

PROJEKTO "AŠIS : ATSTOVAVIMO ŠEIMŲ INTERESAMS STIPRINIMAS 2019"  
Asociacijos "Nacionalinis aktyvių mamų sambūris" iniciatyva atliktas tyrimas

## Šeimos ir darbo derinimas: Lietuvos profesinių sąjungų pozicija

Doc. Dr. Lijana Gvaldaitė

Doc. Dr. Eglė Šumskienė

Vilnius, 2019

Lijana Gvaldaitė, Eglė Šumskienė

## Įvadas

Nacionalinis aktyvių mamų sambūris kreipėsi į Vilniaus Universiteto Socialinio darbo ir socialinės gerovės katedros mokslininkus dėl Lietuvoje veikiančių profesinių sąjungų atstovų kokybinio tyrimo, siekiant išsiaiškinti jų poziciją ir angažuotumą plėtoti savo veiklą šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo srityje.

Buvo sudarytas ir su užsakovu suderintas klausimynas (priedas Nr. 1), identifikuotos pagrindinės, įtakingiausios ir skaitlingiausios profesinės sąjungos. Tyrimo metu buvo susisiepta su aštuonių Lietuvoje veikiančių profesinių sąjungų vadovais ir surinkta tyrėjus bei užsakovą dominanti informacija. Duomenys buvo renkami 2019 m. lapkričio mėn., pokalbiai vyko gyvų susitikimų metu arba telefonu. Vidutinė pokalbio trukmė 30 minučių (min 15 minučių, max – 40 minučių). Interviu buvo įrašyti į diktofoną, transkribuoti, atlikta jų turinio analizė.

Pašnekovams konfidencialumas nebuvo garantuojamas (tai buvo iškomunikuota pokalbio pradžioje pristatant tyrimo tikslus ir eigą), tačiau duomenų analizės dalyje nebus nurodomos konkrečios pašnekovų pavardės, tik jų atstovaujama profesinė grupė arba profesinė sąjunga.

## Tyrimo duomenų analizė

### 1. Temos aktualumas

Visi kalbinti pašnekovai pritarė šeimos ir darbo derinimo temos aktualumui: „iš esmės mes juk ir dirbame tam, kad galėtume išlaikyti šeimą ir auginti vaikus“. Taip pat informantų buvo konstatuojama tam tikra šios temos aktualumo augimo dinamika, susijusi su kintančiu darbuotojų požiūriu į gyvenimo kokybę. Profesinių sąjungų atstovų teigimu, uždarbio, pajamų didėjimo klausimai lieka aktualūs, tačiau visgi ima jaustis, kad „žmonių pajamos padidėję ir jie kreipia daugiau dėmesio į darbo ir poilsio režimą“. Vis reikšmingesni tampa tokie aspektai kaip, pavyzdžiui, teisė į „mamadienius“, galimybė tėvams nedirbti Rugsėjo 1-ąją. Taip pat išryškėja suminės darbo apskaitos keliamos problemos, kai dėl darbo grafiko visai šeimai susitikti praktiškai neįmanoma: „turėjom vieną atvejį, kai vyras pakeitė grafiką, o žmona dirbo suminio darbo sistema, tai išeina, kad kartu turi bendrą savaitgalį vos ne kas du mėnesius“. Pabrėžtina, kad, profesinių sąjungų atstovų nuomone, darbdaviai stokoja suvokimo apie augančią šeimos ir darbo derinimo svarbą darbuotojams. Darbdavių nuomone, svarbiausia leisti darbuotojams užsidirbti: „kartais jauni, liberalūs, tai jiems *né motais*, jie *skaito*, kad žmogaus pajamas gali pasididinti tik dirbdamas viršvalandžius“. Čia, informantų nuomone, išryškėja takoskyra tarp

kintančių darbuotojų prioritetų (kai auga šeimai skiriamo laiko svarba) ir stagnatyvaus darbdavių nusiteikimo didinti darbuotojų uždarbį neribotų viršvalandžių sąskaita: „pradžioje buvo pasiūlymai [viršvalandžius] padidinti iki 240 [valandų]“.

