

Asociacija „Nacionalinis aktyvių mamų sambūris“ (toliau – NAMS), Lietuvoje veikdama jau virš 10 metų, siekia didinti dirbančių šeimų įsitraukimą, atstovavimą bei derybines galias, ir tobulinti šeimų atstovavimo mechanizmą tiek politiniame - teisiniame, tiek instituciniame – bendradarbiavimo kontekste. NAMS vizija – motinystei/tėvystei/vaikystei atviros ir palankios aplinkos pagrindu funkcionuojanti darni visuomenė bei darni šeima, užtikrinanti kiekvieno asmens gerovę ir Lietuvos valstybės bei tautos istorinį išlikimą.

NAMS inicijuojamos galimybių studijos tikslas – atlikti dirbančių šeimų atstovavimui reikalingo bendradarbiavimo mechanizmo analizę darbo santykių teisinėje, politinėje, praktinėje aplinkoje tarp valstybės, savivaldos institucijų, verslo, NVO ir profsąjungų.

NAMS teigia, kad realiai veikianti ir nešališka nacionalinė darbdavių/darbo aplinkos palankumo šeimai vertinimo sistema leis:

- Darbdaviams vykdyti efektyvesnę įmonės plėtrą (darbuotojų pritraukimo, pardavimų, darbo našumo ir kt. aspektais),
- Darbuotojams rasti palankius šeimai darbdavius, pilnai išnaudoti įsitraukimo į darbo rinką galimybes, didinti pasitikėjimą valstybės ir savivaldybės institucijomis,
- Valstybės institucijoms turėti trišalių principu veikiančią įrankį formuojant/vertinant/tobulinant teisinę politinę aplinką, palankią dirbančių šeimų interesams.

Pastarasis veiksnys vertinamas kaip efektyvi priemonė, sukurianti prielaidas valstybės mastu spręsti demografijos, emigracijos, ekonomines problemas tikslingai ir kryptingai.

Galimybių studija apima šias analizės kryptis:

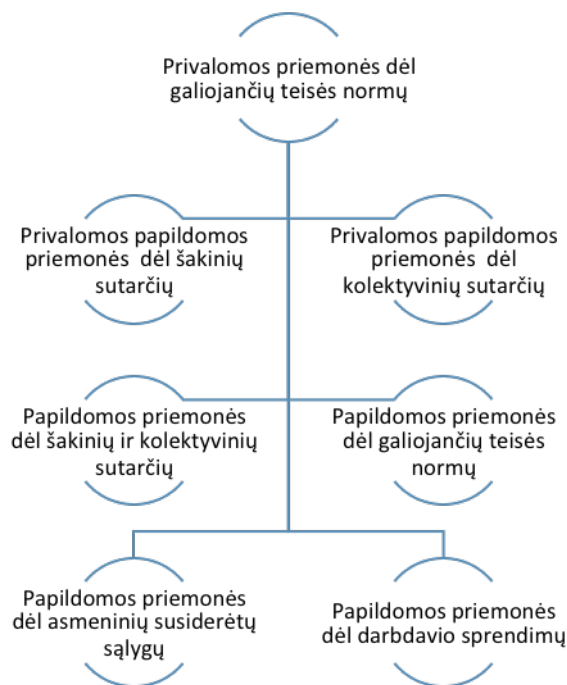
➤ **Teisinės aplinkos darbo vietos palankumo šeimai vertinimas**

Darbdavys (darbovietė) - svarbi šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo sistemos dalis ir tuo pat metu šių sudėtingų derybinių procesų taikymo erdvė, sudaranti darbuotojams galimybes derinti profesinius ir šeimos įsipareigojimus arba jas ribojanti. Kita vertus, efektyvi darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra neįmanoma be principinės valstybės pozicijos šiuo klausimu, sukuriant palankią teisinę aplinką šeimai, kuri yra vienas iš svarbiausių veiksnių dirbančiųjų socialiniam ir psichologiniam palaikymui.

Palankaus šeimai darbdavio organizacijoje trišaliais principais kuriama šeimai palanki darbo aplinka per įgyvendindamas pačias įvairiausias priemones. Darbuotojų teisių atstovavimas įgalina stiprinti darbuotojų derybines galias ir jų dėka sudaryti darbuotojams galimybes

prisitaikyti konkrečios šeimos ir darbo derinimui būtiną priemonių paketą. Darbdavių palankumas šeimai turintiems darbuotojams didina jų patrauklumą darbo rinkoje ir taip išsaugo galimybes konkuruoti pritraukiant profesionaliausius darbuotojus, motyvuojant jų lojalumą darbdaviui. Palanki šeimai darbo rinka valstybei padeda išlaikyti gambiausius šalies darbo rinkoje, minimizuoja kovos su skurdu išlaidas ir įgalina tolygiau perskirstyti viešuosius finansus.

