



ŠEIMOS IR DARBO DERINIMO GEROS PRAKTIKOS GAIRĖS

DARBUOTOJAMS, DARBDAVIAMS IR POLITIKOS
FORMUOTOJAMS



Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje II

Daugiau informacijos apie projektą rasite svetainėje
www.dadcomehome.org

Leidinio vyr. redaktorius

Algis Davidavičius

Europos socialinių, teisinių ir ekonominių projektų (ESTEP)
Lietuvoje ekspertas

Leidinio redaktorė

Dr. Margarita Jankauskaitė

Lygių galimybių plėtros centro (LGPC) Lietuvoje ekspertė

Pateikė geros praktikos pavyzdžius

Dr. Giovanna Altieri – Rinkos ir socialinių tyrimų instituto (IRES)

Italijoje direktorė

Charlotte Kierkegaard – Danijos Roskilde universiteto Lyčių lygybės
tyrimų centro (CeLi) ekspertė

Iš anglų kalbos vertė

Olga Mackevičiūtė

Leidinio lietuvių kalbos redaktorė

Marytė Slušinskaitė

IŽANGA

Per pastaruosius du dešimtmečius visoje Europoje įvyko svarbių demografinių ir socialinių pokyčių:

- vis daugiau moterų įsilieja į darbo rinką,
- sumažėjo gimstamumas,
- padaugėjo vienišų tėvų (ypač motinų) ir skyrybų.

Tuo pačiu metu visoje Europos Sąjungoje (toliau – ES) išryškėjo daug socialinių ir ekonominių iššūkių.

Pirma, dėl technologijų naujovių beveik neliko pastovaus ilgalaikio darbo gamyboje, tačiau padidėjo trumpalaikiais projektais paremto kvalifikuoto darbo poreikis. Šioje situacijoje vaikų neturintys viengungiai specialistai įgijo kur kas geresnes sąlygas konkuruoti darbo rinkoje nei tėvai, ypač kai kalbama apie ilgalaikį pusiau kvalifikuotą ir nekvalifikuotą darbą.

Antra, globalizacija sukelia vis didesnę ekonominę konkurenciją, kuri lemia iki šiol nematytą darbo rinkos kaitą ir darbuotojų mobilumą. Nenustatytos darbo valandos bei didėjanti darbuotojų migracija sukelia kur kas didesnę įtampą darbuotojų socialiniuose santykiuose – ypač su globojamais šeimos nariais, pvz. vaikais.

Trečia, vis daugiau moterų, įgijusios išsilavinimą, užima aukštesnę padėtį darbe, todėl neapmokama vaikų priežiūra bei

namų ruošos darbai, kurie tradiciškai priskiriami vien joms, sukuria nepageidautiną įtampą tiek darbe, tiek namuose. Tai, savo ruožtu, skatina efektyviau spręsti lygaus darbo ir šeimos pareigų dalijimosi tarp vyrų ir moterų klausimus. Lyčių lygybės politikos dėmesio centre atsiranda naujas aspektas – būtinumas sukurti dviejų maitintojų ir dviejų globėjų šeimos modelį, kuris geriausiai padeda įveikti naujus socialinius ir ekonominius iššūkius.

Įvertinę vykstančius pokyčius, vis daugiau dirbančių tėvų ES¹ pageidauja ne tam tikrų priedų ir kompensacijų, o lankstaus darbo laiko ir kitų galimybių, padedančių suderinti profesinius ir šeimos poreikius.

Atsakingos centrinės ES institucijos, socialiniai partneriai, valstybių narių nacionalinės vyriausybės ir daugelis tarptautinių bei nacionalinių įmonių vis labiau rūpinasi dirbančių motinų ir tėvų darbo ir šeimos gyvenimo derinimo (toliau – DŠD) politika ir jos įgyvendinimo priemonėmis.

Šios gairės – tai projekto „Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje II: šeimai palanki darbo aplinka“ grupės parengta priemonė, skirta padėti politikos formuotojams, darbdaviams, profesinėms sąjungoms, nevyriausybiniams organizacijoms (toliau - NVO) ir kiekvienam dirbančiam ar planuojančiam dirbti tėvui suprasti ir kurti savo DŠD strategiją konkrečioje aplinkoje pagal konkrečius poreikius.

¹ Šiuos „Šeimos ir darbo instituto“ pateikiamus duomenis galima rasti internete adresu: <http://www.familiesandwork.org>



LYČIŲ NELYGYBĖ IR DŠD

Nepaisant Europoje dedamų pastangų sukurti ir įgyvendinti šeimai palankią užimtumo politiką, dauguma politikų ir darbdavių, dalyvaujančių priimančiam sprendimui, atsainiai žiūri į tai, kad **visoje ES vis dar egzistuoja lyčių nelygybė**. Ji susijusi su pajamomis, galimybėmis gauti darbą, sukurti nepriklausomą namų ūkį tokio pragyvenimo lygio, koks yra prieinamas vyrams, paslaugų prieinamumu ir kokybe. Kaip rodo paskutinė Europos Komisijos ataskaita dėl moterų ir vyrų lygybės ES², darbo ir gyvenimo derinimo sunkumai, stereotipai ir nuo lyties priklausantis darbo užmokestis bei vertinimo sistema, ir toliau apriboja moterų dalyvavimą darbo rinkoje:

LYČIŲ NELYGYBĖ ES TĘSIASI:

- ES moterys vidutiniškai uždirba 15 % mažiau už vyrus, o pažanga, mažinanti didelius skirtumus tarp skirtingų lyčių darbo apmokėjimo, vyksta lėtai.
- Moterų ekonominis užimtumas sudaro 55,7 %, – tai reiškia, kad jis yra 15 % mažesnis nei vyrų.
- Tam tikruose profesinės veiklos sektoriuose moterys sudaro daugumą – švietimo, sveikatos priežiūros ar viešojo administravimo srityse dirba per 40 % visų moterų.
- Ne visą darbo dieną dirba 32 % moterų; vyrų tik šiek tiek daugiau negu 7 %.
- Moterys uždirba 15 % mažiau už vyrus iš dalies dėl to, kad „moterišku“ profesijų darbas yra mažiau apmokamas.
- Vis dar mažai moterų užima aukščiausio lygio pareigas: tik 32 % vadovaujančio personalo, 10 % direktorių valdybų narių ir 3 % didesnių ES bendrovių vadovų yra moterys.
- 15-30 % dirbančių motinų po motinystės atostogų negrįžta į darbą.