Kai kurie pašnekovai pateikė konkrečių pavyzdžių iš savo specifinės kuruojamos srities: sveikatos apsaugos darbuotojų profsąjungos pirmininkė minėjo neseniai nusižudžiusio mediko atvejį, jį siedama su šeimos ir darbo derinimo problemomis: „viena iš priežasčių, žinoma, niekada nebūna tik viena priežastis, ir buvo ta, kad jis negalėjo vykdyti šeiminių įsipareigojimų, buvo du vaikai, buvo kreditas“. Šis atvejis atkreipė visuomenės dėmesį, pradėta diskutuoti apie didelius medicinos srities darbuotojų krūvius, jų patiriamą įtampą. Tokie skaudūs įvykiai iliustruoja būtinybę spręsti darbo krūvio, psichosocialinės įtampos darbo vietoje problemas, šeimos ir darbo derinimą. Kitą (švietimo) sektorių atstovaujantis informantas, su kuriuo buvo kalbėta maždaug savaitę iki minėto įvykio, toliaregiškai numatė, jog darbuotojų patiriama įtampa dėl šeimos ir darbo derinimo atsidurs politinės darbotvarkės viršuje tik nutikus skaudžiai nelaimei. Panašios nuomonės laikėsi ir pareigūnų profesinės sąjungos atstovas, komanduodamas šį skaudų įvykį.

Tradiciškai šeimos ir darbo derinimo problema figūruoja moterų teisių kontekste. Šiuo metu siekiama vienodo vyrų ir moterų dalyvavimo darbo rinkoje, o ši, savo ruožtu, pasižymi ilgų darbo valandų, intensyvaus darbo tempo, aukštų darbo kokybės reikalavimų ir naujų technologijų diegimo kultūra (Šeima ir darbas – suderinami, 2008<sup>1</sup>). Todėl moterims, tradiciškai atsakingoms už mažamečių vaikų priežiūrą, senyvo amžiaus ar negalią turinčių artimųjų globą, darbo ir šeimos pareigų suderinimo dilema iškyla ypač dažnai. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos Moterų centro vadovė ryškiausiai iš visų pašnekovų pabrėžė visaverčio moterų dalyvavimo darbo rinkoje svarbą ir joms sudaromas galimybes derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, pasitelkdama ir mintinai cituodama statistinę informaciją bei šioje srityje atliktus tyrimus: „yra paskaičiuota, užtikrinant didesnę lyčių lygybę iki 2050 galima sukurti Europos Sąjungoje 10,5 milijonų naujų darbo vietų ir paskatintų ekonomikos augimą nuo 1,95 iki 3,15 trilijonų eurų“.

## **2. Atsakomybė**

---

<sup>1</sup> Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys, EB iniciatyvos EQUAL Teminis tinklas “Šeima ir darbas – suderinami”. 2008.

Atsakomybė už darbo ir šeimos derinimą informantų buvo identifikuojama keliais lygmenimis. Aukščiausias – Europos Sąjungos lygmuo. Jame nustatomos šeimos ir darbo derinimo politinės gairės, vykdomi tyrimai. Čia veikia ir yra įtakinga globalių tikslų siekianti Europos profesinių sąjungų konfederacija. Taip pat informantų buvo akcentuojamas ir valstybės vaidmuo, kuriant nacionalinę teisinę bazę, keliant problemą į politinį lygmenį: „matom, kad vyriausybė, valstybė, įstatymų leidėjas rodo iniciatyvą pokyčiams, pritaikyti sąlygas darbo ir šeimos derinimui“, nors, kaip teigia kiti – „dažnai nacionalinės politikos lygmenyje apsiribojama „beletristika“ ir „deklaratyviais teiginiais“, arba, dar blogiau – „jie gali būti paveikti darbdavių lobizmo ir ginti jų, ne darbuotojų interesus“.

