



## DARBO IR ŠEIMOS SUDERINAMUMAS: MOKYMAI VISAI ŠEIMAI

Projekto Nr.: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

Sutartis Nr.: 2009-3469/001-001

[www.family-learning.eu](http://www.family-learning.eu)

# DARBO IR ŠEIMOS SUDERINAMUMAS GEROSIOS PRAKTIKOS

2010



Švietimo ir kultūros GD

Mokymosi visą gyvenimą programa

*Šis projektas finansuojamas remiant Europos Komisijai.  
Šis leidinys atspindi tik autoriaus požiūrį, todėl Komisija negali būti  
laikoma atsakinga už bet kokį jame pateikiamos informacijos naudojimą.*

**EAC**  
**EA**  
Education, Audiovisual & Culture  
Executive Agency

## Darbo ir šeimos suderinamumo gerųjų praktikų rinkinį parengė projekto partneriai:



**Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Lietuva**

[www.lygybe.lt](http://www.lygybe.lt)



**Socialinių inovacijų fondas, Lietuva**

[www.lpf.lt](http://www.lpf.lt)



**Europinė partnerystė, Lietuva**

[www.europartner.lt](http://www.europartner.lt)



**Suomijos profesinės sveikatos institutas, Suomija**

[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)



**Latvijas profesinių sąjungų konfederacija, Latvija**

[www.lbas.lv](http://www.lbas.lv)



**Merseyside Expanding Horizons Ltd, Didžioji Britanija**

[www.expandinghorizons.co.uk](http://www.expandinghorizons.co.uk)



**Team Srl, Italija**

[www.team.it](http://www.team.it)



**Dortmundo technikos universitetas, Socialinių tyrimų centras,  
Vokietija**

[www.sfs-dortmund.de](http://www.sfs-dortmund.de)

Dėl išsamesnės informacijos apie rinkinį arba projektą prašome kreiptis:

Liudmila Mecajeva  
Socialinių inovacijų fondas  
Savanorių pr. 1, LT-44255 Kaunas  
Tel./Faksas: 8 37 206575  
El.paštas: L.Mecajeva@lpf.lt

## Turinys

1. MAMA PO MOTINYSTĖS ATOSTOGŲ GRĮŽTA Į DARBĄ, O TĖTIS LIEKA NAMUOSE PRIŽIURĖTI KŪDIKĮ.....	5
2. TĖTIS, BESIDALIJANTIS KŪDIKIO PRIEŽIŪRA KARTU SU ŽMONA .....	6
3. AKTYVI DARBUOTOJA IR DVYNUKŲ, VIENAS KURIŲ TURI SPECIALIŲŲ POREIKIŲ, MAMA .....	7
4. DARBO KAITOS ATOSTOGOS – NAUJAS ĮKVĖPIMAS DIRBTI.....	9
5. TĖVAS IR MOTINA TARPUSAVYJE LANKSČIAI PASIDALIJA MOTINYSTĖS/TĖVYSTĖS ATOSTOGOMIS .....	11
6. DARBDAVYS NEPRIĖŠTARAUJA, KAI DARBUOTOJAI ATSIVEDA SAVO VAIKUS Į DARBĄ	13
7. DARBO IR ĮSIPAREIGOJIMŲ ŠEIMAI DERINIMAS DARBO LAIKO APSKAITOS PAGALBA .	15
8. VAIKŲ PRIEŽIŪRA ĮMONĖS VAIKŲ DARŽELYJE .....	17
9. TEIGIAMAS DARBDAVIO POŽIŪRIS Į NEĮGALUMĄ .....	19
10. SĖKMĖS RECEPTAS – LANKSTUS DARBO GRAFIKAS, VAIKO PRIEŽIŪRA IR MOKYMAI	20
11. PRIEŽIŪRA SERGANT VĖŽIU .....	21
12. DARBUOTOJAMS NAUDINGOS DARBDAVIO SIŪLOMOS VAIKŲ PRIEŽIŪROS SCHEMOS .	22
13. NUOTOLINIS DARBAS NAMUOSE .....	23
14. LANKSTAUS DARBO LAIKO PRIVALUMAI .....	25
15. TĖTIS PRIŽIŪRI VAIKUS .....	27
16. VAIKO PRIEŽIŪROS PASLAUGŲ NAMUOSE APMOKĖJIMAS .....	28
17. KARJERA - NE KLIŪTIS LAIMINGAM ŠEIMOS GYVENIMUI .....	29
18. LANKSTUS DARBO GRAFIKAS- PUIKUS SPRENDIMAS DARBO IR ASMENINIO GYVENIMO DERINIMUI .....	31
19. PROFESINĖS SĄJUNGOS NAUDINGOS TIEK DARBUOTOJAMS, TIEK DARBDAVIAMS .....	32
20. KOLEKTYVINĖ SUTARTIS-DARBO IR ASMENINIO GYVENIMO SUDERINAMUMO KŪRIMO PAGRINDAS .	34
21. VAIKŲ DIENOS CENTRO PASLAUGOS DARBOVIETĖJE .....	35
22. JAUNO TĖČIO VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGŲ PATIRTIS .....	36
23. LANKSČIOS DARBO SĄLYGOS SENYVO AMŽIAUS MAMOS PRIEŽIŪRAI.....	38
24. LANKSČIOS DARBO SĄLYGOS PADĖJUSIOS PRIŽIURĖTI NEĮGALIĄ DUKRĄ .....	39
25. LANKSTUS DARBO ORGANIZAVIMAS IR PARAMA ŠEIMAI – NAUDA TIEK ŠEIMAI, TIEK DARBDAVIUI .....	40
26. „MINI VAIKŲ DARŽELIS“ ŠEIMAI PALANKIOJE DARBOVIETĖJE .....	42
27. DARBO NAMUOSE PRIVALUMAI TURINTIEMS ĮSIPAREIGOJIMŲ ŠEIMAI.....	43
28. ŠEIMOS SPRENDIMAS: VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGOSE MAMA IR TĖTIS.....	45
29. ŠEIMAI PALANKI DARBO APLINKA VIEŠOJOJE ĮSTAIGOJE .....	47
30. PERTRAUKA KARJEROJE – GALIMYBĖ DERINTI DARBĄ IR MOTINOS PRIEŽIŪRĄ .....	48
31. LANKSTAUS DARBO LAIKO ORGANIZAVIMO SVARBA DIRBANT PAMAINOMIS .....	50
32. LANKSTUS DARBO ORGANIZAVIMAS SUDARĖ GALIMYBĘ DERINTI DARBĄ IR PAGYVENUSIOS MOTINOS BEI ANYTOS PRIEŽIŪRĄ .....	52

Rinkinyje „**Darbo ir šeimos suderinamumas. Gerosios praktikos**“ pateikiama asmeninė 32 darbuotojų, pasinaudojusių šeimai palankiomis priemonėmis, patirtis.

Šiuo leidiniu, kuris yra vienas iš Grundtvig projekto „**Darbo ir šeimos suderinamumas: mokymai visai šeimai (FAMILY)**“ rezultatų, siekiama paskatinti pačius darbuotojus įsitraukti į šeimai palankių priemonių įgyvendinimą jų darbovietėse.

**Projekto tikslas** - išvystyti pažangų požiūrį į darbo ir šeimos suderinamumo mokymus visai šeimai bei ugdyti darbuotojų gebėjimą patiems prisidėti prie šeimai palankių iniciatyvų įgyvendinimo savo darbovietėje ir taip išlikti aktyviais darbo rinkoje.

#### **Projekto naudos gavėjai:**

- Apmokomi asmenys – šeimos nariai, susiduriantys su darbo ir šeimos suderinamumo problemomis;
- Suaugusiųjų švietėjai – konsultantai, vedantys mokymus darbo ir šeimos suderinamumo tema;
- Suaugusiųjų švietimo organizacijos, profesinės sąjungos, šeimų asociacijos, nevyriausybines organizacijos, norinčios pritaikyti paruoštą mokymo medžiagą savo klientams.

#### **Projekto produktai:**

- **Esamos darbo ir šeimos suderinamumo situacijos partnerių šalyse analizė**, kurioje pateikiami lyčių lygybės planavimo darbo vietoje atvejai.
- **Gerųjų praktikų rinkinys**
  - brošiūra „**Darbo ir šeimos suderinamumas. Gerosios praktikos**“;
  - DVD su vaizdo filmų rinkiniu.
- **E-vadovėlis „Šeimos mokymai darbo ir šeimos suderinamumo klausimais“**, kuriame pateikiami novatoriški mokymo moduliai darbo ir šeimos suderinamumo tema, siekiant padėti besimokantiems asmenims ugdyti savo socialines ir pilietines kompetencijas lyčių lygybės, šeimai palankių darbo vietų kūrimo bei darbo ir šeimos suderinamumo srityse.
- **Rekomendacijos šeimos konsultantams**, kaip galėtų būti organizuojami darbo ir šeimos suderinamumo mokymai dirbantiems šeimos nariams, bei kaip skatinti aktyvų dirbančių šeimos narių įsitraukimą į šeimai palankių iniciatyvų įgyvendinimą savo darbovietėse.

#### **Pagrindiniai projekto rezultatai:**

- Darbo ir šeimos suderinamumo tema apmokyta 160 šeimos narių;
- Suteiktos individualios konsultacijos darbo ir šeimos suderinamumo klausimais 40 dirbančių šeimos narių;
- Savarankiškai mokytis apie šeimai palankių priemonių taikymą darbo vietose paskatinta 400 šeimų;
- Parengta 16 šeimos konsultantų darbai su šeimomis, susiduriančiomis su darbo ir įsipareigojimų šeimai suderinamumo problemomis;
- Supažindinta su šeimos konsultanto vaidmeniu darbo ir šeimos suderinamumo srityje 70 suaugusiųjų švietėjų ir kitų socialinių partnerių.

Daugiau informacijos apie projektą galite rasti:

[www.family-learning.eu](http://www.family-learning.eu)

---

---

## 1. MAMA PO MOTINYSTĖS ATOSTOGŲ GRĮŽTA Į DARBĄ, O TĖTIS LIEKA NAMUOSE PRIŽIURĖTI KŪDIKĮ

---

**Pristato:** *Suomijos profesinės sveikatos institutas, Suomija*

**Pašnekovė:** *Päivi L.*

**Pristatymo pobūdis:** *apibendrintas interviu*

**Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:**

- *vaikų priežiūros paslaugos*
- *motinystės, tėvystės bei vaiko priežiūros atostogos*
- *lankstus darbo organizavimas*



---

Trisdešimt aštuonerių metų Päivi yra baigusi Helsinkio universitetą. Ji dirba tyrimų ir plėtros vadove finansų sektoriuje Suomijoje. Jos pirmagimiui yra 5 mėnesiai ir Päivi pagal savo amžių yra sąlyginai „sena mama“. Tačiau Suomijoje išsilavinusios moterys vis dažniau pirmą kartą gimdo, sukaukusios trisdešimties metų ar vyresnės. Moterys pirmiausiai siekia karjeros, o po to kuria šeimas.

Päivi nusprendė grįžti į darbą pasibaigus motinystės atostogoms, kadangi motinystės/tėvystės atostogomis dalijasi kartu su savo vyru, kuris prižiūrės vaiką namuose. Gimus Päivi kūdikiui vyras jau išnaudojo trijų savaitių trukmės tėvystės atostogas, ir dabar jis planuoja išeiti motinystės/tėvystės atostogų penkiems mėnesiams.

Tai, kaip Päivi šeima pasiskirstė motinystės/tėvystės atostogas, nėra tipiškas sprendimas Suomijoje, nes tik 2 procentai tėvų pasinaudoja ilgesnėmis motinystės/tėvystės atostogomis (trijų savaitių tėvystės atostogos yra skiriamos visiems tėvams). Vis dėlto Suomijoje tokie susitarimai gali tapti vis populiariausiais, kadangi moterys siekia geresnio išsilavinimo bei karjeros.

Päivi yra labai atsidavusi savo darbui ir ketina siekti karjeros. Tačiau, auginant kūdikį, jos darbo ritmas pasikeis. Ji yra patenkinta dirbdama įprastas 7,5 valandos, nes jos darbdavys nepritaria darbo viršvalandžiams. Päivi darbovietėje yra palanki šeimai aplinka, ir tai yra natūralu, nes jos organizacijoje yra parengtas lyčių lygybės planas.

Pagal susitarimą darbuotojai turi galimybę trumpiau dirbti ir tęsti darbą namuose. Vaikus auginantys darbuotojai šioje organizacijoje gali susitarti dėl šeimai palankių sąlygų, kuomet vaikas suserga peršalimo ar kita liga. Tuomet darbdavys organizuoja auklės paslaugas, kad darbuotojas (tėvas/motina) galėtų eiti į darbą arba dirbti nuotoliniu būdu namie, kol auklė namuose rūpinasi sergančiu vaiku.

Kai darbuotojai negali ateiti į darbą dėl vaiko ligos, daugumoje darbuotojų kyla didelių problemų (ypač, kai tie darbuotojai užima svarbias pareigas). O moterų, užimančių svarbias pareigas, daugėja. Pagal Suomijos įstatymus, vienas iš tėvų gali pasilikti namie su sergančiu vaiku 3 arba 4 darbo dienas. Daugumoje darbuotojų „prarastas“ atlyginimas už tokias dienas yra kompensuojamas remiantis darbo sutartimi, tačiau dar ne visur tokia praktika yra įsigaliojusi.

Iškilęs poreikis lanksčioms vaikų priežiūros paslaugoms, ypač esant skubiems

atvejams, paskatino sukurti naujo pobūdžio verslą Suomijoje. „Naujos“ vaikų priežiūros paslaugos yra siūlomos arba šeimoms tiesiogiai, arba darbdaviams, kurie aprūpina šiomis paslaugomis vaikus auginančius darbuotojus. Kodinavux - viena didžiausių vaikų priežiūros paslaugų teikėjų Suomijoje ir šias paslaugas (taip pat ir kitas namų ūkio paslaugas, pvz.: valymas) teikia daugiau nei 400 verslo įmonių, besirūpinančių savo darbuotojais ([www.kodinavux.fi](http://www.kodinavux.fi)).

Päivi jaučiasi saugiai, tikėdamasi, kad jai pavyks suderinti savo nelengvą darbą su įsipareigojimais šeimai, nes jos darbdavys yra palankus augintiems vaikams darbuotojams. Darbas visuomet jos gyvenime užėmė svarbią vietą. O dabar, auginant kūdikį, darbas jai tapo dar svarbesnis, nes suteikia galimybę panaudoti ambicingos ir išsilavinusios moters asmeninius bei profesinius sugebėjimus. Tinkamai planuodama savo darbo laiką, Päivi tikisi praleisti daugiau „kokybiško“ laiko su savo vaiku bei šeima.

Päivi viliasi, kad kartu su savo vyru galės naudotis lanksčiomis darbo valandomis, nuotolinio darbo galimybėmis ir kartais nepilna darbo diena, kad galėtų daugiau pabūti su savo vaiku. Ši moderni šeima siekia lygiavertės partnerystės. Tai reiškia, kad jie abu, kaip komanda, įsipareigojo vienodai rūpintis savo namais, vaiko/-ų auginimu ir uždirbti pinigų.

## **2. TĒTIS, BESIDALIJANTIS KŪDIKIO PRIEŽIŪRA KARTU SU ŽMONA**

---

***Pristato: Suomijos profesinės sveikatos institutas, Suomija***

***Pašnekovas: Antti A.***

***Pristatymo pobūdis: apibendrintas interviu***

***Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:***

- vaikų priežiūros paslaugos*
  - motinystės, tėvystės bei vaiko priežiūros atostogos*
- 

Trisdešimt šešerių metų Antti yra 5-ių mėnesių berniuko tėvas. Jis dirba administracijos darbuotoju Miessakit asociacijoje Helsinkyje. Miessakit asociacija yra nevyriausybinė ekspertų organizacija, kurios veiklą remia Suomijos lošimo automatų operatorių asociacija (RAY) bei kitos organizacijos. Miessakit asociacijos tikslinė grupė yra vyrai ([www.miessakit.fi](http://www.miessakit.fi)). Jos tikslas yra skatinti vyrus siekti lyčių lygybės, motyvuoti juos stiprinti savo šeimos gerovę, plėtoti jų kontaktinius tinklus, užtikrinančius vyrų bendradarbiavimą bei solidarumą.

Trisdešimt vienerių metų Antti žmona dirba finansų vadove viešbučių verslo ir maitinimo įstaigų kompanijoje. Šiuo metu ji yra motinystės atostogose ir prižiūri kūdikį. Nors ir yra galimybė abiem tėvams pasidalinti motinystės/tėvystės atostogomis, tačiau Antti žmona liks namuose ir prižiūrės vaikelį per visą šių atostogų laikotarpį. Suomijoje dažniausiai vaiko priežiūros atostogomis pasinaudoja motinos, kaip ir Antti šeimoje.

Ši Miessakit asociacija veikia dvidešimtyje skirtingų Suomijos vietovių, nes yra išplėtojusi kontraktinių asmenų tinklą. Asociacijoje Antti dirba nuo 2004 m. ir jo darbas jam labai patinka. Tapęs tėvu, Antti dar labiau susirūpino savo šeimos ekonomine situacija ir planuoja baigti studijas universitete.



Po kūdikio gimimo Antti trims savaitėms buvo išėjęs tėvystės atostogų. Kai Antti žmona išnaudos motinystės/tėvystės atostogas, jis planuoja pasinaudoti vienu papildomu tėvystės atostogų mėnesiu.

Suomijoje pasibaigus keturių mėnesių motinystės atostogoms, prasideda motinystės/tėvystės atostogos. Pastarosios trunka apie šešis mėnesius ir gali būti naudojamos bet kurio vieno iš abiejų tėvų, arba abiem tėvams pasidalinus. Motinystės/tėvystės atostogomis daugiausiai naudojasi motinos ir tik 2 proc. tėvų pasinaudoja šiomis atostogomis. Dauguma tėvų (80 %) pasinaudoja tėvystės atostogomis, kurių trukmė yra nuo 1-18 dienų (vidutiniškai 14-15 dienų). Šias atostogas tėvai gali pasiimti pasirinktinai: atskirai arba kartu su motinomis, jų motinystės arba motinystės/tėvystės atostogų metu. Pasibaigus motinystės/tėvystės atostogoms, dauguma motinų (87%) pasinaudoja bent dalinėmis (nepilnomis) vaiko priežiūros atostogomis. Vaiko priežiūros atostogos - tai galimybė vienam iš tėvų auginti vaiką namuose iki jam sueis treji metai. Dažniausiai, kuomet vaikui sukanka 1,5 - 2 metukai, jis pradėdamas vesti į kokią nors vaikų priežiūros įstaigą.

Suomijoje tik nedaugelis vyrų pasinaudoja vaiko priežiūros atostogomis. Tačiau Antti 2010 metų pabaigoje planuoja imti šias atostogas dviems mėnesiams. Antti buvo savaime suprantamas dalykas jo noras būti aktyviu tėčiu ir gimus kūdikiui pasinaudoti bent trimis savaitėmis atostogų. Jis su nekantrumu laukia papildomo tėvystės atostogų mėnesio, kuomet jo žmona grįš į darbą ir jis vienas liks namuose su vaiku. Anot Antti, tėčiai lengvai įsijaučia į mamos pagalbininko vaidmenį.

Antti darbovietė pritarė jo pasirinkimui. Dauguma jo kolegų pasinaudojo motinystės/tėvystės atostogomis bei papildomu tėvystės atostogų mėnesiu. Antti pripažįsta, kad atotrūkis nuo darbo gali sukelti tam tikrų problemų, bet visos jos yra įveikiamos. Antti darbovietė yra palanki šeimai.

Antti pajuto, kad su naujagimio gimimu jo gyvenimas įgavo naujų spalvų bei paskatino peržiūrėti savo vertybes. Remdamasis savo patirtimi, jis pataria visiems tėčiams išnaudoti tėvystės duodamus dalykus ir būti su šeima kiekvieną dieną – tai ypač sustiprina pačią šeimą.

### **3. AKTYVI DARBUOTOJA IR DVYNUKŲ, VIENAS KURIŲ TURI SPECIALIŲŲ POREIKIŲ, MAMA**

---

***Pristato: Suomijos profesinės sveikatos institutas, Suomija***

***Pašnekovė: Nina K.***

***Pristatymo pobūdis: apibendrintas interviu***

***Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:***

- ☛ vaikų priežiūros paslaugos***
  - ☛ motinystės, tėvystės bei vaiko priežiūros atostogos***
  - ☛ kita (su darbu susijusi sveikatos reabilitacija)***
- 

Keturiasdešimt vienerių metų vieniša mama Nina gyvena Helsinkyje ir augina du sūnus. Ji yra įgijusi verslo administratorės specialybę ir dirba kontrolieriaus asistente bei vyriausiąja buhalterė tarptautinėje farmacijos kompanijoje. Jos pareigos yra labai atsakingos, darbo krūvis didžiulis, nes tenka dirbti tiek kompanijos pagrindiniame biure,

ties kompanijos filialuose Helsinkyje. Be to, visos jos užduotys turi būti atliktos laiku pagal griežtai nustatytus terminus.

Abu Ninos berniukai yra identiški dvyniai, jiems yra po 10,5 metų. Vienas iš berniukų, vardu Marcus, serga cerebriniu paralyžiumi. Jis negali vaikščioti be kito žmogaus pagalbos ir naudojasi invalido vežimėliu. Marcus ir jo brolis Niclas, kaip ir dauguma dvynių, puikiai sutaria.

Gimus berniukams Nina nedirbo metus laiko, nes buvo motinystės, o vėliau motinystės/tėvystės atostogose. Kai tik baigėsi motinystės/tėvystės atostogos, ji iškart grįžo į darbą. Berniukų tėtis išnaudojo minimalų tėvystės atostogų dienų skaičių. Prieš dešimtmetį tėvai nebuvo tokie aktyvūs naudodamiesi jiems skirtomis tėvystės atostogomis.

Suomijoje vienas iš tėvų, auginančių vaiką su specialiaisiais poreikiais iki 18-os metų, gali dirbti nepilną darbo laiką: sutrumpintą darbo dieną arba savaitę. Kol vaikas baigs pirmą mokslo metų semestrą, vienas iš tėvų taip pat gali dirbti nepilną darbo laiką. Darbo laiko trumpinimas yra darbdavio ir darbuotojo susitarimo reikalas, o prarasta alga yra dalinai kompensuojama.

Šis susitarimas niekada nebuvo labai populiarus Suomijoje. Tas pats buvo ir Ninos atveju – grįžusi į darbą ji pradėjo dirbti pilną darbo dieną. Darbo valandų sumažimas Ninai nebuvo išeitis. Štai Nina apibūdina labiau kaip asmenį, kuris nuolat pirmauja, negu kaip „motinišką“ žmogų. Geras atlyginimas, karjeros galimybės daug iššūkių turinčioje darbinėje aplinkoje ją stipriai motyvavo grįžti į savo darbą – ji to labai norėjo.

Ninai buvo lengva šnekėti apie savo šeimą darbovietėje, nes tiek darbdavys, tiek kolegos suprato jos situaciją ir pritarė jos siekiams. Vis dėlto, Nina ypatingų reikalavimų (dėl šeimos ir darbo suderinamumo) savo darbovietai nekėlė.

Ninai dažnai užduodamas klausimas, ar jai sunku suderinti įsipareigojimus šeimai ir darbui. Ji vertina save kaip stiprią moterį ir didžiujasi galėdama suderinti daug pastangų reikalaujantį darbą bei sudėtingą šeimos situaciją.

Darbas Ninai daug reiškia, ji atsigauna būdama su kitais suaugusiais darbo metu bei džiaugiasi galėdama padėti savo kolegoms darbinuose reikaluose, pati gaudama patarimų iš savo kolegų. Nina labai vertina savo darbą ir mano, kad atlikti priskirtas užduotis jai gerai sekasi.

Suderinti įsipareigojimus darbui ir šeimai Ninai iš dalies padėjo ir aukštos kokybės vaiko priežiūros sistema Suomijoje. Jai grįžus į darbą, sūnams visą dieną teikiama vaikų priežiūra – šias paslaugas teikia vietos savivalda. Prieš pradėdami lankyti pradinę mokyklą, jos vaikai taip pat dalyvavo ikimokykliniame ugdyme. Ninai buvo labai naudinga tai, kad rytais ir popietėmis per pirmus dvejus metus ugdymo įstaigose berniukai dalyvaudavo veiklose, prižiūrimi specialistų. Šis susitarimas leido Ninai dirbti visą darbo dieną.