Darbo rinka ir jos palankumas šeimai ir darbo derinimui yra įtakojama trišalio dialogo metu suformuotame teisiniame reguliavime ir galioja privalomai kiekvienam darbdaviui (Darbo kodeksas, Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas ir t.t.). Šios nuostatos dėl privalomo taikymo gali būti vertinamos kaip minimalios. Privalomos nuostatos taip pat gali būti suformuojamos trišalio dialogo metu šakinėse ar kolektyvinėse sutartyse, tačiau jos jau yra vertinamos kaip papildomos. Papildomai gali būti taikomos trišalio dialogo metu suformuotos nuostatos, įteisintos minėtame teisiniame reguliavime, tačiau neprivalomos vykdyti ir kitos papildomos nuostatos– dvišalio dialogo metu suformuotos nuostatos derantis su darbdaviu asmeniškai.



Darbo rinkos teisinis reguliavimas nėra statiškas reiškinys, jis kinta priklausomai nuo pačios rinkos įtakojamų veiksnių, politinės valios. Darbo rinkos teisinis reguliavimas negali pats vienas veikti be jį formuojančios darbo rinkos politikos: apima ne tik darbo santykių tarp darbuotojo ir darbdavio reglamentavimo, užmokesčio nustatymo, privalomųjų socialinių išmokų,

nedarbo draudimo sistemų, bet taip pat ir įvairius teisės aktų aspektus (minimalaus darbo užmokesčio įstatymas, mokesčių politikos formavimas ir kitų teisės aktų vykdymas).

Palanki šeimai politika darbdavio kontekste suprantama kaip priemonių visuma, padedanti kiekvienam darbuotojui derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Šios priemonės apima teisę į motinystės ir tėvystės atostogas, vaiko priežiūros paslaugas, lanksčias darbo organizavimo formas ir kt.

Lietuvoje dauguma darbo teisės normų buvo pakeistos arba priimtose paskelbus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę. Nuo to laiko šeimos ir darbo derinimo sistema nebuvo iš esmės keičiama ir išliko praktiškai tokia pati su nekeičiamu tikslu – užtikrinti darbuotojo darbo, socialinių ir ekonominių teisių ir interesų apsaugą. Neišvengiamai keitėsi tik šių teisių suvokimas, turinys, įgyvendinimo būdai.

Esminis lūžis turėjo įvykti su naujai įsigaliojusi darbo kodeksu, įteisinusiu nemažai lankstumo darbo rinkoje priemonių, kurios gali padėti geriau planuoti savo laiką ir daugiau laiko skirti šeimai ir vaikams, tačiau ne būtinai būtent taip ir veikia praktikoje.

Svarbu, jog naujame darbo kodekse taip pat išskiriamas darbo ir šeimos darnos principas reiškiantis, kad abi šalys turi stengtis suderinti šias sritis, nė viena iš šių sričių negali būti viršesnė. Darbo kodekse įvedamas reguliavimas, kad darbdaviai žinotų savo pareigas, o darbuotojai galėtų naudotis savo teisėmis, išlaikydami proporcingumo principą tarp darbo ir šeimos pareigų. T.y. siekiama skatinti darbuotojus žinoti ir atstovauti savo teises, didinti jų pačių įsitraukimą. Ši nuostata yra viena svarbiausių plečiant palankių šeimai darbdavių rinkoje dalį, kuriantis naujai darbo kultūrai bei didinant visuomenės įsitraukimą į šeimos politikos formavimą palankių darbo santykių šeimai atžvilgiu.

Prie naujai atsiradusių teisinio reguliavimo uždavinių sustiprintas dėmesys siekiant įgyvendinti tokius uždavinius kaip darbo ir asmeninių poreikių, įsipareigojimų šeimai suderinamumas, saugios darbo aplinkos sukūrimas ir pavojingų veiksnių panaikinimas. Nepaisant išvardintų teigiamų teorinių pokyčių, galiojančių darbo teisės normų ir praktikos analizė parodė, kad šeimos ir socialinė ir politika toliau turi būti tobulinama tikslinant reguliuojančias normas, vertinant ir analizuojant atitiktį pasikeitusioms darbo sąlygoms, ir kuriant stebėsenos sistemą, įgalinančią teisinį tikrumą bei efektyvumą.

