

Dirbančios šeimos ir prekarizuotas gyvenimas

IEVA DRYŽAITĖ

Vytauto Didžiojo universitetas

Santrauka. *Straipsnio tikslas – aptarti problemišką apmokamo darbo pusę, paanalizuoti, kaip didėjantis užimtumas, kintanti darbo formų įvairovė, sąlygos, reikalavimai, lūkesčiai, požiūriai į darbą, nevienodos darbo užmokesčio, laiko organizavimo sąlygos segreguoja individus ir veikia jų asmeninę gerovę. Straipsnio objektas yra dirbanti šeima – tradicinės, konservatyvios, stabilios valstybės mažiausias vienetas. Didėjanti šeimų formų įvairovė, mažėjantis gimstamumas, augantis skyrybų skaičius, sparčiai senstanti visuomenė rodo, kad šis vienetas tampa labai nestabilus ir pažeidžiamas. Tokio šeimų nestabilumo ir pažeidžiamumo priežasčių galima aptikti tiek vertybių bei požiūrių į šeimą kaitoje, tiek išaugusiame gyvenimo būdo pasirinkimų spektre, tiek socialinėje-politinėje šalies struktūroje, tačiau šiame straipsnyje pasirinktas dėmuo yra šeimos ir užimtumo santykis. Tekste aptartų šeimų tipų ir joms būdingų bruožų įvairovė rodo, kad šeimos skirtingai patiria su darbu susijusius efektus, tačiau tuo pat metu, nepaisant jų skirtingų gyvenimo situacijų ir iš jų išeinančių galimybių, matyti, kad visos šeimos išgyvena tam tikrus darbo rinkos „priespaudos“ padarinius ir skirtingu intensyvumu patiria prekarizuoto darbo pasekmes, kurios intensyviau, akivaizdžiau paličia vargingiausias šeimas, kiek daugiau mažiau latentiniais būdais – pasiturinčias. Straipsnyje aptariama kintančių darbo formų įvairovė, socialinės politikos tendencijos ir jų poveikis šeimų situacijai. Svarbios dimensijos šiame kontekste yra prekarizuoto darbo formų atsiradimas ir įsitvirtinimas darbo rinkoje, gerovės valstybės vaidmens mažėjimas, laiko sampratos pokytis darbo ir šeimos derinimo kontekstuose, darbų feminizacijos ir lyčių nelygybės problematika nagrinėjant šeimų situaciją dabartinės rinkos sąlygomis.*

Reikšminiai žodžiai: *prekarizuotas darbas, feminizuotas darbas, laikas, dirbanti šeima, gerovės valstybė, užimtumas, priežiūra.*

Įvadas

Pramonės revoliucija, prasidėjusi XVIII a. pabaigoje, žadėjo, kad dėl technologinių pasiekimų ir naujų darbo organizavimo sprendimų trumpės darbo laikas, žmonės galės daugiau dėmesio skirti nerutinėms, kūrybingoms uždutims, geriau ir labiau realizuoti save per darbą, derinti asmeninio gyvenimo, šeimos ir profesinius poreikius. Deja, šis pažadas dar neišsipildė. Tačiau panašu, kad ir šiandien šie pažadais išlieka aktualūs formuojant nuomonę,

kad naujaisi technologiniai ir informaciniai pasiekimai leis sumažinti žmonių darbo laiką, panaikins rutininius / automatizuotus darbus, o tai sukurs prielaidas žmonėms daugiau ilsėtis, daugiau investuoti į save, į santykius, emocinius ryšius, sveikatą ir kurti ar tiesiog „gyventi gyvenimą“. Vis dėlto praeities pamokos ir dabartinės realijos rodo, kad technologinė ir ekonominė pažanga savaime neužtikrina šių pažadų realizavimo – tam greičiausiai būtina ir socialinė, požiūrių ir sisteminė kaita, garantuojanti tam tikrą technologinių sprendimų vartojimo bei lėtesnio ekonominio vystymosi kultūrą. Tačiau, stebint dabartines rinkos ir drauge darbo, kaip persmelkiančių visas kitas gyvenimo sritis veiksmų, ekspansiją, matyti, kad esame dar labai toli nuo šių utopiškų pažadų – vis dar didelė dalis žmonių gyvena skurde, yra priversti emigruoti, persikvalifikuoti, dirba nestabiliomis, neprognozuojamomis darbo sąlygomis, uždirba nepakankamai, kad galėtų oriai gyventi ir užtikrinti sau ir savo vaikams tinkamas švietimo, kvalifikacijos, sveikatos, bendravimo, kokybiško laisvalaikio galimybes. Be to, pastebima tendencija, kad, norint turėti daugiau, reikia ir dirbti daugiau, o tai reiškia, kad darbo valandos vis ilgėja, dažnai dėl technologijų plėtros darbas įsiveržia ir į žmonių asmeninius gyvenimus, šeimų vakarienes, poilsį, atostogas ir šventes. Taigi technologijų bei darbo ir užimtumo plėtra šiuo metu yra, ko gero, didžiausia per visą žmonijos gyvavimo laikotarpį, o visuotinai įsigalėjusi nuomonė, kad užimtumas yra esminis veiksnys siekiant išgyventi, socializuotis ir jaustis visaverčiu dabartinės visuomenės nariu, skatina palaikyti užimtumo plėtrą ne tik į plotį – siekiant įtraukti kuo didesnę visuomenės dalį į šį procesą, bet ir į gylį – kuo labiau kiekvieną žmogų įtraukiant į darbo atsakomybės, atskaitomybės ir kontrolės procesus.

Dažnai vyraujantis vienpusis darbo, kaip vien tik teigiamo veiksnio, traktavimas neleidžia pamatyti ir kitos didėjančio užimtumo ar augančio apmokamo darbo plėtros pusės – prarandamų galimybių ilsėtis, ramiai auginti vaikus, derinti šeimos ir darbo poreikius, sirgti ir sveikti, nepatirti kasdienio streso, mokytis, pakankamai uždirbti, bet ir turėti galimybių kokybiškai leisti uždirbtus pinigus. Dabartinė rinka sukuria ganėtinai daug paradoksalių situacijų, kai, dirbant daug ir ilgai, ne visada didėja pajamos ir karjeros galimybės, o kartais jos ir menksta. Kadangi didelis ir įvairus užimtumas ne visada reiškia didesnes materialines ir socialines galimybes, visose išsivysčiusiose šalyse pastebima tendencija, kai į socialinę atskirtį, skurdą ar nepriteklių ne tik įgimstama, bet ir patenkama nepalankiai susiklosčius gyvenimo trajektorijai – dėl ligos, artimųjų netekties, darbo praradimo, prastai susiklosčiusių aplinkybių, emigracijos, prastėjančių darbo sąlygų. Sociologė Marija Urmonienė teigia, kad „nestabilumo sąlygomis pablogėja didelės visuomenės dalies socialinis-ekonominis statusas <...>. Be tradicinės bedarbių, neįgalųjų, pagyvenusių žmonių, nusikaltėlių ir valkatų marginalizacijos,

marginalizacija Lietuvoje vis dažniau paliečia žmones tų visuomenės sluoksnių, kurie anksčiau buvo stratifikacinės skalės viršuje <...>. Šiandien tarp marginalinių grupių atsidūrė vadinamieji „naujieji vargšai“: kultūros, sveikatos apsaugos ir švietimo sričių darbuotojai, mokslininkai, karininkai, taip pat aukštos kvalifikacijos darbininkai“ (Urmonienė 2002, 134).

Ką tokia socialinio gyvenimo kaita reiškia kiekvienam visuomenės nariui? Ko gero, atsakymų į šį klausimą gali būti įvairių – vienam tai bus puikaus ir patogaus gyvenimo garantas, kitam nuolatinis kasdienis išbandymas stengiantis apmokėti sąskaitas ir nupirkti batus vaikui. Be abejo, tarp šių dviejų pavyzdžių galime matyti ir daug tarpinių variantų, kai su darbu susijusi patirtis tai duoda, tai atima, tai garantuoja, tai suvaržo. Taigi užimtumo ir kasdienio gyvenimo samplaika gali būti labai įvairialypė, tačiau šio straipsnio tikslas – aptarti problemišką apmokamo darbo pusę – paanalizuoti, kaip didėjantis užimtumas, kintanti darbo formų įvairovė, sąlygos, reikalavimai, lūkesčiai, požiūriai į darbą, nevienodos darbo užmokesčio, laiko sąlygos segreguoja individus ir veikia jų asmeninę gerovę. Pasirinktas šio darbo objektas yra dirbanti šeima – tradicinės, konservatyvios, stabilios valstybės mažiausias vienetas. Vis dėlto didėjanti šeimų formų įvairovė, mažėjantis gimstamumas, augantis skyrybų skaičius, sparčiai senstanti visuomenė rodo, kad šis vienetas tampa labai nestabilus ir pažeidžiamas. Konkrečiai straipsnyje bus siekiama apžvelgti kintančių darbo formų įvairovę ir jų poveikį šeimų situacijai. Svarbios dimensijos šiame kontekste yra prekarizuoto darbo formų atsiradimas ir įsitvirtinimas darbo rinkoje, gerovės valstybės vaidmens mažėjimas, laiko sampratos pokytis darbo ir šeimos derinimo kontekste, darbų feminizacijos tendencijos. Visas šias temas bus siekiama gvildinti remiantis įvairių mokslininkų įžvalgomis ir susieti su dirbančių šeimų situacija dabartinės rinkos sąlygomis.

Lietuvos kontekstas: ar lankstisauga (*flexisecurity*) tik popieriuje?

2016–2017 m. Lietuvoje vykdyta plačios aprėpties darbo rinkos reforma, vadinama socialiniu modeliu, kuris apėmė darbo santykių, užimtumo politikos, socialinio draudimo revizijos aspektus. 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo 2016 metų rugsėjo 14 d. LR darbo kodeksas, kuris pakeitė 2002 m. birželio 4 d. priimtą Darbo kodeksą. Su šiuo nauju 2016 metų Darbo kodeksu siejami esminiai Lietuvos darbo teisės pokyčiai, o viena iš prioritetinių šio dokumento sričių buvo darbo santykių lankstumo plėtra. Lankstumas – vienas iš lankstisaugos (angl. *flexisecurity*) elementų – ir yra siejamas su keliomis normų grupėmis: atleidimo iš darbo, darbo ir poilsio laiko, darbo santykių

keitimo, darbo sutarčių rūšių, darbo organizavimo formų reglamentavimu. Daugelyje valstybių tokių darbo reformų tikslas buvo artėti prie vadinamojo daniško lankstisauogos modelio, pasižyminčio silpna darbuotojo apsauga atleidžiant jį iš darbo, tačiau dosnia išmokų sistema ir lengvesnėmis naujo darbo paieškos galimybėmis (Davulis 2017, 104–105). Nors naujojo Lietuvos darbo kodekso pažadai (kuriuos kompleksiskai dar anksti vertinti) skamba optimistiškai, esama situacijos analizė rodo, kad darbuotojų teisės lig šiol Lietuvoje nebuvo pakankamai ginamos, nepaisant gerai sutvarkytos teisinės bazės. Europos Parlamento užsakymu 2016 m. atliktoje studijoje „Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies“ (Broughtoun et al. 2016), skelbiama, kad Lietuvoje profesinių sąjungų tankumas ir kolektyvinių sutarčių paplitimas yra gana žemas. Taip pat prastai išplėtota mokymosi / kompetencijų kėlimo darbe kultūra. Nepaisant to, kad 2002 metų birželio 4 d. Lietuvos darbo kodeksas garantavo ganėtinai didelę darbuotojų, atleidžiamų iš darbo, apsaugą, ši apsauga praktiškai taikoma buvo labai retai. Be to, Eurofound 2016 metų ataskaitoje skelbiama, kad Lietuva, Graikija ir Ispanija, siekdamos sumažinti nedarbą ir padidinti naujų darbo vietų kūrimą, suteikė didesnę laisvę fiksuotų darbo vietų ir trumpalaikių įdarbinimo agentūrų kūrimuisi. Šių nestandartinių darbo santykių įtvirtinimas turėjo neigiamą poveikį atlyginimų ir karjeros progresui bei darbuotojų socialinio saugumo ir gerovės užtikrinimui šiose šalyse (Eurofound 2016).

