
VYTAUTAS MAGNUS UNIVERSITY
LITHUANIAN CENTRE FOR SOCIAL SCIENCES
KAUNAS UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Snieguolė
GRIGUŽAUSKAITĖ

**FAMILY AND WORK RECONCILIATION:
POLICY OF THE STATE AND EMPLOYERS AND
EXPERIENCE OF WORKING PARENTS**

Summary of Doctoral Dissertation
Social Sciences, Sociology (S 005)

Vilnius, 2021

The doctoral dissertation was carried out at the Lithuanian Social Research Centre in 2016–2020 in accordance with the right granted to Vytautas Magnus University, Lithuanian Social Research Centre (at the present day Lithuanian Centre for Social Sciences) and Kaunas University of Technology (2019 February 22, order No. V-160, amendment - 2021 January 18, order No. V-75).

Under the Government of the Republic of Lithuania 11 November 2020 resolution No. 1260 due to reorganization of the Lithuanian Social Research Centre, the Lithuanian Institute of Agrarian Economics and the Law Institute of Lithuania into the Lithuanian Centre for Social Sciences, from 1 January 2021 the Lithuanian Centre for Social Sciences took over the rights and obligations of the Lithuanian Social Research Centre, the Law Institute of Lithuania and the Lithuanian Institute of Agrarian Economics.

Scientific supervisor:

Chief researcher dr. Daiva Skučienė (Lithuanian Centre for Social Sciences, Social Sciences, Sociology, S 005).

The dissertation will be defended at the Council of Sociology of Vytautas Magnus University, Lithuanian Centre for Social Sciences and Kaunas University of Technology.

Chairman:

Chief researcher dr. Rūta Brazienė (Lithuanian Centre for Social Sciences, Social Sciences, Sociology, S 005);

Members:

Assoc. Prof. Dr. Lijana Gvaldaitė (Vilnius University, Social Sciences, Educology, S 007);

Dr. Aiva Jasilionienė (Max Planck Institute for Demographic Research, Social Sciences, Sociology, S 005);

Assoc. Prof. Dr. Eglė Kačkutė-Hagan (Vilnius University, Humanity Studies, Philology, H 004);

Assoc. Prof. Dr. Rasa Naujanienė (Vytautas Magnus University, Social Sciences, Sociology, S 005).

The official defence of the dissertation will be held at the meeting of the Council of Sociology at 10 a.m. on 3 September 2021 in Lithuanian Centre for Social Sciences. Address: A. Goštauto str. 9 (III floor), Conference Hall, Vilnius, Lithuania.

The summary of the dissertation was sent out on 3 August 2021.

The dissertation is available at the libraries of Vytautas Magnus University, Lithuanian Centre for Social Sciences and Kaunas University of Technology.

VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS
LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRAS
KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS

Snieguolė
GRIGUŽAUSKAITĖ

**ŠEIMOS IR DARBO DERINIMAS:
VALSTYBĖS IR DARBDAVIŲ POLITIKA
BEI DIRBANČIŲ TĖVŲ PATIRTYS**

Mokslo daktaro disertacijos santrauka
Socialiniai mokslai, Sociologija (S005)

Vilnius, 2021

Mokslo daktaro disertacija rengta 2016–2020 m. Lietuvos socialinių tyrimų centre pagal doktorantūros teisę, suteiktą Kauno technologijos universitetui, Lietuvos socialinių tyrimų centrui (dabar Lietuvos socialinių mokslų centras) ir Vytauto Didžiojo universitetui (2019 m. vasario 22 d. įsakymu Nr. V-160, įstatymo pakeitimas – 2021 m. sausio 18 d., Nr. V-75).

Pagal Lietuvos socialinių tyrimų centro, Lietuvos teisės instituto ir Lietuvos agrarinės ekonomikos instituto reorganizavimo į Lietuvos socialinių tyrimų centrą sujungimo būdu sąlygų aprašą, patvirtiną Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. lapkričio 11 d. nutarimu Nr. 1260, Lietuvos socialinių tyrimų centras nuo 2021 m. sausio 1 d. perėmė Lietuvos socialinių tyrimų centro, Lietuvos teisės instituto ir Lietuvos agrarinės ekonomikos instituto teises ir pareigas.

Mokslinė vadovė:

Vyriaus. m. d., dr. Daiva Skučienė (Lietuvos socialinių mokslų centras, Socialiniai mokslai, Sociologija, S 005).

Mokslo daktaro disertacija ginama Vytauto Didžiojo universiteto, Lietuvos socialinių mokslų centro ir Kauno technologijos universiteto sociologijos krypties taryboje.

Pirmininkas:

Vyriaus. m. d., dr. Rūta Brazienė, (Lietuvos socialinių mokslų centras, Socialiniai mokslai, Sociologija, S005);

Nariai:

Doc. dr. Lijana Gvaldaitė (Vilniaus universitetas, Socialiniai mokslai, Edukologija, S007)

Dr. Aiva Jasilionienė (Makso Planko demografinių tyrimų institutas, Socialiniai mokslai, Sociologija, S005).

Doc. dr. Eglė Kačkutė-Hagan, (Vilniaus universitetas, Humanitariniai mokslai, Filologija, H 004)

Doc. dr. Rasa Naujanienė (Vytauto Didžiojo universitetas, Socialiniai mokslai, Sociologija, S005)

Disertacija bus ginama viešame sociologijos mokslo krypties tarybos posėdyje 2021 m. rugsėjo 3 d. 10 val. Lietuvos socialinių mokslų centre. Adresas: A. Goštauto g. 9 (III aukštas), Konferencijų salė, Vilnius.

Disertacijos santrauka išsiųsta 2021 m. rugpjūčio 3 d.

Disertaciją galima peržiūrėti Vytauto Didžiojo universiteto, Lietuvos socialinių mokslų centro ir Kauno technologijos universiteto bibliotekose.

DISSERTATION SUMMARY

Relevance of the research

Family and work reconciliation is important for employees on both national and European and global scale as survey data reveals. According to the data of the European Values Study (2008), more than 90% of Lithuanians believe that the opportunity to reconcile work and family is an important priority when choosing a job, and more than 65% of Lithuanians mentioned a family-friendly workplace as one of the priorities when choosing a workplace (Grigužauskaitė, Skučienė, 2016). Therefore, as long as the family and work process is not balanced – and surveys show that society recognizes the existing and unresolved problem – studies on family-work reconciliation are extremely relevant.

The relevance of family and work reconciliation is also highlighted since it is becoming a quite important part of social policy at both national and international level, based on such documents as the EU Directive on Work-life balance for parents and careers, which aims to support and complement action by the Member States on equality between women and men concerning labor market opportunities and treatment at work. The focus is on the relevance of family and work reconciliation in the context of women's equal rights striving for equal participation of men and women in the labor market characterized by an intensifying pace of work, dual work roles, the predominance of women's second unpaid work due to the still existing tradition that women are responsible for caring for young children.

At the state level, in order to create and foster a welfare state – the family-work reconciliation and studies of this process are extremely relevant, as they are significant for social and economic activity of both sexes, i.e. growing participation in the labor market, which has resulted in the challenge of properly implementing both work and family responsibilities, allocating and sharing responsibilities. The creation of the welfare state aims to improve the quality of life, which manifests through the provision of social protection, gender equality, the level of modernization, the ensuring the level of education implementation, which is directly related and depends on the opportunity to reconcile family and work responsibilities in a balanced way. A particularly important aspect at the state level is the demographic challenges to ensure a

balanced age structure of the population and the implementation of single parents' role, where the number of single-parent families remains significant. In addressing these very relevant issues, studies carried out on family-work reconciliation and their results can significantly contribute to the formulation of the necessary solutions.

Studies on family-work reconciliation in the context of the institutional environment are particularly relevant, as no scientific data has been collected on how social agents act in the institutional environment – how employers and employees respond to the state policy aimed at achieving the mentioned goals – only after examining the experiences of employers and employees, through which their perception and needs can be identified at a practical level, it can be assessed whether the goals can be achieved using the envisaged measures.

The novelty of the research

This work differs from other research conducted in Lithuania: it analyzes the informal, practical (informal policy) carried out by line managers, and not only the official (formal policy). Meanwhile, other studies analyze the attitude of the company's CEOs or personnel specialists (Kazėnaitė, 2013; Kairienė et al., 2009) – people who usually do not work directly with employees and participate more in the formation of formal policy than in the implementation of formal and informal policy. Often the attitude of employers is examined in order to determine the measures they use, without examining the motives (Kazėnaitė, 2013; Kairienė et al., 2009), while in this work the aim is to identify what determines and on what grounds are specific measures (not) applied and based on it the aim is to propose purposeful recommendations.

The research is also distinguished by the fact that it uses qualitative methods and criterion sampling, which aims to examine and learn more about the object of the research, better understand the reality and diversity of experiences of the research participants in the context of family-work reconciliation, the state policy perception, which cannot be fully implemented employing quantitative methods e.g., by conducting questionnaire surveys (Jančaitytė ir el al., 2009; Kazėnaitė, 2013; Kairienė et al., 2009; Česnauskas, Lazauskaite-Zabielskė, 2014; Adomynienė, Gustainienė, 2011). This examines the reality that the interviewees know. Also, research of such nature often examine one side e.g., the

attitude of employers or the population that presents one specific perspective by distinguishing family-work reconciliation, family-work policy and family-work reconciliation problems and measures (Stankūnienė et al., 2001; Stankūnienė et al., 2003; Česnauskas, Lazauskaite-Zabielskė, 2014; Buzaitytė-Kašalynienė, Atmanavičienė, 2005) or family and career reconciliation from a gender aspect (Tandzegolskienė, Tamoliūnė, 2016), job satisfaction depending on opportunities for family-work reconciliation (Adomynienė, Gustainienė, 2011). When presenting the research results (Kazėnaitė, 2013; Kairienė et al., 2009; Tandzegolskienė, Tamoliūnė, 2016; Reingardė, Tereškinas, 2006), the issue of family-work reconciliation is discussed.

An exceptional and important aspect is that this research is based on a neo-institutional perspective, which is designed to comprehensively analyze institutional significance, influence, impact on managers and employees and their reaction to institutional pressure and its consequences, while other studies carried out in Lithuania analyze the family-work policy as an independent object of the research or when assessing policy and the attitude of employers and employees, studies are based on the perspectives of gender equality, conflict and role theories, focusing on gender inequality and ensuring equality regarding family and work reconciliation (Kanopienė, 1998; Kazėnaitė, 2013; Kairienė et al., 2009; Reingardė, Tereškinas, 2006).

This research also reveals the extremely poorly examined division of power and influence between employers and the state in Lithuania in the process of family and work reconciliation; it is identified whether the hierarchical-institutional structure of power prevails (and what it is) or its division into fields (if yes, what it is?) The research results will allow assessing what real actions and measures must be taken by both employers and the state in order to make the process as balanced as possible. The scientific significance of the research is that the obtained research data will allow supplementing the scientific studies with new insights that help to better know all the main involved links in family-work reconciliation – state policy, employers and employees and their interaction with each other. The research has scientific significance due to the analysis of family-work reconciliation through the prism of the theory of new institutionalism and the application of the theory to this type of research. The practical significance of the research is that, based

on the results data, institutions shaping family-work reconciliation will be able to consider new, more focused, practical measures.

The problem of the research

In Lithuania, society faces various obstacles regarding family and work reconciliation, and unbalanced reconciliation of family and work responsibilities has problematic consequences, such as declining birth rate, an aging society, gender inequality in both work and family contexts, and the changing structure of a family. An opportunity to effectively reconcile family-work responsibilities, which are determined by many internal and external factors, such as the country's economic situation, family and work policy in the country, workplace policy, etc. is of great importance to the mentioned problems. In the context of family-work reconciliation, problems can be seen at several levels – inappropriate/inappropriately applied/insufficient measures for family and work policy, the predominance of family-unfriendly/unfavorable workplaces and employers, inefficiency of employees' internal family policy. Based on this, a mutual conflict and imbalance between family and work responsibilities are formed. This conflict and imbalance lead to economic, cultural and social changes that do not benefit society as well as the state. In order to improve the process of family and work reconciliation, to eliminate risks and problems at both macro and micro levels, purposeful measures are needed, and this can only be done with sufficient information about the phenomenon. Even though quite a lot of research has been done in Lithuania, however, there are still unanswered questions (or answered, but they may need to be re-examined because the answers did not give the required results), such as: does the organization's internal policy really reflect the state policy applied in practice? What does it depend on? Perhaps the officially declared policy has significantly lower importance (power) regarding the issue of work-family reconciliation? What then is important? What is the role of line managers? What if the policy applied by a line manager differs from the policy of the organization? Could that be the case? How do employees assess work-family reconciliation policies at all levels? How do they assess the line manager, his influence on work-family reconciliation? How do employees and line managers assess relevant laws on the issue of family-work reconciliation? What are the expectations of employees and line managers? Who has more

influence on the process of family-work reconciliation – an employer or the state? During this research, when answering the questions, it is sought to supplement the existing scientific knowledge with the missing information that can help to contribute more effectively ensuring the country's family-work reconciliation.

Family and work are one of the essential components of human life, which make a person feel complete, but at the same time require a lot of effort for the mutual fulfillment of responsibilities. Both men and women actively participate in the labor market, which is characterized by high intensity, lack of defined working hours, the tension in order to seek maximum satisfaction regarding personal improvement and the company's performance results. When, in the meantime, family life, especially with young children, requires a lot of time for housework and caring for children or relatives (elderly, disabled). The responsibilities of these two components almost always clash in time and as a result, more and more families have to deal with a stressful conflict regarding how to reconcile work and family responsibilities; it can only be resolved through the actions of reconciliation and the necessary measures to achieve balance. Studies conducted both in the world and in Lithuania reveal the importance of family-work reconciliation, but in many countries, the reconciliation process is not yet smooth, therefore, a family-work reconciliation policy is being developed to help employees. Policy-making starts at the EU level: EU directives set out the objectives to be pursued in formulating work and family policies in each EU country individually. The principles, norms and measures of the formed policies must be reflected in the internal workplace policy formed by employers, which plays an important role in the process of family-work reconciliation and family life improvement. However, the fact that various problems are still encountered regarding family-work reconciliation shows that the currently implemented policy is not sufficient and that measures are needed to improve the process of family-work reconciliation.

The object of the research – the state and employers' policy and the experience of working parents in the process of family and work reconciliation.

Aim of the research – to analyze the state and employers' policy and the experience of working parents in the process of family and work reconciliation.

In order to achieve the aim, the following objectives have been set:

1. To analyze the links between policy pursued by the state and employers and the experiences of employees and the factors determining the decisions in the scientific literature employing neo-institutionalism approach;
2. to examine the state policy of family-work of status quo;
3. to analyze family-work policy pursued by employers and motives for its formation and implementation based on the experience of line managers;
4. to determine whether the formal and informal policies pursued by employers correspond to the family-work policy implemented by the state;
5. to analyze the experience of employees and their expectations for family-work reconciliation policy pursued by the state and employers'/ line managers'.