Europos Komisijos teigimu, daugelis duomenų rodo, kad dalyvavimas darbo rinkoje ir darbo valandų skaičius yra susiję su rūpinimusi vaikais, tačiau moterims jis turi neigiamą, o vyrams – teigiamą poveikį. Todėl „nepakankamas darbo ir šeimos gyvenimo derinimas dažnai minimas kaip veiksnys, paaiškinantis nuolatinius didelius lyčių dalyvavimo skirtumus darbo rinkoje“³. Kita vertus, DŠD politika bei nuostatos dažnai klaidingai suvokiamos kaip svarbios tik dirbančioms arba norinčioms grįžti į darbo rinką motinoms. Taip mąstant neatsižvelgiama į dirbančių tėvų teisę, poreikį bendrauti su vaikais ir pareigą dalytis globos bei namų ruošos darbais.

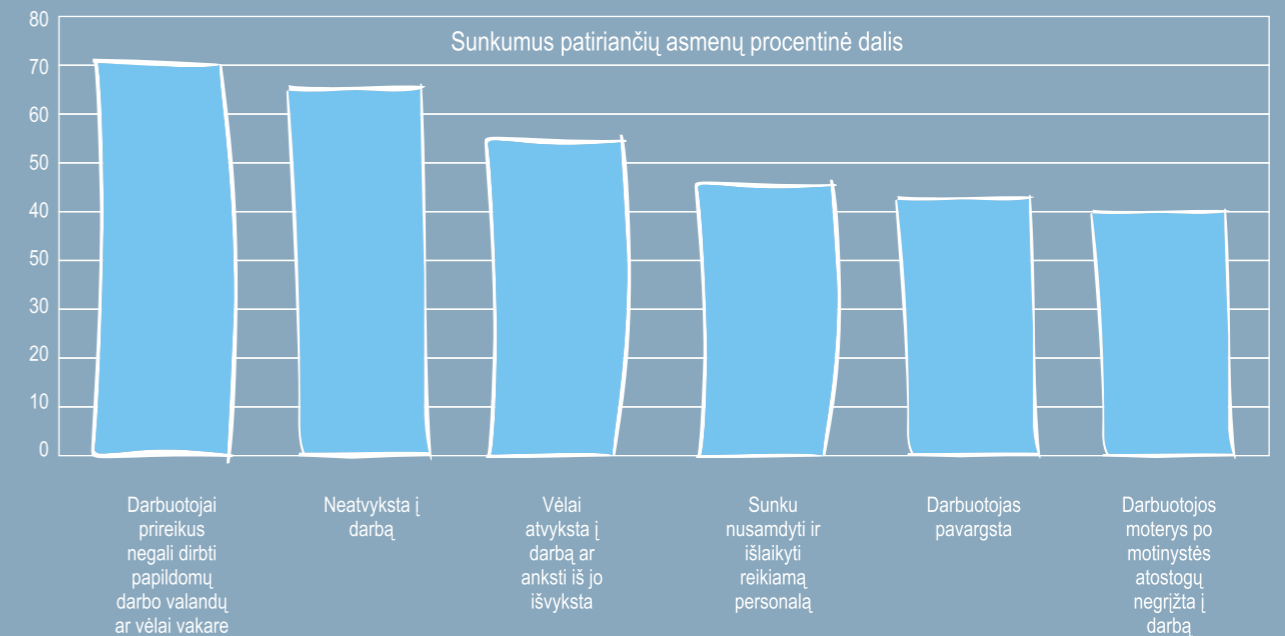
Neatsikračius tokio vienpusiško supratimo, DŠD projekto poveikis – ar tai būtų politika, ar konkrečioje darbo vietoje taikomos nuostatos – nepasieks trokštamų rezultatų: dirbančios motinos ir toliau neš dvigubą mokamo darbo, namų ruošos ir vaikų priežiūros našta, o tėvai nebus niekaip įtraukiami ir skatinami keisti nepageidautinus elgesio stereotipus. Dėl neteisingo supratimo įsitvirtinusi nelygybė neleis dirbančioms motinoms veiksmingai dalyvauti darbo rinkoje ir kliudys jų planams gimdyti daugiau vaikų.

Todėl **visi su darbu susijusius sprendimus priimančias asmenis** – profesinių sąjungų atstovai, vadovai, darbdaviai, politikai, norintys kurti ir taikyti DŠD priemones, turėtų prisiminti, kad **darbo ir šeimos derinimo priemonės nebus veiksmingos, jei bus taikomos tik moterims, jei nepakis vyrų vaidmens supratimas ir vyrai nebus skatinami vienodai su moterimis dalintis darbo ir šeimos pareigomis.**

1. KAIP DŠD KEIČIA DARBDAVIO ĮVAIZDĮ?

Europoje vis daugiau darbo vietų tampa „palankiomis šeimai“, kur atsižvelgiama į darbuotojų pareigas globojamiems šeimoms nariams (vaikams, seneliams ar asmenims su negalia) ir sudaromos sąlygos jas vykdyti. Tokios įmonės ir organizacijos ne tik užtikrina galimybes pasinaudoti įstatymuose numatytais DŠD nuostatomis, kaip pvz. tėvystės atostogoms, bet inicijuoja ir papildomas DŠD priemones, kurios užtikrina didesnę darbuotojų – esančių ar galinčių tapti tėvais, senelių ar asmenų su negalia globėjais – darbo našumą ir ištikimybę.

Problemos, iškilančios darbdaviams, kai dirbantys tėvai patiria šeimos/darbo įsipareigojimų konfliktą



Jos Didenybės finansų ministerija (2003): „Balancing work and family life: enhancing choice and support for parents“ (Darbo ir šeimos gyvenimo derinimas: daugiau galimybių rinktis ir didesnė parama tėvams), Jos Didenybės raštinės (HMSO) Licencijavimo padalinys

Didžiojoje Britanijoje buvo atliktas tyrimas, siekiant išsiaiškinti, kokios problemos su vaikų turinčiais darbuotojais iškyla darbdaviams šioje verslui palankioje šalyje. Jis parodė, kad beveik 9 iš 10 stambių darbdavių mano, jog šeimai palanki įdarbinimo politika turės būti įgyvendinta per ateinančius penkerius metus.

