

Darbo ir šeimos derinimo sąlygų gerinimas

REKOMENDACIJOS POLITIKOS FORMUOTOJAMS



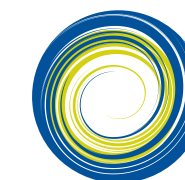
Daugiau
balanso



Sis projektas
finansuojamas Europos
Sąjungos Teisių, lygybės
ir pilietiškumo programos
(2014-2020) lėšomis



LYGIŲ GALIMYBIŲ
KONTROLIERIAUS
TARNYBA



LYGIŲ
GALIMYBIŲ
PLĖTROS
CENTRAS



NOMOSHITI

Tyrimas atliktas vykdant projektą „Visi apie tai kalba: darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas virsta realybe“, kuris iš dalies yra finansuojamas Europos Sąjungos Teisių, lygybės ir pilietiškumo programos (2014-2020) (sutarties su Europos Komisija Nr. 881615 - BALANCE - REC-AG-2019 / REC-RGEN-WWLB-AG-2019) bei LR Vyriausybės lėšomis.

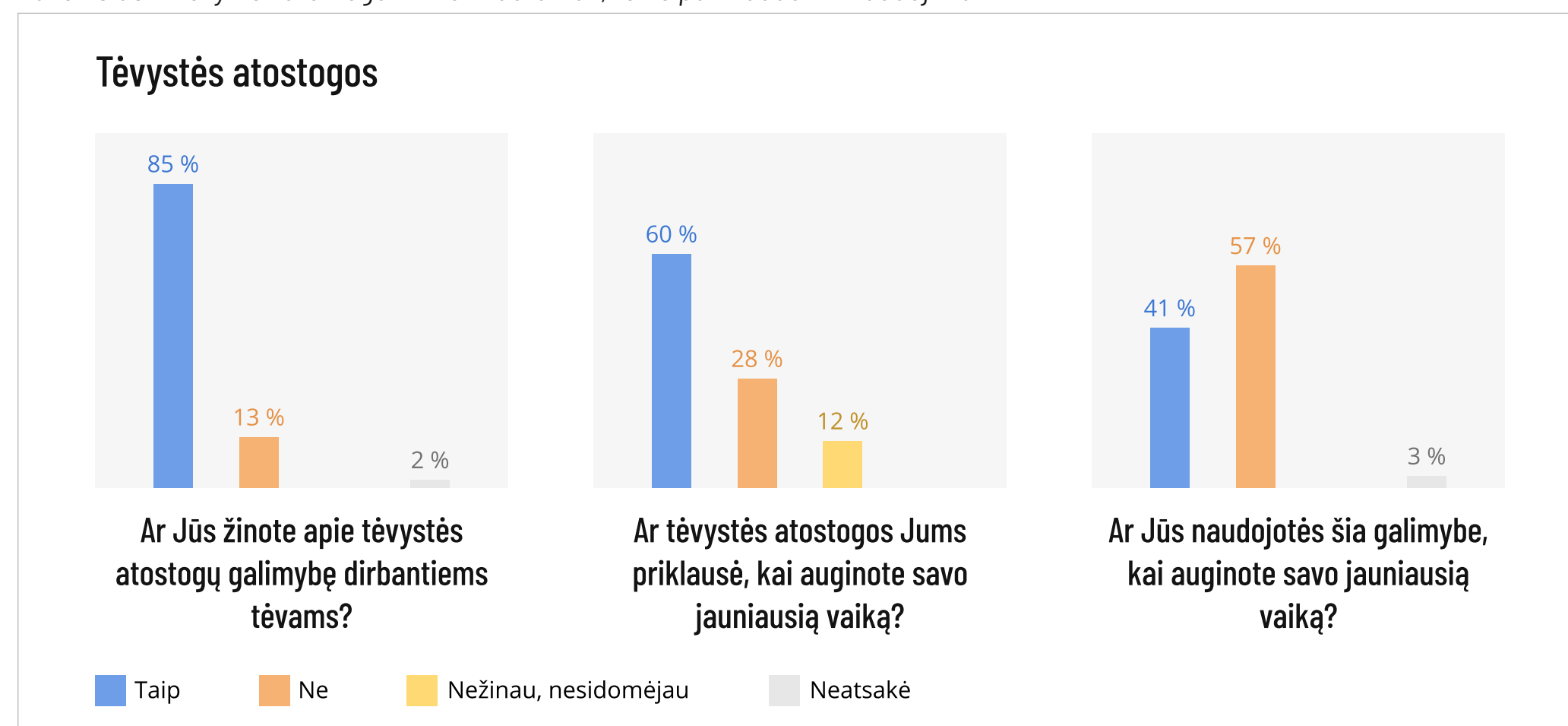
Europos Komisija neprisiima atsakomybės už galimą pateiktos informacijos panaudojimą.

