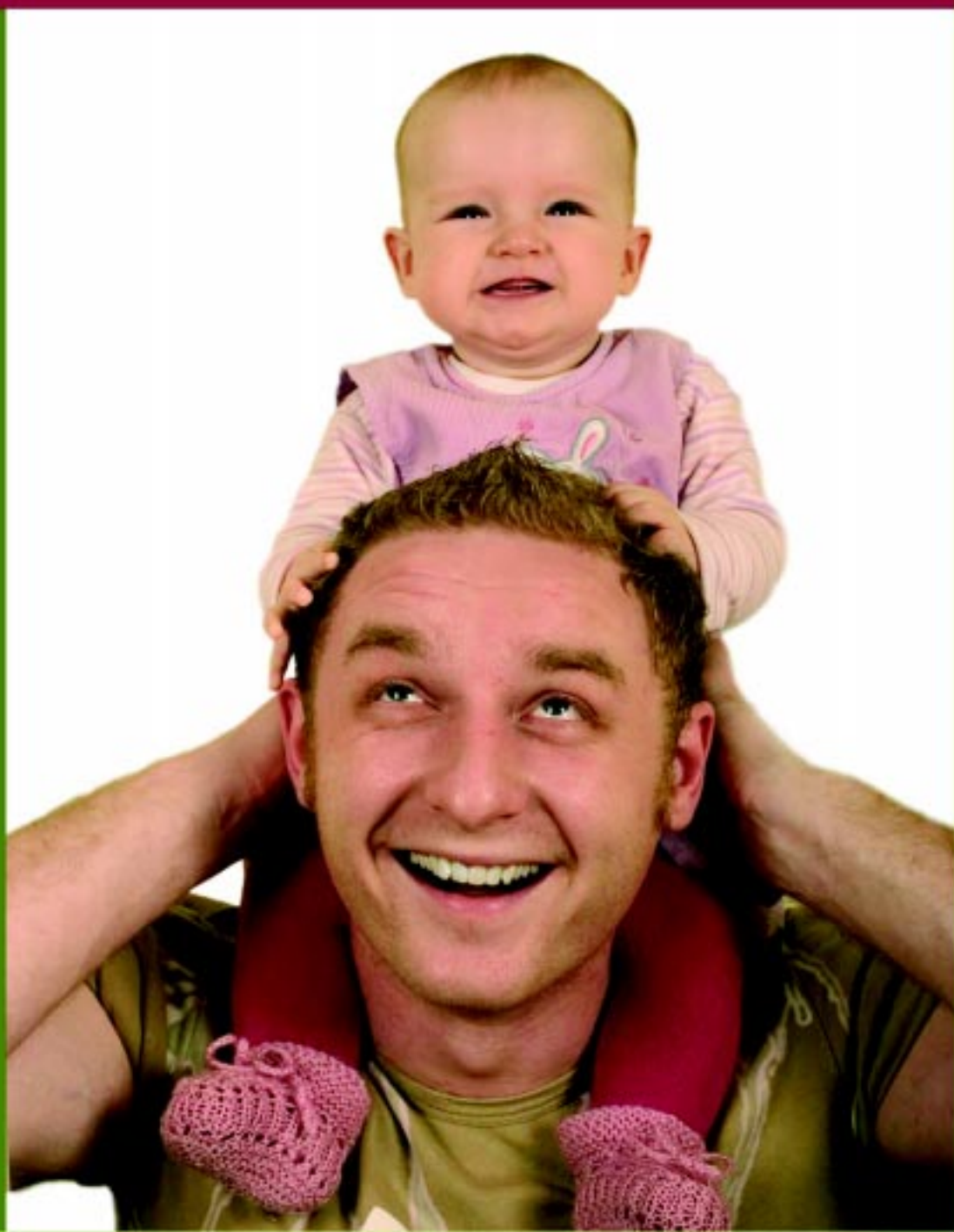


**VYRAI
IR VAIKO
PRIEŽIŪROS ATOSTOGOS**



VYRAI IR VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGOS

Kokybinio tyrimo, kuriame dalyvavo
vaiko priežiūros atostogų išėję tėvai, darbdaviai ir valdžios atstovai
Lietuvoje, Islandijoje, Danijoje ir Maltoje
bendra ataskaita



LYGIŲ GALIMYBIŲ PLĖTROS CENTRAS

VILNIUS
EUGRIMAS
2005

UDK 331.32(4)
Vi225

TYRIMĄ ATLIKO:

Jolanta Reingardienė, Artūras Tereškinas, Arnoldas Zdanevičius (Lietuva)

Celia Callus (Malta)

Lea Vedel Drews, Franz Wilhelm Cybulski (Danija)

Ingólfur V. Gíslason, Gísli Hrafn Atlason (Islandija)

IŠ ANGLŲ KALBOS VERTĖ

Alina Dailidėnaitė

DAILININKAS *Algimantas Dapšys*

DIZAINERĖ *Nijolė Juozapaitienė*

SPECIALIOJI REDAKTORĖ *Indrė Mackevičiūtė*

Europos Komisija neprisiima atsakomybės už leidinio turinį.

ISBN 9955-682-19-1
ISBN 9955-9775-2-3

© Lygių galimybių plėtros centras, 2005
© „Eugrimas“, leidykla, 2005

TURINYS

- 1. ĮŽANGA **5**
 - 1.1 Tėvystės ir vyriškumo analizė **5**
 - 1.2 Apie projektą **6**
 - 1.3 Tyrimo metodologija **7**
 - 1.4 Vaiko priežiūros atostogų teisinis reglamentavimas tyrime dalyvavusiose šalyse **8**
 - 1.5 Pasinaudojimas vaiko priežiūros atostogomis tyrime dalyvavusiose šalyse **9**
 - 2. DANIJĄ **15**
 - 2.1 Tėvų požiūris ir patirtis **15**
 - 2.2 Darbdavių požiūris ir patirtis **18**
 - 3. ISLANDIJA **21**
 - 3.1 Islandijos visuomenė **21**
 - 3.2 Tėvų požiūris ir patirtis **22**
 - 3.3 Darbdavių požiūris ir patirtis **25**
 - 4. LIETUVA **27**
 - 4.1 Įžanga **27**
 - 4.2 Tėvų požiūris ir patirtis **27**
 - 4.3 Politikų ir valstybės tarnautojų požiūris **31**
 - 5. MALTA **34**
 - 5.1 Tėvų požiūris ir patirtis **34**
 - 5.2 Darbdavių požiūris ir patirtis **37**
 - 6. IŠVADOS **39**
 - 6.1 Rekomendacijos **39**
- BIBLIOGRAFIJA **44**

1. ĮŽANGA

Vyriškumo studijomis šiuo metu vis labiau domisi lyčių studijų ekspertai ir šeimos sociologai. Toks reiškinys kaip tėvystė vis dažniau tampa daugelio teorinių ir empirinių tyrimų objektu. Moterų padėties visuomenėje gerėjimas susijęs ne tik su moterų patirties atskleidimu ir aukštinimu, bet ir su jų problemų socialiniu matomumu bei įgalinimo būdais viešose erdvėse. Šie pokyčiai iš esmės paveikė hegemoninio vyriškumo reikšmių kaitą ir lyčių santykių galios pasiskirstymą.

Empirinės vyriškumo studijos rodo, kad šiandienos visuomenėse vyrų vaidmuo šeimoje, ypač vaikų priežiūroje, tampa vis reikšmingesne vyriškosios tapatybės dalis. „Senojoje Europoje“ vis daugiau vyrų pasinaudoja teise į vaiko priežiūros atostogas¹. Jie aktyviai dalyvauja vaikų priežiūroje ir šitaip pripažįsta savo partnerių teisę į asmeninės karjeros ambicijas. Tyrimai rodo, kad šie pokyčiai padeda sukurti abiem pa-

lankią situaciją. Vyrų dalyvavimas šeiminiame gyvenime stiprina partnerių santykius, emocinį tėvo ryšį su vaiku ir moterims atveria naujų galimybių prisidėti prie bendros socialinės ir ekonominės gerovės².

1.1 Tėvystės ir vyriškumo analizė

Šiame kontekste tėvystė ir vyriškumas analizuojami kaip nuolat kintantys reiškiniai. Tėvystės ir vyriškumo išraiškų formulavimą daugiausiai lemia socialinės tradicijos, vertybės ir normos. Taigi tėvystė ir vyriškumas laikomi dalykais, kuriuos formuluoja ir transformuoja įvairios socialinės institucijos bei diskursai, įskaitant valdžią, teisinę sistemą, mediciną ir visuomenės sveikatą, masinės žiniasklaidos priemones ir švietimo sistemą. Institucijos ir diskursai atspindi giliai įsišaknijusias vertybes, veikia valstybės politiką ir paliečia daugelio vyrų gyvenimus. Analizuojant Danijoje, Islandijoje, Lietu-

¹ Šioje bendroje ataskaitoje terminas „vaiko priežiūros atostogas“ apibrėžia ir motinystės, ir tėvystės atostogas. Mes tikimės, kad ši maža detalė padės į vaiko priežiūros atostogas pažvelgti kaip į bendrą projektą, kuriame vienodai dalijamasi pareigomis ir privilegijomis.

² 1999–2000 metų Europos užimtumo strategijos ataskaitoje Europos Komisija pabrėžė faktą, kad vienodų sąlygų taikymas vyrams ir moterims yra ekonominė būtinybė, ir kad ES šalių bendrasis nacionalinis produktas kasmet didėjo maždaug penktadaliu (2,3%) dėl didesnio moterų dalyvavimo darbo rinkoje (Burneikienė, 2002).

voje ir Maltoje surinktus empirinius duomenis, šiuo projektu siekiama suvokti sudėtingą ryšį tarp vyriškiosios tapatybės³ puoselėjimo ir tėvystės atostogų.

Vaiko priežiūra tradiciškai laikoma vienai lyčiai būdingu užsiėmimu ta prasme, kad būtent iš moterų tikimasi, jog jos perims visą atsakomybę. Taigi hegemoniškoji tėvystės ideologija atspindi „tradicinę“ šeimos maitintojo vaidmens sąvoką, kuri apibrėžia gerą tėvą kaip gerą šeimos aprūpintoją, šeimoje turintį aiškių vaidmenį ir nebūtinai dalyvaujantį su vaikų priežiūra ar motinyste siejamoje veikloje.

1.2 Apie projektą

Ši bendra ataskaita yra platesnio projekto *Modernūs vyrai išsiplėtusioje Europoje: pažangių lyčių lygybės strategijų paieška*, didžiaja dalimi finansuojamo Europos Komisijos⁴, dalis.

Šioje ataskaitoje, sudarytoje iš keturių nacionalinių ataskaitų santraukų⁵, be kiekvienos ataskaitos išvadų santraukos, rezultatai pateikiami ir platesniame kontekste.

Svarbiausias projekto tikslas yra sukurti ir pagrįsti pažangias su tėvystės atostogomis susijusias lyčių lygybės strategijas. Tai suprantama kaip nuolatinė lyčių tapatybių kaita, vyrus skatinanti priimti naujus ir šiuolaikiškus lyčių vaidmenis bei peržengti lyčių stereotipus. Tėvystės atostogos, kaip priemonė pasipriešinti hege-

moninėms lyčių tapatybėms, suteikia galimybę iškilti naujam vyrų, kaip globėjų, įvaizdžiui.

Keturios veiklos sritys

Svarbiausias tikslas buvo pasiektas tyrimą suskirsčius į keturias sritis:

- 1) motyvai, skatinantys vyrus eiti vaiko priežiūros atostogų;
- 2) kliūtys, kylančios vyrams dėl vaiko priežiūros atostogų;
- 3) strategijos, išėjus vaiko priežiūros atostogų;
- 4) darbdavių Danijoje, Islandijoje, Maltoje ir sprendimų priėmėjų Lietuvoje požiūris į vaiko priežiūros atostogų išėiti norinčius vyrus.

Projekto struktūra

Projektas pristatomas kartu su projekto įgyvendinimo metodologija. Toliau bus apibrėžti vaiko priežiūros atostogas šalyse partnerėse reglamentuojantys teisės aktai. Taip pat pateikiama statistinė informacija apie kai kuriuos būdus, pagal kuriuos šiose keturiuose šalyse vaiko priežiūros atostogas pasidalija motina ir tėvas. Toliau bus pristatoma kiekvienos šalies ataskaita, apibendrinanti nacionalinėse ataskaitose pateiktas pagrindines išvadas. Ataskaitos pabaigoje apibendrinami nacionaliniai rezultatai ir pateikiamos rekomendacijos įvairioms tikslinėms grupėms, t.y. tėvams, darbdaviams ir politikams.

³ Daugelis lyčių ekspertų (Connell, kt.) pripažino, kad hegemoninis vyriškumas remiasi heteroseksualumu, ekonominiu savarankiškumu, gebėjimu išmaitinti savo šeimą, racionalumu ir savo emocijų tvardymu. Hegemoninis vyriškumas pabrėžia tokias vertybes kaip drąsa, agresija, savarankiškumas, meistriskumas, technologiniai igūdžiai, nuotykių bei proto ir kūno tvirtybė. Kita vertus, tokios emocijos kaip globėjiskumas, jautrumas, empatija ir užuojauta suvokiamos kaip nesuderinamos su vyriškumu ir priskiriamos moteriškumui.

⁴ Projektą finansavo ir Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

⁵ Visos nacionalinės ataskaitos pateikiamos tinklalapyje www.dadcomehome.org

1.3 Tyrimo metodologija

Šis tyrimas, kuriame dalyvavo tėvai, darbdaviai ir valdžios atstovai, buvo atliktas derinant kiekybinį ir kokybinį metodus.

Interviu su vaiko priežiūros atostogų išėjusiais tėvais

Kiekvienoje šalyje buvo apklausta 15 tėčių (esančių arba grįžusių po atostogų)⁶. Pagrindinis tikslas buvo išnagrinėti, kaip tėvai, neprarasdami nuolatinio vyriškumo jausmo, prisiima globėjo vaidmenį (strategijos). Visi interviu vyko jų namuose. Kai kuriais atvejais dalyvaudavo ir vaikas, o tai, kaip paaiškėjo, teigiamai veikė pokalbio dinamiką. Vaiko buvimas aki-vaizdžiai tėvus paskatindavo nuoširdžiau dalyvauti pokalbyje. Interviu buvo kiekybinio pobūdžio ir trukdavo apie valandą. Iš anketinių duomenų buvo renkama informacija apie tėvų socialinę bei demografinę situaciją ir jų dalyvavimą darbo rinkoje. Vieni tėvai interviu metu vis dar buvo išėję atostogų, o kiti jų buvo buvę prieš kelerius metus.

Darbdavių, turinčių patirties su darbuotojais vyrais, išėjusiais vaiko priežiūros atostogų, apklausa

Iš anketų (įskaitant atviruosius klausimus) 22 darbdavių (10 Islandijoje, 8 Danijoje ir 4 Maltoje), turėjusių patirties su darbuotojais, išėjusiais vaiko priežiūros atostogų, buvo klausama apie jų patirtį bei

požiūrį į tėvystės atostogas ir iš jų gautą naudą bei patirtus nuostolius.

Islandijoje buvo apklausti 4 valstybinio ir 6 privataus sektoriaus darbdaviai iš vidutinių ir didelių įmonių. Skirstant pagal lytį, darbdaviams atstovavo 6 vyrai ir 4 moterys⁷. Danijoje apklausti 3 darbdaviai iš valstybinio ir 5 – iš privataus sektoriaus. Visų įmonės buvo vidutinės ir didelės, daugiausia priklausančios paslaugų sektoriui. Maltoje buvo apklausti 4 darbdaviai (2 moterys ir 2 vyrai) iš valstybinio sektoriaus. Jie dirbo švietimo, sveikatos ir aviacijos srityse. Darbdavys iš švietimo srities vadovavo 7000 pavaldinių, o vadovas aviacijos srityje turėjo 48 darbuotojus.

Politikų ir valstybės tarnautojų apklausa

Atsitiktinės imties politikų ir valstybės tarnautojų apklausa apie jų požiūrį į vyrų dalyvavimą šeimos gyvenime ir vaikų priežiūroje, tėvystės/motinstės atostogų teisinį reglamentavimą bei priemones Lietuvos teisei bazei tobulinti buvo atliekama paštu 2005 m. kovo–balandžio mėnesiais. Šioje apklausoje dalyvavo 45 iš 141 Lietuvos Seimo nario (32 %). Iš 51 ministerijų atstovo anketą užpildė 29 (57%). Lietuvos Respublikos Prezidentūros nuomonę pristato 3 iš 4 Socialinės politikos grupės atstovų.

Dauguma apklaustųjų vyrų (31) atstovauja Seimui, kiti 8 – ministerijoms. Tarp moterų didžiausią dalį sudaro ministerijose dirbančios moterys (20), 13 Sei-

⁶ Maltoje tėvystės atostogos yra toks retas dalykas, kad tyrėjams pasisekė rasti tik 10 vyrų, per pastaruosius penkerius metus turėjusių tėvystės atostogų.

⁷ Pabrėžtina, kad apskritai Islandijoje vyrai eina bent jau trijų mėnesių tėvystės atostogų, nes taip įprasta Islandijos visuomenėje.

mo narių ir 3 – Lietuvos Respublikos Prezidento kanceliarijoje dirbančios ekspertės. Tyrimui pasirinkti respondentai, tiesiogiai susiję su socialinės ir lygių galimybių politikos formavimu, sprendimų priėmimu ir atsakingi už Valstybinės moterų bei vyrų lygių galimybių 2003–2004 m. programos stebėseną⁸. Į anketos klausimus atsakė ir anketas paštu grąžino 77 respondentai (atsakymų lygis – 39%).

1.4 Vaiko priežiūros atostogų teisinis reglamentavimas tyrime dalyvavusiose šalyse

Visose dalyvavusiose šalyse įstatymai numato įvairių priemonių, saugančių nuo atleidimo iš darbo vaiko priežiūros atostogų metu, tačiau visose šalyse jie labai skirtingi. Kiekvienoje šalyje skiriasi tėvui ir motinai skiriamų dienų skaičius, skirtingi ir ekonominiai veiksniai atostogų metu: ar atostogos kompensuojamos visiškai, ar iš dalies, ar egzistuoja koks nors tarpinis sprendimas. Be to, visose keturiose šalyse skiriasi motinai ir tėvui skiriamų bei abiejų tėvų pasidalijamų vaiko priežiūros atostogų trukmė.

Toliau trumpai apžvelgiami nacionaliniai vaiko priežiūros atostogas reglamentuojantys įstatymai (todėl nebuvo atsižvelgta į visas įstatymų smulkmenas) bei šių atostogų panaudojimas kiekvienoje šalyje. Islandijai čia skiriama daugiau vietos nei kitoms šalims todėl, kad Islandijos teisės aktai šioje srityje laikomi geriausios praktikos pavyzdžiu. Daugelyje valstybių vaiko priežiūros atostogos reglamentuojamos įvairiai: nėštumo ir gimdymo atostogos ir motinystės atostogos skiriamos tik motinai, tėvystės atostogos skiriamos tik tėvui, o vaiko priežiūros atostogomis gali pasinaudoti abu tėvai. Šioje ataskaitoje neišskiriame įvairių atostogų tipų, o visas jas vadiname vaiko priežiūros atostogomis.

