

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Bertos Šiožinienės,
V kurso, nuolatinių studijų,
Darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Motinystės socialinis draudimas: raida, teisinis reguliavimas
ir problematika**

**Maternity Social Insurance: Development, Legal Regulation
and Problems**

Vadovė: Doc. dr. Vida Petrylaitė

Recenzentas: Lekt. Simona Cirtautaitė-Kaminskienė

Vilnius

2023

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Magistriniame darbe išsamiai analizuojami motinystės socialinio draudimo teisinio reguliavimo pokyčiai, pradedant nuo jo istorinės kilmės ir nuoseklios raidos iki šių dienų aktualijų. Teisinis reguliavimas yra nuosekliai nagrinėjamas, apimant nacionalinius ir tarptautinius teisės aktus, kurie daro poveikį motinystės socialinio draudimo sistemai. Ši analizė yra skirta išryškinti, kaip teisinis reguliavimas formavo ir toliau formuoja šią socialinę sritį.

Taip pat analizuojama motinystės socialinio draudimo sistemos teisinio reguliavimo problematika, kuri apima iššūkius susidūrus su ekonominių krizių, pandemijos poveikiu, sukčiavimo atvejų prevencija ir lyčių lygybės užtikrinimu. Magistro darbo tikslas yra įvertinti, kaip minėti veiksniai sąlygoja motinystės socialinio draudimo reglamentavimą atsižvelgiant į šiuolaikinius visuomenės poreikius.

Pagrindiniai žodžiai: pokyčiai, reglamentavimas, problematiškumas, išmoka, nacionalinė teisė, tarptautinė teisė, lyčių lygybė, piktnaudžiavimas, ekonominės krizės.

In the master's thesis, the changes in the legal regulation of maternity social insurance are thoroughly analyzed, starting from its historical origins and sequential development to the current issues. The legal principle is systematically examined, encompassing national and international laws impacting the maternity social insurance system. This analysis highlights how legal regulations have shaped and continue to shape this social domain.

Furthermore, the thesis delves into the legal regulation issues of the maternity social insurance system, addressing challenges posed by economic crises, the impact of pandemic, the prevention of fraud cases, and the assurance of gender equality. The objective of the master's thesis is to assess how these factors influence the regulation of maternity social insurance, taking into account contemporary societal needs.

Keywords: changes, regulation, complexity, benefit, national law, international law, gender equality, abuse, economic crises.

TURINYS

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI	2
IŽANGA	2
1. MOTINYSTĖS SOCIALINIO DRAUDIMO SAMPRATA IR RAIDA.....	5
1.1. Motinystės socialinio draudimo raida Lietuvoje nuo 1918 m. iki 2000 m.	7
1.1.1. Tarpukario Lietuvoje	7
1.1.2. Sovietmečio laikotarpiu	9
1.1.3. Nuo Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo pradžios iki 2000 m.	11
1.2. Motinystės socialinio draudimo raidos pagrindinės nuostatos nuo 2000 m.	13
1.2.1. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas ir jo pakeitimai	14
1.2.2. Valstybinių pašalpų šeimoms, auginančioms vaikus įstatymas.....	16
1.2.3. Socialinio draudimo pokyčiai	17
1.2.4. Motinystės socialinio draudimo pašalpos pokyčiai	17
1.2.5. Socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas	18
2. MOTINYSTĖS SOCIALINIO DRAUDIMO TEISINIS REGULIAVIMAS	20
2.1. Motinystės socialinio draudimo, dirbančių pagal darbo sutartį ir savarankiškai dirbančiųjų asmenų, ypatumai	22
2.1.1. Dirbantiems pagal darbo sutartį	23
2.1.2. Savarankiškai dirbantys asmenys	26
2.2. Motinystės socialinio draudimo išmokų kitimas	28
2.2.1. Motinystės išmoka	29
2.2.2. Tėvystės išmoka.....	33
2.2.3. Vaiko priežiūros išmoka	36
3. MOTINYSTĖS SOCIALINIO DRAUDIMO PROBLEMATIKA	39
3.1. Motinystės socialinio draudimo pokyčiai ekonominių krizių ir pandemijos laikotarpiu	39
3.1.1. Ekonominės krizės	39
3.1.2. Pandemija	45
3.2. Piktnaudžiavimas motinystės socialinėmis išmokomis	48
3.3. Lyčių lygybės principo teisinis reglamentavimas motinystės socialinio draudimo srityje Lietuvoje po Nepriklausomybės atkūrimo ir tarptautinių teisės aktų įtaka	51
3.3.1. po Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo	51
3.3.2. Tarptautiniuose teisės aktuose	52
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	54
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	55
SANTRAUKA.....	59
SUMMARY	60

IŽANGA

Demokratiškai ir ekonomiškai išsivysčiusių valstybių tikslas yra užtikrinti efektyvų savo piliečių teisių vykdymą. Ekonomikos stabilumas, stipri socialinė sistema ir teisinės institucijos formuoja tvirtą pagrindą, kuris garantuoja, kad būtų tinkamai atsižvelgta į pažeidžiamų asmenų grupių poreikius. Neįgalieji, pensinio amžiaus žmonės ir vaikai yra asmenų kategorijos, kurios priklauso nuo valstybės paramos, todėl svarbu užtikrinti, kad šių grupių asmenys galėtų pilnai įgyvendinti savo teises ir vykdyti pareigas. Prie jau minėtų grupių galima priskirti darbingo amžiaus asmenis, kuriems dėl tam tikrų aplinkybių reikalinga valstybės parama ir socialinė pagalba. Taip pat pažeidžiamų asmenų grupės apima asmenis, laikinai netekusius darbo dėl nutrūkusių darbo santykių, ir moteris, besilaukiančias ar neseniai pagimdžiusias, kurios negali dirbti dėl fiziologinių pokyčių ir vaikų priežiūros, taip pat ir vyrus, kurie karjerą keičia į vaikų auginimą namuose. Šeima yra laikoma valstybės pagrindu, todėl socialinio draudimo sistema yra suformuota taip, kad atsiradus poreikiui užtikrinti šeimos socialinį-ekonominį stabilumą, valstybė imasi visų priemonių, tame tarpe ir teisinių, siekiant garantuoti būtiną pagalbą.

Motinstės socialinei apsaugai skiriamas didelis dėmesys nacionaliniu ir tarptautiniu mastu, tikslas – užtikrinti specialiai šiai sričiai formuojamą teisinį pagrindą. Įgyvendinant Europos Sąjungos motinstės apsaugos politiką, 1992 m. spalio 19 d. buvo priimta, Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). Lietuva, kaip Europos Sąjungos narė, šią direktyvą įgyvendinti Lietuvos Respublikos darbo kodekse (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569), pritaikant prie valstybės poreikio ir galimybių.

Motinstės socialinės apsaugos sritimi, garantuojančia priemones, užtikrinančias finansinę pagalbą motinoms ir tėvams, laikoma motinstės socialinis draudimas. Motinstės socialinis draudimas apima tokius socialinius reiškinius, kaip nėštumo ir gimdymo atostogos, motinstės atostogos, tėvystės atostogos, išmokos vaikų priežiūrai. Šis draudimas yra svarbus socialinis reiškinys, kurio tikslas – užtikrinti asmenų teises ir gerovę, ypatingai pirmaisiais motinstės ir tėvystės metais.

