



## REKOMENDACIJOS

**Kaitos kontekstas ir laikmečio diagnozė.** Per pastaruosius du dešimtmečius Lietuva vystosi neoliberalios, o ne socialdemokratinės socialinės politikos kryptimi (Aidukaitė et al., 2012), o tos krypties pasekmės matomos jau dabar: vis labiau plinta lankstus išnaudojimas ir masinis neapibrėžtumas. Tai reiškia, kad „*autonomiškiausi, saugiausi ir disponuojantys didžiausia galia darbo rinkoje dažniau linkę individualizuoti bei patologizuoti nesėkmes*“ (Žilyš, 2015). Šio požiūrio vyravimas tarp Lietuvos darbdavių rodo menką orientaciją į socialinį solidarumą ir teisingumą ir kuria diskriminacinius, dažnai išnaudojimu, nepasitikėjimu grindžiamus darbinius santykius. Anot B. Gruževskio ir R. Brazienės (2017), *flexicurity* (saugaus užimtumo modelis, kuris, be užimtumo lankstumo, numatė ir stiprią socialinę apsaugą nedarbo ar darbo paieškos atvejais) virto *flexploitation* (lanksčiu išnaudojimu).

Lietuvos statistikos departamento matuojamas **subjektyvaus gerovės indeksas šalyje** rodo, kad savo situaciją namų ūkiai vertina vis prasčiau. Dabartiniu metu dirbančios šeimos galimai išgyvena ypač sudėtingą laikotarpį, derinant užimtumo ir šeimynines pareigas – augant dirbančių žmonių nestabilumui, materialiniam nesaugumui, vykstant prekarizuoto darbo plėtrai, didėjant ekonominių imigrantų skaičiui, kartu auga materialūs poreikiai, pvz., gražaus, sveiko kūno kulto, gero maisto, drabužių, kelionių, atostogų, kitų vartojimo prekių ir paslaugų bei kitų socialinių standartų, tokių kaip kokybiškas vaikų švietimas, sveikata, neformalus lavinimas, pažintys, dalyvavimas kultūros ir kituose renginiuose, nuolatinis ugdymasis. Tikėtina, kad dėl kompleksiskai sukrintančių aplinkybių – asmeninių nesėkmių, struktūrinių pokyčių, šeimos politikos nestabilumo, sparčios darbo rinkos kaitos – šeimos patiria labai neigiamus šeimos gerovės efektus ir stokoja sprendimo būdų, padedančių ją atkurti ar palaikyti, nes dabartinėmis darbo rinkos sąlygomis šalies gyventojams ir gyventojams (vis sunkiau) sekasi suderinti darbinės pareigas su šeiminiomis.

Tokie politiniai sprendimai, kurie siaurina gerovės valstybės aprėptį, mažina socialinių paslaugų prieinamumą, didina valstybinių paslaugų privatizaciją, skatina lanksčius darbo santykius ir darbo formų įvairovę, tačiau menkai juos reguliuoja ar nesukuria pakankamos ir veikiančios socialinės apsaugos darbo netekimo, darbo teisių pažeidimo ar šeimų krizių atvejais, neišvengiamai stipriai paliečia dirbančių šeimų gerovę ir galimybes.

Analizuojant dabartinius Lietuvos darbo rinkos / užimtumo politikos principus, matyti **per mažas darbo, laiko ir šeimos sistemų tarpusavio susiejimas – dažnai lyčių lygybės principais kuriamos didėjančios abiejų lyčių galimybės tam tikroje sistemoje**, pvz., užtikrinamos vienodos vyrų ir moterų teisės ir galimybės darbo rinkoje, tačiau sukuriama didžiulė tarp-sisteminė įtampa. Pavyzdžiui, darbo užduočių ir šeiminių pareigų suderinamumo bei tolygaus laiko paskirstymo kiekvienai sričiai stoka gali nulemti prastesnę vieno šeimos nario / narės situaciją darbo rinkoje (dažniau moters) kito suaugusio partnerio / partnerės atžvilgiu (Dryžaitė, 2019).



Padidėjusį šeimų užimtumą smarkiai nulėmė situacija, kai pradėjo nebepakakti vieno šeimos nario uždarbio tam, kad pragyventi. Finansiniai nepritekliai, didėjantys vartojimo lūkesčiai kartu su pakitusiu moterų požiūriu į savo laiko organizavimą ir savo vaidmenų suvokimą, profesinio augimo ir savirealizacijos galimybės paskatino moteris ieškoti viso ar dalinio užimtumo, kad galėtų finansiškai prisidėti prie šeimos išlaikymo ir /ar save realizuoti už šeimos / namų ūkio ribų. Tačiau sparčiai **išaugęs moterų užimtumas sukėlė didelę įtampą tarp šeimos ir darbo pareigų suderinamumo**. Be to, augantys standartai „gerai motinystei / tėvystei“ skatina mamas / tėvus ypač stengtis ne tik darbuose, bet ir **auginant „sėkmingus“ vaikus**. Tačiau dirbantiems tėvams ir ypač dirbančioms mamoms tokių aukštų standartų kėlimas tiek darbe, tiek šeimoje tampa ypač dideliu krūviu, su kuriuo ilgainiui vis sudėtingiau susidoroti.

