



LIETUVOS MOTERŲ
LOBISTINĖ ORGANIZACIJA



ŠEIMOS IR DARBO DERINIMO IŠŠŪKIAI PANDEMIJOS METU

Tyrimų apie darbo ir šeimos derinimą pandemijos laikotarpiu apžvalga

Parengta 2021 m. pagal projekto

„**Moterų ir vyrų lygybės skatinimas darbe, visuomenės gyvenime ir savivaldoje**“ 4.8 priemonę

Projektą remia Socialinės apsaugos ir darbo ministerija pagal Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programos įgyvendinimo veiksmų plano 2018–2021 metams.

Projektą įgyvendina Lietuvos moterų lobistinė organizacija (www.lmlo.lt).



Darbas iš namų

IKI PANDEMIJOS - 4,7 proc.

[Eurostat duomenimis](#) 2019 m. prieš pandemiją iš namų kartais arba dažnai Lietuvoje dirbo vos 4,7 proc.

Tai informacinių ir komunikacijos technologijų sektorius bei žiniomis grįstų verslo paslaugų sektorius (konsultavimas, teisinės paslaugos, tyrimų ir analizės paslaugos).



PANDEMIJOS METU - 46,5 proc.

2021 gegužės mėn. Eurofound [atlikta ES gyventojų apklausa](#) atskleidžia, kad bent dalį savo darbo laiko iš namų Lietuvoje per pandemiją dirbo 46,5 proc.

Labiausiai ES valstybėse darbas iš namų pandemijos metu paplito paslaugų sektoriuje – švietimo, finansų, viešojo administravimo, kitų paslaugų srityse.



Nuotolinio darbo produktyvumas

Swedbank, atlikęs [gyventojų apklausą Baltijos šalyse](#), tyrė darbo produktyvumą.

Lietuvoje manančių, kad **produktyvumas dirbant iš namų sumažėjo**, buvo daugiausiai - **38 proc.**

Dažniausiai produktyvumo kritimą nurodė

- šeimos, auginančios mažus vaikus
- moterys
- vyresnio amžiaus darbuotojai

Tyrimas atskleidė, kad mažėjusį produktyvumą buvo stengiamasi kompensuoti ilgesnėmis darbo valandomis – beveik pusė apklaustųjų nurodė, kad **pandemijos metu jų darbo diena pailgėjo**.

<https://blog.swedbank.lt/pranesimai-spaudai/tyrimas-kaip-darbas-namu-veikia-produktyvuma-bei-asmene-gerove#>



Lietuvos gyventojų nuomonė apie darbo ir asmeninio gyvenimo balansą per karantiną



Kaip pasiektė darbo ir asmeninio gyvenimo balansas karantimo metu?

41 proc. - pablogėjo

35 proc. - nesikeitė

20 proc. - pagerėjo



Pandemijos poveikis asmeninės gerovės kaitai

- Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą labiausiai nukentėjo darbuotojams, turintiems mažų vaikų, taip pat ir jauniems (18-30 metų) gyventojams, ypač gyvenantiems mieste.
- Moterys dvigubai dažniau nei vyrai nurodė, kad jų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą suprastėjo. Tikėtina, kad pandemijos metu ant moterų pečių dažniau krito vaikų bei namų priežiūros darbai. Kritimą darbo pasitenkinimu taip pat dažniau pajuto būtent moterys.
- Be to, išaugo su darbu susijęs streso lygis. Čia pastebimai išsiskiria vyresnio amžiaus darbuotojai, kurie dažniau susidūrė su iššūkiais prisijaukinant skaitmenines technologijas bei asmenys, kurie darbą privalėjo derinti su vaikų priežiūra namuose.

J nuotolinio darbo poveikio netolygumus dėmesį atkreipia ir kitų tyrimų autoriai:

McKinsey [tyrimo metu pastebėta](#), kad tėčiai gerokai pozityviau vertina nuotolinio darbo patirtį nei mamos, kurioms dažniausiai tenka vaikų priežiūros ir namų ruošos atsakomybės.