I Tėvystės atostogos

Dabartiniu metu ES lygiu siūlomos šeimos ir darbo derinimo priemonės skatina aktyvų vyrų įsitraukimą į tėvystę ir vaiko priežiūrą bei siekia stiprinti dviejų maitintojų ir dviejų globėjų šeimos modelį. Apžvelgus Lietuvoje atliktus mokslinius tyrimus, apibendrintina, kad šiuo metu vykdoma šeimos ir su vaiko priežiūra susijusios politikos priemonės neskatina lyčių lygybės ir šeimos bei darbo balanso, o atvirkščiai – dar labiau sustiprina moterų naštą vaiko priežiūros srityje, skatina tradicinį darbų pasidalijimą tarp moterų ir vyrų bei palaiko vyro kaip šeimos maitintojo ir moters kaip šeimos globėjos modelį (Aidukaitė, Senkuvienė, 2019; Aidukaitė, Telišauskaitė-Cekanavičė, 2020; Brazienė, Vyšniauskienė, 2019, Šiuolaikiniai vyrai, 2020).

Lietuvoje tik kas antras tėtis pasirenka išeiti tėvystės atostogų (Šiuolaikiniai vyrai, 2020, p. 7). 2020 m. atlikta kiekybinė vyrų apklausa atskleidė, kad vyrai žino apie jiems suteiktą galimybę, bet naudojami retai.

Paveikslas 1. Tėvystės atostogos: informuotumas, teisė pasinaudoti ir naudojimas.



Šaltinis: Šiuolaikiniai vyrai ir lyčių lygybė: paskatos ir kliūtys vyrams įsitraukti į vaiko priežiūrą, 2020, p.15

Tėvystės atostogomis dažniau naudojami jaunesni vyrai (21–33 metų), gyvenantys didžiuosiuose miestuose ir dirbantys vidurinėsios grandies specialistais ar tarnautojais (53proc.). Darbininkai, techniniai specialistai yra prasčiausiai informuoti apie tėvystės atostogų galimybę ir jomis naudojami rečiau (pasinaudojo 43 proc., nesinaudojo 57 proc.). Vadovai ar savo verslą turintys vyrai tėvystės atostogomis naudojami retai (pasinaudojo 17 proc., nesinaudojo 83 proc.). Paklausti apie svarbiausią priežastį, kodėl nepasinaudojo tėvystės atostogomis, vyrai dažniausiai nurodė, kad nebuvo poreikio tokioms atostogoms (54 proc.) arba kad nenorėjo prarasti pajamų (23 proc.) (Šiuolaikiniai vyrai, 2020, p. 15).

Mokslininkai, tirdami motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokų politikos reglamentavimą, pastebi, kad šiuo metu galiojanti tėvystės atostogų tvarka nėra palanki tiesioginiam tėvų įsitraukimui į ankstyvąjį vaikų ugdymą ir priežiūrą. Viena vertus, tėvystės atostogų išmokoms vis dar galioja lubos ir tai gali būti viena iš kliūčių, kodėl tėčiai nepasinaudoja suteiktomis 30 dienų tėvystės atostogomis (Šiuolaikiniai vyrai, 2020, p. 6-7; 31-32). Kita vertus, tokios atostogos yra mėnesio trukmės ir nepertraukiamos, o darbdaviui nepriskiriama pareiga suteikti tėvystės atostogų tada, kai nori darbuotojas (Lietuvos Respublikos teisės aktų asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo klausimais apžvalga (toliau vadinama Apžvalga, 2021, p. 12). Kokybinėje apklausoje dalyvavę darbdavių atstovai atkreipė dėmesį į tai, kad įstatymuose nenumatytas lankstumas: derinant išmokas tėvams, esantiems vaiko priežiūros atostogose ir jų galimybes tęsti darbinę veiklą. Pavyzdžiui, pasigendama galimybių vaikus auginantiems tėvams sugrįžti į darbą ir po pusės metų ar šiek tiek vėliau, ir neprarasti SODROS išmokų. Tokiais atvejais, darbuotojai galėtų dirbti nevisą darbo dieną ir toliau gautų išmoką (Darbdavių interviu įžvalgos, 2021, p. 6).

Kitas taisytinis paramos sistemos trūkumas fiksuojamas tuo atveju, kai gimsta negyvas kūdikis. Tėvystės atostogos tokiu atveju nepriklauso, nors netektis ir fiziškai, ir psichologiškai skaudžiai paliečia abu tėvus (Apžvalga, p. 28).