Taigi, siekiant išlaikyti daugiau ar mažiau vidutinį pragyvenimo lygį, šiandien vieno šeimos maitintojo nebepakanka – **moters, kaip ir vyrai, privalo dirbti apmokamą darbą**. Tačiau **tokiu atveju lieka problemiški vaikų, senelių, sergančių artimųjų priežiūros ir buities darbų klausimai**. Taip pat matoma situacija, kai daugiau dirbdamos šeimos uždirba mažiau arba, atvirkščiai, negali įsidarbinti visu etatu ir turi ganėtinai trumpas darbo valandas, kas veda prie dirbančių asmenų skurdo situacijos, kai uždirbamų pajamų nepakanka pragyventi. **Toks prekarizuotas užimtumas didina nesaugumo dėl ateities jausmą bei mažina karjeros ir kvalifikacijos galimybes ateityje**.

Galiausiai, menkstant gerovės valstybės funkcijai ir prastėjant valstybės finansuojamai vaikų, ligonių, senelių priežiūros sistemai tampa vis **sunkiau prieinamos nemokamos ir kokybiškos sveikatos, švietimo, vaikų priežiūros paslaugos, o mokamos paslaugos yra dažnai neįperkamos mažų ar net vidutinių pajamų šeimoms**.

Be to, visos šeimos, nepaisant jų socialinio statuso ar pajamų dabartiniame vartotojiškame, stipriai į ekonominius, materialinius ir simbolinius pasiekimus orientuotame gyvenime, susiduria su rimtomis socialinėmis problemomis, tokiomis kaip pervargimas, laiko stoka, uždarbio nepakankamumas poreikiams tenkinti, prekarizuotas darbas, nemokamo / mažai apmokamo darbo feminizacija, nepakankama socialinė apsauga, diskriminacija darbe, apsunkinta medicinos paslaugų prieiga ir pan.

Poreikis suderinti šeimos ir darbo režimus verčia moteris rinktis ne viso užimtumo formas, o dėl to mažėja pajamos, prastesnės galimybės siekti karjeros ateityje. Ši situacija rodo, kad, nepaisant didelio moterų užimtumo lygio darbo rinkoje, tik tam tikra dalis moterų tapo visiškai finansiškai ir materialiai nepriklausomos nuo savo partnerių. Dalis moterų, kurios dėl šeimai skiriamo laiko negali dirbti visu užimtumu, vis dar smarkiai ekonomiškai priklauso nuo partnerių.

**Moters situacija darbo rinkoje yra suvienodinama arba smarkiai priartinama prie vyro situacijos, suteikiant jai daugiau pasirinkimo galimybių ir teisių, susijusių su apmokamu darbu**. Tačiau šitai kritikuotina dėl to, kad išplečiant moterų teises ir



galimybes darbo rinkoje, į visą šį procesą nėra įtraukiami šeimos, kaip vieno iš būtinų aspektų, dedamoji ir ši (dažniausiai – moters) pareiga sisteminiu požiūriu lieka atskirta. Toks kompleksiško ir tarp-sisteminio požiūrio į šeimos ir darbo suderinamumą trūkumas vis dar palieka moteris prastesnėje darbo rinkos pozicijoje, lyginant su vyrais, nes joms vis dar privalu rūpinti šeima ir vaikais, kitais pagalbos reikalaujančiais šeimos nariais ir narėmis. Taigi sistemiškai sukuriamą didelę moteriško darbo fragmentacijos ir prekarizacijos grėsmę.

Galiausiai, reikia pripažinti, kad vaikų turėjimas yra rimtas atsidavimas ir atsakomybė, kuri reikalauja ne tik įsipareigojimo, bet ir gebėjimo pripažinti tapatybių skirtis, kito asmens laisves ir galimybes. Giminės pratęsimas, vaikų turėjimas ir jų auginimo procesas nebėra tokia svarbi šiuolaikinio individo gyvenimo dalis. Moters sėkmė ir savęs išreiškimas nėra tik biologinės funkcijos atlikimo ar potencialo realizavimo rezultatas. Tas pats pasakytina ir apie vyrus, kuriems tėvo ar šeimos patriarcho vaidmuo nebėra būtina ar neišvengiama tapatybės išreiškimo sąlyga (Gritėnas, 2024). Faktas, kurio egzistavimo savo socialinėje tikrovėje negalime paneigti, kad šiuolaikinis žmogus gyvenimo prasmės klausime giminės pratęsimą nustumia į žemesnės reikšmės vietas. Tai lemia įvairios aplinkybės - naujų kartų nerimo dėl klimato kaitos, geopolitinio nestabilumo, planetos likimo ir globalesnio mąstymo priešpastatymo individualiems poreikiams, autonomijos, individualizmo, egoistiškos sąmonės, nuovargio, skubėjimo, neapibrėžtumo, pažeidžiamumo, išaugusių rizikų, efektyvumo, sėkmės, pasiekimų, perdegimo, individualaus apsisprendimo lygmenis. Fragmentuotame pasaulyje vaikų auginimo ir auklėjimo užtikrinimą turintys teikti ilgalaikiai santykiai tampa itin sudėtingu iššūkiu, nes vyksta labai aktyvus socialinių ryšių trūkinėjimas. Pasak A. Maslauskaitės (2020), atviros ir vis labiau moterų teisių bei lygių galimybių atžvilgiu išsilyginančios visuomenės vis labiau tolsta nuo sėslaus gyvenimo, uždarumo ir šeimyninio rato principų. Tokiose visuomenėse vis didesnė tikimybė, kad žmonės naudosis teisėta galimybe nutraukti santykius, rinktis kitus partnerius, ieškoti didesnio supratimo, asmeninės laimės ir savęs išreiškimo kitame ar kituose santykiuose, kultūrinėje ir profesinėje savirealizacijoje. Šiuos santykių pokyčius lemia ne tik kintančios socialinės sąlygos, bet ir kintantis asmenų savęs bei savo tapatybės suvokimas.

