų, nors apie tokią galimybę žino absoliuti dauguma apklaustų respondentų (89 %). Kiek daugiau nei pusė apklaustų vyrų (55 %) manė, kad vaiko priežiūros atostogos jiems priklausė, 20 % tokia galimybe nesidomėjo, 25 % manė, kad jiems tokios atostogos nepriklausė (5 pav.).

5 paveikslas. *Vaiko priežiūros atostogos: informuotumas, teisė pasinaudoti ir naudojimasis.*



Išanalizavus vyrų informuotumą ir naudojimąsi vaiko priežiūros atostogomis, statistiškai reikšmingų skirtumų tarp sociodemografinių grupių praktiškai nenustatyta. Vienintelis svarbus skirtumas – apie galimybę pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis geriau informuoti yra jaunesnio amžiaus respondentai (21–33 metų). Vyresni vyrai (34–45 m.) rečiau domėjosi, ar jiems vaiko priežiūros atostogos priklauso, dažniau teigė, kad jiems tokios atostogos nepriklausė.

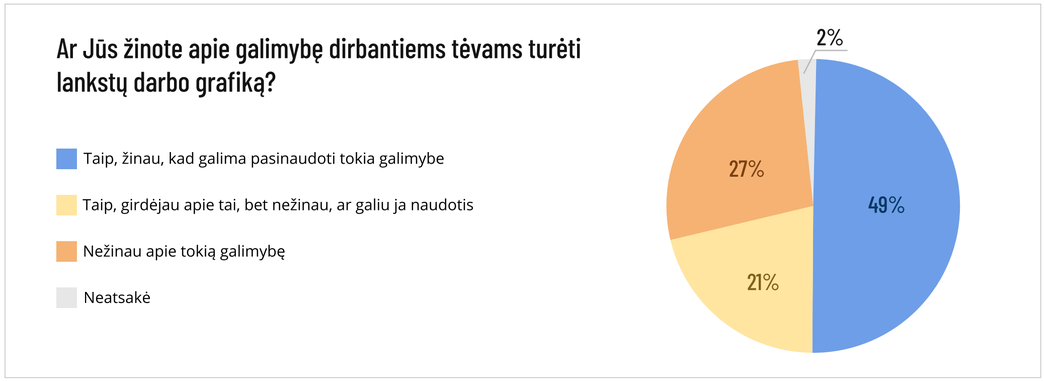
Nėra reikšmingų skirtumų tarp skirtingų profesijų atstovų informuotumo apie vaiko priežiūros atostogas ir naudojimosi jomis atžvilgiu. Išsiskiria tik savarankiškai dirbantys asmenys ir vadovai, kurie dažniau teigė, kad vaiko priežiūros atostogos jiems nepriklauso (taip nurodė 50 %).

Absoliuti dauguma apklaustų respondentų (81 %) nesinaudoja galimybe paimti vaiko priežiūros atostogas. Buvo nurodytos tokios pagrindinės priežastys, kodėl tokiomis atostogomis nėra naudojamasi: (1) atostogas ėmė žmona / partnerė (52 %), (2) nebuvo poreikio tokioms atostogoms (18 %) ir (3) nenorėjau prarasti pajamų (10 %). Neužfiksuota reikšmingų skirtumų tarp sociodemografinių charakteristikų ir apklausoje nurodytų priežasčių nesinaudoti vaiko priežiūros atostogomis.

LANKSTUS DARBO GRAFIKAS

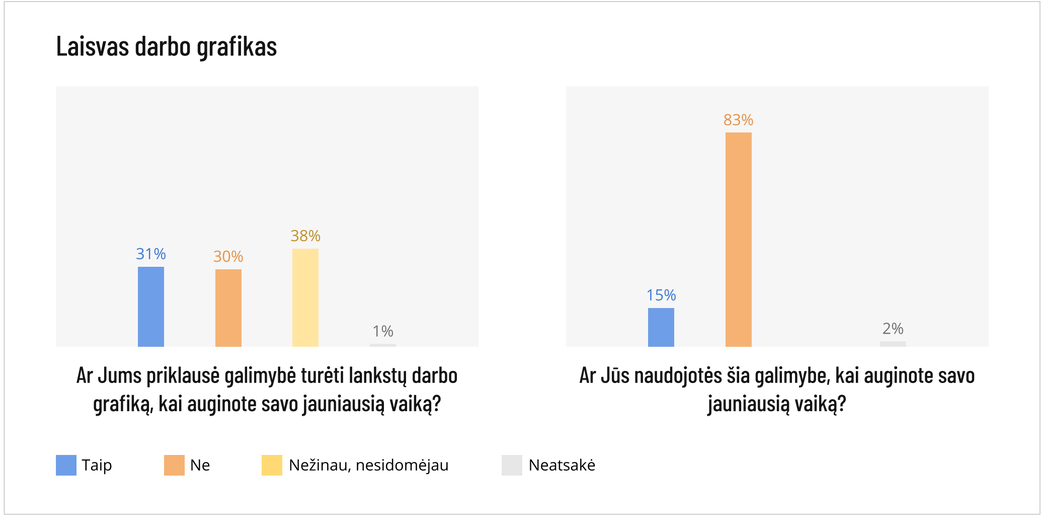
Apie galimybę dirbti pagal laisvą grafiką tėvams, auginantiems vaikus iki 3 metų, žino palyginti nedidelė dalis apklaustų vyrų. Beveik pusė (49 %) apklaustųjų atsakė, kad žino, jog galima pasinaudoti tokia galimybe, 21 % nurodė, kad girdėjo apie tai, bet nežinojo, ar gali ja naudotis, ir 27 % atsakė, kad nežino apie tokią galimybę (6 pav.).

6 paveikslas. *Laisvas darbo grafikas: informuotumas.*



Daugiau nei trečdalis tėvų (38 %) nurodė, kad nesidomėjo, ar jiems priklausė teisė į laisvą darbo grafiką, 30 % manė, kad teisės dirbti pagal laisvą grafiką jie neturėjo, o 31 % nurodė, kad tokią teisę jie turėjo (žr. 5 pav.). Absoliuti dauguma (83 %) vyrų nurodė, kad teise dirbti pagal laisvą grafiką jie nesinaudojo augindami savo jauniausią vaiką. Šia galimybe naudojosi 15 % apklaustų vyrų (7 pav.).

7 paveikslas. *Laisvas darbo grafikas: teisė pasinaudoti ir naudojimasis*



Apie lankstaus darbo grafiko galimybę tėvams, auginantiems vaikus iki 3 metų, geriau informuoti yra vadovai ar savo verslą turintys bei viduriniosios grandies specialistai (tarnautojai), prasčiau – darbininkiškų profesijų atstovai ir šiuo metu nedirbantys (studentai, bedarbiai, gaunantys netekto darbingumo pašalpas ir pensijas).

Viduriniosios grandies specialistai (tarnautojai) dažniau nei kitų profesijų atstovai manė, kad teisė į laisvą grafiką jiems priklausė (67 %). Vadovai ir savarankiškai dirbantys asmenys nors

ir žinojo apie tokią galimybę, dažniau teigė, kad jiems tokia teisė nepriklausė (priklausė 33 %, nepriklausė 67 %). Darbininkai (techniniai darbuotojai) pasiskirstė maždaug po lygiai – pusė (49 %) manė, kad teisė į laisvą grafiką jiems priklausė, 51 % – kad nepriklausė.

Didžioji dauguma apklaustų vyrų (83 %) nurodė, kad teise dirbti pagal laisvą grafiką jie nesinaudojo augindami savo jauniausią vaiką. Buvo nurodytos šios pagrindinės priežastys, kodėl nėra naudojamasi teise dirbti pagal laisvą grafiką: (1) nebuvo poreikio lanksčiam grafikui (41 %), (2) neleido pasinaudoti darbo pobūdis (22 %), (3) nežinojo apie tokią galimybę (17 %) ir (4) nenorėjo prarasti pajamų (11 %).

04.2 Vyrų, auginančių vaikus, nuostatos dėl vaikų priežiūros

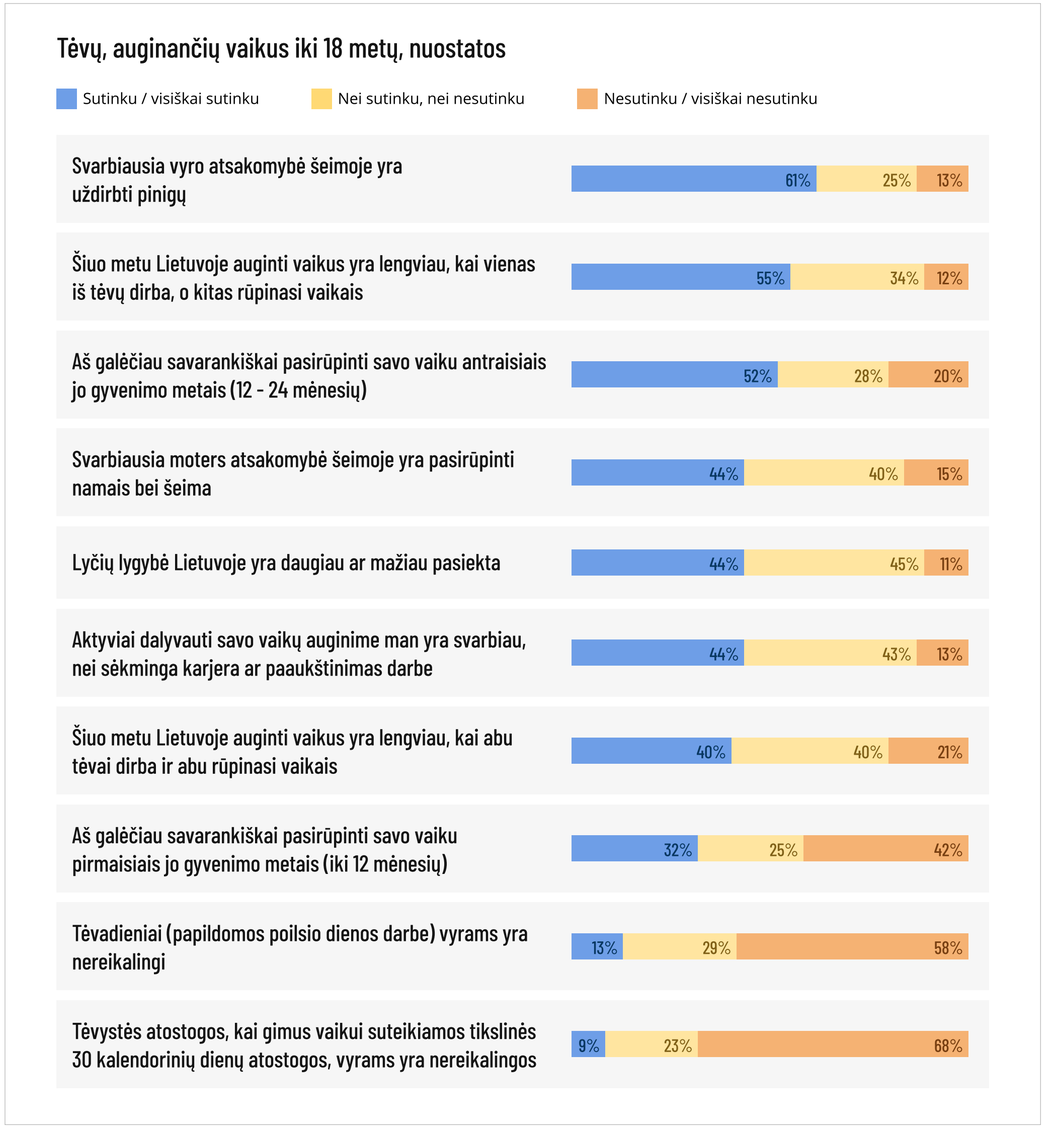
Didesnė dalis tėvų, auginančių vaikus iki 18 metų, mano, kad šiuo metu Lietuvoje lengviau vaikus auginti, kai vienas iš tėvų dirba, o kitas rūpinasi vaikais. Šiam teiginiui pritarė 55 % apklaustų vyrų (nei pritarė, nei nepritarė 33 %, nepritarė 12 %). Teiginiui, kad vaikus auginti lengviau, kai abu tėvai dirba ir abu rūpinasi vaikais, pritarė mažesnė respondentų dalis – 40 % (nei pritarė, nei nepritarė 40 %, nepritarė 21 %). Sprendimui, kuris iš tėvų prižiūrės vaiką šeimoje (ims vaiko priežiūros atostogas), didelės įtakos turi požiūris į lyčių vaidmenis šeimoje. Didžioji dauguma apklaustų vyrų (61 %) sutiko, kad „svarbiausia vyro atsakomybė šeimoje yra uždirbti pinigų“. Tai reiškia, kad Lietuvoje išlieka stiprus vyro – šeimos maitintojo, atsakingo už materialinį šeimos aprūpinimą – įvaizdis. Teiginiui, kad svarbiausia moters atsakomybė šeimoje yra pasirūpinti namais bei šeima, pritarė 44 % respondentų (nei pritarė, nei nepritarė 40 %, nepritarė 15 %).

Šiuolaikinis Lietuvos kontekstas, kuriame tėvai priima sprendimus dėl vaiko priežiūros ir vertina galimą pasirinkimo įvairovę, yra palankesnis tokiam vaiko priežiūros modeliui, kai vaiką prižiūri vienas iš tėvų, o ne išoriniai paslaugų teikėjai ar išplėstinės šeimos nariai. Esant tokiems nusistovėjusiems lyčių vaidmenims ir ribotai pasirinkimų architektūrai (nepakankamas viešojo ikimokyklinio ugdymo prieinamumas ir kokybė, didelės privačių tiekėjų teikiamų vaiko priežiūros paslaugų kainos ir t. t.), sprendimas, kas ims vaiko priežiūros atostogas šeimoje, neretai net nėra svarstomas – šią atsakomybę prisiima mama. Apklausos duomenys parodė, kad nemaža dalis vyrų nesinaudojo dirbantiems tėvams priklausančiomis garantijomis ir lengvatomis, nes „nebuvo poreikio“. Tik nedidelė dalis vyrų savo sprendimą nesinaudoti viena ar kita lengvata grindė baime prarasti pajamas, nepalankia darbo aplinka ar nenoru pakenkti savo karjerai.

Paklausti, ar galėtų savarankiškai pasirūpinti savo mažamečiu vaiku, 52 % vyrų nurodė, kad galėtų pasirūpinti 12–24 mėn. vaiku (20 % nesutiko su tokiu teiginiu), ir tik 32 % vyrų nurodė, kad galėtų pasirūpinti 0–12 mėn. vaiku (42 % nesutiko su tokiu teiginiu). Šie duomenys rodo, kad Lietuvoje yra stipri nuostata, jog mažu vaiku geriausiai gali pasirūpinti mama, o tėtis vaiku savarankiškai rūpinasi rečiau – vyrai nedrįsta pasilikti vieni su vaiku, nėra pasiruošę mažo vaiko priežiūrai arba jais nėra pasitikima. Nepaisant to, vyrai apklausoje nurodė, kad jiems aktyviai dalyvauti vaiko auginime yra labai svarbu – teiginiui, kad dalyvavimas auginant vaiką yra svarbiau nei sėkminga karjera ar paaukštinimas darbe, pritarė 44 % respondentų (nepritarė 13 %, nei pritarė, nei nepritarė 43 %). Tik apie dešimtadalis vyrų pritarė teiginiui, kad vyrams tėvystės atostogų (9 %) ar tėvadienių (15 %) nereikia, dauguma manė, kad šių lengvatų dirbantiems tėvams reikia (8 pav.).

Teiginiui, kad lyčių lygybė Lietuvoje jau yra daugiau ar mažiau pasiekta, pritarė 44 % apklaustų vyrų. Šiam teiginiui nepritarė tik dešimtadalis (11 %) respondentų. 45 % apklaustų vyrų pasirinko neutralų atsakymą (nei sutinku, nei nesutinku) (8 pav.).

8 paveikslas. *Tėvų, auginančių vaikus iki 18 metų, nuostatos.*



04.3 Kuo skiriasi imantys ir neimantys tėvystės atostogas vyrai?

Toliau, analizuojant vyrų apklausos duomenis, lyginamos dvi tėvų grupės – tie, kurie ėmė tėvystės atostogas, ir tie, kurie tėvystės atostogų neėmė. Šios grupės išskirtos norint geriau suprasti veiksnius, kurie veikia vyrų naudojimąsi dirbantiems tėvams priklausančiomis lengvatomis ir išanalizuoti skirtingų tėvų įsitraukimo į vaikų priežiūrą lygį. Tėvystės atostogos kaip skiriamasis veiksnys pasirinktos dėl to, kad jas rinkosi santykinai daugiau vyrų nei kitas dirbantiems tėvams priklausančias lengvatas ir garantijas (pvz., tėvadienius, vaiko priežiūros atostogas ar laisvą darbo grafiką). Tėvystės atostogomis naudojosi 41 % apklaustų vyrų (nesinaudojo 57 %).

Tėvystės atostogomis dažniau naudojasi didmiesčiuose ir apskričių centruose gyvenantys vyrai, mažiau – kaimiškose vietovėse (gyvenvietėse iki 2000 žmonių) gyvenantys respondentai. Reikšmingai nesiskiria tėvystės atostogas imantys ir neimantys vyrai pagal tai, kokiame – viešajame ar privačiame – sektoriuje dirba, nėra statistiškai reikšmingų skirtumų ir pagal veiklos rūšis.

Vyrų apklausos duomenys atskleidžia, kaip nuo 2006 m. keitėsi tėvystės atostogas imančių vyrų dalis. Vyrai, kurių jauniausi vaikai gimė iki 2007 m., tėvystės atostogomis nesinaudojo (tėvystės atostogos buvo įvestos nuo 2006 m. liepos 1 d.). Antrajame etape – 2007–2014 m. tėvystės atostogas ėmusių vyrų buvo mažuma, tačiau jų dalis nuosekliai augo. Trečiajame etape – nuo 2015 m. tėvystės atostogomis ėmė naudotis daugiau kaip pusė vyrų, auginančių vaikus, ir jų dalis nuosekliai auga (žr. 4 lentelę, pasiskirstymas pateikiamas atmetus tuos respondentus, kurie nepateikė atsakymo (missing) į klausimą apie vaiko gimimo metus).

4 Lentelė. Tėvystės atostogų išėję vyrai pagal tai, kuriais metais jiems gimė jauniausias jų vaikas.

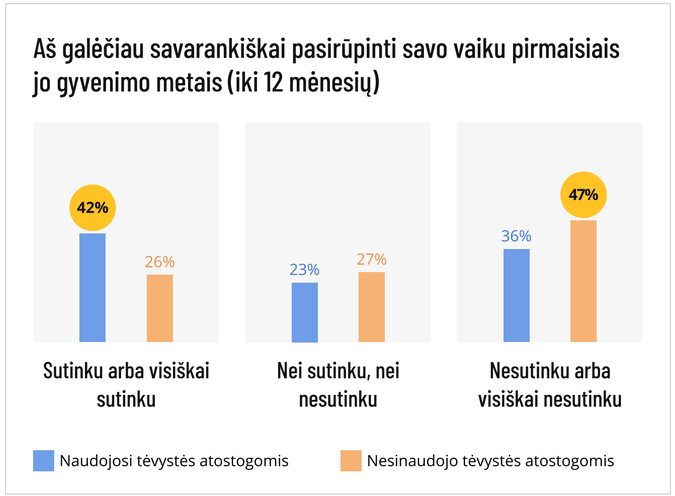
			Pasakykite, kuriais metais gimė Jūsų jauniausias vaikas? Jei turite tik vieną vaiką, atsakykite apie jį/																	
			2002	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**Viso**
Ar naudojotės tėvystės atostogomis?	Taip	Skaičius	0	0	0	0	0	1	1	3	6	3	4	3	7	20	17	23	25	20	9	142
		Procentinė dalis tėvų, kurie naudojosi tėvystės atostogomis	0%	0%	0%	0%	0%	11%	10%	18%	27%	27%	33%	23%	41%	54%	55%	70%	59%	63%	75%	425
	Ne	Skaičius	3	10	11	7	10	8	9	14	16	8	8	10	10	17	14	10	19	12	3	199
		Procentinė dalis tėvų, kurie nesinaudojo tėvystės atostogomis	100%	100%	100%	100%	100%	89%	90%	82%	73%	73%	67%	77%	59%	46%	45%	30%	43%	38%	25%	58%
Viso			3	10	11	7	10	9	10	17	22	11	12	13	17	37	31	33	44	32	12	341

NUOSTATOS

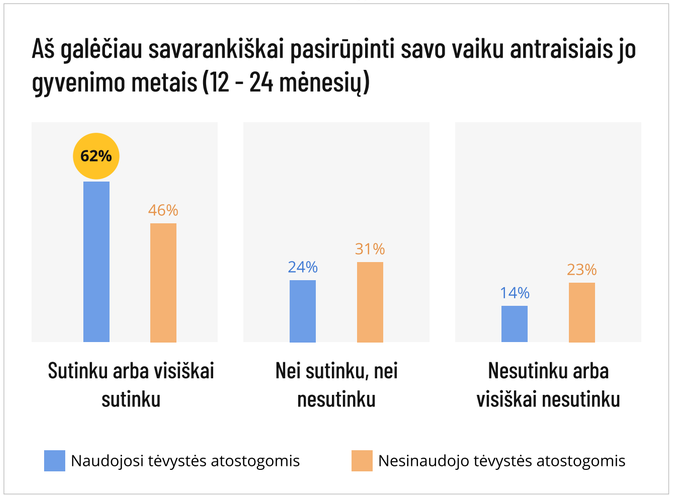
Vyrai, kurie ėmė tėvystės atostogas, dažniau sutinka arba visiškai sutinka (42 %), kad galėtų savarankiškai pasirūpinti savo vaiku pirmaisiais jo gyvenimo metais, o tie, kurie nesinaudojo, – rečiau sutinka (26 %) ir dažniau nesutinka (47 %). Tie, kurie naudojosi tėvystės atostogomis, dažniau sutinka (62 %), kad galėtų savarankiškai pasirūpinti vaiku antraisiais jo gyvenimo metais, o tie, kurie nesinaudojo, – rečiau sutinka (46 %) (9 ir 10 pav., apibraukti reikšmingi skirtumai).

Nustatyti keli reikšmingi vyrų nuostatų skirtumai: tie vyrai, kurie naudojosi tėvystės atostogomis, dažniau sutiko, kad

9 paveikslas. Vyrų, ėmusių ir neėmusių tėvystės atostogų, nuostatos dėl savarankiškos vaiko priežiūros pirmaisiais jo gyvenimo metais.

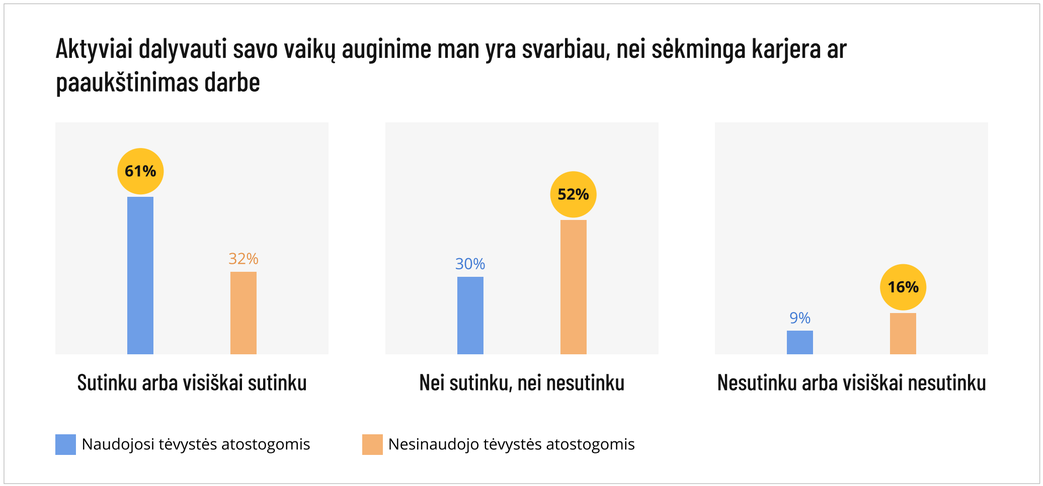


10 paveikslas. Vyrų, ėmusių ir neėmusių tėvystės atostogų, nuostatos dėl savarankiškos vaiko priežiūros antraisiais jo gyvenimo metais.W



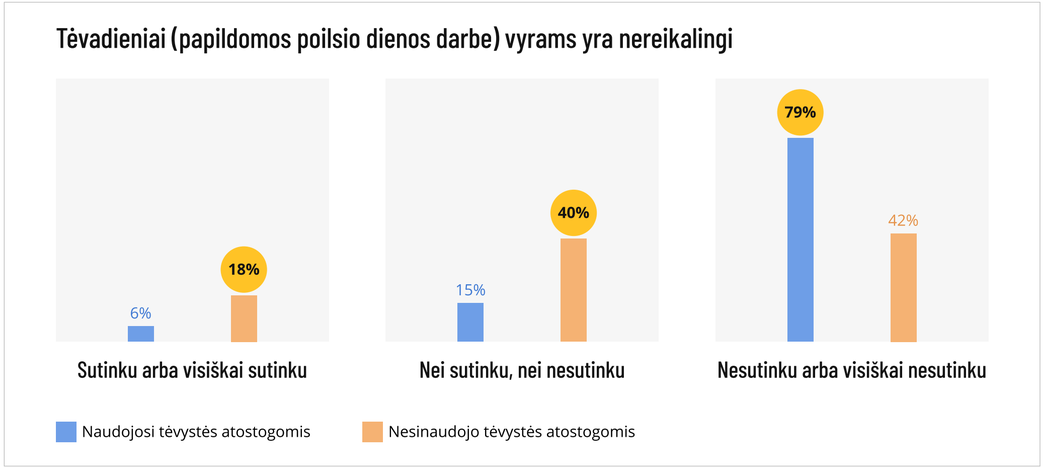
dalyvauti vaikų auginime jiems yra svarbiau nei sėkminga karjera (61 %), rečiau reiškė neutralią nuomonę (30 %) arba nesutiko su tokiu teiginiu (9 %). O vyrai, kurie nesinaudojo tėvystės atostogomis, rečiau pritarė teiginiui, kad aktyviai dalyvauti vaikų auginime svarbiau nei sėkminga karjera (32 %), ir dažniau rinkosi, kad „nei sutinka, nei nesutinka“ (52 %) bei „nesutinka“ (16 %) su šiuo teiginiu (11 pav.).