Visuomenės nuostatų apklausoje (2018) pastebima, kad dabartinę su vaiko priežiūra susijusią reguliavimo politiką palankiai vertina tik apie pusė gyventojų (Aidukaitė ir Telišauskaitė-Cekanavičė,

2020, p. 87–88). Palankiausiai (apie 55 proc.) vertina nėštumo ir gimdymo atostogas, šiek tiek mažiau (51,3 proc.) – tėvystės atostogas. Vaiko priežiūros atostogas palankiai vertina dar mažiau respondentų (46,7 proc.). Tėvystės atostogas daugiau kaip ketvirtadalis gyventojų (27,9 proc.) linkę vertinti prastai ir labai prastai (Aidukaitė ir Telišauskaitė–Cekanavičė, 2020, p. 87–88). Pasak mokslininkų, reikėtų atidžiau analizuoti esamos politikos veiksmingumą ir poveikį šeimoms.

Rekomendacijos:

- 1 **Tobulinti teisinį reglamentavimą (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimą Nr. 86 „Dėl Ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“), suvienodinant tėvystės ir motinystės išmokų apskaičiavimo mechanizmą.**
- 2 **Tobulinti Darbo kodekso 133 str. nuostatą dėl tėvystės atostogų trukmės apskaičiavimo darbo dienomis, nustatant galimybę išskaidyti šį laikotarpį į kelias dalis, bei nustatyti darbdaviui imperatyvą suteikti tėvystės atostogas pageidaujamu laiku.**
- 3 **Rekomenduoti numatyti teisinį tėvystės atostogų reglamentavimą gimus negyvam arba anksti mirus kūdikiui.**

II Vaiko priežiūros atostogos

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, mažai vyrų pasinaudoja galimybe imti vaiko priežiūros atostogas, ypač pirmaisiais vaiko priežiūros metais. Moterys pasinaudoja šia galimybe net 10–13 kartų dažniau nei vyrai (1 lentelė). Vyrų, išėjusių vaiko priežiūros atostogų antraisiais vaiko priežiūros metais, skaičius yra didesnis ir nuo 2015 m. palaipsniui auga.

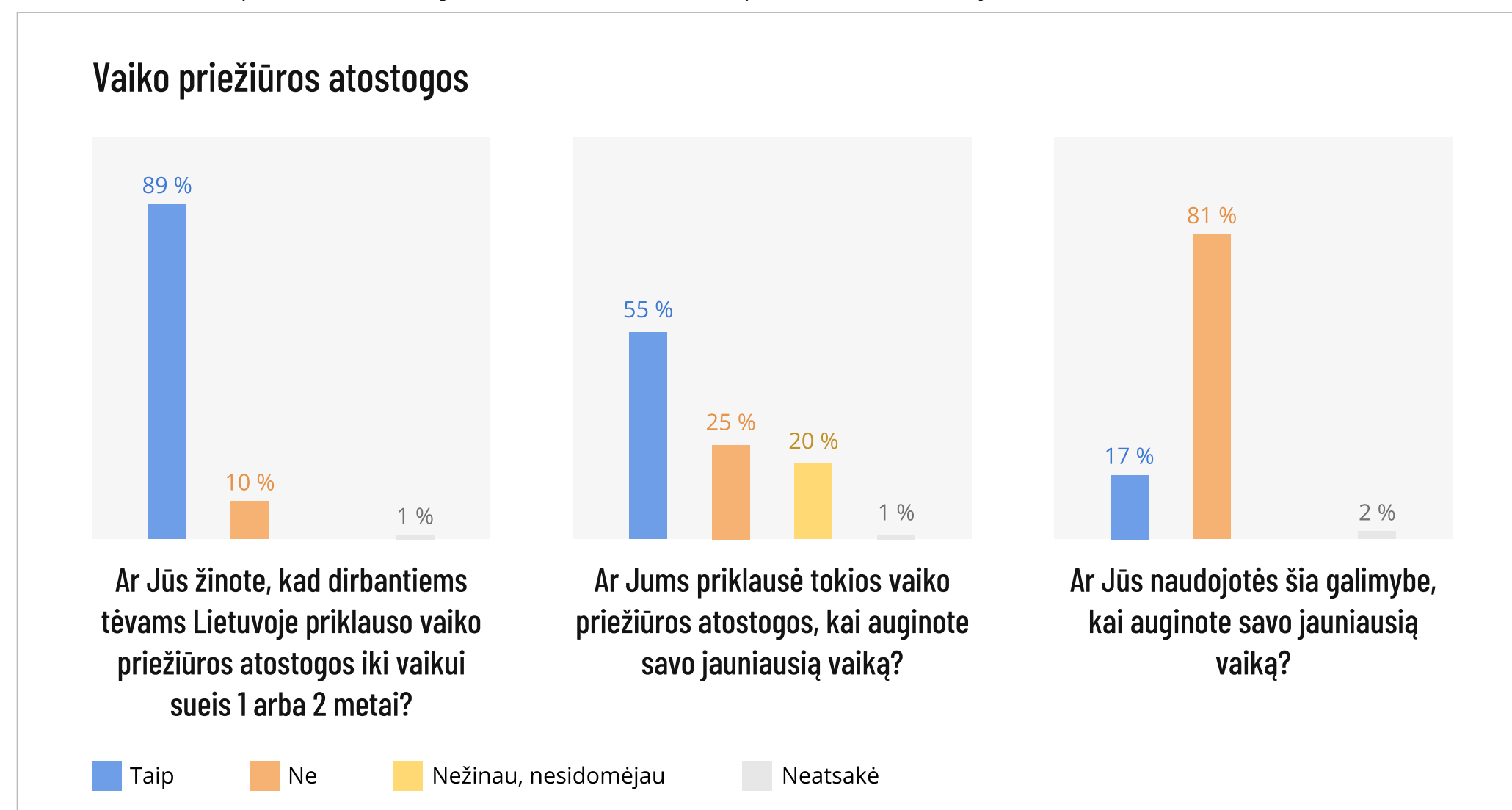
1 lentelė. Vaiko priežiūros atostogų išmokų gavėjai pagal lytį