Žemiau nacionalinės politikos yra du veikėjai – darbdavių ir darbuotojų atstovai, turintys skirtingą politinį svorį, galimybes veikti. Skiriasi ir jų interesai šeimos ir darbo derinimo požiūriu, darbuotojų teisių suvokimu. Apklaustų profesinių sąjungų atstovų nuomone, darbdavių suvokimas siauras ir ribotas: „siekėme, kad ir auginantiems vieną vaiką suteiktų *mamadienį*. Darbdaviai šoko, kad mama eis į kirpyklą. Tai tegul ji nueina į kirpyklą“. „Su jais vyksta sudėtingiausios diskusijos ir Trišalėje taryboje, ir svarstant statymų projektus, kadangi „jie nesuinteresuoti teikti daugiau garantijų darbuotojams, auginantiems vaikus“.

Ketvirtasis, arčiausiai „žolės šaknų“ esantis lygmuo yra mamų arba tėvų organizacijos, jungiančios šeimas. Galbūt dėl to, kad pristatėme Nacionalinį aktyvių mamų sambūrį kaip tyrimo iniciatorių ir užsakovą, Jūsų organizacijai informantai buvo linkę priskirti pagrindinį šios temos išmanymą: „darbo kodeksą NAMS yra šiuo požiūriu labai gerai išsinagrinęję, tą klausimą jie ir kuravo, susijusį su šeimos ir darbo derinimu“. Nevyriausybiniams organizacijoms, jų tarpe ir mamų, tėvų ir šeimų organizacijoms informantai buvo linkę priskirti esminius vaidmenis siekiant pokyčių šioje srityje: jie galėtų būti moderatoriais, iniciatoriais, „garvežiais“, problemų išskelėjais. Tačiau pačią atstovavimo misiją gali atlikti tik profesinės sąjungos, nes tai atitinka jų mandatą, o asociacijos neturi tų konstitucijoje numatytų galių, kurios priskirtos profesinėms sąjungoms, tačiau turi giluminį žinojimą, motyvaciją, patirtį: „o mes, profsąjungos, apie viską, bet negiliai“.

Kai kurių pašnekovų požiūriu, šią sritį galėtų kuruoti profesinės sąjungos ir NVO apsijungusios kartu.

Kai kurie iš profesinių sąjungų atstovų mato SADM koordinuojantį vaidmenį šioje srityje, suformavus prie šios ministerijos atskirą darinį - tarybą ar komitetą, į kurį įeitų socialiniai

partneriai, visi suinteresuoti veikėjai (ministerijų atstovai, darbdaviai, profsąjungos, NVO), o taip pat ir šios srities ekspertai, mokslininkai.

### **3. Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo turinys - priemonės**

Tarp palankių darbo ir šeimos derinimo priemonių informantai įvardijo ir finansines garantijas (darbo užmokestį, vaiko pinigus), ir paslaugas (tokias kaip įmonėje veikiantys vaikų darželiai ar užimtumo kambariai); ir mokesťines lengvatas, individualizuotus sprendimus, kai reikia derinti suaugusių, nuolatinės globos reikalingų šeimos narių priežiūrą. Ne mažiau svarbūs, informantų nuomone, yra ir makrolygmens sprendimai, tokie kaip mokesčių sistema ar darbo ir šeimos derinimui palankus viešasis diskursas.

Tačiau informantai ypač akcentavo palankių darbo grafikų, darbo laiko, darbo ir poilsio suderinimo galimybes šeimoms: tai būtų lankstūs darbo grafikai, neprisirišant prie griežto ir pastovaus darbo laiko, nuotolinis darbas, laisvalaikio ir atostogų derinimas (*tėvadieniai, mamadieniai*, rugsėjo 1 d. šventė, dalis atostogų vasarą ir kt.). Profesinių sąjungų atstovai pažymėjo, kad laisvadieniai tėvams yra numatyti Darbo kodekse, jame įtvirtinta palankių dirbančioms šeimoms nuostatų, tačiau jų įgyvendinimas priklauso nuo darbdavių - ne visi darbdaviai noriai suteikia Kodekse numatytas sąlygas. Kartais ir iš darbuotojų pusės kolektyvuose kyla nepasitenkinimo, kai dirbantys tėvai naudojami tokiomis galimybėmis. Informantai pažymėjo, kad *mamadienių/ tėvadienių* priemonė Darbo kodekse buvo „iškovota“ aštriose diskusijose, nes ją norėta panaikinti. Kaip ir suminio darbo laiko valandos – galiausiai nustatytos 180 val., nors buvo siūlyta didinti iki 240 val. Šiuo metu vienas iš profesinių sąjungų darbotvarkės punktų yra viršvalandžių klausimas. Pasak vienos profesinių sąjungų atstovės, kartais žmonės renkasi dirbti daugiau, kad gautų didesnį atlyginimą, nors tai vyksta darbuotojų sveikatos, šeimos gyvenimo sąskaita.