Kaip jau minėta, naujuoju Lietuvos darbo kodeksu siekiama dar didesnės darbo santykių formų įvairovės ir lankstumo bei deklaruojama pakankama darbuotojų socialinė apsauga. Tačiau ar galima tikėtis, kad naujasis Darbo kodeksas bei socialinis modelis savaime sukurs darbuotojams palankias darbo sąlygas, skatins aktyvesnį socialinį dialogą tarp darbdavių ir darbuotojų, kurs abipusę naudą ir pasitikėjimu grindžiamus darbinius santykius? Vis dėlto, analizuojant dabartinę situaciją, to tikėtis yra ganėtinai naivu, nes ir ankstesnė teisinė bazė negarantavo darbuotojams jų teisių apsaugos *de facto*, nepaisant to, kad formaliai tokios teisės buvo apibrėžiamos ir teisiškai prieinamos. Greičiausiai tokią darbuotojų bejėgystę formuoja vyraujantis Lietuvos darbdavių požiūris į darbo procesą, darbuoto vaidmenį jame bei nagrinėjant platesnio masto supratimą apie drauge sukuriamą ekonominę naudą, pelno dalybas tarp darbdavių ir darbuotojų bei vyraujančią darbo kultūrą Lietuvoje. Šiuo požiūriu Lietuva laikoma labai nevakarietiška ir atsilikusia šalimi, kurioje verslo moralė ir kultūra yra labai žema. Pavyzdžiui, Lietuvos mokslininkai Aidukaitė, Bogdanova ir Guogis (2012) teigia, kad nemaža dalis problemų, susijusių su Europos struktūrinių fondų naudojimu šalyje, yra dėl labai žemos Lietuvos verslo kultūros. Jų atlikta analizė rodo, kad „labai mažai Lietuvos įmonių pasinaudojo Europos pritaikymo prie

globalizacijos padarinių fondu, kuris padeda darbuotojams išlaikyti užimtumą ir atlyginimus įmonėse, patiriančiose nuostolių dėl besikeičiančių pasaulio prekybos standartų ar pasaulinės finansų krizės. Viena iš priežasčių, kodėl Lietuvoje darbdaviai nelinkę naudotis šiuo fondu – siekiama tik pelno, o ne naudoti ir savo darbuotojams. Daug Lietuvos darbdavių, matančių, jog globalizacijos fondas neužtikrina pelno (jis naudingas tik darbuotojams, nes padeda išsaugoti darbo vietas ir didina lojalumą įmonei), tiesiog atsakė juo naudotis“ (Aidukaitė et al. 2012, 278–279).

Šiam požiūriui antrina ir kiti mokslininkai, tokie kaip B. Gruževskis, R. Brazienė. Jie teigia, kad Europos Komisija 2008–2009 m. Europos Sąjungos šalis labai skatino diegti ir laikytis saugaus užimtumo modelio, kuris, be užimtumo lankstumo, numatė ir stiprią socialinę apsaugą nedarbo ar darbo paieškos atvejais. Tačiau pokriziniu laikotarpiu šis modelis greitai neteko socialinės apsaugos dėmens ir, nutoldamas nuo *flexisecurity* modelio, priartėjo prie *flexploitation* (lankstaus išnaudojimo) (Gruževskis ir Brazienė 2017, 177).

Tam tikrą specifinį, skurdą ir nesėkmes patologizuojantį Lietuvos darbdavių (bei verslininkų ir vadovų) požiūrį į socialinę atskirtį patiriančius žmonės atskleidžia „Apklausa apie Lietuvos gyventojų nuostatas ir atskirų socialinių grupių socialinę atskirtį“¹ rezultatai. Tyrimo apibendrinime teigiama, kad dauguma darbdavių skurdą ir nepritekliaus priežastis Lietuvoje supranta kaip individualizuotą skurstančiųjų „socialinės patologijos išraišką (45 proc.) ar kaip asmeninių nesėkmių ir patologijos rezultatą (51 proc.). <...> Šie rezultatai rodo, kad autonomiškiausi, saugiausi ir disponuojantys didžiausia galia darbo rinkoje dažniau linkę individualizuoti bei patologizuoti nesėkmes“ (Žilytė 2015, 68). Šio požiūrio vyravimas tarp Lietuvos darbdavių rodo menką orientaciją į socialinį solidarumą ir teisingumą ir kuria diskriminacinius, dažnai išnaudojimu, nepasitikėjimu grindžiamus darbinius santykius.

Svarbus aspektas aiškinant vyraujančią darbo kultūrą šalyje atitenka ir politikos sferai. Aidukaitė (2009) daro išvadą, kad „socialiai teisingai Lietuvoje (per visą nepriklausomybės laikotarpį – aut. pastaba) nebuvo įvykdyta nė viena didesnė reforma, kuri dažnai užstrigdavo klientelizmo ir protekcionizmo spąstuose. <...> Bendrai atkurtos Lietuvos modelį galima apibūdinti kaip bandymus įdiegti daugelio atskirų modelių elementus, kurie dažniausiai vieni kitiems prieštaravo“ (Aidukaitė 2002, 66). Kiti tyrėjai – Dorothee Bohle (2007), Guogis (2009), Harald Koht (2009), Nikoleta Lendvai (2008) – teigia, kad per pastaruosius du dešimtmečius Lietuva

1 Apklausa vykdyta 2014 m., imtis – 1000 saugiausių Lietuvos gyventojų. Apklausa atliko „Baltijos tyrimai“, tyrimo klausimyną parengė VDU mokslininkai (Žilytė, A. iš Tereškinas, A., Bučaitė-Vilkė, J. 2015. *Socialinė atskirtis ir geras gyvenimas Lietuvoje*. Kaunas: VDU).

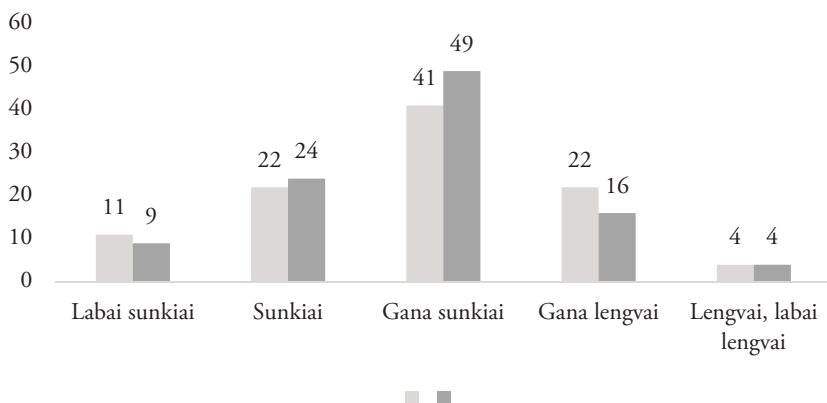
eina neoliberalios, o ne socialdemokratinės socialinės politikos kryptimi (Aidukaitė et al. 2012, 256), o tos krypties pasekmės matomos jau dabar: vis labiau plinta lankstus išnaudojimas ir masinis neapibrėžtumas.

Tokioje situacijoje ypač didelius rinkos poveikius patiria šeimos. Gruževskis ir Brazienė (2017) teigia, kad šalia tokių dirbančiųjų skurdą lemiančių veiksnių, kaip išsilavinimas, amžius, lytis, darbo trukmė, darbo atlygis, darbo forma bei struktūriniai-politiniai veiksniai (mokesčių sistema, socialinės paslaugos, socialinė apsauga), labai svarbus veiksnys yra šeimos ūkio sudėtis. Pastebima, kad namų ūkiai, kuriuose yra vaikų, patiria didesnę skurdo užimtumo sąlygomis riziką nei tos šeimos, kuriose vaikų nėra. Gruževskis ir Brazienė (2007) projekte „Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas“ daryto tyrimo kontekste daro išvadą, kad Lietuvoje didžiausią tikimybę skursti pagal amžiaus grupes turi 25–54 metų amžiaus asmenys, o tokią situaciją lemia didesnis išlaikytinių vaikų skaičius šiame amžiuje. Šiuo požiūriu pažeidžiamiausias yra šeimos, kurias sudaro vienas suaugęs asmuo su vaikais.

Remiantis 2016 m. Lietuvos statistikos² duomenimis, matyti, kad Lietuvoje net 41,9 proc. vienišų tėvų su vaikais gyveno skurdo rizikos lygyje. Taip pat stebima prastėjanti dviejų asmenų ūkių su dviem vaikais situacija – ikikriziniu laikotarpiu 2007 m. 12,7 proc. tokių šeimų patyrė skurdo riziką, o 2016 m. tokių šeimų jau buvo 22 proc. – 9 proc. daugiau. Stebint bendrai dirbančių asmenų skurdo lygio situaciją, matyti, kad skurstančių dirbančiųjų dalis paskutiniaisiais metais išlieka daugiau mažiau panašus – 2016 m. jų buvo 8,5 proc., 2015 m. – 9,9 proc., 2014 m. – 8,3 proc., 2013 m. – 9,1 proc. Vis dėlto, remiantis Eurostat duomenimis (2014), matyti, kad beveik ketvirtadalis (23,96 proc.) Lietuvos gyventojų 2014 m. gavo žemus atlyginimus (angl. *low-wage earners*), o maža alga yra vienas iš prekarizuoto darbo aspektų, lemiančių prastas šeimos narių socialines galimybes, didelį nesaugumą ir riziką patekti į atskirtį ar patirti skurdą.

Pabrėžtina, kad kur kas prasčiau situacija vertinama, kai stebimas subjektyvus Lietuvos gyventojų požiūris į savo galimybes. Pagal Lietuvos statistikos departamento matuojamą subjektyvų gerovės indeksą šalyje matyti, kad 2016 m. savo situaciją namų ūkiai vertina prasčiau nei 2005 m. – 2016 m. 82 proc. namų ūkių manė, kad verčiasi *labai sunkiai, sunkiai ir gana sunkiai*, 2005 m. sunkiai savo padėtį vertinusių dalis buvo 74 proc. (6 proc. mažiau). Be to, per aprašomą laikotarpį 6 proc. sumažėjo namų ūkių, kurie mano, kad verčiasi gana lengvai (žr. 1 pav.).

2 <https://osp.stat.gov.lt/>



1 PAV. NAMŲ ŪKIŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL TAI, KAIP NAMŲ ŪKIS VERČIASI, PROC.

(Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, rodiklis: *Namų ūkių pasiskirstymas pagal tai, kaip namų ūkis verčiasi | proc.*)

Šie duomenys suponuoja, kad dabartiniu metu dirbančios šeimos gali patirti ypač sudėtingą laikotarpį, derindamos užimtumo, šeiminių pareigų, augančių materialinių poreikių, pvz., gražaus, sveiko kūno kulto, gero maisto, drabužių, kelionių, atostogų, kitų vartojimo prekių ir paslaugų bei kitų socialinių standartų, tokių kaip kokybiškas vaikų švietimas, sveikata, neformalus lavinimas, pažintys, dalyvavimas kultūros ir kituose renginiuose, nuolatinis ugdymasis, aspektus. Tikėtina, kad dėl kompleksiskai sukrintančių aplinkybių – asmeninių nesėkmių, struktūrinių pokyčių, šeimos politikos nestabilumo, sparčios darbo rinkos kaitos – šeimos gali patirti labai neigiamus efektus šeimos gerovei ir stokoti sprendimo būdų, padedančių ją atkurti ar palaikyti.