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	1 metai	2 metai	1 metai	2 metai	1 metai	2 metai	1 metai	2 metai	1 metai	2 metai	1 metai	2 metai
Moterys	17,364	12,747	18,628	13,877	18,839	15,318	18,345	14,907	16,059	12,702	15,721	12,166
Vyrai	1,656	6,187	1,670	7,291	1,480	8,234	1,409	8,913	1,284	7,841	1,228	7,805

Šaltinis: Lietuvos Statistikos Departamentas. Vidutinis metinis valstybinio socialinio draudimo motinystės ir tėvystės pašalpų gavėjų skaičius <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R635#/>

Nepaisant teigiamų tendencijų, kai vyrų įsitraukimas į vaiko priežiūrą palaipsniui didėja, mokslininkai atsargiai vertina šias augimo tendencijas. 2020 m. atliktoje vyrų apklausoje pastebėta, kad galimybe pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis iki tol, kol vaikui sueis 1 arba 2 metai, naudojosi nedidelė vaikų auginančių vyrų dalis – maždaug šeštadalis (17 proc.) apklaustų respondentų, nors apie tokią galimybę žino absoliuti dauguma apklaustų respondentų (89 proc.) (Šiuolaikiniai vyrai, 202, p. 16).

Paveikslas 2. Vaiko priežiūros atostogos: informuotumas, teisė pasinaudoti ir naudojimas.



Šaltinis: Šiuolaikiniai vyrai ir lyčių lygybė: paskatos ir kliūtys vyrams įsitraukti į vaiko priežiūrą, 2020, p. 16

Respondentai įvardino pagrindines priežastis, kodėl tokiomis atostogomis nėra naudojamas: (1) atostogas ėmė žmona / partnerė (52 proc.), (2) nebuvo poreikio tokioms atostogoms (18 proc.) ir (3) nenorėjau prarasti pajamų (10 proc.) (Šiuolaikiniai vyrai, 2020, p. 16-17).

Sprendimui, kuris iš tėvų prižiūrės vaiką šeimoje (ims vaiko priežiūros atostogas), didelės įtakos turi požiūris į lyčių vaidmenis šeimoje. Didžioji dauguma apklaustų vyrų (61 proc.) sutiko, kad „svarbiausia vyro atsakomybė šeimoje yra uždirbti pinigų“. Tai reiškia, kad Lietuvoje išlieka stiprus vyro – šeimos maitintojo, atsakingo už materialinį šeimos aprūpinimą – įvaizdis. Teiginiui, kad svarbiausia moters atsakomybė šeimoje yra pasirūpinti namais bei šeima, pritarė 44 proc. vyrų respondentų. Esant tokiems nusistovėjusiems lyčių vaidmenims ir viešų vaiko priežiūros paslaugų trūkumui, kaip nurodyta kitoje šio dokumento dalyje, sprendimas, kas ims vaiko priežiūros atostogas šeimoje, neretai net nėra svarstomas – šią atsakomybę prisiima mama (Šiuolaikiniai vyrai, 2020, p. 18).