Statements of the dissertation to be defended:

1. From an institutional point of view, employers are constrained and have to follow laws – rules as it is accepted in a legal state but employers shape internal workplace policy by interpreting institutional pressure in their own way and due to the influence of internal and external (public) factors – norms, values, the impact of cultural environment, individual goals, the aspiration to maximize the benefit.
2. The role of the state in family-work reconciliation is insufficient as some statutory requirements are not met or they are circumvented by implementing informal policy in the workplaces and the constraints imposed intersect with the implementation of the measures and activities required for the reconciliation, thus creating even more problems for employees.
3. Employers are in a position of power regarding the important issue for working parents – time management, therefore, employers' informal policy and the role of line managers (which is explained by the neo-institutional theories of sociological neo-institutionalism and rational choice) are much more significant for them in the context of family-

work reconciliation of employees than the formal policy formulated and implemented by the state.

4. Employees adapt to employers and their policy and rules in the workplaces and therefore they tend to support employers concerning the state.

Structure of the dissertation

The dissertation consists of an introduction, three main parts: chapters of theory, methodology and results, as well as discussion, conclusions, recommendations prepared based on the conclusions, a list of references, appendices and a list of publications and announcements. The introduction presents the scientific problem, the relevance of the research, the aim and objectives, the novelty of the work and its significance, and statements of the dissertation to be defended are presented.

The first part of the dissertation is a **theoretical approach**, which consists of 4 subchapters (parts). The first part analyzes the theoretical foundations of family-work reconciliation: explains the concept of family-work reconciliation is explained, i.e. family-work reconciliation is presented from a sociological point of view, concepts are analyzed and the need and significance of reconciliation are revealed. The second part of the theory presents the role of the state in the process of family-work reconciliation of employees, which covers creating and implementing rules through policy mechanisms. The third part of the theory presents the significance of employers and workplaces in the process of family-work reconciliation. The role of employers and workplaces, the formation of formal and informal policy, and the application and non-application of family-favorable measures are discussed. Not only the importance of employers but also line managers for family-work reconciliation of employees are examined. It also analyzes what the theoretical foundations determine the decisions of employers and line managers. The fourth part of the theory examines the theoretical basis of the attitudes and experiences of working persons, assessing the reaction of working persons to the rules of the game imposed on them in the state and the workplace, as well as the factors shaping the attitudes and experiences of working persons, are presented. The second part of the dissertation presents the research **methodology** and 6 research stages.

The third part of the dissertation presents the research **results**, which consist of 3 main parts: 1) the context of work reconciliation, which consists of the procedure of regulation of work relationships in the country and the socio-economic situation is presented; 2) line managers' policy in the aspect of family-work reconciliation of employees is presented, revealing the results of the carried out qualitative research, which cover formal and informal measures applied by line managers, their decision-making factors, as well as positive and negative consequences of the application or non-application of measures, are assessed (according to the line managers) and the expectations of line managers for employees and the state policy are revealed; 3) the third part of the results presents the results of the qualitative research revealing the experiences and expectations of working parents. The first subchapter presents the measures faced by employees in the state and the workplace, and what measures they apply themselves, and what determines the application of those measures. The second subchapter presents the problems (and their background) that working parents face regarding the reconciliation of family and work responsibilities. The last subchapter reveals employees' expectations regarding the measures of family-work reconciliation, assessing opportunities and needs from both the state and employers' perspectives.

The theoretical basis of the dissertation

Family and work reconciliation is based on time management by dividing it according to the available responsibilities. Given that a working person with young children has much more responsibilities in the family, and at the same time, striving for family welfare (financial) by possibly taking even more responsibilities at work, he cannot distribute everything properly and qualitatively considering the time, which becomes a major challenge experienced by mothers entering the labor market and fathers seeking to integrate more into the family. Failure to reconcile family and work responsibilities can lead to a family-work conflict, which is understood as a negative or unbalanced result of paid work and non-work activities. A big part of women and men experience work-family conflict, therefore, families face negative consequences of it – there is a need to choose – family or career opportunities, physical and psychological stress increased, relationships with the employer or family members topple over; it is possible that a person may need to change job (Reingardé,

Tereškinas, 2006). The existence of conflict increases the need for family-work reconciliation for employers and their families. The need encourages to create and implement various measures to help employees in the process of family-work.

In family-work reconciliation of employees' other key roles (besides employees themselves and their family) are played by employers and their policy, as well as the state and its policy. The interaction and consensus of these three parties determine the conditions and opportunities of family-work reconciliation and how will the process of family-work reconciliation be implemented. The state, as a government, forms standards, rules and norms based on the legal framework.

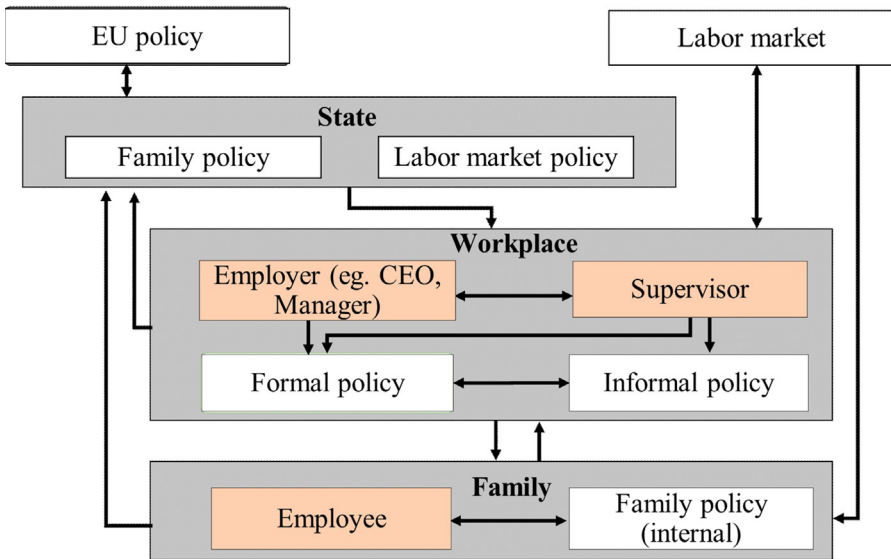


Fig. 1 Interaction among the state, workplace and employees (made by author)

All social agents (in this case, both employers and employees) must act according to the norms and rules formed in the state. Norms and rules create the “rules of the social game” – that provide opportunities and form boundaries – that all social agents follow as they must.

However, according to the theory of the new institutionalism (or neo-institutionalism), it is not the institution and its formed order that have much greater power, but individual agents and the institutional pressure of the state is only a factor affecting employers and employees' relationships where the main focus is on the motives of the agents. This concept forms the theoretical basis of the dissertation based on neo-institutionalism, where, according to neo-institutionalists (Hall, Taylor, 1996; DiMAGGIO, Powell, 1991; Peters, 2000; Hall, Taylor, 1996; Parsons, 2001; Lane, 2000), decisions are not made based on institutions (such as a company, the state or other collective organization), but based on ordinary agents, i.e. people whose choices are driven by motives (Parsons 2001; Hall, Taylor 1996; Lane 2000; Williamson 1996; Ostrom 2008; North 1990). We use motives to explain the choices of employers and employees, on which the process of family-work reconciliation and its opportunities depend. Based on this, the research seeks to reveal the role of family-work policy (laws) formed by the state, following the basis of neo-institutionalism, according to which, not the state but individual agents (employers or line managers and employees) are the main player in family-work reconciliation; their behavior is crucial to understand (DiMAGGIO, Powell, 1991) because, in the context, behavior even from the same laws may be different, based on different motives.

The motives of employers (line managers) in the workplaces are determined by various factors at several levels: in the context of workplace wellbeing and in the context of the personal well-being of line manager, where both internal and external factors are of great importance in determining the formation and change of formal and informal policy prevailing in the workplaces or otherwise it is called isomorphism (DiMAGGIO, Powell, 1991). The highest manager is responsible for forming the formal policy, and the policy is established and regulated by employees in the company's internal documents. Meanwhile, control of employees is often based on the informal policy implemented by line managers in their daily decisions. Formal and/or informal policy in the workplace has a direct meaning in the process of family-work reconciliation of employees and, depending on the direction of policy and applied measures, can facilitate or lead to family-work conflict. The prevailing opinion is that family and work reconciliation can only be ensured when formal and informal

policies in the workplace complement each other and in no way contradict each other.

In the workplace, the most important agents are the employer as the head of the institution and the line manager, whose roles may overlap. Depending on the role, the background and motives of decisions related to family-work reconciliation of employees also differ. The motives of the agents are explained by the theories of rational choice neo-institutionalism (Hall, Taylor, 1996) and sociological neo-institutionalism (North, 1990). Based on them, the choice of agents is based on personal interests and motivation, which is very complex and complicated. The motivation of the agent is selfish and he perceives the benefit differently, however, he usually orients to capital maximization, which he implements by acting strategically in the surrounding institutional environment (Hall, Taylor, 1996), therefore, managers depending on their personal situation and qualities (e.g. whether they are owners of the company or employees) make decisions related to the well-being of employees in order to achieve certain benefits for themselves e.g. productivity or profit increase in the company, good results, goal achievement in the department, etc. Rational choice neo-institutionalism, emphasizing the interests of the agent, indicates that institutions, as the sets of formal rules created by the state, intervene among agents' choices and begin to limit their actions, but agents make decisions in a specific environment, therefore, behavior and level of compliance with the rules also differ. That specific environment is analyzed by sociological neo-institutionalism, according to which, the individual decisions of agents are determined not only by institutional pressure or aspiration to maximize benefit, but also many other factors such as norms in society, values, cultural environment, individual and collective approach, cognitive recognition, etc. Other factors, such as the sector of work in which people work (public/private) (Goodstein, 1994; Ingram, Simons, 1995); labor market, family model of an employee (e.g. single father) (Barnett, Marshall, 1992; Delgado, Canabal, 2006; Grzywacz *ir kt.*, 2005); internal family policy of employees, distribution of family and work roles in the aspect of gender (Wolpiuk – Ochocinska, 2014); the subjective attitude of the employee and values (level of awareness, sense of entitlement to support, etc.); socio-demographic characteristics (gender, age, education, etc.); socio-economic change; social status (Gatrell, 2005); provision of children's education services also matter. The combination of

the above-mentioned factors not only determines the process of family-work reconciliation of employees but also forms the relevant experience, provokes the relevant reactions of employees, shapes a certain attitude, determines the choices and decisions.

Research data and analysis methods

The design of the dissertation research is constructed taking into account the fact that the three main interested parties interact in family-work reconciliation: employees (and their families), workplaces and the state. Regulated rules in legal acts directly affect, restrict or, on the contrary, give freedom to employees and employers; they determine not only formal and informal policies in the workplace but also the behavior of managers and employees and their families' members in the process of the family-work reconciliation. The result of the interaction between employees and employers determines the opportunities for family and work reconciliation, i.e. balance between reconciliation and conflict, therefore, both sides' attitude and behavior in the surrounding, rules-based environment are one of the most important factors. Taking this into account, the research will draw on the theoretical perspectives of the new institutionalism (Hall, Taylor, 1996; DiMAGGIO, Powell, 1991), which will seek to explain the motives of employers and employees through their decisions and behavior in the context of the laws.

In order to implement the aim and objectives of this research, the research is carried out employing qualitative and quantitative research methodology of secondary data analysis. The research is based on the perspectives of relativistic ontology and subjectivist epistemology, creating such a situation in which the participant's story can be heard (Gubrium, Holstein, 2001), in order to better know and understand the reality of the research participants in the context of family-work reconciliation, understand their choices in different working and living conditions in the same legal environment.

The research methodology covers several stages of the research; during the implementation of them, the aim was to get to know the object of the research and achieve the set objectives of the research. The research is implemented in 6 stages. The first stage is the analysis of family and work policy, which intends to examine the family-work policy implemented in Lithuania and the legal framework formed on its basis, which sets out all the rules binding on

employees and employers'/line managers'. The analysis is designed to reveal what is the situation in the country, i.e. on which side – the employee or the employer – is the state, by what means it encourages or, on the contrary – limits the participants in the process of family-work reconciliation. The versions of legal acts regulating working conditions relevant to March–November of 2018 (the period assessed by employees and managers when conducting the qualitative semi-structured interviews described in the following stages) were selected for the research and the data from MISSOC (Mutual Information System on Social Protection) databases (the 1st of January 2017) were used. The method of topic analysis is employed for the examination of documents; the second stage is the analysis of the socio-economic context, which is necessary to assess other, non-legal factors that determine the participants' behavior and decisions. Cultural, gender equality, employment and income, demographic trends, economic situations and other factors that may be significant for the participants in the process of family-work reconciliation and their choice are examined. The research uses statistical socio-demographic, socio-economic data of the Lithuanian population from the databases of the Lithuanian Department of Statistics, Eurostat data, which analyzes such indicators as income (Eurostat, 2018a), the poverty rate of families with children, at-risk-of-poverty threshold (Eurostat, 2018b), demographic trends, (birth rate, mortality), marriages/divorces (Eurostat, 2018c; 2018d), average family size (Eurostat, 2018e), childbearing age (Eurostat, 2018g), employment rate (Eurostat, 2018h); data from the European Values Study (2008). This data is significant to the process of reconciliation of family and work responsibilities and it is intended to reveal the experiences, expectations and values of employees. A secondary data analysis method is employed to analyze the data; the third stage is exploratory research of formal workplace policies to find the most appropriate ways and tools that are necessary to examine employers and workplaces in the context of their family-work reconciliation, and as well as to assess the compliance of employers' policies in the workplace with the legal acts. The research employed a criterion-based sampling method, which selects all cases that meet the required criteria. The content analysis method is applied to the analysis of the received documents; the fourth stage is the research of informal policies of line managers, conducted through semi-structured interviews and formed based on the results of the exploratory research (according to which

it is established that the actual family-work policy cannot be assessed based on internal workplace documents). Based on this and the research results examined at the theoretical level, at this stage, in order to examine the status quo policy in the workplace, the research of employer policy was conducted by interviewing those employers or their representatives who actually make daily decisions that are directly significant to family-work reconciliation of employees. Employing criterion sampling line managers were selected and during March–July of 2018 22 semi-structured interviews were conducted with 22 interviewees. The content analysis method is employed to process the data obtained during the interviews. Qualitative content analysis is performed by topics using the MAXQDA tool. The results obtained during the interview are interpreted; the fifth stage is exploratory research of employees' attitudes to assess the research tool and to form the structure of the interview. Based on the criterion sampling, 4 semi-structured interviews (with 4 families, 7 persons) were conducted in February–March of 2018 and the information obtained during the interviews was processed by the content analysis method using the MAXQDA tool; the sixth stage is the research of employees' experiences in order to examine the main problems of employees regarding family-work reconciliation; to gather information and analyze employees' attitude and response to employers' policy towards them; attitude towards the state policy regarding employees and employers; to identify expectations oriented to employers and the state policy for improving the family-work process. The research was formed based on the results of the previous exploratory research and it was conducted by interviewing employees who met the required criteria; they were selected employing criteria and snowball sampling methods. Semi-structured interviews were conducted with selected working parents (33 semi-structured interviews were conducted with 61 research participant in April – October of 2018). During the interviews, information was processed employing the content analysis method with the MAXQDA tool.