Vis dar neaišku, kaip naujasis Darbo kodeksas paveiks Lietuvos gyventojus, galbūt bus išpildyti pažadai ir suteikta daugiau galimybių verslui, o kartu ir gyventojams rasti geresnį darbą su geresnėmis darbo sąlygomis ir užmokesčiu, tačiau tikėtina ir probleminė šio politinio žingsnio pusė – augantis dirbančių žmonių nestabilumas, materialinis nesaugumas, prekarizuoto darbo plėtra, ekonominių imigrantų skaičiaus augimas. Šios tendencijos pastebimos daugelyje valstybių, tačiau ypač stipriai jos reiškiasi tokiose šalyse (JAV, Didžioji Britanija, Kanada, Australija, Japonija), kuriose socialinė apsauga yra vystoma libertalistiniu ar neoliberaliu politiniu-ekonominiu principu, grindžiamu idėja, kad žmogus pats asmeniškai yra atsakingas už savo gerovę.

Kaip jau minėta, stebima ir Lietuvos vystymosi tendencija šia kryptimi. Tokie politiniai sprendimai, kurie siaurina gerovės valstybės aprėptį, mažina socialinių paslaugų prieinamumą, didina valstybinių paslaugų privatizaciją, skatina lanksčius darbo santykius ir darbo formų įvairovę, tačiau menkai juos reguliuoja ar nesukuria pakankamos ir veikiančios socialinės apsaugos darbo netekimo, darbo teisių pažeidimo ar šeimų krizių atvejais, neišvengiamai stipriai paliečia dirbančių šeimų gerovę ir galimybes.

Kitame skyriuje siekiama apžvelgti dirbančių šeimų situacijas, paanalizuoti, kaip dabartinėmis darbo rinkos sąlygomis tėvams (vis sunkiau) sekasi suderinti darbinės pareigas su šeimninėmis. Nors Lietuvos kontekstas bus paliestas nedaug, tačiau tikėtina, kad panašius aptariamus efektus išgyvena ir Lietuvos šeimos. Tokio pobūdžio tyrimai, diskusijos ir analizės, kuriuose pagrindinis dėmesys būtų kreipiamas į dirbančius asmenis, turinčius šeiminių įsipareigojimų, turėtų būti vystomi intensyviau, siekiant detalesnio dirbančių šeimų / asmenų problematikos supratimo, demografinių procesų identifikavimo, šeimų stabilumą arba nestabilumą lemiančių veiksnių pažinimo bei geresnės / kompleksiškesnės šeimos ir socialinės politikos formavimo.

Dirbančios šeimos

Nors lyčių, feminizmo ir kitų socialinių mokslų atstovai jau kelis dešimtmečius daug dėmesio skiria buities, vaikų, sergančių artimųjų priežiūros ir apmokamo darbo suderinamumo klausimams analizuoti, tačiau šią problematiką dažnai analizuoja pasitelkdami dichotomijas tarp vyro ir moters padėties darbo rinkoje, kartais per mažai laiko skirdami šeimos kaip vieneto analizei. Šiame ir tolimesniuose straipsnio skyriuose bus siekiama į šeimos ir apmokamo darbo suderinamumo problematiką pažvelgti iš dviejų perspektyvų – ir iš šeimos kaip vieneto, ir iš skirtingos lyčių pozicijos darbo rinkoje, nes abu aspektai yra glaudžiai tarpusavyje susiję. Pirmiausia bus stengiamasi įvertinti, su kokiais iššūkiais susiduria šeimos šiuolaikinėje visuomenėje, o vėliau bus siekiama įsigilinti, dėl kokių priežasčių kyla šie iššūkiai ir dėl ko moteris vis dar yra mažiau privileijuotoje pozicijoje nei vyrai, kai kalbama apie šeimos ir apmokamo darbo suderinamumą.

Bendrai vertinant dabartinės darbo rinkos dominavimo aprėptis kitų sistemų atžvilgiu, matoma tendencija, kai tampa vis sudėtingiau subalansuoti darbu ir šeimai skiriamą laiką ir šioje situacijoje žmonės nuolat patiria įtampą tarp siekio daugiau praleisti laiko su savo šeima ir vaikais (investicija į santykius ir emocinę šeimos gerovę) ir tarp siekio užsitikrinti materialinį saugumą per darbą. Siekiant šio dėmens, reikalingos ilgesnės darbo

valandos, tačiau pirmajam reikalingos ilgesnės laiko valandos šeimoje – per mažai laiko praleisdami namuose, žmonės rizikuoja šeimos gerove ir santykiais, o, per mažai laiko praleisdami darbe, jie rizikuoja materialiniu šeimos saugumu bei karjeros galimybėmis. Taigi natūraliai kyla klausimas – kaip suderinti augančius darbinius ir šeimos poreikius, kaip juos realizuoti turint 24 valandas per parą, kaip uždirbti, bet nepersidirbti, kad būtų galima kokybiškai leisti laiką su savo vaikais, kaip subalansuoti laiką, kad jo užtektų viskam? Kitame poskyryje mėginama analizuoti laiko santykį su darbine žmogaus veikla bei kintantį požiūrį į leidžiamo laiko kokybę, jo apskaičiavimą ir taupymą, tokio pakitusio požiūrio į laiką kaip į vertės vienetą ar valiutą, įtaką kitoms žmogiškoms sritims – šeimai, darbui, santykiams, laisvalaikiui.

Laikas – pinigai?

Joanne Conaghan savo straipsnyje „Time to Dream? Flexibility, Families, and the Regulation of Working time“ (2006) aprašo situaciją, įvykusią 1974 m. Amerikoje, kai dvi policijos darbuotojos, nusprendusios išeiti iš darbo dėl pakitusio darbo grafiko, negavo išeitinių kompensacijų. Jų darbo laiką buvo siekiama pakeisti iš tradicinio, t. y. trunkančio nuo 8:00 val. ryto iki 17:00 val. vakaro, į lankstesnį ir nepertraukiamą, kuris būtų skirstomas pamainomis nuo 8:00 val. ryto iki 13:00 val. dienos ir atitinkamai nuo 13:00 val. dienos iki 20:00 val. vakaro. Minėtos policijos pareigūnės paprieštaravo tokiam grafikui argumentuodamos, kad jis nėra suderinamas su jų šeiminiėmis pareigomis. Abi pareigūnės buvo atleistos iš darbo, o išeitinių pinigų sumos joms nebuvo sumokėtos grindžiant tuo, kad iš esmės jų darbo prigimtis ir sąlygos nepakito. Pakeistas darbo laikas šiuo konkrečiu atveju nebuvo traktuojamas kaip pakankama priežastis, leidžianti teigti, kad buvo pablogintos darbuotojų darbo sąlygos ir dėl to joms priklausytų išeitinė išmoka ar kitoks atlygis. Šis atvejis, pasak Conaghan, gali būti traktuojamas kaip tam tikra simbolinė takoskyra tarp gana konservatyvaus, tradicinio ir naujo, lankstaus darbo laiko organizavimo, kuris vis labiau įsigali dabartinėje darbo rinkoje.

Dabartiniu metu laiko aspektas tampa ypač svarbus kalbant apie darbo organizavimą, nes dažnai nuo laiko trukmės, darbo pradžios ir pabaigos apibrėžtumo priklauso darbo formos apibūdinimas – netipinis, nestandartinis, kintantis, neprognozuojamas, slenkantis, prekarizuotas – bei su juo susijusios galimybės suderinti arba nebesuderinti šeiminių ar asmeninių pareigų. Juliet Schor (1991) teigia, kad dabartiniai darbuotojai daug daugiau laiko praleidžia darbe nei jų tėvai ar protėviai. 1940 m. JAV įvesta 40-ies darbo

valandų savaitė, šiandien dažnai išsitęsia iki 50–60-ies ir daugiau valandų. OECD³ 2015 metų duomenimis, Lietuvoje 92,4 proc. dirbančių vyrų ir 82,6 proc. dirbančių moterų dirbo 40 arba daugiau valandų per savaitę. Darbo valandų rodiklis smarkiai viršija EU vidurkį, pagal kurį 74,7 proc. dirbančių vyrų ir 56 proc. dirbančių moterų dirbo 40 ir daugiau valandų per savaitę. Visa tai vyksta mažėjant laisvalaikiui ir poilsui, darbas įsiterpia į šeimų erdvę, nes ekonominis spaudimas skatina, o technologijos leidžia nuolatinį budėjimą prie darbo užduočių, nepertraukiamą komunikaciją darbiniais klausimais – žmogaus privilegija bet ką ir bet kuriuo metu pasiekti tampa jo prievole bet kada ir bet kuriuo metu būti pasiekiamam.

Taigi tampa vis sudėtingiau išeiti iš darbo režimo į šeimos, namų ar poilsio režimą ir tai kelia didelę įtampą tarp šių dviejų gyvenimo sričių. Stimulus ilgiau dirbti ateina ir iš darbdavių – siekiant didesnio ekonominio rezultato ir palaikant nuolatinio ekonominio augimo idėją, ir iš darbuotojų – siekiant didesnio uždarbio, karjeros galimybių, įvertinimo, inertiškai suvokiant savo prievolę darbdaviui, iš baimės prarasti darbą ar darbdavio vertinimą kitų darbuotojų atžvilgiu. Vertinant bendrai, didžiausią postūmį ilgėjančioms darbo valandoms duoda nuolat augantys ekonomikos augimo ir vartojimo lūkesčiai, kuriems patenkinti žmogus turi vis daugiau ir ilgiau dirbti.

Pereinamuoju laikotarpiu nuo feodalizmo link kapitalizmo pasikeitė laiko reikšmė ir santykis su darbu. Seniau laikas buvo matuojamas atliekamų užduočių kiekiu ir jį buvo galima apibūdinti orientacijos į užduotį (angl. *task orientated*) veiksmu, dabar vis labiau įsigali darbo per tam tikrą laiko tarpą (angl. *timed-work*) principas (Conaghan 2006). Britų istorikas ir visuomenininkas Edward Palmer Thomson jau nuo 1967 m. tyrinėjo laiko aspektą darbo ir šeimos suderinamumo kontekstuose. Jis teigia, kad dabartinėje visuomenėje laikas tampa valiuta, o laiko taupymo norma tampa esmine šiuolaikiniame gyvenime – visas laikas turi būti pažymėtas, paskirtas, padalintas, suvartotas, naudingai praleistas. Iš to išplaukia Thomson daroma išvada, kad šiuolaikinis žmogus prarado gebėjimą „tiesiog paprastai leisti laiką“, o šiuolaikinis darbdavys mato darbuotojo laiką kaip nupirktą daiktą, kurį jo darbuotojas turi naudingai panaudoti. Tai sudaro palankias prielaidas darbuotojų eksploatacijai ir išnaudojimui, nes ekonominis augimas yra nesustojantis, o greičio, produktyvumo, efektyvumo ekspansija į darbinę aplinką apibūdina dažno darbuotojo darbinę kasdienybę – didelė ir nuolat auganti orientacija į tikslą, didesnis rezultatas per trumpesnę laiką, priedai tik įgyvendinus tam tikrus uždavinius per tam tikrą laiką ir pan. Visa tai veda prie situacijos, kai tarp darbo ir kitų žmogaus poreikių bei atsakomybių

3 Šaltinis: OECD Family data base <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>

nubrėžiama gana aiški riba, nes, siekiant maksimaliai naudingai panaudoti „nupirktą“ laiką, reikia pašalinti visus įmanomus trukdžius. Šiuo požiūriu į užduotis orientuotas darbo principas buvo kur kas lankstesnis darbo ir šeimos suderinamumo klausimais nei dabartinėje darbo rinkoje įsivyravęs principas laiką suvokti kaip valiutą ar priemonę, kuri turi naudingai, efektyviai ir optimaliai „atitarnauti“.