11 paveikslas. *Vyrų, ėmusių ir neėmusių tėvystės atostogas, nuostatos dėl aktyvaus dalyvavimo auginant vaikus.*

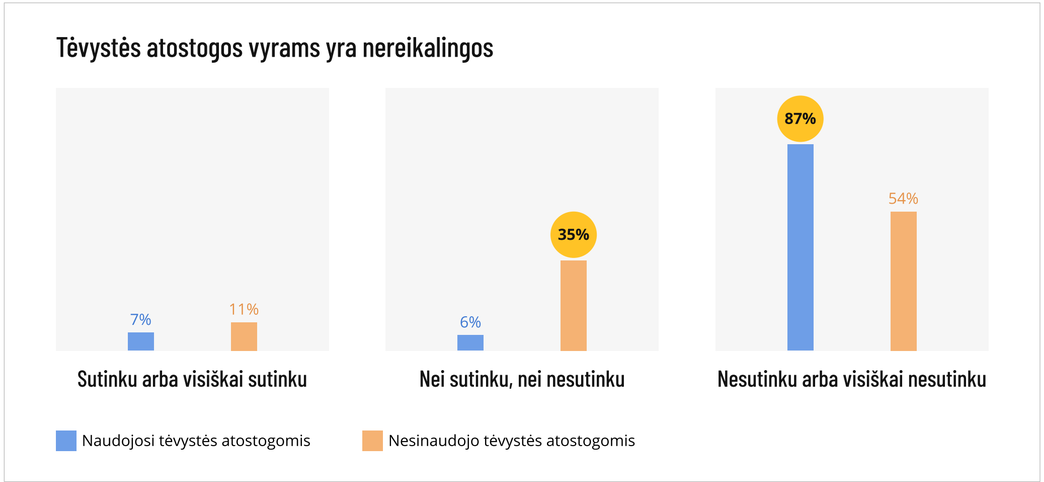


Reikšmingi skirtumai fiksuoti ir išanalizavus šių dviejų vyrų grupių požiūrį į tėvadienius darbe: tėvystės atostogas ėmę vyrai rečiau sutiko (6 %) su teiginiu, kad tėvadienių (papildomos poilsio dienos darbe) vyrams nereikia, rečiau reiškė neutralią nuomonę (15 %) ir dažniau nesutiko su šiuo teiginiu (79 %) nei tėvystės atostogomis nesinaudoję vyrai (sutiko 18 %, nei sutiko, nei nesutiko 40 %, nesutiko 42 %). Panašiai išsiskirstė požiūris ir į tėvystės atostogas: 87 % tėvystės atostogų ėmusių vyrų nepritarė teiginiui, kad tėvystės atostogos vyrams yra nereikalingos (nepritarė 54 % vyrų, kurie neėmė tėvystės atostogų), jie rečiau reiškė neutralią nuomonę (atitinkamai 6 % ir 35 %) ar sutiko su šiuo teiginiu (7 % ir 11 %) (12 ir 13 pav.).

12 paveikslas. *Vyrų, ėmusių ir neėmusių tėvystės atostogas, nuostatos dėl tėvadienių reikalingumo.*



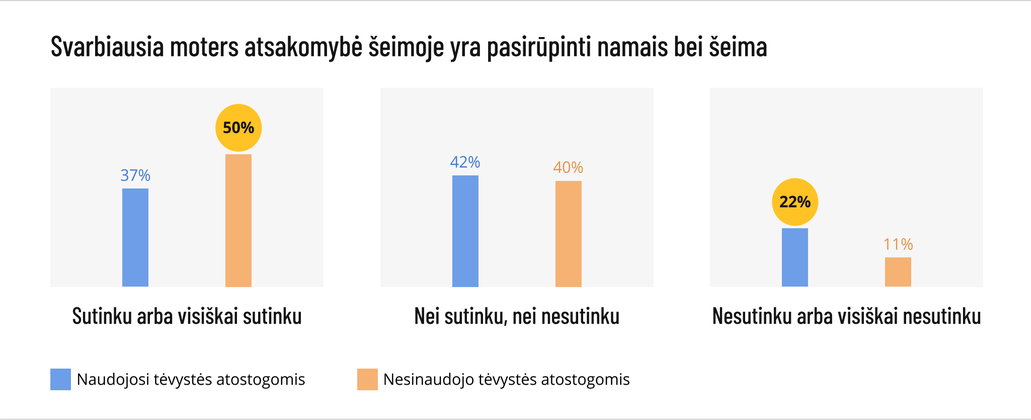
13 paveikslas. *Vyrų, ėmusių ir neėmusių tėvystės atostogas, nuostatos dėl tėvystės atostogų reikalingumo.*



Išsiskyrė vyrų požiūris į moterų vaidmenį šeimoje: vyrai, kurie naudojosi tėvystės atostogomis, šiek tiek rečiau linkę sutikti (37 %) su tuo, kad svarbiausia moters atsakomybė yra pasirūpinti

namais bei šeima, ir šiek tiek dažniau – linkę nesutikti (22 %). Vyrai, kurie tėvystės atostogomis nesinaudojo, atvirkščiai, šiek tiek dažniau pritarė šiam teiginiui (50 %) ir šiek tiek rečiau nepritarė (11 %) (žr. 14 pav.) Atkreiptinas dėmesys į tai, kad atsakymuose į šį klausimą reikšmingą dalį (abejose grupėse apie 40 %) sudarė neutralūs vertinimai („nei sutinku, nei nesutinku“).

14 paveikslas. Vyrų, ėmusių ir neėmusių tėvystės atostogas, nuostatos dėl moters vaidmens šeimoje.



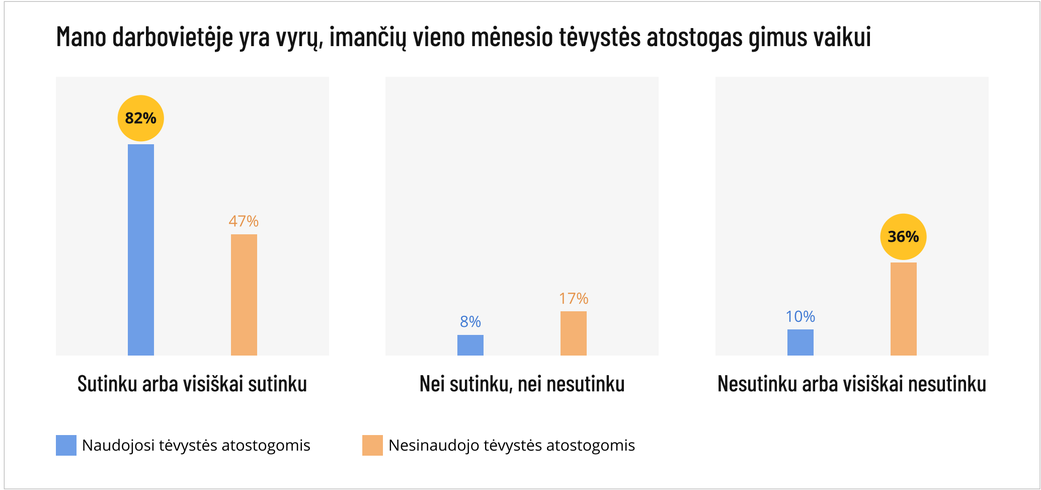
Tiek tėvystės atostogomis pasinaudojusių, tiek nesinaudojusių vyrų atsakymai į likusius nuostatų klausimus pasiskirstė vienodai, be statistiškai reikšmingų skirtumų: „Svarbiausia vyro atsakomybė šeimoje yra uždirbti pinigų“, „Lyčių lygybė Lietuvoje jau yra daugiau ar mažiau pasiekta“, „Šiuo metu Lietuvoje auginti vaikus yra lengviau, kai abu tėvai dirba ir abu rūpinasi vaikais“, „Šiuo metu Lietuvoje auginti vaikus yra lengviau, kai vienas iš tėvų dirba, o kitas rūpinasi vaikais“.

DARBO SĄLYGOS

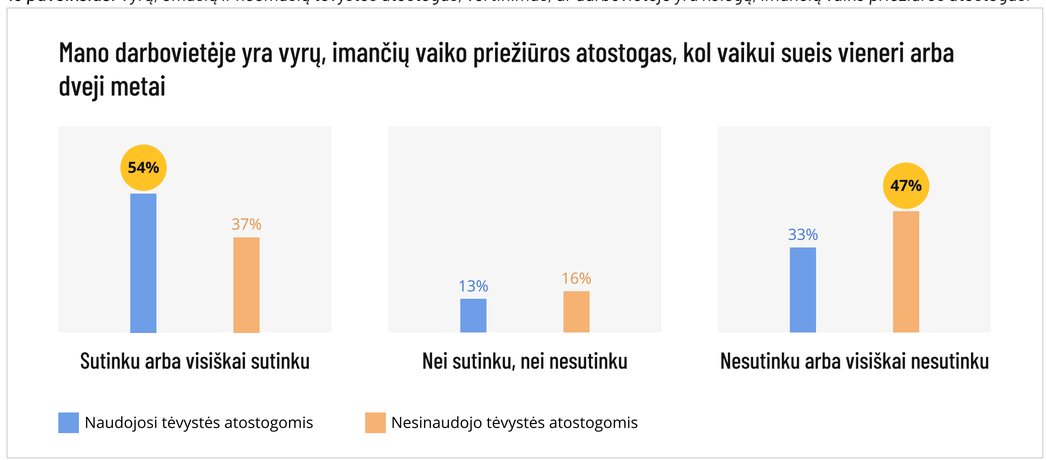
Nors vyrai dažnai teigė, kad jų apsisprendimui įsitraukti į vaikų priežiūrą nedaro įtakos darbdavių pozicija, tačiau ryšys tarp kai kurių darbo aplinkos kintamųjų ir pasinaudojimo tėvystės atostogomis yra. Tėvystės atostogomis pasinaudojusių vyrų darbo aplinkoje reikšmingai dažniau buvo kitų vyrų, imančių tėvystės atostogas gimus vaikui, imančių nedarbingumo pažymėjimą vaikui susirgus, imančių vaiko priežiūros atostogas tol, kol vaikui sueis 1 ar 2 metai, ar dirbančių laisvu grafiku tam, kad spėtų laiku nuvežti ar paimti vaikus iš darželių, mokyklų bei būrelių. O tėvystės atostogas neėmusių vyrų grupėje rečiau pasitaikė tokių, kurių kolegos naudojosi dirbantiems tėvams priklausančiomis garantijomis ar lengvatomis (15, 16, 17 ir 18 pav.).

Vidutinio stiprumo ryšys fiksuotas analizuojant, kaip pasiskirstė atsakymai į klausimą ar darbovietėje yra vyrų, imančių vieno mėnesio tėvystės atostogas, gimus vaikui. Tarp vyrų, kurie pasinaudojo tėvystės atostogomis, reikšmingai dažniau pakliuvo tie, kurių darbovietėje yra kitų vyrų, ėmusių tėvystės atostogas (su šiuo teiginiu sutiko 82 %). O tarp vyrų, kurie nesinaudojo tėvystės atostogomis, reikšmingai daugiau buvo nesutinkančių (36 %), kad jų darbovietėje būna tokių atvejų.

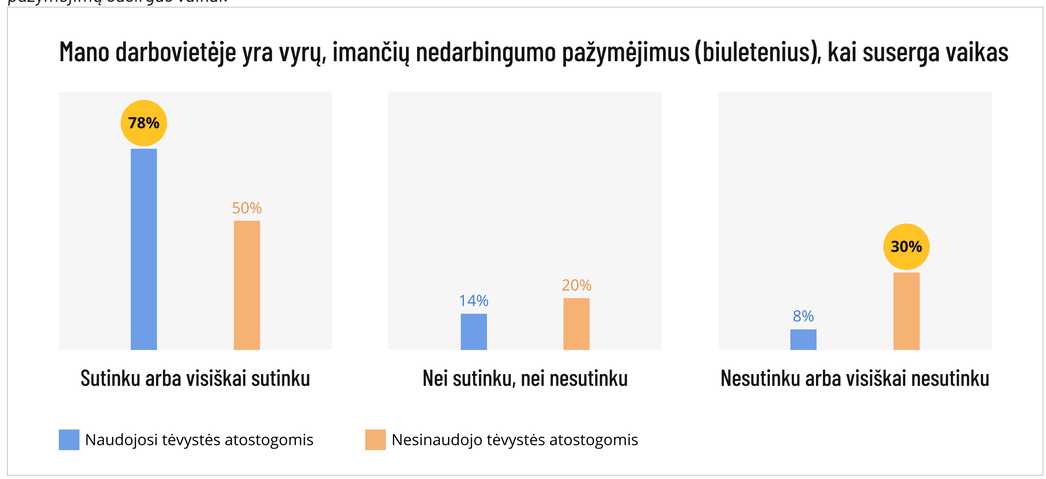
15 paveikslas. Vyrų, ėmusių ir neėmusių tėvystės atostogas, vertinimas, ar darbovietėje yra kolegų, imančių tėvystės atostogas.



16 paveikslas. *Vyrų, ėmusių ir neėmusių tėvystės atostogas, vertinimas, ar darbovietėje yra kolegų, imančių vaiko priežiūros atostogas.*

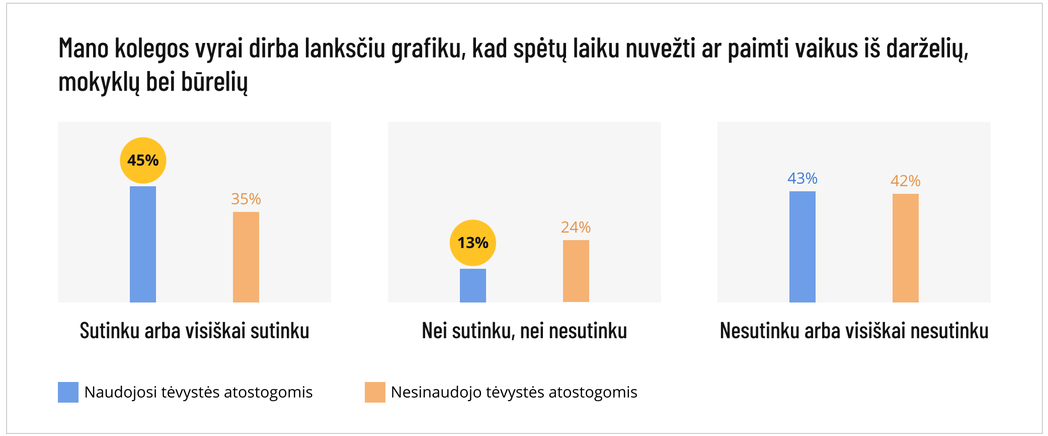


17 paveikslas. *Vyrų, ėmusių ir neėmusių tėvystės atostogas, vertinimas, ar darbovietėje yra kolegų, imančių nedarbingumo pažymėjimą susirgus vaikui.*



Kiek silpnesnis ryšys, tačiau vis tik reikšmingas, fiksuotas atsakymuose į klausimą, ar respondento darbovietėje yra vyrų, imančių vaiko priežiūros atostogas, kol vaikui sueis 1 ar

18 paveikslas. *Vyrų, ėmusių ir neėmusių tėvystės atostogas, vertinimas, ar darbovietėje yra kolegų, dirbančių lanksčiu grafiku tam, kad spėtų nuvežti ar paimti vaikus iš darželių, mokyklų ar būrelių.*

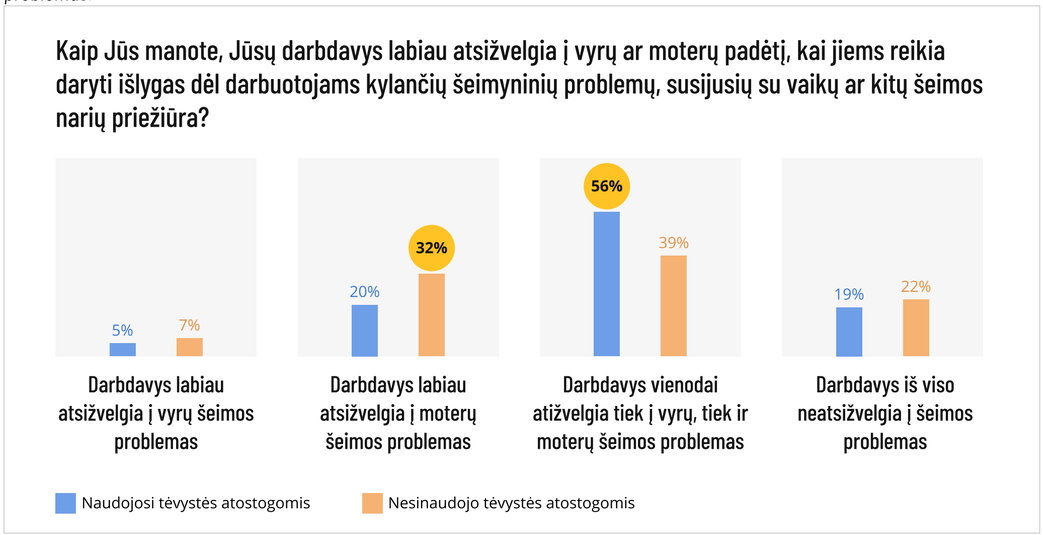


2 metai. Tarp vyrų, kurie pasinaudojo tėvystės atostogomis, reikšmingai dažniau pakliuvo tie, kurių darbovietėje yra kitų vyrų, imančių vaiko priežiūros atostogas (su šiuo teiginiu sutiko 54 %). O tarp vyrų, kurie nesinaudojo tėvystės atostogomis, reikšmingai daugiau buvo nesutinkančių (47 %), kad jų darbovietėje būna tokių atvejų. Tarp vyrų, kurie pasinaudojo tėvystės atostogomis, reikšmingai dažniau pakliuvo tie, kurių darbovietėje yra vyrų, imančių nedarbingumo pažymėjimus susirgus vaikui (sutiko 78 % tėvystės atostogas ėmusių vyrų). O tarp vyrų, kurie nesinaudojo tėvystės atostogomis, reikšmingai daugiau buvo nesutinkančių, kad jų darbovietėje būna tokių atvejų (nesutiko 30 % tėvystės atostogas neėmusių vyrų).

Nors ryšys yra silpnas, tačiau skirtumai fiksuoti ir atsakymuose į teiginį „Mano kolegos vyrai dirba lanksčiu grafiku, kad spėtų laiku nuvežti ar paimti vaikus iš darželių, mokyklų bei būrelių“. Vyrai, kurie naudojosi tėvystės atostogomis, šiek tiek dažniau sutiko (45 %) ir rečiau išsakė neutralų vertinimą (13 %), kad jų kolegos vyrai dirba lanksčiu grafiku, kad organizuotų vaikų ugdymo veiklą, nei tie apklaustieji, kurie tėvystės atostogomis nesinaudojo.

Tarp vyrų, kurie ėmė tėvystės atostogas, buvo mažiau paplitusi nuomonė, kad darbdaviai atsižvelgia tik į moterų šeimos problemas (20 %) ir dažniau pritarta tam, kad darbdavys lygiaverčiai traktuoja tiek vyrų, tiek moterų šeimos įsipareigojimus (56 %). O tarp vyrų, kurie nesinaudojo tėvystės atostogomis, šios nuomonės buvo išreikštos atvirkščiai: mažiau pritarta teiginiui, kad darbdavys atsižvelgia tiek į vyrų, tiek į moterų šeimos įsipareigojimus (39 %), daugiau respondentų manė, kad atsižvelgiama tik į moterų šeimos problemas (32 %). Vyrai, teigiantys, kad darbdavys daugiau atsižvelgia į vyrų šeimos problemas arba kad darbdavys iš viso neatsižvelgia į šeiminius įsipareigojimus, abejose grupėse pasiskirstė vienodai (19 pav.).

19 paveikslas. Vyrų, ėmusių ir neėmusių tėvystės atostogas, vertinimas, ar darbdavys atsižvelgia į vaikus auginančių darbuotojų problemas.



Apklausoje buvo tikrinami ryšiai, tačiau reikšmingų skirtumų nefiksuota tarp pasinaudojimo tėvystės atostogomis ir pageidaujamų darbo valandų, partnerės darbo apimties, bendro įvertinimo, ar darbas lengvai derinamas su kitais įsipareigojimais, ir to, ar darbovietėje yra dirbančiųjų pagal laisvą darbo grafiką.

DALYVAVIMAS VAIKO PRIEŽIŪROJE IR BUITIES DARBUOSE

Šiame poskyryje apžvelgiama, kaip šeimose yra pasidalijama vaikų priežiūros ir buities darbais tarp vyrų ir moterų. Apklausos rezultatai rodo, kad Lietuvoje vis dar dominuoja tradiciniai lyčių vaidmenys, kai pagrindinė atsakomybė už vaikų priežiūrą, jų ugdymą ir namų ūkio darbus yra priskiriama moteriai, o vyras šiuose darbuose dalyvauja mažiau. Namų ūkio darbai, kuriems vyras skiria mažiau laiko nei jo žmona ar partnerė, yra skalbimas (70 % atsakė, kad skiria mažiau laiko), namų tvarkymas (67 %), maisto gaminimas (66 %), pasilikimas su sergančiu vaiku namuose (64 %), kasdienė vaiko priežiūra (60 %) ir indų plovimas (53 %). Tolygiausiai tarp partnerių yra dalijamasi maisto pirkimu (51 % atvejų tam vienodai skiria laiko tiek vyrai, tiek partnerės) ir sąskaitų apmokėjimu (31 % atvejų tam daugiau laiko skiria vyrai, 32 % atvejų dalijamasi po lygiai ir 30 % atvejų tam daugiau laiko skiria moterys). Darbai, kuriems daugiau laiko skiria vyrai, yra smulkūs namų ir buitinės technikos remonto darbai (75 % atsakė, kad skiria daugiau laiko nei partnerė) ir automobilio remontas (80 % skiria daugiau laiko nei partnerė) (5 lentelė).

5 lentelė. Vaiko priežiūros ir namų ūkio darbų pasiskirstymas tarp partnerių, remiantis vyrų apklausos duomenimis.

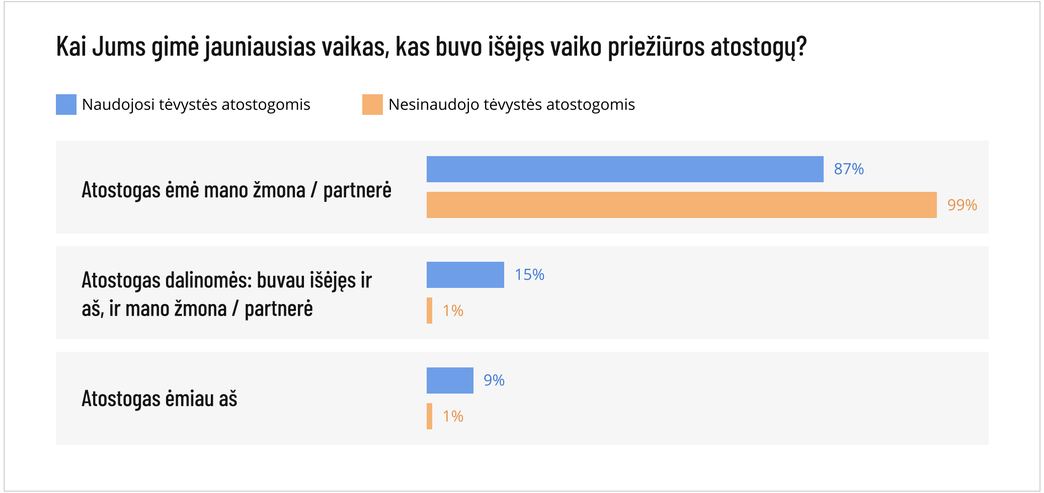
VEIKLA	Aš skiriu daugiau laiko nei žmona / partnerė	Vienodai – aš skiriu tiek pat laiko, kiek ir mano žmona / partnerė	Aš skiriu mažiau laiko nei žmona / partnerė
Skalbimas	1%	23%	70%
Smulkūs namų ir buitinės technikos remonto darbai	75%	11%	5%
Maisto pirkimas	15%	51%	28%
Namų tvarkymas	2%	24%	67%
Maisto gaminimas	3%	21%	66%
Indų plovimas	1%	36%	53%

VEIKLA	Aš skiriu daugiau laiko nei žmona / partnerė	Vienodai – aš skiriu tiek pat laiko, kiek ir mano žmona / partnerė	Aš skiriu mažiau laiko nei žmona / partnerė
Sąskaitų apmokėjimas	31%	32%	30%
Kasdienė vaiko priežiūra (maitinimas, migdymas, prausimas ir pan.)	2%	29%	60%
Lieka namuose su sergančiu vaiku	2%	22%	64%
Vaiko nuvežimas ar paėmimas iš darželio, mokyklos, būrelio	14%	35%	34%
Pagalba vaikui su namų darbais	3%	34%	37%
Automobilio remontas	80%	3%	0,6%

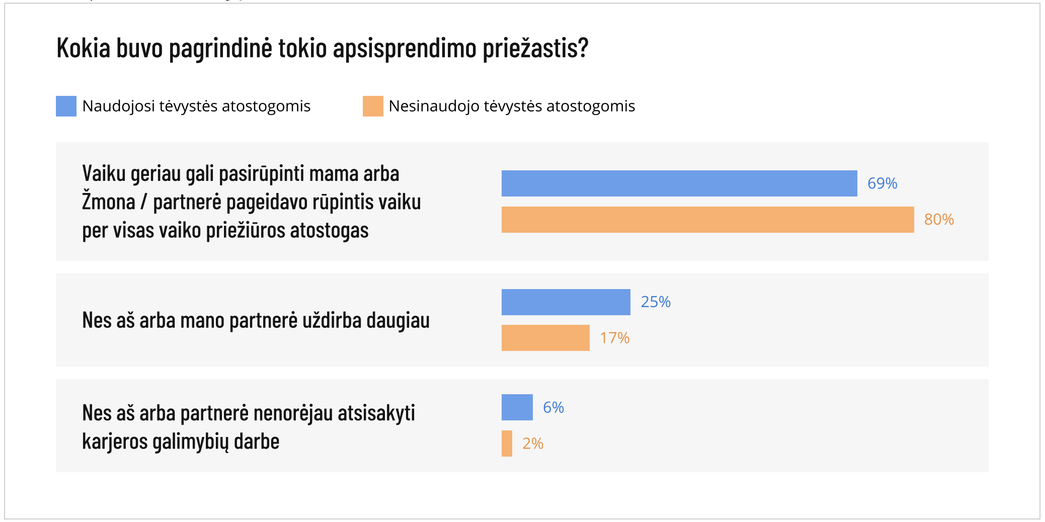
Palyginus tėvystės atostogas ėmusius ir jomis nesinaudojusius vyrus, matyti nedideli poslinkiai link didesnio balanso šeimose, tačiau jie išlieka minimalūs. Šeimose, kuriose vyrai buvo pasinaudoję tėvystės atostogų galimybe, buvo daugiau įvairovės apsisprendžiant dėl vaiko priežiūros iki 2 m. Tokiose šeimos rečiau pasitaikydavo variantas, kai vaiko priežiūros atostogas ima partnerė (76 %) ir dažnesnis variantas, kai atostogas ėmė vyrai (9 %) arba atostogas partneriai dalijosi (15 %). O šeimose, kuriose vyrai nebuvo pasinaudoję tėvystės atostogomis, labiausiai dominavo sprendimas (99 %), kad atostogas ėmė partnerė (20 pav.).