The qualitative research (fourth and sixth, i.e. the stages of the research on employers and employees attitudes and experiences) is carried out taking into account the specific criterion sampling (they are presented when a specific stage of the research is detailed), however, employers and employees are selected from different workplaces in different territorial units to gather new data, discover new insights related to the attitudes of line managers and

employees and the implementation of formal and informal policies. In order to assess and summarize the experience, the research must be carried out in more than one workplace and not within a single professional field but covering different fields, locations because otherwise the research is narrowed down and other problems or measures (than it has been identified so far) may remain undisclosed because due to analogous conditions, the answers of most employees and managers would be quite similar. By conducting the research according to the chosen path, i.e. by interviewing managers and employees of different workplaces, it will be possible to collect undiscovered or little-analyzed data, which allows for a deeper analysis of the object of research and the process of family-work reconciliation.

The main limitation of the research is the lack of resources required to use the obtained data during the research, i.e. the identified new, significant findings could be used for the next, further (quantitative) stage of the research, during which the obtained dissertation data could be confirmed at the population level, and the obtained results and their scale would be extremely interesting in the Lithuanian context.

RESEARCH RESULTS

Research results on the context of family and work reconciliation in Lithuania.

Socio-economic context

The main socio-economic indicators analyzed during this stage revealed that in Lithuania, compared to the EU average, there is relatively low income, relatively high rates of poverty in families with children (especially single parents) and a much higher risk threshold, high employment rate of men and women, and as well as negative demographic changes, changes in the family institute, and the increasing childbearing age, revealed that the environment in Lithuania for family and work reconciliation is not very favorable, but family and work reconciliation is very necessary to improve the existing indicators.

Social norms context

Analyzing data from the European Values Study surveys (2008) and assessing employees' attitude towards opportunities for family and work reconciliation in the workplaces, a large part of the working population indicated that they assess a family-friendly workplace as an important workplace criterion for them which is also a priority criterion when looking for a new job. Both men and women have indicated that they face difficulties in the workplace regarding the reconciliation of family and work responsibilities; long working hours, unpredictable or inconvenient work schedule, long journeys to and from work, laborious or tedious work, lack of support from employer and colleagues and other reasons pose the most difficulties for them. One of the biggest challenges regarding family-work reconciliation is childcare, which causes women to "drop out" of the labor market in Lithuania for a relatively long period. Institutions providing childcare services and their accessibility play an important role here, which is not the same in Lithuania and also becomes a challenge for families living in big cities.

Political context

In Lithuania, laws regulate both legal and social protection for working persons and their families in the process of family and work reconciliation.

In the legal acts many measures to facilitate family-work reconciliation for employees, e.g. breastfeeding breaks, paid, unpaid and additional leave guarantee, schedule selection priority, restrictions on termination of employment contracts with parents having young children, the flexibility of working hours, allocation of overtime, night work and rest days, are defined (Lietuvos Respublikos darbo..., 2016; Lietuvos Respublikos moterų..., 2016). However, legal measures cannot protect the employee in the relationship with the employer in all cases, as there is considerable room for interpretation of the laws, leaving decision-making to the employer-employee consensus without considering the employer's position in power.

One of the biggest challenges in work and family reconciliation is ensuring childcare: the formal rules in Lithuania allow families to choose between parental leave (for one parent) or the further participation of both parents in the labor market. The regulation of parental leave is extremely flexible and gives parents a lot of freedom, e.g. to choose the duration of parental leave. However, there is a lack of more realistic measures, e.g. related to childcare, required by parents who want to return to work much earlier. All this is based on financial opportunities and needs. Employees and their children receive various benefits that at first glance seem like a huge help to parents, but most of the benefits are one-off and very small, therefore, e.g. securing financial stability for single mothers is a sensitive challenge. Restrictions are also important: it has been identified that part of the benefits is paid only after the qualifying period (e.g. childcare benefit), and in such a case a woman would be subject to social support schemes in case of unplanned pregnancy and ineligibility, which could not necessarily ensure that basic needs are met.

Empirical research results on line managers' attitude and their implemented policy.

Measures applied by line managers

The final decision on (non)-application of family-friendly measures is usually made by line managers. It means that although there is institutional pressure from the state, implemented through formal state policy, and formal workplace policy, however, final decisions are made at the individual, informal level. During the research, the line managers indicated the following

measures for family and work reconciliation of employees: employees are allowed to leave the work when it is necessary, they are provided with the opportunity to work remotely, they are allowed to bring their child to work, they are allowed not to take the certificate of incapacity for work when they get sick, etc. Most of the measures used are informal, although some also apply formal ones (measures defined by law or workplace regulations).

Factors determining line managers' decisions

The decisions of line managers, depending on environmental factors and held positions, are based on the predominant theory of rational choice neo-institutionalism, according to which they seek maximum benefit, and the theory of sociological neo-institutionalism, according to which individual attitudes and values are significant to decisions. Analyzing the external factors that determine the decisions of line managers, it was revealed that decisions in the workplace are influenced by such factors as the power given, the necessity to achieve results, the company's formal policy, the specifics of work, etc. Institutional pressure has a much smaller impact.

The consequences of the application of measures

Line managers themselves believe that the application of family-friendly measures has both positive and negative consequences. However, the negative consequences were more often mentioned by the managers who participated in the research and who are also the owners/the highest rank managers of the company (also called employers), while the positive consequences were more visible by employed line managers.

Line managers' expectations

Line managers were quite laconic about the expectations regarding family and work reconciliation and indicated that they would like to see more flexibility from the state towards them, as well as the reduction of the financial burden related to employees. Quite a lot of the interviewed line managers indicated that they do not want anything, suggesting that they do not expect anything more, even though they would like to. This shows distrust and frustration with the institutional system. The expectations of line managers are directly oriented to benefit, profit. It means that managers tend to create

more favorable conditions for employees when they provide sufficient or greater benefit.

Empirical research results on experiences and expectations of working parents.

Measures of family-work reconciliation identified by working parents

The measures identified by employees consist of three groups: measures applied by the state, employers and employees themselves to facilitate family-work reconciliation. According to working parents, they face financial, working conditions and parental leave measures applied by the state. Of these, the conditions for granting parental leave are particularly important for employees, while financial measures are expressed in a more frustrating context. In the workplace, working parents mainly face the application of informal measures (employees are allowed to leave the work when it is necessary, they are provided with the opportunity to work remotely, they can have a free and flexible schedule, etc.), but there are also formal (granting additional leave, granting statutory parental day off, allowing them to choose how they want to work – full-time or part-time) and financial measures (one-off and multiple benefits). Employees appreciate informal measures the most, as they effectively deal with their daily challenges of family-work reconciliation. Employees by indicating what measures they apply emphasized the change of residence, the finding additional work (both official and unofficial) (it is applied for both men and women) and the request for help from relatives to provide childcare or mobility.

Problems of family-work reconciliation identified by working parents

Despite the measures for the family-work reconciliation that were identified, employees face a variety of problems that mainly raise due to non-compliance with formal policies and laws in the workplace (non-granting of leave, non-employment of mothers with young children, etc.) and informal policies (unfavorable working hours, work schedule, psychological pressure from line managers, etc.); due to the legal regulation in the state, which, according to employees, provides too low benefits and benefit ceilings, it also restricts employees due to the opportunities to reconcile work and

family during parental leave, etc.; on the receiving of educational services (admissions criteria) and the quality of educational services. Employees also singled out other criteria that cause problems regarding the reconciliation of family and work responsibilities – the specifics of work, the specifics of the place of residence, etc. The indicated problems usually work in a complex way. Assessing the significance of the state and the employer in the process of problems formation, it can be stated that the main criticism is for the state – regarding granting benefits and restrictions, while for employers and line managers – for non-compliance with the laws. Other problems of employees (failure to provide educational supervision, transport problems) reflect the fact that the state does not provide services corresponding to the welfare state, that are mainly related to the availability of children’s pre-school education, transport quality and it has significant importance for family-work reconciliation.

Working parents’ expectations

Working parents expressed expectations focused on state policy and employers. Employees’ expectations regarding the state are focused on solving the most relevant and major problems, which is implemented by improving financial living conditions and childcare facilities. According to employees, improving financial conditions for families the focus should be not on increasing benefits (except parental leave) but on reducing taxes for families at risk of poverty or parents working two jobs, which maybe could help reduce the current level of the shadow economy. The fact that financial measures are particularly relevant to employees may mean that their standard of living is insufficient to meet their needs. As a financial measure, various benefits and reimbursements are still expected for expenses directly related to children. The various expectations and proposals expressed to the state policy reflect the phenomenon explained by the perspective of neo-institutionalism, when institutional regulation is formed or it seeks to be formed from the bottom-up principle, i.e. not all rules are blindly followed, but the aim is to change them.

The accessibility and reach of educational institutions are of great importance for employees living in rural areas and big cities, therefore, employees expect the improvement of these conditions. In addition to these measures, employees still expect to receive more educational, psychological

and informational assistance from the state. These expectations show that employees clearly know what they need and they expect that some of their problems can be solved by taking the necessary actions at the state level.

All the measures that employees expect from employers are informal and most of them are related to time management, e.g. the opportunity to deal with family matters when it is needed, the opportunity to have a flexible work schedule, to work part-time. These measures are particularly important and relevant not only for women but also for men, as they become increasingly involved in family matters and childcare. One of the most important measures on which others depend is the attitude of the line manager, which is expressed by supporting employees morally, showing understanding, trying to help.

CONCLUSIONS

After the research of the dissertation, the integrated conclusions summarizing the results of the research are presented, which reflect the solutions of the objectives formulated in the introduction of the dissertation and the defended statements:

1. In the process of family-work reconciliation, three main parties – employees (and their family members), employers (and line managers) and the state – interact. The employee and his family are the main agents in the process of family-work reconciliation, maneuvering between the implementation of family and work responsibilities in the changing socio-economic, cultural, technological and political environment. The role of the state in this process is implemented through the formation of family and work policy, regulation of relationships between employers and employees. Meanwhile, the role of the employer and the line manager in the process of family-work reconciliation is implemented through the formation of formal and informal policies in the workplace.
2. Based on the approach of the new institutionalism, the institutional pressure of the state is just one of the factors creating the rules of the social game that are moved to the workplaces. However, both employees and managers, in terms of new (sociological and rational) institutionalism, are only agents who make individual decisions whose background can be based on the social, economic, cultural, technological environment surrounding them or on a focus on maximizing benefits through the institutional environment.
3. In Lithuania, the main areas of family policy developed in the country are maternity benefits, child and family benefits, childcare schemes, while the state does not interfere too much in determining the work organization conditions relevant to the family-work process and in the relationships between employees and employers and leaves them free to find compromises for themselves. It means that institutional pressure is not strict and the rules give freedom to the non-formalization of policy.

4. Workplaces have both formal and informal family-work policies, however informal policy predominates, which is characterized by the fact that it does not correspond to the family-work policy implemented by the state. The line manager is responsible for its (non-)application in the workplace. The line manager pays little attention to the institutional pressure of the state when making a decision regarding which measures to apply and which not.
5. Employers see both positive and negative consequences when assessing the creation of a family-favorable environment in the workplace. Based on them, when assessing perspectives and the application of possible measures, their choices are based on the motives of capital maximization, personal experience, social pressure, and not on the institutional pressure of the state (Ostrom 2008; North, 1990). This also reflects the directions of formation of employers' expectations, which are focused not on the improvement of the family-work policy formed by the state, but on the optimization of relationships with the employee and/or maximization of the capital of their organization. This reflects not only a lack of institutional efficiency but also the agents' distrust in state institutions.
6. The various problems expressed by working parents reveal that many factors make their family-work reconciliation complex. The current measures applied by both employers and the state, as well as by employees themselves, are insufficient, and it reveals that there are still many unresolved problems regarding family-work reconciliation (childcare services are not ensured, non-compliance with formal workplace policies and/or laws, legal restrictions complicating childcare and work reconciliation, informal measures applied by line managers that are not always family-favorable and they are complicating the implementation of family and work responsibilities).
7. The complexity of the problems of family-work reconciliation is formed due to the informal policy of employers (when they do not apply family-friendly measures) and due to the formal policy implemented by the state, which includes the unsecured provision of public services to the family, which often does not facilitate but complicates the process of family-work

reconciliation. Employees, assessing their relationships with employers, often support employers and their policies when it covers the application of family-favorable measures. This shows that informal policies applied by line managers for employers in the workplace are much more significant than formal family-work policy measures implemented by the state, therefore, in some cases informal policies have more power than the laws. Informal measures applied by line managers are more significant because they focus on solving specific problems in real-time and cover measures related to the work organization of employees and the allocation of their time. It shows that employers are given a lot of freedom through the rules of recommendatory nature that do not have enough leverage to follow them, therefore, employers can interpret and apply the laws in their favor.

8. Employees' experiences have shaped expectations for the state policy based on improving the living conditions of employees, which, according to them, can be ensured by financial measures and measures ensuring the integration of women into the labor market, and it reveals that the socio-economic environment is unfavorable for employees. The main expectation of employees for the state is related to the regulation of relationships between employees and employers, there is a need to form less restrictive responsibilities for employers when they form formal workplace policies and to leave even more freedom for the formation of their informal family-friendly policies. Such a need addressed to informal policies applied by employers shows that the experiences of working parents encourage manifestations of adaptation to employers' rules of the game, which may have developed as a consequence of distrust in the state that arose when they were not protected by laws. It reveals that employers are in a position of power and that the resulting distrust in the state leads to the need to shift more responsibility to employers and employees.