➤ **Bendradarbiavimo mechanizmo tarp valstybės, savivaldybių įstaigų ir darbdavių vertinimas diegiant palankias šeimai darbo priemones**

Šiai dienai tokio aiškaus, vieningo ir kryptingo bendradarbiavimo mechanizmo diegiant šeimai palankias priemones tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje vienareikšmiai

nustatyti nepavyko. Galima vertinti tik atskiras su tuo susijusias politikas (valstybės strategijas) arba tiesiogines priemones, kurias įgyvendina pavieniai darbdaviai ar savivaldybės (finansinių paskatų priemonės; paslaugos šeimoms; informacinė sklaida dėka ES ir valstybės finansavimo), NVO (informacinė sklaida; paslaugos šeimoms, kurias finansuoja savivaldybės; dalyvavimas kiek leidžiama šeimos ir darbo politikos formavime)

Visuomenės mastu palankios šeimai politikos priemonės padeda skatinti vyrų ir moterų lygias galimybes darbo rinkoje; ugdyti saugią ir aktyvią visuomenę, gerinti demografinę padėtį, mažinti priverstinę emigraciją stiprinti lyčių lygybę šeimoje, kurti šiuolaikinį aktyvaus darbo rinkoje ir šeimoje vyro įvaizdį, sudaryti sąlygas moterims derinti šeimą bei gimdymą išliekant darbo rinkoje, įtraukti tėčius į šeimos gyvenimą ir vaikų priežiūrą, ugdyti emocinį pasitenkinimą tėvyste bei partneryste, gerinti vaikų, šeimos ir visuomenės gerovę. Todėl visų institucijų bei visuomenės įsitraukimas, kuriant ir įgyvendinant palankių šeimai darbo priemonių politiką ir kuriant palankų šeimai darbdavį, yra labai svarbus žingsnis sprendžiant minėtas valstybines problemas. Būtina atkreipti dėmesį į Lietuvoje neegzistuojantį vieningą bendradarbiavimo mechanizmą šiuo klausimu tarp valstybės, savivaldos, NVO ir privataus sektoriaus. Pozityviausiai akumuliuojantys šio mechanizmui formavimąsi veiksniai yra:

- Stiprėjanti darbuotojų motyvacija ieškoti atstovavimo ir šeimos bei darbo derinimo priemonių svarbos vertinimas renkantis darbo vietą;
 - Pagrįstai augantis NVO kaip tarpininko įsitraukimas į trišalį dialogą dėl natūralios priešpriešos tarp darbdavių ir profsąjungų nerandant galimybių šeimos ir darbo derinimo priemonės vystyti kaip prioritetinėmis darbo rinkoje.
 - Didėjantis verslo sektoriaus darbdavių savanoriškas įsitraukimas ir suvokimas, kokią nemenką pridėtinę vertę kuria darbdaviui palankios šeimai darbo aplinkos kūrimas.
 - Šeimos politikos vystymo kryptis formuojanti valstybės politika šeimos ir darbo derinimo priemonės vis intensyviau laiko svarbiomis ne tik darbuotojui ir darbdaviui, o laiko viena pagrindinių kovojant su didėjančiais demografiniais iššūkiais.
- **Darbdavių naudojamos/pasiteisinusios papildomos savanoriškai įdiegtos darbuotojų skatinimo priemonės** (pvz. vidinės įmonės taisyklės, darželis ar vaikų dienos centras ir kt.) kuria naudą ne tik darbdaviui, bet ir valstybei: pritraukia naujus

darbuotojus ir mažina jų kaitą (emigracijos mažinimas); didelės konkurencijos sąlygose padeda išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus („protų emigracijos mažinimas“); gera emocinė atmosfera, geranoriškas vidinių įmonės taisyklių laikymasis leidžia didinti darbuotojų veiklos efektyvumo rodiklius (darbo kultūros kūrimas ir plėtra ne tik įmonėje, bet ir Lietuvoje); darbdavio įvaizdžio visuomenėje gerinimas, keičiant neigiamus standartinius žmonių nusistatymus (gerėja sąlygos darbo santykių, socialinės politikos įgyvendinimui).