Amerikietis sociologas Arlie Russell Hochschild (1997) siūlo į laiko vertinimo kaitos procesą pažiūrėti kiek kitokiu kampu. Nors jo laiko sampratos aiškinimo prieiga kiek skiriasi nuo Thompson taikomos laiko teorijos, vis dėlto ją būtų galima vertinti kaip Thompson idėjos pratęsimą, t. y. Hochschild laiko sampratos teorija yra tarsi pasekmė tokios laiko sampratos, kurioje laikas pavirto valiuta. Jis laiką siūlo vertinti iš kintančio žmonių elgesio perspektyvos, kai kultūriškai pareigos namuose vis dažniau pradeda suvokti kaip darbas, o apmokamas darbas tampa namais ar pomėgiais. Kitaip tariant, pastebimas pokytis tarp požiūrio į namų ruošą ir apmokamą darbą, kai šios dvi pozicijos sukeičiamos vietomis ir ilgas buvimas darbe yra normalizuojamas ir pateisinamas, nes už jas gaunamas atlygis pinigais ar socialiniu įvertinimu, o ilgos darbo valandos šeimoje / buityje yra problematizuojamos, suvokiant jas kaip neapmokamą, nenaudingą ir vertės nekuriantį darbą. Taigi prioritetas vis dažniau suteikiamas darbdavio poreikiams ir apmokamam darbui, nes jis suprantamas kaip naudingesnis – už jį gaunamas atlygis pinigais, prestižu, saugumu, karjera, įvertinimu. Tačiau toks požiūris smarkiai kėsina į asmeninę ir šeimų erdvę bei prisideda prie šeimų situacijų kaitos – daugėja skyrybų, atsiranda vis didesnė šeimų modelių įvairovė: nuotolio šeimos, vienišų tėvų / mamų šeimos, tėvų pamaina seneliais, tetomis, didėjantys lūkesčiai institucinės vaikų auklėjimo ir priežiūros funkcijos plėtrai ir pan. Ši didėjanti šeimų formų įvairovė gali būti vertinama iš prisitaikymo prie pakitusių gyvenimo sąlygų perspektyvos, kurią gali iliustruoti dviejų dirbančių šeimos narių šeimų ar nuotolio šeimų plėtra, tačiau šalia prisitaikymo atvejų atsiranda ir neprisitaikymo pasekmės – skyrybos, vienišų tėvų / mamų šeimos, palikti vaikai ir pan. Šis laiko taupymo arba laiko vertinimo tik per naudos prizmę virsmas smarkiai ap sunkino šeimos ir darbo suderinamumą, o ypač tai paveikė vaikus ar artimuosius prižiūrinčių žmonių padėtį, nes jie turi gyventi lėtesniu prižiūrimų šeimos narių ritmu, kuris visai nedera su greitu šiuolaikiniu darbo rinkos diktuojamu tempu, be to, jie savo laiką dažnai skiria, šiuolaikiniais laiko vertinimo standartais analizuojant, nenaudingoms užduotims atlikti, t. y. už jį negauna jokio vertingo atlygio.

Deborah Figart ir Ellen Mutari (2000) išskiria keturis laiko suderinamumo režimo modelius ir juos analizuoja pagal tai, kokio lygio lyčių lygybę užtikrina kiekvienas iš jų. Pirmasis modelis yra **vyro šeimos maitintojo**

modelis, kuriam būdinga didelė takoskyra tarp darbo ir kitų gyvenimo sričių. Toks modelis apibrėžia situaciją, kai pagrindinis šeimos materialinio išlaikymo rūpestis tenka vyrui, o šeimos ir namų priežiūros – moteriai. Darbinėje aplinkoje šis modelis pasižymi nelankstumu, didele darbo kontrole, aiškiai apibrėžtais terminais, darbo per tam tikrą nustatytą laiko tarpą principu. Tai reiškia, kad jis yra labiau orientuotas į žmogų, kuriam nebūtina derinti darbo su pareigomis šeimai, taigi, vyraujant tokiam modeliui, tradiciškai dažniausiai visa ar didžioji dalis namų priežiūros naštos tenka moteriai, tačiau tai apriboja jos galimybes dirbti, daryti karjerą ar daugiau uždirbti. Dėl šių priežasčių šis modelis pasižymi labai žema lyčių lygybe.

Liberalaus lankstumo modelis yra itin palankus darbdaviui, nes jam būdingas ypač žemas darbuotojo įtraukimas į jo darbo laiko paskirstymą ir planavimą, didelė darbdavio galia ir mažos darbuotojo derybinės galios. Šiame modelyje darbdavio poreikiai mažai derinami arba visai nederinami su darbuotojo šeiminiiais, asmeniniais poreikiais, dėl to jam būdingas labai žemas lyčių lygybės lygmuo – šeimų, turinčių vaikų ar slaugomų ligonių situacija tokio modelio kontekste tampa itin problemiška, o kadangi kultūriškai vis dar labiau įprasta, kad rūpintis vaikais / šeima turi moteris, taigi ji šeimos pareigų praktiškai negali suderinti su darbiniais įsipareigojimais, dėl to yra priversta dirbti mažesnio etato, prekarizuotus darbus, kurie neužtikrina viso užimtumo ir pakankamo materialinio aprūpinimo. Tokia situacija moteris daro labiau priklausomas nuo partnerio, bet to, mažina jų galimybes sėkmingiau įsitvirtinti darbo rinkoje, siekti karjeros ar geresnio uždarbio. Trečiasis modelis yra **plačios aprėpties lankstumas** – šiam modeliui būdingos derybos tarp darbdavio ir darbuotojo dėl darbo laiko planavimo ir paskirstymo. Kadangi darbo organizavimas vyksta abipusio sutarimo būdu, sudaromos palankesnės sąlygos derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Nors šiame modelyje kalbama apie didesnes darbuotojo derybines galias ir galimybes sutarti dėl jam palankesnio darbo laiko ir grafiko, tačiau jis nepakankamai įtraukia darbo ir šeimos suderinamumo klausimus. Toks modelis garantuoja vidutinio lygmens lyčių lygybę, nes jame stokojama išplėstinio požiūrio į žmonių asmeninę, šeiminių veiklą. Ketvirtasis modelis yra **solidarus lyčių lygybės modelis**, kuriuo siekiama, kad šeimos priežiūra turi būti vienodai paskirstoma tiek vyrui, tiek moteriai, o darbas derinamas lankščiais grafikais ir bendrais sutarimais tarp darbuotojo ir darbdavio. Manoma, kad šis modelis turėtų būti taikomas socialinės ir šeimų politikos principams formuoti, siekiant efektyvios pagalbos dirbančioms šeimoms ir didesnės lygybės tarp lyčių. Figart ir Mutari (2000) pabrėžia, kad, kalbant apie darbo ir asmeninio gyvenimo suderinamumą bei rūpestingos šeimos politikos plėtojamą, ypač svarbios tampa trys dimensijos – **darbas, šeima ir laikas**, o tiesiausia priemonė link solidaraus lyčių lygybės modelio yra darbo

savaitės trumpinimas visiems darbuotojams nepriklausomai nuo lyties. Vis dėlto, analizuojant dabartinius tiek Lietuvos, tiek tarptautinius darbo rinkos / užimtumo politikos principus, matyti per mažas darbo, laiko ir šeimos sistemų tarpusavio susiejimas – dažnai lyčių lygybės principais kuriamos didėjančios abiejų lyčių galimybės tam tikroje sistemoje, pvz., užtikrinamos vienodos vyrų ir moterų teisės ir galimybės darbo rinkoje, tačiau sukuriamos didžiulės tarp sisteminės įtampos, pvz., darbo užduočių ir šeiminių pareigų suderinamumo bei tolygaus laiko paskirstymo kiekvienai sričiai stoka gali nulemti prastesnę vieno šeimos nario situaciją darbo rinkoje (dažniau moters) kito suaugusio partnerio atžvilgiu. Kitame skyriuje aptariamos šios tarp sisteminės įtampos ir jų pasekmės dirbančioms šeimoms.

Dirbančių šeimų iššūkiai

Sociologai Jerry A. Jacobs ir Kethleen Gerson (2001) pabrėžia, kad padidėjusį šeimų užimtumą smarkiai nulėmė situacija, kai pragyventi pradėjo nebepakakti vieno šeimos nario uždarbio. Finansiniai nepritekliai, didėjantys vartojimo lūkesčiai kartu su pakitusiu moterų požiūriu į savo laiko organizavimą ir savo vaidmenų suvokimą paskatino moteris ieškoti viso ar dalinio užimtumo, kad galėtų finansiškai prisidėti prie šeimos išlaikymo ir /ar save realizuoti už šeimos ūkio ribų. Tačiau sparčiai išaugęs moterų užimtumas sukėlė didelę įtampą tarp šeimos ir darbo pareigų suderinamumo. Be to, augantys standartai „gerai motinystei / tėvystei“ skatina tėvus ypač stengtis ne tik darbuose, bet ir auginant „sėkmingus“ vaikus. Tačiau dirbantiems tėvams tokių aukštų standartų kėlimas tiek darbe, tiek šeimoje gali tapti ypač dideliu krūviu, su kuriuo ilgainiui tampa sudėtinga susidoroti. Sociologės Joan C. William ir Heather Boushey (2010), tyrinėjančios dabartinių dirbančių JAV šeimų situaciją, išskiria kelias priežastis, dėl kurių kyla įtampa tarp darbo ir šeimos funkcijų suderinamumo. Pastebima, kad, siekiant išlaikyti daugiau ar mažiau vidutinį pragyvenimo lygį, šiandien vieno šeimos maitintojo nebepakanka – moterys kaip ir vyrai privalo dirbti apmokamą darbą, tačiau tokiu atveju lieka problemiški vaikų, senelių, sergančių artimųjų priežiūros ir buities darbų klausimai. Taip pat matoma situacija, kai šeimos, dirbdamos daugiau, uždirba mažiau arba, atvirkščiai, negali įsidarbinti visu etatu ir turi ganėtinai trumpas darbo valandas ir tai juos veda prie dirbančių asmenų skurdo situacijos, kai uždirbamų pajamų nepakanka pragyventi. Toks prekarizuotas užimtumas didina nesaugumo dėl ateities jausmą bei mažina karjeros ir kvalifikacijos galimybes ateityje. Galiausiai menkstanti gerovės valstybės funkcija ir prastėjanti valstybės finansuojama vaikų, ligonių, senelių priežiūros sistema – sunkiai prieinamos nemokamos

ir kokybiškos sveikatos, švietimo, vaikų priežiūros paslaugos, o mokamos paslaugos yra dažnai neįkandamos mažų ar net vidutinių pajamų šeimoms.