DISERTACIJOS SANTRAUKA

Tyrimo aktualumas

Šeimos ir darbo derinimas tiek valstybiniu, tiek Europiniu ir pasauliniu mastu yra reikšmingas dirbantiesiems ir tai atskleidžia apklausų duomenys. Remiantis Europos vertybių tyrimo (2008) duomenimis, daugiau nei 90 proc. lietuvių mano, jog, renkantis darbą, svarbus prioritetas yra galimybė derinti darbą ir šeimą, o daugiau negu 65 proc. lietuvių paminėjo šeimai draugišką darbovietę kaip vieną iš prioritetų, renkantis darbovietę (Grigužauskaitė, Skučienė, 2016). Tad kol šeimos ir darbo procesas nėra subalansuotas, o apklausos rodo, jog visuomenė pripažįsta egzistuojančią ir neišspręstą problemą, tol šeimos–darbo derinimo tyrimai yra itin aktualūs.

Šeimos ir darbo derinimo aktualumą atskleidžia ir tai, jog ši kryptis tampa gana svarbi socialinės politikos dalis tiek valstybiniu, tiek tarptautiniu lygmeniu ir tą grindžia tokie dokumentai kaip ES direktyva „Dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros“, kuria siekiama remti ir papildyti valstybių narių veiklą moterų ir vyrų lygybės, susijusios su galimybėmis darbo rinkoje ir požiūrio darbe, klausimais. Čia didelis dėmesys skiriamas šeimos ir darbo derinimo aktualumui moterų lygių teisių kontekste, siekiant vienodo vyrų ir moterų dalyvavimo darbo rinkoje, kuri pasižymi intensyvėjančiu darbo tempu, dvigubų vaidmenų įgyvendinimu, moterų antro neapmokamo darbo vyravimu dėl vis dar išlikusios tradicijos, kad moterys yra atsakingos už mažamečių vaikų priežiūrą.

Valstybiniame lygmenyje, siekiant kurti ir puoselėti gerovės valstybę – šeimos–darbo derinimas ir šio proceso tyrimai itin aktualūs, nes yra reikšmingi socialiniam, ekonominiam abiejų lyčių aktyvumui, t. y. augančiam dalyvavimui darbo rinkoje, ko rezultatas – susiformavęs ir iššūkis tinkamai įgyvendinti tiek darbinius, tiek šeiminius įsipareigojimus, tinkamai paskirstyti ir pasidalinti atsakomybėmis laike. Kuriant gerovės valstybę, siekiama pagerinti gyvenimo kokybę, pasireiškiančią per socialinės apsaugos, lyčių lygybės, modernizacijos lygmens, švietimo įgyvendinimo lygio užtikrinimą, o tai yra tiesiogiai susiję ir priklauso nuo galimybės subalansuotai derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Itin svarbus aspektas valstybiniame lygmenyje yra demografiniai iššūkiai, siekiant užtikrinti proporcingą gyventojų amžiaus struktūrą ir vienišų tėvų vaidmenų įgyvendinimą, kur vienišų tėvų šeimų skaičius išlieka

reikšmingas. Sprendžiant šiuos itin aktualius klausimus, atliekami šeimos – darbo derinimo tyrimai ir jų rezultatai reikšmingai gali prisidėti prie reikiamų sprendimų suformulavimo.

Šeimos–darbo derinimo tyrimai institucinės aplinkos kontekste yra itin aktualūs, nes nėra surinkta mokslinių duomenų, kaip socialiniai veikėjai veikia institucinėje aplinkoje – kaip darbdaviai ir dirbantieji reaguoja į valstybės politiką, nukreiptą į minėtų tikslų siekimą – ar numatytomis priemonėmis yra pasiekiami tikslai galima įvertinti tik išnagrinėjus darbdavių ir dirbančių asmenų patirtis, per kurias galima pažinti jų suvokimą ir poreikius praktiniame lygmenyje.

Darbo naujumas

Šis darbas iš kitų Lietuvoje atliktų tyrimų išsiskiria tuo, kad jame analizuojama tiesioginių vadovų vykdoma neoficiali, praktinė (neformali politika), o ne tik oficiali (formali politika). Tuo tarpu kituose tyrimuose analizuojamas įmonės vadovų ar personalo specialistų požiūris (Kazėnaitė, 2013; Kairienė ir kt., 2009) – žmonių, kurie dažniausiai tiesiogiai nedirba su darbuotojais ir labiau dalyvauja formalios politikos formavime negu formalios ir neformalios politikos įgyvendinime. Dažnai darbdavių požiūris nagrinėjamas siekiant nustatyti jų naudojamas priemones, iš pagrindų nenagrinėjant motyvų (Kazėnaitė, 2013; Kairienė ir kt., 2009), tuo tarpu šiame darbe siekiama nustatyti, kas lemia ir kokių motyvų pagrindu (ne)taikomos konkrečios priemonės bei, tuo remiantis, siekiama pateikti tikslingas rekomendacijas.

Tyrimas išsiskiria ir tuo, jog jame naudojami kokybiniai metodai ir kriterinė atranka, kuria siekiama nagrinėti ir pažinti tyrimo objektą giliau, geriau perprasti tyrimo dalyvių realybę ir patirčių įvairovę šeimos–darbo derinimo kontekste, valstybės politikos suvokimą, ko negalima pilnai įgyvendinti naudojant kiekybinius metodus pvz.: atliekant anketines apklausas (Jančaitytė ir kt., 2009); Kazėnaitė, 2013; Kairienė ir kt., 2009; Česnauskas, Lazauskaite – Zabielskė, 2014; Adomynienė, Gustainienė, 2011). Taip nagrinėjama ta realybė, kurią pažįsta interviu dalyviai. Taip pat dažnai tokio pobūdžio tyrimuose nagrinėjamas vienos pusės, pvz.: darbdavių arba gyventojų požiūris, pristatomas viena konkrečia perspektyva, atskiriant šeimos–darbo derinimą, šeimos–darbo politiką bei šeimos–darbo derinimo problemas ir priemones (Stankūnienė ir kt., 2001; Stankūnienė ir kt., 2003; Česnauskas, Lazauskaite-

Zabielskė, 2014; Buzaitytė-Kašalynienė, Atmanavičienė, 2005) arba šeimos ir karjeros derinimą lyčių aspektu (Tandzegolskienė, Tamoliūnė, 2016), pasitenkinimą darbu, priklausomai nuo šeimos–darbo derinimo galimybių (Adomynienė, Gustainienė, 2011). Pristatant tyrimų rezultatus (Kazėnaitė, 2013; Kairienė ir kt., 2009; Tandzegolskienė, Tamoliūnė, 2016; Reingardė, Tereškinas, 2006), kalbama apie šeimos–darbo derinimo problematiką.

Išskirtinis ir svarbus aspektas yra tai, jog šiame tyrime remiamasi neoinstitucine perspektyva, kuri skirta kompleksiskai išanalizuoti institucinę reikšmę, įtaką, poveikį vadovams ir dirbantiems bei jų reakciją į institucinį spaudimą ir to pasekmes, tuo tarpu kituose Lietuvoje atliktuose tyrimuose analizuojama šeimos–darbo politika kaip savarankiškas tyrimo objektas arba, vertinant politiką ir darbdavių bei darbuotojų požiūrį, remiamasi lyčių lygybės, konflikto ir vaidmenų teorijų perspektyvomis, didelį dėmesį koncentruojant į lyčių nelygybę ir lygybės užtikrinimą derinant šeimą ir darbą (Kanopienė, 1998; Kazėnaitė, 2013; Kairienė ir kt., 2009; Reingardė, Tereškinas, 2006).

Šis tyrimas taip pat atskleidžia Lietuvoje itin menkai nagrinėtą darbdavių ir valstybės galios ir įtakos pasidalinimą darbuotojų šeimos ir darbo derinimo procese, nustatoma, ar vyrauja hierarchinė–institucinė galios struktūra (ir kokia ji), ar pasiskirstymas sferomis (jeigu yra, tai koks?). Tyrimo rezultatai leis įvertinti, kokius realius veiksmus ir priemones turi taikyti tiek darbdaviai, tiek valstybė, kad procesas būtų kuo labiau subalansuotas. Mokslinė tyrimo reikšmė – gauti tyrimo duomenys leis papildyti mokslinius tyrimus naujomis išvalgomis, padedančiomis geriau pažinti visas pagrindines dalyvaujančias grandis šeimos–darbo derinime – valstybės politiką, darbdavius ir dirbančiuosius bei sąveiką tarpusavyje. Tyrimas mokslinę reikšmę turi dėl šeimos–darbo derinimo analizės per naujojo institucionalizmo teorijos prizmę ir teorijos pritaikymo tokio tipo tyrimui. Praktinė tyrimo reikšmė – remiantis rezultatų duomenimis, šeimos–darbo derinimą formuojančios institucijos galės svarstyti naujas, labiau orientuotas, praktines priemones.

Disertacinio tyrimo mokslinė problematika

Lietuvoje visuomenė susiduria su įvairiomis šeimos–darbo derinimo kliūtimis, o nesubalansuotas šeimos–darbo įsipareigojimų derinimas sukelia problemines pasekmes, tokias kaip: mažėjantis gimstamumas, senėjanti visuomenė, lyčių nelygybė tiek darbiniam, tiek šeimyniniame kontekste, kintanti šei-

mos struktūra. Minėtoms problemoms turi didžiulę reikšmę galimybė efektyviai derinti šeimos–darbo įsipareigojimus, kuriuos lemia daugelis vidinių ir išorinių veiksnių – tokių kaip ekonominė šalies situacija, šeimos ir darbo politika šalyje, darbovietėje esanti politika ir t. t. Šeimos–darbo derinimo kontekste galima išvelgti kelių lygmenų problematiką – netinkamos/netinkamai taikomos/nepakankamos šeimos ir darbo politikos priemonės, šeimai nedraugiškų/nepalankių darboviečių ir darbdavių dominavimas, darbuotojų vidinės šeimos politikos neefektyvumas. Remiantis tuo, formuojasi abipusis konfliktas ir disbalansas tarp šeimos ir darbo įsipareigojimų. Šis konfliktas ir disbalansas lemia ekonominius, kultūrinius ir socialinius pokyčius, kurie visuomenei, kaip ir valstybei, nėra naudingi. Siekiant pagerinti šeimos–darbo derinimo procesą, pašalinti rizikas ir problemas tiek makro, tiek mikro lygmenyse, reikia taikyti tikslingas priemones, o tą galima padaryti tik turint pakankamai informacijos apie reiškinį. Nors tyrimų Lietuvoje atlikta gana nemažai, tačiau vis dar yra neatsakytų klausimų (arba atsakytų, bet galbūt juos reikia nagrinėti iš naujo, nes atsakymai nedavė reikiamų rezultatų), tokių kaip: ar iš tiesų organizacijos vidaus politika atspinti praktiškai taikomą valstybės politiką? Nuo ko tai priklauso? Galbūt oficialiai deklaruojama politika turi žymiai mažesnę reikšmę (galią) darbo–šeimos derinimo klausimu? Kas tuomet turi reikšmę? Koks tiesioginių vadovų vaidmuo? Kas, jei tiesioginio vadovo taikoma politika nesutampa su organizacijos politika? Ar gali taip būti? Kaip dirbantieji vertina darbo–šeimos derinimo politiką visuose lygmenyse? Kaip jie vertina tiesioginį vadovą, jo įtaką darbo–šeimos derinimui? Kaip dirbantieji ir tiesioginiai vadovai vertina aktualius įstatymus šeimos–darbo derinimo klausimu? Kokie dirbančiųjų ir tiesioginių vadovų lūkesčiai? Darbdavys ar valstybė turi daugiau įtakos šeimos–darbo derinimo procese? Šio tyrimo metu, atsakant į klausimus, siekiama pildyti turimas mokslines žinias trūkstanta informacija, kuri gali padėti efektyviau prisidėti prie šalies šeimos–darbo derinimo užtikrinimo.

Šeima ir darbas yra vieni esminių žmogaus gyvenimo komponentų, kurie leidžia žmogui jaustis pilnavertiškai, tačiau tuo pat metu reikalauja daug pastangų abipusiam įsipareigojimų įgyvendinimui. Tiek vyrai, tiek moterys aktyviai dalyvauja darbo rinkoje, kuriai būdinga didelis intensyvumas, apibrėžtų darbo valandų nebuvimas, įtampa, siekiant kuo didesnių asmeninio tobulėjimo ir įmonės rezultatų patenkinimo. Kai tuo tarpu šeimyninis gyve-

rimas, ypatingai turint mažamečių vaikų, reikalauja daug laiko, skirto namų ruošai ir vaikų arba artimųjų (senyvo amžiaus, neįgalių) priežiūrai. Šių dviejų komponentų įsipareigojimai beveik visada susikerta laike, todėl vis daugiau šeimų patenka į keliantį stresą profesinio gyvenimo ir šeiminių įsipareigojimų derinimo konfliktą, kurį išspręsti galima tik vykdant derinimo veiksmus ir taikant reikiamas priemones, skirtas siekti balanso. Tiek pasaulyje, tiek Lietuvoje atliktais tyrimais atskleidžiama šeimos darbo derinimo svarba, tačiau daugelyje valstybių derinimo procesas kol kas nėra sklandus, todėl formuojama šeimos–darbo derinimo politika, kuria siekiama padėti dirbantiesiems. Politikos formavimas prasideda dar ES lygmenyje – ES direktyvose numatomi tikslai, kurie turi būti įgyvendinami, formuojant darbo ir šeimos politikas kiekvienoje ES valstybėje individualiai. Suformuotų politikų principai, normos ir priemonės turi atsispindėti darbdavių formuojamoje darboviečių vidaus politikoje, kuri atlieka svarbų vaidmenį šeimos–darbo derinimo ir šeimos gyvenimo gerinimo procese. Visgi tai, kad vis dar susiduriama su įvairiomis problemomis, derinant šeimos–darbo derinimą, rodo, jog šiuo metu įgyvendinama politika nėra pakankama ir reikalingos priemonės šeimos–darbo derinimo procesui gerinti.

Tyrimo objektas – valstybės ir darbdavių politika bei dirbančių tėvų patirtys šeimos ir darbo derinimo procese.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti valstybės ir darbdavių politiką bei dirbančių tėvų patirtis šeimos ir darbo derinimo procese.

Tikslui pasiekti keliami šie uždaviniai:

1. Išanalizuoti valstybės ir darbdavių vykdomos politikos bei dirbančiųjų patirčių sąsajas ir sprendimus lemiančius veiksnius mokslinėje literatūroje, taikant neoinstitucionalizmo prieigą;
2. išnagrinėti valstybės šeimos–darbo politiką status quo;
3. išanalizuoti darbdavių vykdomą šeimos–darbo politiką ir jos formavimo bei įgyvendinimo motyvus, remiantis tiesioginių vadovų patirtimi;
4. nustatyti, ar darbdavių vykdoma formali ir neformali politika atliepia valstybės realizuojamą šeimos–darbo politiką;
5. išanalizuoti dirbančiųjų patirtis ir jų formuojamus lūkesčius į valstybės ir darbdavių/tiesioginių vadovų vykdomą šeimos–darbo derinimo politiką.