Darbo tikslas. Magistro baigiamojo darbo tikslas yra sistemiškai išanalizuoti Lietuvos raidos ir teisinio reguliavimo ypatumus, kurie tiesiogiai darė įtaką motinstės socialinio draudimo reglamentavimui, atsižvelgiant į tarptautinių teisės aktų nuostatas po Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo.

Darbo tikslui pasiekti keliami šie uždaviniai:

- Apžvelgti motinystės socialinio draudimo atsiradimo ištakas ir jo raidos etapus tarpukariu, sovietmečiu¹ ir po Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo;
- Įvertinti pagrindinių teisės aktų nuostatas reglamentuojančias motinystės socialinio draudimo išmokų teisinį reguliavimą ir pokytį;
- Išanalizuoti asmenų dirbančių pagal darbo sutartį ir savarankiškai dirbančių asmenų motinystės socialinio draudimo garantijų užtikrinimą Lietuvoje;
- Apžvelgti priežastis, lemiančias piktnaudžiavimą socialinio draudimo išmokų srityje ir išanalizuoti teismų sprendimus dėl sukčiavimo;
- Pateikti apibendrintas išvadas ir pastebėjimus ar pasiūlymus.

Darbą sudaro trys dėstomosios dalys ir išvados bei pasiūlymai. Pirmoje dėstomojoje darbo dalyje aprašoma motinystės socialinio draudimo samprata ir nagrinėjama Lietuvos motinystės socialinio draudimo raida² skirtingais etapais. Antroje dalyje nagrinėjami motinystės socialinio draudimo teisinio reguliavimo ypatumai. Įvertinami pokyčiai susiję su darbo sutartimis, savarankišku darbu, taip pat pateikiamos motinystės išmokų skaičiavimo sistemos kaitos aktualijos. Trečioje dalyje atskleidžiama motinystės socialinio draudimo problematika: valstybės pozicija motinystės socialinio draudimo atžvilgiu ekonominių krizių ir pandemijos metu; pasitaikantys sukčiavimo atvejai šioje srityje; lyčių lygybės principo teisinis reglamentavimas.

Darbo objektas. Šiame magistro darbe nagrinėjamas motinystės socialinio draudimo teisinio reguliavimo atsiradimo priežastys ir jų raidos etapai Lietuvoje – tarpukariu, sovietmečiu ir Nepriklausomoje Lietuvoje bei analizuojamas tarptautinių teisės aktų poveikis Lietuvos teisiniam reglamentavimui.

Tyrimo metodai. Siekiant atlikti visus iškeltus uždavinius magistro baigiamajame darbe, naudojami tokie mokslinio tyrimo metodai kaip lingvistinis, loginis-analitinis, istorinis ir teologinis, lyginamasis. Lingvistinis metodas taikomas Tarptautinių, Europos Sąjungos ir nacionalinių teisės aktų, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos analizei kartu su aktualia teismų praktika. Loginis-analitinis metodas taikomas siekiant konkretizuoti ir išskirti motinystės socialinio draudimo elementus, jų ryšį su darbo santykiais. Istorinis ir

¹ Valstybinės lietuvių kalbos komisijos konsultacijų bankas. *Ar vartotini žodžiai „sovietmetis“ „tarybmetis“?* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://vlkk.lt/konsultacijos/7541-sovietmetis-tarybmetis> [žiūrėta 2023 m. lapkričio 19 d.].

² Raida – laipsniškas kitimas, plėtotė, plėtra [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/r/raida#google_vignette [žiūrėta 2023 m. liepos 28 d.].

teologinis teisės aiškinimo metodai yra derinami tarpusavyje ir naudojami siekiant nustatyti istorinius įstatymų leidėjo ketinimus ir tikslus. Šie metodai taip pat yra naudojami analizuojant seniau galiojusius teisės aktus, siekiant suprasti naujos teisės normos prasmę istoriniu kontekstu. Lyginamuoju metodu lyginami pagrindiniai skirtumai ir panašumai tarp Lietuvos ir tarptautinių teisės aktų.

Darbo originalumas. Motinystės socialinis draudimas yra nuolat besikeičianti motinystės socialinės apsaugos dalis. Ši tema nenagrinėjama užsienio šalių mokslininkų, taip pat ir Lietuvos mokslininkų, kadangi motinystės socialinis draudimas yra labiausiai formuojamas remiantis nacionaline teise ir konkrečios šalies socialinio draudimo sistemos požiūriu. Tačiau yra mokslininkų, kurie motinystės socialinio draudimo raidai, teisiniam reguliavimui ir problematikai skyrė didesnę dėmesį. Tokie mokslininkai kaip D. Petrylaitė, V. Petrylaitė, T. Bagdanskis, T. Davulis, R. Lazutka ir kiti. Galima teigti, kad teisės aktai, reglamentuojantys motinystės socialinį draudimą, yra dažnai keičiami, todėl mokomosios medžiagos šiuo klausimu yra nepakankamai. Nagrinėjamos draudimo rūšies nuolat atnaujinamos literatūros nėra daug, kadangi tai ganėtinai jauna ir siaura socialinės teisės šakos dalis, kuri nuolat kinta atsižvelgiant į priimtas naujoves tarptautinėje ir nacionalinėje teisėje. Tačiau galima rasti straipsnių ir kitų šaltinių, kuriuose nagrinėjami tam tikri aspektai, susiję su atitinkamomis šio magistro dalimis. Reikėtų paminėti, kad nėra daug pakankamai išsamiai nagrinėjamos tokios problemų, kaip ekonominės krizės ir ekstremalios situacijos, sukčiavimas ir lygios teisės padėtis Lietuvoje, motinystės socialinio draudimo aspektu. Autoriaus žiniomis, nei vienas Lietuvos mokslininkas dar nėra rašęs mokslinio darbo, kuriame nagrinėtų magistriniame darbe apžvelgiamus pokyčius, raidą, teisinį reguliavimą ir problematiką. Be to, autorius pastebėjo, kad studijoms skirti darbai taip pat šios temos nenagrinėjo.

Svarbiausi šaltiniai. Šiame magistro darbe analizuojami tarpukario, sovietmečio ir po Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo teisės aktai (Konstitucija, įstatymai, kodeksai, įstatymo projektai) bei tarptautiniai teisės aktai, darantys poveikį motinystės socialinio draudimo teisiniam reguliavimui Lietuvoje. Tarptautiniame kontekste daugiausia dėmesio skiriama Tarptautinės darbo organizacijos priimtoms konvencijoms, o Europos Sąjungos lygiu – direktyvoms. Tačiau darbe aprašomi ir kiti teisės aktai, kurie yra taikomi Europos Sąjungos valstybėms narėms, tokie kaip Europos socialinė chartija bei Pataisyta Europos socialinė chartija. Magistro darbe remiamasi Lietuvos mokslininkų (V. Petrylaitė, T. Davulis, ir kt.) įžvalgomis ir straipsniais. Pateikiant statistiką, buvo remiamasi Valstybės duomenų agentūros (iki 2022 m. gruodžio 31 d. Lietuvos statistikos departamentas) duomenimis.