Savo studijoje „The Three Faces of Work-Family Conflict“ William ir Boushey (2010) tyrinėjo dirbančias JAV šeimoms ir pastebėjo, kad praktiškai visos šeimos, nepaisant jų socialinio statuso ar pajamų dabartiniame vartotojiškame, stipriai į ekonominius, materialinius ir simbolinius pasiekimus orientuotame gyvenime, susiduria su rimtomis socialinėmis problemomis, tokiomis kaip **pervargimas, laiko stoka, uždarbio nepakankamumas poreikiams tenkinti, prekarizuotas darbas, darbo feminizacija, nepakankama socialinė apsauga, diskriminacija darbe ir pan.** Sociologės savo tyrime išskiria tris šeimos tipus ir problemas, su kuriomis jos susiduria. Žemų pajamų šeimos turi daugiau rūpintis namiškiais nei kitos šeimos, nes negali susimokėti už priežiūros paslaugas tretiesiems asmenims, joms būdingos žemos / nepakankamos ir nepastovios pajamos dėl neviso užimtumo, mažai apmokamų darbų ar didelės darbų kaitos. Dažnai nestabilūs, nuolat kintantys darbų grafikai derinyje su nestabiliai gaunama parama vaikų ar artimųjų priežiūra išbalansuoja šias šeimas ir verčia mesti darbus, kas ilgainiui gali vesti prie nedarbo arba darbų sezoniškumo / kaitos. Stebima smarkiai prastėjanti asmenų iš žemų pajamų ūkių psichinė ir fizinė sveikata. Šioms šeimoms labai būdingos netipinės darbų formos – nesocialios darbų grafikų valandos, neviso etato arba terminuoti darbai, kurie veda prie mažėjančių pajamų ir menkstančių socialinių garantijų. Didžiulė diskriminacija darbe, kuri pasireiškia visišku nesiskaitymu, žeminimu, derybinių galių menkumu, neprognozuojamais atleidimais iš darbo ar finansinėmis bausmėmis. Šios šeimos dažnai marginalizuojamos, kriminalizuojamos spaudoje, pateikiami stereotipiniai vaizdiniai apie jas, o tai dar labiau sustiprina ir taip neigiamą visuomenės nuostatą vargingų šeimų požiūriu. **Vidutinių pajamų šeimoms**, arba dar vadinamajai „nesančiai“ vidurinei klasei (angl. *the missing middle*), būdingos pastebimai ilgėjančios darbo valandos – menkstančios pajamos dėl itin išaugusių pragyvenimo standartų. Lygiai taip pat kaip ir vargingos šeimos, šios šeimos visai negali ar ne visada gali sau leisti sumokėti už vaikų ir sergančių artimųjų priežiūrą, dėl to jais rūpinasi patys. Atlikti tyrimai rodo, kad didžiausias įtampas šioms šeimoms kelia negalėjimas skirti pakankamai laiko savo šeimai ir asmeniniam gyvenimui. Vidutinių pajamų šeimos dažniau dirba stabilius, nuolatinius darbus, tačiau šiems darbams taip pat būdingas mažas lankstumas, griežti grafikai, didelė kontrolė ir bausmės už darbo praleidimą. Dėl šios priežasties šioms šeimoms ypač sudėtinga suderinti darbus su savo, vaikų ar artimųjų ligomis, nelaimingais atsitikimais bei šeimos krizėmis, dažnai jie už darbo praleidimą baudžiami finansiškai arba atleidžiami iš darbo. Vyraujant darbdavių požiūriui, kad darbas turi būti prioritetas šeimos atžvilgiu, darbuotojams nuolat ilginamas darbo laikas ir

duodami viršvalandžiai, išbalansuojantys šeimos rutiną. Šios šeimos, kaip ir vargingos, patiria didelę diskriminaciją darbe dėl vaikų priežiūros, nėštumo, artimųjų ligų – kilus poreikiams skirti daugiau laiko šeimos reikmėms, sumažinamos jų darbo valandos, sumažinamos algos, skiriamos finansinės bausmės arba jie yra atleidžiami. Ši šeimų grupė mažai matoma spaudoje ir viešojoje erdvėje, ji mažai tyrinėjama.

Profesionalams arba aukštesniosioms vidurinės klasės šeimoms būdinga tai, kad moterys dirba daugiau valandų nei vargingų ar vidurinių šeimų moterys, be to, vyraujantis požiūris, kad dirbti ilgas valandas yra vyriška ir garbinga, verčia vyrus didžiuotis ilgomis darbo valandomis ir palaikyti susiformavusią persidirbimo kultūrą. Jie mano, kad dirbti (*tik*) 40 valandų per savaitę yra karjeros savižudybė. Kita vertus, vyrai, dirbantys ilgiau nei 50 valandų per savaitę, uždirba daugiau, taigi ilgos darbo valandos vertinamos ne tik kaip tam tikro statuso, prestižo garantas, bet yra finansiškai skatinamos. Dėl šios priežasties vyrai iš profesionalų šeimų mažai laiko praleidžia su savo vaikais, dažnai jie negali dalyvauti svarbiose šeimos šventėse. Ypač svarbus aspektas – lankstumo stigma, būdinga profesionalų šeimų darbovietėms, kur į darbuotojus, norinčius pereiti į lankstesnes ar ne tipines darbo formas, žiūrima itin nepalankiai. Be to, stebimas ir tokių darbuotojų karjeros galimybių mažėjimas ir uždarbio augimo lėtėjimas. Šalia didėjančių darbo normatyvų (darbo valandų, kvalifikacijos, žinių, valandų skaičiaus ir pan.), kyla ir vaikų priežiūros standartai, kurie profesionalų šeimoms yra labai svarbūs. Dėl šio spaudimo didelė profesionalų šeimų dalis turi palaikyti ypač aukštus standartus tiek savo darbuose, tiek vaikų priežiūroje – vežioti vaikus į būrelius, rūpintis jų išsilavinimu ir fizine sveikata. Ši įtampa dažniausiai taip pat sprendžiama mažinant moterų užimtumą, bet ne vyrų – atsiranda „taksuojančių“ moterų tipas. Diskriminacija darbo vietoje dėl vaikų ar nėštumo būdinga ir profesionalų šeimoms, tačiau ji nėra tokia tiesioginė ar akivaizdžiai demonstruojama kaip vidurinės ar žemiausios klasių atstovų atžvilgiu. Jų šeimų atstovams tokia diskriminacija demonstruojama gana akivaizdžiai (neleidžiant ištrūkti iš darbo pasirūpinti šeima, mažinant pajamas, baudžiant pinigineis bausmėmis ar atleidžiant iš darbo), o profesionalų šeimoms, kurios susilaukia vaikų, dažniausiai taikoma latentinė diskriminacija – neskiriama pakankamai užduočių, jiems sudėtinga gauti paaukštinimą, priedus, nesudaromos palankios sąlygos kilti karjeros laiptais ar tobulėti, mažinamos uždarbio galimybės. Dažniausiai tokią diskriminaciją patiria moterys.

Šią profesionalų ar aukštesniosios vidurinės klasės šeimų grupę analizavę Didžiosios Britanijos tyrėjai Carol Vincent ir Stephen J. Ball (2007) ir atlikę 57 kokybinius interviu su šios klasės atstovais iš dviejų Londono regionų – Battersea ir Stoke Newington, pabrėžia, kad labai dažnai šios

klasės atstovai įterpia savo vaikus į savotišką socialinį kokoną ir daro poveikį socialinei sąveikai su panašias galimybes turinčiais vaikais, lemia tokios sąveikos apribojimus su vaikais iš kitų socialinių grupių, kurios galimai turi mažiau galimybių dalyvauti panašioje veikloje. Šie vaikai dažnai visai neturi nekontroliuojamo laisvalaikio, nes jis yra pakeičiamas būreliais ir įvairiais užsiėmimais, kuriuos jiems organizuoja tėvai. Neretai šių šeimų tėvų ateities laukimas yra kupinas nerimo ir įtampos dėl manymo, jog jie turi viskuo pasirūpinti, ir kartu pernelyg kritiško požiūrio į tokias gyvenimo sritis, kaip sveikata, švietimas, maistas ir pan., kurie laikomi nepakankamais ar net ydingais. Tėvai, stimuliuojami valstybės, rinkos, technologijų, konkurencijos ir baimės iškristi iš technologinės bei socialinės pažangos, save „pasmerkia“ nuolatinės atsakomybės būsenai. Kultūrinio ir simbolinio kapitalo, kurį užsitikrinti gali tik aukštas pajamas turintys tėvai, kaupimas tampa nuolatinio ir sekinančiu darbu.

Iš William ir Boushey pateiktų šeimų tipų ir joms būdingų bruožų matyti, kad visos šeimos, nepriklausomai nuo jų socialinio statuso ir turimų kapitalų, išgyvena tam tikrus darbo rinkos „priespaudos“ padarinius – vargingesnės šeimos išgyvena nepriteklių, išnaudojimą, nestabilumą, švietimo, sveikatos, socialinės apsaugos galimybių sau ir vaikams trūkumą, pasiturinčios – pervargimą, nepasitenkinimą dėl per mažai skiriamo laiko šeimai, įsikinkymą į tam tikrą vergovę, siekiant palaikyti aukštus profesinius ir šeiminius standartus, visos šeimos – nesaugumo dėl ateities jausmus, diskriminaciją darbe, menkėjančias profesines ar karjeros galimybes, didelę įtampą tarp lyčių, darbų segregaciją pagal lytį ir pan. Galima teigti, kad visos šeimos skirtingu intensyvumu patiria prekarizuoto darbo pasekmes, kurios intensyviau, akivaizdžiau paliečia vargingiausias šeimas, kiek mažiau, daugiau latentiniais būdais – pasiturinčias. Tikėtina, kad labai panaši dirbančių šeimų situacija būtų ir Lietuvoje. Tačiau kadangi Lietuvoje yra itin silpna, pažeidžiama ir maža vidurinė klasė⁴, galima daryti prielaidą, kad

- 4 Bene išsamiausia studiją, skirstydami Lietuvos gyventojus į socialines klases, atliko Z. Norkus ir V. Morkevičius, pasitelkę Europos socialinio tyrimo (EST) duomenis. Jie daugiausia rėmėsi Markso ir Vėberio teorijomis, kur daug dėmesio kreipiamas didelis dėmesys ne tik į ekonominę padėtį bei išsilavinimą, bet ir gyvenimo šansus ir iš jų kylančius kaimo / miesto netolygumus. Remiantis diachroniniais ir sinchroniniais palyginimais bei istorine analize, išryškunami šios struktūros bendrieji (lyginant su panašiomis į Lietuvą šalimis) ir saviti nacionaliniai bruožai. EGP klasių modelis pritaikomas statistiškai nagrinėjant vėberiškaip apibrėžiamą (kaip „gero gyvenimo šansų“ ir nelygaus pasiskirstymo) socialinę nelygybę Lietuvoje, taip pat bandant nustatyti (pasitelkiant statistinę atitikties analizę) klasinės priklausomybės įtaką politinėms orientacijoms bei elgsenai. Anot tyrėjų, Lietuvoje aukščiausia klasė sudaro apie 10 proc., vidurinė grandis – 30 proc., o likusieji – apie 60 proc. – sudaro žemiausią klasę. Šaltinis: Europos socialinis tyrimas (angl. *European Social Survey*, ESS) yra mokslininkų inicijuotas ir nuo 2001 m. Europos šalyse kas dvejus metus atliekamas tarptautinis tyrimas. Jį organizuoja Centrinė mokslinė grupė, kuriai vadovauja Rory Fitzgerald iš Londono Sičio universiteto (Jungtinė Karalystė), kartu su šešiais

pažeidžiamumo, neapibrėžtumo ir nesaugumo būseną patirtų didžioji dalis Lietuvos šeimų. Tikėtina, kad būtent šeimų nestabilumas dabartinėmis rinkos sąlygomis yra itin svarbūs emigracijos ir mažo gimstamumo katalizatoriai Lietuvoje.

Darbų feminizacija

Šeimos ir darbo konteksto neįmanoma suprasti bei analizuoti be lyties aspekto, taigi šiame skyriuje aptariama moterų ir vyrų padėtis darbo rinkoje. Jau anksčiau minėta, kad moterų padėtis darbo rinkoje, nepaisant atsiradusios moterų užimtumo plėtros, užimtumo formų įvairovės ir galimybių, yra kur kas prastesnė nei vyrų, ypač kai kalbama apie šeimų ūkius, kuriuose yra vaikų arba prižiūrimų artimųjų. Judy Fudge ir Rosemary Owens (2006) teigia, kad prekarizuoto darbo feminizaciją daugiausia nulemia inertiškas moterų užimtumo proceso vystymasis pagal vyriškąjį modelį, t. y. moterys integravosi į rinką, kuri susiformavo vyriško darbo principu, kuriam būdingas itin mažas lankstumas ir menkas suderinamumas su vaikų priežiūra ir šeiminiėmis pareigomis. Dėl to, anot Fudge ir Leah Vosko (2003), moterys į darbo rinką įsiliejo nelygiavertiškais sąlygomis su vyrais ir dažnai jų užimtumas buvo traktuojamas kaip ne(be)pakankamo vyro darbo užmokesčio papildymas arba tam tikra moteriška užgaida, kurią galima realizuoti ne visu etatu, trumpesnėmis darbo valandomis, mažesniu darbo krūviu, derinant su šeimos ir vaikų priežiūra. Dėl šios priežasties nemaža dalis moterų dirbo terminuotus, ne viso etato ir mažų atlygių darbovietėse, o tai palaipsniui suformavo darbų poliarizaciją pagal lytis, kuri reiškiasi lig šiol atpažįstamomis vyriškomis ir moteriškomis profesijomis. Pagrindiniai trys prekarizuotam ir feminizuotam darbui būdingi bruožai, pasak Fudge ir Vosko (2003), yra: 1) ryškus darbų sektorių dalijimas į moteriškus ir vyriškus darbus; 2) tarp moterų labiau nei tarp vyrų paplitusi ne viso ar dalinio užimtumo forma; 3) žemesni moterų atlyginimai, lyginant su vyrų atlyginimais.