Disertacijos ginamieji teiginiai:

1. Instituciniu požiūriu darbdaviai yra suvaržyti ir turi laikytis įstatymų – taisyklių, nes taip yra priimta teisinėje valstybėje, tačiau darbdaviai formuoja vidinę darbovietės politiką savaip interpretuodami institucinę spaudimą bei paveikti vidinių ir išorinių (visuomeninių) veiksnių – normų, vertybių, kultūrinės aplinkos poveikio, individualių tikslų, siekio maksimizuoti naudą.
2. Valstybės vaidmuo šeimos–darbo derinime yra nepakankamas, nes kai kurių įstatymuose numatytų reikalavimų nėra laikomasi arba jie yra pažeidinėjami, įgyvendinant neformalią politiką darbovietėse, o numatyti apribojimai kertasi su derinimui reikalingų priemonių ir veiklų įgyvendinimu, taip sukuriant dar daugiau problemų dirbantiesiems.
3. Darbdaviai yra galios pozicijoje dirbantiems tėvams svarbiu – laiko valdymo klausimu, todėl jiems darbdavių neformali politika ir tiesioginių vadovų vaidmuo (kurį aiškina sociologinio neoinstitucionalizmo ir racionalaus pasirinkimo neoinstitucinė teorijos) yra kur kas reikšmingesni darbuotojų šeimos–darbo derinimo kontekste nei valstybės formuojama ir įgyvendinama formali politika.
4. Dirbantieji prisitaiko prie darbdavių ir jų vykdomos politikos bei darbovietėse esančių taisyklių, todėl santykiyje su valstybe yra linkę palaikyti darbdavius.

Disertacijos struktūra

Disertaciją sudaro įvadas, trys pagrindinės dalys: teorijos, metodologijos ir rezultatų skyriai, taip pat diskusija, išvados, rekomendacijos, naudotos literatūros sąrašas, priedai bei publikacijų ir pranešimų sąrašas. Įvade pristatoma mokslinė problema, tyrimo aktualumas, tikslas ir uždaviniai, darbo naujumas ir jo reikšmė bei pateikiami ginamieji teiginiai.

Pirma disertacijos dalis – **teorinė prieiga**, kurią sudaro 4 poskyriai (daly). Pirmoje dalyje analizuojami šeimos–darbo derinimo teoriniai pagrindai: aiškinama šeimos–darbo derinimo koncepcija, t. y. pristatomas šeimos–darbo derinimas sociologiniu požiūriu, nagrinėjamos sampratos bei atskleidžiamas derinimo poreikis ir reikšmė. Antroje teorijos dalyje pristatomas valstybės vaidmuo darbuotojų šeimos–darbo derinimo procese, kurį apima taisyklių kūrimas ir įgyvendinimas politikos mechanizmais. Trečioje teorijos dalyje prista-

toma darbdavių ir darboviečių reikšmė darbuotojų šeimos–darbo derinimo procese. Aptariamas darbdavių ir darboviečių vaidmuo, formalios ir neformalios politikos formavimas ir šeimai palankių priemonių taikymas bei netaikymas. Nagrinėjama ne tik darbdavių, bet ir tiesioginių vadovų reikšmė darbuotojų šeimos darbo derinimui. Taip pat analizuojama, kokie teoriniai pagrindai lemia darbdavių ir tiesioginių vadovų sprendimus. Ketvirtoje teorijos dalyje nagrinėjami dirbančių asmenų požiūrio ir patirčių teoriniai pagrindai, vertinant dirbančių asmenų atsaką į jiems primestas žaidimo taisykles valstybėje bei darbovietėje, taip pat pristatoma dirbančių asmenų požiūrį ir patirtis formuojantys veiksniai. Disertacijos antroje dalyje pristatoma tyrimo **metodika** bei 6 tyrimo etapai.

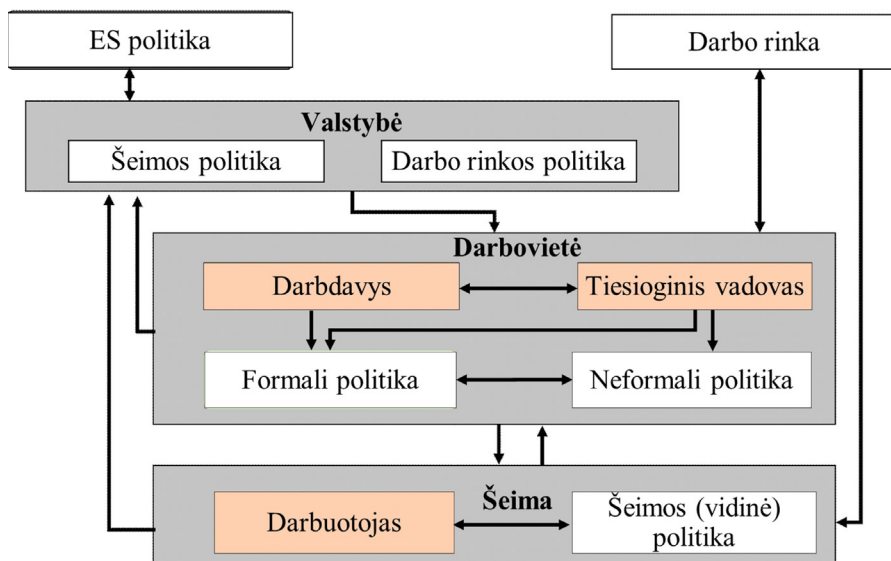
Trečioje disertacijos dalyje pristatomi tyrimo **rezultatai**, kuriuos sudaro 3 pagrindinės dalys: 1) pristatomas darbo derinimo kontekstas, kurį sudaro darbo santykių reguliavimo šalyje tvarka bei socio-ekonominė situacija; 2) pristatoma tiesioginių vadovų politika darbuotojų šeimos–darbo derinimo aspektu, atskleidžiant atlikto kokybinio tyrimo rezultatus, kurie apima tiesioginių vadovų taikomas formalias ir neformalias priemones, jų sprendimus lemiančius veiksnius, taip pat įvertinamos (tiesioginių vadovų nuomone) teigiamos ir neigiamos priemonių taikymo ar netaikymo pasekmės bei atskleidžiami tiesioginių vadovų lūkesčiai darbuotojams ir valstybės politikai; 3) trečiojoje rezultatų dalyje pristatomi kokybinio tyrimo rezultatai, atskleidžiantys dirbančių tėvų patirtis ir lūkesčius. Pirmame poskyryje pristatoma, su kokiomis priemonėmis dirbantieji susiduria valstybėje bei darbovietėje bei kokias priemones taiko patys ir kas lemia tų priemonių taikymą. Antrame poskyryje pristatomos problemos (ir jų kilmė), su kuriomis susiduria dirbantys tėvai, derindami šeimos ir darbo išsipareigojimus. Paskutiniame poskyryje atskleidžiami darbuotojų lūkesčiai šeimos–darbo derinimo priemonių atžvilgiu, vertinant galimybes ir poreikius tiek iš valstybės perspektyvos, tiek iš darbdavių.

Teorinis disertacijos pagrindas

Šeimos ir darbo derinimas yra pagrįstas laiko valdymu, padalinant jį pagal turimus išsipareigojimus. Atsižvelgiant į tai, kad dirbantis ir turintis mažamečių vaikų asmuo turi kur kas daugiau išsipareigojimų šeimoje, ir tuo pačiu, siekdamas šeimos gerovės (finansinės) galimai prisiimdamas dar daugiau išsipareigojimų darbe, negali visko tinkamai, kokybiškai paskirstyti laike, ir tai

tampa dideliu iššūkiu, kurį patiria ir į darbo rinką įsitraukę motinos ir į šeimą labiau siekiantys įsilieti tėčiai. Kai nepavyksta suderinti šeimos ir darbo įsipareigojimų, gali susiformuoti šeimos–darbo konfliktas, kuris suprantamas kaip neigiamas ar nesubalansuotas apmokamo darbo ir nedarbinių veiklų rezultatas. Didelė dalis moterų ir vyrų patiria darbo–šeimos konfliktą, todėl šeimos susiduria su neigiamomis to pasekmėmis – atsiranda reikiamybė pasirinkti – šeima ar karjeros galimybės, padidėja fizinis ir psichologinis stresas, pašlyja santykiai su darbdaviu arba šeimos nariais, gali tekti keisti darbą (Reingardė, Tereškina, 2006). Konflikto buvimas didina dirbančiųjų ir jų šeimos narių šeimos–darbo derinimo poreikį. Poreikis skatina kurti ir įgyvendinti įvairias priemones, skirtas padėti darbuotojams šeimos–darbo procese.

Darbuotojų šeimos–darbo derinime kiti svarbiausi vaidmenys (be pačių darbuotojų ir jų šeimos) tenka darbdaviams ir jų politikai bei valstybei ir jos politikai. Šių trijų šalių sąveika ir konsensusas lemia, kokios bus šeimos–darbo derinimo sąlygos ir galimybės bei kaip bus įgyvendintas šeimos–darbo derinimo procesas. Valstybė, kaip valdžios institucija, teisinės bazės pagrindu formuoja standartus, taisykles ir normas.



Pav. 1 Valstybės, darbovietės ir dirbančiųjų sąveika (sudaryta autorės)

Pagal valstybėje suformuotas normas ir taisykles privalo veikti visi socialiniai veikėjai (šiuo atveju tiek darbdaviai, tiek dirbantieji). Normos ir taisyklės sukuria „socialinio žaidimo taisykles“, suteikiančias galimybes ir suformuojančias ribas, kurių privalo laikytis ir laikosi visi socialiniai veikėjai.

Visgi, remiantis naujojo institucionalizmo (arba kitaip – neoinstitucionalizmo) teorija, grindžiama, jog kur kas didesnę galią turi ne institucija ir jos formuojama tvarka, o individualūs veikėjai, o institucinis valstybės spaudimas yra tik veiksnys, veikiantis darbdavių ir dirbančiųjų santykius, kur svarbiausias akcentas yra veikėjų motyvai. Ši koncepcija sudaro disertacijos teorinį pagrindą, paremtą neoinstitucionalizmu, kur, pasak neoinstitucionalistų (Hall, Taylor, 1996; DiMAGGIO, Powell, 1991; Peters, 2000; Hall, Taylor, 1996; Parsons, 1967; Lane, 2000), sprendimai priimami ne institucijų (tokių kaip įmonės, valstybės ar kitos kolektyvinės organizacijos) pagrindu, o eilinių veikėjų, t. y. žmonių, kurių pasirinkimus lemia motyvai (Parsons 1967; Hall, Taylor 1996; Lane 2000; Williamson 1996; Ostrom 2008; North 1990). Būtent motyvais aiškiname darbdavių ir dirbančiųjų pasirinkimus, nuo kurių priklauso šeimos–darbo derinimo procesas ir galimybės. Tuo remiantis, tyrime siekiama atskleisti, koks valstybės formuojamos šeimos–darbo politikos (įstatymų) vaidmuo, laikantis neoinstitucionalizmo pagrindo, pagal kurį, ne valstybė yra pagrindinis žaidėjas šeimos–darbo derinime, o pagrindiniai yra individualūs veikėjai (darbdaviai arba tiesioginiai vadovai bei darbuotojai), kurių elgseną itin svarbu perprasti (DiMAGGIO, Powell, 1991), nes elgsena net iš tų pačių įstatymų kontekste gali būti skirtinga, paremta skirtingų motyvų.

Darbovietėse darbdavių (tiesioginių vadovų) motyvus lemia įvairūs faktoriai keliais lygmenimis – darbovietės gerovės kontekste bei asmeninės tiesioginio vadovo gerovės kontekste, kur didelę reikšmę turi tiek vidiniai, tiek išoriniai veiksniai, kurie lemia darbovietėse vyraujančios formalios ir neformalios politikos formavimą ir kaitą arba kitaip – izomorfizmą (DiMAGGIO, Powell, 1991). Už formalios politikos formavimą atsakingas aukščiausias vadovas, o politika darbdavių yra įtvirtinama ir reglamentuojama įmonės vidaus dokumentuose. Tuo tarpu darbuotojų kontrolė dažnai vykdoma remiantis būtent neformalia politika, kurią įgyvendina tiesioginiai vadovai, priimdami kasdienius sprendimus. Darbovietėse esanti formali ir/arba neformali politika turi tiesioginę reikšmę darbuotojų šeimos–darbo derinimo procese ir priklausomai nuo politikos krypties ir taikomų priemonių gali palengvinti arba

sukelti šeimos–darbo konfliktą. Vyrauja nuomonė, jog šeimyninio ir darbinio gyvenimo derinimą galima užtikrinti tik tuomet, kai darbovietėje formali ir neformali politika yra viena kitą papildanti ir jokiu būdu neprieštaraujanti.

Darbovietėje svarbiausi veikėjai yra darbdavys kaip institucijos vadovas ir tiesioginis vadovas, kurių vaidmenys gali persidengti. Priklausomai nuo vaidmens, skiriasi ir sprendimų, susijusių su darbuotojų šeimos–darbo derinimu, kilmė bei motyvai. Veikėjų motyvai aiškinami racionalaus pasirinkimo neoinstitucionalizmo (Hall, Taylor, 1996) ir sociologinio neoinstitucionalizmo (North, 1991) teorijomis. Remiantis jomis, veikėjų pasirinkimas grindžiamas asmeniniais interesais ir motyvacija, kuri yra labai kompleksinė ir sudėtinga. Veikėjo motyvacija yra savanaudiška ir naudą jis suvokia skirtingai, tačiau dažniausiai orientuojasi į kapitalo maksimizavimą, kurią įgyvendina veikdamas strategiškai jį supančioje institucinėje aplinkoje (Hall, Taylor, 1996), todėl vadovai, priklausomai nuo savo asmeninės situacijos ir savybių (pvz.: ar yra įmonės savininkai, ar samdomi darbuotojai), priima sprendimus, susijusius su darbuotojų gerove, siekdami tam tikros naudos sau – pvz. našumo arba pelno didinimo įmonėje, gerų rezultatų, tikslų pasiekimo skyriuje ir t. t. Racionalaus pasirinkimo neoinstitucionalizmas, pabrėždamas veikėjo interesus, nurodo, jog institucijos, kaip valstybės sukurti formalių taisyklių rinkiniai, įsiterpia tarp veikėjų pasirinkimų ir ima varžyti jų veiksmus, tačiau veikėjai priima sprendimus specifinėje aplinkoje, tad ir elgesys bei taisyklių laikymosi lygmuo skiriasi. Tą specifinę aplinką analizuoja sociologinis neoinstitucionalizmas, kuriuo remiantis veikėjų individualius sprendimus lemia ne tik institucinis spaudimas ar siekis maksimizuoti naudą, bet ir labai daug kitų veiksnių, tokių kaip visuomenėje esančios normos, vertybės, kultūrinė aplinka, individualus ir kolektyvinis požiūris, kognityvinis pažinimas ir t. t. Tam reikšmės taip pat turi ir kiti veiksniai, tokie kaip: darbo sektorius, kuriame dirbama (viešasis/privatus) (Goodstein, 1994; Ingram, Simons, 1995); darbo rinka, dirbančiojo šeimos modelis (pvz.: vienišas tėvas) (Barnett, Marshall, 1992; Delgado, Canabal, 2006; Grzywacz ir kt., 2005); dirbančiųjų vidinė šeimos politika, šeiminių ir darbinių vaidmenų pasiskirstymas lyčių aspektu (Wolpiuk–Ochocinska, 2014); subjektyvus dirbančiojo požiūris ir vertybės (sąmoningumo lygis, teisės į paramą jausmas ir pan.); socio–demografinės charakteristikos (lytis, amžius, išsilavinimas ir kt.); socio–ekonominė kaita; socialinė padėtis (Gatrell, 2005); vaikų ugdymo paslaugų teikimas. Minėtų

veiksnių visuma ne tik lemia darbuotojų šeimos–darbo derinimo procesą, bet ir suformuoja atitinkamas patirtis, sukelia atitinkamas darbuotojų reakcijas, suformuoja tam tikrą požiūrį, nulemia pasirinkimus ir sprendimus.