1. MOTINYSTĖS SOCIALINIO DRAUDIMO SAMPRATA IR RAIDA

Viešoji politika apima įvairias socialines, teises, politines, ekonomines ir kultūrinės politikos kryptis, kurios daro įtaką žmonių socialinei aplinkai bei taip pat įgalina konkrečios tautos valstybės valdymo sistemą. Kitaip tariant, socialinė politika kyla iš valdžios vykdomos politikos ir sprendžia visuomenei aktualius klausimus ir problemas. Taigi, įvardinant socialinės politikos esmę, aiškiausia būtų išskirti socialinės politikos funkcionavimo tikslus:

- *Socialinė politika valdo pajamas, reikalingas socialinėms visuomenės grupėms;*
- *Socialinė politika padeda užtikrinti lygias galimybes, taigi veikia prieš diskriminacines formas;*
- *Socialinė politika siekia visuomeninio gyvenimo stabilumo, užtikrinant gyventojų gerovę.*

Socialinis draudimas, kaip socialinės politikos pagrindas, socialinės apsaugos kontekste reiškia, kad pastaroji apsauga yra užtikrinama atsižvelgiant į asmens darbo užmokestį. Socialinio draudimo sistema yra svarbi socialinės apsaugos sistemos dalis, kurios tikslas yra užtikrinti galimybes asmenų grupėms gauti finansinę pagalbą ir užtikrinti apsaugą. Poreikį formuoti skirtingų sričių socialinį draudimą galima pastebėti jau XIX a. pabaigoje, tačiau tuo metu dėl istorinių-ekonominių aplinkybių, tokių kaip Pramonės Revoliucija, dėmesys daugiausia buvo skiriamas padėti spręsti problemas susijusias su pajamų praradimu dėl sužeidimų darbe (Lazutka R. et al., 2013 m., p. 275). Vėliau buvo formuojamos ir kitos socialinės apsaugos sritys – senatvės, nedarbo, ligos ir motinystės, senatvės ir nedarbo ir kt.

Motinystės socialinės apsaugos vystymuisi daug įtakos turėjo Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijos. 1919 m. TDO priėmė Motinystės apsaugos konvenciją (Nr. 3), kurios tikslas buvo įtvirtinti lyčių lygybę darbo santykiuose bei užtikrinti dirbančių motinų galimybę gauti apmokamas atostogas bei finansinį gerbūvį susilaukus vaikų. Vėliau ši konvencija buvo peržiūreta dar keletą kartų – 1952 m., ir 2000 m., kas kartą vis didinant minimalius motinystės socialinės apsaugos reikalavimus. TDO dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) konvencijoje (*Valstybės žinios*, 2003, Nr. 49-2162) nagrinėtos motinystės atostogos, sveikatos apsauga, išmokos, darbo vietos išsaugojimas, taip pat maitinančių motinų teisių užtikrinimas. 2000 m. birželio 15 d. TDO konvencijoje Nr. 183 dėl 1952 m. Motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo (Lietuvos Respublikos ratifikuota 2003 m. kovo 25 d. ir Lietuvos Respublikai įsigaliojo 2004 m. rugsėjo 23 d.) *inter alia* nustatyta, kad:

- dirbanti moteris turi teisę į ne trumpesnes kaip 14 savaičių motinystės atostogas (4 straipsnio 1 dalis);

- skiriamos piniginės išmokos turi būti tokio dydžio, kad užtikrintų reikiamą moters bei jos vaiko sveikatos būklę ir tinkamą gyvenimo lygį (6 straipsnio 2 dalis); jeigu pagal nacionalinę teisę ar praktiką piniginių išmokų, mokamų už motinystės atostogas, dydis yra skaičiuojamas atsižvelgiant į buvusį uždarbį, tokių išmokų dydis negali būti mažesnis kaip du trečdaliai buvusio moters uždarbio arba to uždarbio, į kurį atsižvelgiama apskaičiuojant išmokos dydį (6 straipsnio 3 dalis).

1961 m. Europos Taryba priėmė Europos socialinę chartiją (toliau – Chartija), kuri iš esmės buvo skirta įtvirtinti socialinę apsaugą bei įtvirtinti socialines asmenų teises, taip pat papildant 1950 m. priimtą ir 1953 m. įsigaliojusią Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją (*Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987). Chartijos tikslas – motinystės apsaugos atžvilgiu užtikrinti specialią apsaugą moterims nėštumo metu. 1996 m. buvo priimta Pataisytoji Europos socialinė chartija, ir šiuo metu galioja dvi Chartijos: valstybės, Europos Tarybos narės, gali pasirinkti – ar prisiimti įsipareigojimus dėl socialinių teisių pagal pirmąją Chartiją, ar kiek didesnės apimties, pagal Pataisytą Chartiją. Lietuvoje – Lietuvos Respublika yra ratifikavus Pataisytą Europos socialinę chartiją prisiimdama gerokai daugiau įsipareigojimų negu Chartijai ratifikuoti būtinas minimumas (Baltutytė E., 2002 m., p. 76).

1966 m. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto, kuris Lietuvos Respublikoje įsigaliojo 1992 m. vasario 20 d. (*Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290) 10 straipsnyje nustatyta, kad šeimai, kuri yra natūrali ir pagrindinė visuomenės ląstelė, turi būti teikiama kuo didesnė apsauga ir pagalba; ypatinga apsauga turi būti teikiama motinoms per pagrįstą laiko tarpą iki gimdymo ir po jo; dirbančios motinos tuo laikotarpiu turi gauti mokamas atostogas arba atostogas ir pakankamas socialinės paramos išmokas.

Įvertinus minėtas tarptautinių teisės aktų nuostatas galima susidaryti nuomonę, kad socialinės apsaugos sritis intensyviai kito siekiant užtikrinti įvairiapusią socialinę sistemą, todėl valstybės turėjo galimybę pritaikyti pažangiausias praktikas nacionalinėje teisėje. Tačiau šiuo aspektu privaloma atsižvelgti ir į istorinį kontekstą bei raidą. Pavyzdžiui Lietuvos nacionalinėje teisėje socialinės apsaugos raida yra suskirstyta į kelis etapus.

Motinystės socialinis draudimas kaip socialinės apsaugos dalis nėra išimtis. Lietuvos teisinė sistema turėjo greitai prisitaikyti prie besikeičiančių politinių santvarkų, okupacijų, todėl minėta draudimo dalis nebuvo formuojama vienodu teisiniu pagrindu.