Lietuvoje, ko gero, kiekvienam teiginiui pagrįsti rastume pavyzdžių ar duomenų, pvz., moteriškomis profesijomis lig šiol laikomi mokytojų, bibliotekininkų, slaugytojų, socialinių darbuotojų darbai, Lietuvoje 2017 m. 3,7⁵ proc. moterų daugiau nei vyrų dirbo ne viso užimtumo darbovietėse, vidutinis moterų atlyginimas 2016 m. buvo beveik 14⁶ proc. mažesnis nei vyrų.

instituciniais partneriais. Daugiau apie tyrimą – <http://www.europeansocialsurvey.org/about/country/lithuania/>

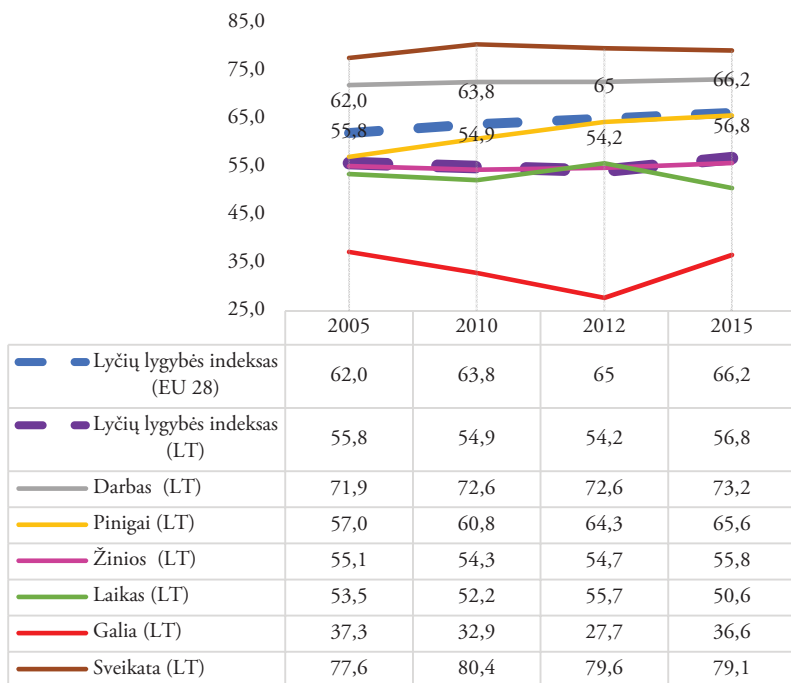
5 Šaltinis: Eurostat. 2017. Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%)

6 Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas

Nors darbo ir šeimos atsakomybių suderinamumo klausimų kyla visose kapitalistinėse visuomenėse, kuriose tiek vyrai, tiek moterys dirba apmokamus darbus, tačiau šeimos tokiose šalyse, kurios taiko libertalistinius šeimos gerovės modelius, šiuo požiūriu patiria didžiausias įtampas, susijusias su darbo ir šeimos funkcijų (ne)suderinamumu, nes tokiose šalyse įprastai šeimos politika yra labai skurdi – nėra mokamų motinystės atostogų arba jos labai trumpos, šeimos yra smarkiai diskriminuojamos darbo rinkoje, retai taikomi lankstūs grafikai, o etatiniai, trumpalaikiai, ne viso užimtumo darbai yra nesaugūs ir prastai apmokami, trūksta paramos vaikams susirgus (Williams ir Boushey 2010). Jacobs ir Gerson (2001) pabrėžia, kad Amerikos darbo rinkoje tokia įtempta situacija tarp šeimos ir darbo suderinamumo susiklostė ne dėl to, kad įvyko labai daug esminių pokyčių, o kaip tik atvirkščiai, dėl to, kad jų labai trūksta, ypač politinėje sistemoje. Kitaip tariant, pakitus visuomenės struktūrai, ekonominei šeimų situacijai, lyčių vaidmenų suvokimui ir atitinkamai žmonių elgsenai, politinė-socialinė sistema taip ir liko nepakitusi, t. y. menkai orientuota į aktyvią abiejų lyčių užimtumo jėgą su prastai išvystyta vaikų priežiūros sistema, vis prastėjančiu sveikatos ir švietimo paslaugų prieinamumu. William ir Boushey (2000), kaip ir Jacobs ir Gerson, teigia, kad tokia situacija JAV susiklostė dėl to, kad darbo rinka valstijose atitinka 1960-ųjų metų realijas, kai tik 20 proc. moterų dirbo ir tik 18,5 proc. buvo netekėjusių. Tuomet vyravo modelis, kai šeimas išlaikė vyrai, o moterys rūpinosi vaikais, pagyvenusiais ar sergančiais šeimos nariais, atliko visus namų ruošos darbus. Dabar net 70 proc. vaikų auga šeimose, kuriose abu tėvai dirba, be to, matoma tendencija, kad vienas iš keturių Amerikos gyventojų rūpinasi vyresniais šeimos nariais, kurie nebegali savimi pasirūpinti, o slaugos ir sveikatos paslaugų neįperka. Taigi 1960-ųjų metų požiūris į darbo jėgą smarkiai prasilenkia su pasikeitusia visuomenės sandara ir struktūra bei šeimų situacija ir dėl to kelia dideles įtampas, susijusias su šeimos ir darbo suderinamumu. Šios įtampos neišvengiamai turi neigiamą įtaką visiems Amerikos visuomenės sluoksniams nepriklausomai nuo pajamų dydžio, o neigiami darbo ir šeimos nesuderinamumo veiksniai smarkiai neigiamai veikia ir visą šalies ekonominę sistemą.

Aidukaitė (2006, 2009, 2012), Guogis (2012) ir kiti Lietuvos mokslininkai, tyrinėjantys posovietinių šalių gerovės valstybių sistemas, teigia, kad Lietuva, veikiamą tokių didžiųjų tarptautinių organizacijų, kaip Pasaulio Bankas (angl. WBG), Ekonomikos plėtros ir kooperacijos organizacija (angl. OECD), Pasaulio prekybos organizacija (angl. WTO) ir Tarptautinis valiutų fondas (angl. IMF), bei smarkiai įsigalėjus neoliberalioms idėjoms tarp Lietuvos politinio elito, taip pat yra pasukusi gana liberalaus gerovės valstybės modelio kryptimi. Tai daugiausia reiškia didesnes ekonomines galimybes, bet ir didesnę socialinę nesaugumą bei mažesnę socialinę apsaugą

žmonėms. Aidukaitė, analizuodama Lietuvos socialinės apsaugos ir vadybinių administracinių sprendimų pokyčius, konstatuoja, kad jie formuojami remiantis liberalaus-marginalaus gerovės valstybės modelio principais. Šiuo atžvilgiu ji yra labai kritiška, teigdama, kad „Lietuvos viešojo administravimo 3 E efektyvumo koncepcijoje („economy“ – ekonomiškumas, „efficiency“ – efektyvumas ir „effectiveness“ – veiksmingumas) trūko kitų 3 E („equity“ – socialinis teisingumas, „equality“ – lygybė ir „ethics“ – etika). <...> Ji visą laiką rėmėsi klientelistiniu principu, kai proteguojamos atskiros su valdžia susijusios socialinės grupės. Specialių, papildomų išmokų sistema žlugdė socialinio teisingumo ir solidarumo principus šalyje“ (Aidukaitė et al. 2012, 248–249). Šalia politinių sprendimų keliamos įtampos Lietuvos kontekstui būdinga ir didelė nelygybė tarp lyčių, kuri ypač stipriai reiškiasi, kai kalbama apie darbo ir šeimos suderinamumą. Stebima, kad Europos Sąjungos lyčių indekso vidurkis⁷ nuosekliai kyla pastaruosius 10 metų – nuo 2005 iki 2015 metų jis pakilo 4,2 punkto., o Lietuvoje – tik 1 punktu (žr. 2 pav.).



2 PAV. 2005–2015 M. LYČIŲ LYGYBĖS INDEKSO IR JO KRITERIJŲ Palyginimas Lietuvoje

7 Šaltinis: European Institute for Gender equality <http://eige.europa.eu/lt/gender-equality-index>

Tai rodo, kad Lietuvoje situacija lyčių lygybės srityje praktiškai per visą dešimtmetį nepakito – moterys vis dar uždirba mažiau nei vyrai nepaisant to, kad jų užimtumo lygmuo yra panašus (2017 m. 20–64 metų vyrų užimtumo lygmuo buvo 76,5 proc., moterų – 75,5 proc.⁸), jos kur kas dažniau rūpinasi šeima, namais ir artimaisiais nei vyrai. Tai reiškia, kad moterims tenka dviguba apmokamo ir neapmokamo darbo našta, kas atitinkamai lemia prastesnes galimybes pasirūpinti sveikata, daugiau laiko skirti mokymuisi ar daryti karjerą, ypač prasta moterų situacija Lietuvoje sietina su galios ir sprendimų priėmimo galimybėmis (ši situacija prasta ir visos EU kontekste). Analizuojant lyčių lygybės indekso rodiklius nuodugniau, matyti, kad 2015 m. dvigubai daugiau moterų nei vyrų Lietuvoje rūpinosi vaikais, anūkais ar sergančiais asmenimis (moterų, besirūpinančių vaikais, anūkais, negalią turinčiais asmenimis dalis, – 41,2 proc., vyrų dalis – 24, 2 proc.), ir beveik tris kartus daugiau moterų nei vyrų rūpinosi namų ruošos darbais ir gaminimu namuose (moterų – 79 proc., vyrų – 28,8 proc.). Panašią situaciją iliustruoja ir OECD duomenys⁹, rodantys, kad vyrai 11,3 proc. savo paros laiko skiria neapmokamam darbui (buities darbams, apsipirkimui, gyvūnų priežiūrai ar savanorystei) ir vaikų bei kitų asmenų priežiūrai, o moterys net dvigubai daugiau – 21,1 proc. – savo paros laiko skiria tokiems darbams atlikti. Pagal laiko, skiriamo kitų asmenų priežiūrai bei namų ruošai ir gaminiui, Lietuva EU kontekste yra tik 20-oje vietoje, nes moterų ir vyrų laiko paskirstymas šeimai ir namų ūkiui yra neproporcingai didelis, lyginant su vyrų skiriamu laiku šioms sferoms. Bendrai vyrų ir moterų laiko paskirstymo vaikų, negalią turinčių asmenų priežiūrai ir namų ūkiui bei dalyvavimui socialinėje veikloje bei savanorystėje lygybės kriterijus Lietuvoje sumažėjo nuo 55,7 iki 50,6 taškų, lyginant 2012 ir 2015 metus, o užimtumo situacija kiek išaugo nuo 72,6 iki 73,2. Tai gali rodyti situaciją, kai darbo rinkoje moterys tiek dėl didėjančių galimybių, tiek dėl rinkos spaudimo pradeda vis labiau susilyginti su vyrais, tačiau, kai kalbama apie pareigas šeimoje, matyti, kad šie pokyčiai lyčių egalitariškumo link praktiškai nevyksta arba net prastėja. Dėl šios priežasties vienas iš situoktinių (dažniausiai moteris) yra įkeliami į situaciją, kurioje turi dirbti dvigubai – ir apmokamo darbo sferoje, ir namuose, o tai neretai sukelia poreikį ieškoti ne viso etato, mažesnio užimtumo, lanksčių darbo grafikų ar kitų darbo laiko ir organizavimo formų, tačiau šie lankstūs darbo santykiai ne visada garantuoja pakankamas uždarbio ir karjeros galimybes. Lietuvoje ne visas užimtumas vis dar nėra smarkiai paplitęs (tai sietina su itin žemomis pajamomis), tačiau,