Palyginus šeimas, kuriose vyrai nebuvo pasinaudoję tėvystės atostogomis, su tomis šeimomis, kuriose vyrai tokia galimybe naudojosi, nežymiai rečiau pasirinkimas dėl vaiko priežiūros atostogų buvo grindžiamas geresniu mamos gebėjimu arba noru rūpintis vaiku (nors šis atsakymo variantas vis dar dominavo – jį nurodė 69 % tyrimo dalyvių, pasinaudojusių tėvystės atostogomis) ir šiek tiek dažniau tuo, kad apsisprendimą lėmė finansiniai motyvai (kuris partneris uždirba daugiau) arba vieno iš partnerių karjeros svarba (21 pav.).

20 paveikslas. *Vyrų, ėmusių ir neėmusių tėvystės atostogas, palyginimas pagal tai, kas buvo išėjęs vaiko priežiūros atostogų gimus jauniausiam vaikui.*



21 paveikslas. *Vyrų, ėmusių ir neėmusių tėvystės atostogas, vertinimai, kokia buvo svarbiausia priežastis, lėmusį sprendimą, kas išeis vaiko priežiūros atostogų.*



Vaikų priežiūros ir buities darbų pasidalijimas šeimoje nors ir labai nežymiai, tačiau skyrėsi šeimose, kuriose vyrai buvo išėję tėvystės atostogų, nuo tų, kuriose vyrai tėvystės atostogomis nesinaudojo. Šeimose, kuriose vyras buvo išėjęs tėvystės atostogų, vyrai kiek dažniau įsitraukia į vaiko priežiūros darbus (lieka namuose su sergančiu vaiku, nuveža ar paima vaikus iš darželio, mokyklos bei būrelių) bei tolygiau dalijasi namų ūkio darbais (skirtumai fiksuoti indų plovimo ir namų tvarkymo atvejais). Vis dėlto, visais šiais atvejais fiksuotas tik silpnas ryšys, o daugeliu kitų – namų ūkio (skalbimas, maisto gaminimas, maisto pirkimas, automobilio remontas, sąskaitų apmokėjimas) ir vaiko priežiūros darbų atveju (kasdienė vaiko priežiūra (migdymas, maitinimas, prausimas ir kt.) bei pagalba vaikui su namų darbais) – vyrų įsitraukimas reikšmingai nesiskiria (6 lentelė, pažymėti statistiškai reikšmingi skirtumai).

6 lentelė. Vaiko priežiūros ir namų ūkio darbų pasiskirstymas tarp partnerių tėvystės atostogas ėmusių ir neėmusių vyrų šeimose.

VEIKLA		Aš skiriu daugiau laiko nei žmona / partnerė	Vienodai – aš skiriu tiek pat laiko, kiek ir mano žmona / partnerė	Aš skiriu mažiau laiko nei žmona / partnerė
Lieka namuose su sergančiu vaiku	Naudojosi tėvystės atostogomis	N/A	32%	66%
	Nesinaudojo tėvystės atostogomis	N/A	18%	75%
Vaiko nuvežimas ar paėmimas iš darželio, mokyklos, būrelio	Naudojosi tėvystės atostogomis	19%	49%	32%
	Nesinaudojo tėvystės atostogomis	15%	38%	48%
Namų tvarkymas	Naudojosi tėvystės atostogomis	N/A	36%	64%
	Nesinaudojo tėvystės atostogomis	N/A	21%	79%
Indų plovimas	Naudojosi tėvystės atostogomis	N/A	51%	49%
	Nesinaudojo tėvystės atostogomis	N/A	34%	66%

04.4 Kiekybinės apklausos duomenų apibendrinimas

Vyrų, auginančių vaikus iki 18 metų, apklausos duomenys rodo, kad Lietuvoje išlieka stiprios tradicinius lyčių vaidmenis šeimoje palaikančios socialinės normos, o iki šiol įgyvendinta socialinė politika nors ir duoda nedidelį postūmį keisti nusistovėjusias normas (pvz., atsiranda šiuolaikinio tėčio vaidmuo), vis dar yra nepakankama reikšmingesniems pokyčiams pasiekti. Apklausa rodo, kad vyrų vaidmens šeimoje apibrėžimas išlieka ypač siauras ir apsiriboja finansiniu šeimos išlaikymu bei aprūpinimu, kai tradicinis moters vaidmuo šeimoje keičiasi sparčiau ir neapsiriboja tik šeimos ir vaikų priežiūra.

Lietuvoje absoliuti dauguma vyrų žino apie pagrindines dirbantiems tėvams priklausančias lengvatas ir garantijas – tėvystės atostogas, vaiko priežiūros atostogas ir tėvadienius, tačiau šiomis teisėmis vis dar naudojasi palyginti nedidelė vyrų, auginančių vaikus, dalis. Populiariausia iš dirbantiems tėvams priklausančių garantijų – tėvystės atostogos, kuriomis teigė pasinaudoję 41 % apklaustų tėvų (tėvadieniais naudojosi 30 %, vaiko priežiūros atostogomis – 17 % respondentų). Apie daugumą dirbantiems tėvams priklausančių lengvatų geriau informuoti yra jaunesni respondentai (iki 34 metų), didmiesčių gyventojai, prasčiau – darbininkiškų profesijų atstovai, taip pat tie, kurie gyvena kaimiškose vietovėse. Dažniausiai šiomis socialinės politikos priemonėmis naudojasi viduriniojoje grandyje dirbantys specialistai (tarnautojai), gyvenantys

didmiesčiuose ir apskričių centruose. Savarankiškai dirbantys (turintys savo verslą) ar dirbantys vadovaujantį darbą dažniau mano, kad šios garantijos ir lengvatos jiems nepriklauso ir rečiau jomis naudojasi. Vyrai, kurie nesinaudoja dirbantiems tėvams priklausančiomis lengvatomis ir garantijomis, dažniausiai nurodė, kad nebuvo poreikio imti papildomų poilsio dienų (tėvadienių) ar tikslinių atostogų gimus vaikui.

Analizuojant apklausos duomenis, atidžiau nagrinėti vyrų, ėmusių tėvystės atostogas, ir jų neėmusiųjų paveikslai, kadangi būtent šia garantija naudojasi didžiausia apklaustų vyrų dalis. Apklausos duomenys rodo, kad tėvystės atostogomis besinaudojančių vyrų dalis pastaraisiais metais auga – daugiau kaip pusė vyrų, kurių jauniausi vaikai gimė 2015 m. ir vėliau, nurodė, kad naudojosi tėvystės atostogomis auginti vaiką. Tie vyrai, kurie naudojosi tėvystės atostogomis, labiau pasitiki savo galimybėmis savarankiškai pasirūpinti mažu vaiku (iki metų ar 1–2 metų amžiaus), didesnį prioritetą skiria aktyviam dalyvavimui auginant vaiką nei sėkmingai karjerai ar paaukštinimui darbe, labiau pritaria ir palaiko dirbantiems tėvams taikomas lengvatas ir garantijas (tėvystės atostogas ir tėvadienius). Vyrai, kurie buvo išėję tėvystės atostogų, taip pat išsakė kiek mažiau tradicinį požiūrį į moters vaidmenį šeimoje, tačiau požiūris į vyro vaidmenis reikšmingai nesiskyrė tarp lygintų grupių (pasinaudojusiųjų ir nesinaudojusiųjų tėvystės atostogomis).

Nors vyrai dažnai teigia, kad darbdavių pozicija neturi įtakos jų sprendimui naudotis dirbantiems tėvams priklausančiomis lengvatomis ir garantijomis, vis dėlto ryšys tarp darbo aplinkos kintamųjų ir pasinaudojimo tėvystės atostogomis fiksuotas. Tėvystės atostogomis pasinaudojusių vyrų darbo aplinkoje reikšmingai dažniau buvo kitų vyrų, kurie naudojasi dirbantiems tėvams priklausančiomis lengvatomis ir garantijomis. Tie vyrai, kurie tėvystės atostogomis nesinaudojo, dažniau teigė, kad jų darbo aplinkoje nėra kolegų, kurie naudotųsi dirbantiems tėvams priklausančiomis garantijomis ir lengvatomis. Tarp vyrų, kurie ėmė tėvystės atostogas, buvo mažiau paplitusi nuomonė, kad darbdaviai atsižvelgia tik į moterų šeimos problemas (20 %) ir dažniau išreikšta nuomonė, kad darbdavys lygiaverčiai traktuoja tiek vyrų, tiek moterų šeimos įsipareigojimus (56 %).

Apklausos rezultatai rodo, kad Lietuvoje vis dar dominuoja tradiciniai lyčių vaidmenys, kai pagrindinė atsakomybė už vaikų priežiūrą, jų ugdymą ir namų ūkio darbus yra priskiriama moteriai, o vyrai šiuose darbuose dalyvauja mažiau. Palyginus tėvystės atostogas ėmusius ir jomis nesinaudojusius vyrus, matyti nedideli poslinkiai link didesnio balanso šeimose, tačiau jie išlieka minimalūs. Šeimose, kuriose vyras buvo išėjęs tėvystės atostogų, vyrai kiek dažniau įsitraukia į vaiko priežiūros darbus (lieka namuose su sergančiu vaiku, nuveža ar paima vaikus iš darželio, mokyklos bei būrelių) bei tolygiau dalijasi namų ūkio darbais (skirtumai fiksuoti indų plovimo ir namų tvarkymo atvejais). Šeimose, kuriose vyras buvo išėjęs tėvystės atostogų, buvo daugiau įvairovės priimant sprendimus dėl vaiko priežiūros iki 2 metų – sprendimas, kas ims vaiko priežiūros atostogas, nežymiai dažniau buvo grindžiamas finansiniais ar karjeros siekimo argumentais, taip pat šiose šeimose vaiko priežiūros atostogomis buvo dažniau dalijamasi tarp partnerių, kiek rečiau atostogas imdavo tik moteris.

Apibendrinant rezultatus galima teigti, kad tėvystės atostogos kaip socialinės politikos priemonė duoda teigiamų rezultatų skatinant didesnį balansą tarp lyčių vaiko priežiūros ir namų ūkio darbų, tačiau jos aprėptis ir poveikis išlieka nepakankamas siekiant reikšmingesnių pokyčių.

05 Kokybinio tyrimo rezultatai

Šioje kokybinio tyrimo empirinių duomenų analizėje siekiama atskleisti tokias užduotis: socialinės politikos, visuomenės socialinių normų, darbo kultūros ir / ar individualių pasirinkimų poveikio vyrams prisiimti vaiko priežiūros, buities darbų ir kitas, susijusias su globa. Ši prieiga padės formuoti atitinkamas priemones, skirtas skatinti vyrus lygiavertiškai įsitraukti į šeimos ir darbo derinimą bei veiklą, susijusią su vaiko priežiūra. Ilgesnėje perspektyvoje tai gali paskatinti keisti jų elgesį ir palaikyti lyčių lygybės vertybines nuostatas. Rezultatų analizės pradžioje aptariama:

- motyvacija ir paskatos išeiti vaiko priežiūros atostogų;
- kliūtys vyrams aktyviai įsitraukti į vaiko priežiūrą įstatymų, socialinės politikos, kultūrinių paslaugų ir kitos infrastruktūros prieinamumo bei kultūrinių normų konteksto lygmenyje;
- kliūtys darbinėje aplinkoje derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus (organizacijos lygmuo);
- vyrų emociniai išgyvenimai ir nuostatų pokyčiai, susiję su vaiko priežiūros įsipareigojimais (individualus lygmuo).

05.1 Motyvacija: veiksniai, skatinantys vyrus išeiti vaiko priežiūros atostogų

PRIEŽASTYS, NULEMIANČIOS VYRO APSISPRENDIMĄ IMTI VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGAS (VPA)

Atlikus focus grupes su 14 vyrų, kurie visi buvo išėję tėvystės atostogų ir 11 iš jų – vaiko priežiūros atostogų (VPA), paaiškėjo, kad dažniausias motyvas išeiti tėvystės ar vaiko priežiūros atostogų susijęs su naudingumu: [...] *mano variantas buvo toks, kad aš nieko nerizikuoju* (FG_1_V_R6). Kai kurie respondentai minėjo, kad norėjo pertraukos darbe, galbūt pagalvoti apie kitas karjeros galimybes ir persikvalifikuoti: *Iš mano pusės, tai aš nebemėgau savo darbo, ir galvoju, kad noriu padaryti pertrauką ir keisti vietą* (FG_2_V_R2), *Šiaip irgi panašiai, buvau pavargęs nuo tos pačios pozicijos, tai pasidariau sau pertrauką* (FG_2_V_R1), [...] *turėjau tokį norą šiek tiek atsitraukti nuo darbo, padaryti pertrauką* (FG_2_V_R5). Vienas respondentas pastebėjo, kad pradžioje daug svarstė, ar verta ir naudinga išeiti, nes karjera galėtų nukentėti, bet prisipažino, kad geriausias sprendimas gyvenime buvo išeiti tėvystės. [...] *Tai va, tas sulėtėjęs tempas, užsidarymas į savo tą burbulą, daug davė ir tai vienas geriausių sprendimų* (FG_1_V_R8).

Pusė respondentų minėjo, kad sprendimą išeiti VPA planavo su sutuoktine / partnere iš anksto dar prieš gimstant vaikui arba jo besilaukdami, ir turėjo jos pritarimą bei palaikymą išeiti VPA. Vienas respondentų pasidalijo įžvalga, kad dėl šeimos planavimo ir vaiko priežiūros sutarė *visiškai prieš... dar prieš vaikus. Prieš vaikų planavimą priėmėme sprendimą, kad kai bus, dalinsimės. Tai gal paskatinti norėjau žmoną, kad nebijotų, kad bus palikta viena pati tvarkytis* [...] (FG_2_V_R6). Keletas kitų minėjo, kad sutarė dar prieš nėštumą ir pasidalijo schema: *Jinai pirmais metais buvo atostogose, aš tik pirmą mėnesį... o po kaip buvome sutarę, aš antrus metus* (FG2_V_R1). Apklausus mamas, kurių vyrai buvo išėję vaiko priežiūros atostogų, paaiškėjo ta pati tendencija priimti sprendimą iki vaikui gimstant ir pasidalyti tuos dvejus metus, kad mama išeina pirmaisiais metais, o tėtis – antraisiais. Viena mama respondentė pasakojo: *Aš turėjau tą labai tokį norą, kad mano vyras taptų toks pat lygiai tiek pat svarbus kiek aš... ta prasme, kaip vaiko augintojas visomis prasmėmis... ir aš labai džiaugiuosi tuo sprendimu* (FG3_M_R3).

4 iš visų dalyvavusių respondentų teigė, kad palankesnės sąlygos buvo vyrui nei moteriai prisiimti šią atsakomybę. 3 respondentai paaiškino, kodėl patogiau vyrui išeiti VPA nei žmonai / partnerei. Vienas minėjo, kad *žmona tuo metu rašė daktaro disertaciją, [...] reikėjo*

darbus padaryti, todėl kad nestabdyti šito proceso, tai aš pasiėmiau vaiko priežiūros atostogų vieniems metams (FG_1_V_R6). Kitas pasakojo, kad *taip patogiau, manau. Žmona labiau orientuota į karjerą. Aš kitoks. Aš sutikau su didžiausiu malonumu iš pradžių metams, po to antriems galų gale* (FG_1_V_R5). Dar vienas respondentas pastebėjo, kad [...] *finansinio klausimo nebuvo, nes mes abu panašiai uždirbame. Žmona tiesiog tuo metu darbe patyrė daugiau pasitenkinimo negu aš, jos karjeros klausimai buvo tokie aiškesni, ji žinojo, kokių tikslų siekia, ir mes tiesiog taip apsisprendėme* (FG_1_V_R2). Vienas respondentas minėjo, kad jam *galbūt daugiau situacija padiktavo, nes dvynukai – berniukas ir mergaitė. Žodžiu, turėjau pasirinkimą, ar palikti vieną žmoną išprotėti, arba dviese išeiti tėvystės atostogų, ir dviese išprotėti* (FG_1_V_R8).

KETINIMAS BŪTI KITOKIAIS TĖČIAIS

Apklausti respondentai vyrai focus grupės diskusijose teigė, kad jų sprendimą išeiti vaiko priežiūros atostogų motyvavo ketinimas patirti, ką reiškia būti tėčiu praktiškai. Vienas respondentas pasakojo: *Man buvo proga suprasti viską, ką tu galvoji apie tėvystę, apie tai, kas yra tėvas, kas yra mama, kad praktiškai viskas yra netiesa ir reikia išmokti iš naujo... nes kai kurių dalykų vaikas laukia iš tėčio...* (FG1_V_R2.) Panašiai pasakojo kai kurios respondentės mamos, kurių sutuoktiniai buvo vaiko priežiūros atostogose: *„Tuos vaikus gimdome, tų vaikų labai norime, kad mes norime skirti jiems daugiau dėmesio [...], svarbu tas vaikų auginimas* (FG3_M_R1).

Dalis respondentų atkreipė dėmesį, kad dabartiniai vyrai, auginantys mažamečius vaikus, yra ta karta, kuri užaugo „be tėčių“: *Mes ta karta... yra toks terminas absent fathers...* (FG1_V_R1). Ir paaiškina, kad šių vyrų tėvai mažai leido laiko su vaikais ir *jo šešėlis tik tai matėsi.* (FG1_V_R1). Kitas respondentas pastebėjo, kad jo pasirinkimą išeiti vaiko priežiūros atostogų lėmė *kitoks požiūris į savo vaiką ir noras užmegzti ryšį. [...] mano tėvas nedalyvavo mano ugdyme, neužmezgė to ryšio nuo pat pirmųjų ten metų. Aš tą jaučiau visą savo gyvenimą ir dabar jaučiu. Jis kaip šešėlis buvo. Tai emociškai jaučiasi, todėl aš nenoriu, kad tokį patį jausmą jaustų mano vaikas. Dėl to aš stengiuosi tą ryšį užmegzti* (FG2_V_R5).

Respondentai nurodė, kad *yra toks patiems tėvams iššūkis, kad ko negavai anksčiau, duoti savo vaikams dabar, nes tu jau turi galimybę, turi žinių... ne Lietuvoje gavęs, užsienyje... skaitęs... pakeliavęs, pamatęs pavyzdžių* (F2_V_R6). Apklausti respondentai pastebėjo, kad tikisi, jog vaikystėje užmezgus emocinius santykius su vaikais, bendravimo ir santykių kokybė išliks ilgalaikėje perspektyvoje: *Tas grįžtamasis ryšys yra tik praėjus tam tikram laiko tarpui. Kiekvieną dieną tu nematai, bet kai pagalvoji, ką padarei per tuos metus ir kaip viskas klostėsi... Tiesiog vaikai mus mokina. Mus ugdė tam tikra prasme. Dalinai matome savo atspindį* (FG2_V_R4).

PALANKIŲ ĮSTATYMŲ, SKATINANČIŲ VYRUS ĮSITRAUKTI Į AKTYVIĄ TĖVYSTĘ, POVEIKIS

Kai kurie respondentai pastebėjo, kad esamos normos apie moterų ir vyrų vaidmenis šeimoje nėra visuomenėje pakitusios, tačiau tam tikrų poslinkių matyti. Normos kinta ir ši kaita daro poveikį suvokimui apie tai, koks yra tėčio ir mamos vaidmuo dabartiniame kontekste. Respondentai pabrėžė, kad priimti teisės aktai, kurie skatina tėčius įsitraukti į vaiko priežiūrą, ilgainiui daro poveikį ir keičia visuomenės požiūrį: *Sunku pakeisti tą kultūrą, ar ne. Kaip tu pakeisi? Aš manau, kad valstybė teisės aktais, atostogomis jinai keičia ir tą kultūrą.[...] Žinai, kaip ir čia... prievarta jūs manęs nepriversite vaikų prižiūrėti. Tai nereikia prievarta vaikų prižiūrėti.[...] Galima kritikuoti konkrečias priemones. Bet tam tikri dalykai, tam tikri teisės aktų pakeitimai jie keičia mūsų požiūrį [...]* (FG1_V_R1).

Panašią nuostatą, kad įstatymai keičia kultūrą darbo santykiuose, apibendrino ir profsąjungų atstovai: *[...] įstatymai eina į priekį tikrai ir darbo santykių [...] ta pati norma nebuvo praeitame kodekse, bet šeimos ir darbo derinimas atsirado... nors deklaratyvi, bet atsirado (FG6_P_R3). Kitas respondentas pastebėjo, kad įstatymai keičiasi ir kultūra keičiasi, bet dar daug reikia nuveikti* (FG6_P_ R1).

SKATINANTYS PAVYZDŽIAI (ANGL. ROLE MODELS)

Keletas respondentų papasakojo, kad paskatos eiti vaiko priežiūros sulaukė iš savo socialinės aplinkos. Vienas respondentas nurodė, jog *ekonomiškai absoliučiai neapsimoka, nes pajamos kardinaliai krito. [...] Bet [...] aš buvau paskatintas gal labiau vieno savo geriausių draugų, kuris turi tris vaikus* (FG1_V_R8).

Kiti du respondentai, kurie dalyvavo *focus* grupėje, neturėjo vaiko priežiūros patirties, nes kūdikis gimė neseniai, bet pasidalijo lūkesčiu, kad dalyvavimas šioje grupėje gali paskatinti sprendimą aktyviau įsitraukti į vaiko priežiūrą ir ugdymą antraisiais metais: *Man visai įdomu čia sudalyvauti ir klausytis skirtingų patirčių. Tai galbūt prives mane prie to sprendimo dėl kitų metų* (FG1_V_ R7). Kitas respondentas minėjo, kad *planuoju su antru vaiku, nes dabar padeda auklė.. šeima* (FG1_V_ R4).

Pastebėtina, kad vyrai ieško pavyzdžių, kurie galėtų juos motyvuoti ir paskatinti imtis vaikų priežiūros.

VERTYBINIS MOTYVACIJOS IŠEITI VAIKO PRIEŽIŪROS ASPEKTAS

Focus grupėje buvo pasidalyta mintimi, kad priimti sprendimai vyrui išeiti VPA atspindi lyčių lygybės ir vienodos atsakomybės tarp moterų ir vyrų pasidalijimą. Vienas tėtis minėjo lyčių lygybės vertybines nuostatas, kurios paskatino sąmoningai priimti sprendimą dėl vaiko priežiūros atostogų: *Mano atveju tai daugiau buvo pagrindinė priežastis vertybinės nuostatos, nes aš išėjau su antru vaiku vaiko priežiūros atostogų. Tai toks tiesiog matymas lyčių lygybės svarbos ir šeimos pasidalinimo šeimoje ir atsakomybių* (FG1_V_R3). Kiti pasakojo, kad feminizmo idėjos yra nesvetimos, juo labiau kad sutuoktinė / partnerė jas aktyviai palaiko: *Dar mano žmona yra feministė ir kovotoja už žmogaus teises, tai tos temos ir vyrui... bet aš ta prasme, pritariu, suprantu ir su mielu noru išėjau. Netgi būčiau daugiau išėjęs [...]* (FG2_V_R6). Dar vienas tėtis taip apibūdino savo sprendimą: *Būkim lygūs visur... karjerose, vaikų auginime, visur. Feminizmas nori, kad moterys verslo pusėj ir kitur būtų vienodai. Tai gal ir čia (šeimoje – aut. past.) turi mentalitetas keistis ir jis keičiasi* (FG1_V_R8).

