

Darbo ir šeimos derinimo gerosios praktikos Austrijoje pavyzdys

| | |
|---|--|
| 1. Gerosios praktikos pavyzdžio tematika | Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas. Lyčių lygybės kultūros darbovietėse skatinimas. |
| 2. Įgyvendinanti šalis | Austrija |
| 3. Įgyvendinimo lygmuo | Įmonės, regioninis. |
| 4. Gerosios praktikos tikslas | Tėvų skatinimas imti vaiko priežiūros atostogas, įsitraukti į vaikų priežiūrą. |
| 5. Tikslinės grupės | Smulkaus ir vidutinio verslo įmonių vadovai ir atsakingi už personalo klausimus darbuotojai, profesinių sąjungų, kitų darbuotojų organizacijų atstovai, darbuotojai. |

6. Gerosios praktikos aprašymas

Nors Austrijos teisės aktai sudaro vienodas sąlygas moterims ir vyrams imti vaiko priežiūros atostogas, tėčiai skatinami nevengti imti vaiko priežiūros atostogų, tačiau vyrų, imančių vaiko priežiūros atostogas dalis ir gaunančių vaiko priežiūros išmokas yra labai maži ir jų skaičius didėja labai lėtai.

Kadangi Austrijos ekonomika pasižymi smulkaus ir vidutinio verslo darbdavių gausa, Austrijos Federalinė moterų ir valstybės tarnybos ministerija kartu su Federaline darbo, socialinių reikalų ir vartotojų ministerija ir Austrijos industrijos federacija ėmėsi veiksmų keisti organizacinę smulkaus ir vidutinio verslo įmonių kultūrą didesnės lyčių lygybės linkme, pirmiausia skatinant dirbančius tėvus vienodai su mamomis dalintis vaikų priežiūra ir imti vaiko priežiūros atostogas, o taip pat skatinti įmones sudaryti geresnes sąlygas moterų karjerai. Šiai iniciatyvai įgyvendinti pasitelkta ne pelno organizacija **abz*Austria**. Šiai organizacijai pavesta parengti ir įgyvendinti vaiko priežiūros atostogų kompanijose skatinimo modelį, skirtą smulkaus ir vidutinio verslo įmonėms (SVĮ). Modelio tikslas – informuoti SVĮ apie tėvų (vyrų) skatinimo imti vaiko priežiūros atostogas ir moterų skatinimo siekti karjeros svarbą, pasiūlyti ir naują, palankų lyčių lygybei kompanijos organizacinės kultūros modelį, sudarantį palankias sąlygas pasiekti šiuos tikslus.

Organizacija **abz*austria** sukūrė ir pritaikė konkrečius valdymo instrumentus: RoadMap*KarenzManagement® - vidinę informacijos ir komunikacijos platformą, skirtą bendrauti įmonėms ir jų darbuotojams, esantiems vaiko priežiūros atostogose, bei Toolbox*KarenzManagement – strateginės veiklos rengiant vaiko priežiūros atostogų schemas valdymo instrumentą ir organizavo tėvystės atostogų skatinimo seminarus visų devynių Austrijos provincijų SVĮ. Seminarams praversti buvo pasitelkti išoriniai ekspertai, kompetentingi darbo teisės, reglamentuojančios vaiko priežiūros atostogas ir lyčių lygybės ekspertai. Seminarų ciklas atvėrė galimybes tinklų kūrimui, darbui grupėse, ryšių užmezgimui, konkrečių atvejų, iššūkių ir sprendimo būdų aptarimui.

Seminarai buvo skirti:

- SVĮ vadovams, kaip svarbiausiems veikėjams, kuriems svarbu suteikti faktinę informaciją, padėti suprasti esmę, kad jie galėtų šia informacija pasinaudoti tobulindami įmonės kultūrą lyčių lygybės linkme;
- SVĮ darbuotojams, ypač tėvams, už personalą atsakingiems darbuotojams, darbo tarybų atstovams, kuriuos svarbu informuoti apie galimybes pasinaudoti jiems suteiktomis teisėmis į vaiko priežiūros atostogas, šių atostogų suteikimo galimybes ir sąlygas, suformuoti teigiamą požiūrį į tėvystę.

Seminarai buvo organizuoti tokiu būdu, kad kuo geriau atitiktų konkrečių tikslinių grupių poreikius, būtų kuo mažiau bendro pobūdžio informacijos, o kuo daugiau konkrečiai tikslinei grupei labiausiai reikalingų žinių, įskaitant praktinius atvejus. Todėl seminarai buvo organizuojami mažomis grupelėmis, apėmė gilesnes diskusijas rūpimais klausimais, įtraukiant visus dalyvius.