Danija

Danijoje vaiko priežiūros atostogas reglamentuojantys teisės aktai paskutinį kartą buvo pakeisti 2002 metais. Pagal juos motinai numatomos 4 savaitės atostogų prieš gimdymą ir 14 savaitių – pagimdžius. Vaikui gimus, tėvui suteikiama teisė į 2 savaites vaiko priežiūros atostogų. Abu tėvai turi teisę į 32 savaites atostogų, tačiau kompensuojami tik įstatymų numatyti laikotarpiai (4+14 savaitių motinai ir 2 – tėvui) bei 1×32 savaitės. Tai iš viso sudaro 52 savaites kompensuojamų vaiko priežiūros atostogų.

Įstatymai numato, kad asmenims, turintiems teisę gauti nedarbingumo pašalpą (įskaitant visus samdomus asmenis), vaiko priežiūros atostogos kompensuojamos taip pat kaip nedarbingumo pašalpa (3267 Danijos kronos per savaitę arba apytiksliai 1913 eurų per mėnesį). Tačiau atostogų kompensavimą reglamentuoja ne tik įstatymai. Danijoje daugumos dirbančių asmenų darbo sąlygas apibrėžia sutartys tarp profsąjungos ir darbdavio organizacijos. Beveik visos sutartys numato visišką kompensavimą vienam iš tėvų skirtu laikotarpiu, ir vis dažniau, pvz., valstybiniame sektoriuje, visiškai kompensuojamos dar 10 savaitių. Labai nedaug privačių įmonių 100% kompensacijas skiria net ir visam laikotarpiui (iki 52 savaitių).

Islandija

Islandijos įstatymas, vienbalsiai priimtas 2000 m., iš viso numato 9 mėnesių trukmės atostogas. Šie devyni mėnesiai suskirstyti į tris dalis: 3 mėnesiai skiriami motinai, 3 – tėvui, o 3 likusius mėnesius abu tėvai gali dalytis kaip panorėję. Kiekvienam iš tėvų skirti trys mėnesiai negali būti perduodami kitam sutuoktiniui,

⁸ Visas programos tekstas pateikiamas tinklalapyje: <http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=212270&Condition2=>

išskyrus atvejus, kai vienas iš tėvų miršta iki galo neišnaudojęs visų savo trijų mėnesių. Tokių atostogų lankstumas leidžia tėvams atostogų eiti kartu arba atskirai ir suskaidyti jas į atskirus periodus ar jomis, darbdaviui leidus, naudotis dirbant ne visą darbo dieną. Atostogos turi būti išnaudotos, kol vaikui sukaks 18 mėnesių. Atostogų metu tėvai gauna 80% atlyginimo dydžio kompensaciją. Ši kompensacija mokama iš Vaiko priežiūros atostogų fondo, kuris lėšų gauna iš nuo atlyginimų atskaitomo draudimo mokesčio.

Lietuva

Lietuvos Respublikos įstatymuose, reglamentuojančiuose tėvystės/motinstės atostogas, tokia sąvoka kaip „tėvystės atostogos“ neegzistuoja, o vartojamos sąvokos „motinstės/tėvystės pašalpa“ ir „vaiko priežiūros atostogos“. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato vaiko priežiūros atostogas, kurios pagal šeimos pasirinkimą suteikiamos motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui ar kitiems vaiką auginantiems giminaičiams, kol vaikui sueis treji metai. Nedarbingumo ir motinstės socialinį draudimą reglamentuojančiuose Lietuvos įstatymuose numatyta tvarka prieš vaiko gimimą ir po jo motinai suteikiamos 126–140 kalendorinių dienų atostogos, už kurias mokama 100% motinos kompensuojamo uždarbio. Po šio laikotarpio bet kuriam iš aukščiau minėtų šeimos narių, priklausomai nuo šeimos pasirinkimo, mokama motinstės/tėvystės pašalpa, kol vaikui sueis vieneri metai. Nuo 2004 m. kovo 1 d. mokama vaiko priežiūros pašalpa sudaro 70% pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.

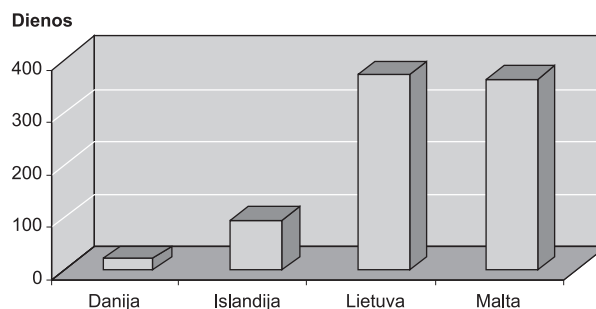
Malta

Maltoje vaiko priežiūros atostogas reglamentuojantys įstatymai numato motinai suteikiamas 14 savaitių

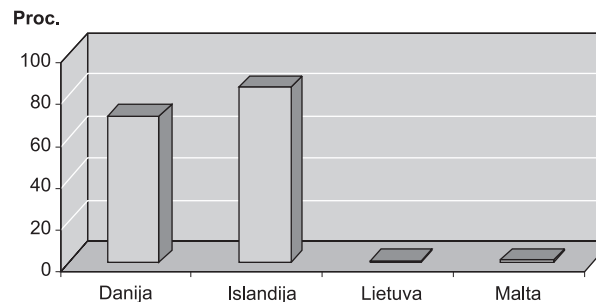
gimdymo atostogas (iš kurių 4 savaitės skiriamos prieš gimdymą ir 6 – po jo). Per pirmąsias 13 savaitių motinai mokama atlyginimo dydžio kompensacija, o 14 savaitė nekompensuojama. Be motinstės atostogų, kiekvienas iš tėvų turi teisę į 3 mėnesių nemokamas atostogas, kol vaikui sukaks 8 metai. Darbdavys ir darbuotojas susitaria, ar atostogos bus imamos visos, ar kaip nors dalimis. Darbdavys vaiko priežiūros atostogas gali atidėti dėl pateisinamų priežasčių, susijusių su darbo organizavimu.

I.5 Pasinaudojimas vaiko priežiūros atostogomis tyrime dalyvavusiose šalyse

1 pav. Vidutinė tėvystės atostogų trukmė



2 pav. Tėvystės atostogų teise pasinaudojusių tėčių skaičius (proc.)



Malta

Maltoje tėvystės atostogų eina labai nedaug tėčių. Moterų visuomenėje departamento 2003 m. atlikta studija⁹ atskleidžia, kad net ir valstybiniame sektoriu-

je, kur šeimai palankios priemonės darbuotojams lengviau prieinamos, jomis vis dar daugiausia naudojasi motinos ir moterys. Tėčiai sudarė tik 1,6% vaiko priežiūros atostogų 1997–2001 m. išėjusių darbuotojų.

1 lentelė. TĖVYSTĖS ATOSTOGOMIS PASINAUDOJĘ MALTOS TĖČIAI

Amžius	Išsilavinimas	Bendros metinės pajamos ¹	Vaiko priežiūros atostogų trukmė	Vaikai
31	Aukštasis	8,000-9,999 Maltos lirų	28 savaitės	3
42	Aukštasis	8,000-9,999 Maltos lirų	30 savaitių	1
46	Aukštasis	10,000–13,999 Maltos lirų	2 metai ir 5 mėnesiai	2
44	Aukštasis	8,000-9,999 Maltos lirų	1 metai ir 24 savaitės	2
38	Profesinis	3,001–5,999 Maltos lirų	20 savaitių	2
35	Aukštasis	6,000–7,999 Maltos lirų	1 metai	3
35	Aukštasis	3,001–5,999 Maltos lirų	3 metai	2
33	Aukštasis	6,000–7,999 Maltos lirų	1 metai	2
46	Aukštasis	3,001–5,999 Maltos lirų	2 metai	2
34	Aukštasis	6,000–7,999 Maltos lirų	1 metai	2

¹ Viena Maltos lira lygi 2,34 eurams. Taigi 5000 MTL = 11 700 EUR

Danija

Statistika apie pasinaudojimą tėvystės atostogomis Danijoje rodo, kad tėčiams pasinaudoti savo įstatymuose numatyta teise tikriausiai kažkas trukdo¹⁰. Kaip jau minėta anksčiau, pagal galiojančius teisės aktus tėčiams suteikiamos iki 34 savaitių trukmės atostogos, o tai yra kur kas daugiau nei maždaug 3 savaitės, kuriomis pasinaudoja vidutinis tėtis. Priklausomai nuo to, kaip apskaičiuojama tėvystės atostogų trukmė, dainai tėvai pasinaudoja 2,7 ir 3,5 savaitės. Kadangi dainės moterys vidutiniškai eina 40 savaitių atostogų,

vyrų sudarė tik apie 7% visų 2004 m. vaiko priežiūros atostogų išėjusių danų. Šeimose, kuriose 2003 m. gimęs vaikui atostogų išėjo bent vienas iš tėvų, jomis pasinaudojo 71 % tėčių ir 92% motinų¹¹.

Lietuva

Pagal Lietuvos valstybinio socialinio draudimo fondo (Sodra) 2004 m. duomenis, 98,8% moterų ir tik 1,2% vyrų gavo motinystės/tėvystės pašalpas, kitaip tariant, pasinaudojo savo teise į tėvystės atostogas.

⁹ Moterų visuomenėje departamentas. 2003. *Moterų ir vyrų karjeros pažanga: lygios galimybės – vaiko priežiūros atostogų poveikis, pertrauka karjeroje ir atostogos dėl šeimynių priežasčių Maltos valstybės tarnyboje. Studija. Malta: Socialinės politikos ministerija.*

¹⁰ Įstatymų numatytos teisės į vaiko priežiūros atostogas Danijoje užtikrinamos per profsąjungą ir (arba) darbdavių asociaciją.

¹¹ Pavyzdžiui, studentai oficialiai neturi teisės į tėvystės atostogas, vietoj to motinos gauna papildomus 12 mėnesių ir papildomų šešių mėnesių stipendiją iš vyriausybės (Statens Uddannelsesstøtte, SU).

2003 m. šis skaičius tėvų, pasinaudojusių savo teise į tėvystės atostogas, buvo dar mažesnis (žr. 2 lentelę). 2003 m. vidutinė tėvystės atostogų trukmė

Lietuvoje buvo 354,5 dienos (vid. 50 savaitių), o vidutinė motinystės atostogų trukmė – 411 dienų (59 savaitės).

2 lentelė. MOTINYSTĖS/TĖVYSTĖS PAŠALPŲ LIETUVOJE PASISKIRSTYMAS PAGAL LYTĮ (2000–2005 M.)

Metai	Vyrai		Moterys	
	skaičius	%	skaičius	%
2000	457	1,16	39051	98,84
2001	465	1,3	34887	98,7
2002	377	1,17	31731	98,83
2003	344	1,08	31320	98,92
2004	400	1,2	32837	98,8
2005	376	1,36	27337	98,64

Pasak 2004 m. Lietuvoje atliktų reprezentatyvių tyrimų, pusė Lietuvos moterų ir vyrų tiki, kad *nėra gerai, jei tėtis prižiūri neseniai gimusį vaiką metus ar*

dvejus, o mama tuo metu dirba. Žemiau pateikiama lentelė, kuri atspindi respondentų, pasinaudojusių teise į tėvystės atostogas, padėtį.

3 lentelė. APKLAUSTI LIETUVOS TĖČIAI

Amžius	Išsilavinimas	Pareigos	Vaiko priežiūros atostogų trukmė	Vaikai
30	Aukštasis	Finansininkas	59 savaitės	2
28	Vidurinis	Mašinistas	24 savaitės	2
29	Aukštasis	Inžinierius-mechanikas	36 savaitės	1
30	Profesinis	Vadybininkas	52 savaitės	3
35	Profesinis	Vairuotojas	46 savaitės	2
34	Aukštasis	Dėstytojas	28 savaitės	2
30	Aukštasis	Vadybininkas	32 savaitės	2
38	Aukštasis	Vadybininkas	26 savaitės	3
24	Aukštasis	Gydytojas	52 savaitės	1
26	Vidurinis	Vairuotojas	32 savaitės	1
33	Profesinis	Elektros montuotojas	26 savaitės	3
25	Nebaigtas aukštasis	Studentas	30 savaitės	1
23	Profesinis	Dailidė	52 savaitės	1
34	Vidurinis	Staklininkas	52 savaitės	3
29	Profesinis	Suvirintojas	52 savaitės	2

Vidutinė apklaustų lietuvių tėčių tėvystės atostogų trukmė yra 40 savaitių. Remiantis Valstybinio socialinio draudimo fondo 2004 m. duomenimis, vidutinė tėvystės atostogų trukmė Lietuvoje yra 372 dienos (apytiksliai 53 savaitės).

Islandija

Reforma šioje šalyje buvo labai sėkminga. Pasiektas visiškas politinis sutarimas, o nuomonių apklausos

rodo, kad islandai šiai reformai pritaria. Nustebino tik tai, kaip lengvai ir noriai islandų vyrai prisitaike prie pakitusių aplinkybių. Iš esmės tai buvo viena pagrindinių priežasčių, kodėl kur kas daugiau vyrų pasinaudojo teise į vaiko priežiūros atostogą nei buvo tikėtasi ir Vaiko priežiūros atostogų fondui sparčiai tuštėjant, buvo įvesti apribojimai, o draudimo mokestis (arba mokestis nuo išmokėto darbo užmokesčio) šiek tiek padidintas. Patikslinus įstatymus, dabar šis fondas yra subalansuotas.

4 lentelė. TĖVYSTĖS ATOSTOGOS ISLANDIJOJE¹²

	2001	2002	2003
Tėčių pateikti prašymai ¹³	82,4%	83,6%	86,6%
Vidutinis tėčių išnaudotų dienų skaičius ¹⁴	39	68	97
Tėčių, išnaudojusių daugiau nei suteikiamos pagrindinės atostogos, procentas ¹⁵	484, arba 14,5%	472, arba 13,9%	584, arba 16,1%
Tėčių, išnaudojusių mažiau nei suteikiamos pagrindinės atostogos, procentas	161, arba 5,1%	342, arba 10,1%	516, arba 14,2%
Tėčių, pasinaudojusių visomis atostogomis iš karto, procentas ¹⁶	45,2%	21,2%	13,7%
Atostogas suskaidžiusių tėčių procentas	54,8%	78,8%	86,3%
Motinių atlyginimo procentas lyginant su tėvų atlyginimu	58,2%	60,4%	62,5%

¹² Reforma buvo įvesta laipsniškai, kad tėčiai gautų 1 mėnesį 2001 m., du mėnesius 2002 m. ir tris mėnesius – 2003 m. Kaip matyti, vidutinis vyrų išnaudojamų dienų skaičius nenukrypsta nuo jiems skirtos atostogų laiko.

¹³ T. y. vyrų pateikti prašymai lyginant su moterų pateiktais prašymais.

¹⁴ Tik tie, kurie dalyvavo darbo rinkoje.

¹⁵ T. y. vyrų, išnaudojančių daugiau dienų, nei numatyta (vienas mėnuo 2001 m., du mėnesiai 2002 m. ir trys mėnesiai – 2003 m.), procentas.

¹⁶ Atostogas galima pasiimti arba visas iš karto, arba įvairiai padalyti.

5 lentelė. MOTINYSTĖS ATOSTOGOS ISLANDIJOJE

	2001	2002	2003
Vidutinis motinų išnaudotų dienų skaičius ¹⁷	186	187	183
Motinų, išnaudojusių daugiau nei suteikiamos pagrindinės atostogos, procentas ¹⁸	3,819 arba 94,2%	3,798, arba 93,4%	3,811, arba 90,9%
Motinų, išnaudojusių mažiau nei suteikiamos pagrindinės atostogos, procentas	36, arba 0,9%	31, arba 0,8%	42, arba 1,0%
Motinų, pasinaudojusių visomis atostogomis iš karto, procentas	71,0%	63,8%	45,7%
Atostogas suskaidžiusių motinų procentas	29,0%	36,2%	54,3%

Apie 84% tėčių visiškai arba iš dalies pasinaudoja savo teise ir vidutiniškai išnaudoja 94 dienas, o motinos išnaudoja vidutiniškai 182 dienas. Apie 16% tėčių išnaudoja tam tikrą trijų mėnesių, kuriuos abiem tėvams leidžiama dalytis, dalį, o motinos išnaudoja 90%. Apie 18% tėčių vis dėlto nepasinaudoja visu jiems skirtu laikotarpiu, tačiau tarp motinų tokie atvejai sudaro tik 1%. Vis daugiau tėvų vienaip ar kitaip dalija savo atostogas (2003 m. tai darė 83% tėčių ir 42% motinų), tačiau, deja, mes vis dar neturime informacijos apie tai, kaip jie jas paskirsto. Nors pokyčiai akivaizdžiai lėmė tai, kad daugiau nei bet kada islandų tėčių aktyviai rūpinasi kūdikiais, tačiau buvo tikimasi, kad šie pokyčiai pagerins ir moterų padėtį darbo rinkoje. Buvo manoma, kad darbdaviams žinant, jog vyrai lygiai kaip ir moterys gali eiti atostogų dėl šeiminių priežasčių, moterys nepatirtų tokios diskriminacijos kaip anksčiau. Nors dar per anksti konkrečiai kalbėti apie pasiektą sėkmę, mes pastebėjome, kad vyrų ir moterų padėtis darbo rinkoje vienodėja. Pateikiame du pavyzdžius:

Viena didžiausių Islandijos profsąjungų neseniai pareiškė, kad vis daugiau vyrų skundžiasi buvę atleisti (neteisėtai) iš darbo dėl vaiko priežiūros atostogų. Nors profsąjunga ir pareiškė, kad dėl šios priežasties besiskundžiančių moterų skaičius vis dar yra didesnis, tai neabejotinai reiškia didesnę tikimybę, jog ne tik motinos, bet ir visi tėvai apskritai taps tokios diskriminacijos aukomis. Tačiau reiktų pabrėžti, kad tai nėra didelė problema, nes pasitaiko tik nedaugelyje darbuotojų ir paprastai, profsąjungai nurodžius, kad darbuotojas atleistas neteisėtai, jis grąžinamas į darbą.

Antra, darbovietės, kuriose darbuotojų daugumą sudaro vyrai, iš naujo turėjo apsvarstyti kai kuriuos darbo aplinkos aspektus. Didžiausio visuomenės dėmesio sulaukė Reikjaviko ugniagesių komandos istorija. Pirmaisiais 2001 m. mėnesiais, tuoj po naujojo įstatymo įsigaliojimo, komanda papuolė į situaciją, kai kūdikių laukė tiek daug tėčių (ketinančių pasinaudoti savo teise į vaiko priežiūros atostogas), kad reikėjo samdyti naujus vyrus. Tokios situacijos ši vyriška darbovietė

¹⁷ Tik dalyvavę darbo rinkoje.

¹⁸ Trys mėnesiai.

anksčiau niekada nebuvo patyrusi ir todėl ji nebuvo numatyta biudžete. Komanda buvo priversta savivaldybės prašyti papildomų lėšų, kad galėtų išspręsti iškilusią problemą. Darbovietės, kuriose dirba daugiausia moterys, be abejo, visuomet yra priverstos tokią galimybę numatyti biudžete, tačiau ne visos darbovietės privalo daryti tą patį.