Platesniam palankių šeimos ir darbo priemonių taikymui darbdaviai dažnai nesiryžta dėl šių priežasčių: kai kurios priemonės reikalauja nemenkų finansinių išteklių bei valstybės/valstybinio sektoriaus partnerystės – dienos centrų ar darželių darbovietėje steigimo atveju (reikalinga politinė valia); kai kurių priemonių – tokių kaip darbinės kultūros – steigimas reiklus laiko kaštams, kas verslui yra didelė rizika; vis dar gajos darbuotojų piktnaudžiavimo ir darbuotojo/darbdavio santykių priešpriešos nuostatos (blogas darbdavių įvaizdis, seni bei atgyvenę įvaizdžio standartai darbo rinkoje); darbdavių dominuojančios kontrolės-hierarchinės struktūros *versus* atsakomybių pasidalijimo bei pasitikėjimo struktūroms; vis dar veikiantis darbdavių tarpe darbuotojų efektyvumo vertinimas tarp turinčių šeimas/vaikų ir neturinčių.

Bene populiariausios yra nereikalaujančios itin didelių finansinių išteklių: lankstus darbo grafikas, dalinis užimtumas, darbuotojo “laukimas” po motinystės ir motinystės/tėvystės atostogų, papildomos laisvos dienos švenčių proga (pvz. Rugsėjo 1). Tačiau jau daugėja šeimai palankių organizacijų, kurios savo finansinių tikslų siekia per darbuotojų pasitenkinimo darbdaviu didinimą. Skatinant lyčių lygybę, svarbu, kad darbdaviai skatintų teigiamą požiūrį į motinystę/tėvystę ir vaikus taip kurdami saugų psichologinį mikroklimatą organizacijoje. Šeimos ir darbo priemonių gausa ir taikymas organizacijoje priklauso nuo darbdavio požiūrio, geranoriškumo, motyvacijos, demokratiško bendravimo, organizacijos dydžio bei finansinių galimybių.

Atkreiptinas dėmesys, kad vis daugiau darbdavių, atsižvelgdami į darbo rinkos tendencijas ir reikiamų darbuotojų trūkumą pažymi komunikacijos svarbą. Svarbu, kad vadovai žinotų ne tik su darbuotojo šeimos pareigomis susijusias problemas, bet ir galimus jų sprendimų būdus savo organizacijoje, ieškotų palankių šeimai sprendimų, kad išlaikytų efektyvius darbuotojus. Nepaisant šeimos ir darbo derinimo priemonių politikos įgyvendinimo trūkumų, šių

priemonių teikiama nauda yra nepalyginti didesnė, nes paliečia ir darbuotoją ir darbdavį ir visuomenę plačiaja prasme.

➤ **Kitų šalių geroji praktika**

Studijoje analizei pasirinkti Lenkijos ir Suomijos gerosios praktikos pavyzdžiai, nes jų patirtis derinant ir vertinant palankias šeima darbo priemones yra ryškiausia ES kontekste.

Naujos priemonės, kurios taikoms Suomijoje siekiant kurti darbo ir šeimos derinimo kultūrą:

- 1) **Personalo apklausos** – apklausos yra skirtos darbuotojams ir darbdaviams/ vadovams. Apklausų tikslas stebėti pokyčius: darbuotojų ir vadovo pasitenkinimo, gerovės srityje, taip pat stebima darbovietės pažanga siekiant kurti šeimos ir darbo derinimo kultūrą, pagal apklausas pateikiamos rekomendacijos darbdaviams, kaip jie galėtų tą šeimai draugišką aplinką pagerinti. Šiomis apklausomis kuriami tam tikri longitudinaliniai duomenys ir stebimas pokytis.
- 2) **Nacionalinė svetainė – Šeimai draugiška darbo aplinka (svetainė yra suomių kalba).** Svetainė visuomenei pristatyta 2013 m. pavasarį, kurioje pristatoma išsami informacija visuomenei apie darbo ir šeimos derinimo galimybes, pageidautiną personalo politiką, nukreiptą į kertinius taškus, kurie paminėti aukščiau. Svetainėje pateikiami patarimai šeimoms ir darbdaviams, pateikiami pavyzdžiai kaip atrodo šeimai draugiška darbo aplinka, patalpinta Suomijos įstatyminė bazė susijusi būtent su šeimos ir darbo derinimo politika; Informacija apie kolektyvines sutartis, jų ryšiai su šeimos ir darbo derinimo. Tai projektas, kuris įgyvendinamas nuo 2014 m. Projektas yra finansuojamas iš Socialinės gerovės ir sveikatos organizacijos centrinio fondo. Ši organizacija yra dalis Suomijos socialinių reikalų ir sveikatos ministerijos. Šis projektas turėjo įtakos valdžios institucijoms, politikos formuotojams ir netgi sukėlė viešąją diskusiją, o nuo 2019 m. šeimos draugiškos darbovietės projektas bus plečiamas siekiant s šeimai draugiška verslo aplinkos plėtros.
- 3) **Mokymai skirti įmonių vadovams:** darbo ir šeimos derinimas realiose situacijose – simuliacijos. Mokymų metu pateikiamos naujos priemonės darbovietėms, kurios padėtų derinti darbuotojams šeimą ir darbą. Seminarų metu simuliuojamos realios situacijos,