1.1. Motinystės socialinio draudimo raida Lietuvoje nuo 1918 m. iki 2000 m.

1.1.1. Tarpukario Lietuvoje

Keičiantis politinėms ir socialinėms aplinkybėms po Pirmojo Pasaulinio karo, Lietuva atkūrė valstybingumą, šį svarbų žingsnį įtvirtino Vasario 16-osios aktu, kuriuo oficialiai buvo pripažintas Lietuvos suverenumo atkūrimas. Tačiau karo ir okupacijos sukelti ekonominiai padariniai sukėlė nemažai iššūkių ką tik atsikūrusiai valstybei. Kuriant nacionalinę socialinės apsaugos sistemą, didžiausias dėmesys buvo skiriamas pačioms opiausioms to meto problemoms: šalies žemės ūkis ir pramonė buvo beveik sunaikinti, miestai ir kaimai sugriauti, labai trūko maisto, pastogės ir būtiniausių daiktų, sveikatos priežiūros paslaugų, netgi kilo epidemijų grėsmė. Ne tik Pirmojo Pasaulinio karo sukelti padariniai, bet ir iki to buvusi santvarka suformavo dar vieną socialinę problemą – didelį skaičių skurdžiai gyvenančių žmonių: neįgaliųjų, sunkiai sergančių ir todėl savimi negalinčių pasirūpinti asmenų, vaikų našlaičių, vienišų senelių, vienišų motinų su vaikais, kitų bet kokią vargą patyrusių ir skurde gyvenančių žmonių (Aidukaitė J., et al., 2012 m., p. 113). Iki to galioję carinės Rusijos socialinio draudimo įstatymai prarado savo aktualumą, kadangi jie buvo orientuoti į pramonės darbininkus bei galimus nelaimingus atsitikimus ir ligas darbe. Šios apsaugos schemas buvo pritaikytos tik vienos rūšies darbuotojams – pramonės darbininkams, kurie Lietuvoje sudarė mažą procentą dirbančiųjų. Todėl socialinio draudimo sistemos modernizavimas ir pritaikymas Lietuvai buvo vienas iš svarbiausių tikslų.

Socialinė apsauga tarpukariu buvo traktuojama, kaip valstybės globa tų gyventojų, kurie dėl savo socialinės būklės negali tinkamai savimi pasirūpinti bei užtikrinti sau tinkamų gyvenimo sąlygų. Galima teigti, kad pagrindinis socialinio draudimo tikslas buvo pačių silpniausių piliečių apsauga, užtikrinant jiems minimalias garantijas pripažintos rizikos sąlygomis. (Bogdanova N., Aidukaitė J., 2011 m., p. 374-375) Jaunos valstybės užduotimi tapo sukurti tokią socialinę rūpybą ir globą, kurios reguliavimas būtų pagrįstas įstatymais, kuriuose būtų numatytas pensijų ir pašalpų išmokėjimas numatytais atvejais, o kuriamos globos įstaigos galimos tik valstybiniu lygmeniu.

Nors atskiro ir aiškaus motinystės socialinio draudimo reglamentavimo nebuvo, tačiau atsižvelgiant į tai, kad motinos ir vaikai buvo laikoma pažeidžiama bei socialinės pagalbos reikalaujančia grupe, ši socialinė sritis buvo sparčiai vystoma. Pavyzdžiui Lietuvos

Valstybės Konstitucijoje, priimtoje 1922 m. rugpjūčio 1 d.³, atskiros formuluotės motinystei nėra, tačiau XIII skyriuje „Socialinė apsauga“, 98 punkte išskiriama „Šeimyninio gyvenimo pamatas yra moterystė“; „Motinystė yra ypatingoje Valstybės globoje“. Palyginimui, Lietuvos Respublikos Konstitucijoje priimtoje 1938 m. gegužės 12 d.⁴, V skyriuje motinystės svarba jau buvo reglamentuojama atskiru 35 straipsniu.

Atskiro motinystės socialinio draudimo reglamentavimo tarpukario Lietuvoje nebuvo, tačiau motinystės socialinio draudimo požymiai sutinkami ligos draudime. Galima teigti, jog tarpukario Lietuvoje ši socialinė sritis buvo labiausiai išplėtotą ir jos vykdymas vyko per teritorines ligonių kasas (Bogdanova N., Aidukaitė J., 2011 m., p. 375). 1919 m. paruoštas įstatymo projektas „Dėl draudimo nuo ligos“, 1926 m. tapo „Ligonių kasų įstatymu“. Šiame įstatyme numatoma, kad ligos draudimu privalomai turi būti draudžiami visi, kas samdos pagrindu dirba pramonės ir amatų, statybos, susisiekimo, prekybos įmonėse, neišskiriant valstybės ir savivaldybių įmonių, taip pat įstaigų ir privačių asmenų samdomi tarnai ir darbininkai. Visiems šiems asmenims yra užtikrinamos piniginės ligos, motinystės ir laidojimo pašalpos, kompensuojamos gydymo išlaidos (Bogdanova N., Aidukaitė J., 2011 m., p. 376). Taip pat įstatyme numatyta, kad ligos draudimu buvo draudžiami ir apdraustųjų asmenų šeimos nariai, dažniausiai darbininkų žmonos ir vaikai. Pagal Ligonių kasų įstatymą, gimdyvėms buvo mokama pašalpa, kuri atsižvelgiant į apdraustojo ligonio šeimos padėtį bei išlaikytinių skaičių. Jos dydis siekė nuo pusės iki pilno atlyginimo dydžio ir ši pašalpa buvo mokama dvi savaites prieš ir keturias savaites po gimdymo, jeigu gimdyvė buvo ligonių kasos nare mažiausiai 6 mėn. ir mokėjo socialinio draudimo įnašus. Be piniginės pašalpos, gimdyvės turėjo teisę ir į nemokamą medicinos pagalbą (Aidukaitė J., et al., 2012 m., Vilnius, p. 127).

Tarpukario Lietuvos draudimo sistemos kūrėjų tikslas buvo sekti Vakarų Europos šalių pavyzdžiu ir kuo labiau modernizuoti valstybės socialinę sistemą (Bogdanova N., Aidukaitė J., 2011 m., p. 381). Formuojamos socialinės sistemos tikslas buvo bent minimaliai užtikrinti socialinę apsaugą tokioms rizikoms, kaip liga, senatvė ir nelaimingi atsitikimai darbe. Nors ir stengtasi sistemą modernizuoti, tačiau galima teigti, kad į motinystės apsaugą dėmesys atkreiptas gan siaura prasme. Motinystės socialinis draudimas buvo integruotas į ligos draudimą ir buvo sukoncentruotas tik į vieną grupę – gimdyves, neformuojant praktikos dėl socialinio draudimo užtikrinimo vėlesniuose vaiko augimo etapuose. Remiantis nagrinėjamo laikotarpio šeimos struktūros modeliu, galima daryti

³ Lietuvos Valstybės Konstitucija. *Vyriausybės žinios*, 1922, Nr. 100-799.

⁴ Lietuvos Konstitucija. *Vyriausybės žinios*, 1938, Nr. 608-4271.

išvadą, kad finansinė našta praėjus 14 savaičių po gimdymo, tekdavo šeimos išlaikytojui – vyrui.