Tyrimo duomenys ir analizės metodai

Disertacijos tyrimo dizainas sukonstruotas atsižvelgiant į tai, kad šeimos–darbo derinime sąveikauja pagrindinės trys suinteresuotos pusės: dirbantieji (ir jų šeimos), darbovietės ir valstybė. Dirbančiuosius ir darbdavius tiesiogiai veikia, riboja arba priešingai – suteikia laisvės teisės aktuose reglamentuotos taisyklės, kurios lemia ne tik darbovietėje formuojamą formalią ir neformalią politiką, tačiau ir vadovų bei dirbančių asmenų ir jų šeimos narių elgseną šeimos–darbo derinimo procese. Dirbančių asmenų ir darbdavių interakcijos rezultatas lemia šeimos ir darbo derinimo galimybes, t. y. balansą tarp suderinimo ir konflikto, todėl tiek vienos, tiek kitos pusės požiūris ir elgsena juos supančioje, taisyklėmis pagrįstoje aplinkoje yra vienas svarbiausių veiksnių. Atsižvelgiant į tai, tyrimo metu remiamasi naujojo institucionalizmo teorinėmis perspektyvomis (Hall, Taylor, 1996; DiMAGGIO, Powell, 1991), kurių pagrindu bus siekiama paaiškinti darbdavių ir dirbančiųjų motyvus per jų priimamus sprendimus ir elgseną įstatymų kontekste.

Siekiant įgyvendinti šio tyrimo tikslą ir uždavinius, tyrimas vykdomas naudojant kokybinę ir kiekybinę, antrinių duomenų analizės, tyrimo metodologiją. Tyrime remiamasi reliatyvistinės ontologijos ir subjektyvistinės epistemologijos perspektyvomis, kai sukuriama tokia situacija, kurioje galima išgirsti paties dalyvio pasakojimą (Gubrium, Holstein, 2003), taip siekiant giliau pažinti ir perprasti tyrimo dalyvių realybę šeimos–darbo derinimo kontekste, suprasti jų pasirinkimus skirtingomis darbo ir gyvenimo sąlygomis toje pačioje teisinėje aplinkoje.

Tyrimo metodika apima keletą tyrimo etapų, kurių įgyvendinimo metu siekta pažinti tiriamą objektą ir įvykdyti užsibrėžtus tyrimo uždavinius. Tyrimas įgyvendintas 6 etapais. Pirmasis etapas – šeimos ir darbo politikos analizė, skirta išnagrinėti Lietuvoje vykdomą šeimos–darbo politiką ir ja remiantis suformuotą teisinę bazę, kurioje yra išdėstytos visos darbuotojus ir darbdavius/tiesioginius vadovus įpareigojančios taisyklės. Analizė skirta atskleisti, kokia situacija yra šalyje, t. y. kurio – dirbančiojo ar darbdavio pusėje yra valstybė, kokioms priemonėmis ji skatina arba priešingai – riboja šeimos–

darbo derinimo proceso dalyvius. Tyrimui vykdyti buvo atrinktos darbo sąlygas reglamentuojančių teisės aktų versijos aktualios 2018 m. kovo–lapkričio mėn. (laikotarpis, kurį vertino dirbantieji ir vadovai, atliekant tolesniuose etapuose aprašytus kokybinius pusiau struktūruotus interviu) bei naudoti duomenys iš 2017 m. sausio 1 d. MISSOC duomenų bazės (angl. *Mutual Information System on Social Protection Data Base*). Dokumentų nagrinėjimui naudojamas temų analizės metodas; antrasis etapas – socio-ekonominio konteksto analizė, reikalinga įvertinti kitus, ne teisinius veiksnius, lemiančius dalyvių elgseną ir priimamus sprendimus. Nagrinėjami kultūriniai, lyčių lygybės, užimtumo ir pajamų, demografinių tendencijų, ekonominės situacijos ir kiti veiksniai, galintys turėti reikšmės šeimos–darbo derinimo proceso dalyviams ir jų pasirinkimui. Tyrimui naudojami statistiniai Lietuvos gyventojų socio-demografiniai, socio-ekonominiai duomenys iš Lietuvos statistikos departamento duomenų bazių, Eurostat’o duomenys, kuriais analizuojami tokie rodikliai kaip pajamos (Eurostat, 2018a), šeimų su vaikais skurdo lygis, skurdo rizikos riba (Eurostat, 2018b), demografinės tendencijos (gimstamumas, mirtingumas), santuokos/skyrybos (Eurostat, 2018c; 2018d), vidutinis šeimos dydis (Eurostat, 2018e), vaikų susilaukimo amžius (Eurostat, 2018g), užimtumo lygis (Eurostat, 2018h); duomenys iš Europos vertybių tyrimo (2008). Tai duomenys, turintys reikšmės šeimos–darbo išipareigojimų derinimo procesui bei skirti atskleisti dirbančiųjų patirtis, lūkesčius ir vertybes. Duomenims analizuoti taikomas antrinės duomenų analizės metodas; trečiasis etapas – darboviečių formalios politikos žvalgomas tyrimas, skirtas rasti tinkamiausius būdus ir įrankius, reikalingus nagrinėti darbdaviams ir darbovietėms jų šeimos–darbo derinimo kontekste, taip pat įvertinti darbdavių formuojamos politikos darbovietėse atitiktį teisės aktams. Tyrimui atlikti buvo naudojamas kriterinės atrankos metodas, kuriuo remiantis atrenkami visi atvejai, atitinkantys reikiamus kriterijus (Morkevičius ir kt., 2020). Gautų dokumentų analizei taikomas turinio analizės metodas; ketvirtasis etapas – tiesioginių vadovų neformalios politikos tyrimas atliktas pasitelkiant pusiau struktūruotus interviu bei suformuotas remiantis žvalgomojo tyrimo rezultatais (pagal kuriuos nustatyta, jog, remiantis darboviečių vidaus dokumentais, negalima įvertinti realiai vykdomos šeimos–darbo politikos). Remiantis tuo ir teoriniame lygmenyje išnagrinėtų tyrimų rezultatais, šiame etape, siekiant išnagrinėti darbovietėse vykdomą status quo politiką, buvo vykdomas darbdavių politi-

kos tyrimas, apklausiant tuos darbdavius ar jų atstovus, kurie realiai priima kasdienius (angl. *daily*) sprendimus, tiesiogiai turinčius reikšmės dirbančiųjų šeimos–darbo derinimui. Naudojant kriterinę atranką, buvo atrinkti tiesioginiai vadovai ir 2018 m. kovo–liepos mėn. laikotarpiu buvo atlikta 22 pusiau struktūruoti interviu su 22 interviu dalyviais. Apdorojant interviu metu gautus duomenis, naudojamas turinio analizės metodas. Kokybinė turinio analizė atliekama pagal temas, naudojant MAXQDA įrankį. Interviu metu gauti rezultatai interpretuojami; penktasis etapas – dirbančiųjų požiūrio žvalgomas tyrimas, skirtas įvertinti tyrimo įrankį bei suformuoti interviu struktūrą. Remiantis kriterine atranka, buvo vykdomi 4 pusiau struktūruoti interviu (su 4 šeimomis, 7 asmenimis) 2018 m. vasario – kovo mėn. laikotarpiu, o gauta interviu metu informacija buvo apdorojama turinio analizės metodu, naudojant MAXQDA įrankį; šeštasis etapas – dirbančiųjų patirčių tyrimas, skirtas išnagrinėti pagrindines dirbančiųjų problemas šeimos–darbo derinimo atžvilgiu; surinkti informaciją ir išanalizuoti darbuotojų požiūrį bei atsaką į darbdavių vykdomą politiką jų atžvilgiu; požiūrį į valstybės vykdomą politiką darbuotojų ir darbdavių atžvilgiu; nustatyti lūkesčius, orientuotus į darbdavius ir valstybės politiką ir skirtus šeimos–darbo proceso gerinimui. Tyrimas suformuotas remiantis prieš tai vykdyto žvalgomą tyrimo rezultatais ir vykdytas apklausiant reikiamus kriterijus atitinkančius dirbančiuosius, kurie buvo atrinkti naudojant kriterinės ir sniego gniūžtės principo atrankų metodus. Su atrinktais dirbančiais tėvais buvo vykdomi pusiau struktūruoti interviu (2018 m. balandžio–spalio mėn. vykdyti 33 pusiau struktūruoti interviu su 61 tyrimo dalyviu). Interviu metu informacija buvo apdorojama turinio analizės metodu, naudojant MAXQDA įrankį.

Kokybinis tyrimas (ketvirtasis ir šeštasis, t. y. darbdavių ir dirbančiųjų požiūrių bei patirčių tyrimo etapai) vykdytas atsižvelgiant į konkrečius atrankos kriterijus (pristatomi detalizuojant konkretų tyrimo etapą), tačiau darbdavius ir dirbančiuosius atrenkant iš skirtingų darboviečių, esančių skirtinguose teritoriniuose vienetuose, taip siekiant surinkti naujų duomenų, aptikti naujų įžvalgų, susijusių su tiesioginių vadovų ir dirbančiųjų požiūriu bei formalios ir neformalios politikos įgyvendinimu. Siekiant įvertinti patirtis ir jas apibendrinti, tyrimas turi būti atliktas ne vienoje darbovietėje ir ne vienos profesinės srities ribose, o apimant skirtingas sritis, vietas, nes kitu atveju tyrimas susiaurėja ir gali likti neatskleistos kitokio pobūdžio (negu iki šiol nustatyta)

problemos ar priemonės, nes dėl analogiškų sąlygų daugumos dirbančiųjų ir vadovų atsakymai būtų ganėtinai panašūs. Atliekant tyrimą pasirinktu keliu, t. y. apklausiant skirtingų darbuotojų vadovus ir dirbančiuosius, bus galima surinkti dar neaptiktus ar mažai analizuotus duomenis, leidžiančius giliau analizuoti tyrimo objektą ir patį šeimos–darbo derinimo procesą.

Esminis tyrimo ribotumas – resursų trūkumas, reikalingas norint tyrimo metu gautus duomenis, t. y. nustatytus naujus, reikšmingus radinius, panaudoti kitam, tolesniam (kiekybiniam) tyrimo etapui, kurio metu būtų galima gautus disertacinius duomenis patvirtinti populiacijos mastu, atlikti, o gauti rezultatai ir jų mastas Lietuvos kontekste būtų itin įdomūs.

TYRIMO REZULTATAI

Šeimos ir darbo derinimo konteksto Lietuvoje tyrimo rezultatai.

Socio-ekonominis kontekstas

Šio etapo metu nagrinėti pagrindiniai socio-ekonominiai rodikliai atskleidė, jog Lietuvoje, lyginant su ES vidurkiu – gana žemos pajamos, gana didelis šeimų su vaikais skurdo lygis (ypač vienišų tėvų) ir kur kas aukštesnė rizikos riba, didelis vyrų ir moterų užimtumo lygis, o taip pat neigiami demografiškai pokyčiai, šeimos instituto kaita, vis didėjantis vaikų susilaukimo amžius. Tokia aplinka Lietuvoje šeimos-darbo derinimui nėra itin palanki, tačiau šeimos ir darbo derinimas yra labai reikalingas esantiems rodikliams gerinti.

Visuomeninių normų kontekstas

Nagrinėjant Europos vertybių studijos apklausų duomenis (2008) ir vertinant dirbančiųjų požiūrį į šeimos ir darbo derinimo galimybes darbovietėse, didelė dalis dirbančių gyventojų nurodė, jog vertina šeimai draugišką darbovietę, kaip jiems svarbų darbovietės kriterijų, kuris yra ir prioritetinis kriterijus, ieškant naujos darbo vietos. Tiek vyrai, tiek moterys, nurodė, jog susiduria su sunkumais darbovietėje, derindami šeimos ir darbo išipareigojimus, o daugiausia sunkumų jiems kelia ilgos darbo valandos, nenuspėjamas arba nepatogus darbo grafikas, ilgas kelias į darbą ir atgal, daug pastangų reikalaujantis ar varginantis darbas, darbdavio ir kolegų palaikymo trūkumas bei kitos priežastys. Vienas iš didžiausių šeimos–darbo derinimo iššūkių – vaikų priežiūra, dėl kurios Lietuvoje moterys gana ilgam laikotarpiui „iškrenta“ iš darbo rinkos. Čia svarbų vaidmenį atlieka vaikų priežiūros paslaugas teikiančios įstaigos ir jų prieinamumas, kuris Lietuvoje nėra vienodas ir didmiesčių šeimoms taip pat tampa iššūkiu.

Politinis kontekstas

Lietuvoje įstatymai dirbantiems asmenims ir jų šeimoms reglamentuoja tiek teisinę, tiek socialinę apsaugą šeimos ir darbo derinimo procese. Teisės aktuose apibrėžiama nemažai priemonių, skirtų dirbantiesiems palengvinti šeimos–darbo derinimą, pvz.: maitinimo krūtimi pertraukos, apmokamų, ne-

mokamų ir papildomų atostogų garantija, grafikų pasirinkimo pirmenybė, ribojimai nutraukti darbo sutartis su tėvais, turinčiais mažamečių vaikų, darbo laiko lankstumui, viršvalandžių skyrimui, darbo naktimis ir poilsio dienomis skyrimui (Lietuvos Respublikos darbo..., 2016; Lietuvos Respublikos moterų..., 2016). Visgi teisinės priemonės negali apsaugoti darbuotojo santykiuose su darbdaviu visais atvejais, kadangi egzistuoja nemažai vietos įstatymų interpretacijai, paliekant sprendimų priėmimą darbdavio ir darbuotojo tarpusavio sutarimui, neįvertinant darbdavio galios pozicijos.