Profesinės sąjungoms aktuali ir dirbančių motinų ir tėvų motinystės/tėvystės bei vaiko priežiūros atostogų tema. Pripažįstant, kad mūsų šalyje priimtos ir įgyvendinamos šių atostogų schemos yra svarbus pasiekimas vaikų ir šeimų gerovės labui, profesinėms sąjungoms tenka susidurti su tėvų/motinų darbo vietos išlaikymo, jų grįžimo į darbą po atostogų problemomis. Informantai pažymėjo, kad ir čia reikalingas darbuotojų ir darbdavių abipusis supratimas. „Ir darbdavius galima suprasti, jie turi vystyti gamybą, tačiau ką daryti tai mamai?“ - kėlė klausimą vienos profesinės sąjungos atstovė.

Informantai minėjo, kad darbuotojams neabejotinai svarbus ir darbo užmokesčio klausimas, nes, suprantama, tai suteikia daugiau stabilumo, orumo šeimos gyvenime, pagaliau daugiau ir laisvalaikio, poilsio galimybių visai šeimai. Darbo užmokesčio klausimai svarstomi profesinių sąjungų derybose su darbdaviais. Apskritai šiuo metu atlyginimai yra padidėję palyginti su ankstesniais metais, tačiau situacija ne visur vienoda - priklauso nuo įmonės pobūdžio, pareigybių, pagaliau ir nuo profsąjungos įmonėse aktyvumo. Kaip pasakojo sveikatos priežiūros darbuotojų profsąjungų atstovė, „ten, kur stiprios profesinės sąjungos, jos sugeba išsireikalauti, o kur pasyvesnės, viskas stovi“. O valstybiniame sektoriuje, kaip teigė pareigūnų profesinės sąjungos atstovas, atlyginimai yra fiksuoti, veikiau statiški, tad „sunku dėl jų konkuruoti“.

Tad apibendrinus galima pasakyti, kad darbo laiko, lanksčių grafikų, psichologinės atmosferos darbe, darbdavių palankumo, supratingumo klausimus informantai nurodė kaip profesinėms sąjungoms aktualesnes priemones šeimos ir darbo derinimo srityje nei darbo užmokesčio klausimus. Kai kurie tyrimo dalyviai paminėjo ir finansinės paramos šeimoms per „vaiko pinigus“ ir kitokią socialinę paramą, kurią teikia valstybė, svarbą, tačiau taip pat pastebėjo, kad šios priemonės nėra vienareikšmiškai vertintinos ir turi būti tobulinamos, gerinamas jų reguliavimas, kas yra socialinės paramos politikos laukas.

Tarp kitų priemonių, kaip neatskiriama pagalbos šeimai dalį, informantai pažymėjo ir švietimo paslaugų vaikams užtikrinimą – ypač vaikų ikimokyklinį, neformalų ugdymą. Šiuo metu tokių paslaugų yra, tačiau poreikis būtų didesnis, ypač mažesniuose miestuose, rajonuose. Vaikų darželių stygius vis dar yra didžiuliosiose miestuose. Informantai taip pat nurodė, kad tėvams būtų patogų, jei didesnėse įstaigose būtų dirbančiųjų vaikų darželiai, vaikų dienos centrai, „dienos užimtumo kambariai“ vaikams. Informantai pastebėjo, kad užsienio praktikoje tokios paslaugos yra populiarios, tačiau nebuvo tikri, ar ir kiek tai yra diegiama Lietuvoje. Kai kurie paminėjo „dienos kambarių“ vaikams, „atvirų durų“ dienų iniciatyvas tėvų darbovietėse. Tokioms priemonėms reikalingos investicijos, tačiau tai būtų neabejotina pagalba tėvams, o kartu didintų ir įmonių patrauklumą darbo rinkoje.