Viena naujausių teorinė laimės ir vaikų susilaukimo ryšio perspektyva siūlo idėją, kad laimę ir vaikų susilaukimą sieja pozityvus ryšys. Ši teorinė perspektyva jungia mikro- bei makro-lygmenis ir aiškina, kad mikro-lygmeniu, priimant vaikų susilaukimo sprendimus, tikėtinos laimės pokyčius veikia bazinis laimės lygis ir asmens patirtis susilaukiant ir auginant vaiką(-us). D. Galadauskaitė (2023) pabrėžiama, kad makro-lygmeniu (tikėtiną) laimę ir vaikų susilaukimą siejantis ryšys priklauso nuo įvairių kontekstinių veiksnių – objektyvios gerovės ir institucinių, politinių ir kultūrinių veiksnių. Tarp kontekstinių makro-lygmens laimės lygį ir gimstamumą siejančių ir kuriančių veiksnių **pagrindiniais įvardijami lyčių lygybė ir teisingumas tarp lyčių**. Autorė, fiksuodama lyčių vaidmenų modelių kaitą ir integruodama tris dimensijas – laimę, kintamus lyčių vaidmenų modelius ir gimstamumą, pabrėžia, kad norint stimuliuoti vaiko(-ų) susilaukimą užtikrinantį laimės lygį, svarbu sukurti



individo poreikius atitinkančias galimybių struktūras, palankias institucines sąlygas, kurios suteiktų poreikių realizavimo galimybių, atitinkančių lyčių vaidmenų lūkesčius. Lyčių vaidmenų lūkesčiai kinta kartu su lyčių vaidmenų modeliais. Dominuojant tradiciniam lyčių vaidmenų modeliui, kai vyras atlieka šeimos maitintojo, o moteris – namų šeiminkės vaidmenis, tuo patenkinant socialinius ir individualius lūkesčius ir poreikius, gimstamumas dar užtikrina kartų kaitą ir aukštą asmenų laimės lygį. Perėjimas prie naujo, egalitarinio lyčių vaidmenų modelio, yra susijęs su daugybe struktūrinių ir vertybinių pokyčių, kurie vyksta skirtingomis kryptimis ir nevienodu greičiu. Pereinamasis etapas dažnai reiškia normatyvinę sumaištį, poreikių ir galimybių neatitiktį, nes institucijų prisitaikymo greitis gana lėtas, o tai dažniausiai lemia mažą gimstamumą ir žemą laimės lygį. Jeigu lyčių lygybė didėja ir tampa aukšta tik į individą orientuotuose institutuose, bet išlieka žema į šeimą orientuotose institutuose – gimstamumo rodikliai krenta. Kai moterų emancipacija jau pažengusi, kai moterys aktyviai siekia išsilavinimo ir įsitraukia į darbo rinką, tačiau vis dar lieka atsakingomis už namų ruošą ir vaikų ir kitų asmenų priežiūrą, iškyla darbo ir šeimos derinimo konfliktas. Todėl svarbu, **kad moterims būtų suteiktos palankios, jų lūkesčius atitinkančios darbo ir šeimos derinimo galimybės, taip išvengiant dvigubos naštos. Tokiu atveju būtų sukuriamos prielaidos didėti laimės lygiui. Perėjus prie naujo lyčių vaidmenų modelio – egalitarinio, moterys turi daugiau derybinės galios; atitinkamai, laimės lygis auga, lyginant su pereinamuoju etapu, gimstamumo rodikliai atsigauja. Identifikavus lyčių vaidmenų modelį, susijusį su tam tikru lyčių lygybės, lyčių teisingumo lygiu ir jį konstruojančiu kontekstu, tikėtina, kad galima identifikuoti sritis, kuriose pasiekti pokyčiai padėtų gerinti lūkesčių dėl lyčių vaidmenų realizavimo galimybes ir pasiekti aukštesnį gimstamumo lygį, galintį užtikrinti kartų kaitą.**

**Galiausiai, darbo teisė buvo kurta įmonėms ir dažniausiai praktiškai netaikoma namuose atliekamam darbui, kurį sunku arba neįmanoma kontroliuoti.** Darbas namų ūkyje – tai dažniausiai tos neapmokamos kasdienės užduotys, kurias tradiciškai savo namuose atlieka moterys. Dėl šios priežasties šis darbas nepakankamai finansiškai įvertinamas ir dažnai atliekamas kaip "antrasis etatas", nesilaikant teisinių reikalavimų. Šios darbo vietos nelaikomos tikru užimtumu, kuriam taikomos darbo teisės nuostatos. Dėl šių priežasčių daugelyje teisinių nuostatų neatsižvelgiama į namų ūkio darbo santykių ypatumus, todėl dažniausia moterys patiria diskriminaciją, neteisingumą ir dažnai yra išnaudojamos. Nors nemokamo priežiūros darbo vertė nepripažįstama, bet jis būtinas, kad visuomenė galėtų funkcionuoti. Nemokamas, neatlygintinas moterų ir vyrų darbas gaminant prekes ir teikiant paslaugas, nėra ekonomiškai įvertintas. Nacionalinė politika, nors ir skirta rūpintis visuomenės gerove, tačiau kalbant apie jos išteklius, paprastai rūpinamasi tik apmokama darbo dalimi, o nemokamas priežiūros sektorius yra ignoruojamas.