Šiuos pokyčius dar reikia daug tyrinėti; kai kas jau nuveikta, tačiau dar daug darbo laukia. Viena ES fi-

nansuojama studija palygino situaciją Islandijoje, Norvegijoje, Vokietijoje ir Ispanijoje. Ji vadinosi „Papročiai, kultūra ir globa“ (*angl. Custom, Culture and Caring*). Ją galima rasti interneto puslapyje http://caring.jafnretti.is/docs/CCC_FinalReport.pdf. Besidomintys skaitytojai turėtų žinoti, kad skaičiai, susiję su vaiko priežiūros atostogomis Islandijoje, skiriasi nuo čia pateikiamų todėl, kad tėvai savo teise pasinaudoti gali per 18 mėnesių, o duomenys nuolat kinta iki pat šio termino pabaigos.

2. DANIJA

2.1 Tėvų požiūris ir patirtis

Apklausti tėvai

Interviu metu tėvai dar tebebuvo išėję atostogų arba buvo ką tik iš jų grįžę į darbą. Tėvų amžius – nuo 27 iki 46 metų, taigi amžiaus vidurkis – 37 metai.

Remiantis institucijos *Statistics Denmark*¹⁹ duomenimis, dėl šios priežasties tėvai buvo maždaug trejais metais vyresni nei vidutinis naujagimio tėvo amžius. Lyginant su Danijos gyventojais, visi respondentai buvo gerai išsilavinę įvairių sričių specialistai (inžinierius, medikas, universiteto dėstytojas, teatro pjesių kūrėjas, aktorius ir programuotojas). Kiti tėčiai dirbo: prižiūrėtoju, pašto darbuotoju, du buvo pedagogai, vienas – studentas. Visi apklaustieji pasinaudojo ilgesnėmis nei vidutinės 2,7 savaitės atostogomis²⁰. Jų vaiko priežiūros atostogos truko nuo 8 savaitių iki vienerių metų, ir interviu metu dauguma jų vis dar atostogavo. Keli neseniai buvo grįžę į darbą. Tėčiai atostogų išėjo jų vaikams vidutiniškai esant 7 mėnesių amžiaus.

Spręstinos problemos

Nepakankama informacija apie teises. Vienas iš sunkumų, kilusių daugeliui tėvų – nepakankamai aiški informacija apie jų teises, susijusias su vaiko priežiūros atostogomis. Šie tėvai atkreipė dėmesį į problemas, kylančias dėl teisės aktų bei konkrečių darbdavio ir profsąjungos susitarimų. Taisyklės buvo sunkiai suprantamos, o kartais visai neaiškios, ir tai sukėlė dar daugiau sunkumų einant vaiko priežiūros atostogų. Labiausiai išsiskyrė grupė tėvų, kurie prieš gimstant vaikui apie tėvystės atostogas apskritai negalvojo. Jie buvo nustebinti, kai nepavyko išsiaiškinti, kokios gi iš tikrųjų yra jų teisės ir galimybės. Suglumę buvo ne tik tėčiai, bet ir darbdaviai: vienas tėtis turėjo kreiptis į savo profsąjungą ir savivaldybę, kad įtikintų darbdavį, jog jam priklauso 12 savaitių visiškai kompensuojamų atostogų.

Ekonominiai aspektai. Nepriklausomai nuo to, kaip sprendžiamos dėl tėvystės atostogų kilusios problemos, beveik visiems apklaustiems tėčiams labai svar-

¹⁹ Organizacija *Statistics Denmark* yra pirmaujanti statistikos apie socialines ir ekonomines visuomenės tendencijas teikėja ir platintoja.

²⁰ Reikėtų pabrėžti, kad apskaičiuojant vidutinę vyrų atostogų trukmę Danijos statistikai naudojami dviem skirtingais būdais.

būs buvo finansiniai klausimai. Kai kurie tėvai užsiminė, kad turėjo sumažinti šeimos vartojimo išlaidas, o daugelis būtų norėję gauti pilną kompensaciją visų atostogų metu. Atrodo, kad tėvams labai svarbus santykis tarp kompensuojamų atostogų ir visų turimų atostogų trukmės. Visi tėvai pasiėmė mažų mažiausiai visas mokamas atostogas (kurių trukmė skyrėsi), o kai kurie svarstė galimybę eiti tik nemokamų atostogų.

Karjera. Derinant karjerą su vaiko priežiūros atostogomis, svarbu daug dalykų. Svarbiausia – darbovietėje nusistovėjusios tradicijos ir konkrečiai – asmeninė karjera. Dauguma apklaustųjų tėčių sakė, kad puikiai supranta kitus vyrus, neinančius tėvystės atostogų. Ypač suprantamos jiems buvo karjeros priežastys. Visi apklaustieji tėvai savo karjera rūpinosi mažiau. Tačiau svarbu tai, kad šie duomenys susiję tik su tais tėčiais, kurie nusprendė pasinaudoti ilgesnėmis nei vidutinės trukmės atostogomis, ir neapima tėvų, kurie taip nerimavo dėl savo karjeros, kad nusprendė eiti tik trumpų atostogų arba iš viso jų neiti, atsakymų. Taigi nė vienas tėvas tiesiogiai nemanė, kad, jam grįžus iš atostogų, bus atleistas iš darbo ar kitaip nukentės. Kita vertus, vienas respondentas nusprendė apskritai išeiti iš darbo, nes buvo nepatenkintas tuo, kaip darbdavys reagavo į jo tėvystės atostogų prašymą.

Paklausti, ar didesnę svarbą teikia šeimai, ar karjerai, tik 1/3 tėvų nurodė, kad yra atsidavę šeimai, dauguma manė, kad turi abiejų savybių, o keli atsakė, kad didesnę svarbą teikia karjerai.

Motinai į atostogas – pirmumo teisė. Nė vienas iš tėvų nepaminėjo dėl atostogų pasidalijimo su partnere kilusių konfliktų. Šis aspektas apskritai nekėlė jokių prieštaravimų. Tačiau, pasakodami apie savo ir partnerės atostogas, dauguma vyrų vartojo formuluo-

tes, leidžiančias suprasti, kad motina vienaip ar kitaip turėjo pirmenybę sprendžiant, kiek iš abiem priklausančių savaitių pasiims ji, o tėvas turėjo tenkintis likusia dalimi.

Vyriškumas

Iš analizės aiškėja, kad vyriškumas ir vaiko priežiūros atostogos sudaro sudėtingą reikšminę sistemą, kurios svarbiausias elementas yra tėvystė. Tačiau tėvystė gali pasireikšti daugeliu būdų. Neišvengiamai iškyla klausimas apie dvi – gero ir blogo tėčio – kategorijas. Toliau bendrais bruožais apibūdinsime įvairius su „gero tėčio“ sąvoka susijusius aspektus.

Buvimas geru tėčiu:

- Atsakomybė už vaiką.
- Vaiko kaip asmenybės pažinimas ir pagarba jam.
- Nė vienas iš apklaustųjų tėčių nesakė, kad seka savo tėvo pavyzdžiu, o veikia pats bando susikurti gero tėčio koncepciją.
- Dažnai buvo pabrėžiama, kaip svarbu suteikti vaikui saugumo jausmą.
- Neatrodo, kad tėvai išskirtų gero tėčio ir geros mamos vaidmenis. Paklaustus tiesiai, vienas tėtis atsakė, kad jam buvo pasakyta, jog tėčiai geriau žaidžia grubesnius žaidimus, kaip, pavyzdžiui, vaiko mėtymas į orą.
- Fizinis ir psichologinis dalyvavimas, ir ne tik vadinamasis „kokybiškai kartu praleistas laikas“, taip pat pasirodė esąs labai svarbus. Ši koncepcija apima ir bendrą atsakomybę už vaiką, ir jo auginimą. Tėčiams „dalyvavimas“ siejasi su daugybe teigiamų konotacijų, o kai kuriems – net su pres-tižu.
- Be to, apklausti tėčiai svarbiais dalykais laikė dėmesį, artumą, ramybę ir meilę.

Tėvystės atostogos ir vyriškumas. Apklauso duomenys rodo, kad vyriškumas yra neatsiejamas nuo tėvų elgesio išėjus tėvystės atostogų. Dauguma tėčių laikėsi lyčių lygybės diskurse išsiskirusių pažiūrų. Taigi ėjimas tėvystės atostogų yra lyg ženklas išoriniam pasauliui, kad ši šeima yra ypatinga, nes joje vyrauja abipusis supratimas ir lygybė.

Tikslinės grupės apklauso metu paaiškėjo, kad lyčių lygybės diskursas padėjo suprasti logišką nuoseklumą tarp vyriškumo ir vaiko priežiūros atostogų. Tėvai pripažino, kad rūpinimasis savo vaikais yra labai vyriška užduotis ir neturėtų būti laikomas tik moters pareiga. Tėvai taip pat suprato, kad vaikų priežiūra reikalauja tam tikrų žinių apie žmogaus prigimtį ir drąsos priimti visišką atsakomybę už mažą vaiką. Panašūs dalykai paaiškėjo ir individualių interviu metu, kai lyčių lygybės diskursas padėjo nustatyti dar glaudesnę ryšį tarp vyriškumo ir tėvystės atostogų. Tėvai išsamiai papasakojo, kaip smagu jiems žingsniuoti stumiant vežimėlį ir leisti aplinkiniams suprasti, kad jie yra išėję tėvystės atostogų ir tuo didžiuojasi.

Ko išmoko patys tėvai?

Tėvai nurodė, kad vaiko priežiūros atostogų metu įgyta patirtis išmokė juos geriau rūpintis savo naujagimiu. Paklausti apie santykį tarp atostogų ir apmokamo darbo, tėčiai atsakė apie tai daug nemąstę, tačiau vis dėlto pasidalijo kai kuriomis mintimis šiuo klausimu. Toliau pateikiami punktai suskirstyti į dvi kategorijas. Pirmieji trys atspindi dažniausiai pasitaikiusius atsakymus apie vaiko priežiūros atostogas ir apmokamą darbą, o likę du – atsakymus, susijusius su asmeninės raidos ir šeimos integracijos aspektais.

Planavimas, efektyvumas ir bendras išpūdis. Tėvai nurodė, kad vaiko priežiūros atostogas juos išmokė geriau planuoti ir leido efektyviau atlikti įvairius darbus.

Emocinė kompetencija. Tėvai gana aiškiai pasakė, kad „emocinę kompetenciją“ išsiugdė būdami su dar nekalbančiu vaiku, todėl bendravimas turėjo vykti kitais būdais. Mokymosi „skaityti“ kitą žmogų ir suprasti jo/jos poreikius procesas buvo apibūdintas kaip susijęs su „švelnumo“ įgūdžiais. Taigi tėvai savo naujus gebėjimus pavadino švelniais ir nurodė, kad juos bus galima panaudoti ir kitur, pavyzdžiui, savo darbovietėje.

Tolerancija ir empatija. Daugelis atsakė, kad tapo kantresni ir tolerantiškesni, be to, išmoko jausti empatiją. Pabrėžiama buvo ir tai, kad vaiko priežiūros atostogų metu įgyta ypatinga patirtis padėjo išsiugdyti įvairius įgūdžius, nes daugelyje situacijų tėčiai buvo priversti suvokti, jog kūdikis yra neprognozuojamas ir labai dažnai pats nustato bendravimo pobūdį.

Asmenybės vystymasis ir turtinimas. Tėvai vaiko priežiūros atostogas sieja su asmeniniu vystymusi ir apskritai turiningesniu gyvenimu. Beveik visi tėvai nurodė, kad tėvystės atostogų metu pajuto stipresnį ryšį su vaiku. Kasdienis bendravimas su vaiku esmingai paveikė tėvo požiūrį į jį. Išsiskiria tėvų paminėtas svarbiausias vaiko „pripažinimo“ momentas, kai jis tapo bendros perspektyvos dalimi. Šis lūžio taškas, kai vaikas tapo asmenybe, buvo gyvai aptariamas. Iš visų pasakojimų aiškėja, kad pripažinimo momentas tiesiogiai daro poveikį su vaiku praleistam laikui. Taip pat matome, kad tėvai šį pokytį laiko nuolatiniu kantrybės ir empatijos šaltiniu, padedančiu sunkiais momentais. Kaip šalutinį poveikį tėvai paminėjo tai, jog šis naujas požiūris į vaiką pakeitė ir jų požiūrį į pa-

saulį, santykius su partnere bei profesinį gyvenimą. Apskritai buvo nurodyta, kad tai paskatino daugiau dėmesio skirti šeimai.

Vaiko priežiūra ir namų ruoša. Tėvai apibūdino savo tėvystės atostogas kaip laikotarpį, davusį daug žinių apie tinkamos vaiko priežiūros iššūkius ir namų ruošos darbus. Šio teiginio nereikėtų suprasti neteisingai, nes tėvai tuo pačiu metu kalbėjo apie patirtą ramybę. Tai gi nėra nieko stebėtina, kad vaiko priežiūros atostogos vyrams gali pasitarnauti kaip galimybė visapusiškai susipažinti su vaiko priežiūra ir namų ruoša. Be to, atostogos daro didelę įtaką tėvų požiūriui į įvairias užduotis. Paaikškėjo, kad tėvai labai žavėjosi savo partnerių sugebėjimu prižiūrėti vaiką ir susidoroti su namų ruošos darbais. Tėvai ypač pabrėžė, kad sunkiai įsivaizduotų save imantį pagrindinę vaiko priežiūros atostogų dalį, nes tai juos „šiek tiek išvestų iš proto“. Taigi koks pagrindinis atsakymas į šį klausimą? Tėvams būtina reikia suteikti galimybę perprasti vaiko priežiūrą ir namų ruošą, nes tai padeda geriau suprasti šeiminių gyvenimą ir daugeliu atvejų sukuria tvirtesnę pagrindą bendravimui ir problemų sprendimui.

2.2 Darbdavių požiūris ir patirtis

Apklausti darbdaviai

Projekto ribose buvo apklausti dešimt darbdavių. Svarbiausia buvo rasti darbdavių, turėjusių daugiau patirties su tėvais, prašančiais/einančiais vaiko priežiūros atostogų. Su darbdaviais susisiekti nebuvo sunku. Daugiausia jie buvo vidutinės grandies vadovai, atskirai už maždaug 30 asmenų. Du iš trijų vadovų dirbo privačiame sektoriuje, ir beveik pusė iš jų patys buvo išėję ilgesnių ar trumpesnių tėvystės atostogų. Iš dešimties darbdavių moterys buvo tik dvi. Jų darbuo-

tojų, per pastaruosius trejus metusėjusių tėvystės atostogų, skaičius svyravo nuo nulio iki penkių.

Iš esmės darbdavių požiūris buvo teigiamas ir palankus, be to, jie rodė didelį susidomėjimą projektu. Netrukus paaikškėjo, kad rasti šią konkrečią grupę darbdavių, turėjusių patirties su vaiko priežiūros atostogų prašančiais/einančiais darbuotojais (tėčiais), ir suplanuoti interviu su jais daug sunkiau nei manyta. Darbdaviai buvo linkę pabrėžti, kad jie nėra turėję daug patirties su vyrais, prašančiais/einančiais vaiko priežiūros atostogų; taip kilo rizika, kad darbdaviai neatitiks mūsų lūkesčių. Tokius pareiškimus galima interpretuoti įvairiai, tačiau mums susidarė įspūdis, kad kai kurie darbdaviai dėl tam tikrų priežasčių bandė išvengti interviu. Šį įspūdį sustiprino ir tai, kad jie dažnai klausdavo, kodėl mes nekalbiname pačių tėvų.

Darbdavių požiūris į vaiko priežiūros atostogas

Dažniausiai darbdavių vartojamas posakis kalbant apie vaiko priežiūros atostogas buvo: „Jokių problemų“. Mums greitai paaikškėjo, kad daug energijos buvo eikvojama norint pabrėžti, kad vaiko priežiūros atostogos yra ir moterų, ir vyrų teisė, ir kad ji yra gerbiama. Be to, darbdaviai pabrėžė, kad vaiko priežiūros atostogos nesumenkina asmens galimybių siekti asmeninių karjeros tikslų ir kad įmonė/organizacija žino, kaip spręsti bet kokias dėl to galinčias kilti problemas. Baimė pasirodyti „politiškai nekorektišku“ dar labiau išryškėjo diskutuojant apie tai, kas – moteris ar vyras – turėtų prašyti vaiko priežiūros atostogų.

Nepaisant to, kad tik labai nedaug tėčių eina ilgesnių nei vidutinių 2,7 savaitės atostogų, visi darbdaviai lyties klausimą pavadino grynų formalumu. Tačiau kar-

tu darbdaviai nurodė, kad, svarstant vaiko priežiūros atostogų klausimą, kai kurie vyrai labai nerimavo dėl savo darbo vietos ir tolesnių karjeros galimybių. Pasak darbdavių, didžiausia darbuotojų baimė yra būti pamirštiems ir todėl negauti įdomių ir svarbių projektų. Darbuotojai taip pat baiminasi, kad darbovietėje įvyks tiek daug pokyčių, jog grįžę iš tėvystės atostogų jie nesugebės prisitaikyti prie naujų aplinkybių. Vienas darbdavys pasakė, kad daugeliui vyrų sunku yra net pranešti apie ėjimą atostogų arba pateikti atostogų prašymą.

Interviu duomenys taip pat parodo, kad egzistuoja problema, susijusi su faktiniu atostogų planavimu. Apskritai darbdaviai sakė į šių atostogų planavimą nesikišą, tačiau puse lūpų užsiminė, kad darbuotojo vaiko priežiūros atostogos ne visada atitinka bendrus organizacijos veiklos planus. Vienas darbdavys pusiau juokais sakė:

Manau, būtų idealu, jeigu jie visi pasiimtų tas 10 savaitių liepą ir rugpjūtį, kai ir taip visi atostogauja. Bet taip nėra. Aš nebandžiau nė vieno iš jų paveikti.

Ar vaiko priežiūros atostogos – tik praktinė problema?

Daugeliu atvejų vaiko priežiūros atostogų pasekmės apibūdinamos paprastais žodžiais, tokiais kaip „įspėjimas“, „planavimas“, „išėjimas“, „vykdymas“. Dažnai tokioje situacijoje labiausiai atsižvelgiama į darbuotojo organizacijoje užimamas konkrečias pareigas. Darbdaviai mėgsta pabrėžti, kad yra didelis skirtumas, ar tas žmogus yra specialistas, ar tik eilinis darbuotojas. Paprastai specialistą pakeisti yra kur kas sudėtingiau nei eilinį darbuotoją. Čia išsiskyrė vienas darbdavys, į pakeitimo klausimą žvelgęs iš kitos perspektyvos. Jis sa-

kė, kad tėvystės atostogos turėtų būti laikomos gera proga iš naujo apsvaistinti sugebėjimą dalytis informacija įmonės viduje. Be šios pavienės nuomonės, darbdaviai šią problemą sprendžia vienu iš dviejų būdų. Jei įmanoma, darbai paskirstomi tarp kitų kolegų. Jei to padaryti neįmanoma (pvz., specialisto atveju), darbai laukia, kol už juos atsakingas darbuotojas grįš po vaiko priežiūros atostogų.

Vaiko priežiūros atostogos organizaciniu požiūriu

Surinkti duomenys atskleidžia vieną įdomų dalyką apie galimus pažangios vaiko priežiūros atostogų politikos privalumus. Ypač organizacijos, kurių veikla remiasi žiniomis, nurodė, kad jų patirtis su vaiko priežiūros atostogų einančiais tėčiais yra teigiama. Tačiau, kaip jau minėta ankstesniame skyriuje, išsiskyrė viena privati įmonė, kurios darbdavys pabrėžė, jog vaiko priežiūros atostogų populiarumas, ir tarp specialistų, privertė šią įmonę kritiškai pažvelgti į logistikos, komunikacijos procedūras ir pan. Įmonė atskleidė svarbių faktų apie keitimąsi informacija tarp asmenų ir padalinių. Tai parodo, kad vaiko priežiūros atostogų klausimą galima spręsti laikantis teigiamo požiūrio ir imantis iniciatyvos, šitaip gaunant vertingos informacijos apie organizaciją ir netiesiogiai tuo pasinaudoti gerinant ar modifikuojant vidines organizacijos struktūras bei logistiką. Šia informacija galima pasinaudoti ir optimizuojant bei stiprinant organizacijos gebėjimą konkuruoti postmodernistinėje visuomenėje.