Įvertinant moterų akademinį pasiekimą – daug kur jos **pralenkia vyrus** – galima prognozuoti, kad lygios galimybės darbo vietoje leis pilniau panaudoti jų kūrybinį potencialą. Jei pagrindinė atsakomybė už namų ruošos darbus ir vaikų priežiūrą tenka tik moterims arba jos diskriminuojamos darbe, darbdaviai praranda **labiau išsilavinusių darbuotojų – moterų – sukuriama naudą.**

Įmonė ar organizacija, įdiegusi DŠD priemones, gali **išvengti:**

1. **Naujų darbuotojų**, kurie pakeičia po motinystės atostogų į

darbą negrįžtančias motinas, **samdymo išlaidų**, jeigu mažamečių vaikų motinoms yra suteiktos galimybės derinti darbą bei šeimos pareigas, o tėvai skatinami dalytis minėtomis pareigomis.

2. Dirbančių motinų ir tėvų **nebuvo darbe išlaidų**, kai netikėtai prireikia globos jų vaikams ar kitiems šeimos nariams, jeigu iš anksto nustatyta lanksti praleistų valandų atidirbimo sistema.

3. **Darbuotojų priežiūros išlaidų**, nes nereikia perskaičiuoti darbo valandų, praleistų ne darbe dėl šeimyninių priežasčių.

4. **Netiesioginių išlaidų dėl mažesnio patenkintų klientų skaičiaus ir blogesnės produktų ar paslaugų kokybės.** Jeigu dėl įtampos, kylančios nesuderinus darbo ir šeimos pareigų, dirbantys tėvai praranda nusiteikimą teikti paslaugas ir bendrauti su klientais, patiriami gana dideli nuostoliai.

²Europos Komisija (2006): „Ataskaita dėl moterų ir vyrų lygybės, 2006“, Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių generalinis direktoratas, Liuksemburgas (galima rasti internete adresu: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/keaj06001_en.pdf)

³Europos Komisija (2006): *ibid.* p. 14.

Pradėtos taikyti DŠD priemonės bent vienam įmonės veiklos rodikliui visuomet turi teigiamą poveikį. Palankių šeimai darbo vietų finansinės veiklos augimo rodikliai buvo 97 % didesni už vidutinius ir 55 % tose darbo vietose, kuriose šeimai palankios nuostatos iš vis netaikomos.

(Gray, H. (2002): „Family-Friendly Working: What a Performance! / An Analysis of the Relationship Between the Availability of Family-Friendly Policies and Establishment Performance“ (Šeimai palankus darbas: Na ir veiklos rezultatai! Ryšio tarp šeimai palankių nuostatų taikymo ir organizacijos veiklos rezultatų analizė), Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science (Londono ekonomikos ir politologijos mokyklos Ekonominių rezultatų centras), Londonas.)



Daugelis ES įmonių nurodo **tiesioginius ir ilgalaikius teigiamus** įvairių DŠD nuostatų taikymo **rezultatus**:

- Lengviau nusamdyti ir išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus, naudingesni tampa jų mokymai.
- Sumažėja darbuotojų kaita.
- Didėja darbuotojų nusiteikimas dirbti, pasitikėjimas savimi; dėl to auga darbo našumas ir klientų pasitenkinimas, mažėja nebuvimo darbe atvejų.
- Darbuotojai geba labiau prisitaikyti prie kintančių rinkos sąlygų ir yra joms atsparesni.
- Įmonė įgyja ilgalaikę teigiamą socialiai atsakingos ir investicijas pritraukiančios įmonės reputaciją.

2. KAIP DARBDAVYS GALI UŽTIKRINTI DŠD PRIEMONIŲ VEIKSMINGUMĄ?

Įmonėje ir organizacijoje taikomos DŠD priemonės turi būti **naudingos** tiek darbdaviui, tiek darbuotojams. Jų tikslas – sudaryti geresnes sąlygas darbui ir galimybes tenkinti konkrečius šeimos poreikius, o ne individualius įgeidžius.

Visoje ES darbdaviai savo noru gali teikti darbuotojams paramą, suteikiančią galimybes veiksmingai derinti profesinį ir šeimos gyvenimą. Tai gali būti:

1. Įstatymuose nenumatytos šeimos atostogos:

- motinystės, tėvystės ar globėjų atostogos ir (arba) šalpa;
- neapmokamos atostogos su teise pratęsti karjerą;
- atostogos nenumatytais atvejais, pvz., vaiko ar kito globojamo asmens ligos arba skubios priežiūros atveju.

2. Šeimai palankios darbo priemonės:

- mažesnis darbo valandų skaičius (darbas ne visą darbo dieną, darbo valandos pagal mokyklos ar vaikų priežiūros įstaigų grafiką, savanoriškas valandų ar darbo dalies sumažinimas);
- keičiamos darbo valandos (lankstus darbo grafikas, sutrumpinta darbo savaitė, mėnesinė darbo valandų apskaita, su kitais darbuotojais suderintos darbo valandos, darbas pamainomis, laisvos dienos už dirbtą laiką);
- namų ruošos paslaugų (lyginimo, skalbimo ir pan.) suteikimas darbo vietoje;
- alternatyvi darbo atlikimo vieta (darbas namuose arba darbas telefonu).

3. Vaikų priežiūros parama dirbantiems tėvams:

- vaikų priežiūros šalpa;
- vaikų darželiai ar dienos centrai darbo vietose;
- kita finansinė parama priežiūros išlaidoms.

4. Mokymas ir informavimas:

- informavimas apie įstatymais numatytas ir papildomas motinystės, tėvystės ir įtėvių atostogas;
- informavimas apie mokesčių lengvatas;
- informavimas apie vaikų priežiūros paslaugų teikėjus;
- besirengiančių sugrįžti į darbo rinką tėvų perkvalifikavimas.

KO VENGTI PLANUOJANT DŠD PRIEMONES

Taikant DŠD priemones įmonėse/organizacijose turi būti išvengta:

- Įmonėje ar organizacijoje darbuotojų piktnaudžiavimo DŠD priemonėmis.
- Šeimų ar išlaikomų asmenų neturinčių darbuotojų įstūmimo į nepalankesnę padėtį.
- DŠD priemonių taikymo tik darbuotojams moterims.

DŠD priemonių taikymas įmonėse/organizacijose nereiškia, kad:

- Atsiras didelis papildomas darbo krūvis priežiūros ir vadovaujajam personalui.
- Atsiras sistemingas ar neribotas reikiamų kvalifikuotų darbuotojų trūkumas.