Darbo ir šeimos derinime vienas iš didesnių iššūkių – vaikų priežiūros užtikrinimas, Lietuvoje esančios formaliosios taisyklės leidžia šeimoms rinktis tarp vaiko priežiūros atostogų (vienam iš tėvų) arba abiejų tėvų tolesnio dalyvavimo darbo rinkoje. Vaiko priežiūros atostogų reglamentavimas itin lankstus ir suteikia tėvams nemažai laisvės, pvz.: pasirinkti vaiko auginimo atostogų trukmę. Visgi pasigendama realesnių priemonių, pvz.: susijusių su vaiko priežiūra, reikalingų tėvams, norintiems grįžti į darbo vietą kur kas anksčiau. Visa tai atsiremia į finansines galimybes ir poreikius. Dirbantiesiems ir jų vaikams skiriamos įvairios išmokos, kurios iš pirmo žvilgsnio atrodo kaip didelė pagalba tėvams, tačiau dauguma išmokų yra vienkartinės ir labai mažos, todėl pvz. vienišoms motinoms užsitikrinti finansinį stabilumą yra opus iššūkis. Didelę reikšmę turi ir ribojimai – nustatyta, jog dalis išmokų mokama tik įgijus reikiamą stažą (pvz.: vaiko priežiūros išmoka), o tokiu atveju moteriai, neplanuotai pastojus ir neatitinkant išmokai gauti esančių reikalavimų, būtų pritaikytos tik socialinės paramos schemos, kurios nebūtinai galėtų užtikinti bazinių poreikių patenkinimą (Lietuvos Respublikos darbo..., 2016; Lietuvos Respublikos išmokų..., 2018).

Empirinio tiesioginių vadovų požiūrio ir jų vykdomos politikos tyrimo rezultatai.

Tiesioginių vadovų taikomos priemonės

Galutinį sprendimą dėl šeimai palankių priemonių ne(taikymo) dažniausiai priima tiesioginiai vadovai. Tai reiškia, kad nors ir egzistuoja institucinis valstybės spaudimas, įgyvendintas per valstybės formalią politiką, ir darbovietės formali politika, tačiau galutiniai sprendimai priimami individualiame, neformaliame lygmenyje. Tyrimo metu tiesioginiai vadovai nurodė šias dir-

bančiųjų šeimos–darbo derinimui skirtas priemonės: išleidžia, kai reikia, suteikia nuotolinio darbo galimybę, leidžia atsivesti vaiką į darbą, leidžia neimti nedarbingumo sergant ir t. t. Dauguma taikomų priemonių yra neformalios, nors kai kurie taiko ir formalias (įstatymuose arba darbovietės tvarkose apibrėžtas priemonės).

Tiesioginių vadovų sprendimus lemiantys veiksniai

Tiesioginių vadovų sprendimai, priklausomai nuo aplinkos veiksnių bei užimamos pozicijos, yra pagrįsti dominuojančia racionalaus pasirinkimo neoinstitucionalizmo teorija, pagal kurią jie siekia maksimalios naudos, bei sociologinio neoinstitucionalizmo teorija, pagal kurią sprendimams reikšmę turi individualios nuostatos ir vertybės. Analizuojant išorinius veiksnius, lemiančius tiesioginių vadovų sprendimus, atskleista, kad įtaką sprendimams darbovietėje daro tokie veiksniai, kaip: suteikta galia, rezultatų pasiekimo būtinumas, įmonės formali politika, darbo specifika ir pan. Kur kas mažesnę įtaką turi institucinis spaudimas.

Priemonių taikymo pasekmės

Patys tiesioginiai vadovai mano, jog palankių šeimai priemonių taikymas turi tiek teigiamas, tiek neigiamas pasekmes. Tačiau neigiamas pasekmes dažniau įvardijo tie tyrime dalyvavę vadovai, kurie kartu yra ir įmonės savininkai/aukščiausio rango vadovai (dar vadinami darbdaviais), tuo tarpu teigiamas pasekmes labiau išvelgė samdomi tiesioginiai vadovai.

Tiesioginių vadovų lūkesčiai

Tiesioginiai vadovai, kalbėdami apie lūkesčius, susijusius su šeimos–darbo derinimu, buvo gana lakoniški ir nurodė, jog norėtų iš valstybės sulaukti daugiau lankstumo jų atžvilgiu, taip pat finansinės naštos, susijusios su darbuotojais, mažinimu. Gana nemaža dalis apklaustų tiesioginių vadovų nurodė, jog nenori nieko, leisdami suprasti, jog nieko daugiau nesitiki, nors ir norėtų. Tai rodo nepasitikėjimą ir nusivylimą institucine sistema. Tiesioginių vadovų lūkesčiai yra tiesiogiai orientuoti į naudą, pelną. Tai reiškia, jog vadovai linkę kurti palankesnes darbuotojams sąlygas tada, kai jie teikia pakankamą arba didesnę naudą.

Empirinio dirbančių tėvų patirčių ir lūkesčių tyrimo rezultatai.

Dirbančių tėvų įvardintos šeimos–darbo derinimo priemonės

Dirbančiųjų įvardintos priemonės sudaro tris grupes: valstybės, darbdavių bei pačių dirbančiųjų taikomos šeimos–darbo derinimą palengvinančios priemonės. Pasak dirbančių tėvų, jie susiduria su valstybės taikomomis finansinėmis, darbo sąlygų sudarymo bei vaikų priežiūros atostogų priemonėmis. Iš jų dirbantiesiems itin reikšmingos yra vaiko priežiūros atostogų suteikimo sąlygos, tuo tarpu finansinės priemonės išsakytos labiau nusivylimo kontekste. Dirbantys tėvai darbovietėse daugiausia susiduria su neformalių priemonių (išleidimas kai reikia iš darbo, nuotolinio darbo suteikimas, laisvo ir lankstaus grafiko sudarymas ir pan.) taikymu, tačiau egzistuoja ir formalios (papildomų atostogų suteikimas, mamadienių/tėvadienių suteikimas, etato pasirinkimo galimybės suteikimas) bei finansinės priemonės (vienkartinės ir daugkartinės išmokos). Dirbantieji labiausiai vertina neformalias priemones, nes jos efektyviai sprendžia jų kasdienes šeimos–darbo derinimo iššūkius. Dirbantieji, nurodydami, kokias priemones taiko patys, akcentavo gyvenamosios vietos keitimą, papildomo darbo (tiek oficialaus, tiek neoficialaus) susiradimą (taikoma tiek vyrų, tiek moterų) bei pagalbos iš artimųjų prašymą, skirtą vaikų priežiūrai ar mobilumui užtikrinti.

Dirbančių tėvų įvardintos šeimos–darbo derinimo problemos

Nepaisant įvardintų šeimos–darbo derinimo priemonių, dirbantieji susiduria su įvairaus pobūdžio problemomis, kurios daugiausia kyla dėl darbovietėje esančios formalios politikos ir įstatymų nesilaikymo (priklausančių atostogų nesuteikimas, motinų su mažais vaikais nepriėmimas į darbą ir t. t.) ir neformalios politikos (darbo laiko, darbo grafiko nepalankus sudarymas, psichologinis tiesioginių vadovų spaudimas ir t. t.); dėl valstybėje esančio teisinio reglamentavimo, kuris, pasak dirbančiųjų, numato per mažas išmokas bei išmokų lubas, taip pat apriboja dirbančiuosius dėl galimybių derinti darbą ir šeimą vaiko priežiūros atostogų metu ir pan.; dėl ugdymo paslaugų gavimo (priėmimo kriterijų) bei ugdymo paslaugų kokybės. Dirbantieji išskyrė ir kitus kriterijus, keliančius problemas, derinant šeimos ir darbo įsipareigojimus – darbo specifiką, gyvenamosios vietovės specifiką ir kt. Nurodytos

problemos dažniausiai veikia kompleksiskai. Vertinant valstybės ir darbdavio reikšmę problemų formavimosi procese, galima teigti, jog pagrindinė kritika valstybei – dėl išmokų ir ribojimų skyrimo, tuo tarpu darbdaviams ir tiesioginiams vadovams – dėl įstatymų nesilaikymo. Kitos dirbančiųjų problemos (ugdymo priežiūros neužtikrinimas, susisiekimo problemos) atspinti tai, kad valstybėje nėra užtikrintos gerovės valstybę atitinkančios paslaugos, daugiausiai susijusios su vaikų ikimokyklinio ugdymo prieinamumu, susisiekimo kokybe ir turi didelę reikšmę šeimos–darbo derinimui.

Dirbančių tėvų lūkesčiai

Dirbantys tėvai išsakė lūkesčius, orientuotus į valstybės politiką bei darbdavius. Dirbančiųjų lūkesčiai valstybės atžvilgiu yra orientuoti į aktualiausių ir didžiausių problemų sprendimą, kuris įgyvendinamas gerinant finansines gyvenimo sąlygas bei vaikų priežiūros galimybes. Dirbančiųjų nuomone, gerinant finansines sąlygas šeimoms, turi būti orientuojamasi ne į išmokų didinimą (išskyrus vaiko priežiūros atostogų), o į mokesčių mažinimą ties skurdo rizikos riba gyvenančioms šeimoms arba tėvams, dirbantiems antrus darbus, kas galbūt padėtų sumažinti dabar esantį šešėlinės ekonomikos lygį. Tai, kad dirbantiesiems itin aktualu finansinės priemonės, gali reikšti, jog jų pragyvenimo lygis yra nepakankamas, siekiant užtikrinti savo poreikius. Kaip finansinės priemonės, dar yra tikimasi įvairių lengvatų ir kompensacijų tiesiogiai su vaikais susijusioms išlaidoms. Išsakyti įvairūs lūkesčiai ir pasiūlymai valstybės politikai atspindi neoinstitucionalizmo perspektyva aiškinamą reiškinį, kai institucinis reguliavimas formuojamas arba siekiamas formuoti principu „iš apačios į viršų“, t. y. nėra aklai laikomasi visų taisyklių, o yra siekiama jas pakeisti.

Didelę reikšmę dirbantiesiems, gyvenantiems kaimo vietovėse ir didmiesčiuose, turi ugdymo įstaigų pasiekiamumas, prieinamumas, todėl dirbantieji tikisi šių sąlygų gerinimo. Be šių priemonių, dirbantieji dar tikisi sulaukti daugiau edukacinės, psichologinės, informacinės pagalbos iš valstybės. Šie lūkesčiai rodo, kad dirbantieji aiškiai žino, ko jiems reikia, ir tikisi, kad dalį jų problemų galima išspręsti atliekant reikiamus veiksmus valstybės lygmenyje.

Visos priemonės, kurių dirbantieji tikisi iš darbdavių, yra neformalaus pobūdžio ir dauguma jų susiję su laiko valdymu, pvz.: galimybė susitvarkyti šeimos reikalus, kai reikia, galimybė turėti lankstų darbo grafiką, dirbti ne-

pilnu etatu. Šios priemonės itin svarbios ir aktualios ne tik moterims, tačiau ir vyrams, kadangi jie vis labiau įsitraukia į šeimos reikalus bei vaikų priežiūrą. Viena iš svarbiausių priemonių, nuo kurios priklauso ir visos kitos – tiesiogi-
nio vadovo požiūris, kuris išreiškiamas darbuotojus palaikant morališkai, ro-
dant supratingumą, stengiantis padėti.

IŠVADOS

Atlikus disertacijos tyrimą, pateikiamos integruotos atliktų tyrimų rezultatus apibendrinančios išvados, kuriose atsispindi disertacijos įvade suformuluotų uždavinių sprendimai ir ginamieji teiginiai:

1. Šeimos–darbo derinimo procese sąveikauja trys pagrindinės šalys – dirbantieji (ir jų šeimos nariai), darbdaviai (ir tiesioginiai vadovai) bei valstybė. Dirbantysis ir jo šeima yra pagrindiniai veikėjai šeimos–darbo derinimo procese, laviruojantys tarp šeimos ir darbo išsipareigojimų įgyvendinimo kintančioje socio-ekonominėje, kultūrinėje, technologinėje, politinėje aplinkoje. Valstybės vaidmuo šiame procese įgyvendinamas per šeimos ir darbo politikos formavimą, darbdavių bei darbuotojų santykių reguliavimą. Tuo tarpu darbdavio bei tiesioginio vadovo vaidmuo šeimos–darbo derinimo procese įgyvendinamas per formalios ir neformalios politikos formavimą darbovietėje.
2. Remiantis naujojo institucionalizmo prieiga, institucinis valstybės spaudimas yra tik vienas iš veiksnių, sukuriantis socialinio žaidimo taisyklės, persikeliantis į darbovietes. Tačiau tiek dirbantieji, tiek vadovai naujojo (sociologinio ir racionalaus) institucionalizmo požiūriu yra tik veikėjai, priimančys individualius sprendimus, kurių kilmė gali būti paremta juos supančia socialine, ekonomine, kultūrine, technologine aplinka arba susikoncentravimu į naudos maksimizavimą, pasinaudojant institucine aplinka.
3. Lietuvoje pagrindinės šalyje vystomos šeimos politikos sritys yra motinystės pašalpos, vaiko ir šeimos išmokos, vaiko rūpybos schemos, tuo tarpu į šeimos–darbo procesui aktualių darbo organizavimo sąlygų nustatymą bei dirbančiųjų ir darbdavių santykius valstybė per daug nesikiša ir palieka laisvę jiems patiems rasti kompromisus. Tai reiškia, jog institucinis spaudimas nėra griežtas ir taisyklės suteikia laisvės politikos neformalizavimui.