Tėvystės atostogos – teisė ar privilegija?

Valstybiniame sektoriuje ir įmonėse, kuriose vadovaujasi aktyvia vaiko priežiūros atostogų politika, vyrams suteikiama teisė į 10–32 savaitių visiškai kompensuojamas vaiko priežiūros atostogas (ir apie šią teisę infor-

muojama), o kai kurios privačios įmonės suteikia teisę tik į 2 savaitių visiškai kompensuojamas atostogas.

Nors kai kuriose darbovietėse kelių mėnesių kompensuojamos vaiko priežiūros atostogos yra numatytos susitarimuose tarp profsąjungos ir darbdavio organizacijos ar įmonės vadovybės, yra organizacijų, kuriose tai vis dar laikoma privilegija ar dovana, taip netiesiogiai reikalaujant darbuotojo atsimokėti pareiškiant padėką ar pasižadant būti lojaliu darbovietei.

Kokios naudos iš vaiko priežiūros atostogų gauna organizacija?

Darbdavių paklausus, kaip jie apibūdintų vaiko priežiūros atostogų įnašą į organizaciją, daugelis išreiškė

nuomonę, kad šios atostogos darbuotojui padeda pozityviau pažvelgti į save ir aplinkinį pasaulį. Jie ypač pabrėžė padidėjusią savigarbą ir tai, kad tėvai apskritai jaučia didelį pasitenkinimą imdamiesi atsakomybės už šeimą ir darydami viską – nuo vystyklų keitimo iki įvairių namų ruošos darbų. Tai tėvams taip pat padeda geriau suprasti šeiminių gyvenimą ir namų ruošą bei suteikia galimybę vyrui ir jo šeimai suderinti darbą ir šeimą.

Taigi įgyti įgūdžiai nėra svarbiausia priežastis, kodėl vaiko priežiūros atostogos teigiamai veikia organizaciją. Tai greičiau asmeniniai dalykai, kuomet, pavyzdžiui, tėčiai randa laiko susitvarkyti namuose, dėl to ir į darbą grįžta pozityviai nusiteikę, o tai, kaip sakė vienas darbdavys „yra labai naudinga, manau, ir darbuotojui, ir, be abejo, pačiai įmonei“.

3. Islandija

3.1 Islandijos visuomenė

Islandijos Respublika yra Europoje. Ji turi 300 000 gyventojų. Didžiąją XX amžiaus dalį Islandijos ekonomikoje vyravo žemės ūkis ir žvejyba. Antroje praėjusio amžiaus pusėje įsigalėjo sunkioji pramonė, o vėliau Islandija pasekė kitų vakarietišku visuomenių pėdomis, išplėtodama paslaugų ir aukštųjų technologijų sektorių. Dabar šalis klesti ir mėgaujasi aukštais gyvenimo standartais. Tai iš dalies lėmė aktyvus vyrų ir moterų dalyvavimas darbo rinkoje, žemas nedarbo lygis ir ilgos darbo valandos.

2003 metais islandų vyrų dalyvavimas darbo rinkoje siekė 86,0%, šiek tiek mažiau nei XX amžiuje. Tais pačiais metais moterų dalyvavimas darbo rinkoje buvo 78,4%. Moterų, ypač ištekėjusių, darbo rinkoje ėmė daugėti septintąjį praėjusio šimtmečio dešimtmetį, ir daugėja iki šiol. Tačiau tai nereiškia, kad vyrai ir moterys darbo rinkoje dalyvauja panašiai, nes kur kas daugiau moterų nei vyrų dirba ne visą darbo dieną, nors šis skaičius šiek tiek mažėja. Vyrai vis dar dirba daugiau valandų nei moterys. 2004 m. islandai vyrai vidutiniškai dirbo 47,1 valandos per savaitę, o moterys – 35,9. Moterų išdirbtų valandų daugėja, o

vyrų išdirbtų valandų skaičius per pastarąjį dešimtmetį sumažėjo. Nuo 1991 m. vyrų darbo valandų skaičius sumažėjo 4,2 valandos.

Motinių dalyvavimas darbo rinkoje ir jų išdirbtų valandų skaičiaus padidėjimas reiškė, kad daugiau vaikų daugiau laiko praleis vaikų darželiuose. Islandijoje į darželius eina 90% 2 – 5 metų amžiaus vaikų, o daugiau kaip 80% kas dieną juose praleidžia 7 ir daugiau valandų. Vienerių metų amžiaus vaikų skaičius darželiuose nuolat auga, ir 2004 m. buvo pasiekęs 27%.

Be abejo, šie pokyčiai lėmė tai, kad šiandieninių tėvų padėtis labai skiriasi nuo buvusios prieš kelis dešimtmečius. Namų šeimininkės ir šeimos maitintojo modelis neabejotinai liko praeityje, o dabar artėjama prie iš dviejų šeimos maitintojų susidedančios pagrindinės šeimos, kurioje dirba ir vyras, ir moteris, ir abu vis labiau dalijasi šeimos ir vaikų auginimo džiaugsmiais bei rūpesčiais.

Pokyčių pradžia

Nors Islandija priklauso Šiaurės šalims ir turi daug joms būdingų socialinių bruožų, keletas dalykų skiria-

si. Politiniame kitų Šiaurės šalių gyvenime didžiausia buvo socialdemokratų partija, valdančiąja dauguma išbuvusi beveik visą XX amžių. Islandijoje didžiausia buvo centro dešiniųjų partija, pasivadinusī nepriklausomybės partija, o socialdemokratų nebuvo labai daug. Tai, be kita ko, lėmė, kad Islandijos rūpybos sistema šiek tiek skyrėsi nuo skandinaviškojo modelio ir tam tikrais aspektais labiau panašėjo į Jungtinės Karalystės ir Australijos modelį. Todėl Islandijoje socialinės pašalpos paprastai nepriklausė nuo atlyginimo dydžio, o buvo fiksuotos. Taigi ir bendroji parama šeimoms Islandijoje buvo mažesnė nei kitose Šiaurės šalyse.

Vienas iš Islandijoje mažiau išvystytų paramos šeimai aspektų buvo susijęs su motinystės ir tėvystės atostogomis. Iki 2000 metų šios atostogos Islandijoje buvo trumpesnės nei kitose Šiaurės šalyse, o kompensacijos daug mažesnės, be to, atostogos buvo labai nelankščios. Dar prisidėjo tai, kad sistema buvo gana sudė-

tinga, taisyklės privačiame ir valstybiniame sektoriuose labai skyrėsi ir kai kuriais aspektais tėvai buvo diskriminuojami. Darėsi vis aiškiau, kad vienintelis būdas užtikrinti lyčių lygybę – skatinti vyrų (tėvų) dalyvavimą šeimos gyvenime ir padaryti taip, kad darbdaviams į darbą priimant tiek vyrus, tiek moteris, kultū vienoda „rizika“, t. y. nebebūtų savaime suprantama, kad motinos labiau nei tėvai didesnę svarbą teiks šeimiam gyvenimui, o ne darbui. Paskutinįjį praėjusio amžiaus dešimtmetį visuomenės susidomėjimas šiuo klausimu didėjo, ir galiausiai buvo imtasi pastangų pakeisti sistemą, tačiau nesėkmingai, išskyrus nežymų pagerėjimą. Tikslu pasiekti nepavyko iš dalies todėl, kad profsąjungos ir darbdavių organizacijos negalėjo susitarti dėl bendros politikos. Galiausiai tuometinė centro dešiniųjų vyriausybė nusprendė pati imtis šio reikalo ir pavedė valstybės tarnautojų komisijai parengti įstatymų projektus dėl tėvystės ir motinystės atostogų. Taip 2000 metais ir buvo patvirtinta visiškai nauja sistema.

3.2 Tėvų požiūris ir patirtis

6 lentelė. APKLAUSTI ISLANDIJOS TĒČIAI

Amžius	Išsilavinimas	Profesija	Atostogų trukmė
34	Kompiuterių programuotojas	Tarnautojas vadovas	3 mėnesiai
32	Gydytojas	Tarnautojas vadovas	75% atostogų 4 mėnesiams
32	Filosofijos magistras	Tarnautojas vadovas	3 mėnesiai
39	Studento egzaminai	Kvalifikuotas darbininkas	3 mėnesiai
38	Kompiuterių programuotojas	Tarnautojas vadovas	3 mėnesiai
43	Literatūros bakalauras	Žiniasklaidos darbuotojas	3 mėnesiai
32	Kompiuterių programuotojas	Tarnautojas	3 mėnesiai
39	Kompiuterių programuotojas	Tarnautojas vadovas	6 mėnesiai
24	Studento egzaminai	Universiteto studentas	6 mėnesiai
40	Studento egzaminai	Tarnautojas vadovas	3 mėnesiai
40	Bakalauro diplomas	Kvalifikuotas darbininkas	3 mėnesiai
27	Studento egzaminai	Universiteto studentas	3 mėnesiai
27	Ekonomikos mokslų daktaras	Tarnautojas	3 mėnesiai

Visi islandai tėčiai atostogų ėjo pirmaisiais metais po vaiko gimimo.

Vaiko amžiaus klausimas čia kažin ar yra svarbus, nes jie visi jaunesni nei vienerių metų. Vyrai paprastai pasiima kelias savaites atostogų iš karto vaikui gimus, o likusią dalį – vėliau, kartais kartu su mama, o kartais jai grįžus į darbą. Taip pat pastebima tendencija pasinaudoti vasaros atostogomis siekiant pratęsti bendrą atostogų trukmę, kad vaikas, jį perdavus kitų globai, jau būtų paūgėjęs. Interviu metu visi vyrai buvo išėję vaiko priežiūros atostogų arba ką tik iš jų grįžę.

Iš interviu rezultatų susiformuoja pagrindinis bendradarbiavimo įspūdis. Abu tėvai vaiko priežiūros atostogas stengiasi planuoti taip, kad abiem tektų po lygiai džiaugsmų ir rūpesčių, ir tai vyksta kiekvieną dieną. Jei vaikas naktį prastai miega, tuomet problemą spręsti turi abu tėvai. Vienas tėtis paaiškino:

Na taip, mes naktį keičiamės, nes berniukas maitinamas ir krūtimi, ir iš buteliuko, taigi vaikui prabudus naktį, juo galiu pasirūpinti ir aš, o tada jau mama keliasi jam pabudus anksti rytą, septintą ar aštuntą, o aš galiu pamiegoti kiek ilgiau.

Kitas tėtis, kad ir nebegyveno su motina, kuriai buvo patikėta vaiko globa, tačiau vis tiek buvo išėjęs tėvystės atostogų ir rūpinosi vaiku, išskyrus naktį, kai mergina paprastai būdavo su savo motina:

Dieną ji visuomet būna su manimi, kartais ilgiau, kartais trumpiau, tačiau visuomet nuo pusės aštuonių ryto, išskyrus savaitgalius. Kartais aš pats ją pasiimu, o kartais ją atveža mama. Mus skiria tik trys minutės kelio pėsčiomis... Aš gyvenu kitoje gatvėje. Ir atsibudavau...paprastai atsikeliu apie pusę aštuntos, einu pas ją, jos mama išeina į mokyklą ir aš... Vakar ji sirgo, mano dukra, taigi aš tiesiog pasilikau jų namuose ir žinote, ją maitinau ir dariau visa kita, kol jos mama šestą valandą grįžo iš mokyklos.

Nestebina tai, kad šio tyrimo metu apklausti tėčiai savo atostogų patirtį apibūdina labai teigiamai. Tai pastebėta ir iš anksčiau Islandijoje atliktų tyrimų, ir yra panašu į kitų Šiaurės šalių rezultatus. Islandai tėčiai sako, kad jų atostogos su vaiku buvo nuostabus laikotarpis, pakeitęs jų požiūrį į gyvenimą.

Mano nuomone, tai buvo nuostabu. Aš manau, jog tai labiausiai susiję su tuo, kad su savo vaiku norisi praleisti kuo daugiau laiko. Be to, aš manau, kad čia svarbu ir tai, jog tau leista imtis šios atsakomybės... Manau, labai svarbu, kad, vaikui gimus, visi suprato, kad aš neketinu būti tėčiu, kuris bėgtų nuo savo... Be to, buvimas su vaiku mane tikrai atpalaiduoja. Lyginant su kitais dalykais, kuriuos esu daręs gyvenime.

Ko mane tai išmokė? Na, nesu tikras. Be abejo, vien tik turėti vaiką jau daug ko išmoko... Aš turiu omenyje egzistencinį požiūrį, gyvenimą ir būtį, be to, naudinga turėti kažką, kas absoliučiai pavergia ir sutelkia tavo dėmesį ir tampa nauju visatos centru, arba naudinga pačiam nebūti tuo visatos centru... kuo mus, vyrus, taip dažnai kaltina. Jau nekaltant apie tai, kokį pasitenkinimą teikia kita asmenybė, kuria gali besąlygiškai rūpintis. Tai sudėtinga paaiškinti.

Tėvai taip pat sakė, kad darbdaviai į jų ketinimą eiti tėvystės atostogų iš esmės reagavo teigiamai. Tarp darbdavių vyrauja nuomonė, kad tėvų teisė į tėvystės atostogas paprasčiausiai yra socialinis faktas, į kurį kiekviena įmonė turi atsižvelgti ir spręsti su tuo susijusias problemas. Darbovietės, kuriose dirba daugiausia moterys, visuomet turėjo spręsti tokias problemas, o dabar su šiuo faktu susiduria kiekviena darbovietė: ar jos kolektyvas būtų vyriškas, ar moteriškas, ar mišrus. Be to, pasak tėčių, jų dalyvavimas aiškiai parodė, kad auginant vaiką abiem tėvam sąlygos yra panašes-

nės. Tai paminėjo beveik visi tėvai ir pridūrė, kad svarbiausias veiksnys čia buvo tai, jog jie pasinaudojo savo į teise į tėvystės atostogas. Paklausus, ar partnerėms kilo kokių nors sunkumų jiems perduodant didžiausią atsakomybę už vaiką ir namų ruošą, vienas tėtis atsakė:

Ne, suprantate, tai ir yra svarbiausia. Aš manau, kadangi mes tame dalyvaujame kartu, visame tame, suprantate, o iš esmės taip visuomet ir buvo. Yra būtent taip, todėl ir šį kartą buvo taip, todėl tai yra taip svarbu. Nes kai gali būti ten, vietoje, kai gali tų dalykų mokytis kartu su ja, visko, ką reikia išmokti, tuomet ir esate tokioje pačioje situacijoje. Nors ji, be abejo, turi tam tikrą atsakomybę, kurios aš negaliu prisiimti, suprantate, maitinimą krūtimi. Aš, žinoma, galiu daryti visa kita. Ir aš tai dariau visą laiką, kol buvome kartu, tuomet ji galėdavo kur nors išeiti ir palikti mane vieną su vaiku ir visa kita, suprantate. Todėl ir manau, kad... mes buvome lygūs.

Tačiau interviu su tėčiais akivaizdžiai parodo, kad motina daugeliu atžvilgių vis dar yra svarbesnė. Pavyzdžiui, vaiko priežiūros atostogas daugiausia planuoja ji arba planuojant vadovaujamosi jos norais. Nelabai tikėtina, kad tėvas prieštarautų, jei mama pareikštų, kad tais mėnesiais, kuriuos gali dalytis abu tėvai, pasinaudoti ketina ji, net jei jis ir būtų norėjęs kitaip. Tačiau dažniausiai šis klausimas paprasčiausiai neiškyla. Vieno tėčio buvo paklausta, ar visuomet buvo aišku, kad jis pasinaudos tėvystės atostogomis:

Taip, dėl to niekada nekilo abejonių. Klausimas kילו tik dėl to, ką darys motina, kaip ji norės... Ji paprasčiausiai nusprendė, kad, jos nuomone, būtų praktiškiau eiti atostogų aštuoniems mėnesiams, ypač

kadangi taip jau sutapo, kad vasaros pradžioje baigiasi šeši mėnesiai, o tuomet jos darbovietėje nedaug darbo, suprantate, ir tuomet jai sugrįžti nebūtų taip jau įdomu. Taigi ji nusprendė pasiimti savo vasaros atostogas ir dar nemokamų atostogų, ir grįžti po vasaros.

Be to, tėvai sulaukė ir teigiamos aplinkinių reakcijos. Niekas nežiūrėjo į tėvystės atostogas kaip į kažką „nevyriška“ ir nebandė šaipytis iš savo vaiku besirūpinančio tėčio.

Atrodo, jog čia nėra jokios požiūrio problemos, kad žmonės iš aukšto žiūrėtų į vyrus, išėjusius tėvystės atostogų, manau, yra kaip tik priešingai. Dabar į tave keistai žiūrėtų, jei nepasinaudotum tėvystės atostogomis.

Kai kurie vyresnės kartos atstovai būna nustebę, o daugelis ir pavydi tokios galimybės, kurios jie, augindami savo vaikus, neturėjo. Vis dar išlieka nuomonė, kad galbūt vyras negali taip gerai rūpintis vaiku kaip moteris. Tėvai tokį požiūrį laiko įžeidžiamu ir su juo kovoja. Vieno tėčio buvo paklausta, kas, išėjus tėvystės atostogų, buvo sudėtingiausia:

Aš manau, kad ryšys su vaiku ir visa, kas su juo susiję, buvo tikrai smagu ir teikė daug pasitenkinimo, ir aš paprasčiausiai nemanau, kad čia kas nors buvo sudėtinga. Net nežinau, ar iš viso kas nors buvo sunku. Manau, kad jei kas ir buvo sunku, tai turbūt tam tikras požiūris į vyrus su vaikais. Jei jau jie prižiūri vaiką, tai jau lyg būtų auklės ar kažką... Suprantate, tokie klausimai kaip „kaip tu susidoroji, kai mamos nėra šalia?“... Žinote, lyg tai būtų didelė našta man būti su vaiku ir lyg aš turėčiau kažką svarbesnio, ir kad būdamas su vaiku aš labai aukojuosi, tada supranti, kad už kai kurių

klausimų slypi tam tikras nusistatymas, arba, kita vertus, tai man turi būti sunku, nes santykiuose su vaiku aš turiu tenkintis žemesne pakopa nei motina, žinote, prižiūradamas jį ir taip toliau. Ir dar,

tiesiog tie „ar tu moki pakeisti sauskelnes?“ ir panašiai, pasenusios pažiūros, žinote. Bet jos pasitaiko retai... tačiau man į tai vis tiek ką nors juk reikia atsakyti.