„COVID-19 pasekmės visuomenės saugumui: grėsmės ir naujos galimybės“

Lietuvos socialinių tyrimų centro 2020 m. atliktas tyrimas

Kaip išgyventas COVID-19 karantinas paveikė mūsų gyvenimus:

38 proc. poveikį įvertino kaip labiau neigiamą

24 proc. pajautė tiek teigiamą, tiek neigiamą poveikį

9 proc. karantino situacijoje sugebėjo įžvelgti labiau teigiamą poveikį savo gyvenimui

26 proc. išgyventas karantino laikotarpis niekaip nepaveikė jų asmeninio gyvenimui

4 iš 10 Lietuvos gyventojų apibūdino karantino poveikį savo gyvenimui kaip labiau neigiamą, tačiau kas dešimtas – kaip labiau teigiamą.





„COVID-19 pasekmės visuomenės saugumui: grėsmės ir naujos galimybės“

Lietuvos socialinių tyrimų centro 2020 m. atliktas tyrimas

Tyrime detaliau buvo išskirtos šios gyvenimo sritys: šeimoms, darbo, studijų, laisvalaikio ir finansų.

Lietuvos gyventojai pripažino, kad labiausiai dėl karantino **nukentėjo**

- laisvalaikis (55 proc.)
- darbas (38 proc. iš tų, kurie dirba)
- finansinė padėtis (36 proc.)
- šeimos gyvenimas (27 proc.)
- studijos (25 proc. iš tų, kurie mokosi)



Svarbus buvo neigiamas karantino poveikis jų **emocinei būsenai, nuotaikai** – tai pripažino beveik pusė apklaustųjų (45 proc.).

Atsakymai į atvirą klausimą apie tai, kaip karantinas paveikė žmonių gyvenimą, parodė, kad yra ir teigiamų, ir neigiamų vertinimų.



Neigiami karantino padariniai

labiausiai siejami su finansų nepritekliais ir laisvalaikio praleidimo vietų neprieinamumu



20 proc. minėjo finansinį nepriteklį, atsiradusį dėl atlyginimo sumažėjimo, darbo netekimo, verslo uždarymo

18 proc. neigiamus padarinius siejo su įvairiais apribojimais, suvaržymais, įskaitant pramogų, paslaugų, sporto klubų ir pan. veiklos apribojimus

14 proc. rūpestį kėlė baimė dėl savęs ir artimųjų, nežinomybės jausmas, įtampa, nerimas, depresija

13 proc. išgyveno dėl gyvo bendravimo, tiesioginių susitikimų netekimo

13 proc. nemalonių jausmų šaltiniu tapo laisvo judėjimo suvaržymai ir draudimai vykti į užsienį

9 proc. kaip neigiamą karantino padarinį minėjo kaukių dėvėjimą ir papildomų asmens apsaugos priemonių naudojimą



Teigiami karantino padariniai

karantinas Lietuvos gyventojams padovanojo gyvenimo tempo sulėtėjimą ir daugiau laiko šeimos rate



Atsakydami į atvirą klausimą, kokios buvo teigiamos karantino pasekmės:

- 23 proc. minėjo poilsį, ramybę ir tai, kad juos maloniai nuteikė sulėtėjęs gyvenimo tempas
- 21 proc. teigė, kad atsirado daugiau laiko, praleidžiamo su šeima ir daugiau bendravimo su šeimos nariais
- 13 proc. pozityvus pokytis buvo ir tai, kad atsirado daugiau laiko sau, savo hobiams, asmeniniam tobulėjimui ir daugiau laisvalaikio
- 9 proc. teigiamai įvertino tai, kad atsirado galimybė dirbti, mokytis nuotoliniu būdu, nereikėjo gaišti laiko kelionėms į darbo / mokymosi vietą
- 6 proc. pozityvius pokyčius siejo su tuo, kad atsirado laiko peržvelgti gyvenimo vertybes, atsirado naujų įpročių, hobių, buvo galimybė išmokti naujų dalykų



Nuotolinis darbas karantino metu

- Karantino laikotarpiu valstybinio sektoriaus darbuotojai ženkliai dažniau dirbo nuotoliniu būdu, nei privataus sektoriaus darbuotojai
- Privačiame sektoriuje daugiau darbuotojų karantino laikotarpiu liko dirbti savo įprastose darbo vietose





Nuotolinio darbo privalumai

Nuotoliniu būdu dirbę darbuotojai ženkliai dažniau minėjo tokio darbo privalumus, nei trūkumus