DŠD priemonės įmonėje arba organizacijoje **nėra taikomos „urmu“**. Jos turi būti aptariamoms su darbuotoju ir pritaikomos atsižvelgiant į konkrečius poreikius bei galimybes. Didesnis DŠD priemonių taikymo veiksmingumas kasdiniame įmonės ar organizacijos gyvenime užtikrinamas tada, kai:

1. Darbdavys ir darbuotojas išsamiai aptaria poreikius ir suranda konkretų, abipusiai priimtina sprendimą. Priemonė nuodugniai suplanuojama ir nustatomos aiškios naudojimosi taisyklės. Tai padės išvengti piktnaudžiavimo.

2. Į derybų procesą įtraukiami socialiniai partneriai (pvz., darbdavių asociacijos ir profesinės sąjungos), padedantys susitarti dėl tinkamiausios, abiejų šalių interesus geriausiai tenkinsiančios DŠD priemonių taikymo sistemos.

3. Atskirai aptariamoms galimybės dirbantiems tėvams (vyrams) pasinaudoti laisvadieniais, susijusiais su vaikų ar kitų globojamų asmenų poreikiais, nes jie paprastai vengia atvirai kalbėti su savo vadovais apie reikalus, susijusius su šeima.

3. DŠD TAIKYMO ĮVAIRIOSE EUROPOS ĮMONĖSE PAVYZDŽIAI

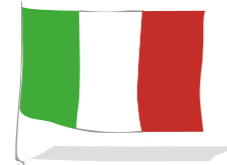
Nėra galimybės apžvelgti visų įmonių ir organizacijų patirties taikant DŠD nuostatas. Todėl čia pateikiami tik keli gerosios praktikos pavyzdžiai, rodantys, **ka įmonės jau yra padariusios**. Neseniai atlikta Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) analizė⁴ rodo, kad įmonės diegia labai įvairias šeimai palankias priemones.

Daugelis Europos šalių (pirmiausia Austrijos ir Vokietijos) įmonių suteikia papildomas, įstatymais nenumatytas šeimos – pvz., vaiko ligos atveju, papildomas motinystės ir tėvystės – atostogas. Tokios priemonės rečiausiai taikomos tose šalyse, kur teisės aktai yra griežčiausi (Šiaurės šalyse), o dažniausiai šalyse, kur užtikrinamas vidutinis paramos lygis (Danijoje, Austrijoje ir Vokietijoje). Tačiau šios priemonės yra dar gana neįprastos mažiau teisinės paramos šeimos ir darbo suderinimui teikiančiose (Italijoje ir Prancūzijoje) arba naujosiose valstybėse narėse (Lietuvoje, Estijoje ir kt.).

Keletas konkrečių pavyzdžių iš Italijos, Danijos ir Lietuvos:

ITALIJA

Tarptautinė Italijos įmonė **AMA**⁵:



1. Įmonės užsakymu garsus mokslinių tyrimų institutas DOXA ištyrė, su kokiomis problemomis susiduria pamainomis dirbantys darbuotojai. **Problemų tyrimas** sudarė dalį platesnio darbo ir šeimos gyvenimo derinimo projekto, kuriame dalyvavo profesinių sąjungų bei vietos ir regioninės administracijos atstovai.

2. Sukurtas „**darbo valandų projektas**“. Darbuotojai, įrodę, kad patiria sunkumų derindami profesinį ir šeimos gyvenimą, yra atleidžiami nuo darbo įprastomis valandomis arba pamainomis, gaudami galimybę atidirbti tą laiką jiems patogesniu laiku.

3. Visų teritorinių padalinių darbuotojams, grįžtantiems į darbą po motinystės (tėvystės) atostogų, leidžia pasinaudoti **teledarbo** (darbo iš namų, kitų nutolusių nuo pagrindinės darbovietės vietų) **galimybėmis**. AMA turi biurus kiekviename rajone, todėl teledarbas gali būti atliekamas arčiausiai namų esančio biuro patalpose. Tai padeda įmonei išvengti sunkumų, atsirandančių tada, kai darbuotojai įpareigojami dirbti namuose.

Tarptautinė Italijos įrenginių projektavimo ir gamybos įmonė **Negri Bossi**⁶:

1. Darbuotojų darbo laiko ir laisvadienių suskaidymas į valandas ketvirčius sudaro sąlygas darbuotojams **lanksčiai** keisti ir derinti laisvadienių/darbo laiką, neprarasti atostogų dienų darbo užduotims, kurias sutvarkyti galima per trumpesnį laiką.

2. Darbuotojams leidžiama **pasirinkti**, kada jie gali ateiti į darbą vėliau vienos valandos ribose ir atitinkamai laiko ilgiau dirbti darbo dienos pabaigoje.

3. Skiriama 250 eurų **išmoka** už kiekvieną vaiką, vykstantį į vasaros stovyklą.

Milane įsikūrusi transporto įmonė **ATM**⁷:

1. Įsteigti **vaikų darželiai** tramvajų ir autobusų parkuose, kuriuose darbuotojai pradeda ir baigia pamainos darbą. Tam panaudotos Milano miesto administracijos skirtos lėšos. Atsižvelgdama į atlyginimo ir šeimos dydį, įmonė apmoka iki 50 % išlaidų. Suteikiamos vaikų priežiūros priemonės leidžia darbuotojams sutaupyti beveik 100 eurų išlaidų sauskelnėms, rankšluosčiams ir kūdikių maitinimo buteliukams. Vaikų darželiai dirba nuo pirmadienio iki šeštadienio; švenčių dienomis ir rugpjūčio mėnesį, kai darželiai nedirba, darbuotojų vaikams siūlomos atostogos stovyklose.

2. **Skiria finansinę pagalbą** dirbančioms motinoms, 30 % padidinus atlyginimą. Darbuotojos, dėl vaikų einančios dirbti pusę etato, gali uždirbti ne mažiau kaip 60 % jų pilno atlyginimo.

3. **Apmoka medicinos paslaugas** darbuotojų vaikams ir šeimos nariams. Šiomis paslaugomis darbuotojai naudojami dažniausiai.

4. Įsteigtas **Socialinių reikalų departamentas**, kurio paskirtis – teikti savo darbuotojams socialines paslaugas ir skatinti jų tarpusavio bendravimą. Jame dirba direktorius (socialinis darbuotojas), du psichologai, mitybos specialistas ir administratorius. Teikiama pagalba padeda geriau suderinti profesinius ir privačius poreikius ir leidžia efektyviau panaudoti žmogiškuosius išteklius.