Vieno tyrimo duomenys parodė, kad kokybiškos dienos priežiūros paslaugos ankstyvame vaiko amžiuje gali būti naudingos jo vystymuisi bei gerovei. Nina tam labai pritaria, nes abu jos sūnūs gavo daug naudos iš teikiamų aukštos kokybės vaiko priežiūros paslaugų. Naudinga tai, kad vaikai bendraudavo mažose grupėse, juos supo draugiška aplinka, dėl to ir neprailgdavo dienos. Pasibaigus užsiėmimams vaikų priežiūros įstaigoje namo dvynukus parveždavo Ninos tėvai.

Retkarčiais Nina jaučia nuovargį ir stresą, ypač kai dėl specialiųjų Marcus poreikių reikia tvarkyti dokumentus pašalpos ar kompensacijoms gauti. Vis dėlto į ateitį žvelgia



gana optimistiškai. Jau dabar, kai berniukai šiek tiek paaugo, ji jaučia palengvėjusią „globos našta“.

#### **4. DARBO KAITOS ATOSTOGOS – NAUJAS ĮKVĖPIMAS DIRBTI**

---

***Pristato: Suomijos profesinės sveikatos institutas, Suomija***

***Pašnekovė: Eija L.***

***Pristatymo pobūdis: apibendrintas interviu***

***Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:***

- *pertrauka karjere*
- *kita (darbo kaitos atostogos)*



Penkiasdešimt penkerių metų Eija yra diplomuota medicinos specialistė. Baigusi studijas ji iš viso dirbo 33 metus, išskyrus tuos du kartus, kai ji 1980 metais buvo motinystės atostogose. Nuo 2004 m. ji dirba moksline darbuotoja Suomijos profesinės sveikatos institute (FIOH).

Suomijos profesinės sveikatos institute (FIOH) yra žinomas visame pasaulyje, jame dirbantys tyrėjai, specialistai atlieka tyrimus bei skatina darbdavius sudaryti sveikas ir saugias darbo sąlygas savo darbuotojams, rūpintis jų gerove. Šiuo metu institute apie 600 darbuotojų dirba pastoviai bei papildomai su įvairiais projektais apie 200 žmonių dirba pagal terminuotas darbo sutartis. FIOH yra pažangi darbovietė, sukūrusi ir įgyvendinanti lygybės planą bei personalo gerovės programą. Institutas taip pat investuoja į savo darbuotojų visą gyvenimą trunkantį mokymąsi. Per 2008 metus buvo įgyvendinta didelė mentorystės programa ([www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)).

Eija pareigos institute susiję su *žmogaus amžiaus valdymu*, kurio tikslas - prailginti vyresnio amžiaus darbuotojų darbinę karjerą. Dėl spartėjančio gyventojų senėjimo šis klausimas yra labai aktualus Suomijoje. Suomijos vyriausybė numatė gyventojų darbo karjeros pratęsimą kaip vieną iš pagrindinių tikslų. Tam būtini nauji tyrimai apie senėjimo procesus ir jų įtaką valstybei, o tai ir yra Eija darbo sritis. Eija vienintelė iš savo komandos dirba Tamperėje, nutolusioje nuo Helsinkio apie 200 kilometrų. Kiti jos kolegos dirba pagrindinėje instituto buveinėje Helsinkyje. Tokios darbo sąlygos ją priverčia daug keliauti.

2009 metais Eija pasiėmė darbo kaitos atostogas, kurios tam tikra prasme yra kaip akademinės atostogos. Darbo kaitos atostogos numatytos įstatymu ir pirmiausiai turi būti suderintos su darbdaviu. Darbdaviui patvirtinus prašymą suteikti darbo kaitos atostogas, detaliam aptariama atostogų trukmė ir laikas.

Tokios atostogos gali trukti nuo 90 iki 359 dienų, darbuotojas šias atostogas gali pasiimti kaip nepertraukiamas arba naudotis keliais periodais, tarp kurių grįžtų į darbą. Šios ir kitos sąlygos turi būti sutartos darbo kaitos sutartyje, prieš išeinant atostogų. Prieš imdamas darbo kaitos atostogas, darbuotojas privalo turėti dešimties metų darbo patirtį.

Eija – aukštos kvalifikacijos specialistė, turinti trisdešimt trijų metų darbinę patirtį. Darbo kaitos atostogų ypatumas yra tai, kad į išėjusiojo atostogauti vietą darbdavys turi

priimti bedarbį asmenį, ieškantį darbo ir mokėti jam atlyginimą. Asmuo, kuris samdomas pakeisti išėjusįjį darbo kaitos atostogų, turi būti jaunas ilgalaikis bedarbis, arba asmuo, neseniai gavęs akademinį arba profesinį laipsnį.

Eija prašymą laikinai sustabdyti savo karjerą ir išeiti atostogų Suomijos profesinės sveikatos institutas įvertino labai teigiamai. Tiek jos tiesioginis vadovas, tiek kolegos jai pritarė ir manė, jog tai labai drąsus sprendimas. Anot FIOH personalo skyriaus vadovės Monica Hostio, nemažai instituto darbuotojų pasinaudojo darbo kaitos atostogomis, todėl institute sukaupta didelė patirtis, kaip elgtis darbuotojui paprašius tokių atostogų.

Eija turėjo svarių priežasčių dėl darbinės pertraukos: pirmoji – rimta jos motinos liga, privertusi Eija susimąstyti dėl gyvenimo prioritetų, taip pat ir noras praleisti daugiau laiko su mama bei ja pasirūpinti. Kita priežastis – jos vyro akademinės profesūros atostogos Tampereės technologijos universitete. Eija planavo kartu su savo vyru praleisti daugiau laiko užsienyje. Be to, noras turėti daugiau laiko savo asmeniniams pomėgiams ją dar labiau paskatino pasinaudoti tokiomis atostogomis.

Tyrimas, kuris buvo atliktas šalyje siekiant nustatyti priežastis, dėl kurių darbuotojai, kaip Eija, prašo suteikti darbo kaitos atostogas parodė, kad dauguma jų tiesiog nori atgauti jėgas po intensyvaus darbo krūvio ir praleisti daugiau laiko su savo šeima, draugais, skirti daugiau laiko savo pomėgiams.

Kai kurie darbuotojai, kaip ir Eija, nori pasirūpinti savo senstančiais tėvais. Dauguma darbuotojų (70 proc.), besinaudojančių tokiomis atostogomis yra moterys, kurios kasdieniame darbe intensyviai bendrauja su žmonėmis: mokytojai, medicinos darbuotojai, paslaugų sektoriuje dirbantys asmenys, ypač viešojo sektoriaus organizacijose.

Eija labai patiko būti atostogose, tačiau ji taip pat džiaugėsi ir sugrįžusi į darbą. Būdama atostogose, ji bendravo su savo kolegomis bei reguliariai skaitė elektroninius laiškus siekdama per daug neatitolti nuo darbinių reikalų. Eija buvo labai patenkinta asmeniu, kuris pakeitė ją darbo kaitos atostogų laikotarpiu ir sėkmingai atliko jos darbą, neapkraudamas Eija kolegas papildomomis užduotimis.

Eija nuomone, geriausias darbo kaitos atostogų aspektas - tai galimybė ilgiau pabūti su šeima, užsiimti savo pomėgiais ar studijuoti. Laikina pertrauka karjeroje padės Eija ilgiau išlikti darbo vietoje, o tai ir yra vienas iš darbo kaitos atostogų tikslų.

## 5. TĖVAS IR MOTINA TARPUSAVYJE LANKSČIAI PASIDALIJA MOTINYSTĖS/TĖVYSTĖS ATOSTOGOMIS

**Pristato:** *Dortmundo technikos universitetas, Socialinių mokslų tyrimų centras, Vokietija*

**Pašnekovas:** *Bastian*

**Pristatymo pobūdis:** *apibendrintas interviu su pašnekovo kalbos citatomis*

**Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:**

- *papildomos įmonės teikiamos paslaugos šeimoms/motinioms, tiems, kurie yra tėvystės, motinystės/ vaiko priežiūros atostogose*
- *lankstus darbo organizavimas*
- *kita (savivaldybės pagalba darbuotojui ieškant auklės vaiko priežiūrai)*



34 metų Bastian yra vedęs, dviejų vaikų (2.5 metų Felix ir 6 mėnesių Charlotte) tėvas. Bastian yra Dortmundo techninio universiteto socialinių mokslų tyrimų centro (TU Dortmund Sozialforschungsstelle) mokslinis darbuotojas. Jo žmona taip pat yra mokslininkė ir dirba kitame universitete po 30 valandų per savaitę.

Tuo metu, kai gimė pirmasis vaikas, Bastian dirbo pagal verslo liudijimą - organizuodavo ir siūlydavo apmokymus vadovams. Toks darbo pobūdis sudarė Bastian galimybę didesnę darbo laiko dalį praleisti namuose ir pirmus aštuonis jų sūnaus gyvenimo mėnesius su žmona dalintis motinystės/tėvystės atostogomis<sup>1</sup>. „Įstatymas, numatantis galimybę planuoti tėvystės/motinystės atostogas, skatina tėvus imti tėvystės atostogas todėl, kad jie nepatiria finansinių nuostolių, be to tėvystės atostogos padeda kurti glaudesnius tėvo-vaiko santykius“ sako Bastian.

Tiek Bastian, tiek ir jo žmona nenorėjo nutraukti savo darbų susilaukus kūdikio, tad jie nusprendė samdyti auklę<sup>2</sup> vos tik kūdikiui sulaukus dvejų mėnesių. "Mes manome, kad tai yra geriausia vaiko globos forma nes, atsiranda stiprus emocinis ryšys tarp kūdikio auklės ir vaiko. Be to, darbo grafikas gali būti lankstus, ko nebūtų lopšelyje ar vaikų priežiūros centre. Mes pasamdėme auklę, kai Feliksui buvo du mėnesiai tam, kad jis anksti prisirištų prie auklės ir suvoktų ją kaip nekintamą savo gyvenimo dalį, todėl išsiskyrimas darbo dienai niekada nekelia problemos", - dalinosi patirtimi Bastian.

Pirmus kelis mėnesius auklė lankydavosi tik kelias valandas per savaitę, po penkių

<sup>1</sup> Asmeniui, kuris pasiima motinystės/tėvystės atostogų, už pirmąjį vaiką dvi trečiosios nuo jo atlyginimo yra mokamos Vokietijos biuro, atsakingo už motinystės/tėvystės atostogų išmokas (vok. Elterngeldstelle); o už antrąjį vaiką mokama trys ketvirčiai nuo atlyginimo. Iš viso galima turėti iki 14 mėnesių motinystės/tėvystės atostogų. Šis motinystės/tėvystės atostogų modelis Vokietijoje pradėjo galioti tiek motinioms, tiek tėvams nuo 2007 m. pradžios, ir tokių atostogų panaudojimas didėja, ypač tarp tėčių.

<sup>2</sup> Vaikų auklės (vok. Tagesmutter) yra asmenys, daugiausiai moterys, kurios teikia vaiko priežiūros paslaugas savo privačiuose namuose (dažnai kartu ir su savo vaikais), prižiūrimų vaikų skaičius vienu metu gali būti nuo vieno iki penkių. Jos gali būti samdomos privačiai arba per savivaldybės Jaunimo gerovės biurą. Pagal įstatymą vaikų auklės turi išklausti tam tikrus mokymus.

mėnesių grafikas buvo pakeistas į savaitinį planą: 3 dienos po devynias valandas per dieną bei 2 dienos po penkias valandas per dieną. Ieškoti auklės jiems padėjo Dortmundundo miesto Jaunimo gerovės biuras ir agentūra. Kartu su kita aukle, ši auklė prižiūri dar du vaikus specialiai vaikų priežiūrai išnuomotame bute.

Socialinių tyrimų centre Bastian dirba nuo 2008 m. balandžio, jis asmeniškai tiria ir konsultuoja įvairiais darbo klausimais. Jis dirba pagal terminuotas sutartis, kurios pratęsimas priklausomai nuo turimų projektų trukmės ir kiekio. Jis mano, kad akademinėje srityje beveik neįmanoma turėti ilgesnę darbo pertrauką, nebent turint pastovią darbo sutartį.

Dėl teigiamos patirties gimus antrajam vaikui, pora nusprendė turėti tik trumpą darbo pertrauką, pasidalinti motinystės/tėvystės atostogomis ir taip pat samdyti auklę. Gimus dukrelei jo žmona turėjo trijų mėnesių darbo pertrauką, nes tuo metu krūtimi ją maitino. Bastian rūpinosi vaiku kitus du mėnesius. Abu tėvai šiuo metu dirba ir kol jie darbe, vaikais rūpinasi auklė.

Interviu metu Bastian buvo ką tik grįžęs į darbą po tėvystės atostogų gimus antrajam vaikui. Per ateinančius du mėnesius jis dirbs pilną darbo dieną ir po to vėl išeis dar dviems mėnesiams tėvystės atostogų. Antra tėvystės atostogų dalis nėra būtina nes, auklė pilnai gali pasirūpinti vaikais jam esant darbe. Tačiau pedagoginiu ir šeimos atžvilgiu, jam labai svarbu turėti glaudesnę tėvo-vaiko ryšį tuo pačiu sumažinti auklės darbo valandas.

Bastian mano, kad kintamų tėvystės/motinystės atostogų modelis yra tinkamas visiems tuo suinteresuotiems asmenims. Jis aprašo pokalbį su jo darbdaviu laukiantis antrojo vaiko: "Pačioje mano žmonos nėštumo pradžioje mes sukūrėme darbo valandų modelį, kuris labiausiai atitiko mūsų šeimos ir darbo poreikius. Tada šį modelį pateikėme mano darbdaviui. Mano planuose buvo dvi dvejų mėnesių tėvystės atostogos per pirmus aštuonis mano dukros gimimo mėnesius. Mano darbdavys modeliu buvo labai patenkintas. Labai svarbu laiku susiplanuoti taip, kad projektai, kuriais turėtų būti pasirūpinta tėvystės atostogų metu, būtų tinkamai perduoti kolegoms. Per pirmus du tėvystės/motinystės atostogų mėnesius aš turėjau eiti į kelis susitikimus, kur manęs niekas negalėjo pavaduoti, tačiau bendrai, neturėjau daug darbo per savo tėvystės/motinystės atostogas. Projektų klientai buvo informuoti apie mano tėvystės atostogas, o aš planavau projektus taip, kad mano kolegoms beveik nereikėtų dirbti už mane ir darbas tikrai nenukentėjo. Kadangi tai buvo tik du mėnesiai, aš tęsiau projektus, o be to ir nebuvau atitrūkęs taip, kaip kad išėjusysis šešių mėnesių tėvystės/motinystės atostogų vienu metu".

Bastian darbdavys taip pat pasiūlė lankstų darbo valandų susitarimą ir nepilną darbo dieną, tačiau jis per daug negalvoja apie sumažėjusias darbo valandas, nes mano, kad bendrai bus dirbama daugiau valandų, nei tai numato sutartis. Darbdaviui taip pat bus naudinga ir tai, kad projektas bus tęsiamas to asmens, kuris yra už jį atsakingas.

Bastian mano, kad yra svarbu, jog abi pusės sutartų dėl šio modelio. "Kaip aš tikiuosi, mano darbdavys gerbia mano norą turėti tėvystės atostogas ir jas suteikia, be to nereikia pamiršti, kad aš taip pat ateinu į darbą ir dalyvauju keliuose svarbiuose ir neatidėliotinuose susitikimuose, kur tik aš galiu dalyvauti kaip atsakingas asmuo savo tėvystės atostogų metu".

Jis taip pat mano, kad artimesni tėvo-vaiko santykiai, kurie gali būti kuriami tėvystės atostogų metu, yra dar vienas teigiamas dalykas. Jis gali rekomenduoti šį modelį visiems

tėvams todėl, kad ryšys su vaiku per šiuos mėnesius tampa labai stiprus. Šis ryšys taip pat stiprėja ir su vyresniais vaikais, kai tėvystės/motinstės atostogos naudojamos jaunesniems vaikams prižiūrėti. Per šį laikotarpį vyresniojo vaiko auklės darbo valandų skaičius sumažėjo taip, kad jaunesnysis gali praleisti daugiau laiko kartu su vienu iš atostogaujančiu tėvu.

Jam, kaip tėvui šis modelis siūlo kokybišką darbo ir šeimos derinimą. „Per tėvystės/motinstės atostogų laikotarpį galima pailsėti nuo kasdieninio darbo ir sukaupti naujas jėgas. Po dviejų namuose praleistų mėnesių, aš laukiau kada galėsiu sugrįžti į darbą ir kai aš esu darbe jau kuris laikas, vėl laikiu, kada galėsiu pabūti namie su savo vaikais”.

## 6. DARBDAVYS NEPRIEŠTARAUJA, KAI DARBUOTOJAI ATSIVEDA SAVO VAIKUS Į DARBĄ

---

**Pristato:** *Dortmundo technikos universitetas, Socialinių mokslų tyrimų centras, Vokietija*

**Pašnekovė:** *Silvia S.*

**Pristatymo pobūdis:** *apibendrintas interviu su pašnekovės kalbos citatomis*

**Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:**

- *lankstus darbo organizavimas*
- *kita (galimybė atsivesti vaikus į darbą iškilus nenumatytoms problemoms su vaiko priežiūra; vadovų mokymai apie šeimai palankią politiką darbovietėje)*



33-ejų metų Silvia yra ištekėjusi, trejų metų Viviane mama. Ji dirba viešbutyje ūkvedybos skyriuje apie dešimt metų. Jos užduotys darbe yra kambarių bei tualetų valymas, mini baro papildymas ir kiti priežiūros ir aptarnavimo darbai tiek viešbučio viduje, tiek lauke.

Silvia dirbdavo po 30 valandų per savaitę iki gimstant dukrelei. Kitaip nei daugelyje darboviečių, viešbutyje darbo valandos nėra fiksuotos, nes darbo krūvis priklauso nuo viešbučio užimtumo. Ir dėl to vienomis savaitės dienomis būna daugiau darbo nei kitomis.

Nors ir norėdama daugiau metų praleisti prižiūrint savo dukrele, dar būdama nėštumo pradžioje, Silvia nusprendė, kad norės grįžti į savo darbą ir dirbti mažiau valandų. Jos darbdavys jai pažadėjo, kad ji galės grįžti į savo darbą kai baigsis motinstės/tėvystės atostogos. Kol Silvia buvo atostogose, jos vadovai draugiškai domėjosi, ar ji nenorėtų grįžti į darbą anksčiau nei planavo.

Iš pradžių Silvia planavo prižiūrėti savo vaiką ir pasiimti trejus metus atostogų, tačiau praėjus dvejiems metams ji pajuto stiprų norą grįžti į darbą anksčiau, žinoma, prie to prisidėjo ir jos darbdavio prašymas anksčiau grįžti į darbą.

Vis dėlto, suorganizuoti jos vaiko priežiūrą buvo labai sunku - visi tame rajone esantys vaikų dienos priežiūros centrai jau buvo pilni. Dėl to, kai Silvia grįžo į darbą, ji pradėjo dirbti tikrai savaitgaliais, nes tik tuomet jos vyras galėjo prižiūrėti jų dukrą.



Darbdavys buvo patenkintas jos apsisprendimu grįžti į viešbučio ūkvedybos skyrių praėjus tik dvejiems metams bei pritarė jos darbui savaitgaliais. Silvia buvo įdarbinta „400 eurų“ atlyginimui.<sup>3</sup>Jos darbo sutartyje yra nustatytos 49 darbo valandos per mėnesį, kuri ji dirba tam tikrą mėnesį atsižvelgiant į darbo krūvį.

Norėdama labiau atsižvelgti ir parodyti dėmesį savo darbdavio poreikiams, Silvia patikėjo dukros priežiūrą savo tėvams. Tai suteikė jai galimybę dirbti viešbutyje ir darbo dienomis, kai to reikia. Ji sako: „Aš negaliu pasakyti, kad ateisiu į darbą kiekvieną sekmadienį arba kiekvieną antradienį. Mano darbas priklauso nuo to, koks krūvis yra viešbutyje (kiek tuo metu yra apsisostoję žmoniu)“.

Tačiau, Silvios tėvai ne visada gali prižiūrėti jos dukrą, juolab kai ateityje reikės tai daryti ilgiau. Jos darbdavys pasiūlė atsivesti Viviane į darbą, kai susiklosto aplinkybės, kuomet nėra kam jos prižiūrėti.

Praeitais metais viešbučio valdytojas lankė mokomuosius kursus pagal savivaldybės programą „FamUnDo“ (vok. Familienbewusste Unternehmen in Dortmund – Šeimai draugiškas verslas Dortmunde). Šios programos tikslas suteikti impulsą Dortmundundo verslo įmonėms/organizacijoms, idant jos taptų labiau draugiškos savo darbuotojų šeimoms. Kursą sudarė penki tematiniai darbiniai seminarai ir 2-3 dienos individualių konsultacijų pačioje darbovietėje. Siekdamas pagerinti darbo sąlygas, Silvios darbdavys pasiūlė įteisinti neformalius susitarimus dėl geresnio darbo ir šeimos suderinamumo. Tai galėtų būti susitarimas dėl vaiko atsivedimo į darbą iškilus nenumatytoms problemoms dėl jo priežiūros. Personalo susirinkimo metu, darbdavys ūkvedybos skyriaus darbuotojams oficialiai pasiūlė, esant ypatingoms aplinkybėms, atsivesti savo vaikus į darbą. Šis susitarimas buvo vertinamas kaip naudingas abiem pusėms, tiek darbdaviui, tiek darbuotojams.

Silvia minėjo, jog siekiant išspręsti su darbu ir šeimos derinimu susijusias problemas, didelė tarpusavio parama ir supratimas buvo tarp jos kolegų moterų. Ji sako: „Jei kas nors yra kažką susiplanavęs arba turi susitikimą, tuomet kolegos pasiryžę pakeisti ir padirbėti. Tarp kolegų tas yra įprasta. Mano kolegos taip pat supranta, kai kas nors atsiveda savo vaiką į darbą. Tu nesi viena su savo vaiku darbe, nes visuomet keli „pasiuntinukai“ bėgioja po viešbutį, arba turi nueit ką nors paimti, arba pradedi bendrauti su svečiais ir tavo vaikas taip pat įsijungia į bendravimą. Tai yra geras dalykas. Su svečiais yra daug lengviau kalbėti, jie klausia kieno čia vaikas ir pan., tai yra įdomu“.

Silvijai svarbu, kad šis modelis (vaikų priežiūrai ypatingais atvejais) netaptų taisykle ir nepakeistų normalios vaiko priežiūros. Vaiko buvimas darbe yra skirtas tik ypatingais atvejais, tokiais kaip darželio uždarymas, arba, kaip Silvijos atveju, kai kada seneliai negali pasirūpinti anūkės priežiūra ir nėra kitos išeities kaip prižiūrėti savo vaiką dirbant. Silvia sako: „Jei man reikėtų atsivesti vaiką į viešbutį kiekvieną dieną, kažkuriuo momentu pajusčiau, kad tik tampau vaiką aplinkui, o aš šito nenoriu. Viviane turėtų būti ir žaisti su kitais vaikais“.

Jos dukrai patinka būti viešbutyje, kas Silvijai yra paskata eiti į darbą. Dukra labai

---

<sup>3</sup> „400 eurų darbas“ yra specialus nepilnos darbo dienos tipas Vokietijoje. Pagal šį tipą, asmuo uždirba ne daugiau kaip 400 eurų per mėnesį, įskaitant ypatingus mokesčius. Tokio pobūdžio darbams yra taikomi ypatingieji mokesčiai ir socialinio draudimas. Pagal taisykles, asmuo, kuris imasi 400 eurų darbo, gauna su darbdaviu sutartą atlyginimą be jokių nuskaičiavimų. Nėra savaitinių darbo valandų nustatymo dirbant „400 eurų“ darbą, svarbiausias dalykas yra tai, kad mėnesio uždarbis neviršytų 400 eurų.



domisi mamos darbu ir nori aktyviai padėti, pvz.: papildyti mini barą. Viviane jaučiasi gerai, Silvia sako: „Visi kalbina mano dukrą, jiems linksma su ja. Turiu pripažinti, kad vaikai čia labai laukiam“.