Šiame kontekste, atsižvelgiant į esamą situaciją ir remiantys atliktų tyrimų rezultatais, rekomenduojama:

**I: Pradėti plačias diskusijas apie dirbančių asmenų teises ir jiems tinkamas darbo sąlygas, kuomet jie atlieka mažų vaikų (iki 3 metų) arba artimųjų dėl negalios, ligos ar senatvės neapmokamo priežiūros ir rūpinimosi darbu nacionalinės politikos lygmeniu.**

**II: Ieškoti teisinių sprendimų, kurie apimtų mokesčių (pvz., atleidimas nuo mokesčių ar subsidijų skyrimas, ar sukūrimas plataus spektro savalaikių paslaugų, kt.), socialinės apsaugos, taip pat darbo ir civilinės teisės nuostatas, kurie labiau skatintų geriau derinti profesinę veiklą ir šeiminių gyvenimą.**

**III: Pagal valstybės finansines galimybes didinti sisteminių šeimų, auginančių vaikus, finansinį rėmimą per "Vaiko pinigų" išmokas ir papildomo neapmokestinamo pajamų dydžio lengvatą.**

**IV. LR ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme yra numatyta, kad būnant vaiko priežiūros atostogose dirbti galima, tačiau nuo to, kokios yra asmens gaunamos su darbo santykiais susijusios pajamos, priklauso gaunamos išmokos dydis. Vaiko priežiūros išmoka yra skirta kompensuoti dėl vaiko priežiūros atsiradusį prarastų pajamų dydį. Taigi, jeigu būdamas vaiko priežiūros atostogose asmuo dirba, jam „Sodros“ mokama vaiko priežiūros išmoka yra mažinama, išmokant tik tą dalį išmokos dydžio, kuri viršija gaunamų pajamų dydį. Įvertinant valstybės galimybes, svarstyti rekomendaciją nustatyti mažesnę vaiko priežiūros išmokos mažinimą, nes moterys, kurios nutaria dirbti, augant mažam vaikui, turi samdyti auklę, o tam reikia didesnių pajamų. Dirbti motinystės metu dažniau apsisprendžia aukštas, vadovaujančias, pareigas užimančios moterys. Kitoms tokia galimybė dažnai net neprieinama.**

**V: Skatinti darbdavius, pagal galimybes, vyrams su mažais vaikais sudaryti lankstų darbo laiką, t. y. pradėti darbą anksčiau ar vėliau, padedant spręsti vaikų priežiūros problemas. Parengti pagrindžiančius argumentus, kodėl darbdaviai turėtų prisidėti prie darbuotojų vaikų priežiūros gerinimo arba lygių galimybių ataskaitose aprašyti, kokias priemones įmonė taiko, siekiant padidinti paslaugų prieinamumą, kad būtų tolygiau pasidalinama NPD?**

**VI. Būtina tolesnė vaikų ugdymo ir priežiūros paslaugų prieinamumo, savalaikiškumo bei jų įvairovės plėtra.** Paslaugos turi būti skirtos visoms 0–6 metų amžiaus vaikų grupėms, atitikti šeimų poreikius ir sudaryti alternatyvių, papildančių ir substitucinių paslaugų pasirinkimo galimybes. Šioje srityje būtina ne tik pasiekti, kad būtų visiškai patenkinamas tiek ugdymo, tiek ir vaikų priežiūros paslaugų poreikis viešojo sektoriaus ikimokyklinėse įstaigose (lopšeliai, darželiai), bet ir užtikrintas patogus jų teritorinis pasiekiamumas, prieinama kaina, gera paslaugų kokybė bei sukurtos palankios teisinės, ekonominės prielaidos steigti įvairias alternatyvias (pvz. šeimines, pagrįstas kelių



šeimų kooperacija ir pan.) ar papildomas vaikų priežiūros ir ugdymo paslaugas 3-4 metų vaikams.

**VII. Rekomenduojame įvesti į viešąją politiką ankstyvojo ugdymo kūdikiams ir vaikams nuo 0-3 metų valstybinę koncepciją, sukurti nacionalinę pirmųjų 1000 vaiko gyvenimo dienų (P1000D) apsaugos programą ir jos įgyvendinimo strategiją bei veiklos planą.** Kūdikių pirmosios 1000 dienų nėra išskiriamos Lietuvos švietimo sistemoje, nors LR Švietimo įstatyme dalis šio periodo patenka į ikimokyklinio ugdymo apibrėžimą, kurio riba žymima nuo vaiko gimimo. Ikimokyklinis ugdymas pirmosiomis 1000 dienų nėra privalomas ir yra paliktas tėvų apsisprendimui bei atsakomybei (Lietuvos Respublikos Seimas, 1991). Šio svarbaus periodo apleistumas yra problema, ypač išryškėjo kompleksinių socialinių sunkumų turinčiose šeimose. Tyrimas patvirtina tik aktyvesnių tėvų, pavienių gydytojų iniciatyvas, kuriomis siekiama šviesti tėvus. P1000D konceptas Lietuvos politiniame diskurse nėra pateikiamas nei kaip visuomenės sveikatos, nei kaip demografinė, nei kaip tarpgeneracinė, nei kaip žmogiškojo kapitalo ar tvarios raidos problema ir nėra įtrauktas į politinę darbotvarkę.

**VIII.** Šalies valdysenoje ir viešajame administravime tokios tarpdisciplininės sritys, kaip neapmokamas moterų darbas, ankstyvasis ugdymas ir kt., kelia daug iššūkių bendros viešosios politikos problemoms pateikimui ir vieningam tarpsektoriniam darbui, todėl **nacionaliniu mastu trūksta sisteminio valstybinio mechanizmo skatinat dirbančius valstybės valdyme, viešajame administravime, šviečiant visuomenę ir su tiksline grupe savo darbe susiduriančius tarnautojus, NVO bei kitų institucijų darbuotojus kultūrinių skirtumų klausimais.** Šią rekomendaciją reikėtų priskirti tiek prie pokyčių, reikalingų įgyvendinti, tiek nacionaliniu ir savivaldos lygmeniu, kad visuomenės vystymasis nepralenktų viešosios politikos valdymo.

