

Darbinio gyvenimo kokybės gerinimas: šeimai palankios darbo aplinkos kūrimo priemonių, Europos Sąjungos ir nacionalinės politikos apžvalga

Šiuo modulių siekiama:

- supažindinti besimokančius su Europos Sąjungos ir valstybių narių vykdoma politika dėl profesinės veiklos, privataus gyvenimo ir šeimos derinimo, vyrų ir moterų gyvenimo kokybės gerinimo;
- apžvelgti profesinės veiklos ir privataus gyvenimo bei įsipareigojimų šeimai suderinamumo įmonėse ir įstaigose gerosios praktikos pavyzdžius.

Europos Komisijos strategijoje „Europa 2020“, kuria siekiama užtikrinti pažangų, tvarų ir integracinį Europos ekonomikos augimą, vienas iš prioritetų – darbo vietų kokybės gerinimas atsižvelgiant į poreikį derinti profesinę veiklą su asmeniniu gyvenimu ir pareigomis šeimai.

Europos Parlamentas nuosekliai ragina imtis priemonių ir iniciatyvų, skatinančių darbo ir asmeninio gyvenimo suderinamumą. 2010 m. sausio 20 d. rezoliucijoje dėl finansų, ekonomikos ir socialinės krizės, Europos Parlamentas:



blog.lewistaxation.com.au

- pabrėžia tvaraus darbo vietų kūrimo ir **aukštos kokybės užimtumo** svarbą;
- ragina pasiekti 75 proc. vyrų ir moterų užimtumo lygį „mažinant darbo rinkos susiskaldymą ir dedant daugiau pastangų **darbo, priežiūros atsakomybės bei šeimos suderinamumo gerinimui**“.

ES šeimos ir darbo suderinamumo politikos įgyvendinimo priemonės gali būti skirtingos, tačiau visos valstybės narės siekia šių bendrų tikslų:

- Kurti lanksčias įvairių rūšių atostogų (motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros atostogų, pertraukos profesinėje karjeroje) schemas, jų suteikimo procedūras.
- Didinti darbo jėgos įsitraukimą į darbo rinką taikant lanksčias darbo organizavimo formas.
- Didinti darbo jėgos įsitraukimą į darbo rinką teikiant senyvo amžiaus ir neįgaliųjų šeimos narių socialinės priežiūros paslaugas.
- Didinti darbo jėgos įsitraukimą į darbo rinką teikiant vaikų priežiūros paslaugas ir užtikrinant saugias darbo sąlygas nėščiosioms ir maitinančioms moterims.
- Rengti mokymų, kvalifikacijos kėlimo kursus asmenims grįžusiems į darbą po ilgesnės pertraukos dėl šeimyninių priežasčių.



Pagal Europos Tarybos direktyvą 92/85/EEB, papildytą Europos Parlamento 2010 m. spalio 20 d. rezoliucija, valstybės narės imasi būtinų priemonių:

- pratęsti minimalių motinystės atostogų trukmę nuo 14 iki 20 nepertraukiamų savaičių.
- suteikti dirbantiems vyrams teisę į **pilnai apmokamas mažiausiai 2 savaičių tėvystės atostogas**, kurios suteikiamos tokiu pačiu pagrindu, kaip ir motinystės atostogos.
- uždrausti atleisi moteris iš darbo nuo jų nėštumo pradžios ir dar mažiausiai 6 mėnesius po motinystės atostogų pabaigos.
- neįpareigoti dirbti naktinio darbo arba viršvalandžius likus 10 savaičių iki gimdymo (arba visą nėštumo laikotarpį, jeigu motina arba vaikas turi sveikatos problemų) ir maitinimo krūtimi metu.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0373+0+DOC+XML+V0//LT>



www.nursingmothersupplies.com

Rekomendacija Nr. 191 dėl motinystės apsaugos, 2000

Tikslai:

- užtikrinti, kad darbo sąlygos nekeltų pavojaus moters ir vaiko sveikatai nėštumo metu ir po jo.
- sudaryti moterims galimybę sėkmingai derinti motinystę ir darbą, o taip pat neleisti diskriminuoti moteris darbo vietoje dėl motinystės pareigų.