8 Šaltinis: Eurostat. 2017. Employment and activity by sex and age - annual data (%)

9 Šaltinis: OECD Family data base: Time use for work, care and other day to day activities. Duomenys apima 1999–2004 metų laikotarpį.

remiantis 2017 metų Eurostat¹⁰ duomenimis, matyti, kad skirtumai tarp moterų ir vyrų, dirbančių ne visu etatu, skaičiaus yra gana dideli – 2017 m. 5,7 proc. vyrų, ir 9,4 proc. moterų Lietuvoje dirbo ne visu etatu. Dėl asmeninių ar šeiminių priežasčių tokią užimtumo formą rinkosi 17,3 proc. vyrų ir 21,8 proc. moterų¹¹. Ne viso užimtumo formų didesnis paplitimas tarp moterų aiškinamas tuo, kad, nepaisant moterų užimtumo ir išsilavinimo augimo, vaikų priežiūros, sergančių artimųjų slaugos ir buities darbai vis dar daugiausia laikomi moterų atsakomybe ir pareiga (ILO 2004). Poreikis suderinti šeimos ir darbo režimus verčia moteris rinktis ne viso užimtumo formas, o dėl to mažėja pajamos, prastesnės galimybės siekti karjeros ateityje. Ši situacija rodo, kad, nepaisant didelio moterų užimtumo lygio darbo rinkoje, tik tam tikra dalis moterų tapo visiškai finansiškai ir materialiai nepriklausomos nuo savo partnerių. Dalis moterų, kurios dėl šeimai skiriamo laiko negali dirbti visu užimtumu, vis dar smarkiai ekonomiškai priklauso nuo partnerių (Irene Bruegel 1998). Tokios moterys, partneriui susirgus, mirus ar įvykus skrybyboms, atsiduria labai didelėje skurdo rizikoje, o pastaraisiais dešimtmečiais matomas labai didelis šeimų, kuriose vaikus augina vienas iš tėvų (dažniausiai mama), skaičiaus išaugimas (Sheila Kamerman et al. 2003; Barbara Pocock, 2003). Lietuvoje per 2006–2016 metus tokių šeimų padaugėjo 2,5 proc. (nuo 5,3 proc., iki 7,8 proc.), EU 28 – 0,4 proc. (nuo 4 proc. iki 4,4 proc.)¹². Tokio tipo namų ūkių skaičiaus augimas reiškia didelę skurdo ir nepritekliaus riziką į tokią situaciją patenkantiems tėvams ir jų vaikams. Sociologė Maslauskaitė teigia, kad „partnerystės iširimas yra ekonominė katastrofa pirmiausia moteriai (nors kai kuriose šalyse ir vyrams), kadangi ekonominės gerovės praradimas ryškiau atskleidžia lyčių atotrūkį: moterys, lyginant su vyrais, ekonomiškai pralaimi daugiau ir ilgam laikui. <...> Caroline Glendinning ir Jane Miller (1992) teigia, jog „kaip tik todėl, kad vienišos motinos yra moterys, jos susiduria su labai didele skurdo rizika“ (cit. iš Karen Rowlingson, Stephen Mackay 2005, 149)“ (Maslauskaitė 2015, 76–77).

Taigi kalbant tiek apie lyčių lygybės principų įtvirtinimą, tiek apie demografines Lietuvos problemas, reikėtų daugiau dėmesio skirti ne tik moterų ir vyrų lygių galimybių įtvirtinimui darbo rinkoje, bet ir darbo bei šeimos suderinamumo paieškoms. Vosko (2006) teigia, kad Tarptautiniame darbo kodekse (angl. *International Labour Code*, ILO) iš principo garantuojama moterų ir vyrų lygybė darbo rinkoje, tačiau pati kodekso struktūra ir

10 Šaltinis Eurostat. 2017. Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%)

11 Lietuvos statistikos departamentas. 2017. Užimti gyventojai, dirbantys ne visą darbo laiką, proc.

12 Šaltinis: Eurostat 2006–2016: Household composition statistics. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Household_composition_statistics

idėjinis pagrindimas atitinka tradicinę vyrišką užimtumo formą. Tai reiškia, kad net ir šiame lygybę darbo rinkoje skatinančiame ir palaikančiame dokumente yra proteguojamas dvigubas moters vaidmuo, kuriam būdingas ir apmokamas darbas darbo rinkoje, ir neapmokamas namuose. Tarptautiniame darbo kodekse moters situacija darbo rinkoje yra suvienodinama arba smarkiai priartinama prie vyro situacijos, suteikiant jai daugiau pasirinkimo galimybių ir teisių, susijusių su apmokamu darbu, tačiau Vosko ir kitos mokslininkės Kerry Rittich bei Diamond Ashiagbor (2006) kritikuoja pačią tokio kodekso prigimtį, kuri, išplėsdama moterų teises ir galimybes darbo rinkoje, neįtraukia į visą šį procesą šeimos kaip vieno iš būtinų aspektų, taigi ši pareiga sisteminiu požiūriu lieka atskirta, o kompleksiško ir tarp sisteminio požiūriu į šeimos ir darbo suderinamumą trūkumas vis dar palieka moteris prastesnėje darbo rinkos pozicijoje, lyginant su vyrais, nes joms vis dar privalo rūpinti šeima ir vaikais, taigi sistemiškai kyla didelė moteriško darbo fragmentacijos ir prekarizacijos grėsmė.

Apibendrinimas

Didelis rinkos greitis arba pastovus / nenutrūkstamas reagavimas į smarkiai kintančius rinkos dalyvių poreikių, technologinių atradimų, politinių-ekonominių sąlygų pokyčius lėmė ir didesnę darbo formų ir susitarimų įvairovę, kurioje ryškėja tam tikra skirtis tarp tradicinių ir modernių užimtumo formų. Tradicinėmis įprastai laikomas toks užimtumas, kurį apibūdinama nuolatinio darbo sutartimis, fiziškai apibrėžta darbo vieta, pastoviu grafiku, nuolat gaunama alga, mokamais mokesčiais valstybei ir atitinkamai gaunama grąža per socialinę apsaugą ar kitas valstybės garantuojamas paslaugas. Naujosios, netipinės, deviantinės užimtumo formos dažniausiai neturi dalies ar visų šių bruožų ir pasižymi ypač didele kaita, nepastoviu grafiku ir darbo valandomis, projektiniais darbais, nepastoviu užmokesčiu, terminuotomis, laikinomis sutartimis, mažesniu apmokestinimu ir atitinkamai mažesne socialine apsauga bei valstybinėmis paslaugomis. Kitaip tariant, pagrindiniai tokio užimtumo bruožai yra didesnis nesaugumas ir nestabilumas „tradicinio“ užimtumo atžvilgiu. Užimtumas, kuriam būdingas ypač aukštas nesaugumo lygmuo, pastovus nestabilumas / kintamumas, nepastovios ir dažnu atveju per žemos pajamos, mažėjanti socialinė parama ir saugumas, menkas savo darbinį teisių atstovavimas yra prekarizuotas. Ir nors prekarizuotam darbui būdinga didelė užimtumo formų įvairovė – savarankiškas, terminuotas, projektinis, laikinas ar sezoninis įdarbinimas, nuotolinis darbas ir pan., dauguma autorių (Fudge 1997a; Kallenberg et al. 1997; Vosko et al. 2003) vieningai sutaria, kad prekarizuotam darbui iš esmės būdingi

šie bruožai: žema alga, menkos socialinės garantijos kolektyvinio savo teisių gynimo ir atstovavimo nebuvimas ir didelis užimtumo nesaugumas. Dažnai įvardijami neigiami prekarizuoto darbo efektai – pervargimas, emocinis išsekimas, skurdas, prastėjanti sveikata ir menkėjančios vaikų galimybės ateityje užsitikrinti kokybiškesnį gyvenimą, dėl dabartiniame gyvenime jaučiamo nepritekliaus švietimo, sveikatos ir kitiems poreikiams.

Šiame straipsnyje buvo aptarti laiko, prekarizuoto ir feminizuoto darbo sąlyčiai, jų kontekste kylančios realios grėsmės šeimos instituto stabilumui ir gebėjimui prisitaikyti prie dabartinio gyvenimo tempų ir standartų. Laikas šiame kontekste įgyja svarbią reikšmę, nes jis tarsi nebeprisitaiko žmogui – jis tampa valdymo ir kontroliavimo priemone, valiuta ar tam tikru vertės vienetu, kuris turi generuoti dar didesnę ekonominę vertę. Technologijų plėtros ir kintančio tradicinio darbo organizavimo kontekste, darbdavio / užsakovo / terminų kontroliuojamas laikas dažnai įsiveržia ir į asmeninio gyvenimo erdvę, kuria situaciją, kurioje žmogus įpareigojamas būti dviejose vietose vienu metu, tačiau tokį dvigubą savo dėmesio skirstymą dažnai lydi susikaupimo stoka, darbų ir santykių kokybės prastėjimas, fragmentacija, nepasitenkinimas, pervargimas.

Šalia pakitusio laiko vartojimo ir paskirstymo vyksta ir ekonominio-socialinio gyvenimo pasikeitimai, tokie kaip pragyvenimo lygio standartų augimas, stipriai išaugęs moterų užimtumas, pajamų nepakankamumas poreikiams patenkinti, suformuotas labai trumpų, ne viso etato užimtumo formų arba atvirksčiai – lemiantis itin ilgus viršvalandžius arba darbą keliose darbovietėse, prastėjantis socialinių paslaugų prieinamumas ir kokybė. Visi šie iššūkiai smarkiai veikia šeimas ir jų gyvenimo kokybę. William ir Boushey (2010) teigia, kad įvairios šeimos skirtingai patiria su darbu susijusius efektus – skurdesnės šeimos jaučia tiesioginius skurdo, nepritekliaus, prastėjančios sveikatos, tiesioginės diskriminacijos darbe, menkų savo vaikų galimybių turėti kokybišką išsilavinimą, sveikatos bei ugdymo paslaugas ir pagerinti savo gyvenimo kokybę padarinius, vidutinių pajamų ar pasiturinčios šeimos išgyvena daugiau latentinius, sofistikuotus efektus, kurie reiškiasi laiko stoka, persidirbimu, prastėjančia psichologine sveikata, didžiuliu nuovargiu, paslėpta diskriminacija darbe, didele įtampa tarp lyčių ir pan. Vis dėlto, nepaisant skirtingų šeimų gyvenimo trajektorijų įvairovės, didžioji dalis šeimų vienaip ar kitaip išgyvena darbo rinkos prekarizacijos padarinius, kurie reiškiasi pažeidžiamumo, neapibrėžtumo, nesaugumo būsenomis.

Svarbus, tačiau ne vienintelis šias neigiamas pasekmes sukeliantis vaidmuo tenka moteriško darbo prekarizacijai ir feminizacijai, kuriam būdinga ryški vyriškų ir moteriškų darbų segregacija pagal lytį, žemesni moterų atlyginimai, tarp moterų labiau nei tarp vyrų paplitusi ne viso / dalinio

užimtumo forma. Reikšmingas darbo feminizaciją lemiantis veiksnys yra istoriškai įsitvirtinęs norminis darbo laikas ir organizavimas, kuriam būdingas viso etato darbas, dažniausiai trunkantis 5 darbo dienas. Toks darbas turi ganėtinai aiškią vyrišką liniją, nes jo nėra siekiama derinti darbo su vaikų priežiūra ar namų ūkio pareigomis. Kadangi kultūriškai vis dar labiau įprasta, kad šios pareigos priklauso moterims, kyla didelė moteriško darbo fragmentacija, mažesnių etatų, įvairesnių moterų darbo užimtumo formų paieška. Tai nėra vien tik neigiamas reiškinys, nes sukuria nemažai adaptacinių mechanizmų, leidžiančių derinti darbo ir šeimos poreikius, tačiau neigiami tokio darbo aspektai išryškėja, kai kalbama apie tokių darbų socialinį vertinimą, asmenų, užimtų tokiomis formomis, karjeros bei uždario galimybes, materialinį saugumą ir užtikrintumą.