1.1.2. Sovietmečio laikotarpiu

1940 m. Lietuvą okupavus sovietams, tarpukaryje vystytas tikslas – modernizuoti socialinę sistemą, per labai trumpą laiką sustojo (Nekrošius I., Petrylaitė V., 2014 m. p. 30). Lietuva kaip ir kitos sovietų okupuotos teritorijos turėjo perimti sovietinio socialinio draudimo struktūrą ir ideologiją. Nors socialinės apsaugos ir socialinio draudimo užuomazgų galima sutikti jau Carinėje Rusijoje, tačiau kaip minėta, socialinis draudimas apėmė tik labai siaurą apdraustųjų dalį, buvo sukoncentruotas į pramonės darbininkus. Socialinio draudimo modelis kurį taikė sovietmečiu buvo skirtas visiems darbininkams ir tarnautojams. Socialinio draudimo įmokas mokėjo įmonės ir organizacijos, o patys darbuotojai jokių įmokų savarankiškai nemokėjo. Socialinio draudimo funkcijas vykdė profesinės sąjungos, kurios valdė socialinio draudimo lėšas, joms priklausančias sanatorijas, profilaktoriumus, poilsio namus, kultūros ir švietimo, turizmo ir sporto įstaigas (Aidukaitė J., et al., 2012 m., p. 176). Sovietmečiu buvo sukurta labiau išplėta socialinio aprūpinimo sistema, kurią sudarė dvi pagrindinės formos: socialinis draudimas ir socialinis aprūpinimas. Socialinis draudimas susidėjo iš senatvės ir neįgalumo pensijų, ligos, nėštumo ir gimdymo, laidojimo ir trumpai mokėtų bedarbio pašalpų.

Priešingai nei tarpukario Lietuvoje, Sovietų Sąjungoje, motinystės socialinis draudimas buvo kiek plačiau reglamentuotas. 1938 m. gruodžio 8 d. priimtas įstatymas, kurio tikslas buvo siekti darbo disciplinos ir kovoti su darbo jėgos kaita. Nors šiame įstatyme nėštumas ir gimdymas nebuvo atskirai reglamentuojamas, tačiau numatyta sugriežtinta darbinė politika turėjo įtakos. Nuspręsta, jog pašalpų mokėjimas motinystės atveju sumažintas iki 5 savaičių prieš gimdymą ir 4 savaičių po gimdymo (Aidukaitė J., et al., 2012 m., p. 165). Nėštumo ir gimdymo pašalpa Sovietų Sąjungoje buvo mokama 100 proc. darbo užmokesčio dydžio, nepriklausomai nuo nepertraukiamojo darbo stažo ar narystės profsąjungoje. Kūdikio gimimo pašalpa buvo mokama vienam iš tėvų, išdirbus įmonėje be pertraukos ne mažiau kaip tris mėn. Ji buvo 30 rublių dydžio už kiekvieną gimusį vaiką (Guogis. A, Bogdanova. N., 2011 m., p. 8). Svarbu paminėti, kad nors sistema ir nebuvo sukoncentruota į motinystės socialinio draudimo užtikrinimą, tačiau nuo 1956 m., visoms nėščiosioms buvo užtikrinta 112 apmokamų dienų (Nekrošius I., Petrylaitė V., 2014 m., p. 30). Sovietmečiu formuotas socialinis draudimas buvo orientuotas į kuo greitesnį įsitraukimą į darbo rinką, nepaisant socialinės padėties ir sveikatos būklės, taip

pat ypatingas dėmesys skirtas pensijų užtikrinimui. Tačiau svarbu paminėti, kad darbo santykius reglamentuojantis Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas (toliau – LTSR darbo įstatymų kodeksas), kuris buvo priimtas 1972 m. birželio 1 d. (Lietuvos TSR įstatymas „Dėl Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso patvirtinimo“. *Lietuvos TSR Aukščiausiosios Tarybos ir Vyriausybės žinios*, 1972, Nr. 18-137), numatė lengvatas nėščiosioms ir žindančioms motinoms, kurios turi vaikų iki 1 m. Pavyzdžiui 57 straipsnio „Naktinio darbo trukmė“ 1 straipsnyje nustatyta, kad dirbti nakties metu neleidžiama: nėščioms moterims ir žindančioms motinoms, taip pat moterims, turinčioms iki vienerių m. amžiaus vaikų. Taip pat šio kodekso 64 straipsnio „Viršvalandinių darbų apribojimas“ 3 straipsnyje įtvirtinta, kad viršvalandinius darbus neleidžiama dirbti nėščioms moterims ir žindančioms motinoms, taip pat moterims, turinčioms iki 1 m. amžiaus vaikų.

LTSR darbo įstatymų kodekse numatoma, kad besilaukiančios, žindančios ar moterys turinčios vaiką iki 1 m. negali dirbti viršvalandinius darbus ar būti siunčiamos į komandiruotes ar jei fiziškai darbas tampa per sunkus, suteikti lengvesnes darbo sąlygas paliekant pirminį darbo užmokestį (kodekso 194 ir 196 straipsniai). Šio kodeksas 203 straipsnis „Garantijos, priimant į darbą, ir draudimas atleisti iš darbo nėščias moteris, žindančias motinas ir moteris, turinčias iki vienerių metų amžiaus vaikų“ taip pat reglamentavo pertraukas, kuriomis gali naudotis žindančios motinos papildomai pasirinkdamos joms patogų laiką.

Taigi, galima teigti, kad darbo santykius reglamentuojančios, LTSR darbo įstatymo kodekse, įtvirtintos nuostatos ne tik palengvino sąlygų suteikimą motinoms, tačiau kodeksas taip pat numatė saugiklius susijusius su įdarbinimu ir darbo vietos išsaugojimu. Draudžiama nepriimti moters į darbą, ar mažinti jos darbo užmokestį motyvuojant nėštumu, žindymu ar vaiko iki 1 m. turėjimu. Taip pat darbo santykiai negali pasibaigti darbdavio iniciatyva, išskyrus atvejus, kai įmonė yra visiškai likviduojama. Tačiau net ir tokiu atveju kyla pareiga surasti kitą darbo vietą ne ilgiau kaip per dvi savaites (LTSR darbo įstatymų kodekso 203 straipsnis).

Paminėtina, kad LTSR darbo įstatymų kodekso 197 straipsnio „Nėštumo ir gimdymo atostogos“ 1 dalyje buvo nustatyta, kad moterims teikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos – 56 kalendorinės dienos iki gimdymo ir 56 kalendorinės dienos po gimdymo. Už tą laikotarpį joms mokama valstybinio socialinio draudimo pašalpa. Nenormalaus gimdymo atveju arba pagimdžius du ir daugiau vaikų, po gimdymo suteikiamos 70 kalendorinių dienų atostogos (šio straipsnio 2 dalis).