05.2 Instituciniai / struktūriniai veiksniai, trukdantys vyrams priimti sprendimą išeiti vaiko priežiūros atostogų

FEMINIZUOTI DISKURSAI APIE VAIKO PRIEŽIŪRĄ IR INFORMACIJOS TRŪKUMAS

Focus grupėje dalyvavę vyrai kritiškai atsiliepė apie tai, kad Lietuvoje su vaiko priežiūra susijusios temos, klausimai ir diskursas yra itin feminizuoti, t. y. orientuoti tik į mamas. Tokiuose informacijos srautuose dominuoja žinutės apie motinų instinktyvų žinojimą kaip auginti vaikus ir tos žinios kartu su žindymu ateina nuo neatmenamų laikų: *Čia yra, manau, diskurso klausimas. Kai pradedi skaityti nėštumo metu knygas apie tėvystę, motinystę, tai visose kreipsis moteriškąja gimine, tada koduoja ta prasme* (FG1_V_R4). Ir tėčio vaidmuo šiame informacijos lauke dingsta bei tampa nematomas: *Na, ką tėvas, geriausiu atveju pakeis sauskelnes, daugiau nieko* (FG1_V_ R8). Tokia diskursyvinė praktika, kaip rodo respondentų pasisakymai, daro neigiamą poveikį vyrams, kurie nori suvokti save tėčio vaidmenyje, stabdo jų sprendimą imti vaiko priežiūros atostogas ir likti su vaiku pirmaisiais gyvenimo metais: *Nu, kaip čia tėvas dabar gali prižiūrėti vaiką?* (FG1_V_R4).

Kiti tėčiai pritarė, jog toks paplitęs diskursas skatina vyrų nepasitikėjimą, kad jie nesugebės savarankiškai pasirūpinti vaiku. Nepasitikėjimas ir baimė, kad nesugebės tinkamai globoti vaiko, stabdo vyrus ir jie renkasi atsisakyti įsitraukimo įvaiko priežiūrą. Pavyzdžiui, vienas pasidalijo: *Man buvo sunku su pirmu vaiku (apsispręsti – aut. past.) ir aš neišėjau*. Jis papasakojo, kaip tas kodavimas veikia: *Sako, kad, va, gims vaikas ir motina instinktyviai žinos, ką daryti su*

vaiku. Motina... įsijungia genetika... gimė vaikas ir automatiškai programa įsijungia ir jinai žino, kaip su juo elgtis. O tu tėvas – nežinosi, nesusitvarkysi. Yra toks nuteikimas, ypatingai tuose kursuose... kalbama žindymas, žindymas, žindymas. Svarbu žindykit ir viskas. Negaliu žindyti, tai viskas... negaliu, vadinasi, ir išeiti su tuo vaiku. Toks kodavimas, kad kažkokios žinios pas motiną galvoje, o tėvai to neturi (FG1_V_R3).

Tikslingos informacijos tėčiams trūkumas stabdo vyrų motyvaciją ir apsisprendimą aktyviau įsitraukti į vaiko priežiūrą. Respondentai taip pat minėjo, kad trūksta informacijos apie vaiko priežiūros atostogas ir kitas tėčiams skirtas galimybes arba dažnai ji nėra lengvai prieinama. Dažniausiai, kaip minėjo kai kurie respondentai, informaciją gauna iš savo socialinių tinklų, bet ne iš valstybės institucijų: *Kas galėtų iš tikrųjų gal net ir tėvus informuoti apie tas galimybes. Pvz., pačiam kapstytis ir bandyti „Sodroje" apsiskaičiuoti, kiek tu gausi ten tų pajamų ar ten kitus dalykus, sunku. Bet iš vienos draugės sužinojau, kad mes galime dvynukus bet kuriuo metu ir bet kurį darželį vesti. Tai va. Super. Bet jeigu ne draugė, būčiau nesužinojęs* (FG1_V_R8). Vienas respondentas net pasiūlė, kad informacijos paketas apie esminius teisės aktų reguliavimus, susijusius su vaiko priežiūra, galėtų būti parengtas ir pateiktas valstybinėje įstaigoje: (FG1_V_R3).

KRITINĖ REFLEKSIJA APIE TEISINĮ TĖVYSTĖS IR VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGŲ REGLAMENTAVIMĄ

Apklausius tėčius ir mamas, ir vieni, ir kiti kritiškai vertino vaiko priežiūros atostogų trukmę Lietuvoje dėl finansinių apribojimų, darbo įgūdžių praradimo ir nepakankamų vaiko priežiūros paslaugų prieinamumo bei infrastruktūros. Respondentai pastebėjo, kad šiuo metu įgyvendinama politika nesprendžia atlyginimų tarp moterų ir vyrų atotrūkio problemos ir ją toliau reprodukuoja. Todėl praktika, kaip tėvai pasirenka išeiti vaiko priežiūros atostogų, kokias schemas pasirenka, dažnai derinama su tuo, kokių išteklių jie turi sukaupę ar gali sukaupti. Vienas tėtis pasakojo: *[...] mes derinomės, kad susikeisti ir dėlioti taip, kad kuo mažiau prarasti tų pinigų, nes iš tikrųjų išeinant atostogų nukerpa... lubas uždeda ir nieko tu nepadarysi. Dėl to mes derinome tiek tą išėjimo laiką, tiek papildomus darbus, už kuriuos gautumėme, sakykim, atlygį, bet jo po to mums neatimtų, tai irgi derinome, kad ar nukelti mokėjimus į ateitį, ar ten per kažkokį kitą būdą... Visada galvojome apie tai, tas jausmas su mumis yra* (FG2_V_R6).

Respondentės moterys kompleksiškai vertino vaiko priežiūros reguliavimo trūkumus. Viena mama atkreipė dėmesį, kad *[...] atrodo logiška tie dveji treji metai, bet matome, kad daugelis čia jų neišbūna. Bando visokias schemas, tuos atlyginimus perrašyti, kad išgyventų. [...] čia ta mūsų sistema labai leidžia būti su vaiku, jinai neturi labai bendro su realybe [...]. Visi kažką kombinuoja, kažką dėliojasi... Gal tada geriau yra nedaryti lubų... mažiau tų metų ir [...] lopšelius geriau išvystyti... priežiūrą kiekvienam vaikui* (FG3_M_R1). Kitos respondentės mamos taip pat pritarė, kad Lietuva labai mėgsta pasigirti tarptautinėje erdvėje apie ilgas vaiko priežiūros atostogas, bet niekur nepažymima, kad išmokos nėra šimtaprocentinės. Net tėvystės atostogų išėję tėčiai dėl uždėtų lubų praranda atlyginimo dalį: *Čia skaudus klausimas, kai tėvas apsiima tą mėnesį tėvystės atostogų, tai jam irgi nukerta. Ta prasme, gimsta vaikas, ir tau nukerta pajamas* (FG4_M_R5).

Tėvai nurodė, kad socialinių išmokų tvarkos atveju trūksta informacijos apie taikomus finansinius apribojimus ir dėl to gali kilti papildomo nepasitenkinimo ar streso. Informacija apie lubas tėvystės ir vaiko priežiūros atostogoms dažnai laiku nepateikiama, trūksta informacijos apie vadinamųjų nedarbingumo ir slaugos atvejų apmokėjimą. Dažniausiai vaiko ligos atveju „paėmę slaugą", tėvai sužino apie prarastas pajamas ir skundžiasi, kad nėra išankstinės informacijos (FG4_M_R4).

Esama vaiko priežiūros atostogų teisės aktų reguliavimo padėtis gilina atlyginimų tarp moterų ir vyrų atotrūkį. Respondentės mamos *focus* grupėse nurodė, kad moterų atlyginimai mažesni nei vyrų, ir tai lemia, kodėl jos dažniau eina vaiko priežiūros atostogų, nes vyrų atlygis geriau kompensuoja vienos motinos sumažėjusį atlyginimą. Jų teigimu, *moterys turi pasitikėti savo*

vyru, kad jis išlaikys, nes vyrų atlyginimai yra didesni negu moterų (FG3_M_R3; FG3_M_R1). Šiai įžvalgai pritarė ir mišrios *focus* grupės respondentai, kurie pastebėjo, kad vyrai dažniau užima vadovaujančias pozicijas ir vaiko priežiūros atostogų išeina moterys, kurios *mažiau uždirba* (FG5_Mišri grupė_R3). Vyrai dažnai tik nominaliai išeina vaiko priežiūros atostogų, nes dėl išmokų dydžio labiau apsimoka, kad vyras pasiimtų vaiko priežiūros atostogas: *Mano žmona dirbo individualioje veikloje. Tai buvo išmokų dalis labai maža pas ją, o kartu tuos dalykus sudėjus, nusprendžiau aš išeiti per geras išmokas* (FG2_V_R2). Ši įžvalga dažnai aptariama ir akademinėje literatūroje, paaiškinant lyčių nelygybės priežastis, susijusias su priimamu sprendimu dėl vaiko priežiūros atostogų, kad vyras dažniausiai tik nominaliai išeina vaiko priežiūros atostogų ir toliau dirba pilnu etatu, o mama lieka prižiūrėti vaiką namuose (Šarlauskas, Telešienė, 2014).

IKIMOKYKLINIO UGDYMO PASLAUGŲ NEPRIEINAMUMAS

Beveik visi respondentai nuogąstavo dėl paslaugų mažamečiams vaikams trūkumo ir neprieinamumo. Daugelis minėjo, kad lopšelių paslaugų vaikams nuo pusės ar vienerių metų beveik nėra, o vaikams nuo 2 metų negauna vietų darželiuose pagal gyvenamą vietą ir tai sukelia daug nepatogumų: *Mes negavome darželio savo faktinėje gyvenamojoje vietoje. Tai teko vesti į privatų darželį (FG2_V_R5), Trūksta iki metų tai tikrai... net nėra galimybių. [...] Tai visame mieste nėra, kur lopšelinukus ima ir reikėjo eiti į privatų. Tai va, tų paslaugų tikrai nėra ir net nejuda. 100 eurų kompensacija miesto iniciatyva yra nieko nejaučiama* (FG2_V_R6). Keli respondentai taip pat pasidalijo įžvalgomis, kad dėl darželių paslaugos trūkumo patyrė sunkumų derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Pastebėta, kad darželių prieinamumo klausimas daro poveikį asmenų mobilumui, nes, norint gauti paslaugas Vilniaus mieste, privalu jame deklaruoti gyvenamą vietą: *Mes gyvename vienoje vietoje ir turėjome preliminarią sutartį, kad kitoje vietoje gyvensime. [...] tu toliau turi deklaruoti gyvenamąją vietą, kad gauti darželį nors tas nebūtinai tave gelbsti* (FG2_V_R5). Kitas respondentas minėjo, kad *turi būti prisirišęs mieste, kuriame negauni taip ar taip to darželio, kuriame moki tuos savo mokesčius, nors Lietuvoje kitur būtų tie pinigai... galėtų būti panaudojami kitaip ir galbūt paslaugos būtų gaunamos?* (FG2_V_R6).

Ypač kritikos sulaukė trumpalaikių paslaugų trūkumas ir paslaugų jaunesniems nei 2 metų vaikams stoka. Trūksta ir lankstumo jau esamoje paslaugų struktūroje. *Šiaip tai tas toks poreikis, kai vaikai šiek tiek ūgteli, tai atsiranda toks poreikis turėti kažkokią galimybę tuos vaikus kažkur tai saugiai palikti ar nuvesti... na, nežinau, tau reikia dviejų valandų. [...] Tai jeigu būtų kažkokie dienos centrai ar kažkokios erdvės, kur galėtų vaikai pažaisti, pabūti ir kažkas juos prižiūrėtų, tai būtų tokia paspirtis [...] Tai bent jau mūsų atveju mes jaučiame va, tokį poreikį* (FG1_V_R3). Kaip vyrai, taip ir mamos, kurių vyrai buvo vaiko priežiūros atostogose, išsakė panašių kritinių pastabų dėl vaiko priežiūros paslaugų. Jos minėjo sunkumus gauti vietą valstybiniuose darželiuose pagal gyvenamą vietą, lopšelių mažiems iki 2 metų vaikams trūkumą, paslaugų lankstumo trūkumą, kad vaiką būtų galima palikti kelioms valandoms pagal tėvų poreikį, registravimo sistemos nepaslankumą ir informacijos trūkumą, paaiškinant, kodėl paslauga negaunama.

Dėl paslaugų trūkumo tėvai priversti naudotis esama 2 metų vaiko priežiūros schema, nes neturi kitos galimybės, nors ne visi tėvai (tiek mamos, tiek tėčiai) nori ir gali paimti vaiko priežiūros atostogas: *O kodėl ne trijų mėnesių vaiką. Aišku, tie darželiai, kur viskas arba nieko... irgi nesuvokiama... kodėl negalima trims valandoms vesti į darželį? [..] iki dviejų metų nieko nėra. Nieko nėra vat. Supranti... imk atostogų... aš nenoriu tų atostogų. Kodėl aš turiu imti visą tą... tiesiog* (FG1_V_R1). Profsąjungų *focus* grupių respondentai taip pat atkreipė dėmesį į paslaugų trūkumą tėvams, auginantiems mažus vaikus. (FG6_P_R1; FG6_P_R2).

Daugelis kritiškai vertino privačių darželių pasiūlą ir 100 EUR kompensaciją, nepaisant to, kad ja naudojasi. Tačiau esama kompensacija, pasak respondentų, yra per maža. Siekiant, kad paslauga taptų prieinama, kompensacija turi būti didinama: *[...] pati kompensacija yra gerai, jos dydis yra dabar toksai dar simbolinis (FG2_V_R6). Respondenčių mamų focus grupėje taip*

pat buvo nemažai kritiškų pastabų dėl privačių darželių kompensavimo: Tas 100 eurų... jisai, aš nežinau, kiek tai yra adekvatu skirti būtent privatiems darželiams, nes naudos duoda tiek, kad pakelia mokestį 100 eurų tau iš principo (FG3_M_R3). Šios respondentų įžvalgos patvirtinta ekspertų išvadas, kad privačių paslaugų pasiūla reprodukuoja suvokimą apie vaiko priežiūrą kaip privatų šeimos reikalą, kurį pati šeima turi spręsti (Gruževskis, Čižauskaitė, 2018). Tokia valstybės pasirinkta vaiko priežiūros paslaugų strategija neskatina dviejų maitintojų ir dviejų globėjų šeimos modelio.

INFRASTRUKTŪROS KLIŪTYS

Kai kurie respondentai atkreipė dėmesį į tai, kad miesto infrastruktūra yra ribotai pritaikyta tėčiams su vaikais. Jie pastebi, kad mamoms jau atsiranda galimybių, bet vyrams – ne. Pavyzdžiui, mieste, prekybos centruose ar Vilniaus oro uoste yra vaikų kambariai moterų tualete. Bet, pvz., tėčiai pastebi, kad jeigu jie vieni su vaiku išeina pasivaikščioti ar nuvyksta į prekybos centrą, tai tampa problema, nes neturi kur palikti vežimėlio ir tai tampa nepatogu: *Pati infrastruktūra, kai išeini su vaiku į miestą ir užsimanai į tualetą nueiti, tai čia yra praktiškai neįmanoma, nes nėra niekur, kur tu gali nueiti. Pats galiu į tualetą nueiti, o vaikui niekur. Kaip tu gali palikti vaiką už tualeto durų arba „pažiūrėkite kas nors jį"?* (FG2_V_R2). Kitas respondentas pasakojo, kad pastebėjo infrastruktūros trūkumų: *Tiesiog turėjau palikti vaiką prie lauko tualeto durų, nes ten nėra nei laiptų, nei kaip užvažiuoti. Tai tikrai tas aspektas svarbus vežimėlį vežiojant po miestą. Tu irgi daug kur susiduri, kad reikia jį laiptais neštis, nes nėra užvažiavimo padaryto. Čia kaip ir dviratininkams, taip ir vežimėlių vežėjams atsiranda problemų su infrastruktūra... su keliukais* (FG2_V_R5).

STEREOTIPAI IR KULTŪRINĖS NORMOS

3.4 skyriuje minėta, kad visuomenėje vyraujančios kultūrinės normos nulemia tėčių sprendimus dėl vaiko priežiūros atostogų. Visuomenėje vis dar vyrauja nuostata, kad tėtis, gimus vaikui, turėtų prisiimti šeimos maitintojo vaidmenį, o mama – šeimos globėjos vaidmenį. Kai kurie tėčiai tokią nuostatą vertino kaip normalią ir jiems priimtiną: *Tai turbūt taip natūraliai susidėjo. [...] Aš net neįsivaizduoju, kad jinai po mėnesio būtų sutikusi palikti mane visiškai su vaiku, o pati išeitų į darbą. [...] Žmona dirba savo darbą su vaikais. [...]* (FG2_V_R3). Kai kurie nurodė, kad tokie įsitikinimai, jog vaiko priežiūra yra moterų sritis, sustiprėdavo, kai patyrė vaiko priežiūros rūpesčių: *Labai daug tokio nuolatinio nuobodaus rutininio darbo ir kartais tokios mintys „ką aš čia darau, ar čia tikrai man reikia, kodėl ne moteris?"* (FG2_V_R1).

Kiti vyrai respondentai, išėję vaiko priežiūros atostogų, pasakojo, kad jiems nepriimtini stereotipai apie lyčių vaidmenis, bet visuomenėje jie plačiai paplitę ir kai kurie jų patys pajautė, kai susilaukė pašaipų bei menkinimo iš savo artimos aplinkos dėl tokio savo sprendimo. *Mano mama, kai sužinojo, kad aš nedirbsiu ir eisiu vaiko priežiūros atostogų, tai jos pirma reakcija buvo tokia, kad jinai paklausė, ką aš veiksiu dienom* (FG_1_V_R8). Kai kurios respondentės, kurių vyrai buvo išėję VPA, taip pat pastebėjo, kad artimoje aplinkoje buvo pašaipų ir nepasitikėjimo, kad vyras gali išeiti VPA ir iš tikrųjų būti su vaiku (FG4_M_R6). Jų teigimu, šeimoje dar vis auklėjama taip, kad *moteris turi labiau rūpintis vaikais, buitimi ir dar suspėti padirbti... o vyras,... nu ką, jam pirmenybė dirbti darbą, o jau visi kiti dalykai tik šalia lieka. [...]* (FG6_P_R2).

Respondentai vyrai minėjo tai, kad vaiko priežiūros atostogų išeina tik tam tikro sluoksnio vyrai, dirbantys kvalifikuotą darbą, galintys sau leisti finansiškai ir emociškai, ir gyvenantys Vilniuje, kaip patys įvardijo – *Vilniaus burbule: Tai labai stiprūs stereotipai egzistuoja ir čia priklauso nuo socialinio sluoksnio, kaip į tave reaguoja... ar čia tave nurašo, kad tu čia beprotis kažkoks ar tave pagiria [...]* (FG_2_V_R6). Bet pasižvalgius už Vilniaus ir aukštesnės vidurinės klasės ribų, galima teigti, kaip vienas respondentas minėjo, kad *XXI amžius dar neprasidėjo* (FG2_V_R1).

Respondentų nuomone, darbo aplinkoje stereotipiškai vertinami vyrų ketinimai imtis vaiko priežiūros, todėl tai daro poveikį jų sprendimams, pvz., vienas papasakojo: *Kai aš pasakiau,*

kad ruošiuosi išeiti tėvystės, mano geras draugas... šiaip statybų inžineriją yra baigęs, dirbo administratoriumi vienoje iš būstų statybos įmonėje, tai jis nustebo, kai mes kalbėjome. Jis sako „pas mus tai niekas nesuprastų“ (FG1_V_R2). Keli respondentai taip pat prisiminė, kad darbovietėje kilo sumaištis, kai pasakė, kad nori išeiti tėvystės atostogų ir sulaukė nemažai patyčių iš savo viršininko (FG1_V_R6; FG1_V_R7): *Sako „nesąmonė“... sakau „kodėl?“... taip nebūna“. [...] požiūris buvo toks: jeigu tu išeini mėnesiui, mes ten rasime tau prirašyti trūkumų... gausi atitinkamai per atlyginimą... ten su visokiais pokštais. Tai va, baigėsi tuo, kad aš išėjau iš darbo. Bet kai sėdi dinozauras ir savo požiūrį transliuoja visiems, tai baigiasi tokia situacija* (FG1_V_R6). Apibendrinant respondentų pasakojimus, galima kelti prielaidą, kad požiūris apie vyrus, išėjusius vaiko priežiūros atostogų, darbovietėse priklauso nuo darbo pobūdžio ir atliepia visuomenėje paplitusias kultūrines normas: *„Ale veltėdis, kaip tu čia gali išeiti...ir nedirbti, kaip čia gali sau leisti tai“* (FG4_M_R5).

05.3 Darbo aplinka: veiksniai, trukdantys derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus

Respondentai dalijosi patirtimi apie įstatymų suteiktas galimybes derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus bei atkreipė dėmesį, kad sunkumų kyla darbovietėje, nes dažniausiai darbdavys sprendžia, kokių galimybių suteikti ar nesuteikti.

INFORMUOTUMO APIE ŠEIMOS IR DARBO DERINIMO GALIMYBIŲ DARBE TRŪKUMAS

Nemaža dalis respondentų minėjo, kad nežino, kokių galimybių suteikia įstatymai dirbantiems ir vaikus auginantiems tėvams derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Darbdavys tokios informacijos dažniausiai nesuteikia. Dalis respondentų minėjo, kad, patyrę darbdavio nelankstumą ir nenorą suteikti galimybių, patys kovoja už savo teisės, nes savaime suprantamų dalykų darbo kultūroje neatsiranda: *Darbdavys visada žiūrės savo naudos ir tau parodys punktą, kuris naudingas jam, o tu turi parodyti punktą, kuris yra naudingas tau* (FG4_M_R5). Dalis profsąjungų atstovų pastebėjo, kad informuoti darbuotojus pavyksta ne visada. Viena vertus, organizuojami seminarai ar kiti renginiai, tada profsąjungos savo darbuotojus informuoja, bet kadrų kaita vyksta, o informuotumas turi būti sistemingas. Kita vertus, vienoje įmonėje gali dirbti darbuotojai, kurie nėra profsąjungos nariai, todėl reikia atrasti būdų, kaip tokius darbuotojus informuoti, nes darbdavys neįsileidžia į įmonę ar įstaigą (FG6_P_R3, FG6_P_R1).

Pasigendama informacijos apie konkrečias priemones, kurios galėtų užtikrinti šeimos ir darbo derinimą darbovietėje: *[...] įstaigose privalomi šeimos nuostatos ir darbo politikos derinimai, man atrodo, turi būti labiau viešinami, daugiau skleidžiama geroji patirtis, kaip galima naudotis tuo ir aiškinama, kad vis dėlto darbuotojo lankstus darbo grafikas, nuotolinis darbas yra gerai, kad tai nėra kažkoks tai apgaudinėjimas ar kažkoks darbuotojo išnaudojimas. [...] atėjęs į darbą, darbuotojas turi gauti atmintinę su viskuo arba instruktuojamas, kad profesinė sąjunga yra ir kad ji gali padėti. Manau, kad daugiau reikėtų švietimo, kad įstatymai veiktų ir jų būtų laikomasi* (FG7P_R2). Profsąjungų atstovai nurodė, kad geriausiai darbuotojai pasinaudoja šeimos ir darbo derinimo galimybėmis, kai jos yra integruotos į kolektyvines darbo sutartis: *Per kolektyvines sutartis galima tuos klausimus suderinti, surasti kompromisus su darbdaviu. Kolektyvinė sutartis yra tas įrankis, kuris padeda suderinti įmonės lygmeniu* (FG6_P_R2). Tačiau tokia kolektyvinių sutarčių praktika nėra paplitusi Lietuvoje (FG6_P_R1, FG6_P_R2, FG6_P_R3).

(NE)PALANKI DARBO APLINKA IŠEITI VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGŲ

Pagal tai, ar tėčiai pasinaudoja lanksčiomis priemonėmis, galima matuoti darbo kultūrą – ar ji labiau tradicinė, nepalaikanti šeimos ir darbo derinimo, ar atvirkščiai – moderni ir palaikanti dvigubo maitintojo ir dvigubo globėjo šeimos modelį, kai abu, mama ir tėtis, ir dirba, ir vienodai paskirsto laiką vaiko priežiūrai.

Focus grupių respondentai turėjo skirtingos patirties dėl darbo aplinkos ir galimybių derinti

šeimos ir darbo įsipareigojimus. Viena vertus, beveik pusė apklaustų respondentų gali dirbti lanksčiai ir derinti šiuos įsipareigojimus, nes tai leidžia darbo pobūdis. *Mūsų atveju mes nenorėjome nutraukti ryšių su tuo darbdaviu, o antra, darbdavys... mes turėjome derinti* (FG2_V_R6). Respondentas pasakojo, kad sąlygos buvo sudarytos derinti vaiko priežiūros atostogas ir darbo įsipareigojimus bei pavyko išlikti tose pačiose pareigose ir gauti tokį patį atlyginimą, o darbdaviui nereikėjo ieškoti naujo žmogaus (FG2_V_R6).