Silvijai labai svarbu tai, kad ji gali pasiimti savo dukrą su savimi į darbą: „Kitu atveju aš negalėčiau taip dažnai dirbti darbo dienomis arba iš anksto neįspėjusi, kai tai yra skubus atvejis, atsiprašyti nuo darbo“.

## **7. DARBO IR ĮSIPAREIGOJIMŲ ŠEIMAI DERINIMAS DARBO LAIKO APSKAITOS PAGALBA**

---

***Pristato:*** *Dortmundo technikos universitetas, Socialinių mokslų tyrimų centras, Vokietija*

***Pašnekovė:*** *Britta W.*

***Pristatymo pobūdis:*** *apibendrintas interviu su pašnekovės kalbos citatomis*

***Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:***

- *lankstus darbo organizavimas*
  - *kita*
    - \* *savivaldybės pagalba darbuotojui ieškant auklės vaiko priežiūrai*
    - \* *vaiko auklės lankščios darbo valandos*
    - \* *susitarimas su darbdaviu prieš išeinant motinystės atostogų*
- 

Britta yra 33-ejų metų ištekėjusi moteris, auginanti pusantrų metų dukrele. Ji dirba personalo ugdytoja/instrukto (angl. trainer) dideliame Vokietijos banke, kur ji apmoko pardavimų ir bendravimo su klientais šio banko darbuotojus. Apmokymus sudaro individualus instruktažas, darbiniai seminarai, užsiėmimai grupėse ir pan. Jos vyras taip pat dirba banke, tačiau jo pareigos susiję su klientų aptarnavimu.

Iki 2008 m. rugsėjo mėn., prieš išeidama motinystės atostogų, Britta dirbo pilną darbo dieną kaip ir jos vyras. Iš pradžių, ji norėjo gimus dukrai metus laiko ją auginti ir dirbti nepilną darbo dieną (19 valandų per savaitę). Britta sako: „Abu su vyru negalime dirbti po pilną darbo dieną augindami vaiką, nes kai taip dirbdavome iki dukters gimimo, namo grįždavome po septintos arba aštuntos valandos vakare. Man yra lengviau dirbti nepilną darbo dieną, nes man, kitaip nei mano vyrui, nereikia tiesiogiai dirbti su klientais ir būti atsakingai už tai“.

Ankstyvajame nėštumo laikotarpyje, Britta pasakė savo vadovams, kad laukiasi ir iškart įvyko susirinkimas, kuriame aptarė savo vaidmenį šiame darbe ateityje. Ji jiems pasakė, kiek laiko ji norės atostogauti prižiūradama vaiką ir ką ji mano veikianti po to. Abi pusės greitai sutarė, kad po metų atostogų vaiko priežiūros Britta grįš į darbą 19-ai valandų per savaitę.

Kai gimė dukra, šeima pradėjo ieškoti tinkamos vaikų auklės, kuri galėtų rūpintis vaiku, kuomet Britta bus darbe. Apie vaikų dienos priežiūros centrą nebuvo net kalbos, nes pora gyvena kaimiškoje vietovėje, kurioje yra ribotas mažų vaikų priežiūros paslaugų kiekis.

Britta surado vaiko auklę<sup>4</sup> per vietinį Jaunimo gerovės biurą (vok. Jugendamt). Buvo sutarta, kad vaikų auklė teiks savo paslaugas tris dienas per savaitę – dvi pilnas dienas ir kitą pusę dienos. Jų dukra buvo prižiūrima auklės namuose.

Po motinystės/tėvystės atostogų vėl pradėjus dirbti banke, kita banko darbuotoja Britta patarė pasinaudoti darbo laiko apskaita. Šiuo būdu naudojosi kai kurie banko darbuotojai, bet Britta apie jį iki šiol nebuvo girdėjusi.

Pagal idėją, sutartos 19 valandų per savaitę yra dauginamos iš 52 savaitių, o iš gauto rezultato yra minusuojamos atostogų ir valstybinių švenčių dienos. Darbo laikas, kuris yra suskaičiuotas šiuo būdu, gali būti panaudotas/išdirbtas per metus laiko. Britta džiaugsmingai priėmė šį pasiūlymą. Ji vertina šį modelį kaip idealiai tinkančiu jos situacijai, nes tai leidžia jai, atsižvelgiant į išsipareigojimus šeimai, lanksčiau dirbti panaudojant savaitines darbo valandas. Tokiu būdu, vieną savaitę ji gali dirbti daugiau nei 19 valandų, o kitą savaitę sumažinti darbo valandas, ir likusį laiką praleisti su šeima.

Šis darbo modelis jai tinka dar ir dėl jos profesinės veiklos, nes ji santykinai laisvai gali apsispręsti kada vyks apmokymų kursai. Britta sako: „Mes turime keturių mėnesių planą, tai reiškia, kad mano vadovas pateikia man užduočių sąrašą, kurios turi būti atliktos per tą laikotarpį. Po to aš tiesiogiai susisiekiu su reikiama asmenimis ir planuoju susitikimus su jais“. Kadangi ji yra sutarusi dėl tam tikrų dienų, kuomet auklė prižiūri jos dukrelę, pagal tai ji ir derina susitikimus. Atsitikus nenumatytiems atvejams, taip pat galima pasinaudoti vaikų auklės paslaugomis, nes ji lengvai prisitaiko.

Vis dėlto, yra reikalaujama, kad darbo valandos per savaitę išsidėstytų pakankamai vienodai metų laikotarpyje. „Net nebuvo minties, kad aš pabaigsiu darbą iki birželio, o kitus pusę metų neisiu į darbą. Tai labai pakenktų skyriaus veiklos ir darbų planavimui“, - pasakoja Britta.

Nuo 2009 m. lapkričio mėn. Britta dirba naudodama darbo laiko apskaitos metodą. Ji yra labai patenkinta, galėdama pasinaudoti šiuo metodu, kuris padeda pasiekti darbo ir šeimos suderinamumo, ji sako: „Mano dukra sirgo bronchitu kelis kartus, tačiau man nei karto nereikėjo eiti pas gydytoją ir prašyti biuletenio, aš visada su viskuo susitvarkydavau“. Tai, kad ji susirado vaiko auklę dukrelei prižiūrėti, taip pat laiko teigiamu sprendimu. Britta yra labai patenkinta savo vaiko aukle, kurią ji laiko patikima ir prisitaikančia prie darbo sąlygų. Ji mano, kad dukrelė yra geros rankose ir jaučiasi laiminga būdama su aukle. Jei galėtų ką nors pakeisti, ji nekeistų nieko.

---

<sup>4</sup> Vaikų auklės (vok. Tagesmutter) yra asmenys, daugiausiai moterys, kurios teikia vaiko priežiūros paslaugas savo privačiuose namuose (dažnai kartu ir su savo vaikais), prižiūrimų vaikų skaičius vienu metu gali būti nuo vieno iki penkių. Jos gali būti samdomos privačiai arba per savivaldybės Jaunimo gerovės biurą. Pagal įstatymą vaikų auklės turi išklausti tam tikrus mokymus.

## 8. VAIKŲ PRIEŽIŪRA ĮMONĖS VAIKŲ DARŽELYJE

**Pristato:** *Dortmundo technikos universitetas, Socialinių mokslų tyrimų centras, Vokietija*

**Pašnekovas:** *Sven K.*

**Pristatymo pobūdis:** *apibendrintas interviu su pašnekovo kalbos citatomis*



### Informacija<sup>5</sup>

Dortmunder Stadtwerke (DSW21) yra savivaldybės įmonė, atsakinga už viešąjį transportą (autobusai ir traukiniai) ir nekilnojamojo turto vystymą bei rinkodarą. Įmonėje dirba apie 1900 darbuotojų. DSW21 yra priskyrusi ir kitas užduotis savo filialams ir susijusioms įmonėms. Viena iš jų yra Dortmundener Energie- und Wasserversorgung GmbH (DEW21), įmonė, kurioje dirba apie 1000 darbuotojų, ji tiekia Dortmundui gamtines dujas, elektrą, šilumą ir vandenį.

Atsižvelgiant į darbo ir šeimos suderinamumą, 1990 m. DSW21 savo darbuotojų iniciatyva nutarė įsteigti vaiko dienos priežiūros centrą. Ši idėja įgyvendinta 1993 m. Įmonė skyrė 1.7 mln. eurų statybų išlaidoms ir pastatė vaikų darželį įmonės teritorijoje. DSW21 siekė bendradarbiauti su AWO ("Arbeiterwohlfahrt" savanoriška gerovės asociacija)<sup>6</sup>, organizacija kuri atitinka jos konceptualias idėjas ir yra religiška nepriklausoma. Šios dvi įmonės pasirašė bendradarbiavimo susitarimą, kuriame buvo numatytos pagrindinės jų partnerystės sąlygos bei atsakomybė. Susitarimas apibrėžė ir teises į vaikų priežiūros vietas. Iki 2008 m. DSW21 ir DEW21 darbuotojams iš viso buvo pasiūlyta 15 vaikų priežiūros vietų. Šiuo metu šis skaičius išaugo iki dvidešimties. Iki šiol yra penkiasdešimt nerezervuotų vietų, kurios paskirtos finansuojančių įstaigų.

DSW21 finansuoja pusę mokymo išlaidų, moka už vietos ir pastato priežiūrą, prisiima 3% personalo administravimo išlaidų bei 9% veiklos sąnaudų. Kaip ir daugumoje kitų vaiko dienos priežiūros centrų, kitos išlaidos dengiamos savivaldybės ar tėvų įnašais.

Dukterinės DEW21 darbuotojai taip pat gali naudotis šiomis paslaugomis.

Sven yra 44-erių metų amžiaus, vedęs, dviejų vaikų (6 ir 9-erių metų) tėvas. Nuo 1991 m. jis dirbo Dortmundener Energie- und Wasserversorgung GmbH (DEW21), o nuo 2000 m. - procesų vadovu elektros tinklų skyriuje. Jo žmona dirbo nepilną darbo dieną (20-ies darbo valandų savaitė) vadovybės padėjėja energijos ir informacinių technologijų kompanijoje.

Kai gimė jų pirmasis vaikas, pora planavo, kad žmona, kuri prieš gimdymą dirbo pilną darbo dieną, po gimdymo nedirbs dvejus metus, o pasibaigus atostogoms vėl pradėti dirbti nepilną darbo dieną. Vaiko priežiūros užtikrinimui jie pradėjo ieškoti vaiko darželio iš karto po vaiko gimimo. Jie išsiaiškino galimybes jų rajone, aplankė kelis vaiko priežiūros centrus. Kadangi Sven dirba DEW21 ir gali registruoti savo vaiką įmonės darželyje "AWO/DSW21 and DEW21", ši paslauga taip pat buvo įtraukta į jų galimybių sąrašą.

Kadangi įmonės darželis buvo išlaikomas tiek finansiškai, tiek ir paslaugomis

<sup>5</sup> Informaciją pateikė vaikų dienos priežiūros centro "AWO/DSW21 ir DEW21" direktoriaus pavaduotojas.

<sup>6</sup> AWO – tai decentralizuota labdaros labdaros organizacija, teikianti priežiūros paslaugas vyresnio amžiaus bei žmonėms su negalia, taip pat organizuojanti vaikų dienos priežiūrą.

(pastato ir vietos priežiūra) kompanijos DSW21, šis darželis siūlė geriausias galimybes iš visų vaiko priežiūros centrų. Galų galiausiai, šis darželis šeimai atrodė tinkamiausias.

Pagrindiniai nulemiantys veiksniai buvo tai, kad darželis siūlo paslaugas visą darbo dieną, karštus pietus ir tai, kad priima vaikus jaunesnius nei treji metai (nuo ketverių mėnesių). Kai 2003-iais metais jie užregistravo savo pirmąjį vaiką, šios priežiūros paslaugos nebuvo dar labai įprastos, tačiau tai Sven žmonai buvo labai svarbu, kitaip ji negalėtų atitikti darbdavio keliamų darbo valandų reikalavimo.

Vaikų darželis dirba nuo 7 val. ryto iki 4 val. 30 min. vakaro, tam tikrais atvejais ir iki 5 val. vakaro. Sven sako: „Galima išpėti vaiko priežiūros įstaigos darbuotojus iš anksto, kad reikia, jog vaikas būtų prižiūrimas iki 5 val. vakaro ir aš turiu kitą susitikimą“. Be to, Sven darbdavys suteikė lankstų darbo grafiką prieš keletą metų geresniam darbo ir šeimos suderinamumui. Tai reiškia, kad Sven, laikydamasis tam tikros darbo laiko apskaitos, gali pats nuspręsti, kada ryte pradėti darbą ir kada jį baigti.

Vaiko priežiūros registravimas per Dortmundo jaunimo gerovės biurą nėra sudėtinga procedūra ir Sven šeima greitai gavo patvirtinimą, jog jų vaikui yra paskirta vieta. Tuo metu jie mokėjo tokius pačius mokesčius už vaiko priežiūrą, kuriuos jie būtų mokėję bet kuriam kitam vaikų darželiui. Sven džiaugiasi, kad galima užrašyti vaiką darželio metų viduryje, kas būtų neįmanoma daugumoje vaikų priežiūros įstaigų. Tai suteikia galimybę jo žmonai įgyvendinti jos norą grįžti į darbą po dviejų metų. Kadangi juos tenkino standartinės vaiko priežiūros sąlygos, jie išnaudojo mažiau motinystės/tėvystės atostogų nei pirmam vaikui. Tėvai nuvedė savo sūnų į įmonės vaikų darželį kai jis tebuvo 16 mėn. amžiaus ir jis buvo tuo patenkintas nuo pat pradžių.

Be darbo valandų, Sven mato daugiau kompanijos „AWO/DSW21 and DEW21“ vaikų darželio privalumų: „Palyginus su kitais centrais, pastatas yra erdvus ir draugiškas aplinkai, daug vietos, yra vandens žaidimų aikštelė. Taip pat yra pratimų salė, suteikianti daug erdvės sporto žaidimams. Dėl darbdavio skiriamos finansinės paramos šio vaikų darželio darbuotojų skaičius yra didesnis nei kituose centruose, todėl siūloma daug užsiėmimų: anglų k. pamokos, baletas, praktiniai užsiėmimai, darbelių pamokėlės ir t.t“. Jis taip pat teigiamai vertina tai, kad kolegų vaikai kartu lanko darželį, o tai stiprina kolegų tarpusavio bendravimą. Sven sako; „Tada vieni kitus pažįsta, tai daro ryšį stipresniu. Matai žmones, kai jie pasiima savo vaikus iš darželio, vaikai taip pat pažįsta vienas kitą ir eina į vienas kito gimtadienius“.

Vaikai, kurie lankė vaikų darželį, ir pradėjo lankyti mokyklą, taip pat gali ateiti ir į vaikų darželį visomis dienomis (pvz. per šventes ar kitomis dienomis, kai mokykla nedirba). Vaikai ir tėvai linkę naudotis šia galimybe. Vaikų darželis DSW21 yra įmonės teritorijoje, o tai reiškia, kad darbuotojams, kurie čia dirba ir kurių vaikai lanko šį darželį, nereikia papildomai važiuoti į jokią kitą vaikų priežiūros centrą. Sven yra labai patenkintas savo sprendimu leisti vaiką į šį darželį, jei reikėtų kitą kartą pasielgtų lygiai taip pat.

## 9. TEIGIAMAS DARBDAVIO POŽIŪRIS Į NEĮGALUMĄ

---

**Pristato:** *Merseyside Expanding Horizons Ltd, Jungtinė Karalystė*

**Pašnekovė:** *Chris W.*

**Pristatymo pobūdis:** *apibendrintas interviu su pašnekovės kalbos citatomis*

**Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:**

- *pagyvenusių ar šeimos narių su negalia priežiūros paslaugos*
  - *lanksčios darbo sąlygos*
  - *kita (parama neįgaliems darbuotojams)*
- 

Chris dirba mažoje nepelno siekiančioje labdaros organizacijoje. Pagrindinės organizacijos veiklos kryptys yra informavimas, mokymų organizavimas bei neįgaliųjų žmonių organizacijos Merseyside grafystėje bei Šiaurės vakarinėje Anglijos pusėje rėmimas, siekiant užtikrinti efektyvų, kvalifikuotą bei pastovų paramos teikimą neįgaliems žmonėms.

Chris dirba pilną darbo dieną jau 7 metus. Ji yra atsakinga už plėtrą. Paprastai Chris pradeda dirbti 9.00 val., o baigia darbą 16.30 val. Chris darbo sutartyje yra sąlyga, numatanti retkarčiais pasitaikančius darbo viršvalandžius vakarais arba savaitgaliais, kai jai tenka dalyvauti susitikimuose ir mokymuose. Organizacija sudaro galimybę Chris lanksčiau organizuoti savo darbo laiką, todėl Chris gali pradėti darbo dieną 7.00 val., o esant būtinybei ji gali tęsti darbą ir namuose. Už atliktą darbą Chris privalo atsiskaityti generaliniam direktoriui, kuris savo ruožtu atsiskaito valdytojų tarybai, atsakingai už organizacijos valdymą.

Chris yra neįgali moteris, jai dažnai tenka judėti ramentų arba invalido vežimėlio pagalba. Todėl ji puikiai supranta judėjimo ir vairavimo problemas, su kuriomis susiduria kiekvieną dieną vykdamą į darbą arba dalyvaudama renginiuose ar mokymuose, organizuojamuose kitose organizacijose.

Už galimybę dirbti pilną darbo dieną Chris turi būti dėkinga savo organizacijai, kuri stengėsi patenkinti jos, kaip savo darbuotojos, poreikius ir suteikė jai paramą, leidžiančią suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą. Organizacijos viduje neformaliai susiformavusi vidinė kultūra skatina atsižvelgti į dirbančiųjų poreikius ir pageidavimus, susijusius su jų šeiminiu gyvenimu už darbovietės ribų. Toks organizacijos požiūris į savo darbuotojus yra labiau svarbus Chris, nes ji turi prižiūrėti savo 22 metų neįgalią dukrą, kuriai nustatytas dėmesio deficito-hiperaktyvumo sindromas. Taip pat Chris kartais tenka prižiūrėti savo šešis anūkus. Tokia šeimai palanki darbovietės kultūra labai svarbi Chris. Praeityje dėl savo neįgalumo ji negalėjo dirbti 3 mėnesius, tačiau organizacijos vadovybė jai padėjo sutikdama pratęsti apmokamas atostogas bei planuodama sudaryti sąlygas, leidžiančias Chris grįžti į darbą.

Organizacija vadovavosi požiūriu, kurio esmė yra sudaryti sąlygas, kurios leistų sėkmingai dirbti savo darbą. Taigi, Chris sėkmingai grįžo į darbą ir galėjo dirbti pilną darbo dieną.

Kartais neįgalios Chris dukros elgesys tampa permainingu ir nekontroliuojamu. Chris yra susitarusi su organizacijos vadovais, kad tokių krizių atvejais Chris gali išeiti iš

---



darbo iš karto, kai tik jai praneša apie situaciją namuose ir padėti savo dukrai ir šeimos nariams, prižiūrintiems ją. Chris ir jos darbdavys taip pat yra susitarę, jog Chris grįš į darbą kai tik bus galimybė, o jei tokios galimybės nebūtų, Chris gali tęsti darbą namuose.

Kai Chris paramos reikėjo ir jos nėščiai dukrai, turėjusiai reguliariai lankytis ligoninėje 8 dienas, organizacija sudarė lankstų atostogų grafiką, suteikė senelės/senelio vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui. Chris darbovietė palankiai reagavo ir į Chris sprendimą prižiūrėti savo dvi 3 ir 5 metų anūkes, kai jos vyriausia dukra gulėjo ligoninėje 5 savaites. Organizacija taip pat suteikia Chris prailgintas kalėdines atostogas, kurių metu ji gali pasirūpinti savo anūkais. Chris tai pat susitarė su vadovais dėl lankstaus darbo grafiko, kurio dėka po pietų ji galėdavo pasiimti vaikus iš mokyklos ir vaikų lopšelio. Ši nerašyta organizacijos politika, skatinanti sveiką darbo ir šeimos aplinką, padėjo Chris ir toliau dirbti pilną darbo dieną bei tuo pačiu metu tinkamai rūpintis savo šeima.

## **10. SĖKMĖS RECEPTAS – LANKSTUS DARBO GRAFIKAS, VAIKO PRIEŽIŪRA IR MOKYMAI**

---

***Pristato: Merseyside Expanding Horizons Ltd, Jungtinė Karalystė***

***Pašnekovė: Polly I.***

***Pristatymo pobūdis: apibendrintas interviu su pašnekovės kalbos citatomis***

***Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:***

- papildomos įmonės teikiamos paslaugos šeimoms, auginančioms vaikus*
  - motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros atostogos*
  - vaikų priežiūros paslaugos*
  - lankstus darbo organizavimas*
  - mokymai darbuotojams, grįžtantiems į darbą po pertraukos dėl šeimyninių priežasčių*
- 

Polly dirba pilną darbo dieną patarėja personalo klausimais pagrindinėje individualios įmonės – restorano buveinėje Mančesterio mieste. Pradėjusi dirbti administratore viename iš šiai įmonei priklausančių restoranų miesto centre, šioje įmonėje ji dirba jau 8 metus.

Kai prieš šešis metus Polly pastojo, jos darbdavys sudarė jai sąlygas dirbti pagal įprastą darbo grafiką paskutiniams nėštumo mėnesiais skiriant jai daugiau administracinio pobūdžio užduotis. Po motinystės atostogų grįžusi į darbą Polly iš pradžių dirbdavo 3 dienas per savaitę ir neužilgo vėl pradėjo dirbti pilną darbo dieną pagrindinėje įmonės buveinėje.

Kai Polly sugrįžo į darbą, įmonė sudarė galimybes jai dalyvauti mokymuose. Be kitų mokymų Polly išklusė ir vadybininkų kursus, po kurių ji galėjo būti paskirta į naujas pareigas.

*“Kai prieš 3 metus tapau vieniša motina, man reikėjo gerai pagalvoti, kaip aš dabar derinsiu savo užimtumą būdama 3 metų vaiko motina ir kaip man reikės siekti karjeros, kad galėčiau pasirūpinti savo šeima”.*

Įmonėje, kurioje dirba Polly, vykdoma darbo ir šeimos derinimui palanki politika,

---



todėl jai nebuvo sudėtinga suderinti su darbdaviu darbo grafiką, leidžiantį lengviau suderinti vaiko priežiūrą ir darbą. Jai buvo sudaryta galimybė kiekvieną savaitę anksčiau baigti darbą, pasiimti dukrą iš mokyklos ir nuvežti ją į baletą pamokas. Polly džiaugiasi darbdavio sudaryta galimybe naudotis lanksčiu darbo grafiku: *“Aš niekada nepraleidau svarbių įvykių savo dukters mokyklos gyvenime – koncertų, žaidimų ir sporto renginių. Šis lankstumas taip pat leidžia man būti su dukra namie, kai ji serga. Kai mokykla buvo uždaryta dėl blogų oro sąlygų, man buvo leista dirbti namuose visą savaitę”*.

Norėdama ir toliau dirbti pilną darbo dieną, Polly taip pat pasinaudojo dukros mokykloje puikiai organizuotomis vaiko priežiūros paslaugomis. “Pusryčių klubas”, kuriame dirba kvalifikuotas personalas, atsidaro kiekvieną rytą 7.45 val., o dienos metu “Pomokyklinis klubas” užtikrina kiekvieno vaiko priežiūrą iki 18.00 val. Pagal specialią programą klubuose pravedami užsiėmimai vaikams, taip pat vaikams tuo metu duodami užkandžiai ir gėrimai.

Polly galėdama derinti darbą ir šeimyninį gyvenimą toliau siekė karjeros. Paskatinta savo darbdavio Polly išklaušė profesinės kvalifikacijos tobulinimo kursą, kurį apmokėjo įmonė. Mokymosi metu Polly galėjo neiti į darbą vieną dieną savaitėje, o taip pat jai buvo suteiktos papildomos 5 dienų apmokamos atostogos, skirtos studijoms. Išklausiusi kursą Polly buvo paskirta į aukštesnes pareigas įmonėje, o taip pat buvo pakeltas ir jos atlyginimas.