Kintančios ekonominės-socialinės sąlygos verčia permąstyti darbo formų įvairovę ne tik moterims, bet ir vyrams, tačiau rinkoje stipriai įsivyravusi efektyvumo, nepertraukiamo užimtumo, optimizacijos, eksponentiško augimo (pinigų, vartojimo, technologinės pažangos, gamybos ir pan.) ideologija labai apsunkina darbo ir šeimos suderinamumą. Darbo rinkos sukelti asmeniniai išgyvenimai nėra vien tik individuali problema, tai ir socialinė problema, kuri vis labiau plinta išsivysčiusio kapitalizmo visuomenėse, pasireiškdamą psichologinėmis įtampomis, ligomis, depresija, perdegimu, o šie padariniai stipriai veikia ne tik žmonių asmeninę gerovę, bet ir jų šeimų bei jų narių gyvenimo kokybę. Taigi šiame kontekste svarbu kalbėti ne tik apie politinių priemonių svarbą, siekiant spręsti *šeimos ir darbo suderinamumo problemą, bet ir pasvarstyti apie naujo žmonijos naratyvo kūrimą, kuris būtų supriešinamas su nuolatinio progreso bei jo kuriamos kaitos bei augimo naratyvais ir kurtų lokaliai unikalius, bet kartu ir globaliai priimtinius bendražmogiškus vertybinius pamatus, padedančius priimti ilgalaikius, tvarius, žmogaus gyvenimą ir žemės resursus tausojančius sprendimus, kurie vestų prie geresnės žmonių gyvenimo kokybės (ne tik materialia prasme, bet santykių, laiko paskirstymo, vertybių ir požiūrių prasmėmis) siekio.*

Padėka

Straipsnis parengtas įgyvendinant projektą „Šeimos, nelygybės ir demografiniai procesai“, kuris bendrai finansuotas iš Europos socialinio fondo lėšų (projekto Nr. 09.3.3-LMT-K-712 pagal dotacijos sutartį su Lietuvos mokslo taryba (LMTLT)).

Autorė už pagalbą rengiant straipsnį dėkoja Ernestai Platūkytei ir Deimantei Kuconytei-Būdelienei.

Literatūra

- Aidukaitė, J. 2009. *Poverty, Urbanity and Social policy. Central and Eastern Europe in a Broader Context*. New York: Nova Science Publishers.
- Aidukaite, J. 2006. "The Formation of Social Insurance Institutions of the Baltic States in the Post-socialist era." *Journal of European Social Policy* 16 (3): 259–270.
- Aidukaite, J., Bogdanova, N., Guogis, A. 2012. *Gerovės valstybės raida Lietuvoje: mitas ar realybė?* Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.
- Ashiagbor, D. 2006. "Promoting Precariousness? The Response of EU Employment Policies to Precarious Work." In J. Fudge, R. Ewens, eds., *Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, 77–99. Oxford: Hart Publishing.
- Atas, N. 2018. "The cost of becoming a neoliberal welfare state: A cautionary case of Lithuania." *Critical Social Policy* 38 (4): 728–748.
- Bernotas, D., Guogis, A. 2006. *Globalizacija, socialinė apsauga ir Baltijos šalys*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
- Bohle, D. 2007. "The New Great Transformation: Liberalization and Social Protection in Central Eastern Europe." In *Second ESRC Seminar: (Re) distribution of Uncertainty*. Coventry: University of Warwick, Warwick Business School, November 2, 2007.
- Broughtoun, A., Green, M., Rickard, C., Swift, S., Magda, I., Lewandoski, P., Keister, R., Jonaviciene, D., Ramos, M., Nuria, E., Valsamis, D., Tos, F. 2016. *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*. Policy Department A: Economic and Scientific Policy, European Parliament, Brussels. Prieiga per internetą: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf) [žiūrėta 2018 08 15].
- Bruegel, I. 2000. "The restructuring of the family wage system, wage relations and gender." In L. Clarke, P. de Gijssel, J. Janssen, eds. *The Dynamics of Wage Relations in the New Europe*, 214–228. London: Kluwer.
- Clarke, L., Gijssel, P., Janssen, J. 2000. *The Dynamics of Wage Relations in the New Europe*. London: Kluwer.
- Conaghan, J. 2006. "Time to Dream? Flexibility, Families, and the Regulation of Working time." In J. Fudge, R. Ewens, eds. *Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, 101–130. Oxford: Hart Publishing.
- Davulis, T. 2017. „Darbo teisės pokyčiai Lietuvoje, Lietuvos socialinė raida“, *Lietuvos socialinė raida. Darbo rinkos pokyčiai: problemos ir galimybės* 6: 103–116. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.
- European Social Survey. Prieiga per internetą: <http://www.europeansocialsurvey.org/about/country/lithuania/> [žiūrėta 2018 05 08].
- Europos lyčių lygybės institutas. 2018. 2015 metų lyčių lygybės indeksas. Prieiga per internetą: <http://eige.europa.eu/lt> [žiūrėta 2018 04 23].
- Eurostat duomenų bazė. 2016. Namų ūkių sudėtis. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [žiūrėta 2018 05 05].

- Eurostat duomenų bazė. 2017. Užimtumas pagal amžių ir lytį – metiniai duomenys. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [žiūrėta 2018 05 05].
- Eurostat duomenų bazė. 2014. Gyventojai, gaunantys mažas pajamas, 2014 metų duomenys. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Low_wage_earners_new.jpg [žiūrėta 2018 10 25].
- Eurostat. 2017. Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%). Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [žiūrėta 2018 05 05].
- Figart, D. M., Mutari, E. 2000. “Work Time Regimes in Europe: Can Flexibility and Gender Equity Coexist?” *Journal of Economic Issues* 34: 847–871.
- Fudge, J., Owens, R. 2006. *Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Oxford: Hart Publishing.
- Gruževskis, B., Brazienė, R. 2017. „Nesaugus užimtumas ir jo pokyčių tendencijos“. *Lietuvos socialinė raida. Darbo rinkos pokyčiai: problemos ir galimybės* 6: 170–193. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.
- Guogis, A., Koht, H. 2009. “Why Not a Nordic Model of Welfare State in Lithuania? Trends in Lithuanian and Norwegian Social Policies.” In J. Aidukaitė, ed., *Poverty. Urbanity and Social policy. Central and Eastern Europe in a Broader Context*, 250–277. New York: Nova Science Publishers.
- Hartman, Y. 2002. “Precarious Stability: Jobless Families in the New Millennium.” *Journal of Economic and Social Policy* 7 (1), Article 5: 1–12.
- Hochschild, A. R. 1997. *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.
- International Labour Organization (ILO). 2004. “Global Employment Trends for Women.” Geneva: International Labour Office.
- Jacobs, J. A., Gerson, K. 2001. “Overworked Individuals or Overworked Families?: Explaining Trends in Work, Leisure, and Family Time.” *Work and occupations* 28 (1): 40–63.
- Kammerman, S., Neuman, M., Waldfogel, J., Brooks-Gunn, J. 2003. “Social policies, family types and child outcomes in selected OECD countries.” *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No 6. Paris: Employment, Labour and Social Affairs Committee, OECD.
- Lendvai, N. 2008. “Incongruities, paradoxes, and varieties: Europeanization of welfare in the new member states.” Paper presented at the ESPAnet conference, 18–20 September 2008. Helsinki.
- Lietuvos statistikos departamentas. 2016. Rodiklis: namų ūkių pasiskirstymas pagal tai, kaip namų ūkis verčiasi. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/> [žiūrėta 2018 04 28].
- Lietuvos statistikos departamentas. 2017. Rodiklis: užimti gyventojai, dirbantys ne visą darbo laiką, proc. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/> [žiūrėta 2018 04 28].
- Maslauskaitė, A. 2015. „Vienišos mamos, materialinė deprivacija ir gyvenimo kokybė“. In A. Tereškinas, J. Bučaitė-Vilkė, eds. *Socialinė atskirtis ir geras gyvenimas Lietuvoje*, 121–166. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.

- Morkevičius, V., Norkus, Z. 2012. „Šiuolaikinės Lietuvos klasinė struktūra: neovėberiška analizė“. *Sociologija. Mintis ir veiksmas* 2 (31): 75–152.
- OECD duomenų bazė. Time use for work, care and other day to day activities. Duomenys apima 1999–2004 metų laikotarpi. Prieiga per internetą: <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> [žiūrėta 2018 05 05].
- Pocock, B. 2003. *The Work/Life Collision*. Federation Press. Annandale, NSW, Australia.
- Rittich, K. 2006. “Rights, Risk, and Reward: Governance Norms in the International order and the problem of precarious Work.” In J. Fudge, R. Ewens, eds. *Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, 31–52. Oxford: Hart Publishing.
- Rowlingson, K., McKay, S. 2005. “Lone motherhood and socioeconomic disadvantage: insights from quantitative and qualitative evidence.” *The Sociological Review* 53 (1): 30–49.
- Schor, J. B. 1999. *The overspent American*. New York: Basic Books.
- Thompson, E. P. 1967. “Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism.” *Past & Present* 38 (1): 56–97.
- Urmonienė, M. 2002. „Marginalinės grupės – socialinio darbo dalykas“. *Socialinis darbas* 2: 134–140.
- Vincent, C. B., Stephen, J. 2007. “Making Up’ the Middle-Class Child: Families, Activities and Class Dispositions.” *Sociology* 41 (6): 1061–1077.
- Vosko, L. F. 2006. “Gender, Precarious Work, and the International Labour Code: The Ghost in the ILO closet.” In J. Fudge, R. Ewens, eds. *Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, 53–75. Oxford: Hart Publishing.
- Williams, J. C., Boushey, H. 2010. Research Report “The Three Faces of Work-Family Conflict.” University of California, Center for WorkLife Law, Hastings College of the Law and Center for American Progress.
- Žibas, K., Lekavičiūtė, E. 2017. „Darbo migracijos procesai Lietuvoje“. *Lietuvos socialinė raida. Darbo rinkos pokyčiai: problemos ir galimybės* 6: 54–70. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.
- Žilys, A. 2015. „Socialinė distancija, skurdas ir geras gyvenimas: gyventojų požiūris į socialinę atskirtį Lietuvoje“. In A. Tereškinas, J. Bučaitė-Vilkė, eds. *Socialinė atskirtis ir geras gyvenimas Lietuvoje*, 39–73. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.

Gauta 2018 06 12
Priimta 2019 03 01

IEVA DRYŽAITĖ

Working Families and Precarious Life

Summary

This article discusses the changing current employment structure and its impact on working family's chances to balance personal life and paid work and to reconcile personal, economic, social and psychological interests. Because of the changing employment nature manifested by flexible, less formalized market relationships and growing social insecurity, working families increasingly experience normalization and institutionalization of precarious employment forms in the job market and political sphere. On the one hand, the appearance of new employment forms creates new possibilities for some people but, on the other hand, they also accelerate very intense social problems such as the increasing number of divorces or distanced families, the expansion of depression, overwork, burnouts or even work-based suicides, late childbirth, working people's poverty, the intensifying sense of social insecurity and gradually decreasing possibilities to ensure appropriate life chances to live a "liveable life." For this reason, it is very important to stimulate an interdisciplinary and deeply contextual dialog about such dimensions as family, care, paid work and time. The article examines all these dimensions by attempting to elaborate ideas for further discussions and to stimulate more humanistic narrative about a "liveable life" and work-personal life balance in contemporary society.

Keywords: precarious work, work feminization, time, working family, work and family balance, welfare state, occupation, care.