Kita vertus, dalies respondentų pasisakymai liudija, kad vyrai, imantys vaiko priežiūros atostogas, patiria darbdavių spaudimą ir neigiamą vertinimą, kad jas pasirenka. Anksčiau minėtos respondentų patirtos nemalonios replikos ar komentarai, atspindintys darbdavių nepritarimą tam, kad vyrai darbuotojai išeina vaiko priežiūros atostogų (5.2.3 poskyris). Patirtys rodo, kad dėl darbdavių požiūrio vyrai sulaukia neigiamo įvertinimo ar karjeros kliūčių. Vienas respondentas pasakojo: *Aš dirbu suomiškoje kompanijoje, tai apskritai toje įmonių grupėje nėra naujiena, kad tėvai eina vaiko priežiūros atostogų, bet lietuvių padalinyje aš buvau pirmasis tėvas, kuris išėjo tokiam ilgesniam laikotarpiui ir tai sukėlė nuostabos iš vyresnių kolegų [...] ir turėjo kažkokios įtakos mano vertinimui, karjeros galimybėms. Vis tiek darbdavys atsižvelgė, kad čia yra rizika, kad atėjęs į naujas pareigas, jis išeis metams arba dviem [...]* (FG2_V_R5). Apie tai, kad darbdavys tiesiai nepasako arba nutyli savo nepasitenkinimą, kad darbuotojas pasinaudoja teisėtais instrumentais derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, pastebėjo nė vienas respondentas. Tokia atmosfera darbe kelia įtampą darbuotojui: *[...] nėra toks ramus ir laisvas kreipimasis į vadovą, kad aš turiu išvažiuoti. Dažniausiai pasako „ok.. gerai", bet nėra tas toks jausmas geras, kad atrodo tu čia kenki prašydamas tų kelių valandų* (FG1_Vyrai_R6). Respondentės, kurių vyrai buvo išėję VPA, atkreipė dėmesį, kad nors sutuoktinis nepasakojo detalių, bet iš bendrų pokalbių pastebėjo, jog darbe buvo kliūčių kilti karjeros laiptais, nes leido sau išeiti vaiko priežiūros atostogų: *Buvo tokių vietų, kur dėl to nepaėjo jo kai kurie reikalai, nors jis to gal ir nepripažins* (FG4_M_R2).

TĖVADIENIAI / MAMADIENIAI

Apklausti respondentai minėjo labai skirtingas patirtis, susijusias su pasinaudojimu tėvadieniais / mamadieniais savo darbovietėje. Dažnai apklausti vyrai respondentai prisipažino, kad oficialiai tėvadienių neima, nes nemato tam poreikio. Jie paaiškino, kad dėl darbo pobūdžio jiems tėvadienių nereikia. Savo darbe jie turi parodyti rezultatus ir nesvarbu, kaip to pasieks: *Jeigu man reikia, tai aš neinu į darbą tiesiog, bet kitą kartą sėdi ir sekmadieniais. Čia kaip nori, taip išsidėlioji* (FG2_V_R3). Kitas respondentas taip pat pasidalijo patirtimi, kad nesinaudoja ne tik tėvadieniais, bet ir nedarbingumo dėl ligos ar slaugos dėl sergančio vaiko galimybėmis: *Tėvadienis ar ne tėvadienis. [...] tai aš dėl ligų nieko neimu, jokių sodrų, nei vaiko priežiūros, kai vaikas tarkim, serga [...]. Tai tiesiog yra popierizmas [...] Vieną kartą bandžiau sirgti, bet geriau tenai... bandžiau pasakyti, bet ten niekam neįdomu, yra rezultatas ir kaip tu jį padarysi, tai tavo reikalas* (FG1_V_R1).

Kitų respondentų patirtis tokia, kad tėvadienius / mamadienius panaudoja tada, kai vaikas serga, siekdami išvengti nedarbingumo pažymos ir atitinkamo pajamų sumažėjimo. Tačiau tokia padėtis palankesnė šeimai draugiškose darbovietėse: *Išsisukdavome su tėvadieniais ir mamadieniais ir šiaip darbovietės buvo tokios palankesnės „gal tu pabūk kelias dienas namie, vėliau sutvarkysi ką reikia, niekas nenutrūks, viskas bus gerai". Jokių biuletenių... aš neatsimenu, kada mes ėmėme biuletenį dėl vaiko* (FG4_M_R5).

Profsąjungų atstovai pastebėjo, kad mamadienius / tėvadienius dažnai reikia išsikovoti, nes darbdavys iš darbuotojo reikalauja visiško įsitraukimo ir nenori atsižvelgti į darbuotojų poreikius: *Lietuvoje dar [...] sunku gauti tą tėvadienį ir mamadienį ir čia yra susigulėjusios tokios tradicijos, kad jeigu tu jau dirbi darbe, tai čia, kaip čia pasakyti, turi atsiduoti pilnumoje ir su viskuo. Labai sunku derinti tuos šeimyninius įsipareigojimus ir tikrai dėl to reikėjo kovoti* (FG7_P_R2). Kita respondentė nurodė, kad darbuotojams geriau neieškoti galimybių gauti

tėvadienių / mamadienių, nes jeigu *šiandien ieškote laisvų dienų, tai rytoj galėsite ieškoti darbo* (FG7_P. R1). Kai įmonėje vyrauja tokia nedraugiška aplinka, tai jei vienas darbuotojas patiria spaudimą, persekiojimą ar nuolatinius patikrinimus, kiti net nebando kažko prašyti ir reikalauti (FG6 ir FG7). Darbuotojams, kurie yra profsąjungų nariai, dažniausiai galimybę pasinaudoti mamadieniais / tėvadieniais iškovoja profsąjungos: *Iš pradžių pradėjome nuo profsąjungos narių, nes jie jaučiasi tokie labiau apsaugoti, pradėjome domėtis ir rašyti prašymus ir darbdavys kurį laiką ignoravo, neatsakinėjo. Na, ir dabar mes turime, kad visi normaliai išeina tėvadienių ir mamadienių ir viskas šitoje vietoje gerai* (FG7_P_R1). Profsąjungų *focus* grupėje dar kartą pažymėta, kad darbo tvarka arba kolektyvinė sutartis darbovietėje galėtų apibrėžti mechanizmą, numatant kaip darbuotojai gali naudotis mamadieniais / tėvadieniais savo darbo aplinkoje, kad visiems būtų aiškios taisyklės ir galimybės (FG6 ir FG7).

LANKSTAUS DARBO IR DARBO IŠ NAMŲ GALIMYBĖS

Dėl lankstaus darbo ir darbo iš namų respondentai vėl pabrėžė darbo pobūdžio ir santykio su darbdaviu svarbą. Jie nurodė, kad nuo vadovo požiūrio į darbuotoją priklauso, kokia bus atmosfera darbe ir kokios įstatymai suteiktos galimybės bus pritaikytos. Pasikeitus vadovui, tai toje pačioje įstaigoje gali paveikti neigiamai motyvaciją dirbti: *Dabar esu tokioje situacijoje, kai nebėra taip malonu dirbti, todėl aš proaktyviai ieškau, kokios man priklauso garantijos. Tai darbas iš namų čia dėl karantino taip gavosi. Dėl lankstaus grafiko neišeina taip susiderinti, neleidžia iš esmės* (FG2_V_R6). Dėl tokio darbdavio elgesio darbuotojas jaučiasi nevertinamas, stiprėja nepasitikėjimo atmosfera ir konfliktas: *Darbdavys ne tai, kad neleidžia, bet pokalbio metu įrodo, kad aš negaliu paimti to lankstau grafiko. [...] kai aš sakau, kad man kaip ir priklauso, o darbdavys, nenorėdamas taip lengvai duoti ir leisti, rodo, kad čia bus daugiau žalos bendrai, kaip organizacijai. Akcentuoja organizaciją, akcentuoja kolegas, akcentuoja tuo metu esančias kažkokias svarbias užduotis ir terminus, bet jie visada būna ir tie terminai baigiasi kažkada* (FG2_V_R6). Pastebėta, kad darbdaviams trūksta suvokimo, jog darbuotojas yra ne tik darbuotojas, bet yra ir tėtis, sugrįžęs po vaiko priežiūros atostogų, negalintis atsiriboti nuo šeimos, bet darbo užduočių našta ne tik nesumažėja, bet ženkliai išauga. Darbdavys to dažniausiai nesupranta arba nenori suprasti (FG4_M_R2).

Kiti respondentai pasakojo, kad dažnai pokyčių įvyksta pasikeitus vadovui. Pavyzdžiui, respondentas teigė, kad atėjęs naujasis vadovas ėmė taikyti *į darbuotoją orientuotą požiūrį*, visos lankstaus darbo galimybės buvo praktiškai pritaikytos: *Darbas pagal seną modelį – biure išbūti nuo 8:00 iki 17:00 neduoda tokio rezultato, kaip dabar, kai yra visiškas lankstumas, nes prie to prisideda kiti dalykai [...] pasitikėjimas žmonėmis, kad kiekvienas savyje turi tą jausmą, ar jis jaučiasi padaręs, ar jis jaučiasi įsipareigojęs. Šitas ilgamečiams lietuvių darbuotojams, mano ankstesniems vadovams, kurie nuo 1993 metų įmonėje dirba, jiems buvo gana keista, kad nereikia eiti į biurą, kad nereikia matyti tų darbuotojų [...] [...] ir abejoti, kad „va, jie jau savo kažkokius reikalus tvarkosi". Visi žino, kad yra tikslas ir visi mato, kad jis pasiekiamas* (FG2_V_R5). Panašia patirtimi dalijosi ir viena respondentė mama, kuri dirba skandinaviško kapitalo įmonėje. Ji pasakojo, kad lankstumas ir darbas iš namų plačiai taikomas, visi darbuotojai tuo naudojasi, o darbdavys nesiskundžia, kad dirbama neefektyviai.

Apklausti respondentai buvo linkę atkreipti dėmesį į tai, kad sudarytos sąlygos šeimos ir darbo derinimui darbovietėje turi būti aiškiai išdėstytos ir paviešintos, kad visi darbuotojai vienodai būtų informuoti ir galėtų naudotis įstatymais suteiktomis galimybėmis (FG4_M_R2); (FG4_M_R1). Tai turi būti integrali darbo kultūros dalis, o ne vien asmeniniu poreikiu paremtas sprendimas: *Kad realiai galėtume tuo naudotis, turi būti visiems labai aišku ir suvokiama, ir priimtina darbo kultūros dalimi. Tu turi jausti paramą, o ne kaltinimą, kad tu tai darai* (FG4_M_R2). Tačiau tokia praktika, pasak respondentų, tikrai reta Lietuvoje.

Profsąjungų atstovai griežčiau vertino darbdavių nenorą ir palankios šeimai kultūros darbovietėse stoką: *Susiduriame su ta problema, kad dažniausiai darbdavys į darbuotoją žiūri*

kaip į elementarią darbo jėgą, na, tiesiog kaip į įrankį. Žinokit, tiesiog nuvarytus arklius nušauna... ir darbdaviui tikrai nelabai rūpi nei darbuotojo emocinė būklė, nei šeimyniniai įsipareigojimai... tai su tuo susiduriame (FG7_P_R1). Profsąjungų atstovų teigimu, Darbo kodekse paliekama laisvė darbdaviui taikyti arba ne šeimos ir darbo įsipareigojimų nuostatas: *28 DK straipsnis – darbuotojo šeimyninių įsipareigojimų gerbimas. Darbdavys privalo imtis priemonių, privalo padėti darbuotojui vykdyti jo šeimyninius įsipareigojimus... privalo. Šiame kodekse nustatytais atvejais pateikti darbuotojo prašymai, susiję su šeimyninių įsipareigojimų vykdymu, turi būti darbdavio apsvarstyti ir į juos motyvuotai atsakyta raštu. Viskas. Tai aš raštu jums labai gražiai paaiškinsiu: „Brangioji, aš neturiu, kas už tave dirba, pasirink, ar tu nori dirbti, ar tu nori su vaikučiu sėdėti“. Ir viskas. Tau motyvuotas atsakymas. Jokio pažeidimo nėra* (FG6_P_R1).

Apibendrinus respondentų įžvalgas, pateiktas šiame skyriuje, pastebėtina, kad darbuotojams trūksta informacijos apie įstatymais suteiktas galimybes derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Tačiau esamos teisinės normos sunkiai skinasi kelią praktikoje. Jeigu darbdavys nesudaro palankios aplinkos derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, darbuotojai greičiau linkę nesinaudoti tomis galimybėmis.

05.4 Asmeninės vyrų patirtys būnant vaiko priežiūros atostogose

EMOCIJOS IR SUNKUMAI, BŪNANT VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGOSE

Focus grupių respondentų atsakymai rodo, kad patirtis, būnant vaiko priežiūros atostogose ,yra labai kompleksiška. Viena vertus, respondentai prisipažino, kad pajuto labai daug teigiamų emocijų ir džiugesio būdami kartu su vaiku, nes užsimezga artimas ryšis: *Šiaip, labai džiaugiuosi, nes tas ryšys su antru vaiku ypatingai toks stiprus* (FG1_V_R3), *Didžiausias džiaugsmas, kurį prisimenu, buvimas su vaiku nepaisant to, kad neišsimiegi ir išsitepęs visokiais reikalais, bet dabar pagalvoju, kad buvo džiaugsmas, kai vaikas ropoja, paburbuliuoja kažką* (FG2_V_R6). Tėčiai dalijosi pasakojimais apie tai, kaip jie stebi savo vaiko augimą ir raidą, kokių naujų dalykų kasdien vaikai išmoksta ir kaip tėčiai patys prisideda prie savo vaiko raidos: *Paskui jau kiti džiaugsmai prasidėjo, kai jis lakstyti pradėjo ir tapo toks tėčio vaikas, prie tėčio prisirišęs* (FG1_V_R5), *Smagu matyti, kaip žmogus auga, kaip pasaulį atranda, kaip pažįsta. Taipogi smagu matyti, kai jis mokosi, kažką patiria* (FG2_Vyrai_R5). Šią patirtį visi tėvai labai vertina ir traktuoja kaip svarbią galimybę savo gyvenime: *[...] pradedi domėtis, pradedi skaityti tai, ko niekada neskaitei, pradedi domėtis tuo, kuo anksčiau „ai“* (FG1_V_R6).

Panašiomis įžvalgomis apie emocinio ryšio su vaiku užmezgimą, kai vyras išeina VPA, dalijosi ir respondentės mamos. Jos pastebėjo, kad toks emocinio ryšio su vaiku užmezgimas reiškia, kad tu tampi savo vaiko gyvenimo dalimi ir vaikams parodai pavyzdį ar šeimos modelį, kuriame ir mama, ir tėtis vienodai atsakingi ir vienodai skiria dėmesį, o ne tai, kad pasirodoma tik tada, kai *vaikai paaugliai, o paaugliai jau su priklausomybėmis* (FG3_M_R2; FG3_M_R3, FG4_M_R2). Viena respondentė taip apibendrino: *Pozityvu tuo, kad tu tuo parodai pavyzdį vaikams [...] ir tu toliau konstruoji tą patį priėjimą, kad yra ir vienodos pareigos, ir vienodi klausimai gali būti užduoti ir mamai, ir tėčiui. Tiesiog statai tokį tą decentralizuotą šeimos modelį. Turbūt svarbiausia yra šitas... ir vaikai tą patį perims* (FG4_M_R4). Kalbėdami apie savo patirtis, respondentai teigiamai vertino dviejų globėjų šeimos modelį.

Kita vertus, respondentai drąsiai dalijosi tuo, kokius sunkumus ir neigiamas emocijas išgyveno būdami vaiko priežiūros atostogose. Kalbėdami apie sunkumus, jie dažniausiai minėjo neišsimiegojimą, nuovargį ir dėl to kylantį diskomfortą: *[...] iš sunkumų, tai tas intensyvumas psichologiškai, nuovargis su dviem vaikais, nedamiegojimas pastovus, nes žmona dirbdavo, tai aš ir naktimis pamaitindavau, keldavausi. Kokią 12 val. nakties primaitindavau, o po to keldavausi penktą ryto. Tai pastovus nedamiegojimas toksai. Tai fiziškai ir psichologiškai gana sunkus*

metas buvo (FG1_V_R3). Kitas respondentas dalijosi panašiu patyrimu: *[...] aš visą laiką tuos vaikus prižiūrėjau [...]. Iš tikrųjų yra tas psichologinis spaudimas, kai vienas būni ilgiau su tais trimis vaikais, kaip mano atveju, tai yra tikrai... aš nežinau, kada aš gyvenime jaučiau tokį stresą. Psichologiškai prastai jaučiausi* (FG1_V_R1).

Kai kurie vyrai prisipažino, kad nežinodavo, kaip elgtis ir ką daryti, kad galėtų susivokti emocijose ir atitinkamai reaguotų į situaciją, pvz.: *Būna momentų, kai tiek išerzina, kad nežinai ką padaryti, būni piktas* (FG1_V_R8). Kai kurie atvirai diskutavo, kad tokiose situacijose pagalvoja, jog galėtų vaiką supurtyti ar kažkaip kitaip šiurkščiai pasielgti, bet ne todėl, kad vaiko nemyli, bet dėl reakcijos į esamą situaciją. Tačiau prisipažino, kad informacijos apie tokias sudėtingas situacijas, į kurias patenka abu tėvai, ir jų sprendimo būdus labai trūksta: *Viešo kalbėjimo apie sunkius momentus trūksta viešoje erdvėje, kad suprastumei, kad iš tiesų tai yra normalu* (FG1_V_R2).

Keletas respondentų pasakojo, kad vienas sunkumų, būnant vaiko priežiūros atostogose, buvo patiriamas nerimas dėl darbo: *Man kažkaip nepavyko atitrūkti nuo nerimo. Aš kažkiek papildomai dėsčiau, nors tai nėra mano pagrindinis darbas. Tada rutiną keitė nerimas dėl darbo rinkos* (FG1_V_R2). Respondentai minėjo patiriantys ir nerimą, ir kaltės jausmą, kai tenka derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, nes privalo ir vaikus prižiūrėti, ir atlikti įsipareigojimus, prisiimtus darbe: *Ten tikrai yra tokių laikotarpių, kai dvi pamainas žinai, turi. Dirbi, kai vaikai miega dieną. Po to dirbi, kai jie eina 10 val. miegoti. Žodžiu, iki dviejų dar viena pamaina. Ir kitas, kad būna tokių darbų, kad tau skambina kas nors, o tuo tarpu vaikai ten ant rankos pakibę [...]. Tada tu darbe jautiesi tokiu kaip ir melagiu, kad tu prisižadi, bet negali padaryti dėl to, kad tu turi vaikus prižiūrėti [...] dėl to psichologiškai blogai jautiesi* (FG1_V_R1).

Beveik visi respondentai, pasakodami apie savo patirtį būnant vaiko priežiūros atostogose, minėjo, kad, nepaisant sunkumų ir neigiamų emocijų, sutiktų tai kartoti: *Kas blogai, žmogus užmiršta. Tai užmiršau, bet žinau kad buvo sunku [...]. Bet pakartočiau ir esu linkęs ilginti tą laikotarpį, nes kuo toliau, tuo lengviau auginti tuos vaikus. Pirmas sunkiausias, o po to pradeda lengvėti... gal todėl, kad patirtis ir visa kita* (FG2_V_R6).

POŽIŪRIO KAITA PRAKTIŠKAI BŪNANT VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGOSE

Apklausti respondentai pasidalijo mintimis, kad vaiko priežiūros patirtis pakeitė jų požiūrį į tradicinius lyčių vaidmenis šeimoje ir ypač į nuostatą dėl vyro kaip šeimos maitintojo vaidmens: *Aš gal buvau toje palaikančioje funkcijoje, kai po vaiko gimimo įsijungė tas, kad aš gal turiu užimti tą rolę, kad tu išlaikai šeimą. Prisiėmiau daugiau darbų. Tada buvo tas, kad aš būsiu tas, kuris rūpinsis finansais, tada bus ok. Bet labai greit atsirado toks požiūris, kad iš tikrųjų tai nieko nekeičia. Ilgalaikėje perspektyvoje galbūt ten kažkiek, bet dabartinėje situacijoje yra svarbiau tiesiog būti su vaiku, rasti kuo daugiau tam laiko ir tada įvyko visiškai atvirkštinis procesas per kelis mėnesius [...] stengiesi mažinti savo krūvius vietoj didinimo. Tai buvo irgi toks įdomus išgyvenimas* (FG1_V_R4).

Kitas respondentas pritarė, kad reikia išdrįsti ir pabandyti susidėlioti prioritetus šeimoje bei, svarbiausia, aptarti juos ir priimti bendrą sprendimą šeimoje: *Pradedi šnekėtis su žmona... kas keista, ar ne... kada tu gali, kada aš galiu, ką mes dabar... yra tokia situacija, ką darom, ar ne. Tada atrandi, kad „O... geras“... gali ir padaryti, tu gali padaryti* (FG1_V_R6). Vienas respondentas pasakojo, kad, gimus dvynukams, reikėjo greitai priimti sprendimą dėl priežiūros organizavimo šeimoje ir tam reikėjo abiem su sutuoktine susitarti ir pasidalyti užduotimis: *Modifikavomės eigoje... tai susėdame ir kartu apsprendžiame, kas už ką atsakingas, ar tu vesi į būrelius, ar aš. Kai aš dabar pradėjau pusę etato dirbti, tai sprendžiame, ar aš pusę dienos iš ryto išeinu, ar aš po pietų išeinu* (FG1_V_R8).

Visi respondentai vyrai minėjo, kad būdami vaiko priežiūros atostogose, kai partnerė dirba, jie taip pat atliko buities darbus arba juos dalijosi lygiai. Vienas respondentas pasidalijo savo

patirtimis: *Kai čia kalbama „Ai čia sėdi su vaiku, nieko namie neveikia“, tai būdavo tu ant tiek... nes vaiką paguldai, greitai šildai, darai, kažką išplauni, jau žiūrėk, atsikėlė ir vėl reikia... tas intensyvumas ypač su vaiku iki 8-9 mėnesių, jis ant tiek nemažas yra su visa buitimi, kad kartais nespėji net nusimaudyti ta prasme, per tą dieną* (FG1_V_R3).

Apibendrinus *focus* grupių diskusijų duomenų analizę, galima kelti prielaidą, kad vyrų įsitraukimas į vaiko priežiūrą skatina keistis požiūrį į vyro vaidmenį šeimoje, taip pat vyro elgseną. Vyriškumo studijų autorių teigimu, vyrai, turėję praktikos išeiti vaiko priežiūros atostogų, aktyviai dalyvauti vaiko priežiūroje, užmegzti emocinius ryšius su vaiku, dalytis buities darbais su partnere ir aptarti įvairius su vaiko priežiūra susijusius sprendimus, linkę labiau pritarti ir lyčių lygybės nuostatoms (Levtov et al., 2014; Holter, 2014).

05.5 Kokybinio tyrimo apibendrinimas

Kokybinis tyrimas atskleidė vyrų motyvaciją ir ketinimus imtis vaiko priežiūros, atlikti su globa susijusius namų ruošos darbus ir derinti profesinę karjerą. Dauguma apklaustų respondentų vyrų linkę pritarti ir savo praktika palaikyti dviejų globėjų šeimos modelį. Apklaustų vyrų respondentų pasakojimai rodo, kad, įsitraukdami į vaiko priežiūrą, jie perima su globa, empatija, santykių palaikymu susijusias vertybines nuostatas ir emocines savybes, kurios yra priešingos normoms, siejamoms su tradiciniu vyriškumu. Šie pastebėjimai patvirtina kitų mokslinių vyriškumo studijų įžvalgas (Cunha et al., 2018; Hearn, 2015).

Tačiau *focus* grupių duomenys atskleidė ir struktūrines kliūtis įstatymų reglamentavimo, socialinės politikos, visuomenės normų bei organizacinės darbo kultūros lygmenyse. Focus grupės duomenų analizė atskleidė, kad visi šie veiksniai daro poveikį vyrų asmeniniam pasirinkimui, kokį vaidmenį (globėjo vaidmenį šeimoje ar tradicinio šeimos maitintojo) jie pasirenka šeimoje.

ĮSTATYMŲ IR SOCIALINĖS POLITIKOS POVEIKIS VYRAMS IŠEITI VAIKO PRIEŽIŪROS

- Apklausti *focus* grupių respondentai teigiamai vertino įstatymo nuostatas, įtvirtinančias tėvystės atostogas. Daugelis pritarė, kad įstatymas daro poveikį tam, kad keistųsi požiūris į tėčio vaidmenį, jam tiesiogiai įsitraukiant į vaiko globą.

- Nemažai kritikos buvo išsakyta kitų įstatymų nuostatų atžvilgiu. Apklausti respondentai *focus* grupėse pastebėjo, kad trūksta prieinamos ir aiškiai suprantamos informacijos apie įstatymais numatytas galimybes tėvams pasinaudoti tėvystės ir vaiko priežiūros atostogomis bei priemones derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Trūksta ir tikslinės informacijos vyrams apie tėvystės ir vaiko priežiūros patirtį, iššūkius, sunkumų įveikimo būdus ir pan.

- Apklausius tėčius ir mamas, ir vieni, ir kiti kritiškai vertino dabartinę vaiko priežiūros reguliavimo sistemą dėl finansinių apribojimų, darbo įgūdžių praradimo ir nepakankamų vaiko priežiūros paslaugų prieinamumo bei infrastruktūros. Dėl esamo teisinio reguliavimo vangiai plėtojamos įvairios vaiko priežiūros paslaugos nuo 6 mėn. iki 2 metų. Dėl tokių paslaugų trūkumo tėvai, dažniausiai mamos, linkę rinktis vaiko priežiūros atostogų schemą iki vaikui sueis 2 metai, nors toks pasirinkimas reiškia iškritimą iš darbo rinkos, profesinių įgūdžių praradimą ir atlyginimo atotrūkio tarp moterų ir vyrų didėjimą.

- *Focus* grupių diskusijose atkreiptas dėmesys, kad trūksta trumpalaikių vaiko priežiūros paslaugų, kad būtų galima vaikus palikti kelioms valandoms per dieną. Respondentai nepatenkinti ir esamų paslaugų organizavimo kokybe. Pastebėta, kad privačių vaiko priežiūros paslaugų subsidijavimas viešuoju finansavimu neužtikrina jos prieinamumo dėl aukštos paslaugos kainos. Toks pasirinktas valstybės paslaugų teikimo ir finansavimo modelis, kai vietoj viešųjų paslaugų plėtros skatinamos privačių paslaugų iniciatyvos, moksliniuose tyrimuose kritikuojamas, nes stabdo dviejų maitintojų / dviejų globėjų šeimos modelio ir egalitaristinės visuomenės raidą (EIGE, 2019; Gruževskis, Čižauskaitė, 2018).