*“Visa tai labai padėjo man ir mano dukrai. Mano darbdavys puikiai supranta šeimos svarbą darbuotojams, nėra jokių draudimų kalbėti apie šeimą su vadovais. Pas mus dirba daug jaunų darbuotojų, kurie turi mažamečių vaikų ir darbdavio teigiamas požiūris leidžia jiems suderinti darbą ir šeimyninį gyvenimą. Taip įmonė išlaiko geriausius darbuotojus”*.

---

## 11. PRIEŽIŪRA SERGANT VĖŽIU

---

***Pristato: Merseyside Expanding Horizons Ltd, Jungtinė Karalystė***

***Pašnekovė: Maureen K.***

***Pristatymo pobūdis: apibendrintas interviu***

***Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:***

- lankstus darbo organizavimas*
  - parama ilgalaikėmis ligomis sergantiems darbuotojams*
- 

Jau šešeri metai Maureen dirba pilną darbo dieną šeimos paramos grupės, įsteigtos Šv. Marijos slaugos ligoninėje, vadove. Šioje ligoninėje dirba daugiau nei 100 darbuotojų ir apie 200 savanorių. Daugiau nei 10 metų Maureen kartu su šeima gyvena netoli savo darbovietės.

2008 metų rugsėjo mėnesį Maureen susirgo. Atlikus visus būtinus tyrimus, po dviejų savaičių jai buvo diagnozuota daugybinė mieloma, retas kraujo vėžinis susirgimas, kurį galima gydyti, tačiau neįmanoma išgydyti. Praėjus 2 dienoms po ligos diagnozavimo, Maureen aplankė slaugos ligoninės, kurioje ji dirbo, direktorius. Jis užtikrino Maureen, kad jos liga yra gydymui palankioje stadijoje ir ji galės grįžti į savo darbo vietą, kai tik jausis geriau. Toliau sekė ilgas gydymo chemoterapija ir kamieninių ląstelių persodinimu

periodas. Visą tą gydymosi laikotarpį Maureen buvo informuojama elektroniniu paštu apie tai, kas vyksta jos darbovietėje, o taip pat kartais ją aplankydavo jos vadovas.

Maureen pasinaudojo darbo sąlygose numatytais galimybėmis ligos atveju. Pirmus šešis mėnesius jai buvo suteiktos pilnai apmokamos nedarbingumo atostogos; kitus šešis mėnesius jai buvo mokama išmoka, sudaranti jos pusę darbo užmokesčio. Pasibaigus šiam laikotarpiui padedant darbdaviui, Maureen buvo suteikta valstybinė išmoka ligos atveju, o vėliau, įvertinus jos sveikatos būklę, skirta neįgalumo pašalpa. Pagerėjus sveikatai, skatinama vadovų ir bendradarbių, Maureen iš karto pradėjo dirbti savanore bei dalyvauti susirinkimuose, taip gaudama informaciją, susijusią su įvairiais pokyčiais darbe.

Šiuo metu Maureen yra remisijoje ir planuoja grįžti į darbą po 2 savaites. Jos pareigos bus padėti šeimoms, kurių artimieji gydomi slaugos ligoninėje. Numatyta, kad ji dirbs 20 valandų per savaitę mokant jai įprastą atlyginimą.

Maureen buvo sudarytos sąlygos sėkmingai grįžti į savo darbą ir vėl būti pilnaverčiu komandos nariu. Taip pat jai pavyko palaikyti neintensyvų gydymo lygį, kurio dėka Maureen galėjo lengviau suderinti darbą ir šeimą.

Tai buvo ilgai trunkantis paramos laikotarpis, trukęs apie 2 metus, tačiau Maureen teigia: “Šioje paramos grandinėje galimybė dirbti buvo labai drąsus pasiūlymas, bet jis man suteikė stimulą gyventi”.

---

## 12. DARBUOTOJAMS NAUDINGOS DARBDAVIO SIŪLOMOS VAIKŲ PRIEŽIŪROS SCHEMOS

---

***Pristato: Merseyside Expanding Horizons Ltd, Jungtinė Karalystė***

***Pašnekovė: Anne H.A.***

***Pristatymo pobūdis: apibendrintas interviu***

***Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:***

- *papildomos įmonės teikiamos paslaugos šeimoms, auginančioms vaikus*
  - *motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros atostogos*
  - *vaikų priežiūros paslaugos*
  - *lankstus darbo laiko organizavimas*
- 

Anne dirba Mersey Care NHS Trust jau 4 metus. Anne konsultuoja Merseyside grafystės gyventojus, kuriems diagnozuota psichinė liga arba sutrikusio intelekto sindromas. Trust priklauso platesnei nacionalinės sveikatos apsaugos sistemai, kurios 34 padalinuose, esančiuose Liverpool, Knowsley ir Sefton miestuose, dirba apie 4,700 darbuotojų.

Anne vyras Markas dirba projektų vadybininku vienoje stambioje statybų įmonėje. Šeima augina du vaikus: penkerių metų sūnų Jacob ir dvejų metų dukrą Maybelle.

Anne yra kognityvaus elgesio terapeutė. Ji dirba psichologijos padalinyje, kur teikia paslaugas žmonėms, turintiems valgyimo sutrikimų. Anne dirba nepilną darbo dieną, o paprastai darbo diena trunka nuo 9.00 val. iki 17.00 val. Anne pavyko susitarti su darbdaviu dėl lankstaus darbo laiko, kad ji galėtų geriau organizuoti vaikų priežiūrą. Šiuo

---

metu ji dirba nuo 9.30 val. iki 17.00 val. dvi dienas per savaitę, o kitomis dienomis jos darbo diena trunka nuo 8.30 val. iki 13.00 val.. Esant tokiam darbo grafikui Anne gali nuvežti savo vaikus į mokymo įstaigas ir dar rasti laiko paplaukioti ar pasportuoti prieš darbo pradžią.

Gimus pirmam vaikui Anne nusprendė grįžti į darbą po motinystės atostogų, tačiau tuo metu ji dirbo socialine darbuotoja vietos savivaldos institucijoje. Tai buvo darbas, reikalaujantis, kad ji būtų darbe visą darbo dieną bei kartais dirbtų viršvalandžius. Čia dirbdama Anne negalėjo lanksčiai organizuoti savo darbo ir rūpintis savo šeima.

Anne grįžo į darbą po 3 mėnesių ir pateikė prašymą Mersey Care sudaryti jai galimybę pusę metų dirbti nepilną darbo dieną. Vėliau šioje darbo vietoje Anne pradėjo dirbti pastoviai, nes čia ji galėjo derinti savo darbo valandas ir geriau organizuoti darbo krūvį. Gimus dukrai Maybelle, Anne antrą kartą pasinaudojo apmokamomis motinystės atostogomis.

Prieš kiekvieno vaiko gimimą Anne vyras Mark galėjo tartis su darbdaviais dėl 10 dienų įstatymais numatytų tėvystės atostogų suteikimo. Tai nebuvo paprasta, nes Mark buvo paprašytas iš anksto numatyti datą, kada jis norėtų išeiti tėvystės atostogų. O kaip gali numatyti tikslią datą, kada gims vaikas?

Siekdama tinkamai pasirūpinti savo vaikais, šeima nusprendė pasinaudoti auklės paslaugomis. Auklės paslaugas teikianti įmonė buvo oficialiai registruota, o vaiko priežiūros kokybę vertino valstybinė įstaiga, atsakinga už vaikams ir jaunimui teikiamų priežiūros ir švietimo paslaugų kokybę Jungtinėje Karalystėje (OFSTED).

Samdydami oficialiai registruotą auklę savo vaikams, tiek Anne, tiek Mark galėjo pretenduoti į vaiko priežiūros paslaugų apmokėjimą, kurį teikė abiejų darbdaviai. Šią vaiko priežiūros paslaugų apmokėjimo schemą remia dauguma stambių ir nedidelių įmonių visoje Didžiojoje Britanijoje. Pagal šią schemą šeimoms, auginančioms vaiką nuo vienerių iki penkiolikos metų, skiriama parama vaiko priežiūros paslaugoms apmokėti: kiekvienas iš tėvų gali gauti per mėnesį iki £243. OFSTED yra užregistruotos įvairios apmokamos paslaugos: slauga, vaikų darželis, kvalifikuota vaikų auklė arba paprasta auklė, prižiūrinti vaikus kol tėvai darbe.

Ši schema veikia kaip "algos paaukojimas", kai dirbantys tėvai iš neapmokestintos algos gali nusipirkti taloną vaiko priežiūros paslaugų apmokėjimui. Taip sutaupoma suma per metus gali sudaryti iki £1000 kiekvienam iš tėvų, o darbdaviai turi galimybę mokėti mažesnes draudimo įmokas už tuos darbuotojus, kurie pasinaudojo aukščiau aprašyta vaiko priežiūros schema.

Galimybė pasinaudoti kvalifikuotos auklės paslaugomis padėjo Anne ir Mark šeimai puikiai suderinti darbą ir šeimą nuo pirmųjų vaikų gyvenimo metų. Vaikų priežiūra dieną nuo 8.00 val. iki 18.00 val. leido abiem tėvams dirbti ir dalinantis vaiko priežiūros atsakomybe. Kvalifikuotas vaiko priežiūros paslaugas teikianti įmonė taip pat padėjo šeimai leidžiant vaikus į vaikų darželį, mokyklą bei organizuojant vaikų laisvalaikį atostogų mokykloje metu.

---

## 13. NUOTOLINIS DARBAS NAMUOSE

---

*Pristato: TEAM S.r.l., Italija*

---

### ***Pašnekovė: Roberta R.***

#### ***Pristatymo pobūdis: apibendrintas interviu su pašnekovės kalbos citatomis***

#### ***Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:***

- *kita (darbas namuose nuotoliniu būdu)*
- 

Roberta yra ištėkėjusi moteris, auginanti trejų ir penkerių metų sūnus. Roberta dirba tarptautinio bendradarbiavimo ir Europos politikos departamente prie Venecijos savivaldybės. Nors Roberta ir dirba Venecijoje, tačiau 2005 metais, gimus pirmajam sūnui, ji išsikėlė gyventi į Vičenzos miestą, kuriame ji gyveno prieš santuoką ir kuriame iki šiol dirba ir jos vyras.

Baigiantis pirmosioms motinystės atostogoms, Roberta nebuvo tikra, ar ji galės išsaugoti savo darbo vietą. *“Aš mėgau savo darbą ir norėjau jame pasilikti. Mano vadovui taip pat nesinorėjo nutraukti mano darbo sutartį, todėl mes kartu bandėme surasti geriausią išeitį. Mes peržiūrėjome mano darbo su savivaldybe sutartį. Joje, kaip vienas iš galimų darbo būdų, buvo įrašytas darbas namuose. Nors ši galimybė tiek man, tiek mano vadovui pasirodė labai patraukli, tačiau toks būdas buvo nenumatytas vadovaujančių pozicijų užimančiam asmeniui. Todėl, norėdama išlaikyti darbą, turėjau atsisakyti dalies pareigų ir sutikti su atlyginimo mažinimu”.*

Roberta dirba nuotoliniu būdu pagal terminuotą vienerių metų darbo sutartį. Ši sutartis jau buvo pratęsta keturis kartus. Sutartyje numatyta, kad Roberta turi kiekvieną dieną mažiausiai dvi valandas per dieną būti prisijungusi nuotoliniu būdu. Be to, mažiausiai vieną dieną per savaitę ji turi atvykti į darbo vietą, tačiau savo atvykimą gali derinti su iš anksto suplanuotais vadovų susitikimais. Savivaldybė padėjo Robertai įsigyti visą darbui namuose reikalingą įrangą: kompiuterį, skanavimo aparatą, įrengė darbui skirtą telefono liniją, internetą, pasirūpino galimybe nuotoliniu būdu prisijungti prie darbinio serverio.

Nepaisant to, kad Roberta gali dirbti laisvu grafiku, ji nusistatė sau darbo taisykles: tris dienas per savaitę (įskaitant dieną, skirtą vadovų susitikimams Venecijoje) ji dirba visą darbo dieną iki 19.00 valandos, o dvi dienas per savaitę ji dirba iki 15.30 val. Pasibaigus numatytoms darbo valandoms Roberta gali visą dėmesį skirti savo šeimai. Nors Robertos biuras įrengtas jos namuose, tačiau jai dirbant, vaikais rūpinasi auklė arba jos tėvai. Toks darbo organizavimas padeda Robertai derinti savo darbą ir įsipareigojimus šeimai jai patogiausiu būdu.

*“Aš manau, kad tikslus savo darbo laiko organizavimas yra labai naudingas dvejopai: viena vertus, aš neprarandu koncentracijos ir maksimizuoju savo darbo laiką, antra vertus mano vaikai tiksliai žino, kuriuo metu aš esu namuose kartu su jais, o kada aš esu užimta”.*

*“Aš ir toliau galiu dirbti pilną darbo dieną, neprarasdama pilno atlyginimo ir darbo, kurį mėgstu. Dirbdama namie aš galiu patenkinti savo vaikų kasdienius ar netikėtus poreikius, negaišdama laiko važiuojant į darbą ir grįžtant atgal namo. Tai man leidžia skirti jiems daugiau laiko*

Darbas namuose turi ir savo trūkumų: vienas iš jų – užsistovėjusi karjera. Dirbdama namuose Roberta atitrūko nuo jos darbovietėje verdančio socialinio gyvenimo, atšalo santykiai ir su kolegomis. *“Praėjus ketveriems darbo namuose metams supratau, kad atotrūkis nuo darbovietės socialinio gyvenimo gali apsunkinti darbą. Kartais jaučiu, kad*

*nebespėju taip kaip anksčiau įsilieti į darbovietės socialinį gyvenimą. Būdu, padedančių nuolat išlikti įvykių sukuryje, dirbant nuotoliniu būdu yra labai daug. Tačiau dirbant vadovaujantį darbą namuose ir nedalyvaujant kasdieniame socialiniame darbovietės gyvenime, tam tikra informacija yra nepasiekiamo. Kartais nutinka taip, kad kolegoms mane "pamiršta" ir mūsų darbas kartu nėra toks šiltas, kaip aš tikėjausi".*

Tačiau, nepaisant paminėtų trūkumų, Roberta visgi yra įsitikinusi, kad darbas namuose yra geriausias sprendimas, siekiant suderinti darbą su šeima. Ji yra patenkinta savo nuotolinio darbo patirtimi. "Aš norėčiau prisiimti daugiau pareigų darbe, tačiau šiuo metu man yra svarbiau kiek galima daugiau laiko skirti savo vaikams. Mano nuomone, tiesiog neįmanoma vienu metu auginti vaikus ir sparčiai kopti karjeros laiptais".

Šiuo metu Robertos vaikai jau yra vyresni, todėl ji gali būti daug lankstesnė savo darbo valandų atžvilgiu. Roberta planuoja važinėti į Veneciją du kartus per savaitę ir pasilikti ten ilgiau. Dabar ji aktyviau dalyvauja darbovietės socialiniame gyvenime ir atnaujina ryšius su kolegomis. Tai nereiškia, kad greitai laiku ji ketina atsisakyti nuotolinio darbo ir pilną darbo dieną dirbti savivaldybėje. Ji ir toliau naudosis lankščiomis darbo organizavimo formomis.

*"Šiuo metu aš norėčiau tęsti darbą namuose, tačiau vaikams paaugus, aš tikrai ketinu visu pajėgumu kipti į darbą ir toliau siekti karjeros".*

## 14. LANKSTAUS DARBO LAIKO PRIVALUMAI

---

**Pristato:** TEAM S.r.l., Italija

**Pašnekovė:** Daniela S.

**Pristatymo pobūdis:** apibendrintas interviu su pašnekovės kalbos citatomis

**Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:**

- lankstus darbo organizavimas
- kita (pagyvenusių ar šeimos narių su negalia priežiūros paslaugos)



Trisdešimt devynerių metų Daniela nuo 2004 metų dirba Genujos Coop Liguria tinklo prekybos centre. Ji yra ištekėjusi, tačiau vaikų neturi. Daniela turi rūpintis savo tėvais, kurie gyvena už miesto. Jos tėtis yra senyvo amžiaus žmogus, o mamai dėl sunkios ligos reikalinga intensyvi sveikatos priežiūra: jai dažnai reikia lankytis ligoninėje įvairioms procedūroms. Esant tokiai sudėtingai šeimos situacijai Daniela naudojasi kai kuriomis lengvatomis, kurias suteikia Italijos įstatymas Nr. 104/1999. Šis įstatymas yra skirtas dirbantiems asmenims, kurie turi prižiūrėti neįgalius ar sunkiai sergančius šeimos narius.

*"Šiuo įstatymu suteikiamos papildomos laisvos dienos asmenims, prižiūrintiems neįgalius ar sunkiai sergančius šeimos narius, man yra labai naudingos. Pasinaudodama jomis aš galiu padėti savo mamai, vykti su ja pas gydytojus, palydėti į paskirtas procedūras. Tačiau dažnai net ir šio laiko nepakanka".*

Tai ir buvo pagrindinė priežastis, dėl kurios Daniela sutiko kartu su kitais savo padalinio kolegomis dalyvauti naujai įdiegtoje "savo darbo laiko valdymo" programoje. Ši



programa buvo pradėta naudoti įmonėje nuo 2008 m. Ji yra paremta išskirtiniu darbo organizavimo principu – kitaip vadinamu “salų” principu. Darbuotojai yra suskirstomi į grupes, kurios vadinamos „salomis”. Vienai grupei priklauso asmenys iš to paties departamento. Kiekviena grupelė narių tarpusavio sutarimu pati organizuoja savo darbo laiką. Grupelės nariai išreiškia savo darbo laiko pageidavimus dviejų - keturių savaitių laikotarpiui. Šie pageidavimai yra derinami su darbo krūviu visoje parduotuvėje. Kiekvienai “salai” yra paskirtas “koordinadorius”, kuris yra įpareigotas surinkti narių darbo laiko pageidavimus ir suderinti juos su departamento galimybėmis.

*“Aš noriai sutikau sudalyvauti šiame bandomajame projekte, kadangi nuo pat jo pradžios buvau įsitikinusi, kad šis projektas gali palengvinti tiek mano darbą, tiek kolegų. Darbo organizavimas “salų” principu padeda suderinti darbo grafikus taip, kad kuo daugiau darbuotojų liktų patenkintais. Juk niekam nepatinka, kai dėl blogai sudaryto darbo laiko reikia išsižadėti savo laisvalaikio ar pomėgių. O kai personalas yra patenkintas, darbas vyksta greičiau, tampa legvesniu, malonesniu ir teikiančiu pasitenkinimą”.*

Tam, kad kuo geriau suderintų savo šeimos poreikius, Daniela dažniausiai dirba pakaitomis – vieną savaitę iš ryto, o sekančia savaitę po pietų. Kolegos ir “koordinadorius” yra labai supratingi. *“Kai neįmanoma suderinti laiko taip, kaip norėčiau, aš stengiuosi išnaudoti atsirandančias palankias aplinkybes ir kuo lanksčiau prisitaikyti prie situacijos. Kadangi kolegos kaip įmanydami stengiasi man padėti, aš taip pat turiu stengtis padėti jiems, kai jiems to reikia”.*

Dirbdama “salų” principu, Daniela lengvai suderina įsipareigojimus šeimai su darbu, nesudarydama įmonei didesnių rūpesčių.

*“Jeigu reikėtų dirbti pagal griežtą darbo grafiką, nustatytą padalinio vadovo, man tektų gana dažnai prašyti pakeisti pamainas, laisvų dienų arba tartis dėl darbo pamainų perleidimo kitiems darbuotojams. Darbas “salose” yra geriausias būdas suderinti darbuotojų asmeninius norus su parduotuvės poreikiais”.*

Dar viena nauda, kurią Daniela gauna iš “salų”, yra galimybė skirti laiko sau: *“Aš dabar galiu lanksčiau derinti darbą ir šeiminių gyvenimą, todėl taip pat galiu daugiau laiko skirti sau – eiti į baseiną, atsipalaiduoti ar pasiimti atostogų”.*

Dirbant “salose” Danielai atsiranda galimybė pasiimti laisvus šeštadienius. *“Šeštadienis dažniausiai parduotuvėje būna darbinga ir sunki diena, nes šią dieną būna labai daug žmonių. Atostogos dažniausiai prasideda nuo sekmadienio. Tačiau pagal “salų” sistemą, aš galiu susiplanuoti laisvą šeštadienį ir jį pridėti prie man skirtos atostogų savaitės. Man tai labai patogu, kadangi norėdama per savo atostogas pakeliauti, aš laisvai galiu nusipirkti kelionių paketą, kuriame kelionės dažniausiai prasideda šeštadieniais”.* Taigi, Daniela yra labai patenkinta darbo “salose” principu, kuris sudaro sąlygas gyventi savo gyvenimą ir esant sudėtingai situacijai šeimoje.



## 15. TĒTIS PRIŽIŪRI VAIKUS

---

**Pristato:** *TEAM S.r.l., Italija*

**Pašnekovas:** *Giuseppe L.*

**Pristatymo pobūdis:** *apibendrintas interviu su pašnekovo kalbos*

**Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:**

- *motinystės, tėvystės bei vaiko priežiūros atostogoms*
  - *lengvatos darbuotojams, auginantiems vaikus*
- 

Giuseppe. yra vedęs keturiasdešimt vienerių metų vyras, turintis penkerių ir septynerių metų vaikus. Jau penkiolika metų jis dirba nepelno siekiančioje organizacijoje ir yra atsakingas už projektus ir iniciatyvas, skirtas neįgaliems žmonėms. Jo žmona taip pat dirba kitoje nepelno siekiančioje organizacijoje. Ji dirba įvairiuose projektuose pagal autorinio darbo sutartis. Todėl pasibaigus įstatymų numatytoms motinystės atostogoms, ji negali pasinaudoti jokiais papildomomis vaiko priežiūrai skirtomis atostogomis.

*“2002 metais, prieš gimstant mūsų vaikui, kartu su žmona surinkome informaciją pateikti kartu su prašymu dėl tėvystės/motinystės išmokų. Taip pat mes sužinojome apie galimybę kiekvieną dieną turėti laisvą laiką, reikalingą vaiko žindymui. Kadangi aš dirbu organizacijoje pagal darbo sutartį, aš galėjau prašyti, jog būtų suteikta galimybė”.*

Giuseppe galėjo pasinaudoti šia lengvata, kadangi pagal naujas Italijos įstatymų nuostatas, galimybė pasinaudoti šiomis laisvomis valandomis suteikta ir vyrams. Suteikto laisvo laiko trukmė - dvi valandos per dieną (10 valandų per savaitę) iki kol vaikui sueis vieneri metai, ir yra pilnai apmokamos Nacionalinės socialinės apsaugos instituto.

Giuseppe šie įstatymo pakeitimai buvo labai naudingi. Jis paprašė savo vadovų suteikti jam kasdienes laisvas valandas: *“Iš pradžių mano vadovas buvo priblokštas tokio mano prašymo, bet šios valandos man buvo suteiktos be didesnių keblumų. Mano direktoriui sutikus, aš iš naujo suplanavau savo darbo laiką: mano darbo valandos sumažėjo nuo 8 iki 6 valandų per dieną. Dabar aš galiu rinktis: arba vėliau ateiti į darbą, arba anksčiau išeiti”.*

Taip Giuseppe atsirado galimybė daugiau laiko praleisti su vaiku. Jis galėjo rūpintis savo dukters poreikiais bei būti šalia, jei kas nors atsitiktų. Dabar jis galėjo padėti savo žmonai ne tik rūpintis šeima, bet ir sudaryti jai galimybę sugrįžti į darbą.