Respondentų, karantino metu dirbusių nuotoliniu būdu, atsakymai

59 proc. galima lanksčiau planuoti savo darbo ir poilsio laiką

46 proc. galima daugiau dėmesio skirti šeimai, buities/ūkio darbams

26 proc sumažėja stresas, įtampa, visumoje pagerėja gyvenimo kokybė





Nuotolinio darbo trūkumai

Respondentų, karantino metu dirbusių nuotoliniu būdu, atsakymai

- 27 proc. kyla problemų dėl darbui nepritaikytos namų aplinkos (*trūksta kambarių, darbo stalų, kitų priemonių*)
- 25 proc. sunku suderinti darbą ir šeimą (*trukdo dirbti vaikai, kiti šeimos nariai, buitės/ūkio darbai*)
- 21 proc. kyla problemų dėl kompiuterių, internetinio ryšio
- 19 proc. kyla problemų dėl darbo organizavimo (*veiklos koordinavimo su vadovu, bendradarbiais, pavaldiniais, užduočių ir terminų neapibrėžtumo, reglamentavimo trūkumo*)





Dirbančiųjų lūkesčiai



45 proc. šalies dirbančiųjų nurodė, jog ateityje norėtų dirbti nuotoliniu būdu

15 proc. nuolatos

30 proc. pagal savo poreikius derinti nuotolinį darbą ir darbą įprastoje darbo vietoje

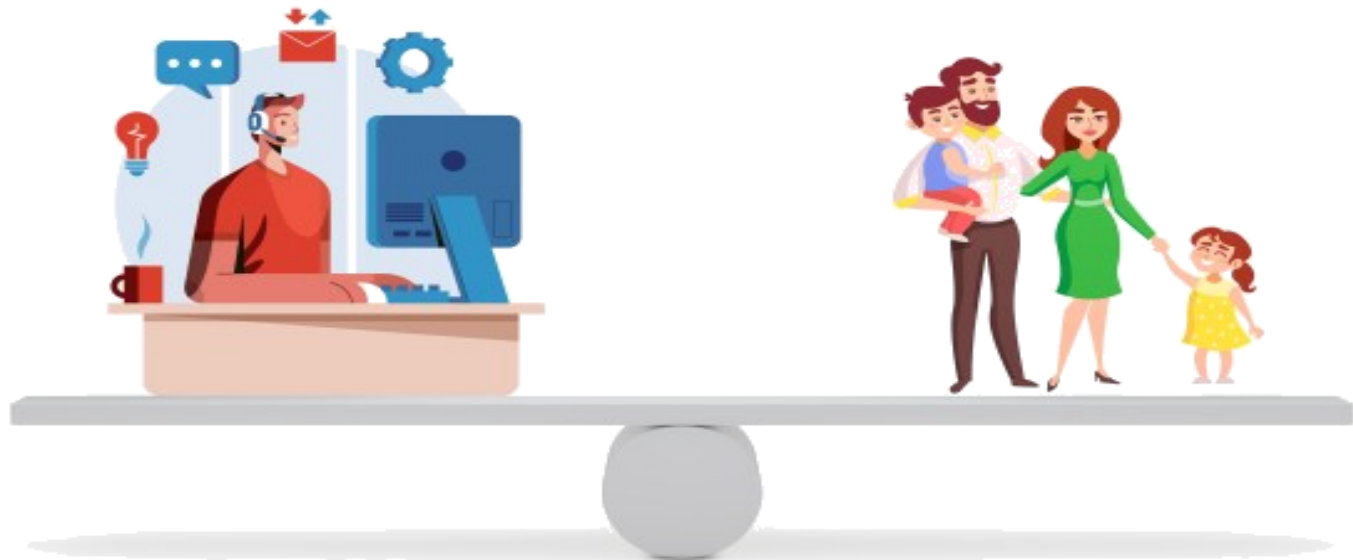
Valstybiniame sektoriuje daugiau darbuotojų, nei privačiame norėtų dirbti nuotoliniu būdu





Lietuvos dirbančiųjų lūkesčiai dėl nuotolinio darbo atitinka išsivysčiusių Europos šalių tradicijas ir yra pagrįsti, ypač – skaitmeninės Europos programos ir Europos žaliojo kurso kontekste.