Informantai teigė, kad vaikų priežiūrai dirbantys tėvai dažnai pasitelkia žmones iš savo artimosios aplinkos (senelius), samdo aukles. Tačiau ne visi turi reikiamus žmogiškuosius ir finansinius išteklius tokiai priežiūrai organizuoti.

Viena informantė, kalbėdama apie švietimo sektorių, išsakė kritišką nuomonę privačių darželių ir mokyklų atžvilgiu, įvardindama tai kaip verslo darinius, skatinančius atskirtį, didinančius nelygias vaikų ugdymo ir išsilavinimo galimybes. Nors švietimo paslaugos nėra tiesioginė

profesinių sąjungų sritis, pašnekovės nuomone, tie klausimai turėtų būti aptariami bendrose socialinių partnerių diskusijose.

Kai kurie profesinių sąjungų vadovai išsakė nuomonę, kaip svarbu matyti, kad šeimos ir darbo derinimo sritis yra daugiasektorinė - įtraukia ne tik socialinį, bet ir sveikatos, švietimo sektorius, kad tiems klausimams reikalingas glaudus įvairių sektorių bendradarbiavimas. Šiuo metu šito pasigendama, veikiama veikia paskirai. Informantų teigimu, vaikai yra ne tik šeimos, bet ir visuomenės, valstybės rūpestis, todėl reikia visų solidaraus požiūrio, supratimo šiuo atžvilgiu. Vienos informantės žodžiais, „valstybė turi būti suinteresuota, kad būtų žmonės, kad būtų jaunų žmonių, kad užaugtų nauja karta ir ji nebūtų „nuskriaustoji karta“ dėl to, kad tėvų nėra namuose. O darbdaviai irgi turi būti suinteresuoti, kad turėtų jaunų, išsilavinusių, psichologiškai brandžių žmonių“. Be to, kaip teigė informantai, reikia suprasti, kad vaikai yra ir būsimi darbuotojai, mokesčių mokėtojai. Ne visi darbdaviai turi tokį platesnį žvilgsnį. Tyrimo dalyviai nurodė, kad darbdavių tarpe ryškėja tendencija priimti darbuotojus iš Ukrainos, Baltarusijos ir jiems mokėti pigiau. Tokie verslininkai daugiau susirūpinę savo pelnu nei šalies kūrimu, Lietuvos ateitimi.

Socialines problemas mūsų šalyje informantai siejo ir su darbo organizavimo, psichologinės atmosferos darbe veiksniais, todėl ir čia, jų požiūriu, svarbu atsižvelgti, kad rūpestis darbuotojų sveikata, palankių psichologinių sąlygų užtikrinimas darbe, darbo ir poilsio balansas, gali turėti ilgalaikių pozityvių pasekmių.

Kai kurie informantai atkreipė dėmesį, kad mažiau keliami, tačiau taip pat labai aktualūs yra dirbančiųjų ligonių, neįgalųjų, senyvo amžiaus artimųjų priežiūros ir slaugos klausimai. Tai yra temos, kurioms reikia tarpsektorinės diskusijos. Ne visur darbdaviai palankiai žiūri į darbuotojų poreikį derinti darbą ir pasirūpinti pagalbos reikalingais šeimos nariais.

Informantai užsiminė apie mokesčių sistemos tobulinimą. Vienos profesinės sąjungos atstovas paminėjo galimas mokestinės lengvatas darbdaviams - tai ko labiausiai norėtų patys darbdaviai. Kitos informantės teigimu, darbdaviai siūlo, kad 50 proc. laisvadienių tėvams būtų apmokėta iš Sodros biudžeto. Atsižvelgiant į tai, kad tai yra gana sudėtingi, reikalaujantys ekspertinių žinių, bendro kompetentingų specialistų darbo klausimai, informantai išreiškė siūlymą tomis temomis dirbti kartu, apsijungus įvairių sričių ekspertams, darbdaviams, institucijų ir organizacijų atstovams.