DANIJA



Kai kurios Danijos savivaldybės organizuoja šias priemones:

1. **Tėčių vaikų darželis**. Tėvystės atostogomis besinaudojantys vyrai gali ateiti į šį darželį ir leisti laiką kartu su kitais tėvais ir jų vaikais. Vaikų darželis yra skirtas tik vaikų turintiems vyrams, kad jie galėtų įgyti tėvystės įgūdžių ir sulaukti palaikymo iš kitų tėvų. Ši iniciatyva prasidėjo kaip privati, tačiau dabar yra vykdoma viešosios institucijos ir jau paplito Danijoje.

2. **Įstatymais numatytų tėvystės atostogų nuostatų reklama**. Didžiausia Danijoje Kopenhagos savivaldybė neseniai pradėjo skatinti tėvais tapusius darbuotojus pasinaudoti 10 savaičių tėvystės atostogų galimybe; papildoma ekonominė parama tuomet nėra teikiama.

3. **Sektinas pavyzdys**. Antros pagal dydį – Aarhus savivaldybės departamento vadovė skiria ypatingą dėmesį tėvų problemoms. Jie gali anksčiau išeiti iš darbo, norėdami pasiimti vaikus iš dienos priežiūros centro. Siekdama parodyti, jog visai priimtina yra tai, kad mažamečių vaikų turintys darbuotojai pirmenybę teikia šeimos pareigoms, vadovė ir pati dažnai anksčiau išeina iš darbo pasiimti vaikų.

Telekomunikacijų įmonė **TDC**⁸:

1. Teikia priedą „Tėčių glėbys“: vyrams suteikiama **10 savaičių tėvystės atostogų**, mokamas visas atlyginimas, dovanojamas kūdikio rinkinukas, kuriame yra pervystymo reikmenų, seilinelukas ir maitinimo buteliukas-termosas. Šitaip darbuotojai vyrai skatinami naudotis tėvystės atostogomis.

2. Darbuotojai mokslininkai turi teisę **būti namuose tol, kol serga vaikai**. Grįžę į darbą jie atsiskaito už tai, ko neatliko laiku.

Smulki privati projektus vykdanči įmonė „**Vækstaigiet**“⁹:

1. Didžioji įmonės darbų dalis organizuojama grupėse, kurias sudaro mažiausiai keturi **vienas kitą pakeisti galintys darbuotojai**. O tai reiškia, jog pasitraukus iš darbo dėl šeiminių pareigų ar vaiko ligos atveju, kiti kolegos gali perimti didžiąją darbo dalį. Kita svarbi įmonės darbo kultūros dalis yra ta, kad niekas nesivaržo prisipažinti, jei atsilieka nuo darbo grafiko ir laukia kolegų pagalbos.

LIETUVA



Tarptautinė maisto pramonės įmonė „**Kraft Foods**“:

1. Sukurta **šeimai palanki „Kraftflex“**¹⁰ programa. Susirgus vaikui ar iškilus kitoms problemoms ji leidžia pasinaudoti laisvadieniu, apie tai tik informavus vadovus ir neprašant specialaus leidimo.

2. Atsižvelgdamas į šeimos poreikius darbuotojas gali pasirinkti ir su vadovu suderinti **lanksčias darbo valandas**: 8 valandų darbo dienos pradžią ir pabaigą.

3. Jei darbui atlikti užtenka modernių technologijų (elektroninio pašto, telekomunikacijų ir t.t.) atsižvelgiant į atliekamo darbo ypatumus, darbuotojas gali pasirinkti **dirbti namuose**. Dažniausiai tai taikoma šeimos nario ligos atveju.

4. Gimus vaikui, darbuotojui suteikiama 12 MGL **finansinė parama**. Metinė vienkartinė finansinė parama daugiavaikėi šeimai (auginančiai 3 ir daugiau vaikų, kai vienas iš tėvų yra įmonės darbuotojas) sudaro 6 MGL. Vaiką su negalia turinčiam darbuotojui kasmet, kol vaikui sueis 16 metų, skiriama vienkartinė 12 MGL finansinė parama. Rugsėjo 1 d. tėvams suteikiama papildoma mokama išėiginė diena, kad galėtų vaikus nuvesti į mokyklą.

5. Krūtimi maitinančiai motinai ne rečiau negu kas 3 val. suteikiama ne mažesnė negu 30 min. **pertrauka maitinimui**. Motinos prašymu, pertraukos gali būti kaupiamos ir dirbama trumpesnė darbo diena. **Papildomos atostogos** suteikiamos **nėščioms moterims** ir kitiems darbuotojams, turintiems gydytojo rekomendacijas dėl specialaus darbo ir poilsio derinimo.

6. Darbuotojai ir jų šeimos nariai gali naudotis **sporto paslaugomis**, už kurias sumoka įmonė.

Europos įmonėse taikomų DŠD priemonių pavyzdžiai rodo, kad geriausia yra taikyti **įvairesnį, bet ne perkrautą sąrašą** DŠD priemonių, kurių įgyvendinimas grindžiamas socialinio dialogo, abipusės naudos ir susitarimo principu.

⁴EBPO (2001): „Firms' contribution to the reconciliation between work and family life (Įmonių indėlis į darbo ir šeimos gyvenimo derinimą)“, Labour Market and Social Policy Occasional Papers n° 48 (Darbo rinkos ir socialinės politikos prognozės dokumentai Nr. 48), EBPO leidinių tarnyba, Paryžius.

⁵Daugiausia Vokietijoje veikianti įmonė, jos interneto svetainės adresas yra: http://www.ama-sys.de/01_ama_english.htm

⁶Įmonės interneto svetainės adresas yra: <http://www.negribossi.it/>

⁷Įmonės interneto svetainės adresas yra: <http://www.atm-mi.it/ATM/eng/>

⁸<http://tdc.com/>.

⁹<http://www.vaeksthuset.dk/>.

¹⁰Daugiau informacijos apie „Kraft Foods“ tarptautines socialinės atsakomybės programas galima rasti adresu: http://www.kraft.com/contactus/template.aspx?m=contact_us&cat1=326.

3. KUO DŠD PRIEMONĖS NAUDINGOS DARBUOTOJAMS?

Paprastai teigiama, kad mokamas darbas yra nemaloni veikla, kurią būtina atlikti, norint užsidirbti pinigų. Tačiau pasaulinių tyrimų duomenys¹¹ rodo, kad **dauguma žmonių tikisi patirti malonumą darbe, net jeigu realiai jo negauna**. Mokamas darbas ne tik suteikia pasitenkinimą, bet padeda sukurti ir išlaikyti dienos struktūrą, sudaro sąlygas bendravimui, pelnyti pagarbą, dalyvauti socialiniuose procesuose, jis yra kūrybinių iššūkių ir prasmės šaltinis.