Taip pat, būtina paminėti, kad be nėštumo ir gimdymo atostogų moteris galėjo kreiptis dėl papildomų atostogų suteikimo, kai darbo užmokestis nėra paliekamas, tačiau atostogos yra įskaitomos į bendrąjį ir nepertrauktąjį darbo stažą, taip pat į darbo stažą pagal specialybę (LTSR darbo įstatymų kodekso 199 straipsnio 3 dalis). Tokios atostogos buvo suteikiamos vientisos ar dalimis pagal pageidavimą iki kol vaikui sukanka 1 m. Tokiais atvejais, kai moteris, įvaikina naujagimį tiesiog iš gimdymo namų, duodamos atostogos, mokant nustatyta tvarka gimdymo pašalpą už laiką nuo įvaikinimo dienos iki kūdikiui sueis 56 d. Betarpiškai po šių atostogų moteriai jos pareiškimu duodamos kasmetinės atostogos nepriklausomai nuo darbo stažo toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje (LTSR darbo įstatymų kodekso 200 straipsnis).

Apibendrinant minėtą laikotarpį, galima teigti, kad sovietmečiu stengtasi sukurti vaizdą, jog motinystė yra svarbus socialinis elementas, o šeimos politika yra esminė visuomenės struktūros dalis. Vis dėlto, nagrinėjant teisinį reguliavimą, galima manyti, kad pagrindinis tikslas – skatinti motinas greičiau sugrįžti į darbo rinką, o motinystės socialinio draudimo garantijos suteikiamos tik trumpą laiką.

1.1.3. Nuo Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo pradžios iki 2000 m.

Atgavus nepriklausomybę 1990 m., tapo aišku, kad reikia didesnio socialinio saugumo, tiek užtikrinant visuomenės, tiek individualių asmenų saugumą. Iš sovietmečio „paveldėta“ socialinė apsauga nebetiko Lietuvai, todėl reformų imtasi iš karto. Lietuvos socialinio draudimo modelis turėjo remtis solidarumo principu, kai socialinio draudimo garantijos teikiamos iš lėšų, kurios sukauptos iš tuo metu dirbančių asmenų (Aidukaitė J., et al., 2012 m., p. 198).

Pirmuoju žingsniu link socialinės apsaugos reformų galima laikyti 1990 m. vasario 13 d., Aukščiausios Tarybos priimtu nutarimu „Dėl Lietuvos TSR Valstybinio socialinio draudimo sistemos pertvarkymo“, kurio esminis tikslas buvo perimti socialinį draudimą iš profesinių sąjungų (Aidukaitė J., et al., 2012 m., p. 198). Tų pačių metų kovo 15 d., prie Lietuvos Respublikos darbo ir socialinio aprūpinimo ministerijos buvo įsteigta Vyriausioji valstybinio socialinio draudimo valdyba. Šiai institucijai buvo pavesta vykdyti socialinio draudimo funkcijas šalyje. Valdybos atsakomybė įtraukti draudėjų registraciją, įmokų surinkimą, išmokų operacijų organizavimą ir kontrolę, taip pat VSDF biudžeto valdymą, sutrumpintai įgavo „Sodros“ pavadinimą. Šis organizacinis pokytis ryškiai atspindi valstybės įsipareigojimą efektyviau valdyti socialinio draudimo sistemą.

Keičiant socialinės apsaugos sistemą ir priimant naujus įstatymus, individualus dėmesys buvo atkreiptas į motinystės socialinį draudimą. 1991 m., buvo priimtas Lietuvos Respublikos valstybinis socialinio draudimo įstatymas (*Lietuvos aidas*, 1991, Nr. 107-0). Valstybinis socialinis draudimas apibūdinamas kaip valstybės nustatytų socialinių ekonominių priemonių sistema, teikianti apdraustiems taip pat įstatymo numatytais atvejais jų šeimų nariams, gyvenimui reikalingas lėšas ir paslaugas, jeigu jie negali dėl įstatymo numatytų priežasčių apsirūpinti iš darbo ir kitokių pajamų arba dėl įstatymo numatytų svarbių priežasčių turi papildomų išlaidų (Aidukaitė J., et al., 2012 m., p. 199). Įstatyme atskirais straipsniais reglamentuojama nėštumo ir gimdymo pašalpa, bei skirta dėmesio pašalpai vaiko priežiūrai. Toks naujas reguliavimas, kuriame išskirtinai kreipiamas dėmesys į motinystės socialinį draudimą buvo visiškai naujovė, kadangi iki 1991 m. Lietuvoje nebuvo motinystės atostogų atlyginimo išmokos ir motinos turėjo grįžti į darbą be jokios finansinės paramos. Įstatyme įsigaliojus motinystės socialinio draudimo sistemai, motinos turi teisę į motinystės atostogas ir motinystės išmoką, o įstatymo 17 straipsnyje numatoma, kad nėštumo ir gimdymo pašalpa skiriama 100 proc. kompensuojamojo uždarbio dydžio. Taip pat įstatyme galima matyti naujai suformuotą socialinės paramos formą – pašalpą vaiko priežiūrai. Svarbu paminėti, kad šiame įstatyme numatomos dviejų rūšių pašalpos: iki vaikui sukaks 1,5 m. ir paskui iki 3 m. amžiaus. Motinoms auginančioms vaikus iki 1,5 m. buvo mokama vieno minimalaus gyvenimo lygio dydžio vaiko priežiūros pašalpa. Motinoms auginančioms vaikus nuo 1,5 iki 3 m., šios pašalpos dydis buvo tik 0,5 MGL. (Lazutka R. 2013 m., p. 305). Naujas reguliavimas buvo nukreiptas užtikrinti moterims galimybę į finansinį stabilumą nėštumo ir gimdymo laikotarpiu bei koncentruotis į vaiką ir kurti ryšį su juo, tačiau sunku teigti, kad pašalpos dydis galėjo užtikrinti patogų finansinį gerbūvį motinai ir vaikui.

Įstatymų leidėjai, tobulindami įstatyminę bazę, 1994 m. lapkričio 11 d. priėmė įstatymą „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimo“, kuriuo paskelbė prieš tai įsigaliojusį reglamentavimą dėl pašalpos vaiko priežiūrai (18–19 straipsniai) netekusį galios, o reglamentavimas po gimdymo susijęs su vaiko auginimu susistemintas 17 straipsnyje „Motinystės išmokos nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu mokėjimo trukmė“ kartu su nėštumu ir gimdymo, ir yra įvardyta bendrai Motinystės ir motinystės (tėvystės) pašalpa (*Valstybės žinios*, 1994, Nr. 88-1666).

Esminiai įstatymo pakeitimai yra tai, kad numatomos naujos taisyklės, kurios nustatė kitokią struktūrą: 100 proc. kompensuojamo uždarbio dydžio nėštumo ir gimdymo pašalpa mokama 70 d. iki gimdymo ir 56 d. po gimdymo; vėliau, pasibaigus laikotarpiui po gimdymo, pradedama mokėti motinystės (tėvystės) pašalpa tam iš apdraustųjų tėvų (įtėvių)

ar globėjų, kuris prižiūri vaiką. Ji mokama iki vaikui sukanka 1 m. Šios rūšies pašalpą sudaro tam tikra buvusio uždarbio dalis, jos dydis keitėsi nuo 60 proc., bet ne mažesnė kaip nustatytas minimalus darbo užmokestis, iki vaikui sukanka 1 m. Taip pat atsirado naujovė, kuri negaliojo iki įstatymo pakeitimo, kad vaiko priežiūros pašalpą galėjo gauti tik vaiko motina, o nuo 1995 m. sausio 1 d., ji pradėta skirti vienam iš apdraustųjų vaiką auginančių tėvų. Tokiu būdu teisę išeiti vaiko priežiūros atostogų įgijo ir vyrai (Lazutka R., 2013 m., p. 304).