Į priemonių sąrašą, anot tyrimo dalyvių, įeitų ir palankios viešosios nuomonės formavimas šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo tematika. Tam būtų reikalingas švietimas įvairiais

lygiais, sklaida, mokymai darbdaviams, profsajungų atstovams, šeimoms, šių temų aptarimas ir dėstymas aukštųjų mokyklų studijų programose, - tai būtų tokios „minkštosios priemonės“, kurios padėtų parengti atitinkamą terpę teisės aktų rengimui, formuoti tam tikrą kultūrą, socialinę politiką.

Apibendrintai galima sakyti, kad visos priemonės, susijusios su darbo ir šeimos derinimo klausimais, paprastai yra aptariamos kolektyvinėse sutartyse, derybose su darbdaviais. Vieno informantų teigimu, „galima daug dalykų numatyti - ir vaikų priežiūrą, ir šeimų poilsivimą, ir įvairius renginius darbuotojams su šeimomis, su vaikais“. Kaip sakytą, ne visose įmonėse darbdaviai palankūs šeimos ir darbo derinimui, o kai kur tai yra sudėtinga įgyvendinti ir dėl darbo pobūdžio, įmonės dydžio (mažose įmonėse, kur dirba tik keletas darbuotojų, vieno darbuotojo laisvadienis sukelia daugiau sunkumų darbo organizavime, nei didesnėse) ir kt. veiksmų. Bet kuriuo atveju, profesinių sąjungų atstovai atkreipė dėmesį į tai, kad, jei darbdaviai geranoriški, visuomet galima rasti individualius sprendimus.

#### **4. Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo plėtotės žingsniai.**

Interviu buvo paminėta keletas siūlymų, kaip plėtoti šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą, nuo ko pradėti siekiant pokyčių šioje srityje.

Kai kurių informantų teigimu, būtų svarbu, jei pasiūlymai ir „judėjimas“ kiltų iš apačios. Taip šeimų iniciatyva gali turėti daugiau poveikio tiek pačioms šeimoms, tiek darbdaviams, tiek apskritai socialinei politikai. Ir tokių iniciatyvų jau yra – informantai minėjo aktyviai veikiančią NAMS, prie jų besišliejančias kitas NVO: „Būtent tokių organizacijų, kurios vienija mamas ar tėvus buvimas, kūrimasis, aktyvi veikla jau yra didelis žingsnis į priekį, jų bendradarbiavimas su profsajunga, stovėjimas vienoje pusėje atstovaujant savo interesus, gal būtų pirmasis žingsnis. Svarbus būtų jų dalyvavimas trišalėje taryboje per mus [profsajungas], teikti įstatymų projektus, diskutuoti, turėti poziciją dėl įstatymų projektų. Paprastai naujai organizacijai sudėtinga pavieniui atstovauti savo interesus, bet bendradarbiauti su profsajungomis, kurios turi savo infrastruktūras, savo vietas trišalėje taryboje, tai jau būtų didelis žingsnis į priekį. Bendradarbiavimas galėtų vykti daugiau ir dažniau, tos iniciatyvos reikėtų iš šeimų organizacijų, ir iš profsajungų. Noro susėsti prie bendro stalo, būtų pirmasis žingsnis“. Taigi vienas iš šios šeimos ir derinimo plėtotės momentų būtų NVO ir profesinių sąjungų glaudesnis bendradarbiavimas ir veikimas kartu. Kaip teigė pašnekovai, NVO būtų daugiau idėjiniai



„varikliai“, gerai žinantys šeimų tikrovę, poreikius, o profesinės sąjungos galėtų daugiau naudoti savo turimą galią ir išteklius, derybų su socialiniais partneriais patirtį.

Vienos informantės siūlymu, būtų svarbu pradėti nuo poreikio išsiaiškinimo – tam padėtų „Apvalių stalų“ diskusijos apskrityse (surengiant apie 5-7 tokius susitikimus), kur sukvietus visas suinteresuotas puses (darbdavius, profesinių sąjungų atstovus, šeimų NVO), būtų galima diskutuoti apie esamas problemas, poreikius, aptarti realias situacijos gerinimo galimybes. Kaip anksčiau minėta, jos nuomone, tam, kad ši veikla būtų plėtojama nuosekliau, prie SADM, kuri atsakinga už šeimos ir darbo laukus, būtų svarbu sudaryti koordinuojantį darinį (tarybą, komitetą), į kurį įeitų suinteresuoti veikėjai – profesinės sąjungos, darbdaviai, NVO, šios srities ekspertai, mokslininkai. Tai suvienytų pajėgas ir užtikrintų nuoseklesnės politikos kūrimą bei priemonių įgyvendinimą, būtų tam tikras postūmis šios srities plėtotei.