Moksliniuose tyrimuose atkreiptas dėmesys į tai, kad dabartiniu metu galiojanti 2-jų metų vaiko priežiūros atostogų (VPA) sistema yra orientuota į pajamų kompensavimą tėvams ir pagrįsta finansinės naudos motyvais, o tai neskatina vienodo abiejų tėvų įsitraukimo į vaiko priežiūrą (Šiuolaikiniai vyrai, 2020, p. 7). Šeimos linkusios rinktis 2 metų VPA schemą, kuri leidžia antraisiais vaiko metais atkurti darbo santykius ir gauti atlyginimą. Dažnai vyrai formaliai išsinaudoja VPA antraisiais vaiko metais ir tęsia savo darbinę veiklą pilnu etatu, o vaiką lieka prižiūrėti mama. Šiam sprendimui daro poveikį ne tik aukščiau minėti lyčių stereotipai, bet ir tokios struktūrinės priežastys kaip moterų ir vyrų atlyginimų skirtumai. Lietuvoje moterys vis dar vidutiniškai uždirba mažiau nei vyrai ir vyrų atlygis geriau kompensuoja vienos motinos sumažėjusį atlyginimą (Šiuolaikiniai vyrai, 2020, p. 31; Darbdavių interviu įžvalgos, 2021, p. 5). Tokia praktika rodo, kad tėčiai linkę rečiau išeiti vaiko priežiūros atostogų ir retai imasi aktyvaus tėčio vaidmens auginti vaiką iki 3 metų. Kaip pastebi kokybinėje apklausoje dalyvavę respondentai įstatymai nenumato jokių įpareigojimų vyrams. Dabartinis reglamentavimas leidžia tėčiams naudotis arba nesinaudoti esamomis priemonėmis, bet lygiavertis pasidalinimas ypač vaiko priežiūra įstatymais nėra sureguliuotas (Darbdavių interviu įžvalgos, 2021, p. 5).

Rekomendacijos:

- 1 Formuoti lankstesnes vaikų priežiūros atostogų schemas, kurios skatintų abiejų tėvų įsitraukimą į vaiko priežiūrą ir galimybes derinti su darbine veikla, neprarandant socialinių išmokų ir atlyginimo.
- 2 Įtvirtinti vaiko teisę į abiejų tėvų priežiūrą, ilginant neperleidžiamą vaiko priežiūros atostogų dalį, skirtą tėvui ir stiprinant visuomenės suvokimą apie abiejų tėvų teisę ir pareigą rūpintis vaiku. Viešo diskurso lygmenyje tėčiui suteikiama neperleidžiama atostogų dalis turi būti pristatoma kaip valstybės suteikiamos palankios sąlygos įsitraukti į vaiko priežiūrą ir papildoma nauda vaikui, o ne iš motinos atimama dalis.

III Paslaugų infrastruktūros problemos

Siekiant padėti tėvams veiksmingai derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, būtinos prieinamos kokybiškos ikimokyklinės vaikų priežiūros paslaugos, kurias suteikia valstybės įstaigos. Vertindami ES šalių valstybių politiką dėl ugdymo ir priežiūros paslaugų prieinamumo, kokybės ir finansavimo, Europos lyčių lygybės instituto ekspertai pastebi, kad aukštesni lyčių lygybės rodikliai būdingi toms valstybėms, kuriose viešosios ugdymo ir priežiūros paslaugos palankios tėvams, auginantiems vaikus (EIGE, 2019, p. 86). Esant vaiko priežiūros paslaugų prieinamumo trūkumui, moterims tenka didesnė priežiūros namuose našta, ir tai nulemia kliūtis jų užimtumui, geresnėms darbo ir karjeros galimybėms, atlyginimo atotrūkio mažėjimui, taip pat ilgainiui lyčių lygybei įsitvirtinti visuomenėje (EIGE, 2019, p. 87).

Lietuva iki šiol nepasiekė Barcelonos strategijos tikslo, t. y., kad ne mažiau nei 33 proc. vaikų iki 3 metų lankytų ikimokyklinės vaiko ugdymo įstaigas, todėl didelė dalis mažamečių vaikų nuo 1 iki 2 metų amžiaus prižiūrimi namuose (Šiuolaikiniai vyrai, 2020, p. 9).

Dėl paslaugų trūkumo tėvai priversti naudotis 2 metų vaiko priežiūros schema, nors ne visi (tiek mamos, tiek tėčiai) nori ir gali paimti vaiko priežiūros atostogas. 2020 m. atliktoje tėvų, auginančių vaikus, apklausoje pastebėta, kad lopšelių vaikams nuo pusės ar vienerių metų beveik nėra, o ir vyresniems vaikams darželio vietų labai trūksta (Šiuolaikiniai vyrai, p. 32). Vaikų priežiūros paslaugų prieinamumo ir lankstumo pasigenda ir patys darbdaviai, laikantys tai viena didžiausių kliūčių sėkmingam savo darbuotojų šeimos ir darbo derinimui (Darbdavių interviu įžvalgos, 2021, p. 8).