**IX. Tęsti visuomenės požiūrio į NPD keitimo priemonių programavimą ir veiksmingą įgyvendinimą.** Valstybiniu lygmeniu, sinergijoje su švietimo, socialinės ir sveikatos apsaugos ekosistemomis, turi būti skatinami egalitariniai lyčių vaidmenų modeliai šeimose / namų ūkiuose, NPD pasidalinimu grandinėje: **namų ūkis - valstybė - savivaldybė - bendruomenė - verslas**, sveika gyvensena ir sveikas senėjimas, visuomeninė ir bendruomeninė veikla, palankesnis požiūris į atvykusius bei įvairių mažumų atstovus, kartu solidarumas, įskaitant artimųjų priežiūrą dėl negalios, ligos ar / ir senatvės) ir aktyvesnis vyresnio amžiaus gyventojų dalyvavimas darbo rinkoje ir visuomenės gyvenime.

**X. Keturioms pagrindinėms vyriausybinėms institucijoms siūloma pavesti įgyvendinti kokybinio tyrimo rekomendacijas:** a) **Valstybinei duomenų agentūrai**, siekiant padėti ir užtikrinti NPD duomenų rinkimą ir kaupimą bei padaryti NPD *statistiškai matoma*; b) **Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai** - padėti užtikrinti rekomendacijų dėl neapmokamo darbo sampratos ir NPD integravimo į nacionalinę politiką koordinavimą bei įgyvendinimą; c) **Finansų ministerijai** - parengti būsimų programų finansavimą; ir



d) **Švietimo, mokslo ir sporto ministerijai** - įgyvendinti tarpdisciplininės ankstyvojo ugdymo koncepcijos ir valstybinės programos parengimą bei su tėvų švietimu susijusią politiką, remiantis gerąja užsienio patirtimi ir naujais ankstyvojo ugdymo tyrimais.

**XI.** Gilinantis į tai, kokia komunikacija ir socialinė mobilizacija būtų veiksmingiausia propaguoti ir keisti požiūrį į NPD, **NVO ir visuomeninėms organizacijoms pavesti užduotį vykdyti advokacinę veiklą**, kad būtų įgyvendintos, plačiai aptartos ir įvertintos NPD laiko panaudojimo įteisinimo ir įgyvendinimo rekomendacijos nacionaliniu lygiu, gilinantis į tai, kodėl NPD neįtrauktas į užimtumą ir kokią įtaką jis turi? Teikti finansinę paramą NVO visuomenės nuomonės kaitai ir NPD įteisinimo iniciatyvoms, bendradarbiaujant su socialiniais partneriais, tarptautinėmis organizacijomis.

Siekiant įgyvendinti rekomendacijas, reikia holistinio požiūrio, apimančio politikos formavimą, švietimą, darbo kultūrą ir visuomenės normų pokyčius, todėl yra **galimas toks veiksmų algoritmas:**

1. Vadovaujant SADM, sudaromas **tarpinstitucinis veiksmų planas** moterų neapmokamo priežiūros darbo integravimui į valstybės politiką 2025-2028 metais parengimas (įskaitant komunikacijos planą, veiksmų plano įgyvendinimo stebėseną) ir patvirtinimas. SADM, Vyriausybė bendradarbiaudama su kitomis valstybės institucijomis, ir savivaldybėmis sieks investuoti į rūpybos sektorių namų ūkiuose ir bendruomenėse: 1) kad būtų visoje šalyje sukurta tvari NPD sistema, kurioje būtų tinkamai kompensuojamas neapmokamas darbas ir apmokamas darbo standartas; 2) kad būtų taikoma lyčių analizė, atsižvelgiant į asmenų, atliekančių NPD, nuomonę rengiamiems visų rūšių politinių sprendimų projektams, siekiant pripažinti, sumažinti ir perskirstyti neproporcingai didelę moterų atsakomybę už neapmokamą priežiūros darbą; 3) pripažįstant, kad šis darbas yra labai svarbus visuomenei. 4) atitinkamos priemonės NPD problemoms spręsti įtraukiamos į naująjį Moterų ir vyrų lygių galimybių veiksmų planą, pradedant 2025 m.

**2. Duomenų rinkimas ir analizė, įtraukiant Valstybinę duomenų agentūrą, Vyriausybės strateginės analizės centrą ir Lietuvos mokslo tarybą.** Atlikti išsamų tyrimą apie moterų neapmokamo darbo mastą Lietuvoje (priežiūra, namų ruoša, vaikų ir vyresnio amžiaus asmenų globa), bendradarbiaujant su mokslininkais/-ėmis) ir pripažįstant neapmokamo priežiūros darbo ekonominį indėlį, reikia atlikti laiko naudojimo matavimo tyrimą, pvz., su *Household satellite account ar remiantis EBPO, UNECE patirtimis* ir į jų turimus duomenis įtraukti į namų ūkių tyrimus Lietuvoje. Priemonės ir tyrimai, skirti neapmokamai priežiūrai vertinti, yra labai svarbūs siekiant padėti įgyvendinti viešąją politiką, gerinančią moterų gyvenimą. Tačiau matavimai turėtų atsižvelgti į konkrečias aplinkybes, kad būtų pripažintos įvairios moterų neapmokamo priežiūros darbo aplinkybės. Būtina rinkti statistinius duomenis apie neapmokamą priežiūros darbą Lietuvoje.