- Akademinėje literatūroje kritiškai vertinama įstatymų nuostata dėl tėvystės mėnesio, kuris skiriamas tėčiams tuo pat metu, kai ir mama būna motinystės arba vaiko priežiūros atostogose. Tokia praktika formuoja tėčio kaip pagalbininko, bet ne kaip savarankiško savo vaiko globėjo funkciją. *Focus* grupių respondentai patvirtino šią praktiką, kad buvimas tik pagalbininku neskatina vyro pasitikėjimo ir ryžto savarankiškai rūpintis vaiku bei prisiimti atsakomybę dėl priežiūros ir kitų buities darbų. Vyrai, kurie buvo tik tėvystės atostogose ir neėmė vaiko priežiūros atostogų, pasiteisindavo, kad vaiko priežiūra – tai sutuoktinės / partnerės darbas ir jie nesugebėtų tinkamai atlikti šios pareigos.

- Apibendrinus *focus* grupių respondentų įžvalgas, įžvelgtina tendencija, kad trūkstant socialinės politikos priemonių, kurios skatintų aktyvų vyrų įsitraukimo į tėvystę ir vaiko priežiūrą, tikėtina, jog dviejų maitintojų / dviejų globėjų šeimos modelis tampa sunkiai pasiekiamu tikslu.

LYČIŲ STEREOTIPAI IR SOCIALINĖS NORMOS APIE LYČIŲ VAIDMENIS ŠEIMOJE IR DARBOVIETĖJE

- Ankstesni tyrimai rodo, kad visuomenėje vis dar stipriai įsitvirtinęs suvokimas apie tradicinius lyčių vaidmenis, kai vyro vaidmuo suprantamas kaip šeimos maitintojo, o moters – šeimos globėjos. Šio kokybinio tyrimo duomenys patvirtina ankstesnių tyrimų rezultatus, kad vaiko priežiūra ir buities, namų ruošos darbai vis dar apibūdinami kaip „moters darbas“, o vyro pareiga – uždirbti pinigus. Apklausti respondentai vyrai dažniausiai pasirinko globėjo vaidmenį, kuris visuomenės nuostatų lygmenyje nelaikomas vyro tapatybės dalimi. Kaip rodo *focus* grupės duomenų analizė, daug respondentų sulaukė spaudimo, menkinimo ir kitokių replikų iš savo artimos aplinkos ir darbovietės dėl tokio pasirinkimo.

- *Focus* grupių duomenų analizė atskleidė, kad vyrai kritiškai vertina viešąjį diskursą, susijusį su vaiko priežiūra. Visuomenėje paplitęs viešasis kalbėjimas apie vaiko priežiūrą ir globą yra perdėm feminizuotas, akcentuojant vien tik motinystę, motinos instinktą ir santykį su vaiku, nėra tikslinės informacijos, skirtos vyrams, kaip pasiruošti vaiko priežiūrai, kaip įveikti įvairius tėvystės iššūkius ir psichologiškai susitvarkyti su visuomenės kultūrinėmis normomis susijusiu psichologiniu spaudimu. Vyro kaip tėčio, aktyviai įsitraukusio į vaiko priežiūrą, vaidmens nematomumas stabdo jo motyvaciją ir apsisprendimą aktyviau dalyvauti VPA.

ORGANIZACINIS / DARBO KULTŪROS POVEIKIS DERINTI ŠEIMOS IR DARBO ĮSIPAREIGOJIMUS

- Darbo kodeksas numato galimybes tėvams, auginantiems vaikus, pasinaudoti laisvomis dienomis, dirbti lanksčiu grafiku, dirbti iš namų ir kitas. Tačiau praktinis naudojimasis šiomis įstatymais suteiktomis galimybėmis, kaip rodo moksliniai tyrimai ir *focus* grupių analizė, priklauso nuo darbo kultūros darbovietėje ir darbdavio asmeninių nuostatų. Viena vertus, respondentai, turėję galimybę išeiti vaiko priežiūros atostogų, dirbti lanksčiu grafiku ir / ar iš namų ir naudotis laisvomis dienomis (tėvadieniais / mamadieniais), vertino darbdavio pasitikėjimą, dirbo efektyviau darbe ir aktyviai dalyvavo, atlikdami vaiko priežiūros įsipareigojimus. Kita vertus, kai darbdavys nesudarė sąlygų derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, išaugo respondentų nepasitenkinimas ir nepasitikėjimas darbdaviu, krito darbo našumas ir tai skatino ketinimus ieškoti kito darbo.

- *Focus* grupių duomenys rodo, kad darbo aplinka vis dar nėra šeimai draugiška ir palanki dviejų maitintojų ir dviejų globėjų šeimos modeliui. Dažna praktika tokia, kad vyrams, grįžusiems į darbą po vaiko priežiūros atostogų, darbdavys padidina darbo užduočių ir / ar viršvalandžių naštą bei nenori suprasti darbuotojo šeiminių įsipareigojimų svarbos. Esant nedraugiškai darbo aplinkai, jei vienas darbuotojas patiria spaudimą, persekiojimą ar nuolatinius patikrinimus, kiti darbuotojai net nebando prašyti ar reikalauti savo teisių.

- Kai kurie *focus* grupių respondentai pastebėjo, kad būtinos praktinės priemonės, kurios įpareigotų darbdavį taikyti šeimos ir darbo derinimo garantijas, numatytas įstatymuose ir taip formuoti šeimai draugišką darbo kultūrą.

ASMENINĖ MOTYVACIJA AKTYVIAI DALYVAUTI VAIKO PRIEŽIŪROJE

- Artimos aplinkos palaikymas ir skatinantys pavyzdžiai visuomenėje daro teigiamą poveikį vyrų apsisprendimui išeiti VPA. *Focus* grupių respondentai vyrai pripažino, kad turėjo savo sutuoktinės / partnerės pritarimą ir palaikymą išeiti VPA, dažniausiai vaiko priežiūros atostogas iš anksto aptarė ir suderino. Keli respondentai minėjo, kad VPA paskatino išeiti draugai. Tyrimas atskleidė, kad vyrams trūksta gerosios praktikos, susijusios su tėvyste, pavyzdžių viešojoje erdvėje ir intensyvesnės tinklaveikos.

- Kokybinis tyrimas atskleidė kintantį vyrų požiūrį apie tėvystę ir tėčio-globėjo vaidmenį šeimoje. Apklausti vyrai, kurie turi vaiko priežiūros patirties, pabrėžė, kad jiems pavyko užmegzti emocinį ryšį su vaiku, dalyvauti vaiko ugdyme ir būti aktyviu vaiko raidos stebėtoju. Respondentų pasakojimai rodo, kad buvimas vaiko priežiūros atostogose yra labai vertinga patirtis vyrams, leidžianti suvokti savo vaidmenį šeimoje, išplėsti vyriškos tapatybės ribas. Galima kelti prielaidą, kad *focus* grupės diskusijose pasidalyti pasakojimai patvirtino vyriškumo studijų ekspertų įžvalgas (Cunha et al., 2018; Hearn, 2015), jog atlikdami darbą, susijusį su globa, vyrai linkę keisti savo elgesį, atsisakyti hegemoninio vyriškumo raiškos ir linkę palaikyti su lyčių lygybe susijusias vertybines nuostatas.

06 Išvados

Atliktas kiekybinis ir kokybinis tyrimas apie vyrų naudojimąsi šeimos ir darbo derinimo garantijomis rodo, kad Lietuvoje išlieka stiprios socialinės normos, palaikančios tradicinius lyčių vaidmenis šeimoje, nors per pastaruosius dešimtmečius įgyvendintos socialinės politikos priemonės suteikė nedidelį postūmį šalyje atsirasti aktyvios tėvystės praktikai. Lietuvoje yra šeimų, kurios atitinka dviejų maitintojų ir dviejų globėjų šeimos modelį (vyras išeina vaiko priežiūros atostogų), tačiau reikšmingesnių pokyčių, siekiant aktyvaus vyrų dalyvavimo vaikų priežiūroje ir lyčių lygybės idėjų sklaidoje, iki šiol nėra įvykę.

Tyrimo rezultatai rodo, kad 2006 m. įvestos tikslingos vieno mėnesio tėvystės atostogos yra pasiteisinusi socialinės politikos priemonė, kuri pamažu įsitvirtina tarp vyrų (kasmet daugėja vyrų, kurie pasinaudoja šiomis tėvystės atostogomis) ir turi poveikį vyrų nuostatoms bei elgsenai. Vyrai, kurie buvo išėję tėvystės atostogų, labiau pasitiki savo galimybėmis savarankiškai pasirūpinti mažu vaiku (iki metų ar 1–2 metų amžiaus), didesnį prioritetą skiria aktyviam dalyvavimui vaiko auginime nei sėkmingai karjerai ar paaukštinimui darbe, labiau pritaria ir palaiko dirbantiems tėvams taikomas lengvatas ir garantijas bei išsako kiek mažiau tradicinį požiūrį į moters vaidmenį šeimoje. Tai atitinka kituose moksliniuose tyrimuose pastebėtas tendencijas, kad vyrai, įgiję vaiko priežiūros patirties, labiau yra linkę palaikyti ir siekti lyčių lygybės šeiminiuose santykiuose. Tačiau svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad šios priemonės aprėptis nėra pakankama – tėvystės atostogomis dažniau naudojasi gan siaura socialinė vyrų grupė: didmiesčių gyventojai, įgiję aukštąjį išsilavinimą bei dirbantys viduriniosios grandies specialistais (tarnautojais). Kitomis priemonėmis, skirtomis šeimos ir darbo derinimui, – vaiko priežiūros atostogomis ir tėvadieniais – vyrai naudojasi mažiau.

Tyrime dalyvavę respondentai dažnai nesidomi ir nežino, kokių galimybių jiems suteikia įstatymai išeiti tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų ir / ar pasinaudoti šeimos ir darbo derinimo priemonėmis (laisvos dienos (tėvadieniai), lankstus grafikas, darbas iš namų ir pan.). Jų teigimu, dažniausiai vaiko priežiūra pasirūpina jų sutuoktinė / partnerė. Tai atliepia visuomenėje paplitusias kultūrines normas apie tradicinius lyčių vaidmenis. Žemas vyrų informuotumas taip pat atskleidžia, kad esamos politikos priemonės nepakankamai išnaudojamos ir tikslingai nepasiekia vyrų iš skirtingų socialinių sluoksnių. Apibendrinus gautus tyrimo rezultatus, pateiktinos kelios svarbios priežastys, kodėl Lietuvoje iš esmės nesikeičia socialinės kultūrinės normos, apibrėžiančios lyčių vaidmenis šeimose.

Esamas teisinis vaiko priežiūros atostogų reguliavimas leidžia pasirinkti 1 ar 2 metų vaiko priežiūros atostogų trukmės schemas ir, priklausomai nuo to, gauti socialinio draudimo išmokas. Tačiau egzistuojančios kultūrinės normos daro lemiamą poveikį sprendimams šeimoje, kurie savo ruožtu dar kartą įtvirtina tradicinius lyčių vaidmenis. Kiekybinės apklausos duomenys rodo, kad vyrai labai retai pasinaudoja šiomis įstatymais suteiktomis galimybėmis. Finansiniai motyvai, kaip rodo kokybinio tyrimo duomenų analizė, tampa ir objektyviu, ir subjektyviu veiksniu, lemiančiu, kuris iš sutuoktinių / partnerių išeis vaiko priežiūros atostogų. Objektyvus veiksnys yra susijęs su finansinių išteklių klausimais, o subjektyvus – su vis dar stipriu vyro kaip šeimos maitintojo suvokimu.

Sutuoktiniai / partneriai, svarstydami finansinių išteklių klausimus, susijusius su vaiko priežiūra, vertina poveikį šeimos biudžetui ir neatsižvelgia į šio sprendimo įtaką kiekvieno iš jų ekonominiam saugumui ilgalaikėje perspektyvoje. Dažnai tokiam sprendimui įtakos turi moterų ir vyrų atlyginimų skirtumai. Duomenys rodo, kad moterys vis dar vidutiniškai uždirba mažiau nei vyrai ir todėl dažniau išeina vaiko priežiūros atostogų, o vyrai, net ir pasinaudoję vaiko priežiūros atostogomis, kai vaikas yra 12–24 mėn. amžiaus, dažniausiai ir toliau dirba pilnu

etatu. Taip šeimos biudžeto trūkumas yra kompensuojamas moters ekonominės autonomijos sąskaita, nes prižiūrėdama vaiką ji nedirba.

Taikomų socialinio draudimo išmokų lubos taip pat lemia, kad moterys, paprastai gaunančios mažesnį atlyginimą, išeina vaiko priežiūros atostogų. Taip, nors Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas suteikia vienodas galimybes vyrams ir moterims, esama išmokų vaiko priežiūrai sistema palaiko tradicinį darbų pasidalinimą ir stiprina vyro kaip šeimos maitintojo ir moters kaip šeimos globėjos vaidmenis. O tai tampa kliūtimi praktiškai įgyvendinti lyčių lygių galimybių nuostatas. Šią įžvalgą patvirtina ir kiti atlikti moksliniai tyrimai (Aidukaitė, Telisauskaite-Cekanavice, 2020; Vyšniauskienė, Brazienė, 2019)

Moksliniai tyrimai rodo, kad, trūkstant viešai prieinamų vaiko priežiūros paslaugų, moterims tenka didesnė priežiūros namuose našta. Tai sudaro kliūtis jų užimtumui, geresnėms darbo ir karjeros galimybėms, atlyginimo atotrūkio mažėjimui ir ilgainiui – lyčių lygybei visuomenėje (EIGE, 2019; Vyšniauskienė, Brazienė, 2019). Lietuva vis dar nepasiekė 2002 m. patvirtintų ES Barselonos strategijos tikslų, siekdama užtikrinti ankstyvojo ugdymo paslaugų prieinamumą ne mažiau kaip 33 % vaikų iki 3 metų amžiaus ir ne mažiau kaip 90 % vaikų nuo 3 metų iki privalomojo mokyklinio amžiaus. Kokybinio tyrimo duomenų analizė atskleidė, kad tėvų poreikiai gauti valstybės finansuojamų ankstyvojo ugdymo paslaugas vaikams nuo 6 mėn. iki 2 metų yra nepatenkinti ir šių paslaugų jiems labai trūksta (taip pat kritikuojamas ir teikiamų paslaugų lankstumas, prieinamumas bei kokybė). Valstybės pasirinktas ankstyvojo ugdymo paslaugų teikimo ir finansavimo modelis, kai vietoj viešų paslaugų plėtros skatinamos privačios iniciatyvos, neužtikrina paslaugų prieinamumo dėl aukštos paslaugos kainos. Dėl šios priežasties vaikai iki 2 metų dažniausiai yra prižiūrimi tik šeimose. Valstybė, neinvestuodama į prieinamų ir kokybiškų ankstyvojo ugdymo paslaugų infrastruktūrą, nesudaro sąlygų derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, o tai stabdo galimybes lyčių aspektu formuotis egalitariniam dviejų maitintojų / dviejų globėjų šeimos modeliui (EIGE, 2019).

Atlikus tyrimą, nustatyta tendencija, kad vyrai dažniau linkę naudotis dirbantiems tėvams priklausančiomis lengvatomis ir garantijomis tose darbovietėse, kuriose daugiau vyrų išeina tėvystės atostogų. Panašią tendenciją rodo ir kokybinio tyrimo duomenys: darbovietėse, kuriose kuriama šeimai palanki aplinka, daugiau vyrų išeina tėvystės atostogų, naudojasi šeimos ir darbo derinimo galimybėmis ir aktyviau įsitraukia į vaiko priežiūrą. Tačiau pastebėta ir nemažai kliūčių pasinaudoti Darbo kodekse numatytomis priemonėmis. Darbuotojai (ir moterys, ir vyrai) turi mažiau galios derantis su darbdaviu – Darbo kodeksas suteikia teisę, bet neįpareigoja darbdavio suteikti įstatyme numatytas garantijas. Neretai šių priemonių taikymas priklauso nuo darbdavio asmeninio nusiteikimo ir nuostatų, susijusių su kultūrinėmis normomis apie moterų ir vyrų socialinius vaidmenis. Moksliniai tyrimai patvirtina, kad tose darbovietėse, kuriose šeimos ir darbo derinimo galimybių taikymas priklauso nuo darbdavio valios, reprodukuojama moterų ir vyrų tradicinius lyčių vaidmenis palaikanti darbo kultūra (Scambor ir Gartner, 2019).

Kokybinis tyrimas atskleidė, kad viešoje erdvėje diskursai susiję su vaiko priežiūra yra labai feminizuoti, t. y. temos, klausimai ar poreikiai yra orientuoti tik į mamas ir apie mamas. Tokia diskursyvinė praktika ir tikslingos informacijos tėčiams trūkumas, trukdo vyrams suvokti save tėčio vaidmenyje ir stabdo jų sprendimus aktyviau įsitraukti į vaiko priežiūrą ir keisti kultūrines normas.

Apibendrinant mokslinius tyrimus apie šeimos ir darbo derinimo politiką Lietuvoje, galima pastebėti, kad visuomenės kultūrinės nuostatos apie tradicinius lyčių vaidmenis nėra iš esmės pakitusios (Reingardė, Tereškinas, 2006; Tandzelgoskienė et al., 2016; Senkuvienė, 2018). Jos nepalaiko egalitarinio pasidalijimo vaiko priežiūros našta ir lyčių lygybės. Vaiko priežiūra laikoma moterų darbu (angl. primary care giver), o vyrui skiriamas šeimos maitintojo vaidmuo (angl. primary breadwinner). Ši kultūrinė norma veikia suvokimą, kad vaiko priežiūra vis dar

nėra vyriškos tapatybės dalis. Apklausti respondentai patvirtino, kad priimti sprendimą išeiti vaiko priežiūros atostogų buvo sunku, nes buvo pirmieji, tai padarę vyrai savo darbovietėje ir išplėstinėje šeimoje. Nors sutuoktinė / partnerė palaikė tokį sprendimą, visuomenės požiūriu vyrų poelgis buvo vertinamas kaip nestandartinis ir priimtas dviprasmiškai. Viena vertus, jie buvo išskirtinai giriami, apdovanojami dėmesiu ir susižavėjimu, kita vertus, sulaukė pašaipų, menkinimo ir nepritarimo, nes, atlikdami darbą, susijusį su globa, metė iššūkį dominuojančiai kultūrinei vyriškumo normai (Cunha et al., 2018; Hearn, 2015). Nepaisant to, kad atsiranda vyrų, prižiūrinčių vaikus, jų patirtys lieka nematomos ir neskatina kokybinio socialinių normų virsmo Lietuvoje.

07 Rekomendacijos

Siekiant, kad vyrai aktyviau įsitrauktų į lyčių lygybės procesus, formuojant socialinę politiką, būtina taikyti holistinį požiūrį, atsižvelgiantį į teisinio reguliavimo, nuostatų ir kasdienių praktikų sąveikas bei jų poveikį lyčių lygybei. Norint paskatinti dirbančius tėvus aktyviau įsitraukti į vaiko priežiūrą ir naudotis įstatymų suteikiamomis garantijomis, būtina nuosekliai derinti reguliacines priemones ir socialinės politikos pokyčius įgyvendinti kompleksiškai. Tai yra tęstinis darbas, kuris turi būti atliekamas sistemingai, kitu atveju pokyčiai bus lėti, minimalūs, o lyčių lygybės rodikliai nesikeis. Rekomenduojama:

Didinti informuotumą apie įstatymais įtvirtintas galimybes vyrams naudotis tėvystės ir vaiko priežiūros atostogomis bei šeimos ir darbo derinimo priemonėmis. Informacija turi būti pateikta aiškia, suprantama, į vyrus orientuota kalba.

Ruošti specialistus, kurie gebėtų organizuoti mokymus vyrams apie tėvystę, pagrįstus vertybinėmis lyčių lygybės ir rūpestingojo vyriškumo (angl. caring masculinity) nuostatomis, padedančiomis formuoti įtraukios tėvystės įgūdžius ir integruoti globos aspektus į vyriškumo normų sampratą.

Užtikrinti tikslinės informacijos sklaidą tėčiams / vyrams, kurie ruošiasi eiti tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų, apie tėčio vaidmenį prižiūrint vaiką, sunkumus, realią patirtį, kuri padeda sužinoti, kaip įveikti kylančius vaiko priežiūros iššūkius.

Keisti su vaiko priežiūra susijusį feminizuotą diskursą, kuris šiuo metu orientuotas tik į mamas. Rengti viešinimo kampanijas, pabrėžiančias abiejų tėvų svarbą, pareigą ir atsakomybę rūpinantis vaiko(-ų) poreikiais, skatinančias tėčius įsitraukti į globos ir ugdymo procesus bei pabrėžiančias vaiko teisę į abiejų tėvų priežiūrą ir emocinę paramą.

Įtvirtinti „tėčio kvotos“ – neperleidžiamos ir nesutampančios su motinystės atostogomis – mechanizmą, taip formuojant tėvo kaip vaiko pirminio globėjo (angl. primary caregiver), o ne pagalbininko vaidmenį. Tai svarbu keičiant vyrų praktiką, kuri savo ruožtu daro poveikį jų nuostatoms apie lyčių lygybę ir ilgalaikėje perspektyvoje užtikrina teigiamų pokyčių tvarumą.

Įtvirtinti vaiko teisę į abiejų tėvų priežiūrą, ilginant neperleidžiamą vaiko priežiūros atostogų dalį, skirtą tėvui, ir stiprinant visuomenės suvokimą apie abiejų tėvų teisę ir pareigą rūpintis vaiku. Viešojo diskurso lygmenyje tėčiui suteikiama neperleidžiama atostogų dalis turi būti aiškinama kaip valstybės suteikiamas priedas ir papildoma nauda vaikui, o ne iš motinos atimama dalis.

Derinti socialinės politikos priemones, kad nesusidarytų vaiko priežiūros poreikio ir paslaugų atotrūkis. Plėsti vaiko priežiūros poreikius atitinkančių viešųjų paslaugų infrastruktūrą, kuri tėvams galėtų pasiūlyti prieinamas, kokybiškas ir įperkamas vaiko nuo 6 mėn. iki 3 metų amžiaus priežiūros paslaugas. Jų prieinamumas sudarytų sąlygas lankstesnei vaiko priežiūrai, skatintų aktyvesnį vyrų įsitraukimą ir padėtų mažinti moterims tenkantį vaikų priežiūros krūvį bei palengvintų jų (re)integraciją į darbo rinką.

Palaikyti nuolatinį dialogą su socialiniais partneriais, padedantį formuoti priemones, kurios skatintų darbdavius įgyvendinti įstatymais įtvirtintas šeimos ir darbo derinimo galimybes. Vykdyti nuolatinę stebėseną, padedančią užtikrinti, kad Darbo kodekse numatytos šeimos ir darbo derinimo priemonės būtų prieinamos visiems darbuotojams tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose.

Parengti ir įgyvendinti kompleksinę ir ilgalaikę specialistų, kontaktuojančių su tėčiais (pvz., medicinos personalo, socialinių darbuotojų, ankstyvojo ugdymo įstaigų ir t. t.) kompetencijų didinimo strategiją, tikslingai siekiančią lyčių stereotipų, kultūrinių normų kaitos ir skatinančią aktyvesnį vyrų įsitraukimą į vaiko priežiūrą nuo pat gimimo. Tai svarbu siekiant įtvirtinti vyro kaip pirminio vaiko globėjo (angl. primary caregiver) normą visuomenėje.

Vykdyti nuolatinę socialinės politikos priemonių įgyvendinimo stebėseną, taikant poveikio lytims vertinimą. Tai padėtų išsiaiškinti, kaip jos koreliuoja tarpusavyje ir kokį poveikį daro vyrų elgsenai (ne)įsitraukti į vaiko priežiūrą bei naudotis šeimos ir darbo derinimo priemonėmis.

LITERATŪRA

AIDUKAITĖ J., SENKUVIENĖ K. (2019). The family support system in Lithuania: experts' views and citizens' evaluation. *Problemy Polityki Społecznej*, Vol. 47, No 4, pp. 29-46. http://www.journalssystem.com/pps/The-family-support-system-in-Lithuania-nExperts-views-and-citizens-evaluation,122267,0,2.html.

AIDUKAITE J., TELISAUSKAITE-CEKANAVICE D. (2020). The Father's Role in Child Care: Parental Leave Policies in Lithuania and Sweden. *Social Inclusion,* Vol. 8, No 4, pp. 81-91. DOI: 10.17645/si.v8i4.2962. https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion/article/view/2962.

BRAZIENĖ R., VYŠNIAUSKIENĖ S. (2019). Apmokamų vaiko priežiūros atostogų politikos vertinimas Lietuvoje. *Public Policy and Administration,* Vol. 18, No 3, pp. 9-19. Prieiga per internetą: DOI: https://doi.org/10.5755/j01.ppaa.18.3.24706.

CUNHA V., BETTENCOURT RODRIGUES L., CORREIRA R., ATALAIA S., WALL K. (2018). Why are caring masculinities so difficult to achieve? Reflections on men and gender equality in Portugal. In: *Changing societies: legacies and challenges. Ambigous inclusions inside out, outside in,* pp. 303-331. DOI: 10.31447/ics9789726715030.13.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (2019). Gender equality index 2019. Work-life balance. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (2020). *Gender equality index 2020. Work in a digital world.* https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/LT.

EUROSTAT (2020). *Eurostat database*. https://ec.europa.eu/eurostat/data/database.

GRIGUŽAUSKAITĖ S., SKUČIENĖ D. (2019). Šeimos ir darbo derinimo teisinės prielaidos Baltijos šalyse. STEPP. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, Nr. 18, p. 8–22. DOI: https://doi.org/10.15388/STEPP.2019.1.