Beveik nėra trumpalaikių vaiko priežiūros paslaugų, o egzistuojančioms paslaugoms trūksta lankstumo (Šiuolaikiniai vyrai, 2020, p. 32). Šiuo metu taikomą 100 Eur valstybinę kompensaciją privačioms paslaugoms (privatiems darželiams) respondentai vertina labai kritiškai: jos nepakanka ir apčiuopiamos naudos neduoda, nes privati įstaiga paprastai pakelia mokestį 100 eurų (Šiuolaikiniai vyrai, 2020, p. 33).

Nepakankamai gera paslaugų infrastruktūra pastebima ir sergančių, senyvų šeimos narių ar artimųjų su negalia priežiūros srityje. Be to, nepasitikima esamų paslaugų kokybe (Šeimos ir darbo derinimo iššūkiai, 2021, p. 19–20). Esant paslaugų, kurios padėtų dirbantiems prižiūrėti vaikus ar senyvus tėvus, trūkumui, darbuotojų karjeros yra atidedamos arba net žlunga, ypač kai asmenys negali skirti laiko (studijoms, dalyvavimui darbo paieškose ir atrankose ir pan.). Dėl to darbdaviai neretai praranda kvalifikuotus specialistus ir / ar vadovus: priežiūrą atliekantiems artimiesiems kraštutiniu atveju tenka rinktis arba šeimą, arba darbą, nes abiejų dalykų suderinimas tampa neįmanomas. Visuomenės nuostatų apklausa atskleidžia, kad didesnė dalis moterų nei vyrų sutiktų dirbti darbą su mažesniu atlygiu, bet su galimybe derinti darbą ir asmeninį gyvenimą (44 proc. moterų ir 25 proc. vyrų) ir negalėdamos suderinti šeimos ir asmeninio gyvenimo su darbu svarstyti keisti darbą (53 proc. moterų ir 36 proc. vyrų (LGKT, 2020)).

Atliktose fokus grupių diskusijose ir darbdavių interviu pastebėti miesto viešų erdvių ir transporto infrastruktūros plėtros trūkumai. Respondentai skundėsi, dėl taupymo sumetimais sumažintų viešojo transporto srautų arba eismo grafikų nepritaikymo darbuotojams, kad spėtų į autobusą po savo pamainos. Tai trukdo darbuotojams veiksmingai derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus (Darbdavių interviu įžvalgos, 2021, p. 9).

Rekomendacijos:

- 1 Plėtoti socialinės politikos susijusias su vaiko priežiūra priemones ir jas derinti tarpusavyje, kad nesusidarytų vaiko priežiūros poreikio ir paslaugų pasiūlos atotrūkis.**

- 2** Plėsti vaiko priežiūros poreikius atitinkančių viešųjų paslaugų infrastruktūrą, kuri tėvams galėtų pasiūlyti prieinamas, kokybiškas ir įperkamas vaiko nuo 6 mėn. iki 3 metų amžiaus priežiūros paslaugas. Jų prieinamumas sudarytų sąlygas lankstesnei vaiko priežiūrai, skatintų aktyvesnį vyrų įsitraukimą ir padėtų mažinti moterims tenkantį vaikų priežiūros krūvį bei palengvintų jų (re)integraciją į darbo rinką. Numatyti galimybę pasinaudoti trumpalaikėmis ir lanksčiomis vaiko priežiūros paslaugomis, pavyzdžiui, tais atvejais, kai reikalinga kelių valandų ar pusės dienos vaiko ar kito šeimos nario priežiūros paslauga.
- 3** Plėsti kitų šeimos narių priežiūros paslaugas, padedančias derinti šeimos narių priežiūros ir darbo įsipareigojimus. Situaciją pagerintų priežiūros paslaugų prieinamumas savivaldos lygmeniu.
- 4** Padidinti miesto viešo transporto prieinamumą tėvams, auginantiems vaikus.

IV Šeimos ir darbo derinimo priemonės

Darbo kodeksas numato ir reglamentuoja šeimos ir darbo derinimo (ŠDD) priemones, kurios darbuotojui formaliai yra garantuojamos: apmokamos ir neapmokamos atostogos, pailgintos apmokamos atostogos, apmokamos ir neapmokamos poilsio dienos, nuotolinio darbo galimybė, ne viso darbo laiko galimybė. Apklausoje dalyvavę darbdaviai pastebi, kad toks įstatymas įpareigoja juos taikyti įvardintas konkrečias priemones. Sunkumų iškyla, kai trūksta informacijos, kuri detaliau paaiškintų, kokios ir kada priemonės darbuotojui gali būti taikomos.