Galima teigti, kad 1991 m. Valstybinio socialinio draudimo įstatymas (*Lietuvos aidas*, 1991, Nr. 107-0) ir 1994 m. priimtas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimo“ (*Valstybės žinios*, 1994, Nr. 88-1666) galėtų būti laikomi esminiais Lietuvos socialinės teisinės bazės plėtroje ir sutvirtinimu po Nepriklausomybės atkūrimo. Šis įstatymas ir jo pakeitimai išsamiai apibrėžė socialinio draudimo principus, nustatė skirtingas socialinio draudimo rūšis ir jų apdraustuosius, reglamentavo socialinių išmokų skyrimo tvarką ir kitus susijusius aspektus. Nors motinystės socialinis draudimas šiuose įstatymuose nebuvo išsamiai detalizuotas, jis tapo svarbia socialinių išmokų dalimi, prieinama visiems socialinio draudimo dalyviams arba jų atstovams. Šis teisinis pagrindas prisidėjo prie socialinio draudimo sistemos struktūros ir stiprinimo formuojant teisinę bazę Lietuvoje.

Svarbu pažymėti, kad šie įstatymai išlieka svarbūs ir šiandien, išlaikę savo aktualumą, tačiau keičiantis socialiniam ir teisiniam kontekstui, natūraliai įvyko keletas jų pakeitimų.

1.2. Motinystės socialinio draudimo raidos pagrindinės nuostatos nuo 2000 m.

Po 1999 m. ekonominio nuosmukio, kurį sukėlė Rusijos ekonominė krizė, 2000 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybei griežtinant fiskalinę politiką, buvo pasiektas finansinis stabilumas, kuris prisidėjo prie ūkio augimo. Valstybinis socialinis draudimas Lietuvoje sudarė didžiausią socialinės apsaugos sistemos dalį, kurios pagrindinis tikslas buvo garantuoti pajamas apdraustiesiems, netekusiems darbingumo dėl ligos, motinystės, senatvės, invalidumo ar maitintojo netekimo.

Lietuvoje buvo įteisintos šios socialinio draudimo rūšys: pensijų, ligos, motinystės, motinystės (tėvystės), sveikatos, nedarbo, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų (Lietuvos Respublikos socialinės ir darbo ministerija. *Socialinis pranešimas 2010-2011*, p. 17 [interaktyvus]).

Valstybinio socialinio draudimo sistema veikė einamuoju principu, tai yra įmokos buvo ne kaupiamos jas kapitalizuojant, o iš karto skirstomos ir panaudojamos socialinio

draudimo išmokoms padengti. Valstybinio socialinio draudimo sistema buvo kuriama kaip savarankiškas subjektas. Į tai buvo atsižvelgta, atskiriant valstybinio socialinio draudimo biudžetą nuo valstybės biudžeto, ir kuriant trišalį valstybinio socialinio draudimo valdymo modelį. Valstybinio socialinio draudimo biudžeto atskyrimas nuo valstybės biudžeto reiškė, kad jo lėšos buvo panaudojamos tik pagal įstatymus numatytoms, socialinio draudimo išmokoms (Lietuvos Respublikos socialinės ir darbo ministerija. *Socialinis pranešimas 2001*, p. 67 [interaktyvus]).

Paminėta, kad 2000 m. atsižvelgiant į minėtus ekonominius pokyčius, Lietuvoje buvo priiminėjami nauji ir tobulinami jau galiojantys teisės aktai, kurie reglamentavo galiojančią piniginę socialinę paramą gyventojams. Iki to galiojusi pirmenybė motinai gauti pašalpas už vaikus panaikinta, suteikiant lygias galimybes pašalpą gauti ir motinai, ir tėvui. Taip pat buvo numatytas pašalpos skyrimas tėvui, kai jis yra Lietuvos Respublikos pilietis, o motina užsienio šalies pilietė, neturinti leidimo nuolat gyventi Lietuvoje (Lietuvos Respublikos socialinės ir darbo ministerija. *Socialinis pranešimas 2001*, p. 11 [interaktyvus]).

1.2.1. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas ir jo pakeitimai

Nuo 2001 m. sausio 1 d. pradėjo galioti Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574). Šiuo įstatymu buvo siekiama tinkamai panaudoti valstybinio draudimo lėšas bei išvengti sukčiavimo atvejų ir piktnaudžiavimo, kai pagal susitarimą su darbdaviais įdarbinama tik tam, kad galima būtų gauti motinystės ir motinystės (tėvystės) pašalpas.

Iki priimant įstatymą buvo svarstomos skirtingos formuluotės ir kriterijai pagal kuriuos galima įvertinti asmenų galimybę gauti motinystės socialinį draudimą. Pavyzdžiui, Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo projekte priede, galima matyti skirtingų formuluočių ir pakeitimų, tokių kaip „ne trumpesnę kaip 3 mėn. per paskutinius 12 mėn. arba ne trumpesnę kaip 6 mėn. per paskutinius 24 mėn. ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą“, vietoje „ne trumpesnę kaip 6 mėn. per paskutinius 12 mėn. arba 9 mėn. per paskutinius 24 mėn.“ Iš to galime daryti išvadą, kad siekiant užtikrinti, kad kuo daugiau asmenų atitiktų kriterijus gauti socialinį draudimą, šio įstatymo formuluotės nuolat kito (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo projekto priedas; 2000-12-20; IXP-146(3)).

Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme buvo numatyta, kad teisę gauti pašalpas, mokamas remiantis minėtu įstatymu, turės tik apdraustieji asmenys, kurie iki nedarbingumo, nėštumo ir gimdymo atostogų ar atostogų vaiko priežiūrai iki 1 m. pradžios

turės tam tikros trukmės draudimo stažą. Ligos ir motinystės socialinio draudimo išmoką galima laikyti trumpalaike, kadangi pašalpa buvo mokama tik nustačius draudimo stažą, kuris buvo įgytas per paskutiniuosius 12 arba 24 mėn. iki ligos, nėštumo ir gimdymo ar vaiko iki vienerių priežiūros atostogų pradžios. Įstatyme taip pat įtvirtinti pašalpos dydžio pasikeitimai. Priimtame Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme numatyta, kad motinystės pašalpa už mėnesį, negali būti mažesnė nei už susirgimo ar nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios mėnesį. Skaičiuojant pašalpas, gavėjo vidutinis mėnesinis kompensuojamas uždarbis, iš kurio skaičiuojamos ligos ir motinystės bei motinystės (tėvystės) pašalpos negali viršyti paskutinių Vyriausybės patvirtintų vidutinių mėnesinių draudžiamųjų pajamų 3,5 dydžio sumos. Valstybė paveikta išorinių ekonominių veiksnių griežtinama socialinę politiką asmenims neturintiems reikalingo stažo, jie negalėjo gauti motinystės ar motinystės (tėvystės) pašalpų pagal Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą, tačiau tokiems asmenims buvo numatomos išmokos, nustatytos pagal Lietuvos Respublikos valstybinių pašalpų šeimoms, auginančioms vaikus, įstatymą (*Valstybės žinios*, 2004, Nr. 88-3208).