Giuseppe darbo valandų sumažinimas neturėjo didelės įtakos įmonės veikos efektyvumui. Jis buvo pratęs dalyvauti remiamuose projektuose ir dirbti pagal nustatytus tikslus. *“Aš sugebėjau išdėlioti savo laiką labai lanksčiai. Kartais tekdavo dirbti ir savo atostogų metu”.*

Kai 2004 metais gimė antra Giuseppe dukra, jis antrą kartą paprašė „atostogų žindymo laikotarpiu“. Šį kartą šios atostogos buvo būtinos, nes kūdikis rimtai sirgo ir kuriam laikui turėjo gulėti ligoninėje. Giuseppe pagalba šeimai buvo neįkainojama, todėl jam būtinai reikėjo smarkiai apkarpyti savo darbo laiką. Nors būtų galima imtis ir kitų priemonių, skirtų vaiko, sergančio rimtomis ir ilgai besitęsiančiomis ligomis, priežiūrai (pvz., skiriant atostogas pagal Italijos 104/1992 įstatymą), Giuseppe labiau patiko jau anksčiau naudotos priemonės, nes *“jomis paprasčiau pasinaudoti, nėra tiek daug biurokratijos”.*

---

Giuseppe galėjo prižiūrėti savo vaikus ir susidoroti su šeimoje iškilusiomis problemomis, neatsisakydamas savo pilno darbo užmokesčio ir nesudarydamas savo įmonei papildomų išlaidų. Su šia situacija Giuseppe susidorojo gan lengvai dar ir todėl, kad kompanijos vadovybė buvo palankiai nusiteikusi: *"Egzistuojančios priemonės gali veikti gerai tik tuomet, kai darbdavys yra lankstus. Įmonės ir kolegų geranoriškumas yra būtinas!"*

## 16. VAIKO PRIEŽIŪROS PASLAUGŲ NAMUOSE APMOKĖJIMAS

---

**Pristato:** *TEAM S.r.l., Italija*

**Pašnekovas:** *Simone P.*

**Pristatymo pobūdis:** *apibendrintas interviu su pašnekovo kalbos citatomis*

**Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:**

- *vaiko priežiūros paslaugos*
  - *kita (išmokos šeimoms)*
- 

Simone yra dvidešimt trejų metų vienišas tėvas, auginantis trejų metų vaiką. Vaiko motina jau ilgą laiką juo nesirūpina. Kai Simone dirba, jo vaiką prižiūri tėvai ir artimieji.

Simone yra socialinis pedagogas dirbantis pagal bendradarbiavimo sutartį nepelno siekiančioje organizacijoje Genujos mieste. 2009 metais, norėdamas įgyti aukštesnį socialinio švietimo vadybininko laipsnį, Simone dalyvavo Europos Komisijos remiamuose mokymuose, kuriuos organizavo Genujos provincijos vietinės valdžios institucijos. Šį mokymo kursą, be tradicinio mokymo, sudarė mokymas darbo vietoje, kuris vyko socialinio aprūpinimo institucijoje. Norėdamas dalyvauti šiuose kursuose Simone pasinaudojo taip vadinama išmoka šeimai, kuri yra viena iš darbo ir šeimos suderinamumo veiksmų sistemos priemonių, įgyvendinamų Genujos provincijoje. Vieną mėnesį Simone galėjo kelioms valandoms per dieną samdyti auklę, kurios paslaugos buvo apmokamos valstybės: *"Mokymų kursų skelbime buvo paminėta ši galimybė ir aš ja pasinaudojau"*.

"Paramos šeimai išmoka" yra viena iš visuomeninių paramos priemonių, skirta padėti moterims, besirūpinančiomis mažais vaikais, neįgaliais ar senyvo amžiaus sulaukusiais šeimos nariais bei lengviau suderinti darbą su šeimos gyvenimu. Šios priemonės padeda tokioms mamoms persikvalifikuoti, dalyvauti konsultacinėse programose ar net pradėti iš naujo dirbti pasibaigus apmokymams. Nors ši išmoka pagal sumanymą buvo skirta tik moterims, tačiau Simone ji buvo suteikta be didesnių kliūčių atsižvelgus į naujas Italijos įstatymų nuostatas, skirtas ir tėčiams.

Simone buvo labai naudingos auklės paslaugos, kurias finansuojant Genujos provincijai, teikia vienas ne pelno siekiantis kooperatyvas. *"Auklės paslaugų dėka aš galėjau išvaduoti savo tėvus nuo vaiko priežiūros rūpesčių bent keletui valandų per dieną. Auklė vaiką prižiūrėjo tris valandas dienos metu. Tuo metu aš vis dar negalėjau surasti jokio vaiko lopšelio, todėl mano šeima turėjo prižiūrėti vaiką visą likusią dienos laiką"*.

Šiuo metu Simone sūnus lanko lopšely, o Simone pagaliau dirba socialiniu pedagogu su neįgalium jaunuviu nepilną darbo dieną kitoje darbovietėje. Šiame naujame darbe jis dar neturi tikslaus darbo grafiko, kadangi jis tik pavaduoja kolegas. Simone tenka būti labai lanksčiu šioje darbovietėje, nes apie tai, kad turi pavaduoti kolegas, jis sužino tik paskutinę minutę, kai nutinka nenumatyta situacija. Simone tikisi, kad kitais mokslo metais jo padėtis

---

pasikeis, nes jo vadovai ir kolegos yra gerai žino jo situaciją bei poreikius.

Minėta išmoka šeimai, nors ir skiriama ribotam laikotarpiui, yra labai naudinga parama tokiems asmenims kaip Simone, kuris siekė investuoti į savo asmeninį profesinį augimą, tačiau susidūrė su darbo ir šeimos suderinamumo problemomis. Jeigu Simone nebūtų turėjęs galimybės pasinaudoti tokia priemone, kaip pagalbos šeimai išmoka, jam būtų tekę kuriam laikui atsisakyti savo profesinio gyvenimo.

## 17. KARJERA - NE KLIŪTIS LAIMINGAM ŠEIMOS GYVENIMUI

---

**Pristato:** *Latvijos profesinių sąjungų konfederacija, Latvija*

**Pašnekovė:** *Solvita B.*

**Pristatymo pobūdis:** *apibendrintas interviu*

**Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:**

- *nėščių moterų priežiūra*
- *lankstus darbo organizavimas*
- *mokymai darbuotojams, grįžtantiems į darbą po pertraukos dėl šeimyninių priežasčių*
- *pertrauka karjere*
- *kita (kolektyvinė sutartis)*



Solvita dirba “Valmiera stiklo” kompanijoje planavimo inžiniere. Šioje kompanijoje ji pradėjo dirbti buhalterė 2002 metais, 2004 metais tapo ekonomiste, o nuo 2005 metų ji dirba planavimo inžiniere.

Solvitai yra labai svarbu dirbti lanksčiu darbo grafiku, kadangi ji augina du sūnus, kuriems būtina priežiūra. Šiuo metu ji yra vaiko priežiūros atostogose. Iki išėjimo vaiko priežiūros atostogų ji turėjo kruopščiai planuoti savo darbo laiką taip, kad iš ryto spėtų savo vyresnį sūnų nuvežti į darželį, o savo asmeninius reikalus sutvarkyti taip, kad pasiimtų vaiką iš darželio iki šeštos valandos vakaro. Ji yra labai patenkinta darbe nustatytomis taisyklėmis, kadangi ji dirba nuo 7.40val. iki 16.10 val. Pasak Solvitos, toks darbo grafikas buvo numatytas kompanijoje dar prieš jai ateinant į darbą.

Kadangi šeima turi tik vieną mašiną, tiek Solvitai, tiek jos vyrui svarbu susiplanuoti savo darbo laiką. Solvitos diena prasideda kartu su savo vyru vežant vaiką į darželį, po to vyras nuveža Solvitą į darbą ir tuomet pats važiuoja į savo darbovietę. Miestelyje taip pat važinėja autobusai, kurių grafikai sudaryti pagal kompanijos darbo laiką taip, kad kiekvienas kompanijos darbuotojas galėtų atvykti į darbovietę ir išvykti iš jos jiems patogiausiu metu. Kadangi darbovietė yra Valmieros pakraštyje, darbdavys susitarė su savivaldybe dėl autobusų grafiko suderinimo su kompanijos darbo laiku.

Kompanijos vadovybė visada padėdavo Solvitai susirgus vaikui, pakeičiant ją kitu darbuotoju. Pagal Latvijos darbo kodeksą, Solvita arba jos vyras, susirgus vaikui, gali pasilikti su sergančiu vaiku namuose.

Kompanijoje galioja nerašytos taisyklės, kad vaiko priežiūros atostogose esantis darbuotojas turi pastoviai domėtis kompanijos veikla (pvz., teiraujantis telefonu ar aplankant bendradarbius). Tokiu būdu sugrįžus į darbą darbuotojams yra lengviau vėl įsilieti į kompanijos gyvenimą.

Pagal kolektyvinę sutartį darbuotojui priklauso viena laisva apmokama diena santuokos proga (jeigu tuokiasi pirmą kartą) ir vienas apmokamas laisvadienis, gimus vaikui. Darbdavys dalinai padengia vasaros stovyklas savo darbuotojų vaikams, sumoka vienkartinę išmoką gimus vaikui.

Darbdavys taip pat organizuoja Kalėdų šventes savo darbuotojų vaikams, skiria išmokas tiems darbuotojams, kurių vaikai pradeda eiti į mokyklą. Tam, kad sustiprintų darbuotojų kolektyvą, darbdavys finansuoja vasaros sportinius žaidimus, kuriuose darbuotojai gali dalyvauti kartu su savo šeimomis. Taip pat, jeigu įmonė gali sau leisti, darbdavys organizuoja didelę Kalėdų šventę darbuotojams ir jų šeimoms. Solvitos manymu, vienas iš svarbiausių dalykų, kuriuos finansuoja darbdavys, yra privaloma sveikatos patikra prieš darbuotojui pradendant dirbti kompanijoje bei kasmetinės sveikatos patikros. Be to, įmonė, priklausomai nuo išdirbto joje laiko, pilnai ar dalinai padengia sveikatos draudimą. Darbuotojai yra apdraudžiami nuo nelaimingų atsitikimų darbe. Solvitos nuomone, labai svarbu yra tai, kad įmonė rūpinasi savo buvusiais darbuotojais, kurie gali nusipirkti draudimo polisų su daline įmonės finansine parama.

Kartą per metus tiesioginis vadovas atskirai su kiekvienu darbuotoju aptaria jo darbo sąlygas, ateities planus, profesinių įgūdžių lavinimą ar pasiūlymus. Labai svarbu, kad kiekvienas darbuotojas būtų išgirstas ir įtrauktas į kasdienės darbo veiklas.

Kolektyvinėje sutartyje yra numatyta ir daugiau svarbių dalykų, susijusių su darbo ir šeimos suderinamumo klausimais:

- Darbdavys skiria tris papildomas išeigines dienas per metus moteriai, turinčiai tris ar daugiau vaikų iki 16 metų ar neįgalų vaiką. (Tokia nuostata galioja atsižvelgus į Latvijos situaciją, kadangi vienišų mamų skaičius didėja, tačiau apie tai nėra oficialios statistinės informacijos).
- Darbdavys suteikia laisvas dienas mokslams ar egzaminams gerai besimokantiems darbuotojams, nepaisant to, kurioje mokymosi įstaigoje jie mokosi: 1 dieną savaitėje sesijos metu mokymosi programos įsisavinimui; 20 kalendorinių dienų per mokslo metus ar per valstybinius egzaminus, ar abiejų šalių susitarimu, jei mokslai yra pasirinkti darbdavio pasiūlymu.
- Esant būtinybei, darbdavys skiria profesinius apmokymus, kurių metu suteikiamos tiek teorinės žinios, tiek apmokoma praktiškai įmonės viduje ir taip sudaroma galimybė dirbti įmonėje pagal darbuotojo įgytą kvalifikaciją ir specialybę.
- Jeigu įmonės darbuotojas dalyvauja apmokymuose, reikalinguose naujoms pareigoms užimti ar/ir savo profesinės kvalifikacijos kėlimui, darbdavys išlaiko jo vidutį mėnesinį darbo užmokestį, tačiau ne ilgiau nei tris mėnesius.
- Savo darbuotojų vestuvių (jei darbuotojas kuria šeimą pirmą kartą) ar vaiko gimimo proga darbdavys skiria dviejų minimalių atlyginimų išmokas (apytiksliai apie €512).

---

## 18. LANKSTUS DARBO GRAFIKAS- PUIKUS SPRENDIMAS DARBO IR ASMENINIO GYVENIMO DERINIMUI

---

**Pristato:** Latvijos profesinių sąjungų konfederacija, Latvija

**Pašnekovė:** Sanita L.

**Pristatymo pobūdis:** apibendrintas interviu

**Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:**

- lankstus darbo organizavimas
- mokymai darbuotojams, grįžtantiems į darbą po pertraukos dėl šeimyninių priežasčių
- kita (kolektyvinė sutartis)



---

Sanita nuo 2006 metų dirba viešųjų ryšių srityje vienoje iš didžiausių Latvijos nevyriausybinių organizacijų. Ji yra išsiskyrusi ir viena augina devynerių ir penkiolikos metų sūnus. Jos organizacijoje darbo diena prasideda nuo 8.30 val. ir tęsiasi iki 17.15 val. Tačiau darbdavys sudaro galimybę darbo metu išeiti iš darbo dėl šeimyninių priežasčių, jei vienas ar abu jos vaikai suserga, arba netikėtai iškilus problemoms Sanita turi nueiti į mokyklą.

Sanitai labai svarbu, kad darbdavys jai leidžia daryti pietų pertrauką tuo pat metu, kai pietų pertrauka būna ir jos sūnams. Sanita gyvena netoli savo darbovietės, todėl pietų pertrauką ji praleidžia su savo sūnumis, kurie taip pat grįžta pietauti į namus. Tuo pat metu Sanita gali ir tvarkytis namuose.

Sanita sako, kad jos gyvenimas ją paskatino ieškoti būdo suderinti darbą ir šeimą. Prieš pradėdant dirbti dabartinėje darbovietėje, ji gyveno mieste esančiame maždaug už 100 km nuo Rygos. Pradėjusi dirbti, ji su sūnumis persikraustė gyventi į Rygą. Tuo metu jos vaikai buvo mažesni ir dažnai sirgdavo, taigi jai teko dažnai likti namuose ir ieškoti būdų, kaip dirbti namuose.

Šioje situacijoje jai labai padėjo darbdavys, skyres jai nešiojamą kompiuterį, kuriuo ji gali naudotis namuose. Tokiu būdu, dirbdama personalo vadybininke, Sanita visuomet išlieka gerai informuota apie tai, kas vyksta jos organizacijoje. Ji labai vertina tai, kad jos darbdavys leidžia vienam ar abiem jos sūnams būti su ja kartu darbe bei naudotis organizacijos kompiuteriais, kad jie galėtų atlikti namų darbus tuomet, kai Sanita dirba.

Darbdavys sudarė Sanitai galimybę nemokamai pasistatyti automobilį parkavimo aikštelėje ir suteikia transportą, jeigu tai reikalinga šeimos poreikiams.

Organizacija naudojami bendru mobiliųjų telefonų tinklu, t.y. darbuotojams yra suteikiami mobilieji telefonai, o pokalbiai tarp jų yra nemokami. Labai svarbu tai, kad šiame tinkle darbdavys suteikia vieną papildomą telefono numerį tiems darbuotojams, kurie turi vaikų arba/ir šeimos narių (senyvą motiną/tėvą/kitus artimus giminaičius ar neįgalų šeimos narį) bei privalo susisiekti su jais darbo metu. Šie pokalbiai darbuotojams yra nemokami. Sanita pabrėžia, kad būtent ši galimybė leidžia jai visada susisiekti su jos jaunesniuoju sūnumi ir žinoti, kur jis yra, ką jis veikia, bei nesijaudinti apie dideles telefonų



pokalbių sąskaitas.

Įmonės darbuotojai labai vertina darbdavio organizuojamus svarbius renginius, kur jie gali dalyvauti kartu su savo šeimos nariais. Organizacija švenčia Šv. Velykas bei Vidurvasario šventę - tuo metu įmonė yra uždaroma, o visi darbuotojai su savo šeimos nariais tradiciškai vyksta švęsti už įmonės ar net miesto ribų.

Vasaros žaidimai yra labai populiarūs Latvijoje. Juos dažnai organizuoja įvairios įmonės, taip pat ir organizacija, kurioje dirba Sanita. Šiuose žaidimuose Sanita visuomet dalyvauja kartu su savo vaikais. Jiems labai patinka sportuoti bei aktyviai dalyvauti visose žaidimų dalyse.

Kiekvienais metais Sanita su savo kolegomis dalyvauja bendrame visoje Latvijoje renginyje "Didysis valymas Latvijoje". Visi gyventojai yra kviečiami tvarkyti savo namuose, kiemuose, miškuose, tuo puoselėjant Latvijos gamtą. Sanita kartu su savo vaikais, kolegomis ir vadovybe eina valyti Latvijos nacionalinį parką ar kurią nors kitą vietą.

Sanita prisipažįsta, kad jai tai yra vienas iš mėgstamiausių įmonės organizuojamų renginių, kur ji gali dalyvauti kartu su savo vaikais. Sanita džiaugiasi, kad tiek ji pati, tiek jos darbdavys, tiek kolegos su savo šeimomis daro tikrai kažką gero savo šaliai. Ji mano, jog tokie renginiai yra labai naudingi. Jos sūnūs, pamatę savo darbo rezultatus - švaresnę ir gražiai sutvarkytą aplinką, tikrai dar gerai pagalvos prieš numesdami ant žemės bet kokią šiukšlę.

2008 metais Sanita įstojo į kolegiją studijuoti teisę. Moteris pripažįsta, kad nėra lengva suderinti visas pareigas, kurias ji turi atlikti darbe bei namuose, tačiau jos darbdavys yra labai supratingas ir geranoriškas. Sanitai suteikiami keli apmokami laisvadieniai, kai jai reikia pasiruošti artėjantiems egzaminams, paruošti tiriamąjį darbą ar pristatymą. Be to, pagal kolektyvinę sutartį darbdavys kiekvienais metais turi padengti 100LVL (~145 €) mokesčio už jos mokslą. Prieš metus Sanita šiuos pinigus skyrė anglų kalbos kursams.

Sanita teigia, jog naudos gauna abi šalys – tiek darbuotojas, tiek darbdavys. Darbuotojai yra patenkinti, kai nejučia nuolatinės įtampos ir gali suderinti šeiminius poreikius su darbu. Tokie darbuotojai nori mokytis bei kelti savo kvalifikaciją, siekia aukščiausių rezultatų darbe. Savo ruožtu, darbdavys įgyja lojalius ir supratingus darbuotojus, kurie noriai dirba ir stengiasi atlikti savo darbą produktyviai ir kuo mažesnėmis sąnaudomis.

## **19. PROFESINĖS SAJUNGOS NAUDINGOS TIEK DARBUOTOJAMS, TIEK DARBDAVIAMS**

---

***Pristato: Latvijos profesinių sąjungų konfederacija, Latvija***

***Pašnekovas: Edvins S.***

***Pristatymo pobūdis: apibendrintas interviu***

***Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:***

- lankstus darbo organizavimas***
  - kita (kolektyvinė sutartis)***
-



Edvins 14 metų dirba vairuotoju-dujų užpylėju AGA Ltd. bendrovėje. Ši įmonė buvo įkurta 1994 metais ir yra pirmaujanti industrinių ir medicininių dujų tiekimo srityje visoje Latvijoje. Edvins yra vedęs ir augina vieną mokyklinio amžiaus vaiką.

Edvins pasakoja, kad įmonė padeda jam derinti darbą su šeimos gyvenimu remiantis kolektyvine sutartimi. Jau nuo 2000 metų Edvins naudojasi daugeliu privilegijų, kurias suteikia ši sutartis, pavyzdžiui jis gavo piniginę išmoką ir tris laisvas dienas vedybų proga, pinigines išmokas gimus vaikui bei vaikui pradėjus lankyti darželį. Taip pat darbdavys jam skyrė išmoką mirus jo mamai bei suteikė laisvadienį, kai Edvins vaikas ėjo į Rugsėjo 1-osios šventę.

Edvins dirba dviem pamainomis – rytais arba vakarais. Jis teigia, kad jo darbdavys tikrai moka motyvuoti savo darbuotojus. Kai Edvins vaikas serga ir jis turi pasilikti su juo namie, darbdavys be problemų leidžia jam pasikeisti savo rytinę pamainą į vakarinę. Taip pat bendrovė apmoka savo darbuotojų sveikatos draudimą. Darbuotojams, kurie dirba vairuotojais-dujų užpylėjais, nemokamai skiriami skalbimo milteliai bei kitos valymo priemonės tam, kad jų vilkimi darbo kombinezonai visuomet būtų švarūs, o darbuotojai neleistų savo lėšų darbinių drabužių skalbimui.

Pagarba savo darbuotojams ir domėjimasis jų interesais paskatino darbdavį paremti darbuotojų iniciatyvą padėti smurtą patyrusių vaikų bei vaiko priežiūros paslaugų centrums. Kartu su kitais bendradarbiais bei jų šeimos nariais Edvins ir jo šeima sukūrė planą kaip papuošti šiuos centrus Kalėdų šventei. Edvins dalinosi savo išpūdžiais sakydamas, kad ši veikla jam patiko labiau nei dalyvavimas darbdavio organizuojamose atvirose vasaros sportiniuose žaidimuose ar didžiulėje Kalėdų šventėje, į kurią kviečiami ir darbuotojų šeimos nariai. Tuo tarpu Edvins vaikui labiau patinka darbdavio organizuojama Kalėdų šventė, nes darbdavys visada apdovanoja darbuotojų vaikus įvairiausiomis dovanėlėmis.

Edvins nuomone, jo ilgas darbo stažas įmonėje parodo tiek jo kaip darbuotojo požiūrį į darbdavį, tiek darbdavio požiūrį į savo darbuotoją. Jo nuomone, viena iš pagrindinių priemonių, padedančių pasiekti gerą darbuotojo ir darbdavio tarpusavio sutarimą, yra kolektyvinė sutartis ir profesinė sąjunga. Įmonėje veikianti profesinė sąjunga visada aktyviai stengiasi apginti darbuotojų interesus bei esant būtinybei atstovauja juos derybose su darbdaviu.

## 20. KOLEKTYVINĖ SUTARTIS–DARBO IR ASMENINIO GYVENIMO SUDERINAMUMO KŪRIMO PAGRINDAS

**Pristato:** *Latvijos profesinių sąjungų konfederacija, Latvija*

**Pašnekovas:** *Kaspars R.*

**Pristatymo pobūdis:** *apibendrintas interviu*

**Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:**

- *papildomos įmonės teikiamos paslaugos šeimoms/motiniams, tiems, kurie yra tėvystės, motinystės/vaiko priežiūros atostogose*
- *lankstus darbo organizavimas*
- *kita (kolektyvinė sutartis)*



Kaspars nuo 2005 metų dirba teisininku didelėje nevyriausybinėje organizacijoje. Jo oficialus darbo laikas yra nuo 8.30 iki 17.30, o penktadieniais iki 15.30. Pagal su įmone sudarytą sutartį, jo darbo laikas nėra griežtai apibrėžtas, o svarbiausia yra darbdaviui reguliariai pateikti savo darbo rezultatus. Kaspars gali savo nuožiūra organizuoti savo darbo laiką, nuspręsti kada konsultuoti savo klientus bei kada ruošti ieškinius.

Kaspars yra vedęs. Jo žmona Dina nedirba, todėl ji rūpinasi namais, prižiūri jų pusantrų metų dukterį Estere. Kitai jų dukteriai Elizabete yra 3 metai. Abi mergaitės lanko darželį: Elizabete keturis kartus per savaitę, o mažoji Estere – 1 kartą per savaitę.

Kaspars pasakoja, kad jam pradėjus dirbti dabartinėje darbovietėje jis dar mokėsi universitete. Darbdavys pasiūlė jam lankstų darbo laiką – rytais jis ėjo į paskaitas universitete, po paskaitų eidavo į darbą. Kaspars džiaugėsi, kad universitetas yra netoli darbovietės, todėl, kai nebūdavo paskaitų, jis visada galėjo eiti į darbą.

Kaspars vedus, pagal kolektyvinę sutartį darbdavys jam sumokėjo vienkartinę išmoką ir suteikė papildomų atostogų. Kitą išmoką bei papildomų atostogų jis gavo gimus dukroms. Taip pat jam buvo suteiktos papildomos laisvos dienos mirus jo žmonos mamai, o vėliau tėvui. Organizacijos darbuotojams ir jų šeimoms taip pat suteikiama galimybė dalyvauti darbdavių rengiamose šventėse ar kitose veiklose: vasaros sporto žaidynėse, kartu su bendradarbiais apsilankyti operoje, dalyvauti talkoje tvarkant Latvijos gamtą.