Tačiau tyrimai¹² taip pat rodo, kad daugiau negu pusė dirbančių abiejų lyčių tėvų, ypač motinų, visoje ES bent kartais **patiria akivaizdų DŠD konfliktą**. Kita vertus, kai nėra galimybės derinti profesines ir šeimos pareigas, būtent **dirbančios motinos patiria didesnius nei tėvai iššūkius** įsidarbindamos ir siekdamos karjeros. Vyrų paprastai teigia, kad nepajėgdami suderinti darbo ir šeimos, buvo priversti ieškoti kitų darbuotojų, o moterys skundžiasi didesniu fiziniu ir protiniu stresu darbe, mažesniais paaukštinimo galimybėmis, apribotą atlyginimu dėl darbo ne visą darbo dieną.

DŠD priemonės nėra išskirtinis būdas darbuotojų motyvacijai ir darbo našumui didinti. Tačiau galima daryti išvadą, kad tai – **būtina sudedamoji dirbančių tėvų ir globėjų profesinio tobulėjimo dalis**. Jau daugiau nei dešimtmetį darbo organizavimo psichologai teigia, kad darbuotojų gerovė lemia ne tik darbuotojų atsivimą organizacijai, bet ir didesnę klientų pasitenkinimą bei darbo našumą¹³. Akivaizdu, kad būtina diegti savanoriškas (neprivalomas) DŠD priemones Europos įmonėse ir organizacijose, nes nuo jų priklauso dirbančių tėvų gerovė.

DŠD diegimo darbo vietose **nauda dirbantiems tėvams ir globėjams** visoje ES galima apibendrinti taip:

- Daugiau įsitraukiama į darbo užduotis, geriau kontroliuojamas darbo laikas.
- Daugiau asmeninių pastangų gerinti, plėsti profesinius įgūdžius.
- Neigiamos emocijos, stresas mažiau perkeliamas iš darbo aplinkos į namus ir atvirkščiai.

- Geresni tarpasmeniniai santykiai su vadovais, klientais, kartu ir didesnės karjeros galimybės.
 - Didesnis pasitenkinimas darbu.
 - Geresni santykiai su šeima – partneriu, sutuoktiniu, vaikais ir (arba) globjamais asmenimis.
 - Geresnė dvasinė, fizinė sveikata.
 - Stipresnis noras likti dirbti įmonėje (organizacijoje).
- Šių argumentų pakanka tam, kad dirbantys tėvai pradėtų tartis su darbdaviais dėl tinkamų DŠD priemonių įgyvendinimo.

LANKSTAUS DARBO IR DARBO TELEFONU PAVOJAI

Neseniai atlikti tyrimai rodo, kad piktnaudžiavimas lanksčiu darbu ir darbu telefonu (darbu iš namų) gali sukelti papildomų problemų:

- Darbas namuose gali užtrukti dar ilgiau nei darbo vietoje, dėl ko nukenčia vaikai ar kiti globjami asmenys.
- Jie gali būti mažiau pasiekiami savo vadovams ir (arba) klientams.

Abiem atvejais tai lemia nuolatinį šeimos ir darbo pareigų nesuderinimą ir skatina nereikalingą stresą. Tokių situacijų padeda išvengti dirbančio šeimos nario bei darbdavio tarpusavio susitarimas ir atidžiai suplanuotas konkrečių DŠD nuostatų įdiegimas bei taikymas darbovietėje.

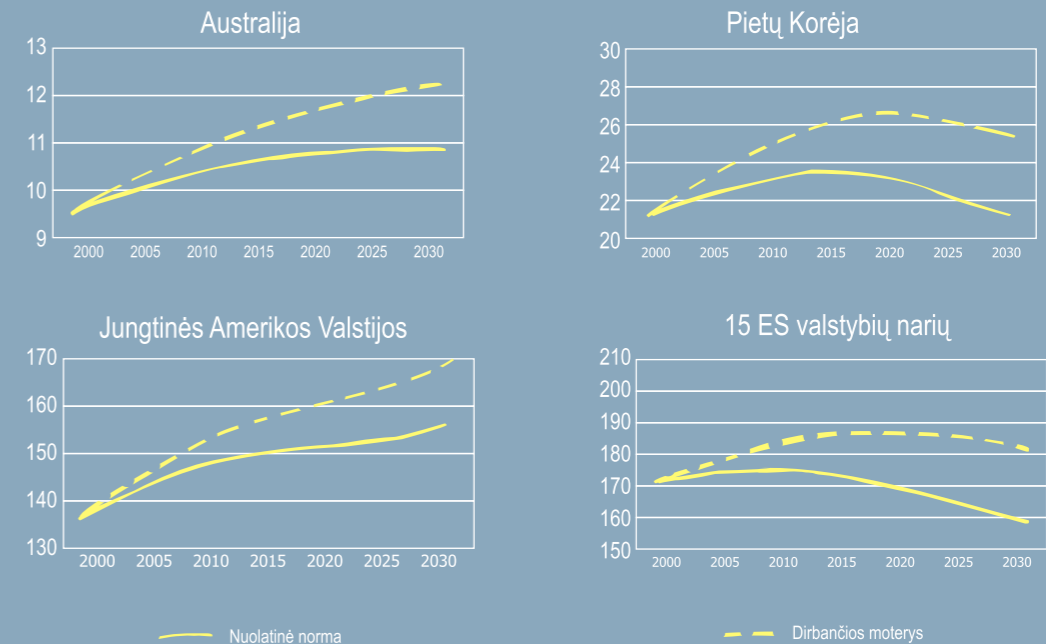
4. KODĖL IR KAIP POLITIKAI TURĖTŲ PLĖTOTI DŠD POLITIKĄ?

Pagrindinė priežastis, kodėl DŠD nuostatos ir projektai yra svarbūs ES valstybėms narėms ir ES lygiu, yra ta, kad visame išsivysčiusiame pasaulyje **visuotinai mažėja gimstamumas ir didėja poreikis kvalifikuotai darbo jėgai**.

Norint įveikti šiuos iššūkius, būtina labiau **įtraukti moteris į darbo rinką ir sudaryti joms sąlygas** veiksmingai **derinti šeimos ir profesinius poreikius**. Įgyvendinus šias nuostatas ateinančiais dešimtmečiais ES ne tik **padaugėtų darbo jėgos**, bet ir **sumažėtų skurdas**.