GRUŽEVSKIS B., ČIŽAUSKAITĖ A. (2018). Ikimokyklinių paslaugų įtaka tėvų užimtumui Lietuvoje). In: STEPP, 17, p. 74–91.

HACOHEN R., LIKKI T., LONDAKOVA K., ROSSITER J. (2018). *Return to work: parental decision making.* Research report. Government Equalities Office. http://bit.ly/2GCfFBs

HEARN J. (2015) Men as a target for action in gender equality policies. In: Bettio F., Sansonetti S. (eds) *Visions for Gender Equality*, pp. 24-27.

HOLTER Ø. G. (2014). "What's in it for Men?": Old Questions, New Data. *Men and Masculinities*, Vol. 17(5), pp. 515-548.

LEVTOV R. G., BARKER G., CONTRERAS-URBINA M., HEILMAN B., VERMA R. (2014). Pathways to gender equitable men: findings from the international men and gender equality survey in Eight Countries. *Men and Masculinities*, Vol. 17(5), pp. 467-501. https://doi.org/10.1177/1097184X14558234.

LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSAS (TAR, 2016-09-19, Nr. 2016-23709).

LOMAZZI V., ISRAEL S., CRESPI I. (2019). Gender Equality in Europe and the Effect of Work-Family Balance Policies on Gender Role Attitudes, *Social Sciences*, Vol. 8(5), pp. 1-29. DOI:10.3390/socsci8010005.

LOMBARDO E., MEIER P. (2009). Framing gender equality in the European Union political discourse. *Social Politics*, Vol. 15(1), pp. 101-129.

OFICIALIOSIOS STATISTIKOS PORTALAS (2020). *Lietuvos gyventojai ir socialinė statistika*. https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R635#/.

STATISTIKOS DEPARTAMENTAS (2020). 0–5 metų vaikai ugdymo įtaigose ir vaikų dalis nuo visų to amžiaus vaikų Lietuvoje. Duomenys atsiųsti atsakant į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos raštą Nr. (1.4) G767, 2020-09-14.

PLECK J. (1992). Men and Masculinities: Scales for masculinity ideology and masculinity-related constrcuts. *Sex Roles*, Vol. 27 (11/12), pp. 573-607.

REINGARDIENĖ J.; TEREŠKINAS A. (2006). Darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas Lietuvoje bei lyčių lygybė: iššūkiai ir galimybės. In: J. Reingardienė (sud.). *(Ne)apmokamas darbas: šeimai palanki darbo aplinka ir lyčių lygybė Europoje*. Vilnius: Socialinių tyrimų centras, VDU, p. 47–102.

ŠARLAUSKAS T., TELEŠIENĖ A. (2014). Valstybinio socialinio draudimo motinystės(tėvystės) išmokų reglamentavimas: pašalpų gavėjų struktūra ir pasirinkimai. *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 13(1), p. 95–108.

SCAMBOR E., HOLTER Ø. G., THEUNERT M. (2016). Caring masculinities – men as actors and beneficiaries of gender equality. Documentation of the 3rd International Conference on Men and Equal Opportunities in Luxemburg 2016: 25–37. http://www.mega.public.lu/fr/publications/publications-ministere/2018/Brochure-ICMEO/ICMEO-Documentation1.pdf.

SCAMBOR E., GARTNER M. (2019). Barriers and supportive conditions for caring masculinities. *Teorija in Praksa*, Vol. 56 4/2019, pp. 1087-1104.

SCAMBOR E., BERGMANN N., WOJNICKA K., BELGHITI-MAHUT S., HEARN J., HOLTER Ø. G., GÄRTNER M., HRŽENJAK M., SCAMBOR C., WHITE A. (2014). Men and gender equality: European insights. *Men and Masculinities*, Vol. 17, pp. 552–577.

SENKUVIENĖ K. (2018). Šeimos politikos problemos Lietuvoje: prieš tai buvusių tyrimų analizė. *STEPP: Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, Nr. 17, p. 92–20. DOI: https://doi.org/10.15388/STEPP.2018.17.11933.

TANDZELGOSKIENĖ I., TAMOLIŪNĖ G., BORTKEVIČIENĖ V. (2016). Jaunų šeimų tėvystės ir karjeros projektavimo patirtys Lietuvoje. *Holistinis mokymasis*, Nr. 2, p. 88–103.

THALER R. H., SUNSTEIN C. (2008). *Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness*. New Haven, CT: Yale University Press.

PRIEDAS NR. 1: KIEKYBINĖS APKLAUSOS KLAUSIMYNAS

LIETUVOS GYVENTOJŲ APKLAUSA

(klausti tik 18 – 45 metų vyrus, kurie turi vaikų iki 18 metų)

(2020 m. rugsėjis)

A1. GYVENVIETĖS DYDIS

1. Iki 2 tūkst. gyventojų
2. 2,001-10,000
3. 10,001-50,000
4. Marijampolė
5. Alytus
6. Panevėžys
7. Šiauliai
8. Klaipėda
9. Kaunas

A2. APSKRITIS

1. Alytaus
2. Kauno
3. Klaipėdos
4. Marijampolės
5. Panevėžio
6. Šiaulių
7. Tauragės
8. Telšių
9. Utenos

ANKETOJE PATEIKTI KLAUSIMAI YRA TIEK APIE BIOLOGINIUS, TIEK IR ĮVAIKINTUS JŪSŲ VAIKUS, TAIP PAT TIEK APIE KARTU SU JUMIS GYVENANČIUS, TIEK IR ATSKIRAI GYVENANČIUS JŪSŲ VAIKUS

A3. KIEK JŪS TURITE VAIKŲ IKI 18 METŲ? (Nurodyti vaikų skaičių prie kiekvienos amžiaus grupės)

A3.a. 3 metų ir jaunesnių: _____ vaikas / vaikai

A3.b. 4 – 7 metų amžiaus: _____ vaikas / vaikai

A3.c. 8 – 11 metų amžiaus: _____ vaikas / vaikai

A3.d. 12 – 14 metų amžiaus: _____ vaikas / vaikai

A3.e. 15 – 18 metų amžiaus: _____ vaikas / vaikai

A3. KIEK JŪS TURITE VAIKŲ IKI 18 METŲ? (Nurodyti vaikų skaičių prie kiekvienos amžiaus grupės)

A3.f. Viso turi vaikų iki 18 metų: _____ vaikai

A4. AR JŪS TURITE VAIKŲ IKI 12 METŲ, KURIE ŠIUO METU GYVENA KARTU SU JUMIS?

1. Taip
2. Ne
9. (Neskaityti) Neatsakė

A5. A5. AR JŪS TURITE VAIKŲ IKI 12 METŲ, KURIE NEGYVENA SU JUMIS? JEI TURITE, TAI JŪS JAIS RŪPINATĖS REGULIARIAI, KARTAIS AR SU JAIS NEBENDRAUJATE?

0. Nėra tokio amžiaus vaikų, kurie gyvena atskirai
1. Turi, rūpinasi jais reguliariai
2. Turi, rūpinasi kartais
3. Turi, bet nebendrauja
9. (Neskaityti) Neatsakė

DARBO KODEKSAS / LENGVATOS TĖVAMS

Q1. AR JŪS ŽINOTE APIE TĖVYSTĖS ATOSTOGŲ GALIMYBĘ DIRBANTIEMS TĖVAMS?

1. Taip, žinau
2. Nežinau
9. (Neskaityti) Neatsakė

Q2. AR **KORTELĖJE Q1** APRAŠYTOS TĖVYSTĖS ATOSTOGOS JUMS PRIKLAUSĖ, KAI AUGINOTE SAVO JAUNIAUSIĄ VAIKĄ?

1. Taip
2. Ne
3. Nežinau, nesidomėjau
9. (Neskaityti) Neatsakė

Q3. KODĖL JUMS NEPRIKLAUSĖ TOKIOS TĖVYSTĖS ATOSTOGOS? (PERSKAITYTI ATSAKYMŲ VARIANTUS. GALIMI KELI ATSAKYMAI)

1. Neturiu (neturėjau) reikiamo darbo stažo (išdirbti 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius)
2. Esu (tuo metu buvau) savarankiškai dirbantis asmuo
3. Vaikas gimė iki 2006 metų liepos 1 d. (iki tėvystės atostogų įvedimo)
4. Kai gimė jauniausias vaikas, nedirbau
5. Kita – Kas? (Nurodyti) _____
9. (Neskaityti) Neatsakė

Q4. AR JŪS NAUDOJOTĖS ŠIA GALIMYBE (TĖVYSTĖS ATOSTOGOMIS), KAI AUGINOTE SAVO JAUNIAUSIĄ VAIKĄ?

1. Taip
2. Ne
9. (Neskaityti) Neatsakė

Q5. KODĖL JŪS NESINAUDOJOTE TOKIOMIS TĖVYSTĖS ATOSTOGOMIS? (GALIMI KELI ATSAKYMAI)

1. Neleido tuo pasinaudoti darbo pobūdis
2. Neleido darbdavys – nesudarė tam tinkamų sąlygų
3. Nenorėjau išsiskirti iš kitų darbuotojų
4. Tai galėjo pakenkti mano karjeros galimybėms
5. Nenorėjau prarasti pajamų
6. Nebuvo poreikio tokioms tėvystės atostogoms
7. Kita – Kas? (Nurodyti) _____
9. (NESKAITYTI) Nežino, neatsakė

KLAUSIMĄ Q6 KLAUSTI VISUS

Q6. AR JŪS ŽINOTE, KAD DIRBANTIEMS TĖVAMS LIETUVOJE PRIKLAUSO VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGOS IKI VAIKUI SUEIS 1 ARBA 2 METAI?

1. Taip, žinau
2. Nežinau
9. (Neskaityti) Neatsakė

Q7. AR JUMS PRIKLAUSĖ TOKIOS **VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGOS IKI VAIKUI SUEIS 1 ARBA 2 METAI**, KAI AUGINOTE SAVO JAUNIAUSIĄ VAIKĄ?

1. Taip
2. Ne
3. Nežinau, nesidomėjau
9. (Neskaityti) Neatsakė

Q8. KODĖL JUMS NEPRIKLAUSĖ TOKIOS VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGOS? (PERSKAITYTI ATSAKYMŲ VARIANTUS. GALIMI KELI ATSAKYMAI)

1. Neturiu (neturėjau) reikiamo darbo stažo (išdirbti 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius)
2. Esu (tuo metu buvau) savarankiškai dirbantis asmuo
3. Kai gimė jauniausias vaikas, nedirbau
4. Kita – Kas? (Nurodyti) _____
9. (NESKAITYTI) Nežino, neatsakė

Q9. AR JŪS NAUDOJOTĖS ŠIA GALIMYBE (VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGOMIS IKI VAIKUI SUEIS 1 ARBA 2 METAI), KAI AUGINOTE SAVO JAUNIAUSIĄ VAIKĄ?

1. Taip
2. Ne
9. (Neskaityti) Neatsakė

Q10. KODĖL JŪS NESINAUDOJOTE TOKIOMIS VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGOMIS?

1. Atostogas ėmė mano žmona / partnerė
2. Atostogas ėmė vienas iš vaiko senelių (tokia galimybė yra nuo 2018 m. balandžio 1 d.)
3. Neleido tuo pasinaudoti darbo pobūdis
4. Neleido darbdavys – nesudarė tam tinkamų sąlygų
5. Nenorėjau išsiskirti iš kitų darbuotojų
6. Tai galėjo pakenkti mano karjeros galimybėms
7. Nenorėjau prarasti pajamų
8. Nebuvo poreikio tokioms vaiko priežiūros atostogoms
9. Kita – Kas? (Nurodyti) _____
99. (NESKAITYTI) Nežino, neatsakė

Q11. AR JŪS ŽINOTE APIE **TĖVADIENIUS**, SKIRTUS DIRBANTIEMS TĖVAMS?

1. Taip, žinau
2. Nežinau
9. (Neskaityti) Neatsakė

Q12. AR **TĖVADIENIAI** JUMS PRIKLAUSĖ, KAI AUGINOTE SAVO JAUNIAUSIĄ VAIKĄ?

1. Taip
2. Ne
3. Nežinau, nesidomėjau
9. (Neskaityti) Neatsakė

Q13. KODĖL JUMS NEPRIKLAUSĖ **TĖVADIENIAI**? (GALIMI KELI ATSAKYMAI)

1. Auginu tik vieną vaiką
2. Esu (tuo metu buvau) savarankiškai dirbantis asmuo
3. Vaikas / vaikai negyvena / negyveno kartu su manimi
4. Kai gimė jauniausias vaikas, nedirbau
5. Kita – Kas? (Nurodyti) _____
9. (NESKAITYTI) Nežino, neatsakė

Q14. AR JŪS NAUOJOTĖS ŠIA GALIMYBE (**TĖVADIENIAIS**, SKIRTAIS DIRBANTIEMS TĖVAMS), KAI AUGINOTE SAVO JAUNIAUSIĄ VAIKĄ?

1. Taip
2. Ne
9. (Neskaityti) Neatsakė

Q15. KODĖL JŪS NESINAUDOJOTE **TĖVADIENIAIS**? (GALIMI KELI ATSAKYMAI)

1. Neleido tuo pasinaudoti darbo pobūdis
2. Neleido darbdavys – nesudarė tam tinkamų sąlygų
3. Nenorėjau išsiskirti iš kitų darbuotojų
4. Tai galėjo pakenkti mano karjeros galimybėms
5. Nenorėjau prarasti pajamų
6. Nebuvo poreikio tokiems tėvadieniams
7. Nežinojau apie tokią galimybę
8. Kita – Kas? (Nurodyti) _____
9. (NESKAITYTI) Nežino, neatsakė

Q16. AR JŪS ŽINOTE APIE GALIMYBĘ DIRBANTIEMS TĖVAMS TURĖTI LANKSTŲ **DARBO GRAFIKĄ**?

1. Taip, žinau, kad galima pasinaudoti tokia galimybe
2. Taip, girdėjau apie tai, bet nežinau, ar galiu ja naudotis
3. Nežinau apie tokią galimybę
9. (Neskaityti) Neatsakė

Q17. AR JUMS PRIKLAUSĖ TOKIA GALIMYBĖ TURĖTI LANKSTŲ DARBO GRAFIKĄ, KAI AUGINOTE SAVO JAUNIAUSIĄ VAIKĄ?

1. Taip
2. Ne
3. Nežinau, nesidomėjau
9. (Neskaityti) Neatsakė

Q18. KODĖL JUMS NEPRIKLAUSĖ TOKIA GALIMYBĖ? (GALIMI KELI ATSAKYMAI)

1. Neleido tuo pasinaudoti darbo pobūdis
2. Esu (tuo metu buvau) savarankiškai dirbantis asmuo
3. Vaikas / vaikai negyvena / negyveno kartu su manimi
4. Kai gimė jauniausias vaikas, nedirbau
5. Kita – Kas? (Nurodyti) _____
9. (Neskaityti) Neatsakė

Q19. AR JŪS NAUDOJOTĖS ŠIA GALIMYBE (LANKSČIU DARBO GRAFIKU DIRBANTIEMS TĖVAMS), KAI AUGINOTE SAVO JAUNIAUSIĄ VAIKĄ?

1. Taip
2. Ne
9. (Neskaityti) Neatsakė

Q20. KODĖL JŪS NESINAUDOJOTE LANKSČIU DARBO GRAFIKU DIRBANTIEMS TĖVAMS? (GALIMI KELI ATSAKYMAI)

1. Neleido tuo pasinaudoti darbo pobūdis
2. Neleido darbdavys – nesudarė tam tinkamų sąlygų
3. Nenorėjau išsiskirti iš kitų darbuotojų
4. Tai galėjo pakenkti mano karjeros galimybėms
5. Nenorėjau prarasti pajamų
6. Nebuvo poreikio tokiam lanksčiam darbo grafikui
7. Nežinojau apie tokią galimybę
8. Kita – Kas? (Nurodyti) _____
9. (NESKAITYTI) Nežino, neatsakė

Q21. KODĖL JŪS NESINAUDOJOTE LANKSČIU DARBO GRAFIKU DIRBANTIEMS TĖVAMS? (GALIMI KELI ATSAKYMAI)

	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku	N/N
1. Aš galėčiau savarankiškai pasirūpinti savo vaiku pirmaisiais jo gyvenimo metais (iki 12 mėnesių)	1	2	3	4	5	9
2. Aš galėčiau savarankiškai pasirūpinti savo vaiku antraisiais jo gyvenimo metais (12 - 24 mėnesių)	1	2	3	4	5	9
3. Aktyviai dalyvauti savo vaikų auginime man yra svarbiau, nei sėkminga karjera ar paaukštinimas darbe	1	2	3	4	5	9
4. Tėvadieniai (papildomos poilsio dienos darbe) vyrams yra nereikalingi	1	2	3	4	5	9
5. Tėvystės atostogos, kai gimus vaikui suteikiamos tikslinės 30 kalendorinių dienų atostogos, vyrams yra nereikalingos	1	2	3	4	5	9
6. Šiuo metu Lietuvoje auginti vaikus yra lengviau, kai vienas iš tėvų dirba, o kitas rūpinasi vaikais	1	2	3	4	5	9
7. Šiuo metu Lietuvoje auginti vaikus yra lengviau, kai abu tėvai dirba ir abu rūpinasi vaikais	1	2	3	4	5	9

8. Svarbiausia vyro atsakomybė šeimoje yra uždirbti pinigų	1	2	3	4	5	9
9. Svarbiausia moters atsakomybė šeimoje yra pasirūpinti namais bei šeima	1	2	3	4	5	9
10. Lyčių lygybė Lietuvoje jau yra daugiau ar mažiau pasiekta	1	2	3	4	5	9

DARBAS, DARBO APLINKA

Q22. AR JŪS ŠIUO METU DIRBATE / TURITE DARBĄ?

1. Turiu darbą
2. Esu bedarbis
3. Vaiko priežiūros atostogose
4. Mokausi dieniniame skyriuje
9. (NESKAITYTI) Nežino, neatsakė

Q23. AR JŪS KADA NORS ANKSČIAU DIRBOTE?

1. Taip
2. Niekada nedirbau
9. (Neskaityti) Neatsakė

JEI JŪS ŠIUO METU NEDIRBATE, TADA ATSAKYKITE APIE JŪSŲ PASKUTINĘ DARBOVIETĘ

Q24. KIEK VALANDŲ PER SAVAITĘ JŪS PAPRASTAI DIRBATE (DIRBOTE) SAVO PAGRINDINIAME DARBE, ĮSKAITANT APMOKAMUS IR NEAPMOKAMUS VIRŠVALANDŽIUS?

Įrašyti valandų skaičių per savaitę: _____

Q25. NEPRIKLAUSOMAI NUO TO, AR JŪS ŠIUO METU DIRBATE, AR NE, PASAKYKITE, KIEK VALANDŲ PER SAVAITĘ JŪS NORĖTUMĖTE DIRBTI? ČIA TURIMA OMENYJE SITUACIJA, KAI JŪS GALĖTUMĖTE LAISVAI PASIRINKTI DARBO VALANDŲ PER SAVAITĘ SKAIČIŲ, ATSIŽVELGIANT Į TURIMĄ POREIKĮ UŽSIDIRBTI PAKANKAMAI PRAGYVENIMUI.

Įrašyti valandų skaičių per savaitę: _____

90. (Neskaityti) Nenori iš viso dirbti

99. (Neskaityti) Nežino, neatsakė

Q26. KIEK VALANDŲ PER SAVAITĘ JŪSŲ SUTUOKTINĖ / PARTNERĖ PAPRASTAI DIRBA SAVO PAGRINDINIAME DARBE, ĮSKAITANT APMOKAMUS IR NEAPMOKAMUS VIRŠVALANDŽIUS? JEI JI ŠIUO METU NEDIRBA, NURODYKITE, KIEK JI DIRBO PASKUTINĖJE DARBOVIETĖJE.

Įrašyti valandų skaičių per savaitę: _____

90. (Neskaityti) Nenori iš viso dirbti

99. (Neskaityti) Nežino, neatsakė

Q27. VERTINANT APSKRITAI, AR JŪSŲ DARBO VALANDOS PER SAVAITĘ YRA GERAI AR BLOGAI SUDERINTOS SU JŪSŲ ĮSIPAREIGOJIMAIS ŠEIMAI BEI KITAIS JŪSŲ SOCIALINIAIS ĮSIPAREIGOJIMAIS NE DARBO APLINKOJE? (TIK VIENAS ATSAKYMAS)

1. Labai gerai suderintos
2. Greičiau gerai
3. Greičiau blogai
4. Labai blogai suderintos
9. (Neskaityti) Nežino, neatsakė

Q28. PASAKYKITE, AR JŪS SUTINKATE AR NESUTINKATE SU ŠIAIS TEIGINIAIS APIE DARBO APLINKĄ? JEI ŠIUO METU NEDIRBATE, ĮVERTINKITE DARBO APLINKĄ PASKUTINĖJE JŪSŲ DARBOVIETĖJE. (ŽYMĖKITE KIEKVIENOJE EILUTĖJE)

	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku	N/N
1. Mano darbovietėje yra vyrų, imančių vieno mėnesio tėvystės atostogas gimus vaikui	1	2	3	4	5	9
2. Mano darbovietėje yra vyrų, imančių vaiko priežiūros atostogas, kol vaikui sueis vieni ar dveji metai	1	2	3	4	5	9
3. Mano darbovietėje yra vyrų, imančių nedarbingumo pažymėjimus (biuletenius), kai suserga vaikas	1	2	3	4	5	9
4. Mano darbovietėje yra kolegų (vyrų arba moterų), kurie dirba pagal lankstų grafiką	1	2	3	4	5	9
5. Mano kolegos vyrai dirba lanksčiu grafiku, kad spėtų laiku nuvežti ar paimti vaikus iš darželių, mokyklų bei būrelių	1	2	3	4	5	9

Q29. KAIP JŪS MANOTE, JŪSŲ DARBDAVYS LABIAU ATSIŽVELGIA Į VYRŲ AR Į MOTERŲ PADĖTĮ, KAI JIEMS REIKIA DARYTI IŠLYGAS DĖL DARBUOTOJAMS KYLANČIŲ ŠEIMYNINIŲ PROBLEMŲ, SUSIJUSIŲ SU VAIKŲ AR KITŲ ŠEIMOS NARIŲ PRIEŽIŪRA? JEI ŠIUO METU NEDIRBATE, ĮVERTINKITE DARBDAVĮ PASKUTINĖJE JŪSŲ DARBOVIETĖJE. (GALIMI KELI ATSAKYMAI)

1. Darbdavys labiau atsižvelgia į vyrų šeimos problemas
2. Darbdavys labiau atsižvelgia į moterų šeimos problemas
3. Darbdavys vienodai atsižvelgia tiek į vyrų, tiek ir į moterų šeimos problemas
4. Darbdavys iš viso neatsižvelgia į šeimos problemas
9. (NESKAITYTI) Nežino, neatsakė

Q30. DAR KELI KLAUSIMAI APIE JŪSŲ DARBOVIETĘ (JEI ŠIUO METU NEDIRBATE, ATSAKYKITE APIE PASKUTINĮ DARBĄ). KOKIAME SEKTORIUJE JŪS DIRBATE? (TIK VIENAS ATSAKYMAS)

1. Privačiame sektoriuje
2. Valstybiniame sektoriuje (tame tarpe savivaldybės įmonėje / įstaigoje)
3. Bendroje privačioje – valstybinėje organizacijoje ar bendrovėje
4. Pelno nesiekiančiame sektoriuje arba nevyriausybinėje organizacijoje
5. Kitur – Kur? (Nurodyti) _____
9. (NESKAITYTI) Nežino, neatsakė

Q31. KOKIA PAGRINDINĖ JŪSŲ DARBOVIETĖS VEIKLOS RŪŠIS? (TIK VIENAS ATSAKYMAS)

1. Gamyba
2. Transportas
3. Prekyba
4. Paslaugos
5. Sveikatos, švietimo, kultūros sektorius
6. Valstybės / savivaldos valdymo struktūros
7. Kariuomenė, policija, gelbėtojai ir pan.
8. Kita – Kas? (Nurodyti) _____
9. (Neskaityti) Neatsakė

Q32. AR JŪSŲ DABARTINIAME / BUVUSIAME DARBE YRA GALIMYBĖ DIRBTI NUOTOLINIU BŪDU (PVZ., KAIP BUVO PER KARANTINĄ PAVASARĮ)?

1. Taip, yra
2. Nėra tokios galimybės
9. (Neskaityti) Neatsakė

PABAIGOJE KLAUSIMAI APIE ŠEIMĄ

Q33. PASAKYKITE, KURIAIS METAIS GIMĖ JŪSŲ JAUNIAUSIAS VAIKAS? JEI TURITE TIK VIENĄ VAIKĄ, ATSAKYKITE APIE JĮ / JĄ.