3.3 Darbdavių požiūris ir patirtis

7 lentelė. ISLANDIJOS DARBDAVIŲ PRISTATYMAS

Valstybinis/privatus sektorius	Lytis	Amžius	Atostogomis pasinaudojusių vyrų darbuotojų skaičius
Valstybinis	Vyras	49	Dauguma
Valstybinis	Vyras	57	Dauguma
Privatus	Vyras	37	
Privatus	Moteris	40	
Privatus	Moteris	30	Dauguma
Privatus	Vyras	49	Dauguma
Valstybinis	Vyras	54	
Privatus	Moteris	35	
Privatus	Moteris	39	Kai kurie
Valstybinis	Vyras		

Turime neblogą valstybinio ir privataus sektoriaus bei vyrų ir moterų derinį. Tačiau iš tikrųjų tai ne taip jau svarbu. Faktas, kad vyrai eina bent jau 3 mėnesių tėvystės atostogų, Islandijos visuomenėje tiesiog savaime suprantamas.

Panašios nuomonės laikosi ir interviu dalyvavę darbdaviai. Žinoma, kyla problemų, kai darbuotojai išeina atostogų, tačiau tai nėra kažkas neišsprendžiamo. Lankstumas reiškia, kad visada yra keli galimi sprendimo variantai. Vienos moters, personalo direktorės, dirbančios apie 630 darbuotojų turinčioje firmoje, buvo paklausta, ką gi ji daro, kai būsimas tėtis kreipiasi dėl tėvystės atostogų:

Na, mes, be abejo, tik aptariame šį klausimą, kaip jis nori eiti tų atostogų. Kokiam laikui? Kai kurie

tėčiai nori jas pasiimti visiems metams. Ir mes su tuo susitaikėme. Mes tuomet paprasčiausiai ką nors laikinai pasamdome į tą vietą. Žmonės, grįžę iš atostogų, gauna tą pačią darbo vietą... Jei yra kokių ypatingų pageidavimų, mes į juos stengiamės atsižvelgti. Lengviau, kai tai darbas, kurį galima atlikti vakare. Sudėtingiau su dieniniais darbais. Sunku rasti žmonių darbui dieną, ir jei kas nors sugalvotų eiti atostogų vieną savaitę, o dirbti kitą, ir panašiai, tuomet man tai išspręsti būtų sudėtinga. Bet, žinoma, viskas yra įmanoma.

Kitas sakė:

Mes laikomės bendros politikos priimti būsimų tėvų pasiūlymus dėl jų tėvystės atostogų, ir vadovams prireiktų labai svarių argumentų tam, kad pakeistų

tai, kokiū būdu tėvai nori imti atostogas. Galiu prisiminti tik vieną atvejį, kai buvo susitarta, jog darbuotojas atostogų eis kitaip, nei norėjo. Taip nutiko todėl, kad jis ką tik buvo perėjęs į naujas pareigas ir... bet tai buvo padaryta taikiai susitarus.

Iš interviu su darbdaviais ir tėčiais taip pat aiškėja, kad abu tėvai vaiko priežiūros atostogomis naudojami labai įvairiai. Tačiau pasirodo, kad įprasta, jog abu tėvai gimus vaikui kartu eina atostogų vienai ar trims savaitėms. Po to tėtis sugrįžta į darbą, motina pasinaudoja savo ir abiem priklausančiais atostogų mėnesiais, o šiam laikui pasibaigus, ji grįžta į darbą, ir tuomet namo sugrįžta tėtis, kuris išnaudoja likusią savo atostogų dalį. Vienas iš apklaustų darbdavių taip apibūdino bendras tėvystės atostogų tendencijas:

... iš pradžių visuomet praleidžiama kažkiek laiko kartu, tačiau šeimose, kur dirba ir motina, labiau įprasta, kad tėvai pasinaudoja savo tėvystės atostogomis po šešių mėnesių, kad vaikas ilgiau pabūtų namie su tėvais.

Tačiau, kaip matome iš aukščiau pateiktos statistinės lentelės, tam tikras skaičius tėčių pasinaudoja tam tikra abiem priklausančių atostogų dalimi. Tai paminėjo vienas darbdavys, kai jo buvo paklausta apie tėčių rūpinimosi savo vaikais svarbą:

Aš manau, kad tai yra labai svarbu. Taip pat manau, kad tai labai svarbu ir moterų karjerai. Jau nebėra didelio skirtumo, ar į darbą priimsite vyrą,

ar moterį. Juk abu eis vaiko priežiūros atostogų. Ir iš tikrųjų nežinome, kuris išeis ilgesnių atostogų. Žinai daug pavyzdžių, kai moteris išėjo trims mėnesiams, o vyras – šešiams.

Darbdavių paklausus, ar, jų nuomone, tėvystės atostogos daro teigiamą įtaką įmonei, buvo dvejojama. Negalima pamiršti, kad tokia situacija dar yra gana nauja, ir galimų pasekmių dar nematyti. Vienas personalo direktorius, dirbantis įmonėje, kurios darbuotojai daugiausia vyrai, atsakė štai taip:

Kita vertus, aš manau, kad tai pakeis tam tikras tradicijas įstaigose. Aš turiu omenyje dėl vaikų, ar, kaip čia pasakius, žmonių nuomonę, arba kaip vadovai žiūri į tėvus, kuriems šiandien darbe reikalingas lankstumas, ypač dabar. Žmonės turi likti namie su sergančiais vaikais ir taip toliau, tėvai lygiai taip pat kaip ir motinos. Ir tai keičiasi. Įsivaizduoju, kad daug vadovų, ypač vyresnio amžiaus, sunkiai susitaiko su tokiu pokyčiu.

Visi darbdaviai sutaria, kad tėvystės atostogos yra labai svarbios lyčių lygybei. Vienas pasakė:

... Manau, tai reiškia, kad jie tam tikra prasme bus arčiau vaiko. O tai dar vienas žingsnis lyčių lygybės link. Kai abu tėvai dirba, tuomet ši diskriminacija baigiasi. Aš čia turiu omenyje, kad kartais būdavo teigiama, jog darbdaviai į darbą nenori priimti moterų, nes jos eina motinystės atostogų. Na ką gi, dabar ir čia lygybė, nebegalime priimti ir vyrų, nes jie taip pat juk išeis tėvystės atostogų.

4. LIETUVA

4.1 Įžanga

Lietuvoje kol kas tėvystės atostogų teise naudojasi tik šiek tiek daugiau nei vienas procentas tokią teisę turinčių tėčių, todėl panašu, kad vyro vaidmens vaikų globoje privalumai nėra iki galo suvokti, o vyrų gebėjimu būti geru globėju kartais net atvirai abejojama. Neišsižadėdami pamatinio lyčių skirtingumo idėjos, vyriškos globos neturėtume vertinti moteriškos globos raiškos standartais. Vyriška globa tuo ir ypatinga, kad ji įgauna savitą formą, raišką ir yra ne mažiau vertinga vaikų bei kitų šeimos narių gyvenime. Kuomet vyrų ir moterų globa priimama be kompleksų ir išankstinių nusistatymų, vyriška globa gali pamažu transformuoti hegemoninio vyriškumo normas ir atverti erdvių naujoms vyriškumo realizacijos formoms.

Kita tyrimo tikslinė grupė pasirinkti Lietuvos politikai ir valstybės tarnautojai. Jų apklausos tikslas – išsiaiškinti šios tikslinės grupės nuomonę apie aktyvesnį vyrų dalyvavimą šeimos gyvenime, tėvystės/motinstės atostogų teisinio reguliavimo ypatumus ir priemones teisei bazei tobulinti bei kitų šalių patyrimą šioje srityje.

4.2 Tėvų požiūris ir patirtis

Apklaustų tėvų socio-demografinė charakteristika

15 tėčių, pasinaudojusių savo tėvystės atostogų teise, dalyvavo tyrime. Apklaustų tėčių amžiaus vidurkis – 30 metų. Jauniausiajam – 23-eji, vyriausiajam – 38 metai. Daugiau nei pusė apklaustųjų (8) nurodė turintys nebaigtą vidurinį, vidurinį arba spec. vidurinį išsimokslinimą, likę 6 – aukštąjį išsilavinimą. Visi apklausoje dalyvavę tėčiai yra vedę. Vidutinis jų partnerių amžius buvo 29 metai (jauniausiai buvo 20 m., vyriausiai – 38 metai). Partnerių išsilavinimas nedaug skyrėsi nuo apklaustųjų. Beveik pusė moterų, dalyvavusių tyrime nurodė turinčios aukštąjį išsilavinimą (7), kitos vidurinį išsilavinimą (4) ar spec. vidurinį išsilavinimą (4). Respondentų profesijų spektras buvo platesnis: technikas elektrikas, vairuotojas, laivų elektros montuotojas, aplinkos apsaugos technologas, ekonomistas, jaunimo renginių organizatorius, dėstytojas, filologas, gydytojas, stalius, inžinierius mechanikas, staklininkas, dailidė ir suvirintojas šaltkalvis.

Visi apklausoje dalyvavę vyrai nurodė auginantys savo ir savo sutuoktinės biologinius vaikus (5 poros –

vieną vaiką, 5 – du ir 5 – tris vaikus). Be bendrų vaikų viena pora augina globotinį, o trys poros kartu augina vaikus, kurių motina yra tik respondento sutuoktinė. Vidutinis sutuoktinių jauniausiųjų vaikų amžius – 12 mėn. Vaikų pasiskirstymas pagal lytį beveik tolydus: 8 berniukai ir 6 mergaitės (vienas respondentas savo jauniausiojo vaiko lyties nenurodė). Visi apklausoje dalyvavę tėčiai naudojami tėvystės atostogų teise jauniausiojo vaiko priežiūrai (tik vienas tėtis tėvystės atostogų teise pasinaudojo du kartus, t. y. 3 mėn. prižiūrėjo ir savo vyresnį vaiką). Visais atvejais apklausti vyrai tėvystės atostogų teise naudojami pasibaigus jų sutuoktinių motinystės atostogoms, kurios vidutiniškai trukdavo 6 mėn. Vidutinė respondentų tėvystės atostogų trukmė – 9 mėn. (mažiausia trukmė – 6 mėn., didžiausia – 15 mėn.). Dažniausiai paminėta atostogų trukmė – 12 mėn. (5 atvejai).

Santykis su vaiku / buvimas geru tėčiu

Koks yra geras tėtis Lietuvoje? Kokios tėvystės normos ir praktikos yra priimtinos ir kokios nepriimtinos?

Iš apklaustų tėčių retai kas turėjo aiškesnį modelį, ką reiškia būti geru tėčiu. Daugumos vyrų atsakymuose kaip vienas iš svarbiausių gero tėčio bruožų iškilo jo artumas vaikui, rūpinimasis juo ir nuolatinis kontaktas su juo. Nors daugeliu atvejų santykis su vaiku neproblemizuojamas, draugystė ir nuolatinis bendravimas su juo laikomi itin maloniais dalykais:

Žaisti su vaiku, mokinti žaidimų visokių, nu, užsimit su vaiku. Ne taip, kad nupirkai ar padavei ten ką nors, kad va aš geras tėvas, ten nupirkau tau šokoladą ir padėjau. (Rimas)²¹

Na manau, kad svarbiausia yra skirti laiko vaikui su juo pabūti, turi rasti laiko. Ne tai, kad pareini pavargęs ir sakai ten, eik šalin, bet pabūti su juo. (Titas)

Kalbėdami apie bendravimą su vaiku, kai kurie tėčiai iškelia kantrumą kaip itin svarbų gero tėčio bruožą. Kitiems atrodo, kad vaiko supratimu, geresnis tėtis yra atlaidesnis, daugiau leidžiantis ir atleidžiantis savo vaikams. Dar kitiems geras tėtis yra tas, kuris sugeba išlaikyti, aprengti ir pavalgydinti vaikus. Vadinas, šalia nuolatinio kontakto ir bendravimo su vaiku nepamiršamas ir tiesioginis tėvo, kaip šeimos aprūpintojo, vaidmuo. Daugumoje interviu abu šie aspektai – dalyvaujančio bei globojančio tėvo ir šeimos maitintojo – sujungiami.

Geras tėvas aktyviai dalyvauja šeimos gyvenime, dalijasi atsakomybe ir dalijasi su partnere namų ūkio darbuose. Tačiau kalbėdami apie buvimą geru tėčiu, apklausos dalyviai labiau kalbėjo apie vaikus ir dėmesį jiems: jų priežiūra, žaidimais su jais, auklėjimu ir ugdymu. Į namų ūkio darbus, susijusius su maisto gaminimu, vaikų rūbų skalbimu, valymu, kurie yra neatskiriama vaikų priežiūros dalis, paprastai kreipiamas daug mažiau dėmesio.

Daliai apklaustųjų tėvų tėvystės atostogos – savotiškas atsipalaidavimas nuo profesinės karjeros, tačiau daugumai – tai sunkus darbas. Pastarieji nuolat pabrėžė, kad prižiūrėti kūdikį daug sunkiau nei dirbti, pirmiausia dėl didžiulės atsakomybės už vaiką.

Ar apklausti tėvai manė esą geri tėčiai? Dauguma laikė save gerais tėčiais, kai kurie dvejojo manydami, kad jie nesą nei geri, nei blogi tėvai. Atsakydami į klausimą, ar buvimas geru tėčiu susijęs su tėvystės atostogomis,

²¹ Interviu su tėvais kalba netaisyta.

respondentai pasidalijo daugmaž perpus. Vieniems ši sąsaja akivaizdi, kitiems atrodo, kad tėvystės atostogos – tik natūrali buvimo geru tėčiu išraiška.

Vyriškumas

Kas yra vyriškumas Lietuvos visuomenėje? Pasak reprezentatyvios 2002 m. apklausos „Vyriškų vaidmenų krizė Lietuvoje“, svarbiausios „normalaus“, arba „tikro“, vyro savybės, kurias pabrėžia ir moterys, ir vyrai, yra:

- sugebėjimas uždirbti pinigus (72% respondentų);
- nagingumas, mokėjimas atlikti „vyriškus“ buitines, techninius darbus (67%);
- vaikų aprūpinimas, priežiūra ir auklėjimas (67%);
- savo moters globojimas (66%).

Iš apklausos matyti, kad ir Lietuvos moterys, ir vyrai esminiu vyro bruožu laiko jo, kaip šeimos maitintojo, vaidmenį.

Vyrų, kaip tėvų, tapatybė neegzistuoja atskirai nuo jų, kaip vyrų tapatybių, o socialinė tėvystės politika yra neatskiriama nuo vyriškumo politikos.

Kokių pasikeitimų vyrai ir jų vyriškumas patiria, kai jie laikinai palieka darbą ir imasi tėvystės pareigų? Ar vyrai, išėję vaiko priežiūros atostogų, integruoja savo lyties sampratą į hegemoninę vyriškumo formą, ar konstruoja naują vyriškumo tipą, pagrįstą jų rūpinimosi vaiku patirtimis? Kaip vaiko globa dera su vyriškumo idealais? Ar tėvystės atostogos suvokiamos kaip grėsmė vyriškumui?

Daugumai tėčių tėvystės atostogos atrodė visai negresiančios jų vyriškumui, kadangi jos nesandios nei vyriškos, nei moteriškos:

Na nemanyčiau, kad moteriškas darbas, ir kad būtų čia kažkoks skirtumas moteriškas ar vyriškas. Vyras juk irgi viską moka daryti, tik ne viską dirba. (Titas)

...dienos praleidimas ir veikla susijusi su vaiku yra kaip ir darbas įmonėje, nes vis tiek reikia kažką planuoti, veikti, kokybiškai atlikti, tai yra toks pats darbas tik kita aplinka ir darbo vaisius. Bet tai visiškai nekenkia vyriškumui. (Paulius)

Kai kurių manymu, šios atostogos visai neturi jokios įtakos jų vyriškumui. Kaip parodė interviu, visi tėčiai neabejojo savo, kaip vyrų, tapatybe, nepaisydami skeptiškų, o kartais ir neigiamų aplinkinių reakcijų.

Pasak tėčių, vyrai gali išreikšti savo vyriškumą prižiūrėdami vaiką ir juo rūpindamiesi. Tačiau šiuo aspektu žvelgiant į tėčių atsakymus, iškyla paradoksas. Nors ir nelaikydami vaiko priežiūros moterišku darbu, kai kurie iš jų lygino tėvystę su buvimu mama, o vaiko priežiūrą apibūdino kaip moterišką. Daugumai apklaustųjų atrodo, kad moteriai lengviau prižiūrėti vaiką nei vyrui, nes moteriai tai įgimta, o vyras turi šito išmokti. Akivaizdu, kad apklausti tėčiai gyvena kultūroje, kurioje vaiko priežiūra tradiciškai siejama su moterimis ir kur tradiciniai motinystės vaizdiniai laikomi idealu:

Kada mama jaučia tam tikras pareigas, tai kad tėvas išėjęs tėvystės atostogų... Tai nieko nekeičia, tik formalumas. O jautiesi vis tiek mama ir kad vis tiek daug laiko turi praleisti su vaiku tą ir aną padaryti ... (...) ...geras tėtis kuo daugiau turėtų atitikti mamą ir turėtų būti toks pat atsakingas ir dėmesingas ir jausti tokią pačią pareigą vaikui kaip ir mama. (Paulius)

Paklausti, ar jie atitinka tradicinio vyro įvaizdį, dauguma tėčių atsakė, kad neatitinka arba nelabai atitinka.

...neatitinku. Pas mus kaime, kai dirbdavau, to nepastebėjau, dabar pastebiu, kad labai daug vyrų aplamai neturi laiko vaikui. Žmona turi draugę ir neblogai sueina, irgi vienos dienos skirtumas, va mūsų dviejų metų vaikas, ir jie turi – nepastebėjau, kad tėvas su vaiku užsiimtų – vis darbas darbas darbas... (Rimas)

Daugeliu atvejų sudėtinga vyriškumo problema interviu buvo sunkiai artikuliuojama, tačiau didžiausia įtampa, susijusi su vyriškumu, kad ir iki galo neišsakyta tėčių atsakymuose, yra akivaizdi: tai įtampa tarp uždirbančio, išlaikančio šeimą vyro ir skiriančio daug laiko savo vaikams bei jų priežiūrai.

Sprendimas eiti tėvystės atostogų

Kaip teigia dauguma apklausoje dalyvavusių tėvų, vienas iš pagrindinių stimulų išeiti tėvystės atostogų – finansinis veiksnys. Kaip matyti iš interviu, finansiniai apskaičiavimai itin esmingi Lietuvoje, kur kai kuriems gyventojams mokamas neoficialus atlyginimas („vokelyje“), ir tiems, kas oficialiai uždirba mažiau, imti motinystės ar tėvystės atostogas nėra finansiskai naudinga.

Trys respondentai minėjo ne finansines, o kitas savo sprendimo priežastis. Vienas iš apklaustųjų teigė, kad jis ėjęs atostogų tik dėl asmeninio patyrimo. Dar vienas iš respondentų ėjo tėvystės atostogų dėl to, kad buvo susidariusi kritinė padėtis jo studijose, o kitas dėl gimto kūdikio defekto.

Nors daugeliu atvejų finansinė padėtis lėmė sprendimą dėl tėvystės atostogų, iš atsakymų galima teigti, kad jų sprendimą lėmė jautrus ir atsakingas požiūris į savo partneres. Keletas iš vyrų sakė, kad eidami tėvystės atostogų, jie atsižvelgė į savo partnerių poreikius. Jie manė, kad jų žmonos tikrai nusipelnė poilsio.

Aplinkinių reakcijos

Aplinkinių reakcijas, apibūdinamas interviu, galima suskirstyti į ketvertą grupių: tai 1) darbdavių; 2) Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos (Sodros) darbuotojų; 3) kolegų ir 4) artimųjų bei nepažįstamų žmonių reakcijos.