Tarybos direktyva 92/85/EEB:

- Pateikiamos darbuotojų saugai ir sveikatai kenksmingų cheminių, fizinių ir biologinių veiksnių, gamybos procesų, judėjimo ir padėčių, protinio ir fizinio nuovargio įvertinimo gairės.
- Pateikiamos rekomendacijos dėl veiksmų, kurių būtų imamasi atlikus rizikos įvertinimą ir siekiant apsaugoti nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių darbuotojų sveikatą bei draudžiant joms dirbti kenksmingomis sąlygomis.
- Apibrėžiamos nuostatos dėl naktinio darbo, motinystės atostogų, išleidimo iš darbo apžiūroms prieš gimdymą, darbo teisių ir draudimo atleisti iš darbo.
- Valstybės narės skatinamos įtvirtinti priemones, kurios suteiktų teisę diskriminaciją patyrusioms moterims ginti savo teises.



Pagrindiniai Europos Sąjungos teisės aktai reguliuojantys profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimą

- **Tarybos direktyva 96/34/EB** įpareigoja valstybes nares įtvirtinti teisės aktus, kurie užtikrintų motinoms ir tėvams teisę į ne mažiau kaip 3 mėnesių nepertraukiamas vaiko priežiūros atostogas. Ši direktyva nustato visoms valstybėms narėms bendrus minimalius vaiko priežiūros atostogų reikalavimus.
- **Tarybos direktyva 92/85/EEB** nustato priemones, kurios padėtų užtikrinti geresnę nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugą ir sveikatą.

Europos užimtumo strategija (EUS)

Siekama stiprinti ES šalių nacionalinės užimtumo politikos koordinavimą.

Pagrindinis EUS tikslas – išdėstyti visoms ES šalims bendrus prioritetus ir tikslus (įskaitant lygias galimybes, lyčių atotrūkio mažinimą ir moterų užimtumo skatinimą), formuojant užimtumo politiką šiais aspektais:

- **pertraukos profesinėje veikloje,**
- **vaiko priežiūros atostogos,**
- **darbas nepilną darbo dieną,**
- **vaikų priežiūros paslaugų kokybė.**



ec.europa.eu

EUS taip pat siūlo ES šalims tobulinti grįžimo į darbo rinką (ypatingai moterų) mechanizmus.

2010-2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija (priimta 2010 m. rugsėjo 21d.)

Vienas iš prioritetų:



moterų ir vyrų vienoda ekonominė nepriklausomybė, kurią skatina priemonės, padedančios **derinti darbą ir asmeninį gyvenimą**, bei prieinamos **aukštos kokybės priežiūros paslaugos**.

Europos Sąjungoje vis dažniau susiduriama su tokiais naujais reiškiniais kaip darbo krūvio suintensyvėjimas ir profesinio perdegimo sindromas.

Darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimas darbuotojams tampa dideliu iššūkiu.



Ypač pažeidžiamos šiuo atžvilgiu yra šeimos, kuriose dirbantis vidutinio amžiaus asmuo rūpinasi ir vaikais, ir pagyvenusiais šeimos nariais, o taip pat yra atsakingas už įvairioms kartoms priklausančių šeimos narių išlaikymą. (“sandwich generation” families).





blog.mypetfat.com

Populiarėja „paprasto gyvenimo“ filosofija (down-shifting), pasisakanti už lėtesnį gyvenimo tempą.

Taip siekiama geresnės gyvenimo kokybės ir didesnio efektyvumo.

Projekto metu parengtas vaizdo filmas „Lėtas gyvenimas“, kuriame kalbama apie „paprasto gyvenimo“ filosofiją.



insomniacsraime.blogspot.com

MODULIS 6. DARBO IR ŠEIMOS SUDERINAMUMO ĮMONĖJE GEROSIOS PRAKTIKOS



- ☞ ES teisės aktai reguliuojantys darbo ir šeimos derinimą pradėti įgyvendinti projekto partnerių šalyse.
- ☞ Darbo ir šeimos suderinamumo gerosios praktikos pavyzdžiai gali paskatinti tiek darbdavius, tiek darbuotojus bendrai kurti palankią šeimai darbo aplinką.
- ☞ Mokymuose pateikiami projekto partnerių šalių – Suomijos, Vokietijos, Didžiosios Britanijos, Italijos, Latvijos ir Lietuvos – gerosios praktikos pavyzdžiai. Daugiau informacijos apie gerosios praktikos pavyzdžius rasite esamos darbo ir šeimos suderinamumo situacijos apie šeimai palankią politiką ir praktiką ataskaitoje (State of Art Review, anglų kalba), apsilankę projekto interneto svetainėje www.family-learning.eu

Tokių pavyzdžių, kai darbdaviai savo iniciatyva pasiūlo darbuotojams šeimai palankias priemones, galima rasti įvairiose šalyse:

Vokietija

- Vaiko priežiūra įmonės vaikų darželyje (*Fraport AG, Windwaerts Energie GmbH*).
- Lankstus darbo organizavimas, pvz. darbas nuotoliniu būdu (teledarbas), darbas nepilną darbo dieną darbuotojams, kurie pagal darbo pobūdį neprivalo nuolat būti darbo vietoje (*Fraport AG*) arba yra kūrybinėse ar mokslinėse atostogose (*Windwaerts Energie GmbH*).
- Pagalba darbuotojui ieškant auklės arba organizacijų, teikiančių vaikų arba pagyvenusių žmonių priežiūros paslaugas (*Fraport AG*).
- Mokymai, konsultacijos tėvystės atostogoms planuojantiems darbuotojams; tėvystės atostogose esančių darbuotojų tarpusavio pagalbos tinklai, padedantys dalintis naudinga informacija ir vaikų priežiūra (*Weleda AG*).
- Sudaromos sąlygos darbuotojams dalyvauti mokymuose; darbuotojų informavimas apie jų teisę į tėvystės atostogas įmonės vidinėje elektroninėje sistemoje (intranete) arba el.paštu. (*Windwaerts Energie GmbH*).



Galite pasirinkti labiausiai jus dominančią valstybę!

Italija

- Lankstus darbo organizavimo principas supermarketų tinkle, kai darbuotojai tarpusavio sutarimu patys organizuoja savo darbo laiką, atsižvelgdami į kiekvieno įsipareigojimus šeimai (vaikų, senyvo amžiaus šeimos narių, žmonių su negalia priežiūra) ir bendrą darbo krūvį parduotuvėje (*Coop Liguria*).
- Individualios konsultacijos arba mokymai mažose grupėse darbuotojams, grįžantiems į darbą po pertraukos (*Coop Liguria*).
- Privatūs lopšeliai skirtinguose miesto rajonuose darbuotojų ir vietos gyventojų vaikams nuo 13 to 36 mėnesių amžiaus (*Consorzio sociale Agorà, Mignanego società cooperativa*).
- Vasaros stovyklos mokyklinio amžiaus vaikams (*Consorzio sociale Agorà*).
- Nuo 12 mėnesių amžiaus vaiko priežiūros paslaugos “S.O.S. NANNY” – skubi pagalba šeimoms iškilus nenumatytoms situacijoms (*Mignanego società cooperativa*).



Latvija

Kolektyvinės sutarties sąlygos:

- Papildomos trys laisvos dienos moterims, turinčioms tris arba daugiau vaikų iki 16 metų amžiaus arba neįgalų vaiką. (AS „Valmieras stikla šķiedra”).
- Piniginės išmokos darbuotojams, kurių vaikai pradeda lankyti mokyklos 1-ąją klasę (AS „Valmieras stikla šķiedra”, AGA Ltd.).
- Kalėdų šventė darbuotojų vaikams iki 7 metų amžiaus (AS „Valmieras stikla šķiedra”).
- Piniginės išmokos darbuotojų vestuvių (pirmų), vaiko gimimo atvejais (AS „Valmieras stikla šķiedra”, AGA Ltd.).
- Tam tikros piniginės išmokos darbuotojams, kurių vaikai lanko 2-12 klasę (AGA Ltd.).
- Viena apmokama darbo diena motinai arba tėvui, lydinčiam pirmą kartą į mokyklos 1-ąją klasę einantį vaiką. (AGA Ltd.).



expatads.com

Lietuva

- Lankstus darbo grafikas (UAB “Jaros sauga”, UAB “Omnitel”, UAB “Festo”, “Rimi Lietuva”, UAB “Office system”).
- Tam tikros išmokos darbuotojams gimus vaikui (UAB “Omnitel”).
- Kalėdų šventė ir kiti renginiai darbuotojams ir jų vaikams (UAB “Omnitel”, UAB “Festo”, “Pas Agotą”, UAB “Jaros sauga”).
- Įmonės dalyvavimas projekte, siekiant darbo ir šeimos suderinamumo priemonių diegimo ir palankaus šeimai visuomenės požiūrio skatinimo (UAB “Omnitel”).
- Įmonių įrengti mini vaikų darželiai (“Pas Agotą”, “Rimi Lietuva”).
- Darbas namuose (UAB “Festo”, UAB “Omnitel”, UAB “Office system”).