Jauniausias vaikas gimė: 2 0 _ _ metais

Q34. KAI JUMS GIMĖ JAUNIAUSIAS VAIKAS, KAS BUVO IŠĖJĘS VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGŲ? (TIK VIENAS ATSAKYMAS)

1. Atostogas ėmė mano žmona / partnerė
2. Atostogas ėmiau aš
3. Atostogas ėmė vienas iš vaiko senelių (tokia galimybė yra nuo 2018.04.01)
5. Atostogas dalinomės su seneliais
6. Niekas neėmė atostogų vaiko priežiūrai .
9. (NESKAITYTI) Nežino, neatsakė

Q35. KOKIA PRIEŽASTIS JUMS BUVO PATI SVARBIAUSIA, PRIIMANT TOKĮ SPRENDIMĄ? (TIK VIENAS ATSAKYMAS)

1. Vaiku geriau gali pasirūpinti mama
2. Nes aš uždirbu daugiau
3. Nes mano žmona / partnerė uždirba daugiau
4. Nes aš nenorėjau atsisakyti karjeros galimybių darbe
5. Nes mano žmona / partnerė nenorėjo atsisakyti karjeros galimybių darbe
6. Darbdavys nesudarė sąlygų išeiti vaiko priežiūros atostogų (man arba žmonai / partnerei)
7. Seneliai turėjo galimybę pasirūpinti vaiku
8. Žmona / partnerė pageidavo rūpintis vaiku per visas vaiko priežiūros atostogas
9. Kita – Kas? (Nurodyti) _____
99. (NESKAITYTI) Nežino, neatsakė

Q36. AR JŪS SAVO VAIKO / VAIKŲ PRIEŽIŪRAI SKIRIATE DAUGIAU, MAŽIAU AR TIEK PAT LAIKO, KIEK IR JŪSŲ ŽMONA / PARTNERĖ? (TIK VIENAS ATSAKYMAS)

1. Aš skiriu daugiau laiko, nei žmona / partnerė
2. Vienodai – aš skiriu tiek pat laiko, kiek ir mano žmona / partnerė
3. Aš skiriu mažiau laiko, nei žmona / partnerė
9. (NESKAITYTI) Nežino, neatsakė

Q37. PASAKYKITE, KAS IŠ ŠIŲ ASMENŲ, KURIUOS JUMS PERSKAITYSIU, GYVENA KARTU SU JUMIS VIENAME BŪSTE (NAME / BUTE)? (GALIMI KELI ATSAKYMAI)

0. Gyvena vienas
1. Sutuoktinė
2. Partnerė – neregistruota santuoka
3. Jūsų vaikas (vaikai)
5. Uošviai (vienas iš uošvių)
6. Kiti giminaičiai
7. Kiti asmenys (negiminaičiai)
9. (Neskaityti) Neatsakė

KLAUSIMĄ Q38 KLAUSTI, JEI ŠIUO METU GYVENA SU ŽMONA (Q37 = 1) AR PARTNERE (Q37 = 2)

JEI ŠIUO METU RESPONDENTAS NEGYVENA SU ŽMONA AR PARTNERE, TADA TOLIAU KLAUSTI KLAUSIMĄ D1 (demografinius klausimus)

Q38. PASAKYKITE, KAS ŠIUOS DARBUS DARO JŪSŲ NAMUOSE? APIE KIEKVIENĄ IŠ PATEIKTŲ DARBŲ PASAKYKITE, AR JŪS ŠĮ DARBĄ DAROTE VISADA PATS, DAŽNIAU PATS, VIENODAI SU ŽMONA / PARTNERE, DAŽNIAU JŪSŲ ŽMONA / PARTNERĖ, VISADA JŪSŲ ŽMONA / PARTNERĖ AR ŠĮ DARBĄ VISADA DARO KITAS ŽMOGUS (PVZ., JŪSŲ GIMINAITIS AR SAMDOMAS ŽMOGUS)? (KLAUSTI IR ŽYMĖTI APIE KIEKVIENĄ)

	Visada pats	**Dažniau pats**	**Vienodai – tiek pats, tiek žmona / partnerė**	**Dažniau žmona / partnerė**	**Visada žmona / partnerė**	**Visada tik kitas žmogus**	**N/N**
1. Skalbimas	1	2	3	4	5	6	9
2. Smulkūs namų ir buitinės technikos remonto darbai	1	2	3	4	5	6	9
3. Maisto pirkimas	1	2	3	4	5	6	9
4. Namų tvarkymas	1	2	3	4	5	6	9
5. Maisto gaminimas	1	2	3	4	5	6	9
6. Indų plovimas	1	2	3	4	5	6	9
7. Sąskaitų apmokėjimas	1	2	3	4	5	6	9
8. Kasdienė vaiko priežiūra (maitinimas, migdymas, prausimas ir pan.)	1	2	3	4	5	6	9
9. Lieka namuose su sergančiu vaiku	1	2	3	4	5	6	9
10. Vaiko nuvežimas ar paėmimas iš darželio, mokyklos, būrelio	1	2	3	4	5	6	9
11. Pagalba vaikui su namų darbais (jei yra mokyklinio amžiaus vaikas)	1	2	3	4	5	6	9
12. Automobilio remontas	1	2	3	4	5	6	9

DAR KELETAS KLAUSIMŲ APIE JUS:

D1. KIEK JUMS METŲ? _ _ _ _ metų

D2. KOKS JŪSŲ IŠSILAVINIMAS? (PERSKAITYTI ATSAKYMŲ VARIANTUS. (TIK VIENAS ATSAKYMAS)

1. Pradinis
2. Pagrindinis (nebaigtas vidurinis)
3. Vidurinis
4. Profesinis (profesinė mokykla, vidurinis su profesine kvalifikacija)
5. Aukštesnysis (technikumas, aukštesniosios mokyklos)
6. Neuniversitetinis aukštasis (kolegija)
7. Universitetinis aukštasis – bakalauro laipsnis
8. Universitetinis aukštasis – magistro laipsnis ar jam prilygstanti profesinė kvalifikacija, aukštojo mokslo diplomas po 5 metų mokymosi (kaip buvo anksčiau)
9. Universitetinis aukštasis – mokslų daktaras

D3. KOKS JŪSŲ IŠSILAVINIMAS? (PERSKAITYTI ATSAKYMŲ VARIANTUS. (TIK VIENAS ATSAKYMAS)

1. Darbininkas, techninis darbuotojas
2. Specialistas, tarnautojas
3. Aukščiausio ar vidutinio lygio vadovas
4. Ūkininkas
5. Turi savo verslą, įmonės savininkas
6. Invalidumo pensija (nedirbantis)
7. Studentas
8. Šiuo metu vaiko priežiūros atostogose
9. Bedarbis
0. Neatsakė

D4. KIEK IŠ VISO ŽMONIŲ, ĮSKAITANT IR JUS, GYVENA KARTU SU JUMIS IR VEDA BENDRĄ NAMŲ ŪKĮ ? (IŠVYKUSIŲ IŠ LIETUVOS Į ŠIO NAMŲ ŪKIO NARIŲ SKAIČIŲ NEĮTRAUKTI)

_ _ _ _ žmonių

D5. KOKIOS VIDUTINĖS JŪSŲ ŠEIMOS (NAMŲ ŪKIO) PAJAMOS PER MĖNESĮ? Į ŠIĄ SUMĄ ĮTRAUKITE VISAS NAMŲ ŪKIO GAUNAMAS PAJAMAS. (PERSKAITYTI ATSAKYMŲ VARIANTUS)

1. Mažiau nei 600 eurų
2. 600 – 800 eurų
3. 801 – 1000 eurų
4. 1001 – 1200 eurų
5. 1201 – 1400 eurų
6. 1401 – 1600 eurų
7. 1601 – 1800 eurų
8. 1801 – 2000 eurų
9. 2001 – 2500 eurų
10. 2501 – 3000 eurų

99. (Neskaityti) Neatsakė

D6. KURIS IŠ ŠIŲ TEIGINIŲ GERIAUSIAI APIBŪDINA JŪSŲ ŠEIMOS FINANSINĘ PADĖTĮ? (PERSKAITYTI ATSAKYMŲ VARIANTUS. TIK VIENAS ATSAKYMAS)

1. Mums neužtenka pinigų net maistui
2. Mums užtenka pinigų maistui, bet labai sunku nusipirkti drabužių
3. Mums užtenka pinigų maistui bei drabužiams ir mes galime šiek tiek sutaupyti, bet to neužtektų stambesniam pirkiniui (pvz., televizoriui arba šaldytuvui)
4. Mums yra prieinami kai kurie brangūs daiktai, tokie kaip televizorius, šaldytuvas ir kiti, bet labai brangių pirkinių mes negalime sau leisti (pirkti butą, vasarnamį ar pan.)
5. Mes galime sau leisti pirkti viską, ko norime

9. (Neskaityti) Nežino, neatsakė

PRIEDAS NR. 2: KOKYBINIO TYRIMO RESPONDENTŲ VYRŲ SOCIODEMOGRAFINĖS CHARAKTERISTIKOS

Amžius	Išsilavinimas	Vaiko priežiūros atostogų laikotarpis	Ar šiuo metu dirba	Darbovietės pobūdis	Darbovietės sektorius	Pareigos
42	Aukštasis	12 mėn.	Taip	Valstybės tarnautojas	Viešasis	Samdomas darbuotojas
37	Aukštasis	9 mėn.	Taip	Kultūros, žmogaus teisės srityje veikianti NVO	Nevyriausybinis	Vadovas
32	Nebaigtas aukštasis	3 metai	Ne	Elektronikos sritis	Privatus	Samdomas darbuotojas
36	Aukštasis	6 mėn.	Taip	Švietimas	Viešasis, nevyriausybinis	Samdomas darbuotojas
33	Aukštasis	14 mėn., 5 mėn.	Taip	IT, švietimas (universitetinis)	Privatus	Samdomas darbuotojas
27	Aukštasis	1 mėn.	Taip	Verslo konsultacinė veikla	Privatus	Vadovas
29	Aukštasis	1 mėn.	Taip	Kinas, televizija	Viešasis, privatus	Samdomas darbuotojas, savarankiškai dirbantis
33	Aukštasis	2 metai	Taip	Kavinių tinklas	Viešasis	Samdomas vadovas
33	Aukštasis	1 metai	Taip	Programinė įranga	Privatus	Samdomas darbuotojas
35	Aukštasis	3 mėn.	Taip	IT	Privatus	Vadovas
31	Aukštasis	2 metai	Taip	IT	Privatus	Samdomas darbuotojas
51	Aukštasis	3 metai	Taip	Pardavimų projektų vadovas	Viešasis	Samdomas darbuotojas
37	Aukštasis	1 metai	Taip	Prekyba	Privatus	Samdomas darbuotojas
36	Aukštasis	2 mėn., 4 mėn.	Taip	Demokratijos plėtra, tarptautinė organizacija	Nevyriausybinis	Vadovas

PRIEDAS NR. 3: KOKYBINIO TYRIMO RESPONDENTŲ MOTERŲ SOCIODEMOGRAFINĖS CHARAKTERISTIKOS

Amžius	Išsilavinimas	Vaiko priežiūros atostogų laikotarpis	Ar šiuo metu dirba	Darbovietės pobūdis	Darbovietės sektorius	Pareigos
35	Aukštasis	Su pirmu - 1 metai 3 mėn., su antru - 4 mėn. ir 6 mėn.	Taip	Švietimas	Viešasis	Samdoma darbuotoja
37	Aukštasis	Po 1 metus su dviem vaikais	Taip	ES projektų administravimas ir kontrolė	Viešasis	Samdoma darbuotoja
35	Aukštasis	Nebuvo	Taip	Žiniasklaida	Viešasis	Samdoma darbuotoja
41	Aukštasis	1 metai ir 3 mėn.	Taip	Kultūra	Viešasis	Samdoma darbuotoja
40	Aukštasis	2 metai, 8 mėn., 5 mėn. ir 2 metai	Taip	Švietimas	Privatus	Samdoma darbuotoja
39	Aukštasis	Nebuvo	Taip	Kontrolierių įstaiga (nepriklausoma žmogaus teisių stebėjimo institucija)	Viešasis	Samdoma darbuotoja
36	Aukštasis	10 mėn. ir 8 mėn.	Taip	Demokratijos plėtra ir žmogaus teisės	Nevyriausybinis	Vadovė
32	Aukštasis	Po 6 mėn. su diem vaikais	Taip	NVO sektorius + doktorantūra	Nevyriausybinis	Samdoma darbuotoja, savarankiškai dirbanti, studentė
38	Aukštasis	2 metai, 2 metai, 0 m, 2 metai	Taip	Švietimas, mokymai	Viešasis, privatus	Samdoma darbuotoja, savarankiškai dirbanti

PRIEDAS NR. 4: KOKYBINIO TYRIMO KLAUSIMYNAI

1-2 grupės Fokus grupių interviu: vyrai, kurie buvo išėję vaiko priežiūros atostogų

TIKSLAS: pabandyti atrasti priežastinius ryšius – kodėl vyrai renkasi naudotis lengvatomis darbe? Kaip tai keičia įsitraukimą į namų ūkio darbus? Kas svarbiau – nuostatos, praktikos, galimybės (choice architecture)?

KLAUSIMYNO STRUKTŪRA

PATIRTIS / SUSIPAŽINIMAS

1. Kas buvote išėję vaiko priežiūros atostogų pirmais metais? Kas buvote išėję antrais metais? (tiesiog pakelti rankas)

2. Gal galite pasidalinti kaip priėmėte sprendimą išeiti vaiko priežiūros atostogos? Kokios priežastys lėmė, kad išeiti į VPA rinkotės Jūs, o ne Jūsų partnerė?

3. Kaip ir kada priėmėte sprendimą poroje dėl vaiko priežiūros pasidalinimo (intuitive decision or reflective)? Kaip ir kada planavote ir ar iš viso planavote ir tarėtės poroje, kaip dalinsitės vaiko priežiūra?

4. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip vyko vaiko priežiūra, kaip dalinotės darbus su partnere? (pasakodami pasakykite, ar buvote pirmaisiais ar antraisiais vaiko metais) Ar partnerė tuo metu dirbo pilnu etatu? Ar dirbo lanksčiu grafiku? Kaip dalinotės namų ūkio darbus? [KLAUSTI VISŲ]

5. Ar turėjote pagalbos iš šalies prižiūrint vaiką (vaikus) – auklę, senelius, su kuriais dalinotės vaiko priežiūra?

6. Kokius pagrindinius įspūdžius išskirtumėte? Kuo šie metai buvo išskirtiniai? Kas teikė džiaugsmą? Kas buvo sunkiausia?

7. Ar norėtumėte pakartoti šią patirtį su kitu vaiku?

8. Kaip šeimoje dalinatės vaiko priežiūra po vaiko priežiūros atostogų? Kas keitėsi? Ar krūvis pasidalinamas daugmaž tolygiai, ar kažkuris darote daugiau? Ar reikia pagalbos iš išorės?

KARJERA (WORK CULTURE)

9. Kokį poveikį prisiimti vaiko priežiūros įsipareigojimai turėjo Jūsų karjerai? Jeigu neturėjo, kodėl?

10. Kaip pranešėte darbdaviui apie savo sprendimą išeiti VPA? Kokia buvo darbdavio / kolegų reakcija?

11. Tie, kurie jau grįžote į darbus: ar šiuo metu naudojatės lengvatomis / garantijomis dirbantiems tėvams? Tėvadienis, lankstus darbo grafikas, darbas iš namų? Kodėl naudojatės ar nesinaudojate? Ar lengva susitarti su darbdaviu?

12. Ar sergant vaikui esate ėmę nedarbingumo pažymėjimą jo priežiūrai? Jei ne – kodėl? Jei taip – kaip reagavo kolegos, darbdavys?

FINANSAI

13. Kokią įtaką Jūsų sprendimas išeiti VPA turėjo šeimos finansams? Ar šeimos pajamos sumažėjo / nepakito / padidėjo? —- apie šeimos pragyvenimo lygį.

14. Ar grįžus į darbą gaunate tokio pačio dydžio atlyginimą kaip prieš išeidami?

15. Kaip manote, jei nebūtumėte išėję į VPA, ar Jūsų atlyginimas šią dieną būtų didesnis?

PASLAUGOS

16. Nuo kelių metų savo vaiką sutiktumėte prižiūrėti ne šeimoje - samdyti auklę, leisti į darželį?

17. Ar dabartinė sistema, kuomet į valstybinius darželius priimami vaikai nuo 2 metų, Jūsų nuomone yra pakankama? Ar vaikų priežiūros paslaugos šeimoms neturėtų būti teikiamos anksčiau (pvz., nuo 1 metų)?

18. Kokias pastabas turėtumėt dėl vaikų priežiūros paslaugų (ikimokyklinio amžiaus vaikų)? Darbo valandos, kokybė, kaina...

POŽIŪRIS Į LYČIŲ LYGYBĘ

19. Kaip vertinate vyrų padėtį Lietuvoje? Ar matote probleminių sričių, kurios aktualios būtent vyrų grupei Lietuvoje (sveikata, išsilavinimas, mirtingumas, alkoholio vartojimas, darbo kultūra ir pan.)?

20. Caring masculinity – kaip mato šią vyriškumo normą Lietuvoje? Kokios pagrindinės kliūtys plečiant vyriškumo normų sampratą Lietuvoje?

KLAUSIMYNAS

3-4 grupės : mamos, kurių vyrai buvo išėję vaiko priežiūros atostogų

TIKSLAS: pabandyti atrasti priežastinius ryšius – kodėl vyrai renkasi naudotis lengvatomis darbe? Kaip tai keičia įsitraukimą į namų ūkio darbus? Kas svarbiau – nuostatos, praktikos, galimybės (choice architecture)?

KLAUSIMYNO STRUKTŪRA

PATIRTIS / SUSIPAŽINIMAS

1. Gal galite pasidalinti kokios priežastys lėmė, kad nusprendėte jog vaiko priežiūros atostogų išeis Jūsų partneris, o ne Jūs? Kuriais vaiko metais (pirmaisiais ar antraisiais) jis išėjo? Gal dalinotės VPA?

2. Kaip ir kada priėmėte sprendimą poroje dėl vaiko priežiūros pasidalinimo (intuitive decision or reflective)? Kaip ir kada planavote ir ar iš viso planavote ir tarėtės poroje, kaip dalinsitės vaiko priežiūra?

3. Gal galite pasidalinti patirtimi kaip vyko vaiko priežiūra, kaip dalinotės darbus su partneriu? Ar Jūs tuo metu dirbote pilnu etatu? Ar dirbote lanksčiu grafiku? Kaip dalinotės namų ūkio darbus? Jei įmanoma – pabrėžti buities pasidalinimo dalį.

4. Ar turėjote pagalbos iš šalies prižiūrint vaiką (vaikus) – auklę, senelius, su kuriais dalinotės vaiko priežiūra?

5. Kokios profesinės/karjeros galimybės Jums atsivėrė, kuomet Jūsų partneris buvo vaiko priežiūros atostogose?

6. Kaip Jūs jautėtės/jaučiatės, kai tęsėte savo darbinę/profesinę veiklą, o partneris tuo metu prižiūrėjo/prižiūri vaiką namuose?

7. Ar norėtumėte pakartoti šią patirtį su kitu vaiku?

8. Kaip šeimoje dalinatės vaiko priežiūra po vaiko priežiūros atostogų? Kas keitėsi? Ar krūvis pasidalinamas daugmaž tolygiai, ar kažkuris darote daugiau? Ar reikia pagalbos iš išorės?

KARJERA (WORK CULTURE)

9. Kokį poveikį prisiimti vaiko priežiūros įsipareigojimai turėjo Jūsų ir Jūsų partnerio karjerai? Jeigu neturėjo, kodėl?

10. Kaip naudojatės lengvatomis / garantijomis dirbantiems tėvams? Ar abu imate mamadienį / tėvadienį, naudojatės lanksčiu darbo grafiku, darbu iš namų? Kodėl naudojatės ar nesinaudojate? Ar lengva susitarti su darbdaviu?

11. Kas (Jūs ar Jūsų partneris) sergant vaikui paima nedarbingumo pažymėjimą jo priežiūrai? Kaip nusprendžiate, kad kuris iš jūsų imsite?

FINANSAI

12. Kokią įtaką Jūsų sprendimas dalintis VPA (arba vien tik partneriui išėjus VPA) turėjo šeimos finansams? Ar šeimos pajamos sumažėjo / nepakito / padidėjo? —- apie šeimos pragyvenimo lygį.

13. Tos, kurios buvote išėję VPA, ar grįžusios į darbą gaunate tokio pačio dydžio atlyginimą kaip prieš išeidamos? Ar grįžote į tą pačią poziciją? Jeigu taip, ar partnerio buvimas VPA turėjo poveikį, kad pozicija nepasikeitė?

14. Nuo kelių metų savo vaiką sutiktumėte prižiūrėti ne šeimoje - samdyti auklę, leisti į darželį?

15. Ar dabartinė sistema, kuomet į valstybinius darželius priimami vaikai nuo 2 metų, Jūsų nuomone yra pakankama? Ar vaikų priežiūros paslaugos šeimoms neturėtų būti teikiamos anksčiau (pvz., nuo 1 metų)?

16. Kokias pastabas turėtumėt dėl vaikų priežiūros paslaugų (ikimokyklinio amžiaus vaikų)? Darbo valandos, kokybė, kaina...

POŽIŪRIS Į LYČIŲ LYGYBĘ

17. Kaip jūsų aplinka – darbdavys, kolegos, draugai, šeimos nariai ir pan. – reagavo į jūsų pasirinkimą grįžti į profesinę veiklą (galbūt daryti karjerą?), o partnerį prisiimti vaiko priežiūros? Kaip Jūs pati pateisindavote (jei to reikėjo) šį Jūsų šeimos sprendimą?

18. Apibendrinant Jūsų patirtį, ar siūlytumėte tokį modelį (kuomet VPA išeina vyras arba VPA yra dalinamasi šeimoje) kitoms šeimoms Lietuvoje? Kodėl? Kokie šio modelio pliusai ir minusai?

KLAUSIMYNAS

5-6 grupės Profsąjungų atstovai

SUPRATIMAS IR PATIRTIS DĖL ŠEIMOS IR DARBO DERINIMO

1. Kokius šeimos ir darbo derinimo (darbo ir asmeninio gyvenimo) klausimus išskirtumėte, žvelgdami iš profesinių sąjungų perspektyvos? Kokie šeimos ir darbo derinimo aspektai šiuo metu aktualiausi Lietuvoje?

2. Kaip manote, ar darbuotojai žino savo teises pasinaudoti įstatymais numatytomis galimybėmis derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus?

3. Kaip dažnai gaunate skundų iš darbuotojų, kad jiems neleidžiama ar trukdoma pasinaudoti galimybe derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus? Jeigu skundų negaunate, kaip sužinote ar pastebite, kad darbuotojams trukdoma/neleidžiama pasinaudoti galimybėmis derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus?

4. Kas, moterys ar vyrai, dažniausiai kreipiasi ar jūs patys pastebite, kad jiems darbdavys trukdo pasinaudoti šeimos ir darbo derinimo galimybėmis?

5. Ar ir kaip profsąjungos informuoja darbuotojus apie įstatymuose numatytas teises ir lengvatas?

PROFSĄJUNGŲ VAIDMUO ATOSTOVAUJANT DARBUOTOJO TEISES DARBOVIETĖJE

6. Darbo kodeksas numato nemažai teisių darbuotojams, suteikiančių galimybes derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Papasakokite, kokius atvejus pastebėjote ar turėjote konkrečius skundus, kai darbuotojui:

- buvo trukdoma arba neleista pasinaudoti 1 mėnesio tėvystės atostogomis?
- buvo trukdoma arba neleista pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis? Ar buvo atvejų kai vyrai kreipėsi?
- buvo trukdoma arba neleista pasinaudoti tėvadieniais/mamadieniais? Ar buvo atvejų kai vyrai dėl to kreipėsi?
- buvo trukdoma arba neleista pasinaudoti lanksčiu darbo grafiku dėl vaiko priežiūros ir/ar kitų globojamų asmenų priežiūros (senyvo amžiaus tėvų, neįgalių giminaičių ir pan.? Ar buvo atvejų kai vyrai dėl to kreipėsi?
- buvo trukdoma arba neleista pasinaudoti galimybe darbui iš namų dėl sergančių vaikų priežiūros ar kitų aplinkybių?
- buvo trukdoma arba neleista pasinaudoti galimybe dirbti ne visą darbo laiką (part-time employment)? Ar buvo atvejų kai vyrai dėl to kreipėsi?
- buvo trukdoma arba neleista pasinaudoti galimybe pasiimti apmokamas ir neapmokamas atostogos (iki 30 darbo dienų) šeimos nario slaugymui? Ar buvo atvejų kai vyrai dėl to kreipėsi?
- buvo trukdoma arba neleista pasinaudoti galimybe pasiimti papildomi laisvadieniai dirbantiems tėvams (suteikiamas papildomas laisvas pusdienis pirmąją mokslo metų dieną)?? Ar buvo atvejų kai vyrai dėl to kreipėsi?

7. Kaip manote, kodėl darbuotojai nepasinaudoja įstatymais suteiktomis galimybėmis?

8. Kaip manote, kokių pokyčiai darbovietėje įvyksta (arba ne), kai vyrai pasinaudoja teise į tėvystės atostogas? Į Vaiko priežiūros atostogas?

9. Kaip profsąjungos įsitraukia, tarpininkauja ar atstovauja kad darbuotojas grįžtų į tą pačią poziciją ir gautų tą patį atlyginimą lyginant su tuo, kurį gavo iki išeinant VPA?

APIBENDRINANTYS KLAUSIMAI

10. Pakomentuokite, ar esamos įstatyminės garantijos tėvams auginti vaikus ir vykdyti darbinius įsipareigojimus veikia gerai? kokias įstatymų spragas pastebite?

11. Pakomentuokite, ar darbdaviai sąmoningai taiko esamas įstatymo nuostatas dėl šeimos ir darbo derinimo? Kokias spragas pastebite?

12. Ar pastebite, koks yra darbdavio požiūris į vyrus norinčius paimti ir/ar išeinančius vaiko priežiūros atostogų (VPA)?

13. Ar pastebite, koks yra darbdavio požiūris į moteris norinčius paimti ir/ar išeinančius vaiko priežiūros atostogų (VPA)?

14. Kaip jums atrodo, kaip dabartinė sistema skatina lyčių lygybę? Jei ne, kodėl? Kas galėtų veikti geriau?

15. Kaip vertinate siūlomas ES direktyvos nuostatas ir su tuo susijusius pokyčius? Kokias kliūtis mato jos įgyvendinimui Lietuvoje?