Kaspars veža savo mergaites į darželį, todėl jam labai svarbu organizuoti savo darbo laiką pagal darželio darbo grafiką. Jei nebūtų tokios galimybės jam reikėtų mokėti papildomai darželio darbuotojams už jų viršvalandžius. Kaspars pasakoja, kad kartais vaikams susirgus jis negali eiti į darbą ar nuvežti juos į darželį. Tokiais atvejais, jis lieka su vaikais namie ir dirba. Jo darbdavys skyrė jam nešiojamą kompiuterį su prieiga prie interneto, kad Kaspars galėtų atlikti savo darbą bet kurioje vietoje. Tai suteikė galimybę jaunam vyrui suderinti darbą ir šeimą. Kaspars nuomone, kai darbdavys ir darbuotojas pasitiki vienas kitu, toks lankstus darbo grafikas yra naudingas abiem: tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Iš vienos pusės darbas bus padarytas laiku, net jei darbdavys nekontroliuoja tiesiogiai, iš kitos pusės– darbas namuose netaps norma trukdyti darbuotojų šeimos gyvenimui.

Pasak Kaspars, kolektyvinė sutartis yra puikus būdas pagerinti darbo ir šeimos derinimo sąlygas.

Kaspars nuomone, svarbiausios kolektyvinės sutarties sąlygos darbo ir šeimos derinimui yra šios:

- Abi šalys įsipareigoja suteikti tam tikras sąlygas šeimos ir darbo derinimui bei teikti paramą tiek jauniems darbuotojams, tiek priešpensinio amžiaus darbuotojams.
- Įmonė sudaro galimybę įmonės darbuotojų vaikams ir jauniems asmenims dirbti įmonėje vasaros metu (nuo gegužės mėnesio iki rugsėjo mėnesio).
- Tam tikrais atvejais (darbuotojų vestuvių, vaiko gimimo proga, šeimos nario(-ių) mirties atveju) darbuotojui suteikiamos piniginės išmokos.
- Darbuotojams paprašius ir pasitarus su profesine sąjunga, darbdavys gali sudaryti lankstaus darbo grafiko pasirinkimo galimybę (pvz., leidžiant darbuotojui pasirinkti, kada pradėti ir baigti savo darbo dieną, planuojant pietų pertraukos laiką ir kt.).

Kaspars taip pat pasakojo apie kolektyvinėje sutartyje nepaminėtas privilegijas: darbdavys leidžia savo darbuotojams pasinaudoti kolektyvinio draudimo privilegijomis ir dalinai finansuoja savo darbuotojo/-s sutuoktinio/-ės sveikatos draudimą, kad darbuotojo/-s sutuoktiniui/-ei draudimas kainuotų mažiau. Darbdavys leidžia Kaspars kalbėtis su žmona įmonės telefonu nemokant už jų tarpusavio pokalbius. Taigi, Kaspars visuomet žino kas vyksta namuose net tada, kai jis turi dirbti ir negali būti su savo šeima.

## **21. VAIKŲ DIENOS CENTRO PASLAUGOS DARBOVIETĖJE**

---

***Pristato: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Lietuva***

***Pašnekovė: Ramunė M.***

***Pristatymo pobūdis: apibendrintas interviu su pašnekovės kalbos citatomis***

***Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:***

- *vaikų priežiūros paslaugos*
- *lanksčios darbo sąlygos*

---

Ramunė nuo 2008 metų dirba apskaitininke prekybos centre "RIMI" Vilniuje. Ji yra vieniša 32 metų mama ir augina beveik 3 metų dukrą. Ramunė dirba nuo 8 val. ryto iki 18.00 val. vakaro. Įmonė, kurioje moteris dirba, suteikė jai nuostabią galimybę savo dukrą palikti priežiūrai Rimi darbuotojų vaikų dienos centre.

Ramunė pradeda savo pasakojimą pamąstymais, kad dauguma tėvų, kurie grįžta į darbą po vaiko priežiūros atostogų tampa vis mažiau patikimais ir dirba vis prasčiau. Jie nesugeba rasti tinkamų vaikų dienos centrų, o dėl to nukenčia jų darbo našumas. Tai taip lemia darbuotojų pasitenkinimą darbo vieta. Be to, ji pastebi, kad tėvai vėluoja į darbą ir išeina iš darbo anksčiau, turėdami laiku nuvežti bei pasiimti vaikus iš dienos centrų. Rimi įdiegė šią naują priemonę sukurdamą šeimai palankią aplinką, o šiuo metu įmonė yra ir socialinės atsakomybės lyderė Lietuvoje.

Netgi šiandien Ramunė gali susitikti su savo dukra kelis kartus per dieną, praleisti su ja laiko per pietų pertrauką. Ji pasakoja apie nelengvą patirtį: „Aš vis dar prisimenu, kai

*norėjau pradėti dirbti iš namų, man labai aiškiai leido suprasti, kad darbas iš namų nebūtinai bus vertinamas šiais laikais ... Ir tai nėra visiškai susiję su įmonės patirtimi šioje srityje... viskas buvo tikrai puiku, bet... šiuo metu yra įmonėje naujas atsakingas žmogus ir, jo nuomone, „visad yra geriau dirbti biure“.*

Ramunė pabrėžia, kad darbuotojas turi teisę prašyti, kad jo darbo sąlygos būtų pakeistos bet kada, kai to reikia, o darbdavio pareiga yra atsižvelgti į bet kokius prašymus. Ji sako, kad tėvai dažnai suvokia, kad lanksčios darbo valandos jiems suteikia galimybę geriau suderinti darbą bei įsipareigojimus šeimai. Todėl svarbu yra suteikti tinkamą erdvę bei pertraukėles tėvams, kurie sugrįžta į darbą arba palieka savo vaiką vaikų dienos centre darbovietėje. Iš kitos pusės, tikrai sunku yra palikti vaiką. Ramunė pasakoja apie savo jausmus: „Aš labai nenorėjau palikti savo dukros su nepažįstamais, nes ji dar tokia maža. Netgi dabar esu labai įsitempusi. Jei mano įmonė nebūtų pasiūliusi vaikų dienos centro paslaugų, nežinau, ką bučiau dariusi“.

Ramunė pripažįsta, kad vaiko priežiūra darbovietėje yra labai patraukli galimybė dirbantiems tėvams. Visų pirma, sutrumpinamas kelionės laikas, kurį tėvai praleidžia vykdamai iš/ į darbą iš/į vaiko dienos centrą. Ji tik pasiima dukrelę kartu su savim į darbą. Šiuo atveju, jai nereikia papildomai skirti laiko už kurį darbdavys nemoka. Be to, tai sumažina blaškymąsi dienos metu. Labai gerai yra tai, kad vaikas, būdamas dienos centre darbovietėje gali artimiau bendrauti su tėvais. Ramunė gali pietauti su dukra bei gali dalyvauti dienos centro organizuojamoje veikloje bei renginiuose. Toks bendravimas yra labai svarbus abiejų gerovei – Ramunės ir jos dukros.

Galiausiai Ramunė mano, kad darbdavio vaidmuo derinant darbą ir šeimą yra labai svarbus. Dėl to, darbdaviai turėtų būti mokomi, kaip tą daryti, bei turėtų tapti jautresniais bei geriau suprasti šeimai palankias politikos kryptis. Ramunė tikisi, kad jei vyriausybė sugebės atiduoti didžiąją dalį vaiko priežiūros paslaugų verslui, ypač tarptautiniam, tai bus pirmas žingsnis gerinant darbo ir šeimos suderinimo galimybes darbo vietoje.

---

## 22. JAUNO TĖČIO VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGŲ PATIRTIS

---

***Pristato: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Lietuva***

***Pašnekovas: Vytautas S.***

***Pristatymo pobūdis: apibendrintas interviu su pašnekovo kalbos citatomis***

***Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:***

- tėvystės / motinystės / vaiko priežiūros atostogos*
- lanksčios darbo sąlygos*

---

Vytautas yra 34 metų vyresniosios grandies vadovas privačioje biuro prekes bei įrangą teikiančioje įmonėje. Įmonėje jis dirba jau septynerius metus ir visą laiką jai buvo ištikimas bei yra vienas iš perspektyviausių darbuotojų. Vytautui buvo nelengva apsispęsti pasinaudoti tėvystės atostogomis, kai gimė pirmasis vaikas. Jis žinojo, kad bus sunku žengti šį žingsnį, nes jis buvo pirmasis vyras įmonėje, padaręs šį sprendimą. Keletą mėnesių Vytautas derėjosi su savo viršininku, nes šis manė, jog Vytautas yra nepakeičiamas ir įmonė neišsivers be jo bei praras VIP klientus, su kuriais dirbo Vytautas. Be to, ir jo kolegos

skirtingai reagavo į tėvystės atostogų idėją. Jie buvo iš anksto neigiamai nusistatę prieš vaikus prižiūrinčius vyrus.

Vytautas išėjo 3 mėnesių tėvystės atostogų, tačiau jis norėjo likti ilgesniam laikui, nes mėgavosi kiekviena su vaiku praleista diena ir jautėsi esąs vaiko gyvenimo dalimi. Laimei, viršininkas suteikė lankstaus darbo grafiko galimybę ir leido dvi dienas dirbti biure, o tris iš namų dar du mėnesius.

Lietuvos Respublikos įstatymuose, reglamentuojančiuose tėvystės/ motinystės atostogas, nėra apibrėžimo „tėvo atostogos“. Vietoj jo yra naudojamas tėvystės/ motinystės atostogos, bei vaiko priežiūros atostogos. Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatomos vaiko priežiūros atostogos, kuriomis, priklausomai nuo šeimos sprendimo, gali pasinaudoti mama (arba įmotė), tėvas (arba (į)tėvis), senelė, senelis ar kiti giminaičiai, kad prižiūrėtų vaiką, kol jam sueis treji metai. Pagal Lietuvos Respublikos teisės aktus moteriai priklauso 126 ar 140 kalendorinių dienų nėštumo ir gimdymo atostogų išmoka, kuri sudaro 100 % darbo užmokesčio sumos. Po šio laikotarpio bet kuris iš anksčiau paminėtų šeimos narių turi teisę į motinystės/ tėvystės išmoką, kol vaikui sukanka dveji metai.

Po tėvystės atostogų Vytautas jaučiasi geriau dalyvaujantis šeimos gyvenime, geriau susitelkęs bei suprantantis ko reikia šeimai. *„Matai savo vaiko raidos niuansus, kurių nematytum, jei susitiktum su juo tik po penktos valandos vakaro. Tai suvoki, tik patirdamas pats“*, - sako vyras. Iš kitos pusės Vytautas sako, kad buvo sunku, nes trūko darbo. Ne tik paties darbo. Jis trumpai paaiškina: *„Kai dirbi, gyveni kontekste – kitaip tariant bendruomenėje. Kai esi namie, esi atsiskyręs nuo tos bendruomenės“*. Be to, dėl darbo pobūdžio, įmonėje Office system buvo gana didelė darbuotojų kaita. Po patirties su Vytautu darbdavys pamatė, kad darbovietėj yra naudinga išlaikyti esamus darbuotojus, nes jie grįžta po tėvystės atostogų. Priimti naujus darbuotojus reiškia juos iš naujo apmokyti, patirti įdarbinimo išlaidas, prastovas, kol naujas darbuotojas supras savo vaidmenį. Tuo tarpu sugrįžtantys darbuotojai yra apmokyti, supranta savo darbą ir sugeba iškart imtis darbo. Iš esmės, lankstumas tėvams padeda išlaikyti darbuotojus bei užtikrina teigiamą naudą įmonei.

Vytautas sako, kad tėvystės atostogos turėtų būti teigiama patirtis darbuotojui. Be to, Lietuvoje vykdyta nacionalinė apžvalga parodė, kad pusė Lietuvos moterų ir vyrų tiki, kad nėra gerai, kai tėtis prižiūri ką tik gimusį vaiką metus ar dvejus, o mama dirba. Vytautas sako, kad ši nuomonė yra Sovietinių laikų ideologijos palikimas ir yra labai stereotipinė. Prieš priimdami sprendimą eiti vaiko auginimo atostogų vyras pataria atsižvelgti į tam tikrus pagrindinius veiksnius: neskubėti ir gerai suprasti savo teises ir įsipareigojimus dėl tėvystės atostogų, t.y., kokias išmokas turite teisę gauti, kada reikia įspėti darbdavį ir kaip gerai bendrauti su savo darbdaviu tėvystės atostogų laikotarpiu. Vytautas sako, kad svarbu prisiminti, kad verslo nauda yra akivaizdi siekiant išlaikyti darbuotojus. Todėl, darbdavys turi remti tėvus ne tik vaiko gimimo laikotarpiu, tačiau skatinti darbuotojus dalyvauti darbo rinkoje.

Šiuo metu Office system įmonė gerina darbo ir šeimos suderinimo politikos kryptis bei priemones „pasinaudodama geriausia žmogiškųjų išteklių praktika“ ir bando tapti kuo lankstesne, nes verslas ir darbo krūvis leidžia geriau suprasti tėvų poreikius.



---

## 23. LANKŠČIOS DARBO SĄLYGOS SENYVO AMŽIAUS MAMOS PRIEŽIŪRAI

---

**Pristato:** *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Lietuva*

**Pašnekovas:** *Armantas J.*

**Pristatymo pobūdis:** *apibendrintas interviu su pašnekovo kalbos citatomis*

**Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:**

- *lankščios darbo sąlygos*
- *senyvo amžiaus ar turinčių negalią šeimos narių priežiūros paslaugos*

---

Armantas yra perspektyvus verslininkas, uždarosios akcinės bendrovės STREFA, komercijos direktorius. Šiuo metu įmonėje dirba 52 darbuotojai, iš jų tik 17 moterų, o viena moteris dirba administracijos direktore. Įmonė STREFA tiekia įrangą bei medžiagas pramonės, transporto, statybos ir energijos-inžinerinėms įmonėms, tokioms kaip UAB Lietuvos geležinkeliai. Pagrindinė įmonės veiklos užduotis – didmeninė geležinkelio sankasų bei atsarginių įrangos dalių prekyba.

Prieš keletą metų Armantas turėjo savo 87 metų mamą perkelti į slaugos namus dėl jos senyvo amžiaus ir rimtos protinės ligos. Tačiau vėliau Armantas su šeima nusprendė mamą prižiūrėti savo namuose. Visų pirma, mama norėjo sugrįžti ten, kur ilgus metus gyveno anksčiau. Būdamą slaugos namuose ji net atsisakė valgyti bei susitikti su svečiais. Po daugybės įvykių bei vis blogėjant mamos sveikatai, Armantas nusprendė pasinaudoti socialinės darbuotojos, skiriamos valstybės, paslaugomis.

Pagyvenusių žmonių priežiūros paslaugas Lietuvoje dažniausiai teikia savivaldybės bei jų įsteigti socialinių paslaugų centrai, kur paslaugas finansuoja Lietuvos Respublikos valstybė. Viena iš paslaugų - parama namuose (taip vadinama socialinė priežiūra), teikiama ne daugiau nei 10 valandų per savaitę. To, aišku, nepakanka sunkiai sergantiems žmonėms. Lietuvoje pagyvenusius žmones dažniausiai prižiūri jų vaikai ar artimieji. Armantas sako, kad socialinių darbuotojų teikiamos socialinės priežiūros paslaugos labai padeda ir yra labai reikalingos tokioms šeimoms.

Vilniaus Socialinių paslaugų centro moterys tikrai gerai dirba, ir mama gana gerai sutarė su darbuotoja, kuri ateidavo į namus. Tačiau vėliau mama pradėjo primygtinai prašyti savo sūnaus būti šalia bei rūpintis ja. Armantas prisipažįsta: „*Supratau, kad niekas tavo mylimais žmonėmis nepasirūpins taip, kaip tu pats. Tačiau žinojau, kad negaliu rūpintis savo mama dėl savo intensyvaus bei įtempto darbo. O ta mintis, kad tavo mylimu žmogumi pagarbiai nesirūpinama, kėlė man šiurpą, vertė jaustis blogai, kaltinau save. Todėl aš nusprendžiau ir prižadėjau sau rūpintis savo mama kiek galėdamas*”.

Armantas manė, kad jo kolegos, o ypač vadovas, jo nesuprastų ir būtų nepatenkinti, jeigu Armantas išeitų ir kitiems tektų dirbti papildomai. Taigi, reikėjo viską suderinti taip, kad kuo mažiau nukentėtų kiti. Tačiau Armantas labai nudžiugo, kai jo darbdavys teigiamai sureagavo į jo pasirinkimą. Armantas gavo leidimą tam tikrą suderintą valandų skaičių dirbti elektroniniu būdu iš namų. Armantas labai vertina tai, kad darbdavys suteikė jam galimybę dirbti lanksčiu grafiku. Lietuvoje lankstus darbo grafikas yra reglamentuojamas nacionaliniais teisės aktais (Darbo kodeksu). Kadangi Armantui reikia būti su mama mažiausiai 4 valandas per dieną darbo metu, darbdavys sutiko, kad vyras 3 dienas per savaitę rūpintųsi savo mama, bet būtų pasiekiamas internetu. Būdamas namie jis stengėsi

padėti mamai tapti kiek galima labiau nepriklausoma, būti kiek galima labiau fiziškai bei socialiai aktyvia.

*„Buvo sunku. Per tą laiką aš tiek daug ko išmokau ir supratau kokia svarbi yra tavo komandos bei darbdavio parama“, - dalinasi savo patirtimi Armantas.*

Po šios patirties Armantas mano, kad Vyriausybė turėtų skatinti ir netgi įpareigoti verslą bei darbdavius imtis tokių ar panašių iniciatyvų. Pavyzdžiui, bendru socialinės apsaugos kodeksu ar susitarimu su darbdaviais turėtų būti nustatomi efektyvaus valdymo, priežiūros bei darbuotojų paramos, kuriems jos reikia, ar specialių paslaugų, reikalavimai.

## **24. LANKŠČIOS DARBO SĄLYGOS PADĖJUSIOS PRIŽIŪRĖTI NEIĞALIĄ DUKRĄ**

---

***Pristato: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Lietuva***

***Pašnekovė: Agnė R.***

***Pristatymo pobūdis: apibendrintas interviu su pašnekovės kalbos citatomis***

***Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:***

- pagyvenusių ar šeimos narių su negalia priežiūros paslaugos*
  - lankščios darbo sąlygos*
  - kita (pašalpos neįgalių šeimos narių priežiūrai)*
- 

Šiuo metu Agnė dirba prekybos vadybininke įmonėje „My pertume“. Įmonė, kurioje su Agne dirba 29 darbuotojai, parduoda kūno bei odos priežiūros produktus, nuolat siekia aukštos produktų kokybės bei efektyvumo.

Agnė yra trijų vaikų motina. Jauniausioji 23-ejų metų protinę negalią turinti dukra yra Agnės gyvenimo iššūkis. Agnė gyvena viena, vyras ją paliko, kai šeima sužinojo apie mergaitės negalią. Dabar Agnei stengiasi padėti tik vyriausioji dukra. Tačiau jai taip pat reikia rūpintis savo šeima. Metų metus Agnė dirbo didelėje batų prekybos įmonėje buhalterė. Deja, vieną dieną jos vadovas jai pasakė, kad ji turi rinktis arba karjerą, arba dukterį. Agnė nedirbo nuo 2004 metų iki 2007 metų balandžio mėnesio, kuomet ji gavo darbą įmonėje, kur dirba iki šiol.

Agnė dalijasi savo skaudžia patirtimi: *„Per tą laikotarpį supratau, kad dėl mano šeimyninės padėties niekas nenori priimti manęs į darbą, netgi i naktinį. Manau, kad galbūt taip yra todėl, kad kurį laiką nedirbau“. Agnė tęsia: „Kai augini vaiką su negalia, sunku yra dirbti, nes visad iškyla patikimumo problema, tačiau įmonei, ypač dirbančiai gamybos srityje, reikia žinoti, kad jie nuolat gali tavimi pasikliauti“.*

Gavusi darbo pasiūlymą iš įmonės „My pertume“, moteris paprašė minimaliai lankstaus darbo grafiko (išeiti anksčiau iš darbo vieną dieną per savaitę, ir t.t.) bei patikino, kad ji iš visų jėgų stengsis tą laiką atidirbti kitais būdais. Tačiau jos darbdavys buvo labai palankiai nusiteikęs Agnės atžvilgiu bei pasiūlė daugiau lankstumo jos darbo grafike bei galimybę atsivesti dukrą į tėvų kambarį, kad ji galėtų artimiau bendrauti su savo dukra bei jaustųsi patogiai. Tėvų kambarys buvo nauja darbdavio iniciatyva įmonėje.

Kadangi Agnė buvo susidūrusi su žmonių atstūmimu dėl vaiko negalios, kentėjo nuo smalsių žvilgsnių, komentarų bei neigiamo požiūrio savo ir dukters akivaizdoje įvairioje

aplinkoje, kurioje jai teko pabuvoti, ji bijojo tokios pat reakcijos ir darbo vietoje. Ji sako, kad visuomenė nepriima ir nesuteikia vietos kitokiems, ir ji, būdama motina, priėmė tokius pat primetamus standartus kaip normą, kurie joje skatino gėdos jausmą dėl to, kad jos vaikas kitoks ir todėl nenorėjo vaiko vestis į viešumą.

Nuo tos dienos, kai ji pradėjo dirbti įmonėje, prasidėjo naujas gyvenimas. Ji net negalėjo įsivaizduoti, kad galima turėti tokį jautrų, supratingą bei dėmesingą darbdavį. Įmonė nusprendė padėti Agnei ne tik sudarydama lankstų darbo grafiką bei leisdama darbo vietoje būti su dukra, tačiau ir skirdama pašalpą dukros priežiūrai (išmokas grynaisiais). Tai yra labiausiai paplitusi socialinės paramos forma Lietuvoje. Be to, asmenys, turintys ribotas finansines galimybes, gali pasinaudoti socialinio draudimo ligos išmokomis, taip pat negalios bei senatvės pensijomis.

Agnė sako, kad privačios įmonės Lietuvoje žengia pirmuosius žingsnius, kurdamos šeimai palankios aplinkos politikos kryptis. Tokiomis iniciatyvomis siekiama skatinti socialinės atsakomybės sąmoningumą. Tai prideda vertės verslui, šaliai bei kiekvienam asmeniui. Tai skatina įmones greičiau diegti atsakingo verslo principus savo darbe.

## 25. LANKSTUS DARBO ORGANIZAVIMAS IR PARAMA ŠEIMAI – NAUDA TIEK ŠEIMAI, TIEK DARBDAVIUI

---

***Pristato: Europinė partnerystė, Lietuva***

***Pašnekovas: Aldas R.***

***Pristatymo pobūdis: apibendrintas interviu su pašnekovo kalbos citatomis***

***Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:***

- *lankstus darbo organizavimas*
- *kita (darbdavio mokamos pašalpos turintiems vaikų darbuotojams)*



Aldas dirba informacinių sistemų analitiku UAB „Omnitel“, vienoje didžiausių mobiliojo ryšio bendrovių Baltijos šalyse, priklausančioje “TeliaSonera” grupei. Aldas pasakodamas apie savo darbą, džiaugiasi galėdamas naudotis įmonėje taikoma šeimai palankia politika, kuri darbuotojams jau yra tapusi kasdienybe. Aldas kartu su žmona Ramune augina tris vaikus: devynerių metų sūnų Luką bei dvynukes, Rusnę ir Agnę, kurioms penkeri metai.

Nors pagrindinis informatikos specialistų biuras yra Vilniuje, Aldui, gyvenančiam Kaune, sudaryta galimybė dirbti tiek Vilniuje, tiek Kauno filiale arba namuose. Svarbiausia sąlyga yra ne darbo vieta, o laiku ir kokybiškai atlikti darbai. Be abejonės, Aldas vyksta į Vilnių net keletą kartų per savaitę, o reikalui esant ir dažniau. Juk reikia tinkamai išsiaiškinti ir suderinti užduotis, drauge su kolegomis spręsti keblesnius klausimus. Įmonė Aldui yra sudariusi puikias galimybes naudotis lanksčiu darbo grafiku bei dirbti nuotoliniu būdu: informacinių technologijų pagalba Aldas savo kompiuterį per internetą prisijungęs prie Omnitel informacinės sistemos gali puikiai atlikti savo darbą. Tai Aldui suteikia

nemažai privalumų. Jis gali laisviau tvarkyti darbo bei savo asmeninį laiką: ryte nuvežti vaikus į mokyklą ir darželį, o vakare juos pasiimti. Jeigu reikia Aldas dienos metu gali vaikus nuvežti pas gydytojus, o vakare atlikti savo darbo užduotis. Asmeniškai pats planuodamas savo laiką Aldas stengiasi jį kuo efektyviau ir produktyviau išnaudoti. Lankstus Aldo darbas pravartus ir įmonei: netgi gulėdamas ligoninėje su vaiku, jis neatsisakydavo padėti kolegoms spręsti iškilusias problemas – kai mažasis ligoniukas miega, juk tikrai nesunku prisijungti prie sistemos ir atlikti skubius darbus.