belfasttelegraph.co.uk

Jungtinė Karalystė

- Lankstus darbo laiko organizavimas – darbas nepilną darbo dieną, darbo valandų pasirinkimas, pasidalinimas darbais, darbas nuotoliniu būdu, kt. (*Individual Restaurant Company, Happy Computers Ltd., Lloyds TSB Bank plc.*).
- Apmokamas išleidimas iš darbo dėl asmeninių priežasčių ar ištikus nenumatytai situacijai, papildomos apmokamos vienos savaitės atostogos svarbiais darbuotojų gyvenimo atvejais (*Lloyds TSB Bank plc.*).
- Vaiko priežiūros kuponai (*Lloyds TSB Bank plc.*).
- Pertraukos karjere organizavimo schema, alternatyvios darbo skatinimo priemonės - papildomos atostogos vietoje piniginės premijos (*Lloyds TSB Bank plc.*).



Suomija

- Lankstus darbo laiko organizavimas – darbas namuose, sutrumpinta darbo diena, kūrybinės ar mokslinės atostogos.
- Auklės paslaugos ištikus nenumatytai situacijai.
- Vaiko priežiūros paslaugos specializuotose įstaigose siūlomos kaip darbo premija (*Kodinavux*).



Pateiktų gerųjų praktikų atvejų nagrinėjimas padės jums geriau įsisavinti įgytas žinias:

- Nacionalinė ir vietos politika darbo ir šeimos suderinamumo klausimais (vaizdo filmas “FamUnDo – inovatyvus projektas padedantis įmonėms sėkmingiau įgyvendinti šeimai palankią politiką“, įvadinė dalis).
- Gerosios praktikos atvejis “Weleda AG”.
- Gerosios praktikos atvejis “Fraport AG”.
- Gerosios praktikos atvejis “Lloyds TSB Bank plc”.
- „Gyvenimo tempo lėtinimo“ filosofija lyginant su šiuolaikinio gyvenimo būdu (vaizdo filmas „Lėtas gyvenimas“).

Dėstytojas ar besimokantieji gali pasirinkti praktinius uždavinius atsižvelgiant į mokymų dalyvių poreikius.

ATMINKITE ...

Nagrinėdami pateiktus atvejus, bandykite savęs paklausti:

Kokia yra darbo ir šeimos suderinamumo situacija Jūsų šeimoje?
Kokia yra darbo ir šeimos suderinamumo situacija Jūsų darbovietėje?
Pagal kokio tipo sutartį Jūs esate įdarbintas?

Nacionalinė ir vietos politika darbo ir šeimos suderinamumo klausimais

Tikslas:	supažindinti mokymų dalyvius su darbo ir šeimos suderinamumo politika nacionaliniame ir vietos lygmenyje.
Užduotis:	peržiūrėti vaizdo filmo nr. 8 įvadinę dalį ir atsakyti į žemiau pateiktus klausimus.
Trukmė:	30 min.

Klausimai:

- Ar jums patiko vaizdo filme pristatytos iniciatyvos?
- Ar tokios pačios iniciatyvos galėtų būti įgyvendintos Jūsų savivaldybėje?
- Kas padėtų jums įgyvendinti šias iniciatyvas (pagalvokite apie bendradarbiavimo tinklą)?
- Kokius nacionalinės teisės aktus, reguliuojančius darbo ir šeimos suderinamumą, jūs žinote? Ar esate jais patenkinti? Kokių pataisymų reikalauja teisės aktai?
- Kas galėtų jums padėti pradėti naujas arba pagerinti jau turimas darbo ir šeimos suderinamumo iniciatyvas jūsų savivaldybėje?

Atvejo analizė: “Weleda AG”

Tikslas:	pristatyti darbdavių inicijuojamas šeimai palankias priemones.
Užduotis:	perskaityti atvejo analizę “Weleda AG” ir atsakyti į klausimus.
Trukmė:	30 min.

Klausimai:

- Ar tokios darbdavio iniciatyvos pakankamai efektyvios, siekiant skatinti tėvus dalintis vaiko priežiūros pareigomis? Ar žinote kitus pavyzdžius?
- Ar norėtume pasiūlyti šias priemones savo darbdaviui?
- Ar pavyktų įtikinti jūsų vadovą sukurti „Kartų bendradarbiavimo tinklą“ kaip galimybę žmonėms derinti darbą ir šeimynines pareigas?

Atvejo analizė: “Fraport AG”

Tikslas:	pristatyti darbdaviams siūlomas priemones.
Užduotis:	perskaityti atvejo analizę “Weleda AG” ir atsakyti į klausimus.
Trukmė:	30 min.