Atlikti laiko naudojimo duomenų situacijos vertinimą ir analizę. Įvertinti, kiek šis darbas prisideda prie ekonomikos, kokį socialinį poveikį sukelia NPD ir kokią naštą jis sukelia moterims, lyginant su vyrais. Dėl didelio skyrybų kiekio atkreipti dėmesį ir tirti su įvairias socialines grupes bei ypač vienišas moteris, auginančios vaikus, atvykusias migrantės ir kt., kad būtų geriau suprastos skirtingos patirtys, priežastys ir pasekmės. Be to, svarbu, kad duomenis būtų palyginami su kitomis šalimis.

**3. Užsienio šalių taiklios NPD gerosios patirties** (Jungtinė Karalystė, Kanada), sprendžiant NPD problemas tarpdisciplininė analizė ir gerosios patirties **nagrinėjimas**, pavyzdžiui, P1000D - pirmosios 1000 dienų, 3R, 5R schemas (Elson, 2017).

**4. Politinių nuostatų formulavimas per NVO advokaciją bendradarbiaujant su LR Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetu**, informacijos apie esamą NPD problemą teikimas politinėms partijoms. Remiantis laiko panaudojimo duomenimis ir jų analize šalyje įrodoma, kad vyraujanti apmokamo ir neapmokamo darbo socialinė, kultūrinė, ekonominė, institucinė ir teisinė aplinka implikuoja reikalingą politinę intervenciją. Ypatingą susirūpinimą kelia moterų neapmokamas darbas (NPD), kuris įneša didelį indėlį į ekonomiką. Keliamas klausimas „Kodėl NPD nėra apmokamas?“ Pradėti taikyti „visiems nematomą“ rūpybos aspektą įvairiose viešosios politikos srityse.

**5. Politinės darbotvarkės įteisinti NPD formavimas**, bendradarbiaujant su LRS Moterų parlamentarių grupe: darbotvarkės sudarymas; politikos formulavimas; politikos patvirtinimas / priėmimas; politikos įgyvendinimas; politikos rezultatų vertinimas. **Turimų NPD tyrimo duomenų teikimas politinėms ir problemos iškėlimas partijoms, LRV ir LRS Socialinių reikalų ir darbo, Žmogaus teisių (vėliau Sveikatos reikalų, Švietimo ir mokslo, Valstybės valdymo ir savivaldybių) komitetams.** Neapmokamo priežiūros darbo pripažinimas nacionalinės politikos lygmeniu: valstybės turi skatinti tolygiau paskirstyti neapmokamą priežiūros darbą šeimos lygmeniu. Lankstus darbo grafikas ir bendros vaiko priežiūros atostogos - tai dvi galimybės, kuriomis įmonės gali skatinti tolygesnį neapmokamo priežiūros darbo paskirstymą šeimoje ir padėti moterims rasti geresnes darbo ir asmeninio gyvenimo sąlygas bei jų pusiausvyrą.

**6. Politinių veiksmų propagavimas ir advokacija.** Politikos formavimo procesas turi būti suprantamas, tikslinėms grupėms (politikams, valstybės, savivaldybių darbuotojams, verslo, darbdavių asociacijoms, profesinėms sąjungoms, Trišalei tarybai, moterų NVO, šeimų, bendruomenių asociacijos, veikiančių iniciatyvų atstovams(-ės) ir kitoms įtakos grupėms), kad būtų galima laiku pradėti vykdyti reikiamą advokaciją. Parengiamas advokacinis paketas NVO politinei advokacijai vykdyti: politikai - valstybės tarnautojai - žurnalistai - NVO - PVO -programos įgyvendintojai, SADM ir kitos ministerijos - plačioji visuomenė. Be to, politikos veiksmų advokacijos pradžia turėtų būti gana ankstyva, nes advokaciją būtina pradėti planuoti vos pradėjus rinkti laiko panaudojimo duomenis.





**7. Visuomenės švietimas ir sąmoningumo didinimas bei finansavimas.** Rengti NVO, bendruomenių, įskaitant skaitmenines, kampanijas, skatinančias lyčių lygybę namų ir priežiūros darbuose. Kova su įsigalėjusiomis socialinėmis normomis ir lyčių stereotipais gali "de-feminizuoti" globą ir formuoti lyčių normas, kurios neleidžia vyrams prisiimti vienodų priežiūros pareigų. Viešinti nemokamo darbo vertę ir paskirstymo nelygybės pasekmes šeimos ir visuomenės gerovei. Skatinti diskusijas mokyklose apie lyčių vaidmenis ir lygybę, bendros priežiūros pareigas ir NPD pasidalijimo svarbą. Skatinti lyčių lygybės ir atsakomybės už NPD principus per visas švietimo sistemos grandis. Vykdyti informavimo kampanijas, kurios skatina visuomenės sąmoningumą apie nemokamo priežiūros darbo problemą ir jos poveikį bei lyčių atsakomybes. Pokyčių padėtų siekti aktyvinant medijų ir žiniasklaidos vaidmenį, kurti jų programas, į kurias įtraukiami vyrai ir berniukai.