Kita vertus, profsąjungų atstovai ir apklaustos mamos bei tėčiai pastebi, kad ŠDD priemonės reikia išsikovoti, nepaisant įstatymų reglamentavimo. Įstatymo nuostatose, pasak respondentų, yra nemažai kliūčių, kurios trukdo darbuotojams pasinaudoti ŠDD priemonėmis. Dažnai ŠDD priemonių prieinamumas priklauso nuo darbdavio geranoriškumo, nes Darbo kodekse nėra imperatyvios nuostatos, kad darbdavys privalo numatytas priemones suteikti.

Atlikus tėvų, auginančių mažamečius vaikus apklausą, atkreiptas dėmesys į tam tikras Darbo kodekso nuostatas, kurios apriboja darbuotojų galimybes pasinaudoti šeimos ir darbo priemonėmis. Pavyzdžiui, vadinamieji tėvadieniai ir mamadieniai – apmokamos poilsio dienos arba atitinkamai sutrumpintas darbo laikas – skiriami papildomai vaikų priežiūrai. Jie suteikiami tik tiems tėvams, kurie augina du ir daugiau vaikų iki 12 metų. Tokio apribojimo priežastis neaiški, nes ir vieną vaiką auginantiems tėvams yra aktualu laisvos dienos pasirūpinti vaikų ir šeimos poreikiais galimybė (Šeimos ir darbo derinimo iššūkiai, 2021, p. 8, Darbdavių interviu įžvalgos, 2021, p. 4).

Be to, panašūs laisvadieniai nėra suteikiami asmenims, turintiems pareigą prižiūrėti sergančius šeimos narius arba kitus artimuosius, kuriems reikalinga ilgalaikė priežiūra. Darbo kodeksas nenumato papildomų atostogų ar kitų priemonių darbuotojams, prižiūrintiems sergančius, senyvus ar neįgalius artimuosius ir sąlygos derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus jiems yra mažiau palankios nei darbuotojų auginančių vaikus (Apžvalga, 2021 p. p. 16).

Sėkmingam šeimos ir darbo derinimui reikalingas ir aiškus bei lankstus nuotolinio darbo reglamentavimas. Pagal šiuo metu galiojančias Darbo kodekso nuostatas nuotolinio darbo galimybė privalomai suteikiama tik labai ribotam darbuotojų ratui pagal jų šeimines padėtį (nėščioms, kūdikį maitinančioms moterims, mažų vaikų tėvams ir kt.) (Apžvalga, 2021, p. 16). Kitų darbuotojų galimybės rinktis nuotolinį darbą priklauso nuo darbdavio geranoriškumo ir palankių darbo sąlygų. Svarbu pažymėti, kad nuotolinio darbo galimybė privalomąja tvarka (esant darbuotojo prašymui) nėra užtikrinama asmenims, prižiūrintiems suaugusius sergančius šeimos narius, asmenis su negalia (Apžvalga, 2021, p. 31).

Analizuojant 2020 m. atliktos tėvų, auginančių vaikus, apklausos duomenis ir mokslinių tyrimų įžvalgas galima daryti prielaidą, kad šeimos ir darbo derinimo problema dažniau kyla moterims nei vyrams (Šeimos ir darbo derinimo iššūkiai, p. 21). Tai reiškia, kad moterys apsiima atlikti ženkliai daugiau neapmokamos šeimos narių – tiek vaikų, tiek senolių, ligonių ar asmenų su negalia – priežiūros. Apmokamos sergančio šeimos nario slaugymo atostogos, kai slaugomasis yra vyresnis nei 14 m., trunka tik 7 kalendorines dienas, o praėjus šiam laikotarpiui darbdavys įpareigojamas suteikti neapmokamas atostogas, jei medicinine pažyma įrodoma tokių atostogų būtinybė (Apžvalga, 2021, p. 22). Todėl šeimos narius slaugantys ar prižiūrintys darbuotojai ilgainiui linkę mažinti darbo krūvį ar išvis išėiti iš darbo. Moksliniai tyrimai atskleidžia, kad namuose artimuosius prižiūrintys asmenys patiria finansinių sunkumų, nes sumažėja jų pajamos ir sumenksta karjeros galimybės (Šeimos ir darbo derinimo iššūkiai, 2021, p. 16).