Svarbu, kad į diskusijas dėl palankesnių sąlygų šeimoms labiau įsitrauktų ir darbdaviai. Jų mąstymo, požiūrio kaitos svarbą, o taip pat įtraukimo į diskusijas, bendradarbiavimo būtinybę išreiškė beveik visi tyrimo dalyviai. Dauguma informantų kalbėjo susiduriantys su pakankamai neigiamu darbdavių požiūriu į palankias darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimo sąlygas, tačiau kita vertus, trūksta ir diskusijų, bendro darbo su jais. „Dabar diskutuojama tik tarpusavyje, apie darbo grafikus, atostogas, vaiko priežiūrą, daugiau laisvadienių, o darbdavys paliekamas nuošaly; susiderėsi su juo arba ne, manau, tokiu keliu reikėtų eiti“, - dalinosi viena informantė. Kita vertus, kaip pastebėjo kitas informantas, sektoriai yra labai nevienodi ir kai kuriuose yra daugiau dialogo su darbdaviais nei ankstesniais metais: „jie daugiau suinteresuoti sėstis kartu už stalo ir kalbėtis, nei eiti į konfliktinį santykį“. Visi informantai nurodė, kad yra ir draugiškų šeimai darbdavių – sudarančių palankias darbo sąlygas šeimoms, joms siūlančių įvairius poilsio ir sveikatos paslaugų paketus (draudimų, SPA, medicininių tyrimų apmokėjimus, išvykas ir kt.). Tai yra iš atlyginimo krepšelio, tačiau neabejotinai parodo dėmesį darbuotojams ir jų šeimoms. Interviu pabrėžta, kad nors tokių pavyzdžių nėra daug, reikėtų juos daugiau viešinti.

Ne mažiau svarbu, kaip teigė informantai, kurti ir atitinkamą teisinę sistemą, kaip tai yra Vakarų valstybėse. Vienos informantės žodžiais, svarbu, „kad darbuotojus, kurie dėl savo šeiminių padėties, vaikų turėjimo patiria diskriminaciją, gintų įstatymas, kad būtų teisinis pagrindas darbo inspekcijai, darbo ginčų komisijose. Bet koks darbdavys, kuris trukdo darbo ir šeimos derinimui, turėtų susilaukti sankcijų, kad reaguotų darbo inspekcija į nusiskundimus, kad joks darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai nebūtų nubaustas už savo šeimyninę padėtį“. Tarp

įvairaus pobūdžio sankcijų darbdaviams buvo paminėti streikai, taip pat siūlyta veikti per darbdavių įvaizdžio formavimą, viešųjų pirkimų priemonę: „jei įmonė atsižvelgia į šeimos ir darbo derinimą, turi įsipareigojimus šeimoms, ji gali laimėti konkursą. Ne pagal mažiausią kainą. Jau reikia išeiti iš tos mažiausios kainos logikos, tai nepasiteisina“, - teigė viena informantė. Interviu pateikti Vakarų valstybių pavyzdžiai apie dideles nuobaudas darbdaviams, pažeidusiems darbuotojų teises, apie tai, kaip viešinami neteisingi darbdavių poelgiai darbuotojų atžvilgiu, kaip pačios įmonės daro moralines ir materialines sankcijas kitoms įmonėms dėl darbuotojų teisių pažeidimų.

Interviu kartojosi mintys, kad pokyčiai, šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo plėtotė galimi pradant nuo mažų žingsnių, nuo išgyvenamos konkrečios šeimų, darbuotojų tikrovės. Vienos informantės žodžiais, „pradėti kažką keisti reikia nuo paprastų kasdieninių dalykų, su kuriais susiduriama... Nes iš tokių pavienių atvejų susidaro visa darbo politika“.