4. Darbovietėse vykdoma tiek formali, tiek neformali šeimos–darbo politika, tačiau dominuoja neformali politika, kuri pasižymi tuo, jog neatliepia valstybės įgyvendinamos šeimos–darbo politikos. Už jos (ne)taikymą darbovietėse yra atsakingi tiesioginiai vadovai, kurie mažai atsižvelgia į institucinį valstybės spaudimą, priimdami sprendimus dėl to, kokias priemones taikyti, o kokių – ne.
5. Darbdaviai, vertindami šeimai palankios aplinkos kūrimą darbovietėse, įžvelgia tiek teigiamas, tiek neigiamas pasekmes. Remiantis jomis, vertindami perspektyvas ir galimų priemonių taikymą, savo pasirinkimus jie grindžia kapitalo maksimizavimo, asmeninės patirties, socialinio spaudimo motyvais, o ne instituciniu valstybės spaudimu (Ostrom 2008; North, 1990). Tai atspindi ir darbdavių lūkesčių formavimo kryptis, kurios orientuotos ne į valstybės formuojamos šeimos–darbo politikos tobulinimą, o į santykių su darbuotoju optimizavimą ir/arba jų organizacijos kapitalo maksimizavimą. Tai atspindi ne tik institucinio veiksmingumo trūkumą, tačiau ir veikėjų nepasitikėjimą valstybės institucijomis.
6. Dirbančių tėvų išsakytos įvairaus pobūdžio problemos atskleidžia, jog egzistuoja labai daug veiksnių, kompleksiskai apsunkinančių jų šeimos–darbo derinimą. Dabartinės tiek darbdavių, tiek valstybės, tiek pačių dirbančiųjų taikomos priemonės yra nepakankamos, o tai atskleidžia, kad vis dar egzistuoja nemažai neišspręstų šeimos–darbo derinimo problemų (neužtikrinamos vaiko priežiūros paslaugos, darbovietės formalios politikos ir/ar įstatymų nesilaikymas, vaiko priežiūrą ir darbo derinimą komplikuojantys teisiniai apribojimai, tiesioginių vadovų taikomos, ne visada šeimai palankios, neformalios priemonės, apsunkinančios šeimos ir darbo išsipareigojimų įgyvendinimą).
7. Išryškėja šeimos–darbo derinimo problemų kompleksiskumas, kuris susiformuoja dėl darbdavių neformalios politikos (kai jie netaiko šeimai draugiškų priemonių) ir dėl valstybės vykdomos formalios politikos, kuri apima ir neužtikrintą valstybinių paslaugų teikimą šeimai, kas dažnai ne palengvina, o apsunkina šeimos–darbo derinimo procesą. Dirbantieji, vertindami savo santykį su darbdaviais, dažnu atveju palaiko darbdavius ir jų

vykdomą politiką, kai ši apima šeimai palankių priemonių taikymą. Tai rodo, jog darbovietėse tiesioginių vadovų taikoma neformali politika dirbantiesiems kur kas reikšmingesnė, nei valstybės įgyvendinamos formalios šeimos–darbo politikos priemonės, tad tam tikrais atvejais neformali politika turi didesnę galią už įstatymus. Tiesioginių vadovų taikomos neformalios priemonės yra reikšmingesnės, nes orientuotos į konkrečių problemų sprendimą realiu laiku ir apima priemones, susijusias su dirbančiųjų darbų organizavimu ir jų laiko paskirstymu. Tai rodo, jog darbdaviams suteikiama nemažai laisvės per rekomendacinio pobūdžio taisykles, neturinčias pakankamai svertų jų laikytis, tad darbdaviai gali interpretuoti ir taikyti įstatymus jiems palankiu būdu.

8. Dirbančiųjų patirtys suformavo lūkesčius valstybės politikai paremtus dirbančiųjų gyvenimo sąlygų, kurias, pasak jų, galima užtikrinti finansinėmis bei moterų integracijos į darbo rinką užtikrinančiomis priemonėmis, gerinimu, o tai atskleidžia, kad socio-ekonominė aplinka dirbantiesiems nėra palanki. Pagrindinis dirbančiųjų lūkestis valstybei susijęs su darbuotojų ir darbdavių santykių reguliavimu, yra poreikis formuoti mažiau darbdavių varžančių įpareigojimų, jiems formuojant formalią darboviečių politiką, ir palikti dar daugiau laisvės jų neformalios šeimai palankios politikos formavimui. Toks poreikis, nukreiptas į darbdavių taikomą neformalią politiką, rodo, jog dirbančių tėvų patirtys skatina prisitaikymo prie darbdavių žaidimo taisyklių apraiškas, kurios galėjo susiformuoti kaip nepasitikėjimo valstybe pasekmė, atsiradusi, kai įstatymai jų neapsaugojo. Tai atskleidžia, jog darbdaviai yra galios pozicijoje, o susiformavęs nepasitikėjimas valstybe lemia poreikį perkelti didesnę atsakomybę darbdaviams ir dirbantiesiems.

REFERENCES / NAUDOTOS LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Adomynienė, E. ir Gustainienė, L. (2011). Darbo ir šeimos sąveikos ryšys su pasitenkinimu darbu // *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. Vol. 60, pp. 13–28.
2. Barnett, R. and Marshall, N. (1992). Worker and mother roles, spillover effects, and psychological distress. *Women and Health*, 18, 9–40.
3. Buzaitytė-Kašalynienė, J. ir Atmanavičienė, D. (2005) *Darbuotojų ir darbdavių poreikių analizė*, 2005. Tyrimo ataskaita. http://www.seimairdarbas.lt/files/tyrimo_ataskaita.doc [2017-04-10].
4. Česnauskas, V. and Lazauskaitė-Zabielskė, J. (2014). Darbo ir šeimos konfliktas: individualių ir organizacinių veiksnių svarba. *Management of Organizations: Systematic Research*, 72, pp.23–43.
5. Delgado, E., and Canabal, M. (2006). Factors associated with negative spillover from job to home among Latinos in the United States. *Journal of Family and Economic Issues*, 27, 92–112.
6. DiMAGGIO, P.J. and Powell, W. P. (1991). Introduction. In *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: The University of Chicago Press.
7. European Value Study 2008 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://www.gesis.org/en/services/data-analysis/international-survey-programs/european-values-study/>> [žiūrėta 2018-08-05].
8. European Value Study 2008 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://www.gesis.org/en/services/data-analysis/international-survey-programs/european-values-study/>> [žiūrėta 2018-08-05].
9. Eurostat (2018a). Living conditions in Europe - income distribution and income inequality. Prieiga internete: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Living_conditions_in_Europe_-_income_distribution_and_income_inequality
10. Eurostat (2018b). Income poverty statistics. At risk of poverty rate of 2018. Prieiga internete: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Income_poverty_statistics

11. Eurostat (2018c). Population structure and ageing. Increase in the share of population aged 65 years or over between 2008 and 2018. Prieiga internete: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing
12. Eurostat (2018d). Population and population change statistics. Prieiga internete: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_and_population_change_statistics
13. Eurostat (2018e). Household composition statistics. Prieiga internete: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Household_composition_statistics
14. Eurostat (2018g). Women are having their first child at an older age. Prieiga internete: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190318-1>
15. Eurostat (2018h). Employment - annual statistics Prieiga internete: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics
16. Gatrell, C. (2005). *Hard labour: The sociology of parenthood*. New York: McGraw-Hill. 241 pp. Gatrell, C.J. 2005 Maidenhead : Open University Press. 256 p. ISBN: 0335214894.
17. Goodstein, J. D. (1994). Institutional pressures and strategic responsiveness: Employer involvement in workfamily issues. *The Academy of Management Journal*, 37, 350-382.
18. Grigužauskaitė, S. ir Skučienė, D. (2016). Šeimos ir darbo derinimo teisinės prielaidos Baltijos šalyse. *Socialinė Teorija, Empirija, Politika Ir Praktika*, 18, 8-22. <https://doi.org/10.15388/STEPP.2019.1>
19. Grzywacz, J., Almeida, D. and McDonald, D. (2005). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations*, 51, 28–36. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2002.00028.x>
20. Gubrium, J. and Holstein, J. (2003). *Handbook of interview research: Context & method*.
21. Hall, P. A. and Taylor, R. C. R. (1996) 'Political Science and the Three New Institutionalisms', *Political Studies*, 44(5), pp. 936–957. doi: 10.1111/j.1467-9248.1996.tb00343.x.

22. Ingram, P., and Simons, T. (1995). Institutional and resource dependence determinants of responsiveness to work-family issues. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1466–1482. <https://doi.org/10.2307/256866>
23. Jančaitytė, R., Kolbergytė, A., ir Kairienė, B. (2009). Darbdavių požiūris į mokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje. *Socialinis Darbas*. 2009, t. 8, Nr. 1, p. 28-37. ISSN 1648-4789\$Q.
24. Kairienė, B., Jančaitytė, R. ir Kolbergytė, A. (2009). Darbdavių požiūris į mokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje. *Socialinis Darbas*. 2009, t. 8, Nr. 1, p. 28-37. ISSN 1648-4789\$Q
25. Kanopienė, V. (1998) Moterų diskriminacija darbo rinkoje. Vilnius: Vilniaus universitetas, 1998, 67 p.48.
26. Kazėnaitė, I. (2013). Darbo ir šeimos derinimas: darbdavių ir darbuotojų požiūrių analizė. Magistro baigiamasis darbas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. Prieiga per internetą: http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa0001:E.02~2013~D_20140130_114101-10991/DS.005.0.01.ETD (tūrėta 2016 m. lapkričio 3 d.)
27. Lane, J. E. (2000) 'Chapter 10: The New Institutionalism,' in *The Public Sector: Concepts, Models and Approaches*, SAGE Publications, London.
28. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *TAR*, 2016, Nr. 23709
29. Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas. *TAR*, 2018, Nr. 21662.
30. Lietuvos respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nr. VIII-947 pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2016, Nr. XII-2767.
31. Morkevičius, V., Telešienė, A., Žvaliauskas, G. Kompiuterizuota kokybinių duomenų analizė su NVIVO ir TEXT ANALYSIS SUITE. Pavyzdinis metodologinis mokomasis studijų paketas, 2008 [žiūrėta 2020-12-11]. Prieiga per internetą: http://www.lidata.eu/files/mokymai/NVivo/KKDA_20080914_esf'ui.pdf
32. North, D. (1991). Institutions. *The Journal of Economic Perspectives*, 5(1), 97-112. Retrieved May 31, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/1942704>.
33. Ostrom, E. (2000). Collective action and the evolution of social norms. *Journal of Economic Perspectives*, 14(3), 137–158. <https://doi.org/10.1257/jep.14.3.137> [Crossref]

34. Parsons, T. (1967). *Sociological Theory and Modern Society*, New York, Free Press, 1967. HM51P37.
35. Peters, B. G. (2000). *Institutional theory: problems and prospects*. (Reihe Politikwissenschaft / Institut für Höhere Studien, Abt. Politikwissenschaft, 69). Wien: *Institut für Höhere Studien (IHS)*, Wien. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-246573>
36. Peters, B. G. (2000). *Institutional theory: problems and prospects*. (Reihe Politikwissenschaft / Institut für Höhere Studien, Abt. Politikwissenschaft, 69). Wien: *Institut für Höhere Studien (IHS)*, Wien. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-246573>
37. Reingardienė, J.; Tereškinas, A. (2006) Darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas Lietuvoje bei lyčių lygybė: iššūkiai ir galimybės. J. Reingardė(Sud.). (Ne)apmokamas darbas: šeimai palanki darbo aplinka ir lyčių lygybė Europoje. *Vytauto Didžiojo universitetas. Lygių galimybių plėtros centras*. Vilnius, 2006, p. 47–101.
38. Stankūnienė, V. (2001) Lithuania. Reflections of Recent Demographic Conditions on Family and Social Policies in CEE Countries. Bratislava, 2001.
39. Stankūnienė, V. (2003). Family policy in Lithuania: assessments and needs. In *Population of Central and Eastern Europe. Challenges and Opportunities*. Kotowska, I. E.; Jozwiak, J. (eds.). European Population Conference, Warsaw, 26–30 August 2003. *Warsaw: Statistical Publishing Establishment*, 2003.
40. Tandzegolskienė, I., Trepulė, E., Rutkienė, A., Tamoliūnė, G. ir Butautaitė, V. (2016). *Karjeros ir tėvystės derinimo galimybės – ka rodo atlikto tyrimo rezultatai?* [online] www.vdu.lt. Kaunas : Vytauto Didžiojo universitetas. Prieiga internete:: <https://www.vdu.lt/cris/handle/20.500.12259/32096> [Accessed 10 Aug. 2019].
41. Williamson, O. E. (1996) 'Economics and Organization: A Primer', *California Management Review*, 38(2), pp. 131–146. doi: 10.2307/41165836.
42. Wolpiuk-Ochocinska, A. (2014). Work engagement of employees with different family structure.

LIST OF PUBLICATIONS AND PRESENTATIONS / PUBLIKACIJŲ IR PRANEŠIMŲ SĄRAŠAS

Publications on the topic of dissertation /

Publikacijos disertacijos tema

1. Grigužauskaitė, S. (2019). Darbas ar šeima? Ikimokyklinio amžiaus vaikų auginimo iššūkiai. *Lietuvos socialinė raida: Regioniniai socialinės diferenciacijos ypatumai*, Vilnius [online] pp.87–104. ISSN 2424-497X
2. Grigužauskaitė, S. ir Skučienė, D. (2016). Šeimos ir darbo derinimo teisinės prielaidos Baltijos šalyse. *Socialinė Teorija, Empirija, Politika Ir Praktika*, 18, 8-22. <https://doi.org/10.15388/STEPP.2019.1>

Science popularization publications on the topic of dissertation /Mokslo populiarinimo leidiniai disertacijos tema

1. Grigužauskaitė, S. (2019). Šeimos ir darbo derinimo teisinės prielaidos Baltijos šalyse. *Lietuvos socialinė raida: Regioniniai socialinės diferenciacijos ypatumai. Socialiniai tyrimai trumpai Nr. 5*, pp. 1–4. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras. Prieiga internete: https://www.lstc.lt/wp-content/uploads/2020/01/Socialiniai_tyrimai_trumpai_2019_Nr.5.pdf.

Presentations on the topic of dissertation /

Pranešimai disertacijos tema

1. 2019 m. balandžio mėn. 12 d. V-oji Nacionalinė jaunųjų sociologų ir antropologų konferencija „Aktualūs sociologijos ir antropologijos tyrimai: problemos ir kontekstai“. Pranešimo tema: „Darbuotojų šeimos ir darbo derinimo problemos ir problemų teritorinė diferenciacija“. Kaunas, VDU.
2. August 29 - September 1, 2017. 13th Conference of the European Sociological Association (Un)Making Europe: Capitalism, Solidarities, Subjectivities, Research Network RN13 “Work-Family Balance and Work-Family Conflicts”. PANTEION University of Social & Political Sciences, Athens, Greece & HAROKOPIO University, Athens, Greece. Report theme: “Work-family reconciliation policies in Baltic states”.

ABOUT THE AUTHOR / APIE AUTORE

Education / Išsilavinimas:

2016–2020 Doctoral studies in Sociology (Lithuanian Social Research Centre) / Sociologijos krypties doktorantūros studijos (Lietuvos socialinių tyrimų centras)

2013–2015 Masters degree in Geography and land management (Vilnius University) / Geografijos ir kraštotvarkos magistro laipsnis (Vilniaus universitetas)

2009–2013 Bachelors degree in Geography (Vilnius University) / Geografijos bakalauro laipsnis (Vilniaus universitetas)

E-mail / Elektroninio pašto adresas: Snieguole.griguzauskaite@gmail.com