Daugiau nei pusei respondentų neiškilę jokių problemų su darbdaviais, jie nesipriešinę ir viską greitai sutvarkę. Kelių vyrų darbdaviai buvo nepatenkinti ir nenorėjo išleisti jų į tėvystės atostogas, tačiau neturėję kito pasirinkimo.

Pasak respondentų, nors kolegos ir buvo nustebę, vyravo teigiamos reakcijos, pirmiausia dėl to, kad jie yra vertinami kolektyve ir kad kai kuriose darbo vietose vyrauja moterys. Ne vienas paminėjo, kad jų sprendimą lydėjo lengva bendradarbių ir kolegų pašaipą, esą jie yra „mamos“:

Nu, iš tikrųjų, iš pradžių jiems buvo juokinga.... Pasišaipydavo iš pradžių. Dar kurį laiką aš ten važinėdavau retkarčiais į darbą, visokių reikalų buvo, tai vis paklausdavo: „Kaip jaunoji mamytė?...“. Bet kažkaip po to priprato, apsiramino... (Juras)

Na kaip čia pasakyti, darbe chebra žvengia, sako į dekretą išėjo. Kaip, pasijuokė draugiškai ir viskas.

Dabar, pavyzdžiui, irgi nueini į darbą, tai sako, nu kaip dekretinės, su tokia pašaipike. Bet tai matau, kad patys pavydi... (Titas)

Su didžiausiomis problemomis tėvai susidūrė Sodroje. Nors 2002 metų Lietuvos Respublikos darbo kodeksas garantuoja tėvo teisę pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis ir grįžti į tą pačią darbo vietą, pačioje Sodroje trūksta pagrindinės informacijos apie tėvystės atostogas. Dažnas Sodros darbuotojas nieko apie jas nebuvo girdėjęs:

Kai buvau pavyzdžiui „Sodroj“, reikėjo Šiaulių „Sodroj“ tvarkytis dokumentus, tai moterų akys buvo labai didelės. Jos sako: „... Ko Jūs, sako, norit tėvystės? Mes, sako, pirmą kartą girdim“. Mane siuntė kitam aukšte, kur ta vedėja sėdi. (Rimas)

Pareigūnų neigiamas požiūris į tėvus buvo pastebimas daugeliu atvejų.

Svarbu pabrėžti, kad dauguma artimųjų ir net nepažįstamų asmenų suprato tėvystės atostogų išėjusius vyrus. Pradinį aplinkinių nustebimą dažniausiai lydėjo jų pagarba išdrįsusiam tai padaryti vyrui.

Santykis su partnerėmis

Ar tėvystės atostogos pakeitė dabar vaiką prižiūrinčių ar buvusių tėčių santykius su partnerėmis?

Dauguma pareiškė, kad santykiai su partnere nepasikeitė. Keletui asmeniniai santykiai sustiprėjo, nes atsirado bendra problema – rūpestis vaiku. Tik vienas

iš respondentų tėvystės atostogos buvo savotiškas jo partnerystės santykių išbandymas.

Analizuojant apklaustų tėčių pasisakymus matyti, kad pasidalijimas namų ruošos darbais ir atsakomybėmis iš dalies veikia vyrų santykius su partnerėmis ir apskritai jų patirtį tėvystės atostogų metu. Ar tėčiai suvokia namų ūkio darbus kaip tėvystės atostogų ir vaiko priežiūros dalį? Ar jie po lygiai dalijasi namų ūkio darbais su savo partnerėmis?

Šiuo požiūriu iš interviu susidaro gana prieštaringas vaizdas. Nors namų ruošą neprideda didelių pliusų vyrų vyriškumui, dalis respondentų dalijasi su savo partnerėmis namų ūkio darbais po lygiai. Tačiau dauguma vyrų laikosi tradicinės pažiūros į šeimos ūkį. Jie yra linkę atlikti tik tam tikrus darbus, o didžiausią atsakomybę ir rūpestį namų ūkiu jie palieka moteriai. Ir nors vyras dalijasi su žmona namų ūkio darbais, moteris vis tiek lieka atsakinga už namų tvarką.

4.3 Politikų ir valstybės tarnautojų požiūris

Šiandien lyčių lygybė Lietuvos valstybinėje moterų ir vyrų lygių galimybių programoje (2003–2004) deklaratyviai grindžiama lyčių lygiomis teisėmis, atsakomybėmis bei galimybėmis visose gyvenimo srityse ir vienodos elgsenos su abiem lytimis principu. Šioje programoje valstybė siūlo konkrečias priemones vyrų ir moterų šeimos ir darbo vaidmenų derinimo srityje bei lyčių lygybei vaikų priežiūroje pasiekti, tačiau realios lyčių vaidmenų ir institucinės socialinės kaitos įgyvendinimą apsunkina įvairios kliūtys. Lyčių politikos ekspertų vertinimu²², programai būdingas frag-

²² Šie duomenys yra iš 2004 m. tyrimo „ES plėtra ir jos įtaka Lietuvos moterims“. Tyrimą atliko Vytauto Didžiojo universiteto sociologinių tyrimų centras.

mentiškumas ir nuoseklios strategijos trūkumas, jos vykdymą kuruojančių valstybės pareigūnų nekompetencija, nejautrumas lyčių problemoms bei socialinėms struktūrinėms lyčių nelygybės priežastims, finansavimo nestabilumas bei tarpinstitucinio bendradarbiavimo trūkumas.

Apžvelgus 2005 m. gegužės mėn. Seimo valdančiojoje daugumoje esančių politinių partijų programines nuostatas, tenka konstatuoti, kad jose dažniausiai akcentuojama konstitucinė žmonių teisė į lygias galimybes, o ne konkrečios priemonės galimybių lygybei įgyvendinti. Tėvystės/motinstės klausimai minėtose programose svarstomi ne lyčių lygių galimybių, bet šeimos saugumo ir socialinės gerovės kontekste, todėl siūloma didinti motinstės/tėvystės pašalpas, skatinti gimstamumą ir remti šeimas, mažinant mokesčių našumą priklausomai nuo šeimoje esančių išlaikytinių skaičiaus, ar didinti vaikų išlaikymo lėšas bei užtikrinti šeimai reikalingas socialines paslaugas šeimos gyvenamojoje vietoje, taikant tėvams lanksčias darbo formas. Šios nuostatos įtrauktos į LR Vyriausybės 2004–2008 metų programą, kurioje Vyriausybė įsipareigoja teikti socialinę paramą šeimoms, auginančioms vaikus, ir didinti motinstės (tėvystės) pašalpas, mokamas iki tol, kol vaikui sukaks vieneri metai. Lygių galimybių politikos srityje konkrečios priemonės neįvardijamos.

Vaikų priežiūros teisinės reformos kontekste politikų ir valstybės tarnautojų apklausos būdu siekta įvertinti šios tikslinės grupės vertybines orientacijas apie lyčių vaidmenis šeimoje ir valstybės vaidmenį siekiant užtikrinti lygias galimybes privačioje sferoje. Didžioji dalis apklaustųjų pritaria nuostatai, kad vyrai turėtų rūpintis ne tik pinigais, bet ir vaikų auginimu bei

auklėjimu, nes tai stiprina šeimą ir mažina neigiamus socialinius reiškinius. Apklausos duomenys rodo, kad moterų pirminis vaidmuo vaikų priežiūroje jau nėra laikomas savaime suprantamu dalyku. Daugiau nei pusė Seimo narių sutinka, kad valstybė turi prisiimti atsakomybę už lyčių lygybės šeimoje ir visuomenėje užtikrinimą. Seimo nariai beveik dvigubai dažniau nei ministerijų atstovai linkę tikėti, kad įstatymais įteisintas aktyvesnis vyrų dalyvavimas vaikų priežiūroje galėtų bent kiek priartinti visuomenę prie realios lyčių lygybės Lietuvoje. Dėl to daugiau nei du trečdaliai politikų pritaria siūlymui įstatymiškai įteisinti didesnę vyrų dalyvavimą vaikų priežiūroje Lietuvoje. Šiuos duomenis palyginus su 2000 metų politikų apklausa²³ matyti, kad politikų nuostatos vyrų vaidmens vaikų priežiūroje atžvilgiu laisvėja. Dabartinės kadencijos Seimo narių pozityvesnes nuostatas galėjo lemti integracijos į Europos Sąjungą procesai, didesnis moterų atstovavimas Seime bei pamažu kintančios tradicinės lyčių normos.

Dabartinis Lietuvos teisinis vaikų priežiūros pagrindas apklausos dalyvių vertinamas palankiai, nepaisant dažnų diskusijų visuomenėje apie poreikį didinti pašalpas ir valdžioje esančių partijų įsipareigojimų siekti pašalpu didinimo.

Tyrimo metu bandyta išsiaiškinti, kaip politikai vertina vyrų nenorą pasinaudoti jiems įstatymų suteikta teise į vaiko priežiūros atostogas. Dažniausiai nurodytos priežastys siejamos su užimtumo sferos rizikomis, nepakankama finansine kompensacija arba tradicine „natūralia“ lyčių tvarka. Moterys kur kas dažniau nei vyrai linkusios manyti, kad vyrų pasirinkimą apsunkina jų nenoras pasitraukti iš darbo rinkos ir atsiriboti

²³ 2003 m. Vyrų krizių ir informacijos centras atliko tyrimą tarp Lietuvos politikų dėl galimybių pakeisti teisinę bazę reglamentuojančią tėvystės atostogas.

nuo viešojo gyvenimo, taip pat vyrų nenoras dirbti namų ruošos darbus.

Apklaustųjų siūlomos priemonės, galinčios padidinti vyrų, einančių tėvystės atostogų, skaičių Lietuvoje, dažniau siejamos su darbo rinkos reformomis ir kompensuojamo darbo užmokesčio dalies didinimu nei pozityvios diskriminacijos prielaidomis (pvz., individualios teisės į tėvystės atostogas įteisinimu). Beveik pusė apklaustųjų nurodė, kad reikia įstatymiškai reglamentuoti šeimai draugiškos darbo aplinkos kūrimą, taip pat išplėsti darbdavių išpareigojimus teikti paramą tėvams, einantiems tėvystės atostogų ir didinti tėvystės/motinstės pašalpos dydį. Ne mažiau svarbu skleisti informaciją apie tėvystės atostogas.

2004 metais „senosiose“ Europos Sąjungos šalyse atlikta apklausa²⁴ atskleidė labai panašias sąlygas, kurioms esant, gyventojų nuomone, vyrai labiau pasinaudotų tėvystės atostogų teise. Tai didesnės piniginės kompensacijos (38%), geresnės darbo ir karjeros garantijos tėvystės atostogų metu ir po jų (30%), geresnis informavimas (27%), palankesnis vadovų bei kolegų vertinimas (23%), galimybė dalytis atostogomis su motina arba imti tėvystės atostogas dalį dienos (18%). Iš esmės pagrindinės sąlygos yra susijusios su finansinės kompensacijos dydžiu ir karjeros garantijų išsaugojimu.

Apklausoje dalyviai taip pat buvo paprašyti įvertinti vis plačiau Europoje plintantį tėvystės atostogų individualios teisės pagrindų modelį, t.y. „islandišką“ įstatymo modelį ir jo adaptavimo galimybes Lietuvoje. Šio įstatymo įgyvendinimui Lietuvoje pritarė 34 proc. apklaustųjų (40 proc. abejojančių ar toks įstatymas paskatintų vyrus pasinaudoti tik jiems suteikta individualia tėvystės atostogų teise). Kai kurie Seimo nariai negalėjo vienareikšmiškai vertinti šio įstatymo, nes jų nuomonę lemtų kai kurios labai konkrečios įstatymo nuostatos, pvz., jie pritarė įstatymui, jei tėvystės/motinstės atostogų terminas būtų pratęstas nuo 1 metų iki 2 ar netgi 3 metų, arba jeigu kompensuojamo uždarbio dydis būtų padidintas iki 90–100% gaunamo uždarbio. Nežiūrint į Lietuvos politikų išsakytas abejones, beveik pusė jų iniciatyvos priimti tokį įstatymą Lietuvoje nesiimtų, bet jei kiti Seimo nariai parodytų iniciatyvą, ją palaikytų.

Apklaustųjų abejonės atrodo nepagrįstos turint galvoje aukštus tėvystės atostogų teise besinaudojančių vyrų rodiklius tose šalyse, kuriose atostogos reglamentuojamos išimtinai ar dalinai asmeninės teisės pagrindu. Lietuvos politikų apsisprendimą galėtų palengvinti gilesnės kitų ES šalių vaikų priežiūros teisinio pagrindo studijos, poveikio analizės ir rekomendacijos.

²⁴ http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/sep/parental_leave_en.htm

5. MALTA

5.1 Tėvų požiūris ir patirtis

Kodėl verta eiti tėvystės atostogų

Pagrindinės priežastys, dėl ko buvo pasirinktos tėvystės atostogos, buvo šios: praleisti daugiau laiko su vaiku ir aktyviau dalyvauti vaiko auginimo procese. Įdomu, kad visi apklaustieji tėvai teigė, jog jie nusprendė eiti tėvystės atostogų, kad praleistų daugiau laiko su savo vaiku, tačiau ši priežastis dažniausiai buvo ne viena. Antroji priežastis dažniausiai buvo viena iš šių:

- Rūpintis vaiku tuo metu, kai didesnę atlyginimą gaunanti partnerė/ žmona dirba visą darbo dieną, ir/ arba;
- Praleisti šiek tiek laiko atitrūkus nuo darbo aplinkos ir pasinaudoti pertrauka karjere.

Keli iš apklaustųjų tėvų minėjo kitas priežastis, nors nedažnai: a) galimybė asmeniškai dalyvauti vaiko auginime, o ne leisti, kad vaiką augintų tretieji asmenys, tokie kaip seneliai ir b) visą tėvystės atostogų laiką skirti studijoms.

Sprendimas eiti tėvystės atostogų

Dažniausiai apklaustieji tėvai priėmė sprendimą eiti tėvystės atostogų kartu su savo partnerėmis/ žmono-

mis. Pagrindiniai informacijos šaltiniai buvo: žiniasklaida, informaciniai lankstinukai ir kolegos.

Šeimos, draugų, kolegų reakcija

Dauguma apklaustųjų teigė, kad dažniausiai aplinkinių žmonių reakcija į jų sprendimą buvo teigiama, nors be didelio entuziazmo. Reakcijos buvo įvairios: tiek švelni, bet nekritikuojanti nuostaba, tiek žodžiais išreiškiamą panieką. Kai kurie išreiškė nuostabą, kartais labai aiškiai, tačiau daugeliu atvejų sprendimas buvo lengvai priimamas. Pasitaikė keletas atvejų, kai aplinkinių reakcija buvo neigiama. Tai dažniausiai būdavo: a) apklaustųjų tėvai, kurie jaudinosi, kad apklaustasis tėtis rizikuoja prarasti darbą; b) kolegos, kurie piktinosi, kad reikės prisiimti išeinančio tėvystės atostogų darbo dalį; c) vyresni draugai bei kolegos, kurie manė, kad šis sprendimas yra keistas ir ne toks, kokį „turėtų priimti vyras“.

Darbovietės vadovybės reakcijos skyrėsi. Kartais prieš patvirtindami tėvystės atostogas jie gana neigiamai primygtinai prašydavo, kad išeinantysis surastų kitą darbuotoją į savo vietą, kartais – stengdavosi įtikinti tėvą, prašantį tėvystės atostogų, sutikti dirbti trumpesnį darbo laiką. Keliais atvejais respondentas turėjo primygtinai prašyti patvirtinti savo prašymą dėl tėvys-

tės atostogų bei sutikti, kad juos perkeltų į kitą padalinį, jei jiems sugrįžus to reikėtų.

Tėvystės atostogų patirtis

Tėvystės atostogas apklaustieji tėvai dažniausiai suvokė kaip ypatingą laiko tarpą, kurio metu galėjo džiaugtis savo vaikais namie. Beveik pusė apklaustųjų jautėsi labai atsipalaidavę ir jautė, kad tėvystės atostogos yra periodas be streso palyginus su jų darbu. Kita pusė respondentų teigė, kad jų tėvystės atostogų metu buvo dienų, kuriomis jie jautėsi labiau užimti nei darbe ir kai viskas vyko chaotiškiau.

Teigiami tėvystės atostogų bruožai yra šie:

- Suteikia Jums laiko įvertinti šeimą bei kitus dalykus gyvenime, o ne tik darbą;
- Jūs tiesiogiai dalyvaujate vaiko auginimo procese, per tėvystės atostogas daug ko išmokstate apie vaiko auginimą;
- Suteikia laisvo laiko nuo kasdieninio darbo ir galimybę mėgautis lėtesniu gyvenimo ritmu;
- Suteikia galimybę partnerei grįžti į darbo rinką / skirti daugiau laiko savo darbui.

Neigiami tėvystės atostogų bruožai yra šie:

- Sukelia nemažų finansinių sunkumų, todėl reikia pritaikyti savo gyvenimo stilių;
- Sukuria galimybę Jūsų pažįstamiems bei kolegoms išreikšti neigiamą/kritišką požiūrį į Jus;
- Tenka praleisti daug laiko vienam ir prarasti ryšį su kitais suaugusiais;
- Gali neigiamai paveikti karjeros perspektyvas, pvz., apriboja galimybes būti paaukštintam pareigose;
- Tai yra sunkus darbas!

Didžiausi tėvystės atostogų iššūkiai yra šie:

- Naujo dienos ritmo formavimas ir prisitaikymas prie lankstesnės dienotvarkės;

- Prisitaikymas prie skirtingo gyvenimo stiliaus, iš esmės – prie ribotų finansinių išteklių.

Pasiūlymai, kaip gerinti tėvystės atostogų sąlygas

Dažniausias pasiūlymas, kaip gerinti tėvystės atostogų sąlygas, – suteikti šeimai daugiau finansinės paramos.

Kiti pasiūlymai:

- Pateikti tėvystės atostogų išeinantiems asmenims rekomendacijas, kaip keisti dienotvarkę ir kuo efektyviau praleisti laiką namie;
- Nutęsti maksimalų vaiko amžių, kada galima panaudoti teise į tėvystės atostogas;
- Suteikti galimybę dirbti trumpiau, kai vaikas paauga;
- Numatyti, kad tėvystės atostogų laikas būtų įtrauktas į darbo stažo laiką, o tai užtikrintų geresnes karjeros perspektyvas;
- Pakeisti teisės aktus, kad jie numatytų galimybę tėvystės atostogų išeiti dalimis ir panaudoti jas daugiau nei vienam vaikui auginti.

Buvo teigiama, kad optimali tėvystės atostogų trukmė yra nuo dvejų iki ketverių metų. Trys respondentai sakė, kad tėvystės atostogų trukmė neturėtų būti ribojama. Tėvams turėtų būti leidžiama išeiti tėvystės atostogų neribotam laikui, jei jie gali sau tai leisti.

Palyginimas su apmokamu darbu

Dauguma respondentų teigė, kad tėvystės atostogų patirtis labai skyrėsi nuo tos, kurią jie įgijo darbe. Du pagrindiniai tėvystės atostogų pranašumai palyginti su apmokamu darbu buvo šie: galimybė daugiau laiko praleisti su vaiku ir galimybė daugiau sužinoti apie namų ruošą.

Tėvystės atostogos, anot respondentų, nesukelia tiek įtampos kiek darbas, kadangi dienotvarkė yra lankstesnė.