Moterų užimtumo skatinimas gali užtikrinti užtektinai darbo jėgos

EBPO parengtose diagramose pavaizduotas visos darbo jėgos kitimas 1980 - 2000 m. ir 2005 - 2030 m. prognozės keliose ekonominiu požiūriu pirmaujančiose pasaulio šalyse (mln. darbuotojų, punktyrų žymimas pilnas moterų dalyvavimas darbo rinkoje):



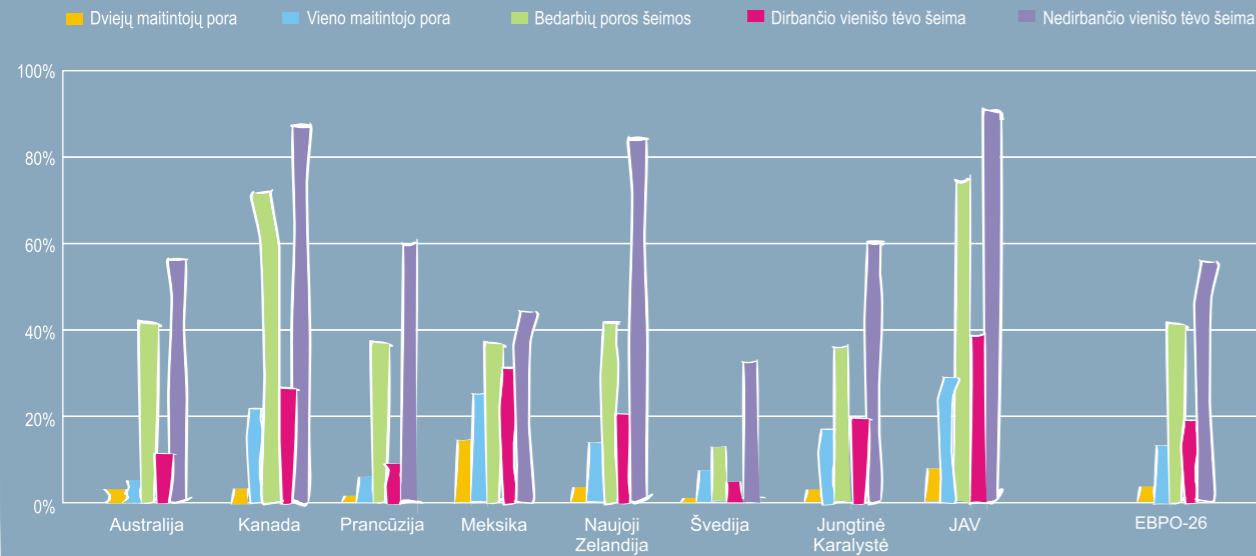
¹¹ Diener, E. ir Seligman, M. (2004): „Beyond Money Toward an Economy of Well-Being“, išspausdinta Amerikos psichologų bendrijos leidinyje „Psychological Science in the Public Interest“, 5 t. Nr. 1, elektroninę versiją galima rasti adresu: <http://www.psychologicalscience.org/pdf/pspi/>.

¹² Projekto „Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje II“ tyrimo ataskaita.

¹³ Iš Diener ir Seligman (2004, cituota pirmiau); Kohn ir Schooler (1982) nustatė, kad darbo pobūdis ilgainiui lemia darbuotojų depresiją; Staw ir kt. (1994) nustatė, kad teigiamas poveikis vėliau lemia didesnę darbo užmokestį ir geresnę prižiūrinčiojo personalo vertinimą; Judge (1991) nustatė, kad pasitenkinimas darbu lemia mažesnę nebuvimo darbe, darbo vengimo ir vėlavimo jį atlikti normą; Wright ir Bonett (1997) nustatė, kad emocinis išsekimas darbe lemia darbo rodiklius.

Moterų užimtumas – raktas į skurdo rizikos mažinimą visame pasaulyje

Šioje lyginamojoje diagramoje nurodomas skurdo slenkstis sudaro 50 % visų gyventojų vidutinių pajamų (išskirtų pagal darbo šeimoje pasidalijimo tarp lyčių tipus, procentais):



Siekiant didinti moterų ekonominę aktyvumą svarbu **kurti ir įgyvendinti DŠD politikas**, numatančias įvairias nuostatas bet kurioje konkrečioje nacionalinėje arba tarptautinėje ES įmonėje (organizacijoje). Viešojoji politika, remianti, stiprinanti ir plečianti DŠD nuostatų kūrimą ir taikymą, turėtų tapti **svarbiu prioritetu ES** ir valstybių narių politikos rengėjams.

Pagrindiniai dabartinės DŠD politikos trūkumas visoje ES yra **nenuoseklumas, fragmentiškumas ir neįsitraukimas lyčių aspektams**. Tai reiškia, kad dauguma tokių projektų:

- Įgyvendinami nesistemiškai ir padeda siekti tik makroekonominių tikslų. Todėl jie nedaro kiek reikšmingesnio poveikio, sprendžiant profesinio ir šeimos gyvenimo derinimo klausimus;

- Ignoruoja tebesančią lyčių nelygybę, pasireiškiančią nevienodu šeimos ir darbo pareigų pasidalijimu, užmokesčio dydžiu ir bendruoju užimtumu. Šie projektai neįvertina vyrų vaidmens, mažinant šią nelygybę moterų bendradarbių ar partnerių (sutuoktinių) atžvilgiu;

- Jie skiriami motinų užimtumo klausimams, nekreipiant dėmesio į dirbančių tėvų, partnerių arba globėjų poreikius ir pareigas. Neįvertinama kaip svarbu įtraukti vyrus į dviejų maitintojų (dviejų globėjų) šeimos modelio kūrimą, kuris, daugelio ekspertų teigimu, yra esminis veiksnys siekiant moterų užimtumo didėjimo.