**8. Teisės aktų ir politikos peržiūra / teisinės bazės tobulinimas.** Priimti įstatymus, kurie pripažįsta ir vertina nemokamą priežiūros darbą. Tobulinti įstatymus įtvirtinančius galimybes dalintis tėvystės atostogais tarp abiejų tėvų, sudaryti sąlygas, kad priežiūros paslaugų išlaidos būtų dalinamos teisingai tarp darbdavių, darbuotojų ir valstybės. Nes P. Vanhuyse (2023) atskleidė, kad tėvų darbas auginant vaikus daugiausia yra baudžiava visuomenės naudai. Vaikus auginantys gyventojai prisideda prie visuomenės gerovės 2,5 karto daugiau nei vaikų neturintieji. O valstybės išmokos bei paslaugos šeimoms to nė iš tolo nekompensuoja. O vaikų auginimo rezultatas - nauji darbuotojai, nauji kariai, nauji mokesčių mokėtojai, kurių sukuriama viešosiomis gėrybėmis, taip pat ir pensijomis, naudojami visi, taip pat ir neturėjusieji vaikų. O už savo vaikų auklėjimą, vežiojimą į būrelius ir poliklinikas, rūpinimąsi kuo aprenkti, sveikai pamaitinti ir dar organizuoti prasmingas pramogas niekas mamai nei tėčiui nemoka. Nors normali alga mokama už tuos pačius darbus, kai jie atliekami svetimiems vaikams.

Apsvarstyti tokias darbo ir šeimos derinimo politikos priemones, kaip darbdavių apmokamos šeimos atostogos ir subsidijuotos vaikų priežiūros paslaugos, kad sumažėtų moterims tenkanti našta arba vienam iš tėvų, išėjus vaiko priežiūros atostogų, gaunamas „Sodros“ vaiko priežiūros išmokos būtų laikomos darbo pajamomis, todėl nuo jų į pensijų fondą įmokos būtų pervedamos. Apgalvoti kaip sukurti tinkamą fiskalinę politiką, kad dirbančios moterys, nebūtų apmokestinamos didesniais mokesčiais nei vieniši asmenys, nes tai neskatina moterų dalyvauti darbo rinkoje.

**9. Viešųjų priežiūros paslaugų infrastruktūros gerinimas.** Padidinti socialinės apsaugos priemones, tokias kaip sveikatos draudimas ir piniginių išmokos. Aktyviau dirbti ir siekti, kad būtų visiškai patenkinamas vaikų priežiūros ir ugdymo paslaugų poreikis viešojo sektoriaus ikimokyklinėse įstaigose (ypač lopšeliai) ir kuriamos viešosios erdvės laikinam šeimos narių atokvėpiui ir komunikacijai, pasidalinimui tarpusavyje, specialių kampanijų, skirtų kartų bendradarbiavimui ir solidarumui skatinti; užtikrintas patogus jų teritorinį pasiekiamumą. Investuoti į priežiūros paslaugų infrastruktūrą, didinti vaikų



darželių, dienos centrų ir slaugos namų prieinamumą, kokybę ir jų įvairovę, kad būtų lengviau derinti darbą ir šeimos pareigas. Formuoti mobilių, savalaikių paslaugų paketus.

**Savivaldos lygmeniu** savivaldybėje turėtų būtų aiškesnis vaidmenų pasiskirstymas tarp NVO ir savivaldybės administracijos bei jai pavaldžių įstaigų. Šiuo metu visos integracijos funkcijos priskiriamos NVO, tačiau NVO tokią tvarką kritikuoja ir manytų, kad šioje srityje turėtų būti siekiama pokyčių savivaldos ar valstybinio lygmeniu. Priemonės, reikalingos efektyviau derinti šeimos–darbo įsipareigojimus ir tvarkytis su kliūtimis, atsirandančiomis dėl savivaldybių teritorijos specifikos, gali būti dviejų krypčių, t. y. suformuotos bendru susitarimu pačių darbdavių arba suformuotos savivaldos lygmenyje, siekiant užtikrinti viešąjį interesą. Pastarasis variantas yra itin svarbus, kadangi daugumos nustatytų problemų sprendimas priklauso nuo savivaldos veiksmų (infrastruktūros gerinimas, problemų, susijusių su ugdymo įstaigomis, sprendimas ir kokybės gerinimas, socialinių problemų sprendimas atsižvelgiant į visuomenės poreikius). Šeimos minėtų problemų negali pašalinti, jos gali nebent rasti būdų, kaip prisitaikyti prie esančių sunkumų, t. y. perskirstyti laiką, prašyti šeimai palankių priemonių taikymo darbovietėse (pvz., nuotolinio darbo galimybės, lankstaus darbo grafiko) ir panašiai. Siekiant spręsti šeimos–darbo įsipareigojimų derinimo problemas, nuo kurių priklauso ir gyvenimo kokybė, itin svarbus vaidmuo tenka socialiniam investavimui, orientuotam į jaunas šeimas.

**10. Ekonominių paskatų kūrimas.** Suteikti mokesčių lengvatas arba finansines paskatas šeimoms, kurios dalinasi nemokamu darbu tolygiai tarp partnerių. Didinti socialinės apsaugos priemones, pavyzdžiui, visuotinę sveikatos apsaugą. Teikti finansines paskatas arba mokesčių lengvatas šeimoms, kurios samdo priežiūros darbuotojus. Teikti finansinę paramą, įsteigiant specialius fondus arba subsidijas, kurios padėtų kompensuoti nemokamą priežiūros darbo vertę.