Keli respondentai sakė, kad didžiausias neigiamas tėvystės atostogų aspektas palyginus su apmokamu darbu yra tas, kad jautiesi izoliuotas ir atitrūkęs nuo socialinės veiklos bei suaugusiųjų draugijos.

Santykiai su partnere

Visi respondentai teigė, kad sprendimas eiti tėvystės atostogų teigiamai paveikė jų santykius su partnere. Dažniausia priežastis buvo ta, kad partneriai daugiau laiko galėjo praleisti kartu. Kai kurie apklausos dalyviai teigė, kad kai vienas iš partnerių nuolat prižiūri vaiką, gyvenimo stilius abiem tėvam tampa ne toks chaotiškas ir todėl partnerių santykiai pagerėja, nes abu tėvai yra mažiau įsitempę bei pavargę ir daugiau laiko gali praleisti kartu.

Kokybiškai praleidžiamas laikas kartu pagerino poros bendravimą bei tarpusavio supratimą.

Visi respondentai teigė, kad jų partnerė/žmona pritarė sprendimui ir jie jautė, kad šis sprendimas yra teisingas.

Santykiai su vaiku

Visi apklausos dalyviai teigė, kad jų santykiai su vaiku pagerėjo, nes jie kartu leidžia laiką. Tai rečiau pasitaikė tarp tokių respondentų, kurie pasinaudojo savo teise į tėvystės atostogas, kai jų vaikas buvo labai mažas – jaunesnis nei 2 metų. Respondentai sakė, kad tėvystės atostogos sustiprino jų ryšį su vaiku. Taip dažniausiai

atsitikdavo todėl, kad bendravimas su vaiku buvo glaudesnis, ir jie turėjo laiko pažinti bei išmokti supracuoti vieną kitą. Bendravimo su vaiku kokybė pagerėjo tėvystės atostogų metu. Kai kurie respondentai pabrėžė, kad jie geriau suprasdavo savo vaiko kūno kalbą, žvilgsnius bei gestus.

Įdomu, kad daugelis apklausos dalyvių savo santykius su vaiku palygindavo su savo partnerės ir vaiko santykiais. Vaiko santykiai su motina buvo vertinami kaip pavyzdys geriems vaiko ir tėvo santykiams. Kai kuriais atvejais buvo manoma, kad mamos santykiai su vaiku yra geresni nei tėčio.

Nors beveik visi apklausos dalyviai buvo pasinaudoję savo teise į tėvystės atostogas keletą metų prieš dalyvaudami tyrime, nemaža dalis jų teigė, kad dar ir dabar jaučia laiko, praleisto kartu, teigiamą įtaką sveikiems ir teigiamiems, jų manymu, santykiams su jų vaiku.

Būti geru tėčiu

Gero tėčio apibrėžimuose buvo vienas ar daugiau iš šių teiginių:

- Jausti atsakomybę dėl vaiko – tiek finansiškai, tiek ir emociškai;
- Aktyviai diegti vertybes, disciplinos jausmą bei pagedaujamas vaiko savybes;
- Skirti laiko vaikui;
- Būti draugu ir palaikančiu tėvu.

Tačiau respondentai skirtingai pabrėždavo vieną ar kitą aspektus. Kai kurie tėvai teigė, kad svarbiausias gero tėčio bruožas yra disciplinos jausmo įdiegimas. Taip pat labai svarbu, jog geras tėtis aktyviai nukreiptų vaiką, kad šis sugebėtų tinkamai pasirinkti. Kiti tėčiai suvokė, kad būti geru tėčiu ir rūpintis vai-

ku – tai abipusė pagarba ir draugystė, o ne tik drausmės ugdymas. „Būti geru tėčiu“, – teigė respondentai, tai procesas, reikalaujantis daug laiko, dalyvavimo, pastangų bei supratimo.

Pusė respondentų paklausti atsakė, kad jie jautė, jog buvo geri tėčiai savo vaikams, o kiti teigė, kad jie *stengėsi* tokiais būti.

Jausmas, kad esi geras tėtis, respondentams reiškė pilnatvę. Jie tai apibūdino kaip nepaprastą jausmą – suteikiantį pilnatvę ir pasitenkinimą.

Savęs ir kitų vertinimas

Respondentai teigė, kad, įgydami patirties, jie geriau ima suvokti save. Kai kurie teigė, kad jie jautė pilnatvę, didžiavosi savimi ir ėmė labiau savimi pasitikėti, kad galėtų išspręsti bet kokią problemą, nes įgijo tokios patirties. Dauguma respondentų sakė, kad tėvystės atostogos padėjo jiems tapti geresniais tėvais.

Tėvystės atostogos, buvo teigiama, tiek teigiamai, tiek neigiamai paveikė kitų nuomonę apie respondentus. Draugai bei giminaičiai dažniausiai įvertindavo teigiamai, kai kuriais atvejais žavėjosi respondentų pasirinkimu. Pažįstamų žmonių bei kolegų požiūris dažniausiai būdavo neigiamas į respondentų sprendimą.

Vyriškumo ir tradicinio vyro suvokimas

Visi respondentai, išskyrus vieną, teigė, kad vaiko priežiūra yra tiek motinos, tiek ir tėvo atsakomybė.

Kai kurie teigė, kad laikai pasikeitė ir neliko tradicinio požiūrio į šeimą. Tačiau vaiko priežiūra dažniausiai buvo priskiriama prie moteriškų darbų, jei:

- Tėvas yra pagrindinis šeimos maitintojas;
- Tėvas daugiau dirba/ daro karjerą nei motina;
- Vaikas psichologiškai priklauso nuo motinos; pvz., kai vaikas yra maitinamas krūtimi.

Keletas respondentų teigė, kad „tradicinis vyras“ neturėtų rinktis tėvystės atostogų ir aktyviai dalyvauti namų ruošoje ar vaiko priežiūroje. Dauguma respondentų nemanė, kad jie yra tradiciniai vyrai, kai kurie paaiškino, kad jie nėra tokie vyrai, kurie dirba visą dieną ir grįžta namo vakare tikėdamiesi, kad jų laukia žmonos.

5.2 Darbdavių požiūris ir patirtis

Svarbu paminėti, kad visi darbdaviai, dalyvavę šiame tyrime, buvo iš valstybinio sektoriaus.

Nuomonės apie tėvystės atostogas viešajame sektoriuje

Visi respondentai teigė, kad jų skyriai dėl tėvystės atostogų laikėsi valstybės tarnybos nuostatų. Respondentai dažniausiai nedaug žinojo apie tėvystės atostogų sąlygas ir nuostatus. Tik vienas iš apklausos dalyvių galėjo išsamiau paaiškinti tėvystės atostogų nuostatus.

Kaip tėvystės atostogos veikia organizaciją

Visi respondentai teigė, kad darbuotojo išėjimas tėvystės atostogų sutrikdė darbo ritmą. Tai ypač išryškėdavo tuomet, kai darbuotojas užimdavo aukštesnes pareigas ar vadovaudavo darbuotojų grupei. Nepaisant darbuotojų nuomonės, respondentai jautė, kad tėvystės atostogos visad sujaukdavo sklandų skyriaus darbą.

Buvo keletas atvejų, kai respondentai bandė įtikinti darbuotoją likti darbo vietoje arba pasirinkti trumpesnes darbo valandas ir nesinaudoti tėvystės atostogomis. Tačiau respondentai, kurie paminėjo šiuos trūkumus, nemanė, kad sutrumpintos darbo valandos yra idealus sprendimas:

- Poreikis suderinti darbuotojo pareigas su šeimyniniais įsipareigojimais;
- Darbo perdavimo dažnumas;
- Darbuotojų nebuvimas pirmojoje darbo dienos pusėje, kai yra pasiskirstoma darbai;
- Neigiamos reakcijos ir kitų darbuotojų pasipriešinimas.

Kaip tėvystės atostogos veikia darbuotojo ir darbdavio požiūrį

Respondentai manė, kad tėvystės atostogų patirtis teigiamai paveikė darbuotoją. Tiek mamos, tiek tėčiai, kurie pasinaudojo šia galimybe, dėl įgytos patirties buvo vertinami kaip labiau subrendę žmonės.

Neigiamas tėvystės atostogų aspektas – susijęs tiek su moterimis, tiek su vyrais – dažniausiai šiomis atostogomis būdavo naudojamosi, kai darbuotojas būdavo savo karjeros viršūnėje ir tai galėdavo neigiamai paveikti jų karjeros galimybes bei asmeninį tobulėjimą darbe.

Buvo tikima, kad tėvystės atostogomis dažniausiai naudojamosi, kai tikimasi pasikeitimų karjeros srityje. Dauguma respondentų tiesiogiai ar netiesiogiai tai pasakė. Jie jautė, jog nėra įprasta, kad skyriuje tėvystės atostogų išėitų keli geriausiai apmokyti ir labiausiai patyrę darbuotojai. Respondentai taip pat jautė, kad tėvystės atostogomis galima piktnaudžiauti ir kad tai

neigiamai veikė kitus darbuotojus. Buvo teigiama, kad tėvystės atostogos iš esmės yra pagirtinas bei motyvuojantis darbuotojų pasirinkimas.

Asmeninė patirtis priimant prašymus išleisti tėvystės atostogų

Respondentai teigė, kad jiems labai retai tekdavo susidurti su vyrais, kurie naudojami tėvystės atostogų teise. Apklauskos dalyviai buvo susidūrę su 1–4 prašymais dėl tėvystės atostogų.

Paklausti, kaip apibūdintų savo reakcijas, jie visi teigė, kad iš pradžių nustebdavo sužinoję apie prašymą dėl tėvystės atostogų. Tada su respondentu jie aptardavo įvairias galimybes detaliau. Buvo keli atvejai, kai respondentai bandė įtikinti tėvus likti darbo vietoje, bet sumažinti jo krūvį, nors kartais jie primygtinai reikalavo, kad į darbuotojo vietą būtų surastas naujas darbuotojas, prieš šiam pasinaudojant tėvystės atostogų teise.

Nė vienas iš respondentų niekad nebuvo naudojėsi tėvystės atostogų teise pats. Tik vienas iš apklauskos dalyvių sakė, kad jis nepasinaudotų tėvystės atostogų galimybe, jei šeimoje būtų mažas vaikas. Respondentas teigė, kad jo partnerė nedirba ir todėl jam nėra poreikio visą laiką būti su vaiku.

Požiūris į tėvystės atostogas ir lyčių lygybė

Visi apklaustieji sutiko su lygių galimybių idėja ir abiejų lyčių vienoda atsakomybe bei teisėmis. Tačiau kai kurie apklaustieji išreiškė tam tikrą abejonių – ypač jos buvo susijusios su tuo, kad vaikui augant tam tikrais atvejais mama geriau gali pasirūpinti juo.

6. Išvados

6.1 Rekomendacijos

Šioje paskutinėje dalyje bus pristatytos analitinės išvados, apibendrinančios kiekvienos šalies rezultatus. Jos bus pateiktos rekomendacijų forma tėvams, darbdaviams ir visai plačiajai visuomenei. Šios rekomendacijos yra tarsi gairės, kurios turėtų paskatinti teigiamus pokyčius tose srityje, kurios buvo nagrinėjamos šiame projekte.

Danija

Danijoje vaiko priežiūros atostogomis, ypač tėvystės, labai domimasi. Žiniasklaidoje pasakojamos įvairios istorijos bei rengiami interviu su tėvais, kurie pasinaudojo savo teise į tėvystės atostogas. Profesinės sąjungos noriai diskutuoja bei vykdo tyrimus lyčių lygybės, vaiko priežiūros atostogų klausimais, taip pat noriai aptaria, kaip suderinti darbą ir šeimą. Šie klausimai taip pat yra aktyviai aptarinėjami akademinėje visuomenėje, publikuojama daug naujų straipsnių lyčių lygybės, tėvystės bei tėvystės atostogų temomis. Be to, didžiosiose Danijos organizacijose, atrodo, yra suvokiamas bei skatinamas „įvairovės valdymas“ tiek organizacijų viduje, tiek ir išorėje pabrėžiant lyčių lygybės bei tėvystės atostogų svarbą. Mes sveikiname

visus šiuos teigiamus pokyčius, tačiau kartu pabrėžiame, kad pokyčiai irgi meta naujų iššūkių, su kuriais susiduriame. Remdamiesi mūsų tyrimu, parengėme keletą svarbių rekomendacijų, kurios turėtų būti aptartos ateityje nagrinėjant tėvystės klausimus.

- Kaip jau buvo minėta anksčiau, danų tyrimo rezultatai rodo, kad tėvystės atostogų metu svarbiausia yra pagalvoti apie šeimos ekonominę padėtį. Daugelyje Danijos rinkos segmentų (dažniausiai privačiame sektoriuje) buvo matyti apčiuopiamos pastangos pagerinti tėvų, pasinaudojusių teise į tėvystės atostogas, sąlygas. Šie klausimai dažniausiai yra susiję su pinigineis kompensacijomis tėvystės atostogų metu. Keletas organizacijų, tokios kaip TDC, suteikia tėvams 10 savaičių tėvystės atostogas ir moka už jas 100% darbuotojo atlyginimo. Kitos organizacijos, tokios kaip *Novo Nordisk*, moka už 12 savaičių tėvystės atostogas. Tokios skirtingų organizacijų politikos kryptys pasitvirtino kaip labai veiksmingos priemonės, kadangi jose labai daug tėvų renkasi tėvystės atostogas. Tačiau tyrimo metu pastebėjome ir tai, jog darbdaviai yra linkę manyti, kad tėvystės atostogos yra lyg „dovana“ ar kažkas papildomo darbuotojui. Visiškai suprantama, kad organizacijos yra suinteresuotos investuoti į dar-

buotojus skatindamos naujovišką ir į šeimą orientuotą tėvystės atostogų politiką, tačiau mes prieštaraujame tai idėjai, kad darbuotojų ištikimybė turėtų būti pagrįsta tokiais santykiais, kai darbuotojas jaučiasi lyg su juo elgiamasi kažkaip ypatingai ir kad iš jo, grįžusio po atostogų, yra tikimasi daugiau. Tėvystės atostogų suvokimas kaip „dovanos“, yra problemiškas, nes manoma, kad kai kažką gauni, iš tavęs yra tikimasi to paties. Todėl svarbu pabrėžti, kad tėvystės atostogos yra viena iš žmogaus teisių. Mes manome, kad labai svarbu kuo aiškiau apibrėžti tėvystės atostogų sąlygas. Mūsų tyrimo rezultatai parodė, kad tėvams dažnai nerimą kelia jų karjeros galimybės. Jie išeina iš darbo ir baiminasi, kad tai padarys neigiamą įtaką jų karjerai. Be to, mes suvokėme, kad aiškiai apibrėžtos sąlygos ir sutarimas organizacijoje padeda tėvams geriau susipažinti su vaiko priežiūra bei namų ruoša. Mes rekomenduojame, kad organizacijoms, kurios moka 100% atlyginimo išmokas vyrams, pasinaudojušiems teise į tėvystės atostogas, aiškiai apibrėžtų darbdavių lūkesčius darbuotojui, kai šis grįš. Optimaliausias būdas sprendžiant šią problemą būtų kalbėtis su darbuotoju ir stengtis užtikrinti, kad abi šalys sutaria ir jų lūkesčiai yra vienodi.

- Tyrimo metu suvokėme, kad Danijos įstatymai, reglamentuojantys tėvystės atostogas, turi rimtų trūkumų. Ne tik buvo atvejų, kai tėvai nelabai suvokė savo teises, bet ir tėvystės atostogų politika neskatinė tėvų pasinaudoti šia teise. Kaip jau buvo minėta, ekonominiai klausimai yra labai svarbūs, todėl mes rekomenduojame, kad politikai, pasinaudodami Islandijos modeliu, pakeistų Danijos įstatymus, reglamentuojančius tėvystės atostogas.
- Iš esmės rekomenduojame, kad visi socialiniai partneriai tęstų esamas diskusijas dėl tėvystės atostogų. Jei Danijos įstatymai šioje srityje bus pakeisti,

mums reikia atkreipti į tai visuomenės dėmesį. Kita priežastis tokiai diskusijai visuomenėje yra ta, kad jaučiamas tokios diskusijos poreikis visuomenėje. Tėvystė, vyriškumas, lyčių lygybė, darbo ir šeimos suderinamumas yra vienaip ar kitaip susiję su tėvystės atostogomis. Taip pat labai svarbu tęsti šias diskusijas, nes mes mažai ką žinome apie tuos vyrus, kurie pasinaudoja savo teise į tėvystės atostogas vidutiniškai 27 savaitėms. Nuolatinės diskusijos tėvystės atostogų klausimais padeda tolesniems tyrimams. Jei norime daug ko pasiekti ateityje, skatindami vyrus imtis atsakomybės už vaiką bei namų ūkį, mums apie tokius vyrus reikia žinoti daugiau. Kaip jau buvo minėta anksčiau, mes labai stengėmės apklausti tėvus, kurių socialinė ir ekonominė padėtis yra skirtinga, taip pat amžius, tautybė. Šios apklausos parodė, kad dar reikia atlikti daug tyrimų, jei norime geriau ir giliau suvokti visas problemas, susijusias su tėvystės atostogomis.

Islandija

Jei rekomendacijos būtų pateikiamos tarsi pasiūlymai, kaip sudaryti geriausias sąlygas, kad kuo daugiau tėvų turėtų galimybę pasinaudoti tėvystės atostogomis, tuomet labai svarbu, kad:

- Būtų suvoktos asmeninės ir nedeleguojamos teisės būti tėvu. Patirtis rodo, kad teisės, kuriomis dalijamasi, tampa tik moterų.
- Socialinė pašalpa, skaičiuojama nuo atlyginimo būtų ne mažesnė kaip 75–80% atlyginimo dydžio.
- Lankstumas – galimybė susieti darbą su tėvystės atostogomis.
- Garantija išsaugoti darbo vietą.

Šie teiginiai – ištraukos iš Islandijos įstatymo. Pagrindinis trūkumas, kad teisės aktai reglamentuoja per trumpas tėvystės atostogas. Jos turėtų būti pail-

gintos iki 12 mėnesių ir padalytos pagal formulę 4-4-4. Šių atostogų trukmė turėtų būti paskirstoma per 24 mėnesius. Tėvystės atostogos turėtų būti suteikiamos, kol vaikui sueis 18 mėnesių, arba kol vaikas yra ikimokyklinio amžiaus, o tai suteiks galimybę nė vienam iš tėvų nepalikti darbo rinkos, užtikrins pirmines vaiko priežiūros atostogas, vėliau vaiko priežiūros bei ikimokyklinio vaiko priežiūros atostogas.