Patys darbuotojai, išbandę nuotolinį darbą, įžvelgia daugiau jo privalumų, nei trūkumų.





Išvados

- Be to, nuotolinio darbo privalumai yra esminiai – įgalina darbuotojus daugiau dėmesio skirti šeimai, mažėja stresas, gerėja gyvenimo kokybė.
- Tuo tarpu daugelis neigiamų nuotolinio darbo aspektų yra daugiau techninio ir/ar organizacinio pobūdžio ir galėtų būti nesunkiai išsprendžiami aprūpinus darbuotojus tinkamomis darbo priemonėmis bei skiriant pakankamai dėmesio darbo organizavimui.

Tai ypač svarbu valstybės įstaigoms ir organizacijoms, nes jose yra didesnės galimybės išnaudoti visus nuotolinio darbo privalumus, tačiau būtent valstybinio sektoriaus darbuotojai dažniau nurodė, jog dirbdami nuotoliniu būdu susidūrė su minėtais techniniais ir/ar organizaciniais trukdžiais.



VDU Psichologijos katedros tyrimas (2020)

Dėl COVID-19 pandemijos paskelbtas karantino laikotarpis tikriausiai daugeliui iš mūsų leido pajusti, ką reiškia metafora „**žmogus orkestras**“.

Darbinės veiklos, šeimyniniai vaidmenys, papildomi įsipareigojimai užgriuvo visa jėga: keitėsi jų pobūdis, augo intensyvumas.

Be to, situaciją apsunkino **aiškių ribų tarp darbo ir laisvalaikio erdvių bei laiko išnykimas**. Vis dėlto, kiekviena patirtis moko. Taigi, ko galime pasimokyti iš šio neeilinio patyrimo darbo ir šeimos sąveikos kontekste? Ar įmanoma, kad sudėtingoje pandemijos situacijoje „žmogus orkestras“ suskambėtų darniai: profesionaliai ir maloniai?

XXI amžiuje darbo ir šeimos derinimas tapo vienu svarbiausių iššūkių ir tuo pačiu įgūdžių, kuris būtinas kiekvienam dirbančiajam, turinčiam šeimą. Įvairūs moksliniai tyrimai jau seniai įrodė, kad **darbo ir šeimos vaidmenų konfliktas neigiamai veikia darbuotojų fizinę ir psichinę sveikatą, darbo produktyvumą, pasitenkinimą darbu ir šeimyniniu gyvenimu bei kitus svarbius privataus gyvenimo ir darbo aspektus**.

Todėl tai tapo ne tik asmeniniu darbuotojo reikalu, bet ir darbdavių galvos skausmu.

<https://sc.bns.lt/view/item/346081>



REKOMENDACIJOS DARBDAVIAMS

Darbdaviai turėtų imtis iniciatyvos ir padėti darbuotojams atrasti darbo bei asmeninio gyvenimo balansą.

Nes jų darbuotojų ir visos komandos efektyvumas nukenčia nuo lėtinio nuovargio, „perdegimo“, depresijos bei kitų su dideliu darbo krūviu siejamų problemų.

Tarp „būtinųjų“ priemonių minimas

- lankstus darbo laikas,
- „šventas“ atostogų laikas, per kurį darbuotojų negalima trukdyti klausimais, susijusiais su darbu.

Vis dėlto sutariama, kad į darbdavių arsenalą, siekiant užtikrinti normalią darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, turėtų būti įtraukta ***daug daugiau ir įvairesnių priemonių***.

Pavyzdžiui „Blue Bridge“ grupėje pasirinkta gyvenimo etapų „filosofija“ – tai reiškia, **kad siekiama suteikti kiekvienam darbuotojui tai, ko jam reikia labiausiai, atsižvelgiant į jo amžių, šeimyninę padėtį ir kitas aplinkybes.**

Darbuotojas matomas kaip nuolat besikeičiantis (-i) ir bandoma prie jo (-s) derintis.



Nuorodos

ASMENINIO GYVENIMO IR DARBO DERINIMAS

<https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2020/11/balance-tyrimo-ataskaita-2020.pdf>

COVID-19 and the employee experience: How leaders can seize the moment

[COVID-19 and the employee experience | McKinsey](#)