Tuo metu kai gimė Aldo vaikai, Lietuvoje dar nebuvo įstatymo dėl tėvystės atostogų, todėl darbuotojai, taip pat ir Aldas, neturėjo galimybės jomis pasinaudoti. Vis dėlto, UAB „Omnitel“ visada siekė atsižvelgti į darbuotojų poreikius. Pavyzdžiui, savo iniciatyva išmokėdavo vienkartinę pašalpas vaikų susilaukusiems darbuotojams. Gimus pirmam vaikui, UAB Omnitel Aldui išmokėjo vienkartinę išmoką – 1500 Lt, gimus dvynukėms – 3000 Lt.

UAB Omnitel savo darbuotojams, auginantiems vaikus, mielai suteikia papildomas lengvatas, numatytas Darbo kodekso 214 straipsnyje, kuris nustato, jog „*Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų – dvi dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį*“. Dažniausiai darbuotojas susitaria su darbdaviu iš anksto dėl papildomų poilsio dienų arba sutrumpintų darbo valandų.

Kadangi Aldas augina tris vaikus, įmonė per mėnesį jam suteikia apmokamas dvi laisvas dienas. Aldo žmona Ramunė, dirbanti įmonėje „Jurby“ administratore, taip pat naudojasi Darbo kodekse numatytais papildomomis laisvomis dienomis, skirtomis vaikų priežiūrai. Aldas džiūgauja, kad iš anksto suderinus šias laisvas dienas galima pasirinkti šeimai palankiu laiku. O šeima jas išnaudoja labai kūrybiškai ir įvairiai. Kartais susiderina ir visi kartu turi ilgą keturių dienų savaitgalį bei išvyksta penkiese į gamtą prie jūros. Kartais Ramunė su Aldu šias dienas pasiima pakaitomis, kad galėtų daugiau dėmesio skirti vaikams. Juk su tėčiu ar mama pabūti namuose vaikams yra tikra šventė.

Dažnai, jei nėra reikalo, Aldas net nesinaudoja aukščiau minėtomis laisvomis dienomis, kurios įmonės darbuotojų tarpe vadinamos „mamadieniais“. „*Juk nepiktinaužiausi be reikalo*“,– šypsosi įmonei lojalus Aldas. Taip vadinamais „mamadieniais“ įmonėje naudojasi tiek vyrai, tiek moterys. Čia jie populiarūs ir nesusipratimo tarp kitų darbuotojų nesukelia. Be to, Aldo papildomos laisvos dienos nesukelia didesnio krūvio ar papildomų pareigų kolegoms.

Aldo nuomone, įmonėje sudarytos galimybės darbuotojams derinti darbą bei šeimą, iš tiesų suartina šeimą, stiprina glaudesnę bendravimą, skatina supratimą tarp tėvų ir vaikų. Be to, UAB „Omnitel“ visokeriopai stengdamasi padėti vaikus auginantiems tėvams ir taikydama darbo bei šeimos derinimo priemones, stiprina įmonės strateginį marketingą, kelia įvaizdį, pritraukia ir sugeba išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus. Tai duoda didelę naudą ne tik darbuotojams, bet ir pačiai įmonei.

## 26. „MINI VAIKŲ DARŽELIS“ ŠEIMAI PALANKIOJE DARBOVIETĖJE

**Pristato: Europinė partnerystė, Lietuva**

**Pašnekovė: Eglė V.**

**Pristatymo pobūdis: apibendrintas interviu su pašnekovės kalbos citatomis**

**Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:**

- vaiko priežiūros paslaugos
- lankstus darbo organizavimas
- kita (šventės darbuotojams)



Eglė gyvena ir dirba Jurbarke, pietvakarių Lietuvoje įsikūrusiame mieste. Ji yra 34-erių metų laiminga trijų vaikų mama. Jos vyriausiai dukrai Paulinai 8 metai, viduriniajai Elenai suėjo 4 metai, o jauniausiai dukrai Agnei - tik 1 metukai. Derindami savo darbo grafikus, Eglė ir jos vyras stengiasi dalintis vaikų priežiūra.

Jau dešimt metų Eglė dirba buhalterė parduotuvėje, priklausančioje Birutės Gardauskienės individualiai įmonei „Pas Agotą“.

Kai 2001 metais gimė pirma dukrytė, Eglė išėjo motinystės atostogų ir grįžo į darbą, kai Paulinai suėjo pusantrų metų.

„Man labai trūko mano darbo ir kolegų, mes visi esam kaip viena didelė šeima“ – pasakojo Eglė. Vis dėlto, pradėjus dirbti Eglei iškilo problema – dukrytė dažnai sirgdavo ir gydytojai patarė nevesti mergaitės į vaikų darželį. Eglės tėvai dirbantys, o vyro tėvai gyveno kitame mieste.

Taigi, geriausias sprendimas būtų buvęs pratęsti motinystės atostogas ir prižiūrėti dukrytę ilgesnį laiką. Vis dėlto, ji labai troško grįžti į darbą. Eglei pasisekė rasti auklę, kuri prižiūrėjo jos dukrą kol jai suėjo 3 metukai ir ji jau galėjo eiti į darželį. „Jaučiau didelę paramą iš darbdavio pusės. Tai labai šiltas žmogus, visada besidomintis savo darbuotojų šeimomis, jų vaikais, visada paklausiantis, ar viskas gerai, gal turime kokių problemų“.

Vaikų darželis dirba iki 17.00. valandos. Įmonė „Pas Agotą“ dirba iki 18.00 valandos savaitės dienomis bei iki 14.00 valandos šeštadieniais.

Norėdama pasiimti vaiką iš vaikų darželio, Eglė, kaip ir kitos įmonėje dirbančios moterys, turėdavo išeiti iš darbo anksčiau. „Mano vyras dirba sunkvežimio vairuotoju, namo grįžta vėlai. Man tenka planuoti, kaip derinti darbą ir vaiko priežiūrą“. Čia labai padėjo įmonės direktorės supratimas ir parama – Eglė galėjo išeiti iš darbo anksčiau ir pasiimti vaiką iš darželio iki jo uždarymo laiko. Vaikui susirgus, Eglė galėdavo pasiimti laisvą dieną.

Eglė atsivesdavo savo vaiką į darbą, nes parduotuvė dirba ir šeštadieniais. „Savininkė mums įrengė atskirą kambariuką palėpėje, kuriame yra įvairių žaislų. Ten mes galime palikti savo vaikus, kol mums tenka dirbti. Jie ten žaidžia, o ir mums ramiau, kai žinome, jog mūsų vaikučiams yra saugu ir jie yra netoli mūsų“. Šis įmonės savininkės įrengtas vaikų kambarys atliko mini vaikų darželio funkcijas darbovietės patalpose. Darbuotojai patys rūpinosi



žaidimų kambaryje esančių vaikų priežiūra ir saugumu paeiliui juos prižiūrėdami. Esant tokiai šeimai palankiai darbo aplinkai, Eglė nusprendė pagimdyti dar 2 vaikus. „*Jaučiau, kad pajėgsiu suderinti darbą ir rūpinimąsi vaikais. Mūsų darbdavys mums sudarė tokią galimybę*“. Gimus antram vaikeliiui, Eglė išėjo vaiko priežiūros atostogų vieneriems metams. Vėliau ji samdė auklę, kuri rūpinosi vaikeliu Eglei esant darbe, o vyresnė dukra tuo metu lankė vaikų darželį. Eglė naudodavosi įstatymo numatytomis papildomomis poilsio dienomis. „Mūsų direktorė mums visada sakydavo, kad turėtumėm daugiau laiko praleisti su vaikais“.

Įstatyme teigiama, kad „Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų – dvi dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį“.<sup>7</sup>

## 27. DARBO NAMUOSE PRIVALUMAI TURINTIEMS ĮSIPAREIGOJIMŲ ŠEIMAI

---

***Pristato: Europinė partnerystė, Lietuva***

***Pašnekovas: Svajūnas A.***

***Pristatymo pobūdis: apibendrintas interviu su pašnekovo kalbos citatomis***

***Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:***

- *lanksčios darbo sąlygos*
  - *tėvystės atostogos*
  - *papildomos paslaugos vaikus auginančioms šeimoms*
  - *kita (šventės įmonės darbuotojams)*
- 

Trisdešimt septynerių metų Svajūnas su žmona Elena auginantis dvi mergaites, septynerių metų Vaivą bei pusantrų metų Simoną, dirba UAB „Festo“ techniniu konsultantu vakarų Lietuvai. UAB „Festo“ yra oficiali Vokietijos kompanijos FESTO produkcijos ir paslaugų (pneumatinių įrengimai ir automatikos technologijų produktai ir paslaugos) pardavimo atstovė Lietuvoje, įkurta 1992 metais Kaune.

Įmonėje Svajūnas dirba jau daugiau nei vienuolika metų. Pirmuosius metus jis dirbo Kaune, bet paaiškėjus, jog įmonei būtų patogiau turėti atstovą vakarų Lietuvai (Klaipėdos regionui) bei pasitarus su įmonės vadovybe, Svajūnas mielai sutiko su šeima persikelti gyventi į Klaipėdą, nes jo žmona klaipėdietė, čia gyvena jų artimieji ir pažįstami.

Darbą namuose UAB „Festo Lietuva“ Svajūnui pasiūlė remdamasi užsienio kampanijų Festo patirtimi. Idėja tikrai paviliojo Svajūną: įmonė pagelbėjo įsigyjant butą ir viename iš kambarių įsirengiant biurą, aprūpino telefonu, personaliniu kompiuteriu bei darbui skirtu automobiliu.

Kadangi techninio konsultanto darbo specifika reikalauja dažnai važinėti pas klientus, darbas yra judrus, tai rengti atskiro biuro lyg ir nereikėjo. Taigi, jau dešimtį metų Svajūnas dirba nuotoliniu būdu ir džiaugiasi, jog tai jam padeda geriau planuoti savo laiką

---

<sup>7</sup> LR Darbo Kodeksas, 214 straipsnis „Papildomos lengvatoms asmenims, auginantiems vaikus“.

ir geriau derinti įsipareigojimus šeimai. Tokio pobūdžio darbas ypač labai parankus, kuomet vaikai dar maži: ar jiems susirgus, ar vežant į polikliniką visuomet galima laisviau susiplanuoti savo laiką. Apie Svajūno darbo patogumus dažnai kalba ir bendradarbiai: „*prabudai, įsispyrei į šlepetes ir tu jau esi darbe*”.

Džiaugdamasis darbo namuose privalumais, Svajūnas vardina ir tokio pobūdžio darbo trūkumus. Kadangi jo darbas yra su klientais ir kartais tenka su jais susitikti, pristatant naujus „Festo“ produktus arba aptariant konkrečius klientų poreikius, Svajūnas susitikimus turi organizuoti arba pas patį klientą, arba kokioje nors kavinėje, mokymo centre. Juk nepakviesi kliento į namų ofisą, prikrautą žaislų ir už kurio sienų girdisi vaikų klegesys.

Vieną kartą per savaitę, penktadieniais, Svajūnas vyksta į pagrindinį UAB „Festo“ ofisą Kaune. Papildomi susitikimai rengiami Kaune, kuomet į įmonę atvyksta įmonės direktorius iš Suomijos. Tačiau šių susitikimų laikas visuomet planuojamas iš anksto ir Svajūnui nesunku prisiderinti. Juo labiau, kad panašiu būdu dirba ir jo žmona, trisdešimt šešerių metų buhalterė. Jos darbo krūvis nedidelis ir darbą ji atlieka taip pat namuose. Tad jų šeima iš tiesų ypatinga: dukrelės auga mamos ir tėčio priežiūroje, nereikia vaikų vesti į vaikų priežiūros įstaigas ar samdyti auklės. Tai tikra dovana šeimai. „*Tačiau toks darbas pravartus tik tuomet*“, - sako Svajūnas. „*Kai turi tam tikrų įsipareigojimų šeimai: auginti mažamečius vaikus, ar turi prižiūrėti namuose senyvo amžiaus arba neįgalų šeimos narį. Šiaip įprastai visi esame linkę rytais eiti į darbą, vakarais grįžti namo ir nemaišyti asmeninio gyvenimo su darbu*”.

Tad Svajūnas jau galvoja, kaip paaugus mergaitėms reikės siūlyti įmonei organizuoti jo darbą: nes įmonė, iš tiesų, siekia atsižvelgti į visų savo darbuotojų poreikius ir padėti jiems derinti darbą su įsipareigojimais šeimai. Jau penkeri metai UAB Festo vadovauja direktorius iš Suomijos, kuris toleruoja naujoves ir giliai supranta darbo ir šeimos derinimo klausimus. Suomijoje įvairios novatoriškos darbo ir šeimos derinimo priemonės yra sudedamoji lyčių lygybės plano dalimi, kuris yra privalomas visoms Suomijos darbovietėms, turinčioms trisdešimt ir daugiau darbuotojų.

Tad visi UAB Festo darbuotojai tėvai, kai tik Lietuvoje buvo priimtas įstatymas dėl 100 procentu apmokamų vieno mėnesio tėvystės atostogų, kurios yra suteikiamos tėvams vos tik gimus kūdikiui iki jam sueis vienas mėnuo, pasinaudojo šia galimybe. Svajūnas gimus dukrelei Simonai taip pat atostogavo vieną mėnesį. Jo manymu šis mėnuo šeimai yra gyvybiškai būtinas: užsimezga pirmieji kontaktai su kūdikiu, žmona visuomet jaučia vyro paramą ir pagalbą, gerėja tarpusavio santykiai. UAB Festo taip pat suteikia galimybę darbuotojams, auginantiems du ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, pasinaudoti papildomomis laisvomis dienomis, kurios yra numatytos Lietuvos Darbo kodekse: šiomis laisvomis dienomis gali pasinaudoti ir vyrai, ir moterys.

Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų – dvi dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas, 214 straipsnis.

Svajūnas taip pat su nostalgija prisimena tuos laikus, kai įmonė organizuodavo darbuotojams šventes, į kurias kviesdavo ir darbuotojų šeimos narius. Dabar, kai įmonė po dešimties metų nuo dvylikos darbuotojų išsiplėtė beveik iki šešiasdešimties, tokios šventės rengiamos tik įmonės darbuotojams. Kaip vieną iš šeimos motyvavimo priemonių įmonė taiko Kalėdinių švenčių darbuotojų vaikams surengimą, kurių metu vaikams dovanojamos dovanėlės. „Prieš keletą metų darbuotojams bei jų šeimos nariams buvo sudaryta galimybė paskraidyti virš Kauno Festo diržabliu, kuris Festo reklamos tikslais buvo keletui dienų atvežtas į Lietuvą. Tai buvo tikrai įsimenanti ir įdomi šventė“ - pasakoja Svajūnas.

Svajūno nuomone, darbdavys teigiamai motyvuoja savo darbuotojus bei skatina jų lojalumą įvesdama tradicijas tiek darbuotojams, tiek jų šeimoms, taip leisdamas Festo pasijusti viena didele šeima.

---

## 28. ŠEIMOS SPRENDIMAS: VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGOSE MAMA IR TĖTIS

---

**Pristato:** *Europinė partnerystė, Lietuva*

**Pašnekovas:** *Giedrius L.*

**Pristatymo pobūdis:** *apibendrintas interviu su pašnekovo kalbos citatomis*

**Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:**

- *tėvystės atostogos*
- *vaiko priežiūros atostogos*
- *papildomos paslaugos vaikus auginančioms šeimoms*
- *kita (darbdavio organizuojamos šventės darbuotojams)*

Pagal Lietuvos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą, teisę gauti motinystės (tėvystės) pašalpą turi vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjas, esantis vaiko priežiūros atostogose iki vaikai sukanka dveji metai. Motinystės (tėvystės) pašalpos dydis nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, kol vaikui sueis vieni metai, yra 100 procentų, o kol vaikui sueis dveji metai, – 85 procentai pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Nuo 2010 m. liepos 1 d. Lietuvoje motinystės (tėvystės) pašalpos dydis nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, kol vaikui sueis vieni metai, bus 90 procentų, o kol vaikui sueis dveji metai, – 75 procentai pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Pagal šį įstatymą vaiko priežiūros atostogų gali eiti tiek vyrai, tiek moterys.

Dažniausiai vaiko priežiūros atostogų eina moterys, nors yra puikių pavyzdžių, kuomet ir vyrai pasinaudoja šia galimybe.

M. Gumbrevičiaus prekybos ir paslaugų įmonės „Gelsva“ trisdešimt septynerių metų vadybininkas po vaiko priežiūros atostogų į įmonę dirbti grįžęs vos prieš pusmetį sutiko pasidalinti savo patirtimi.

Su trisdešimt ketverių metų žmona Ramune šiuo metu augina dvi mergaites: devynerių metų Austėją bei pustrėčių metų Meidą. Gimus pirmajai dukrai, vaiko priežiūros atostogomis naudojosi mama. O gimus antrai dukrai, Lietuvoje buvo ką tik priimtos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pataisos<sup>9</sup>, suteikiančios galimybę

---

<sup>9</sup> Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas, 180 straipsnis „Atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai“

Giedriui imti tėvystės atostogas ir gauti LR Socialinio draudimo fondo mokamą tėvystės pašalpą.

Lietuvoje vyrams suteikiamos tėvystės atostogos laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sukaks vienas mėnuo. Tėvystės pašalpa mokama 100 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.

Giedriaus manymu, šios tėvystės atostogos tiesiog būtinos šeimai: pirmąjį mėnesį po gimdymo mamai reikia pačiai sustiprėti, o mažylį ir namus prižiūrėti reikėtų tėveliui. Kol šio įstatymo nebuvo, tėčiai eidavo kasmetinių arba nemokamų atostogų, kartais kasmetinių atostogų imdavo vienas iš kūdikio senelių (dažniausiai močiutė). Dabar gi valstybės parama šiuo atveju didžiulė.

Galbūt šios atostogos ir padrąsino Giedrių vėliau pakeisti žmoną ir vietoje jos išeiti vaiko priežiūros atostogų. Pirmaisiais mėnesiais mama maitino kūdikį ir pati naudojosi vaiko priežiūros atostogomis. Kai Meidai sukako devyneri mėnesiai, Ramunė pradėjo dirbti nepilną darbo dieną, o Giedrius pasiėmė vaiko priežiūros atostogas. Ramunė dar prieš gimdymą dirbo Birštono mokesčių inspekcijos sekretore, tačiau tuo metu kai ji buvo nėštumo ir gimdymo atostogose, Birštono mokesčių inspekcijos poskyris buvo prijungtas prie Prienų mokesčių inspekcijos, o Ramunės darbo vieta panaikinta. Nors jau auginant vaiką jai buvo pasiūlyta kitas analogiškas darbas, tačiau tuo metu ji nenorėjo dirbti pilną darbo dieną, tad pasirinko paprastesnę nepilnos darbo dienos darbą. Tėvai pakaitomis galėjo prižiūrėti abi dukreles – nereikėjo samdyti auklės ir papildomai už tai mokėti. Kadangi Ramunė dirbo tik pusę darbo dienos, Giedrius turėjo taip pat pakankamai daug laisvo laiko, kurį jis panaudojo nuosavo namo statybai ir įsirengimui.

Kai kurie bendradarbiai jo pasirinkimą eiti vaiko priežiūros atostogų vertino skeptiškai ir su pašaipėle – juk taip neįprasta, jog tėtis augina vaikus, o mama dirba. Kiti gi bendradarbiai, o ypatingai moterys, šią žinią įvertino palankiai ir į Giedrių žiūrėjo su didžiule pagarba.

Giedrius šiandien labai džiaugiasi savo pasirinkimu – jo atostogų metu šeima labai susigyveno, abu jie su Ramune įpratę dalytis laiku, atsakomybe bei pareigomis. O kaip pridėtinę vertę dovanų jie gavo nuosavomis rankomis įsirengtą namą, į kurį ką tik įsikėlė gyventi su visa šeima.

Giedrius pasakoja, kad atostogų metu tapo ramesnis, labiau pasitikintis savimi: *“Kol dirbau darbe, man reikėjo blaškytis tarp darbo, namo statybų bei pagausėjusios šeimos. Visa tai sukeldavo didžiulį stresą- maniau, kad niekuomet negalėsiu įsirengti namo ir jaučiausi nepakankamai dėmesio skiriantis savo dukroms bei žmonai. Vaiko priežiūros atostogos man leido ramiu ritmu surikiuoti visus darbus, suteikė ramybės bei pasitikėjimo savimi. “*

Giedriaus darbovietė - M.Gumbrevičiaus PPI “Gelsva”, turinti padalinius visoje Lietuvoje: Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose ir Panevėžyje yra pakankamai didelė. Joje iš viso dirba 457 darbuotojai. Net ir krizės metu, įmonės vadovybė, siekdama išlaikyti lojalius ir motyvuotus darbuotojus, siekia sukurti šeimai palankias sąlygas darbo vietose. Tradiciškai organizuojami įvairūs renginiai darbuotojams ir jų šeimoms: vasaros metu darbuotojai kviečiami praleisti 1-2 dienas pajūryje arba sodyboje kuriame nors iš Lietuvos miestų, organizuojamos spartakiados. Į Naujųjų metų sutikimą, organizuojamą restorane, kviečiami darbuotojai su savo sutuoktiniais. Darbuotojų vaikams Kalėdų proga organizuojami spektakliai kuriame nors Kauno teatru, o Kalėdų senis dovanoja dovanėles.

Giedriauš manymu, toks darbdavio palankus požiūris į šeimas turinčius darbuotojus įmonei savotiškai atsiperka: „Darbo kolektyvuose jaučiama darna ir atvirumas, siekis padėti kolegoms bei suinteresuotumas efektyviai plėtoti įmonės veiklą. Juk kiekvienas darbuotojas, jausdamas, kad įmonei svarbus ne tik jo darbo rezultatas, bet ir jo kaip žmogaus asmeninis gyvenimas, darbe atliks šimteriopai daugiau, nei iš jo formaliai yra reikalaujama“.

## 29. ŠEIMAI PALANKI DARBO APLINKA VIEŠOJOJE ĮSTAIGOJE

---

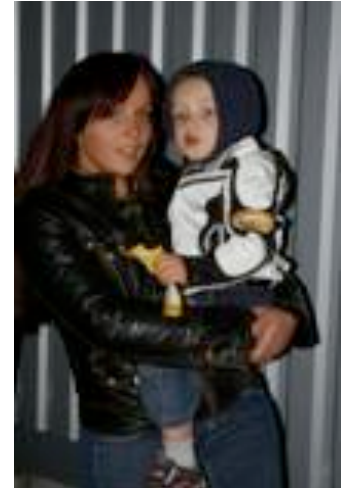
**Pristato:** Socialinių inovacijų fondas, Lietuva

**Pašnekovė:** Rūta D.

**Pristatymo pobūdis:** apibendrintas interviu su pašnekovės kalbos citatomis

**Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:**

- papildomos įmonės teikiamos paslaugos šeimoms/ motinoms, tiems, kurie yra tėvystės, motinystės/ vaiko priežiūros atostogose
- lanksčios darbo sąlygos
- vaikų priežiūros paslaugos



Rūta yra 29-erių metų vieniša mama, auginanti 3,5 m. berniuką, vardu Algirdas. Nuo 2003 metų Rūta dirba vyriausia specialiste Kauno miesto savivaldybės administracijos Šančių seniūnijoje. Rūta yra labai aktyvi jauna moteris, siekianti gilinti profesines žinias bei kelti savo kvalifikaciją. Tuo pat metu ji rūpinasi savo sūneliu skirdama jam kiek įmanoma daugiau dėmesio.