Klausimai:

- Ar įmonės darbuotojams kyla sunkumų derinant darbą ir įsipareigojimus šeimai? Kodėl?
- Ar Vokietijos socialinio aprūpinimo sistema garantuoja lygias moterų ir vyrų galimybes, ar tai priklauso ir nuo įmonės vadovų geranoriškumo?
- Ar jūsų įmonėje yra galimybė pasirinkti lankstų darbo grafiką arba dirbti nepilną darbo dieną? Kaip dažnai vyrai pasinaudoja savo teise į šeimai palankias priemones?
- Kaip priklauso darbuotojų apsisprendimas kurti šeimą arba turėti vaikus nuo situacijos darbe, kai palankios šeimai priemonės nėra taikomos?

Atvejo analizė: “Lloyds TSB Bank plc”

Tikslas:	pristatyti darbdavių inicijuojamas šeimai palankias priemones.
Užduotis:	perskaityti atvejo analizę “Lloyds TSB Bank plc” ir atsakyti į klausimus.
Trukmė:	30 min.

Klausimai:

- Ar pritariate, kad lankstūs darbo metodai yra naudingi ne tik įmonei, bet ir darbuotojams, suteikiant jiems galimybę siekti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros?
- Kokią naudą įmonei suteikia lanksti darbuotojų darbo grafiko sistema?
- Kaip ir kokiais būdais bandytumėte pradėti derybas su vadovybe dėl šeimai palankių priemonių taikymo? Ar yra galimybė jums inicijuoti šių progresyvių iniciatyvų įgyvendinimą technologijų pagalba bei pritariant jūsų kolegoms?
- Kokią informaciją arba veiksmų planą reikia pateikti vadovybei siekiant inicijuoti panašias kaip „Lloyds TSB Bank plc“ priemones?

Atvejo analizė: „Gyvenimo tempo lėtinimo“ filosofija

Tikslas:	supažindinti su lėto gyvenimo ir „down-shifting“ filosofija.
Užduotis:	peržiūrėti vaizdo filmą Nr. 4 „Lėtas gyvenimas“ ir atsakyti į žemiau pateiktus klausimus.
Trukmė:	30 min.

Klausimai:

- Ar patiriate nuolatinį stresą gyvenime?
- Ar laiko valdymo išmanymas padėtų sumažinti stresą dėl darbo ir įsipareigojimų šeimai?
- Ar filme siūlomas gyvenimo būdas gali būti naudingas darbą ir šeimos reikalus nuolat bandantiems suderinti darbuotojams? Ar jis gali būti naudingas jums ir jūsų šeimai? Kaip šią filosofiją galėtumėte pritaikyti savo gyvenime?
- Kokie papildomi jūsų veiksmai padėtų pagerinti gyvenimo kokybę ir gyventi pagal lėto gyvenimo filosofiją (pavyzdžiui: meditacija, atjungtas telefonas, debesų stebėjimas, t.t.)?

Jūs ką tik perskaitėte šeštąjį modulį...

SVEIKINAME!

Ir ką planuojate daryti toliau?

Kokių veiksmų imsitės?



undergroundteacher.blogspot.com

Mes jums duosime keletą patarimų,

*ką galėtumėte daryti **TOLIAU...***

PAGALVOKITE, KOKIE GALĖTŲ BŪTI JŪSŲ SEKANTYS VEIKSMAI:

- Parenkite asmeninį veiksmų planą, nustatykite asmeninius tikslus.
- Pasitarkite su savo šeimos nariais, kaip Jūs galėtumėte geriau derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai.
- Surenkite diskusiją savo darbovietėje apie darbo ir šeimos derinimo problemas. *(galite pasinaudoti projekto metu parengta medžiaga, patalpinta svetainėje www.family-learning.eu).*
- Pagalvokite, kaip galėtumėte informuoti bendradarbius ir vadovus apie šeimai palankias priemones taikytinas darbo vietoje.
- Apsvarstykite galimybę pasikalbėti su savo darbdaviu apie Jus slegiančias darbo ir šeimos derinimo problemas.
- Pamąstykite apie galimybę parodyti savo darbdaviui arba profesinės sąjungos atstovui kai kuriuos šiame modulyje pateiktus gerųjų praktikų atvejus kaip šeimai palankių priemonių darbo vietoje pavyzdžius.
- Pagalvokite, kas galėtų Jus paremti kalbant su darbdaviu apie Jūsų patiriamas darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo problemas (profesinės sąjungos atstovas, personalo vadovas, nevyriausybinės organizacijos, dirbančios šioje srityje, atstovas ir t.t.).