Pagrindinės seminaruose aptartos temos – teisės aktų nuostatos apie galimybes derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, ypač pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis, konkretūs praktiniai pavyzdžiai, lanksčių darbo formų panaudojimas, praktiniai pavyzdžiai, ką gali nuveikti įmonės sudarydamos palankias sąlygas derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, kur ieškoti papildomos informacijos, kokie vyrų įsitraukimo į šeimos rūpesčius ir vienodo šeimos įsipareigojimų krūvio dalijimosi privalumai, kuo lyčių lygybės kultūra palanki

| | |
|--|---|
| <p>smulkaus ir vidutinio verslo įmonėms ir pan.</p> <p>Seminarais buvo skatinami SVĮ organizacinės kultūros pokyčiai, skirti palaikyti ir skatinti didesnę lyčių lygybę kompanijos viduje. Pokyčiai turi parodyti, kad tėvų (vyrų) noras imti vaiko priežiūros atostogas yra ne tik sveikintinas, bet ir ekonomiškai patrauklus. Praktiniame lygmenyje taikomos lanksčios darbo formos, tokios kaip lanksčios darbo valandos ar dalinio darbo schemos praverčia tiek įmonei, nes leidžia nesunkiai pakeisti vaiko priežiūros atostogų išeinantį tėvelį, bet ir tėveliui, einančiam vaiko priežiūros atostogų, nes leidžia neatitrūkti nuo komandos, neatsilikti nuo besikeičiančios darbo aplinkos, neprarasti įgūdžių, nes jiems suteikiama galimybė dirbti nepilną darbo dieną vaiko priežiūros atostogų metu, be to, šeima nenukenčia finansiškai. Įmonės kultūros pokyčiams sklandžiai organizuoti buvo suteikiama ekspertų pagalba, parengti patikros lapai, (<i>checklists</i>), palankų požiūrį padėjo kurti ir viešųjų ryšių akcijos.</p> <p>Vertinant projekto veiklas dauguma darbuotojų teigė, kad įgijo svarbios informacijos apie teises nuostatas, konkrečios praktikos pavyzdžius, ką gali nuveikti įmonės, padėdamos savo darbuotojams, kur ieškoti papildomos informacijos. Suteiktos žinios padeda priimti argumentuotus sprendimus, skatina apmąstymus, kelia inovatyvias idėjas, rodo perspektyvą, galimybes. Daugelį tai paskatino palankiau žvelgti į vyrus, imančius vaiko priežiūros atostogas. Daugelis paminėjo palankaus SVĮ vadovų požiūrio svarbą.</p> <p>Ši geroji praktika gali būti nesunkiai pritaikyta įvairiose ES šalyse, pritaikant ją pagal šalių situaciją.</p> | |
| <p>7. Gerosios praktikos poveikis, įgyvendinimo stebėsenos rezultatas</p> | <p>Įvertinusi seminarų poveikį abz*austria identifikavo du pagrindinius rezultatus; pirma – atliktos veiklos suteikė teisinių ir praktinių žinių ir informacijos, naudingos tėvams priimti palankius sprendimus dėl vaiko priežiūros atostogų; antra paskatino SVĮ vadovus svarstyti įmonių organizacinės kultūros pokyčius, sukuriant šeimos įsipareigojimų turintiems darbuotojams, lyčių lygybei palankesnę aplinką. Dalyviai nurodė, kad jų dalyvavimas seminaruose neretai buvo inspiruotas poreikio žinoti daugiau, nes jau yra tekę susidurti su dilema, imti ar neimti vaiko priežiūros atostogas, taip pat buvo norima pagerinti savo įvaizdį įmonės vadovų akyse.</p> <p>Iš viso organizuota dvylika seminarų, kuriuose dalyvavo nuo 7 iki 18 dalyvių (vidutiniškai 12.5).</p> |
| <p>8. Gerosios praktikos šaltinis, kontaktai</p> | <p>Manuela Vollmann Vykdančioji vadovė (<i>Executive Manager</i>), abz*austria Simmeringer Hauptstrasse 154 1110 Vienna Austria Tel. +43 1 66 70 300-10 manuela.vollmann@abzaustria.at Europos lyčių lygybės instituto gerosios praktikos duomenų bazė https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/austria/encouraging-smes-give-fathers-time-their-kids</p> |
| <p>9. Svarbiausi patarimai norintiems pritaikyti šią gerąją praktiką</p> | <p>Kompanijos pokyčiai sunkiai realizuojami be socialinių partnerių pagalbos. Todėl jų parama, palankus požiūris į lyčių lygybę yra itin reikšmingas. Lyčiai jautrus socialinis dialogas yra vienas iš pokyčių sėkmės svarbiausių faktorių. Be kita ko, jaučiantys darbo tarybų paramą tėvai drąsiau ryžtasi pasinaudoti teise į vaiko priežiūros atostogas.</p> <p>Teisiškai tėvams privalo būti užtikrinta apsauga nuo atleidimo vaiko priežiūros atostogų metu ir galimybė grįžti į tą patį darbą. Tėvai, besinaudojantys lanksčiomis darbo formomis turi turėti analogišką apsaugą nuo atleidimo, kaip ir kiti darbuotojai.</p> <p>Labai svarbus ir visuomenės požiūris. Moterų ekonominė situacija turi pagerėti ir tam svarbus naujų vaidmenų modelių socialinis prieinamumas, jų viešinimas,</p> |

| | |
|--|---|
| | taigi ir žiniasklaidos vaidmuo neįkainojamas. Pozityvūs SVĮ pavyzdžiai, o ir tėvų, besinaudojančių vaiko priežiūros atostogomis pavyzdžiai skatina kitus sekti šia gerąja praktika. |
|--|---|

Parengta 2021m., pagal projektą „Moterų ir vyrų lygybės skatinimas darbe, visuomenės gyvenime ir savivaldoje“, skirtą Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programos įgyvendinimo veiksmų plano 2018–2021 metams priemonėms įgyvendinti 2021 metais. Projektą remia Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.