**11. Darbdavių įtraukimas.** Aktyviau įtraukiant privatų verslą, plėsti 0–3 metų ikimokyklinio amžiaus vaikų priežiūros ir ugdymo paslaugų įvairovę, atitinkančią šeimų poreikius, sudaryti galimybes alternatyviems paslaugų pasirinkimams, nes įmonės neturi aiškaus supratimo apie savo tiekimo grandines ir darbuotojų atliekamą neapmokamą darbą, kuriuo jie naudojasi. Įmonės nemato net žemesnės grandinės lygmens darbuotojų lyčių profilio. Skatinti darbdavius diegti darbo ir šeimos suderinimo priemones (pvz., darbo dienos trumpinimą, papildomas apmokamas atostogas), toliau tobulinti šeimos-darbo pareigų derinimo priemones, susipažindinti su pažangių verslo įmonių veiksmų pavyzdžiais. Skatinti įmones taikyti politiką, leidžiančią vyrams aktyviau dalyvauti vaikų ir šeimos priežiūroje (pvz., apmokamos tėvystės atostogos, lankstus darbo grafikas).

Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, turėtų privalėti priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones, bet ir vertinti lyčių lygybę savo organizacijose ir apie tai **teikti viešas ataskaitas**.



**12. Lyderystė, informavimas, geroji patirtis ir bendradarbiavimas su pilietine visuomene.** Viešinti sėkmingus atvejus, kai šeimos, įmonės ar savivaldybės sugebėjo sumažinti moterų neapmokamo darbo namų ūkyje naštą. Skatinti vyrų įsitraukimą kaip aktyvių sąjungininkų sprendžiant šią problemą. Bendradarbiauti su tarptautinėmis organizacijomis siekiant dalytis gerąja patirtimi ir ištekliais. Organizuoti kampanijas, kurios skatina visuomenės sąmoningumą apie neapmokamą priežiūros darbo problemą ir jos poveikį moterų ekonominiam statusui bei visuomenei, įtraukiant savivaldybes, NVO, bendruomenes (įskaitant skaitmenines), privatų sektorių ir šeimas į sprendimų paiešką ir įgyvendinimą.

**13. Pasitelkiant technologines inovacijas, DI, tyrėjus, technologus, ir privatų verslą MTEPI programų kontekste,** paspartinti socialinių paslaugų auginantiems mažus vaikus ir / ar prižiūrintiems artimuosius neapmokamo priežiūros darbo pasidalinimo plėtrą ir modernizaciją, gerinti šių paslaugų aprėptį bei remti šeimas, jų namų ūkius ir bendruomenes, NVO. Technologijų panaudojimas tarnautų nematomo priežiūros ir namų ruošos darbų paskirstymui, stebėjimui ir palengvinimui.

**14. Stebėsena ir atskaitomybė.** Sukurti šios strategijos, kurios įgyvendinimas būtų reguliariai vertinamas pagal konkrečius rodiklius, stebėseną, įtraukti visuomenės, šeimų, NVO, darbdavių atstovus į stebėsenos procesą, užtikrinant skaidrumą. Tokiu būdu, sukurtas grįžtamojo ryšio mechanizmas, kuris leistų įtraukti visuomenės (pvz., moterų ir vyrų, atliekančių NPD) nuomones ir patirtis.

**Toks strateginių veiksmų algoritmas padėtų ne tik atkreiptų dėmesį į kasdien atliekamą priežiūros darbą, bet sumažintų moterų nemokamo darbo naštą, didintų pasidalinimą, bet ir skatintų platesnius lyčių lygybės pokyčius visoje Lietuvoje. Šis pirminis veiksmų algoritmas padėtų sistemingai ir tikslingai spręsti moterų neapmokamo priežiūros darbo problemą, skatindamas lyčių lygybę ir geresnes gyvenimo sąlygas visiems visuomenės nariams.**

Projektas finansuojamas



Lietuvos Respublikos  
socialinės apsaugos  
ir darbo ministerija

## Literatūra

Aidukaite, J., Bogdanova, N., Guogis, A. 2012. Gerovės valstybės raida Lietuvoje: mitas ar realybė? Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.

Dryžaitė, I. "Dirbančios šeimos ir prekarizuotas gyvenimas." *Kultūra ir visuomenė: socialinių tyrimų žurnalas*, 2019, Nr.10 (1), pp. 99-126.

Elson, D. (2017). Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to Close the Gender Gap. *New Labor Forum*, 26(2), 52-61.

First 1000 days of life (2019). Thirteenth Report of Session 2017–19. Report, together with formal minutes relating to the report ordered by the House of Commons. House of Commons Health and Social Care Committee

Galdauskaitė, D. (2023). Vaikų susilaukimas besikeičiančių lyčių vaidmenų ir asmeninio gyvenimo planavimo kontekste. Daktaro disertacija. Vilnius.

Gritėnas, P. Demografinės krizės neišspręs jokios išmokos ir lengvatos, 2024.

Gruževskis, B., Brazienė, R. 2017. „Nesaugus užimtumas ir jo pokyčių tendencijos“. Lietuvos socialinė raida. Darbo rinkos pokyčiai: problemos ir galimybės 6: 170–193. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.

Lietuvos Respublikos Seimas, LR Švietimo įstatymas priimtas, 1991-06-25. I-1489, galiojanti suvestinė redakcija 2024-09-01 - 2024-12-31,  
<https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1480/asr>

Maslauskaitė, A. (2020). Skyrybų motyvai: individualūs, partnerystės, skyrybų proceso veiksniai. *Culture & Society*, 11(1), 7–29.

OECD Time Use Database, <https://www.oecd.org/en/data/datasets/time-use-database.html>

Žilys, A. 2015. „Socialinė distancija, skurdas ir geras gyvenimas: gyventojų požiūris į socialinę atskirtį Lietuvoje“. In A. Tereškinas, J. Bučaitė-Vilkė, eds. Socialinė atskirtis ir geras gyvenimas Lietuvoje, 39–73. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.