

Darbo ir šeimos derinimo gerosios praktikos Vokietijoje pavyzdys

1. Gerosios praktikos pavyzdžio tematika (pagrindinė ir susijusios temos)	Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas. Lyčių lygybės kultūros darbovietėse skatinimas.
2. Įgyvendinanti šalis	Vokietija
3. Įgyvendinimo lygmuo (nacionalinis, vietos savivaldos, įmonės/organizacijos)	Įmonės, regioninis.
4. Gerosios praktikos tikslas/paskirtis	Inicijuoti bendrovių ir įmonių kultūros pokyčius, gerinančius galimybes derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, ypač įtraukiant vyrus.
5. Tikslinės grupės	Profesinių sąjungų, kitų darbuotojų organizacijų atstovai, darbuotojai, darbdavių atstovai.

6. Gerosios praktikos aprašymas

Vokietijos DGB bendrovės profesinė sąjunga ėmėsi iniciatyvos "Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo valdymas" ("Managing reconciliation of work and family").

Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas yra laikomas DGB lyčių lygybės politikos esmine dalimi. Pagrindinė iniciatyvos kryptis informavimo ir suvokimo skatinimo kampanija ir tiksliniai mokymai, seminarai, konferencijos. Tuo būdu darbuotojų organizacijų, darbo tarybų atstovai įgalinami rasti sprendimus, kaip pagerinti galimybes derinti šeimos ir darbo įsipareigojimų suderinamumą, šiuos sprendimus įtraukti į kolektyvines sutartis. Tokie sprendimai gali apimti ir šeimai palankias darbo valandas, ir lanksčias darbo formas, tinkamas įvairiais gyvenimo etapais.

Pagrindinės veiklos apima konsultacijas bendrovėms, mokymus, pagalbinius leidinius (patikros sąrašai, leidiniai, atmintinės, naujienlaiškiai ir pan.).

Bendrovių darbuotojų organizacijų atstovams, darbo taryboms, darbdavių atstovams organizuoti mokymai, atitinkantys tikslinių grupių poreikius. Mokymai apima tematiką, susijusi su vaiko priežiūros, tėvystės atostogomis, lanksčių darbo formų galimybėmis, vyrų vaidmeniu vaikų priežiūroje. Pvz., Šeimai palankios darbo valandos apima vaikų priežiūrai palankias darbo valandas, pamaininio darbo galimybes, dalinį darbą, į gyvenimo etapus orientuotas darbo valandas, kitas lanksčias darbo formas. Į įvairius gyvenimo etapus orientuotos darbo valandos gali būti taikomos, pvz., jauniems universiteto mokslininkams, pradedantiems darbą, darbo grafikas suderinamas su šeimos poreikiais, ypač siekiant paskatinti vyrus pasinaudoti tėvystės privalumais. Mokymuose aptartos ir įsadarbinimo, atleidimo iš darbo sąlygos, darbas nepilną darbo dieną, apmokamas ir nemokamas darbas namuose (vaikų priežiūra, rūpinimasis kitais šeimos nariais ir pan.).

Įmonių konsultavimas buvo identifikuotas kaip itin efektyvi veikla. Konsultacijos buvo vykdomos prieš tai sistemiškai išanalizavus įmonės situaciją, todėl galėjo geriausiai atliepti kompleksinius konkrečios įmonės poreikius. Konsultacijų metu buvo aptariami lanksčių darbo formų klausimai: kaip pritaikyti darbo grafikus šeimų poreikiams, kaip taikyti pamaininį darbą, nepilną darbo dieną, į įvairius gyvenimo etapus orientuotas valandas ir pan. Konsultacijos vyksta keliais etapais:

- Įvertinama esama padėtis ir poreikiai;
- Nustatomi tikslai;
- Parengiamos atitinkamos praktinės strategijos ir priemonės;
- Įgyvendinama priemonių įgyvendinimo stebėseną;
- Padedama atliekant vertinimą.

<p>Mažiau patirties turinčioms darbo taryboms pasiūlytos 4 dienų trukmės mentorystės paslaugos, sudarytos iš trijų etapų: tikslų nustatymas, esamų resursų analizė ir gebėjimų stiprinimas bei suvokimo skatinimas. Šis konsultacijų modelis įvertintas ir pripažintas inovacija.</p>	
<p>7. Gerosios praktikos poveikis, įgyvendinimo stebėsenos rezultatas</p>	<p>Per metus konsultacijos suteiktos 35 įmonėms. Kiekvienai konsultacijai skirta iki 6 dienų. Konsultacijos, atliktos sistemiskai, atsižvelgiant į konkrečios įmonės sąlygas, įvertintos kaip veiksmingos.</p> <p>Kai kurios bendrovės, atsižvelgdamos į tematikos specifiškumą, reikalaujantį tinkamomis kompetencijomis grįstų veiksmų, į įmonių socialinės atsakomybės įsipareigojimus, paskatino darbuotojų organizacijų atstovus tapti kontaktiniais asmenimis, į kuriuos galėtų kreiptis vyrai, siekiantys šeimos ir darbo įsipareigojimų suderinamumo.</p> <p>Išleistos dvi brošiūros – pagalbiniai instrumentai įmonėms. Vienas jų – Vyrai darbe - aprašo dabartinės visuomenės tendencijas ir motyvuoja skaitytojus domėtis, kaip vyrams suderinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Antrasis – Vyrų užduotis – šeimos ir darbo suderinamumas – pristato 10 valandų mokymo kursą iš 9 modulių, įskaitant darbuotojų atstovų organizacijų mokymus.</p>
<p>8. Gerosios praktikos šaltinis, kontaktai</p>	<p>Dr Frank Meissner DGB-Bundesvorstand Keithstraße 1/3 10787 Berlin Vokietija (Germany) +49 30 21 240 522 frank.meissner@dgb.de</p> <p>Europos lyčių lygybės instituto gerosios praktikos duomenų bazė; https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/germany/trade-unions-play-their-role-family-alliance</p>
<p>9. Svarbiausi patarimai norintiems pritaikyti šią gerąją praktiką</p>	<p>Įmonės, bendrovės organizacinė kultūra, darbo aplinka yra išskirtinės svarbos faktoriai, lemiantys galimybes derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Lyčių lygybės pokyčiai sunkiai realizuojami be socialinių partnerių pagalbos.</p> <p>Darbo tarybos, profesinės sąjungos turi turėti pakankamai žinių apie lygių galimybių užtikrinimą, priemones derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, lyčių lygybę. Tik tuo atveju jos galės ne tik įsipareigoti siekti lyčių lygybės, bet ir galės atlikti efektyvesnę stebėseną.</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.