REKOMENDACIJOS ES ŠALIŲ VALDŽIOS INSTITUCIJOMS IR POLITINĖMS PARTIJOMS:

1. ES ir valstybių narių vyriausybės turėtų aktyviau formuoti lyčių požiūriui subalansuotą ir įvairias sritis apimančią DŠD politiką.
2. Vyriausybės neturėtų DŠD politikos toliau remti tik kaip priemonės išlaikyti moteris darbo rinkoje; jos taip pat turėtų skatinti vyrus dalyvauti DŠD politikoje bei praplėsti ją, įtraukiant kitų išlaikomų asmenų (brandaus amžiaus žmonių ir žmonių su negalia) priežiūros priemones.
3. Įgyvendinant šeimai palankią politiką turėtų būti siekiama sudaryti galimybes dirbantiems tėvams/globėjams pasirinkti jiems tinkamas DŠD priemones, atsižvelgiant į skirtingus konkrečius jų poreikius.
4. ES ir valstybių narių vyriausybės į užimtumo politiką turėtų įtraukti darbo organizavimo, darbo sąlygų ir sveikatos bei saugos aspektus, kuriais skatinamas DŠD.
5. Užimtumo politika šalyse ES narėse turėtų užtikrinti, kad tinkamos tikslinės ir kryptingos DŠD nuostatos pagerins galimybes įsidarbinti, organizuoti įgūdžių ugdymą ir profesinį tobulėjimą, padidinti savarankiškumą, darbo našumą ir savęs valdymą.
6. Turėtų būti siekiama įvertinti ir didinti socialinių partnerių ir verslo organizacijų informuotumą apie DŠD priemonių įgyvendinimo kainą ir naudą, remiantis geriausios praktikos platinimu ES lygiu.
7. Turėtų būti imamasi reguliarių veiksmų informuoti darbuotojus apie įvairių darbo ir šeimos pareigų derinimo tipų naudą ir problemas, jų teises bei asmeninės iniciatyvos galimybes ir profesinį tobulėjimą.
8. Į užimtumo politiką turėtų būti integruotas lyčių lygybės aspektas arba ji turėtų būti įvertinta lyčių lygybės požiūriu.
9. Profesinio rengimo politika ES ir nacionaliniu lygiu turėtų numatyti organizacinių, techninių ir savęs valdymo įgūdžių, reikalingų norint veiksmingai įgyvendinti DŠD, ugdymą, palaikymą ir tobulinimą.
10. Profesinio rengimo politika turėtų būti siekiama tenkinti nedarbančių darbuotojų partnerių (visų pirma moterų ir mažamečių vaikų motinų) mokymo poreikius, kad būtų išvengta jų profesinių įgūdžių ir padėties blogėjimo.
11. Nacionalinės vyriausybės turėtų skatinti vaikų ir senelių priežiūros kokybiškų paslaugų plėtrą ir prieinamumą.
12. Turėtų būti ištirtos galimybės remti DŠD politikos įgyvendinimą fiskalinėmis priemonėmis (pvz., mokesčių lengvatomis).

REKOMENDACIJOS ES IR NACIONALINIŲ LYGIŲ VEIKIANČIOMS PROFESINĖMS SAJUNGOMS:

1. Profesinės sąjungos turėtų aktyviai dalyvauti įgyvendinant DŠD priemones; sistemingai jas remti ir reklamuoti, užkirsti kelią diskriminacijai dėl lyties arba dėl užimamų pareigų; ypač remti tas priemones, kurių dėmesio centre yra darbuotojas.
2. Profesinės sąjungos turėtų labiau remti profesinio rengimo priemones, padedančias dirbantiems tėvams (globėjams) įgyti naujų įgūdžių, kurių reikia siekiant didesnio DŠD veiksmingumo. Prioritetinės temos yra, pvz., mokymasis visą gyvenimą ir asmeninio laiko bei tarpasmeninio bendravimo kontrolės gebėjimų ugdymas.
3. Profesinės sąjungos turėtų remti analitines studijas, nagrinėjančias tokius klausimus, kaip nelygios skirtingų lyčių pareigos šeimoje, darbo pareigų dalijimasis partnerystėje ir šeimose, dideli darbingo amžiaus moterų ir vyrų profesinių ir asmeninių įgūdžių skirtumai, DŠD reikšmė darbo rinkai; studijas, didinančias darbuotojų informuotumą apie bendrąją ir konkrečią DŠD nuostatų reikšmę jų darbui, karjerai ir žmogiškojo kapitalo ugdymui.
4. Nacionalinės bei tarptautinės sveikatos apsaugos agentūros bei socialiniai partneriai turėtų aktyviai stebėti dirbančių tėvų ir globėjų darbo sąlygas.

REKOMENDACIJOS NVO IR AKTYVIEMS PILIEČIAMS:

1. NVO ir piliečiai lobizmo pastangas turėtų sutelkti į tai, kad būtų skatinama šeimai palanki užimtumo politika, atsižvelgianti į įvairius vyrų ir moterų poreikius.
2. NVO ir piliečiai turėtų skatinti dirbančių tėvų ir globėjų bendradarbiavimo tinklų kūrimą; skatinti suinteresuotų šalių, ypač profesinių sąjungų, dialogą ir keitimąsi informacija bei patirtimi vietos, nacionaliniu ir ES lygiais; siekti didesnio DŠD ir jo socialinio, ekonominio ir politinio poveikio supratimo visuomenėje ir politikos sprendimų priėmėjų lygiu.
3. NVO ir piliečiai turėtų rinkti ir skleisti informaciją apie tiesioginį ir ilgalaikį teigiamą DŠD poveikį darbo, karjeros ir šeimos gyvenimo kokybei, taip pat apie DŠD priemonių taikymo rizikas ir jų įveikos galimybes. Kartu jie turėtų būti aktyvūs kuriant ir taikant konkrečias DŠD atskirose įmonėse ir organizacijose.

4. NVO ir piliečiai turėtų dalyvauti kuriant vartotojams palankias darbo priemones ir paslaugas, padedančias derinti darbą ir šeimos gyvenimą, atsižvelgiant į konkrečius dirbančių tėvų (globėjų) poreikius.
5. NVO ir piliečiai turėtų stengtis paveikti politikos rengėjus, kad būtų kuriamos ir plėtojamos sąlygos gauti būtinas DŠD paslaugas (pvz., vaikų, senelių ar asmenų su negalia priežiūros), bei reikalingą teisės, švietimo, profesinio ugdymo ir kvalifikavimo informaciją.



Projektą „Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje II: šeimai palanki darbo aplinka“ finansuoja Europos Komisija pagal Bendrijos lyčių lygybės pagrindų strategijos (2001–2005) programą.

Už šio leidinio turinį atsakingi autoriai. Europos Komisija neatsako už pateiktos informacijos panaudojimą.

Projekto partneriai:

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, www.lygybe.lt

Lygių galimybių plėtros centras, www.gap.lt

Kauno Vytauto Didžiojo universiteto Socialinių tyrimų centras, www.vdu.lt/sociologija

VŠĮ „Europos socialiniai, teisiniai ir ekonominiai projektai“, www.estep.lt

Danijos lyčių lygybės tyrimų centras, www.celi.dk

Islandijos lyčių lygybės centras, www.jafnretti.is

Italijos ekonominių ir socialinių tyrimų institutas, www.ires.it