ieškoma problemų, sprendimo būdų, tobulinamų sričių, keliamos naujos idėjos ir bandoma ieškoti būdų, kaip jas būtų galima pritaikyti praktikoje, konkrečioje situacijoje.

Lenkijos šeimos, darbo ir socialinės politikos ministerija sukūrė internetinę svetainę/platformą, kurioje galima rasti praktinės informacijos apie šeimos ir darbo derinimą. Svetainėje pateikiamos galimi šeimos ir darbo derinimo problemų sprendimo būdai, jų įgyvendinimo galimybės, galimos išlaidos darbdaviams ir nauda, kuri atsiranda dėl šeimos ir darbo derinimo kultūros atsiradimo. Šios svetainės funkcijos: 1) teisinė informacija ir konsultacija; 2) gerosios patirties pavyzdžiai; 3) praktiniai šeimos ir darbo derinimo testai ir kita. Čia taip pat galima rasti informacijos apie darbdavius, įvairių įmonių veiklą, vykdomą politiką, darbuotojų užmokesčius ir būtent ši sritis laikoma, kad tikrai labai pasiteisino, kadangi per mėnesį nuo šios svetainės pristatymo, joje apsilankė daugiau nei 10 tūkstančių lankytojų.

Tiek vienoje, tiek kitoje valstybėje didelis dėmesys skiriamas visuomenės informavimui pasirenkant internetinį informacijos sklaidos būdą – kuriant nacionalinę informaciną palankių šeimai darbo santykių svetainę. Tai kas yra ta svetainė ir kuo ji ypatinga? Būtent šis mechanizmas pasirinktas, nes Lenkijoje atlikti tyrimai rodo, kad būtent šalyje yra mažas informuotumas apie galimybes, įstatyminę bazę. Tad būtent lengviausiai piliečiams, ypatingai šeimoms prieinama yra internetinė svetainė. Nepalanki šeimai aplinka turi neigiamos įtakos asmens gerovei – tai sukelia stresą, menkėja pasitikėjimas savimi, pasitenkinimas darbo vieta, didėja depresijos rizika, dėl šios priežasties pradėta galvoti, kaip kovoti su tuo. Svetainėje pateikiama visa vertinga informacija, teisinė informacija apie darbo santykius ir šeimos derinimą, vaiko priežiūrą, tėvystės, motinystės atostogas, vaiko priežiūros įstaigas: darželius, mokyklas. Pateikiama nauda ir informacija darbdaviams, kurie vykdo šeimos ir darbo derinimo politiką. Lenkijos internetinės svetainės projektą palankiai įvertino ir Europos Komisija, skirdama finansavimą jo plėtrai. Taigi tiek Suomijoje, tiek Lenkijoje politikos formuotojai nusprendė, kad visų pirma reikia keisti visuomenės požiūrį, apie šeimos ir darbo derinimo politikos įsigalėjimą darbo rinkoje jei norima formuoti naująją šeimos ir darbo derinimo kultūrą.

Galimybių studija „Palankios šeimai darbo aplinkos vertinimo sistemos kūrimas Lietuvoje: esamos situacijos analizė ir rekomendacijos“ yra pirmasis NAMS projekto etapas, skirtas sukurti prielaidas nešališkai darbdavių/darbo aplinkos palankumo šeimai vertinimo

metodiką. Sekančio II etapo tikslas būtų – sukurti įrankius vertinimo metodikai diegti nacionaliniu lygiu bei atlikti įgyvendinimo priežiūrą.