Teisės aktų apžvalgą atlikę ekspertai pastebi, kad tik dalis šeimos ir darbo derinimo priemonių įtvirtintos kaip privalomojo pobūdžio garantijos. Be to, net ir privalomųjų priemonių formuluotė Darbo kodekse neįpareigoja darbdavio jų praktiškai įgyvendinti ir priklauso nuo darbdavio geranoriškumo, asmeninio nusiteikimo ir nuostatų, susijusių su kultūrinėmis normomis apie moterų ir vyrų socialinius vaidmenis (Apžvalga, 2021, p. 16). Neprivalomojo pobūdžio garantijos išvis gali būti nesuteiktos, taip užkertant kelią sėkmingam darbuotojo šeimos ir darbo derinimui (Apžvalga, 2021, p. 16). Tai dalinai išspręstų griežtesnės kontrolės priemonės darbdaviams, vengiantiems įgyvendinti Darbo kodekso nuostatas dėl šeimos ir darbo derinimo.

Rekomendacijos:

- 1** Pakeisti mamadienių / tėvadienių reglamentavimą, įvedant pagrįstas tokių laisvadienių pasiėmimo sąlygas; suteikti darbuotojams galimybę atitinkamus laisvadienius pasiimti ir kitų artimųjų (ne tik vaikų) globai ar slaugai.
- 2** DK 138 str. 3 d. nustatytą papildomą poilsio dieną per mėnesį arba sutrumpintą darbo laiką kompensuoti darbuotojui iš to paties finansavimo šaltinio, iš kurio apmokamos nėštumo, gimdymo, tėvystės bei vaiko priežiūros atostogos.
- 3** Numatyti privalomai garantuojamą teisę, kai tai leidžia darbo pobūdis, dirbti nuotoliniu būdu asmenims, prižiūrintiems suaugusius sergančius šeimos narius bei asmenis su negalia.
- 4** Numatyti darbdaviui pareigą pasitvirtinti Darbo reglamentą / Nuotolinio darbo tvarkos aprašą, kuris būtų taikomas visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo šeiminių padėties ir kitų asmeniui priskirtinų požymių, išskyrus darbuotojams, kurių darbo pobūdis neleidžia naudotis nuotolinio darbo galimybe.
- 5** Stiprinti Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijas vykdyti Darbo kodekse numatytų šeimos ir darbo derinimo priemonių įgyvendinimo stebėseną ir kontrolę.
- 6** Papildyti Darbo kodekso nuostatas dėl darbdavių atskaitomybės už darbo ir šeimos derinimo priemonių įgyvendinimą įtvirtinant pareigą, kad darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti darbo ir šeimos derinimo politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones.

LITERATŪRA

Aidukaitė J., Senkuvienė K. (2019). The family support system in Lithuania: experts' views and citizens' evaluation. *Problemy Polityki Społecznej*, Vol. 47, No 4, pp. 29-46. <http://www.journalssystem.com/pps/The-family-support-system-in-Lithuania-nExperts-views-and-citizens-evaluation,122267,0,2.html>.

Aidukaite J., Telisauskaite-Cekanavice D. (2020). The Father's Role in Child Care: Parental Leave Policies in Lithuania and Sweden. *Social Inclusion*, Vol. 8, No 4, pp. 81-91. DOI: 10.17645/si.v8i4.2962. <https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion/article/view/2962>.

Brazienė R., Vyšniauskienė S. (2019). Apmokamų vaiko priežiūros atostogų politikos vertinimas Lietuvoje. *Public Policy and Administration*, Vol. 18, No 3, pp. 9-19. Prieiga per internetą: DOI: <https://doi.org/10.5755/j01.ppa.18.3.24706>.

Darbdavių interviu įžvalgos apie šeimos ir darbo derinimą (2021). Tyrimo ataskaita.

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2019). Gender equality index 2019. Work-life balance. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Lietuvos Respublikos teisės aktų asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo klausimais apžvalga (2021). Sud. Vanagelienė R. ir L. Vengalė-Dits.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (LGKT) (2020), Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimas. Reprezentatyvi gyventojų apklausa. <https://lygybe.lt/data/public/uploads/2020/11/balance-tyrimo-ataskaita-2020.pdf>.

Šeimos ir darbo derinimo iššūkiai (2021). Tyrimo ataskaita.

Šiuolaikiniai vyrai ir lyčių lygybė: paskatos ir kliūtys vyrams įsitraukti į vaiko priežiūrą (2020). Tyrimo ataskaita. Aut. Pilinkaitė Sotirovič, V. ir V. Kontvainė https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2021/03/siuolaikiniai_vyrai_ir_lyciu_lygybe.pdf.