

Darbo ir šeimos derinimo gerosios praktikos Vokietijoje pavyzdys

1. Gerosios praktikos pavyzdžio tematika	Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas. Tėvų/vyrų įsitraukimo į vaikų priežiūrą skatinimas.
2. Įgyvendinanti šalis	Vokietija
3. Įgyvendinimo lygmuo	Nacionalinis
4. Gerosios praktikos tikslas	Siekti tolygaus pasidalijimo tarp moterų ir vyrų namų ūkio darbais, ypač vaikų priežiūros darbais.
5. Tikslinės grupės	Dirbantys tėčiai ir mamos.

6. Gerosios praktikos aprašymas

Globos ir priežiūros darbų pasiskirstymo tarp moterų ir vyrų indekso duomenys parodė, kad Vokietijoje moterys atlieka maždaug pusantro karto daugiau neapmokamo darbo namuose, negu vyrai. Toks netolygus pasidalijimas neapmokamu darbu, visų pirma vaikų priežiūra, neigiamai veikia moterų galimybes vienodai su vyrais dalyvauti darbo rinkoje, viešajame gyvenime, pasiekti vienodą ekonominę padėtį.

Siekiant paskatinti vyrus įsitraukti į vaikų priežiūrą, o moterims sudaryti daugiau galimybių dalyvauti darbo rinkoje, dar 2006 metais buvo apsispręsta imtis finansinių paskatų tėvams, dalyvaujantiems vaiko priežiūroje. Tam skirta tėvystės išmoka, apskaičiuojama pagal asmens pajamas, pasirodė kaip efektyvi priemonė – nuo 2006 iki 2015 metų vyrų, imančių vaiko priežiūros atostogas skaičius, pakilo nuo 3.5% iki net 36%, o moterų, turinčių mažamečių vaikų, užimtumo lygis pakilo nuo 42% iki 58%. Be to, apklausos parodė ir ilgalaikį tokios priemonės poveikį – vyrai, kurie pasinaudojo vaiko priežiūros atostogomis, ir toliau praleisdavo daugiau laiko su vaikais, nei tie tėvai, kurie nesinaudojo šiomis atostogomis. Poveikis mamoms irgi buvo matomas – motinos greičiau grįždavo į darbo rinką ir neretai – pilnai darbo dienai.

Tešiant šią gerąją praktiką 2015 metais įvestos dvi naujos priemonės – Tėvystės išmoka Plus ir Partnerystės Bonusas, skirti užtikrinti didesnę lankstumą derinant šeimos ir darbo įsipareigojimus. Kaip tai veikia?

Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas turi dvi dimensijas: daugiau laiko šeimai ir daugiau laiko apmokamam darbui. Atitinkamai, Vokietijos šeimos politika, skirta padėti derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus jauniems tėvams, sudaryta iš dviejų sudėtinių dalių. Viena dalis – tai tėvystės išmoka, tėvystės išmoka plus ir partnerystės bonusas. Šie instrumentai leidžia dirbantiems tėvams praleisti daugiau laiko su vaikais, nes jiems kompensuojamos prarastos pajamos. Visi trys instrumentai susiję su vaiko priežiūros atostogomis. Antroji dalis skirta užtikrinti institucines vaikų priežiūros paslaugas, taip sudarant tėvams galimybes dirbti. Nuo 2014 metų tėvai gali rinktis bazinę tėvystės išmoką arba tėvystės išmoką plus, arba apjungti abi. Visos trys išmokos finansuojamos federalinės vyriausybės iš bendrųjų mokesčių. Bazinė tėvystės pašalpa mokama 14 mėn., kuriuos tėvai gali dalintis tarpusavyje. Pvz., vienas iš tėvų gali paimti daugiausiai 12 mėn. Du papildomi mėnesiai apmokami, jei abu tėvai ima bent du mėnesius (12+2). Vienišiemis tėvams išmoka mokama 14 mėnesių. Motinystės išmoka mokama aštuonias savaites po gimdymo ir skaičiuojama kaip ir bazinė tėvystės išmoka. Tėvystės išmoka sudaro 65% vidutinio darbo užmokesčio. Ta pati tvarka taikoma ir savarankiškai dirbantiems. Minimalus mėnesinės išmokos dydis - €300. Minimalią išmoką gauna ir iki vaiko gimimo nedirbę tėvai. Maksimali išmoka - €1,800. Jei tėvų vidutinis neto darbo užmokestis yra mažesnis už € 1,240, išmoka sudaro ne 65, o 67%. Jei tėvų pajamos buvo mažesnės, nei € 1,000, išmoka išauga iki 100%.