Lietuva

- Siekdamas lyčių lygybės, institucijos, dirbančios lyčių lygybės srityje, turėtų aktyviai spręsti moterų problemas viešajame sektoriuje bei skatinti vyrus dalyvauti šeimos gyvenime.
- Lietuvos nacionalinėje moterų ir vyrų lygių galimybių 2003–2004 metų programoje valstybė siūlo konkrečių priemonių vyrų ir moterų šeimos bei darbo vaidmenų derinimo srityje bei lyčių lygybei vaikų priežiūrai pasiekti, tačiau realūs lyčių vaidmenų ir institucinės socialinės kaitos rezultatai iki šiol dar menki. Šeimos ir darbo vaidmenų derinimo problema yra viena iš prioritetinių gairių šiandieninėje ES lyčių politikoje, tačiau šios problemos svarba ir jos pasekmės Lietuvoje dar nėra visiškai suvoktos. Būtina išplėsti šios problemos viešo diskurso ribas per mokslines studijas, švietimo ir informavimo priemones, kurios pasiektų kuo platesnę tikslinę auditoriją: visuomenę, politikus, valstybės tarnautojus, darbdavius, socialinės apsaugos ir draudimo institucijas, nevyriausybinės organizacijas, moteris ir vyrus.
- Ekonominis tėvystės aspektas yra svarbus šeimos ir vaikų gerovei. Dauguma projekte dalyvavusių vyrų pasirinko vaiko priežiūros atostogas tik dėl ekonominių priežasčių. Kad tėvystės atostogų ekonominė

nauda būtų didesnė, būtina ne tik didinti tėvystės/motinystės atostogų išėjusių tėvų kompensuojamo uždarbio dydį (t.y. didinti socialinę globos vertę), bet ir skatinti šeimai draugiškos darbo aplinkos formavimą bei darbdavių jautrumą dėl vyrų dalyvavimo šeimos gyvenime ir vaiko globoje. Būtina, kad tėvai turėtų galimybių išeiti tėvystės atostogų ir patirtų kuo mažiau materialinių bei profesinių nuostolių.

- Tobulinti Lietuvos Respublikos vaiko priežiūros atostogų įstatyminę bazę vadovaujantis Europos Sąjungos Tarybos direktyva, priimta 1996 m. birželio 3 d., dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų ir Šiaurės šalių patirtimi. Direktyvoje teigiama, kad siekiant skatinti lygias vyrų ir moterų galimybes ir vienodą požiūrį į vyrus ir moteris, teisė gauti tėvystės atostogas turi būti suteikiama be teisės ją perduoti kitam asmeniui. LR įstatymai turėtų įteisinti daug paslankesnę nei šiuo metu egzistuojantis tėvystės atostogų modelį, kuris sujungtų asmeninę ir šeimos pasirinkimo teisę į tėvystės atostogas („islandiškasis modelis“). Kaip rodo Šiaurės šalių patirtis, šiuo metu asmenine tėvystės atostogų teise naudojasi dauguma vyrų, o darbdaviai yra priversti su tuo susitaikyti. Gerai apmokamas ir paslankus tėvystės atostogų modelis gali tapti tikru iššūkiu tradicinei globos sampratai ir pamažu nutrinti ribą, skiriančią viešą ir privačią sferas.
- Įstatymais įteisinti paslankesnę tėvystės atostogų administravimo tvarką, pagal kurią tėvai galėtų paprasčiau keistis atostogomis tarpusavyje, rinktis ne viso arba viso užimtumo atostogas. Siekiant šio tikslo, atlikti išsamią palyginamąją Šiaurės šalių tėvystės atostogų teisinio pagrindo mokslinę analizę ir ją pristatyti politikams, valstybės tarnautojams bei visuomenei.
- Dauguma apklaustųjų vyrų teigė patyrę atostogų

formalizavimo sunkumų ir itin neigiamo Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos darbuotojų reakciją, kylančią dėl įstatymų neišmanymo, žinių trūkumo ir stereotipinio požiūrio į lyčių vaidmenis. Todėl šiuo aspektu būtina išplatinti informaciją visiems Sodros skyriams apie vaikų priežiūros atostogas, kaip moterų ir vyrų teisę, ir su jomis susijusius įstatymus bei skatinti teigiamą Sodros darbuotojų požiūrį į tėvystės atostogas pasirenkančius tėvus.

- Kad ir nejausdami grėsmės savo vyriškumui, apklausti tėčiai dažnai vaiko priežiūrą įvardijo kaip moterišką veiklą. Net ir kalbėdami apie tėvystę, jie pabrėžė „įgimtą“ vaiko ryšį su motina. Būtina kvestionuoti šį tradicinį vaiko priežiūros ir globos aspektą – propaguoti tėvystės atostogas ir globojančio tėvo modelį Lietuvoje. Tam gali pasitarinai ir žiniasklaidos priemonės, ir didesnis valstybinių institucijų, tarp jų Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, dėmesys tėvystės atostogoms. Būtina skatinti kuo daugiau vyrų eiti tėvystės atostogų naudojantis edukacinėmis programomis darbovietėse ir žiniasklaidoje.
- Šviečiant vyrus ir informuojant apie jų teises, stengtis labiau pabrėžti teigiamus globos aspektus ir minimizuoti tėvystės atostogų galimą neigiamą poveikį profesinei karjerai.
- Viešosios politikos rėmai formuoja vyrų, kaip tėvų, pasirinkimus, tapatybes ir interesus. Viešasis diskursas kuria hegemoninę tėvystės ideologiją, kuri arba įgalina tėvus, arba juos varžo. Todėl globojančios ir aktyviai dalyvaujančios šeimoje tėvystės diskurso skatinimas gali suteikti tėvams išteklių, padedančių jiems pagrįsti savo pasirinkimus darbdavių ir aplinkinių akivaizdoje. Siekiant pakeisti tėvystės suvokimą Lietuvoje, būtina koncentruotis ties globojan-

čių tėvų nauda vaikams, patiems tėvams bei lyčių lygybei. Reikia skatinti vyrišką globą kartu telkiantis ties vyrų ir moterų santykiais bei moterų lygybe. Vyriškos vaiko globos akcentavimas itin svarbus keičiant lyčių santykius ir vyrų suvokimą apie moteris bei jų vaidmenį visuomenėje.

- Skatinti Lietuvos moterų nevyriausybinės organizacijos atkreipti didesnę dėmesį į vyrus ir vyriškumo problemas, vykdant socialinių paslaugų, švietimo ir informavimo funkcijas bei siekiant paveikti viešosios politikos sprendimus.
- Kad visuomenė (tarp jų ir politikai) pritartų siūlymams įteisinti aktyvesnį vyrų vaidmenį globojant vaikus ir išryškintų tėvystės atostogų naudą visuomenei, būtina nuosekliai tyrinėti, plačiai viešinti, viešai aptarinėti ir aiškiai visiems rodyti, kokios tai duoda naudos. Kaip rodo Šiaurės šalių patirtis, aktyvesnis vyrų vaidmuo globojant vaikus skatina gimstamumo didėjimą, lyčių santykių darną, mažina neigiamų socialinių reiškinių tikimybę, nedarbą ir šeimos bei profesinio gyvenimo nuolatinio derinimo įtampas.

Malta

Pagrindinė problema, išskylanti Maltoje dėl tėvystės atostogų, yra mažas tėvų, kurie naudojami šia teise, skaičius, todėl reikėtų skatinti kuo daugiau tėvų naudotis tėvystės atostogų teise tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuose. Remiantis tyrimo bei bendrų pastebėjimų rezultatais galima pateikti šias rekomendacijas, kurios turėtų padaryti teigiamą įtaką ir paskatinti tėvus aktyviau dalyvauti savo vaikų gyvenime:

- Šiuo metu už tėvystės atostogas Maltoje nėra mo-

kama. Jei už šias atostogas būtų mokamas kažkoks atlygis, kuris neturėtų būtina sudaryti 100% atlyginimo, mes tikime, kad tada daugiau tėvų siektų pasinaudoti tėvystės atostogų galimybe ir prižiūrėti savo vaikus. Vaiko priežiūra yra didelė atsakomybė ir mes tikime, kad už ją turi būti atlyginta. Ši iniciatyva galėtų paskatinti daugiau vyrų Maltoje pasinaudoti tėvystės atostogomis.

- Nors tėvystės atostogos yra suteikiamos vieneriems metams valstybiniame sektoriuje, privačiame sektoriuje jos yra sutrumpinamos iki 3 mėnesių. Mes tikime, kad būtų naudinga sumažinti šį atotrūkį tarp dviejų sektorių, ypač suteikiant daugiau galimybių tiems, kurie dirba privačiame sektoriuje. Daugelis tėvų valstybiniame sektoriuje taip pat tiki, kad pailginta tėvystės atostogų trukmė teigiamai paveiktų tiek juos, tiek jų vaikus. Be to, mes manome, kad būtina sumažinti atotrūkį tarp valstybinio ir privataus sektorių tėvystės atostogų srityje, kadangi šiuo metu privačiame sektoriuje dirbantiems tėvams nėra jokių paskatų šioje srityje. Viename sektoriuje yra suteikiamos didelės galimybės, o privačiame sektoriuje egzistuoja daug apribojimų tėvams, kurie nori pasinaudoti teise į tėvystės atostogas.
- Kad užtikrintume, jog tėvai pasinaudos teise į tėvystės atostogas, būtų naudinga įdiegti „tėvų kvotą“, tai yra nustatyti laiką (savaites/mėnesius), kai tėvai galėtų pasinaudoti savo teise į tėvystės atostogas (pvz., Islandiškas modelis). Jei tėvai atsiskytytų naudotis šia nustatyta kvota, pora netektų galimybės išnaudoti tą tėvystės atostogų dalį vėliau, ir taip tėvai būtų labiau skatinami naudotis teise į tėvystės atostogas.
- Valstybinio sektoriaus įstatymai suteikia nemažai galimybių darbdaviui spręsti dėl tėvystės atostogų suteikimo. Darbdaviui suteikiama teisė atsisakyti

arba atidėti prašymus dėl tėvystės atostogų esant organizacinėms problemoms darbovietėje, tokioms kaip darbo krūvis, įmonės dydis bei kitos priežastys. Mes tikime, kad įstatymai pirmiausiai turėtų ginti tuos, kurie nori naudotis teise į tėvystės atostogas, todėl rekomenduojame pakeisti įstatymą taip, kad jis suteiktų tėvams ir mamoms daugiau teisių, tokių kaip galimybė rinktis tėvystės atostogų pobūdį bei laiką. Mes suvokiame, kad tėvystės atostogos gali sukelti nepatogumų darbdaviams, ypač mažose bei vidutinio dydžio įmonėse. Todėl tikime, kad ir valstybė turėtų prisiimti atsakomybę ir finansiškai paremti tokių tėvystės atostogų dalį.

- Mūsų pagrindinė rekomendacija šioje ataskaitoje yra skatinti visuomenės sąmoningumą tėvystės atostogų srityje. Pirmia, svarbu yra šviesti visuomenę, kad tėvai turi teisę į atostogas tam, kad prižiūrėtų savo vaikus. Antra, švietimas bei diskusijos šia tema turėtų būti skatinamos tiek plačiojoje visuomenėje, tiek parlamentiniu lygiu. Be to, diskusijų visuomenėje metu galima aptarti tradicinius vyrų bei moterų vaidmenis tiek šeimoje, tiek visuomenėje, jie taip pat turi būti nagrinėjami, kad atitiktų kiekvieno įsitikinimus bei poreikius. Mąstymo kultūros pokyčiai yra ilgalaikiai procesai. Tačiau mes tikime, kad, šviesdami visuomenę bei didindami jos jautrumą šiais klausimais, pasieksime, jog vis daugiau vyrų pasinaudos teise į tėvystės atostogas ir kitaip suvoks savo vaidmenis visuomenėje bei šeimoje. Tikimės, kad po šių rekomendacijų tėvai galės vėl didžiuotis savo vaidmenimis, ne tik kaip šeimos aprūpintojo, bet ir tėčio. Mes siekiame skatinti tokio tėvo įvaizdį, kuris rūpinasi savo šeima bei vaikais ir kuris pats suvokia savo teigiamą vaidmenį tiek būdamas šeimos finansiniu aprūpintoju, tiek teikdamas emocinį saugumą savo šeimai.

Bibliografija

Adams, Rachel, David Savran, ed. (2002) *The Masculinity Studies Reader*. Oxford: Blackwell Publishers.

Adams, Alice (1995) "Maternal Bonds: Recent Literature on Mothering," *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 20, pp. 414–427.

Berger, Maurice, Brian Wallis, Simon Watson, ed. (1995) *Constructing Masculinity*. New York: Routledge.

Blankenhorn, David (1996) *Fatherless America*. New York: HarperPerennial.

Brandth, B., & Kvande, E. (1998) „Masculinity and Child Care: The Reconstruction of Fathering.” *The Sociological Review*, 46, 2, pp. 293–313.

Cleaver, Frances, ed. (2002) *Masculinities Matter! Men Gender and Development*. London: Zed Books.

Coltrane, S. (1995) "The Future of Fatherhood," in W. Marsiglio, ed., *Fatherhood: Contemporary Theory, Research, and Social Policy*. Thousand Oaks: Sage. pp. 255–301.

Connell, R. W. (1987) *Gender and Power*. Stanford, CA: Stanford UP.

Connell, R. W. (1993) "The Big Picture: Masculinities in Recent World History," *Theory and Society*, 22, pp. 597–623.

Connell, R. W. (1995) *Masculinities*. Cambridge: Polity.

Deborah Lupton, Lesley Barclay (1997) *Constructing Fatherhood: Discourses and Experiences*. London: Sage Publications.

Dienhart, Anna (1998) *Reshaping Fatherhood: The Social Construction of Shared Parenting*. Thousand Oaks; Sage Publications.

Dowd, Nancy E. (2000) *Redefining Fatherhood*. New York: New York UP.

Hobson, Barbara, ed. (2002) *Making Men into Fathers: Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*. Cambridge: Cambridge UP.

- Gerson, Kathleen (1993) *No Man's Land: Men's Changing Commitments to Family and Work*. New York: Basic.
- Griswold, R. L. (1993) *Fatherhood in America*. New York: Basic Books.
- Haywood, Chris, Mairtin Mac an Ghaill (2003) *Men and Masculinities: Theory, Research and Social Practice*. London: Open UP.
- Hearn, Jeff (2002) "Men, Fathers and the State: National and Global Relations," in Barbara Hobson, ed., *Making Men into Fathers: Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*. Cambridge: Cambridge UP. pp. 245–272.
- Hobson, Barbara, ed. (2002) *Making Men into Fathers: Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*. Cambridge: Cambridge UP.
- Kimmel, Michael, ed. (1987) *Changing Men: New Directions in Research on Men and Masculinity*. Newbury Park, CA: Sage.
- Kimmel, Michael (2000) *The Gendered Society*. New York: Oxford UP.
- Lupton, Deborah, Lesley Barclay (1997) *Constructing Fatherhood*. London: Sage Publications.
- Marsiglio, William (1993) "Contemporary Scholarship on Fatherhood: Culture, Identity, and Conduct," *Journal of Family Issues*, 14, pp. 484–509.
- Marsiglio, William, ed. (1995) *Fatherhood: Contemporary Theory, Research and Social Policy*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Maslauskaitė, Aušra (2004) „Lytis, globa ir kultūriniai gerovės kapitalizmo barjerai Lietuvoje“, *Sociologija: mintis ir veiksmas*, nr. 3, pp. 39–51.
- O'Connell, Mark (2005) *The Good Father. On Men, Masculinity, and Life in the Family*. New York: Scribner.
- Pease, Bob, Pringle, Keith (2001) *A Man's World? Changing Men's Practices in a Globalized World*. London: Zed Books.
- Pease, Bob (2000) *Recreating Men. Postmodern Masculinity Politics*. London: Sage Publications.
- Reingardienė, Jolanta (2004) *Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje*. Kaunas: VDU.
- Stankūnienė, Vlada, A. Jonkarytė, S. Mikulionienė et al. (2003) *Šeimos revoliucija: iššūkiai šeimos politikai*. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas.
- Stankūnienė, Vlada et al (2001) *Paramos šeimai politika: samprata ir patyrimas*. Vilnius: LFSI.
- Šemeta, Algirdas (2004) „Kiek laiko dirbame ir kaip leidžiame laisvalaikį?“. Internet source: www.std.lt
- Tereškinas, Artūras (2004) *Vyrai, vyriškumo formos ir maskulinizmo politika šiuolaikineje Lietuvoje*. Vilnius: Lyčių studijų centras.
- Wilkie, J. R. (1993) "Changes in United States Men's Attitudes Toward the Family Provider Role, 1972–1989," *Gender and Society*, 7, pp. 261–279.

PROJEKTO KOORDINATORIUS:

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra valstybės institucija, kontroliuojanti lygių galimybių principo įgyvendinimą Lietuvoje ir kovojanti su diskriminacija dėl lyties, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos, etniškumo, įsitikinimų ir pažiūrų.

Pylimo g. 35,
01141 Vilnius, Lietuva
Tel.: +370 5 2612740
Faks.: +370 5 2612725
El. paštas: mvlgk@lrs.lt
Interneto svetainė: www.lygybe.lrs.lt, www.lygybe.lt
Kontaktinis asmuo: Indrė Mackevičiūtė inmack@lrs.lt

PROJEKTO PARTNERIAI LIETUVOJE:

Lygių galimybių plėtros centras yra nevyriausybinė organizacija, įgyvendinanti lygių galimybių iniciatyvas Lietuvoje.

Raugyklos g. 15-201,
01141 Vilnius, Lietuva
Tel./Faks +370 5 2335380
El. paštas: info@gap.lt
Interneto svetainė: www.gap.lt
Kontaktinis asmuo: Margarita Jankauskaitė
margarita@gap.lt

Vytauto Didžiojo universiteto Socialinių tyrimų centras specializuojasi lyčių studijų tyrimuose, tiria įvairius socialinius reiškinius.

Donelaičio 52-311,
LT-44244 Kaunas, Lietuva
Tel.: +370 37 327 822
Faks: +370 37 327 823
Kontaktinis asmuo: Jolanta Reingardienė
j.reingardiene@smf.vdu.lt

PROJEKTO PARTNERIAI UŽSIENYJE:

Danijos lyčių lygybės tyrimų centras (CeLi) yra Roskildės universitetui priklausantis institutas, kuris specializuojasi vyriškumo studijose, vykdo tyrimus, organizuoja diskusijas šia tema.

The Danish Research on Gender Equality Roskilde
Universitetscenter
Universitetsvej 1
Postboks 260
4000 Roskilde, *Danija*
Tel.: (+45) 46 74 29 88
Faks.: (+45) 46 74 29 91
El. paštas: info@celi.dk
Interneto svetainė: <http://www.celi.dk/>
Kontaktinis asmuo: Franz Cibulski fcy@celi.dk

Islandijos lyčių lygybės centras yra valstybės įstaiga, kontroliuojanti lygių moterų ir vyrų teisių įgyvendinimą ir vykdanči projektus lygių galimybių srityje.

Centre for Gender Equality
Borgum við Norðurslóð,
600 Akureyri, Islandija
Tel.: +354 460 6200
Faks.: +354 460 6201
Kontaktinis asmuo: Ingolfur V. Gislason
ingolfur@jafnretti.is

Maltos užimtumo ir mokymo korporacija yra nacionalinė užimtumo tarnyba, vykdanči tyrimus ir projektus lyčių lygybės srityje.

Employment and Training Corporation
Head Office
Hal Far, BBG 06, Malta
Tel.: +35622201124
Faks.: +35622201803
Kontaktinis asmuo: Anna Borg annab@etc.org.mt

VYRAI IR VAIKO PRIEŽIŪROS
ATOSTOGOS

Dailininkas *Algimantas Dapšys*
Dizainerė *Nijolė Juozapaitienė*

2005 10 20. 6 sp. l.

Išleido LYGIŲ GALYMYBIŲ PLĖTROS CENTRAS,
Raugyklos g. 15-201, LT-01140 Vilnius, www.gap.lt
Išleido leidykla EUGRIMAS, Kalvarijų g. 98-36, LT-08211 Vilnius
Tel./faks. 8 52 733 955, el. paštas: info@eugrimas.lt
Puslapis internete: www.eugrimas.lt
Spausdino UAB „Sapnų sala“, S. Moniuškos g. 21, Vilnius