## **Apibendrinimas**

Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas profesinėms sąjungoms yra aktuali ir svarbi tema, susijusi su šių sąjungų veiklų sritimis, nors ir ne visada tiesiogiai, – traktuojama derybose su darbdaviais dėl palankesnių darbuotojų darbo sąlygų, kolektyvinėse sutartyse, Trišalėje taryboje, Ginčų komisijose ir kituose profesinėms sąjungoms būdinguose kontekstuose, ginant darbuotojų interesus. Šeimos ir darbo įsipareigojimų reikšmė matoma ir platesnėje asmens bei šeimos (vaikų ir suaugusiųjų) socialinės gerovės plotmėje, aptariant moterų ir vyrų lygių galimybių problemas; įvardinamos sąsajos su žmogaus sveikata, vyraujančiomis socialinėmis problemomis. Išskirtini keturi šios srities lygmenys ar veikėjai – valstybinis/vyriausybiniis, darbdavių, profesinių sąjungų ir NVO.

Informantų teigimu, dabar šie lygmenys (veikėjai) veikia pakankamai paskirai, veikiau išsiskaidę, nėra vieno juos koordinuojančio darinio. Informantų siūlymu, šią sritį galėtų koordinuoti SADM, sudarius tarybą ar kitą darinį, į kurį įeitų su šia sritimi susijusių ministerijų atstovų, darbdavių, profesinių sąjungų, NVO, šios srities ekspertų, mokslininkų. Kitas pasiūlytas variantas – darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimą galėtų koordinuoti profesinės sąjungos ir NVO.

Šeimos ir darbo įsipareigojimų priemonių sąrašė prioritetiniai klausimai profesinėms sąjungoms yra lankstaus ir palankaus šeimoms darbo grafiko, darbo laiko klausimai, darbo ir poilsio derinimas, laisvadienių, darbdavių palankaus požiūrio formavimas į dirbančius tėvus ir motinas,

o taip pat į asmenis, kurie turi prižiūrėti neįgalius, sergančius ir senyvo amžiaus artimuosius. Be to, išskirtos kitos priemonės – keletą metų taikomos patogios motinystės ir tėvystės atostogų bei vaiko priežiūros schemas, laisvadieniai tėvams (*mamadieniai, tėvadieniai*); pripažįstamas poreikis daugiau plėtoti švietimo ir socialines paslaugas šeimoms, tobulinti finansinės paramos (išmokų), mokesčių sistemos reguliavimą, darbo užmokesčio klausimus ir kt.

Profesinių sąjungų atstovų požiūriu, šeimos ir darbo įsipareigojimų plėtotę paskatintų didesnis su šia sritimi susijusių veikėjų sutelktumas ir bendradarbiavimas, palankų darbdavių požiūrį dirbančių šeimų atžvilgiu skatinančios priemonės (per jų įvaizdžio formavimą, viešuosius pirkimus ir kt.), o taip pat ir įvairaus pobūdžio sankcijos jiems nevykdant įsipareigojimų. Be to, reikalingos viešos diskusijos šiais klausimais, švietimas (mokymai) ir sklaida, įstatymų rengimas, - kas galėtų prisidėti kuriant palankesnę šeimai socialinę aplinką ir kultūrą.

Priedas

**Klausimai interviu su profsąjungų vadovais šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo tema**

1. Jūsų nuomone, ar šeimos ir darbo derinimo tematika šiandieną aktuali? Kiek tai aktualu profsąjungoms? darbdaviams? valstybei? šeimoms?
2. Kas turėtų kuruoti šią sritį? Kas būtų pagrindinis kuratorius, o kas galėtų veikti šalia?
3. Jūsų nuomone, kurios pagrindinės priemonės (temos) sudaro šeimos ir darbo derinimo sritį? Kuo jos svarbios – pagrįskite. Kaip susiję/sąveikauja/viena su kita?
4. Ką, jūsų nuomone, reikėtų daryti, nuo ko pradėti, kad ši sritis būtų plėtojama? Kas paskatintų darbdavius kurti palankesnes sąlygas šeimoms?