Rūta mano, kad darbas viešojoje įstaigoje turi savo pranašumą, nes čia darbdavys laikosi visų Lietuvoje priimtų įstatymų. Dirbant 8 valandas per dieną nėra paprasta rūpintis savo vaiku, ypač kai esi vieniša mama. Rūtai pastoviai domisi atnaujintais įstatymais, susijusiais su motinystės ir vaiko priežiūros atostogomis, bei stengiasi jais pasinaudoti darbe ir kasdieniniame gyvenime.

Gimus sūnui, Rūta išėjo motinystės atostogų ir buvo su sūnumi, kol jam sukako vieneri metai. Sūnelis dažnai sirgdavo, todėl Rūta nusprendė pratęsti motinystės atostogas.

Rūta grįžo į darbą, kai sūnui suėjo 2,5 metų. Darbdavys išsaugojo jos darbo vietą, kaip reikalaujama pagal Darbo Kodeksą<sup>10</sup>. „Visi mūsų skyriaus darbuotojai yra labai draugiški ir paslaugūs, ypač skyriaus vadovė – seniūnė. Aš buvau labai laiminga vėl sugrįžusi į darbą“, – pasakojo Rūta ir pridūrė, kad maloni staigmena jai sugrįžus buvo tai, kad darbdavys nusprendė paskirti jai papildomas pareigas – konsultuoti žmones deklaravimo klausimais bei apmokyti ją darbo vietoje.

Rūtai buvo pranešta apie naujas pareigas dar prieš jai sugrįžtant į darbą, o atsakingas asmuo ir bendradarbiai suteikė jai visą teisinę informaciją, reikalingą pradedant dirbti naujose pareigose. Net ir būdama namie su vaiku, Rūta visada žinojo, kas vyksta darbe. Jai dažnai skambindavo seniūnė bei bendradarbiai, teiraudamiesi apie jos gyvenimą

---

<sup>10</sup> Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas, 80 straipsnis „Atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai“



bei papasakodami paskutines naujienas. *“Mūsų darbovietėje - labai draugiška atmosfera, vadovė skatina darbuotojus tarpusavyje bendrauti ir vienas kitam padėti. Jaučiausi, lyg būčiau sugrįžusi į namus, kur visi tavęs laukia ir yra pasirengę tau padėti”.*

Pradėjusi dirbti Rūta turėjo vienintelį pasirinkimą - vesti sūnų į vaikų darželį. *“Ieškojau vaikų darželio netoli savo darbovietės. Gyvenu Kauno priemiestyje, taigi man patogiau atvežti vaiką kur nors arčiau darbovietės. Taip gali sutaupyti laiką vairuojant, ypač rytais, kai gatvėse dideli automobilių kamščiai, bei vakarais, kai darželis uždaromas”.*

Lietuvoje nepakanka laisvų vietų ikimokyklinio vaikų ugdymo institucijose, todėl Rūtai labai pasisekė, kai atsirado vieta darželyje, esančiame netoli jos darbovietės. Vis dėlto Rūtai iškilo problemų derinant savo bei vaikų darželio darbo valandas. Darbo dieną Rūta pradeda 8 valandą ryto, kaip tik tuo metu, kai dirbti pradeda ir vaikų darželis. Be to, sūneliui dažnai sirguliuojant, jai kartais tenka vykti į darželį dienos metu ir pasiėmus sūnų važiuoti tiesiai pas gydytoją. Teko pateikti vadovei prašymą leisti pradėti darbo dieną vėliau nei įprasta. Taip pat Rūta pageidavo, kad jai būtų sudaryta galimybė nedirbti keletą valandų per dieną arba neateiti vieną dieną į darbą netikėtai susirgus vaikui ar namie iškiltus nenumatytai situacijai.

Į Rūtos pageidavimus buvo atsižvelgta: *„Visas mūsų personalas, o taip pat ir mūsų seniūnė, yra labai teigiamai nusiteikę darbuotojų, turinčių vaikų, atžvilgiu“*, - pasakoja Rūta ir priduria, kad kartais, neturėdama kam palikti vaiko, jį atsivesdavo su savimi į darbą. Niekas neprieštaraudavo, kad sūnus būtų jos kabinete, jam net buvo įrengtas „vaikų kampas“, kur berniukas galėdavo piešti ir žaisti.

Rūta yra įsitikinusi, kad tik dėka šeimai palankios darbovietės, jai nekyla problemų derinant darbą ir rūpinimąsi sūnumi. Rūtai sudaryta galimybė bet kada išeiti iš darbo kelioms valandoms arba neateiti į darbą, jei namuose iškyla problemų, susijusių su vaiku. Visi Šančių seniūnijos darbuotojai turi galimybę pasirinkti jiems patogiausią atostogų laiką.

Rūtos darbovietėje tiek moterys, tiek vyrai skatinami pasinaudoti motinystės/tėvystės ar vaiko priežiūros atostogomis: *“Mūsų darbe aplinka tikrai palanki šeimai! Jaučiamės saugūs, žinodami, kad galime pasinaudoti visomis privilegijomis, kurias numato Lietuvos įstatymai. Kiekvienais metais Kauno miesto Savivaldybė organizuoja Kalėdinę šventę visų savivaldybės padalinių darbuotojų vaikams, o vasaros metu mums sudaryta galimybė, kartu su šeimos nariais, pailsėti sodyboje. Esu laiminga, kad dirbu tokioje darbovietėje, kur darbdavys supranta tėvų, auginančių vaikus, poreikius”.*

## **30. PERTRAUKA KARJEROJE – GALIMYBĖ DERINTI DARBĄ IR MOTINOS PRIEŽIŪRĄ**

---

***Pristato: Socialinių inovacijų fondas, Lietuva***

***Pašnekovė: Giedra-Marija L.***

***Pristatymo pobūdis: apibendrintas interviu su pašnekovės kalbos citatomis***

***Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:***

➤ *pertrauka karjeroje*

---

Giedra-Marija yra Kauno Vytauto Didžiojo universiteto, Edukologijos katedros docentė. Jos pastovios pareigos – skaityti paskaitas studentams. Taip pat Giedra-Marija yra ir Kauno Vytauto Didžiojo universiteto Švietimo studijų centro vedėja.

Universitete Giedra-Marija dirba pagal griežtą darbotvarkę, kai tuo tarpu Švietimo studijų centre ji gali lanksčiau planuoti savo darbo laiką.

Giedra yra 68 metų našlė, turinti du suaugusius vaikus ir anūką. Vis dėlto, 2009 metų rudenį vienas šeimoje nutikęs įvykis pakeitė jos įprastą gyvenimo ritmą. 93 metų Giedros mama, gyvenanti Vilniuje su Giedros seserimi, netikėtai patyrė sunkią širdies ligą ir jai buvo įsiūtas širdies stimulatorius. Sugrįžusiai iš ligoninės Giedros mamai buvo būtina pastovi priežiūra ir slauga visą parą. Giedra, norėdama padėti seseriai, nusprendė atsivežti mamą į savo namus Kaune.

*“Ši situacija buvo nestandartinė – aš privalėjau surasti būdą, kaip suderinti pareigą motinai ir turimus įsipareigojimus savo studentams universitete, kur paskaitos skaitomos pagal griežtai iš anksto suderintą grafiką“.*

Po ilgų apmastyimų, Giedra nusprendė išeiti 4 mėnesių neapmokamų atostogų ir visą savo laiką skirti motinos priežiūrai. Vytauto Didžiojo Universiteto kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad universiteto darbuotojai, dirbantys kūrybinį darbą (rašantys knygas, straipsnius, dalyvaujantys kvalifikacijos kėlimo kursuose ir t.t.), turi galimybę imti kūrybines atostogas tam tikram aiškiai apibrėžtam laikotarpiui, kurį Giedra neoficialiai vadina nemokamomis atostogomis.

Universitete nebuvo jokių prieštaravimų Giedros pageidavimui padaryti 4 mėnesių pertrauką darbe su studentais. *“Manau, kad mano prašymui suteikti atostogas buvo iš karto pritarta dėl to, kad dirbu universitete nuo pirmos jo įkūrimo dienos“*, - sako Giedra ir iš karto priduria, kad nedaroma kliūčių ir kitiems universiteto darbuotojams, pageidaujantiems padaryti pertrauką darbe dėl svarbių asmeninių problemų.

Išsprendusi pagrindinę problemą, susijusią su pareigomis universitete, Giedra galėjo prižiūrėti savo motiną namie ir tuo pat metu tęsti darbą Švietimo studijų centre, kur jos darbo laikas buvo gana lankstus, be to savo darbą ji galėdavo atlikti ir namie.

Gyvenimas kartu su mama pagerino jų tarpusavio santykius, kurie buvo atvėسė motinai gyvenant kitame mieste su Giedros seserimi. Gyvendama kartu su mama, Giedra atskleidė savo jausmus, iki tol glūdėjusius giliai jos širdyje. *„Visą gyvenimą augindama vaikus ir dirbdama aš būdavau susikoncentravusi į savo šeimą ir darbą. Būdama su savo mama aš iš naujo atradau ryšį su ja. Pajutau džiaugsmą kalbėdama su ja, aptardama naujienas, tai, kas vyksta mieste, papasakodama jai apie matytą koncertą ar filmą. Mes dažnai galvojame, kad gyvenime mums svarbiausias yra darbas. Uždirbame pinigus, kuriuos vėliau išleidžiame samdydami žmones prižiūrėti mūsų tėvus vietoj to, kad rastumėm laiką patys jais pasirūpinti. Vieną dieną mes patys pasensime ir norėsime, kad mūsų vaikai mumis pasirūpintų. Giminiški ryšiai padaro žmones žmogiškais, nuvalo socialinius „žvynus“, nuima ego, apvalo žmones, padaro juos šiltesniais bei atviresniais juos supančiam pasauliui“.*

Kaip mokymosi visą gyvenimą specialistė, Giedra pabrėžia poreikį mokyti žmones adekvačiai vertinti savo pareigas, tiek darbe, tiek šeimoje: *„Žmogus turi nuspręsti, ką norėtų išmokyti savo gyvenime. Tik tada gyvenimas tau suteikia premiją“.*

Giedros pasirinkimas buvo išmokti padaryti mamos gyvenimą įdomesniu. Giedra „atrado“ garsinio skaitymo stebuklą. Ji pradėjo skaityti knygas mamai, kuri pati skaityti negalėjo. Giedrai patiko ieškoti knygų, kurios jos manymu, patiktų mamai. Laikas, praleistas su mama, suteikė Giedrai galimybę įgyti naujų socialinių įgūdžių, praplėtė mąstymą.

*„Buvimas kartu su mama ugdė mano kūrybiškumą. Kiekvieną dieną pastebėjusi, jog mamai kažko reikia ar ji negerai jaučiasi, aš bandydavau sugalvoti, ką aš galėčiau padaryti, kad mama jaustųsi geriau. Taip ir pati jausdavausi geriau. Čia atsiranda pridėtinė vertė – jautiesi geriau ne tik todėl, kad kažką padarei, bet esi laimingas dar ir dėl to, kad sugebėjai padaryti kitą žmogų laimingesniu“.*

Giedros mamos sveikata ženkliai pagerėjo per tuos 4 mėnesius, kuriuos mama ir dukra praleido kartu. Ji vėl grįžo gyventi į Vilnių pas kitą dukrą, o Giedra vėl galėjo pradėti dirbti. Universitete Giedra pastebėjo, kad jos kolegų požiūris į ją pasikeitė – tarpusavio bendravimas tapo šiltesniu ir draugiškesniu: *„Aš jiems visada buvau tik vadove, o dabar jie pamatė, kad aš taip pat turiu problemų namuose, kaip ir bet kuris iš jų. Jie ir anksčiau žinojo, kad turiu ligotą senyvo amžiaus motiną, bet atostogos, kurias ėmiau tam, kad galėčiau daugiau laiko skirti savo šeimai, tik sustiprino mūsų tarpusavio santykius“.*

Giedros manymu, darbdaviai Lietuvoje turėtų sukurti lankstesnę darbo sistemą, kuri leistų taikyti skirtingas darbo atlikimo formas – dirbti namuose, dirbti nepilną darbo dieną ir t.t.

*„Nei vienas darbdavys nėra prieš, bet kaip vadybininkas jis susiduria su įvairiais trukdžiais, susijusiais su savo darbuotojais. Turėtų būti sukurta pavadavimo sistema, leidžianti skubiai pakeisti darbuotoją, kuris negali atėti į darbą dėl netikėtai šeimoje iškilusios problemos. Tai, kaip gaisrų gesinimas – tai nutinka netikėtai ir jei darbdavys nėra sukūręs prevencinės sistemos, jis net nežino ką daryti nutikus įvykiui. Tai nėra lengva, bet geri vadybininkai sugeba šias problemas išspręsti“.*

## **31. LANKSTAUS DARBO LAIKO ORGANIZAVIMO SVARBA DIRBANT PAMAINOMIS**

---

***Pristato: Socialinių inovacijų fondas, Lietuva***

***Pašnekovė: Gerutė K.***

***Pristatymo pobūdis: apibendrintas interviu su pašnekovės kalbos citatomis***

***Pristatytos darbo ir šeimos derinimo priemonės:***

- lankstus darbo organizavimas*
  - kita (šventės darbuotojams)*
- 

Gerutė gyvena Panevėžio mieste. Jau 10 metų ji dirba UAB „Jaros sauga“ apsaugos darbuotoja. Lietuvos prekybos centruose vis dar neįprasta regėti moterį, dėvinčią uniformą, tačiau Gerutei šis darbas patinka ir jo nekeistų į jokią kitą.

Gerutei – 48-eri metai, ji yra išsiskyrusi ir užauginusi 4 vaikus –sūnų, kuriam jau 25-eri metai bei tris jaunesnes dukras – 23-jų, 22-jų ir 17-os metų amžiaus. Jauniausia dukra vis dar gyvena su mama. Nors vaikai jau užaugę, Gerutė prisimena tuos laikus, kai

---

vaikai dar buvo maži, dėl darbo pobūdžio vyras dažnai nebūdavo namie ir jai reikėdavo tuo pačiu metu ir dirbti, ir prižiūrėti savo vaikus. Būdama labai aktyvi moteris, Gerutė visada siekia išmokti ką nors naujo, nesėdėti be darbo. „*Netikiu, kai žmonės sako, jog jie neranda darbo, tai netiesa! Žmonės tiesiog tingi arba nenori dirbti*“, - sako ji.

Gerutė dirbo vaikų darželyje virėja tuo metu, kai gimė jos pirmas vaikelis. Nors vaikų darželio direktorius neprieštaravo, kad Gerutė ilgiau liktų su vaiku namuose pasinaudodama motinystės atostogomis, ji nusprendė grįžti į darbą kai sūnui suėjo 8 mėnesiai.

Gerutė neteko tėvų labai anksti, o pagalbos iš svetimų nesitikėjo. Dėka savo darbo pobūdžio, bendradarbių ir direktorės geranoriškumo Gerutė turėjo galimybę atsivesti savo sūnų į vaikų darželį, kuriame ji pati dirbo. Taip ji galėdavo suderinti vaiko priežiūrą su darbu.

Esant tokioms šeimai palankioms sąlygoms darbe, Gerutė ryžosi anksti grįžti į darbą po motinystės atostogų gimus ir kitiems trimis vaikams. Turėdama galimybę atsivesti vaikus į darbovietę, ji galėjo jais pasirūpinti ir dirbdama. Vaikams susirgus, direktorius leisdavo pasiimti laisvą apmokamą darbo dieną arba pasiimti nedarbingumo pažymą ir likti namie su vaikais ilgesnį laiką nesibaiminant, kad dėl to neteks darbo. „*Man gyvenime sekėsi, nes visada sutikdavau tiek daug gerų žmonių, o visi mano darbdaviai buvo supratingi ir linkę padėti*“, - pasakoja Gerutė.

Darbas apsaugininke Gerutei buvo didelis išbandymas – nors ir buvo dirbama pamainomis, Gerutė nebūdavo namie 24 valandas palikdama vaikus vienus. Visi Gerutės vaikai jau buvo sulaukę 12 metų amžiaus, todėl ji neturėjo teisių į papildomas poilsio dienas ir negalėjo gauti jokių kitų išmokų, kurias pagal Lietuvos įstatymus gali gauti tėvai, kurių vaikai yra jaunesni nei 12 metų.

„*Dauguma šioje įmonėje dirbančių apsaugininkų yra moterys. Jos visos turi įvairaus amžiaus vaikų. Mums labai pasisekė, kad turime tokį supratingą, besidomintį mūsų problemomis ir atsižvelgiantį į mūsų poreikius direktorių. Jis mums yra labiau draugas, nei direktorius*“. Viena iš šeimai palankių priemonių, taikomų įmonėje, yra lankstus darbo laiko organizavimas dirbantiems pamainomis. Dirbančioms moterims, kurioms reikalinga papildoma laisva diena, leidžiama susikeisti darbo dieną su kolege. Papildomą laisvą dieną ypač skatinami imti tie darbuotojai, kurių šeimose yra mažų vaikų.

Dirbdama UAB „Jaros sauga“ Gerutė įsidarbino ir antroje darbovietėje- UAB „Bičiulis“, kur dirbo apsaugininke vienoje iš šiai organizacijai priklausančių bei vienoje iš didžiausių parduotuvių mieste. Dirbdama pamainomis Gerutė turėjo galimybę derinti abu darbus. Abiejų darboviečių direktoriai buvo labai supratingi bei jautrūs savo darbuotojų šeiminiams problemoms, su visais bendraujantys bei reaguojantys į darbuotojų poreikius.

Kaip ir kitos apsaugos sistemoje dirbančios moterys, Gerutė galėjo bet kada paprašyti leidimo dirbti trumpesnę darbo dieną arba gauti laisvą dieną, jeigu iškildavo nenumatyta būtinybė likti namuose su vaikais. Gerutė galėjo pasinaudoti ilgesne pietų pertrauka, kurios metu ji pietaudavo namuose kartu su savo šeima. Apsaugos darbuotojų atostogos planuojamos taip pat atsižvelgiant į jų šeimos poreikius. Rugsėjo mėnesį Gerutė planuoja vykti į Londoną ir ji žino iš anksto, kad savo atostogas gali planuoti iš anksto ir direktorius patvirtins jos pageidavimą. „*Mūsų direktorius mums labai padeda*“.

*Visos čia dirbančios moterys žino, kad bet kurioje situacijoje gali kreiptis į direktorių pagalbos. Tereikia paskambinti jam bet kuriuo laiku ir žinai, kad sulauksi pagalbos“.*

“Mes organizuojame įvairius renginius kartu su kitais darbuotojais ir jų šeimomis. Tačiau UAB „Jaros sauga“ saugo objektus įvairiuose Lietuvos miestuose, todėl dažniausiai susitinka tame pačiame mieste dirbantys darbuotojai“, - sako įmonės direktorius. Anksčiau Anykščiuose, kur yra centrinė UAB „Jaros sauga“ būstinė, įmonės vadovybė organizuodavo savo darbuotojams Naujųjų metų sutikimo šventę, o jų vaikams Kalėdinę šventę teatre. Įmonės autobusas surinkdavo visus darbuotojus, kurie dirbo įvairiuose miestuose, esančiuose 60 km atstumu nuo Anykščių ir atveždavo juos į darbdavio organizuojamą renginį.

*“Nesvarbu, kiek turi vaikų. Viskas įmanoma, jei tik tau pasitaikė galimybė sutikti tokius darbdavius, kuriuos aš sutikau savo gyvenime – palankiai nusiteikusius darbuotojų, turinčių šeimą, atžvilgiu. Tada gali turėti ir darbą, ir šeimą bei mėgautis gyvenimu”,- šypsodamasi teigia Gerutė.*

## **32. LANKSTUS DARBO ORGANIZAVIMAS SUDARĖ GALIMYBĘ DERINTI DARBĄ IR PAGYVENUSIOS MOTINOS BEI ANYTOS PRIEŽIŪRĄ**

---

***Pristato: Socialinių inovacijų fondas, Lietuva***

***Pašnekovė: Liudmila P., moteris***

***Pristatymo pobūdis: apibendrintas interviu***



Kaune gyvenanti 60 metų Liudmila P. šiuo metu rūpinasi savo 81-erių metų mama, kuri serga senatvinėmis ligomis, bei 88-erių metų diabetu sergančia anyta.

Liudmilos tautybė yra rusė. Į Lietuvą Liudmila atvyko 1975 metais iš Kaliningrado, kur tuo metu ji dirbo vidurinėje mokykloje matematikos mokytoja. Liudmilos brolis jau studijavo Lietuvos Kauno Technologijos Universitete kai Liudmila pirmą kartą jį aplankė. Lietuva Liudmilai labai patiko, ji nusprendė pasilikti, pradėjo mokytis lietuvių kalbos, pabaigė kompiuterinio programavimo kursų Vilniaus universitete bei įsidarbino tuo metu Kauno Technologijos Universiteto Skaičiavimo centro mokslinių tyrimų institute informacinių technologijų ir duomenų apdorojimo specialiste. Neilgai trukus Liudmila ištekėjo ir pagimdė pirmą vaiką. Liudmilos gyvenimo filosofija remiasi tuo, kad šeima yra svarbiau nei darbas, todėl ji nusprendė išeiti motinystės atostogų vieneriems metams bei prižiūrėti vaiką namuose. Po vienerių metų Liudmila sugrįžo į savo darbovietę. Tokį patį sprendimą Liudmila priėmė ir gimus antram vaikui. Dėl atliekamo darbo specifikos, Liudmilai buvo leidžiama dirbti namuose tais atvejais, kai apsirgdavo kuris nors iš vaikų.



Tokiu būdu Liudmila galėjo rūpintis vaikais ir tuo pat metu atlikti visas darbdavio jai paskirtas užduotis.

2006 metais Liudmila įsidarbino buhalterė UAB „Europinė partnerystė“ Kaune ir iki šiol dirba šioje įmonėje. Taip jau nutiko, kad būtent tuo metu tiek Liudmilos mamai, tiek ir jos anytai dėl jų senyvo amžiaus pablogėjo sveikata. Liudmilos mamai buvo nustatyta kraujo liga, tačiau praėjo nemažai laiko, kol buvo patvirtinta galutinė diagnozė. Liudmilai teko daug laiko praleisti su mama vežant ją pas skirtingus gydytojus, laukiant gydymo įstaigose, kol jos mamai bus atlikti visi reikiami tyrimai bei procedūros.

Tačiau ir nustatius diagnozę, ir paskyrus gydymą problemos nesibaigė. Liudmilos mamai lūžo koja, ji beveik negalėjo judėti, todėl Liudmilai teko kurį laiką gyventi kartu su mama. Tais pačiais metais Liudmilos anytai buvo nustatytas diabetas, jai taip pat reikėjo Liudmilos pagalbos, nes būdama senyvo amžiaus, anyta pamiršdavo susileisti insuliną. Liudmilai prasidėjo sunkus, įtampos kupinas laikotarpis – vienu metu ji turėjo rūpintis dviem vyresnio amžiaus moterimis, gyvenančiomis atskirai savo butuose. Tuo pat metu Liudmila turėjo vykdyti savo įsipareigojimus darbdaviui ir eiti į darbą.

Laimei, UAB „Europinė partnerystė“ direktorė jautriai ir supratingai sureagavo į Liudmilos gyvenime susidariusią situaciją. Liudmilai buvo pasiūlytas lankstus darbo laikas – jai buvo leista dirbti namuose, tačiau 10 dienų per mėnesį, kurias ji galėjo pasirinkti pagal situaciją šeimoje, Liudmila turėjo ateiti į darbo vietą.

Šis darbdavio pasiūlytas variantas labai padėjo Liudmilai derinti darbą bei įsipareigojimus šeimai: Liudmila galėjo planuoti savo darbą atitinkamai pagal poreikį skirti laiko mamos ar anytos priežiūrai. Tai ypač buvo aktualu tais atvejais, kai vienai iš prižiūrimų moterų reikėdavo vykti į ligoninę, atlikti įvairius tyrimus, o tai kartais užtrukdavo net pusę dienos.

Liudmila asmeniškai jaučiasi atsakinga už savo mamos bei anytos gerą savijautą, todėl siekia padaryti viską, kad kiekvienas jos šeimos narys jaustųsi laimingas.



## **DARBO IR ŠEIMOS SUDERINAMUMAS: MOKYMAI VISAI ŠEIMAI**

---

Projekto Nr.: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

Sutartis Nr.: 2009-3469/001-001

[www.family-learning.eu](http://www.family-learning.eu)