Tėvystės išmoka plus yra skirta remti tėvams, ketinantiems grįžti į darbą neilgai trukus po vaiko gimimo. Tėvai gali dirbti ne pilną darbo dieną (daugiausiai 30 val. per savaitę), gauti ir atlyginimą, ir tėvystės išmoką plus. Tokiu būdu tėvai gali pratęsti išmokos gavimo trukmę - vienas mėnuo tėvystės išmokos tampa 2 mėnesiais tėvystės išmokos plus. Maksimali tėvystės išmokos plus suma sudaro pusę mėnesinės tėvystės išmokos, kurią tėvai būtų gavę, jei nedirbtų nepilną darbo dieną. Mažiausia suma yra € 150, didžiausia € 900. Nedirbantys tėvai irgi gali gauti tėvystės išmoką plus, pusės bazinės tėvystės išmokos dydžio.

<p>Savarankiškai dirbantys tėvai irgi gali gauti tėvystės išmoką plius.</p> <p>Partnerystės bonusas yra papildoma paskata mamoms ir tėvams vienodai dalintis šeimos įsipareigojimus, apmokamą ir neapmokamą darbą. Jei mamos ir tėvai nusprendžia abu dirbti nepilną darbo dieną 4 mėnesius, 25-30 valandų per savaitę, abu jie gaus partnerystės bonusą – keturis papildomus mėnesius tėvystės išmokos plius. Tokiu būdu šeimos finansinis saugumas išlieka ilgiau. Partnerystės bonusas suteikiamas, tik kai dirbama keturis mėnesius nepertraukiamai, o partnerystės bonuso mėnesiai turi sekti iš karto po to, kai baigiasi tėvystės išmoka ar tėvystės išmoka plius.</p>	
<p>7. Gerosios praktikos poveikis, įgyvendinimo stebėsenos rezultatas</p>	<p>Dirbančių moterų, auginančių vaikus iki 2 metų skaičius išaugo nuo 41% 2006 metais iki 57% 2015 metais.</p> <p>Tėvų, imančių vaiko priežiūros atostogas skaičius išaugo nuo 20.8% 2008 metais iki 34.2% 2014 metais.</p>
<p>8. Gerosios praktikos šaltinis, kontaktai</p>	<p>ES lyčių lygybės abipusio mokymosi programa (<i>The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality</i>), Seminaras "Ilgalaikis tėvų įtraukimas į šeimos darbus („Long-Term Paternal Involvement in Family Work“), 2018 m. spalio 4-5 d. , Vokietija.</p> <p>https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-long-term-paternal-involvement-family-work_en</p> <p>Lena Reinschmidt</p> <p>Socialinio darbo ir socialinio švietimo institutas, Europos socio-politinės raidos observatorija (<i>Institute for Social Work and Social Education – Observatory for Socio-political Developments in Europe</i>).</p>
<p>9. Svarbiausi patarimai norintiems pritaikyti šią gerąją praktiką</p>	<p>Tėvystės išmokų kompleksiskumas, jų gausa, nors ir turi teigiamą poveikį, bet apsunkina suvokimą, pasirinkimą, sprendimų priėmimą. Vis dažniau tiek įmonės, tiek tėvai mato būtinybę gauti konsultacijas dėl galimybių tinkamai pasirinkti.</p> <p>Svarbu, kad tėvui tenkanti vaiko priežiūros atostogų dalis būtų neperleidžiama. Tėvystės atostogomis besinaudojantys tėvai vaiko priežiūros darbus turi atlikti vieni. Tik taip jie išvysto reikiamus įgūdžius. Tuo atveju, jei atostogos imamos kartu ir tėvo ir mamos, pagrindinė darbų našta vis tiek tenka mamai.</p> <p>Įvedant išmokų sistemą svarbu ją pritaikyti taip, kad ji būtų patraukli tiek pasiturintiems, tiek mažas pajamas gaunančioms gyventojų grupėms. Kitaip finansinių paskatų sistema nepasieks savo tikslo.</p> <p>Finansinių paskatų sistema turi būti derinama su kokybiškais ir lengvai prieinamomis vaiko priežiūros institucinėmis paslaugomis.</p> <p>Ne mažiau svarbu ir pozityvaus tėvelio įvaizdžio skatinimas žiniasklaidoje, formuojant palankų visuomenės požiūrį į vaikus prižiūrinčius tėvus.</p>

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.