Svarbios Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo korekcijos įgyvendintos 2002 m. pabaigoje ir 2003 m. pradžioje:

1. Seimas suderino nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusio Darbo kodekso nuostatas su Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nuostatomis *dėl įsivaikinusiams naujagimi ar pripažintiems jo globėju motinystės pašalpos mokėjimo*;

2. Buvo sudaryta galimybė gauti socialinio draudimo motinystės ir motinystės (tėvystės) pašalpas asmenims, *atleistiems iš darbo dėl įmonės bankroto ar likvidavimo*.

Nustatyta, kad motinystės ir motinystės (tėvystės) pašalpas galėtų gauti moterys, nėštumo laikotarpiu atleistos iš darbo įmonės bankroto ir likvidavimo, o taip pat kiti asmenys, kurie dėl įmonės bankroto ar likvidavimo atleidžiami iš darbo ir dėl to negali gauti atostogų vaiko iki 1 m. priežiūrai. Svarbu paminėti, kad šios išmokos buvo mokamos tik asmenims, turintiems nustatyto dydžio ligos ir motinystės socialinio – draudimo stažą.

2003 m. pabaigoje Lietuvos Respublikos Vyriausybė pateikė Seimui svarstyti Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimus, siekiant padidinti motinystės bei motinystės (tėvystės) pašalpas, sudarant galimybę asmenims gaunantiems didesnę nei 3,5 einamųjų metų draudžiamų pajamų dydžio darbo užmokestį, gauti nuo tų pajamų priklausančią motinystės, motinystės (tėvystės) pašalpą. Tačiau į pasiūlymą nebuvo atsižvelgta ir buvo nuspręsta didinti tik motinystės (tėvystės) pašalpas nuo 60 proc. iki 70 proc., paliekant 3,5 draudžiamų pajamų dydžio ribojimą (Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 21 straipsnio pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 25-750).

Tais pačiais metais Seime įregistruotas dar vienas svarbus Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimas, kuriuo įtvirtinta, jog socialinio draudimo motinystės ir motinystės (tėvystės) pašalpas asmenims, kuriems terminuotos darbo sutarties terminas, paskyrimo į pareigas terminas ar įgaliojimų laikas baigiasi nėštumo, taip pat vaiko iki 1 m. priežiūros laikotarpį (Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 16 ir 19 straipsnių pakeitimo įstatymas (*Valstybės žinios*, 2004, Nr. 158-5755)).

Siekis koreguoti Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą kilo, kadangi pasibaigus darbo santykiams, išskyrus atvejus, kai, asmuo atleistas iš darbo dėl įmonės bankroto ar likvidavimo, motinystės ir motinystės (tėvystės) pašalpa nebuvo skiriama. Kadangi remiantis Darbo kodeksu darbdavys ir darbuotojas turi laisvę susitarti dėl terminuotos sutarties termino pratęsimo ir tokiu būdu užtikrinti, kad asmuo būtų apdraustas ir jis įgytų teisę gauti motinystės ar motinystės (tėvystės) pašalpas. Svarbu paminėti, kad iki to negalėję savarankiškai draustis asmenys, įtvirtinus 2004 m. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo naują redakciją (*Valstybės žinios*, 2004, Nr. 171-6295), galėjo draustis savarankiškuoju socialiniu draudimu ir gauti motinystės pašalpas.

1.2.2. Valstybinių pašalpų šeimoms, auginančioms vaikus įstatymas

Lietuvos Respublikos valstybinių pašalpų šeimoms, auginančioms vaikus įstatymas įsigaliojo 1995 m. sausio 1 d. (*Valstybės žinios*, 1994, Nr. 89-1706). Šis išmokų vaikams įstatymas reglamentavo valstybinių pašalpų mokėjimą auginančioms vaikus šeimoms, kurioms labiausiai reikalinga valstybės socialinė parama, taip pat našlaičių ir likusių be tėvų globos vaikų rėmimą. Įstatymo 2 straipsnyje įtvirtinta vienkartinė pašalpa gimus kūdikiui, kuri buvo mokama motinai ir sudarė 6 minimalių gyvenimo lygių (toliau – MGL) vienkartinę pašalpą už kiekvieną gimusį kūdikį. Taip pat minėtasis įstatymas numatė motinoms išmokas, kurių mokėjimo sąlygos nepriklauso nuo socialinio draudimo stažo. Tai 0,75 MGL dydžio šeimos pašalpa, mokama kas mėnesį už kiekvieną vaiką nuo jo gimimo iki 3 m. Šiuo reguliavimu, derinant draudimo principą su socialine parama, siekiama valstybės finansinių galimybių ribose užtikrinti motinoms, auginančioms vaikus, socialines garantijas. 2004 m. liepos 1 d. įsigaliojo pakeitimai. Įstatymo 10 straipsnyje numatoma, kad nėščiai moteriai, pagal Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą neturinčiai teisės gauti motinystės pašalpos, likus 70 kalendorinių dienų iki gimdymo (suėjus 28 nėštumo savaitėms), skiriama 2 MGL dydžio vienkartinė išmoka.

1.2.3. Socialinio draudimo pokyčiai

Siekdami sustabdyti gimstamumo mažėjimą ir sudaryti palankias sąlygas šeimų formavimui Lietuvoje, Seimas, įvertinęs šios problemos svarbą demografinėje situacijoje, 2006 m. liepos 1 d. priėmė būtinus Lietuvos Respublikos socialinio draudimo pasikeitimus (*Valstybės žinios*, 2005, Nr. 153-5642). Šie pakeitimai įsigaliojo, siekiant skatinti teigiamus demografinius pokyčius ir remti darbuotojus bei jų šeimas. Keli svarbūs priimti sprendimai yra šie:

- *Kompensuojamo uždarbio ribos padidinimas*: maksimali riba, pagal kurią skaičiuojamos ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpos, buvo padidinta nuo 3,5 iki 5 einamųjų metų draudžiamųjų pajamų sumos dydžio. Tai leidžia teigiamai paveikti socialinio draudimo išmokų dydį, kuris yra svarbus motinoms ir darbuotojams.

- *Motinystės pašalpos didinimas*: asmenims, kuriems gimė du ar daugiau vaikų, motinystės pašalpa iki vaikai sukaks vieneri metai buvo padidinta iki 100 proc. nuo pašalpos gavėjo kompensuojamo uždarbio. Šis sprendimas yra skirtas skatinti daugiau vaikų turinčius asmenis ir suteikti jiems ekonominę paramą.

- *Nauja socialinio draudimo pašalpa* – tėvystės pašalpa: įteisinta nauja socialinio draudimo pašalpa, vadinama tėvystės pašalpa. Šią pašalpą turi teisę gauti tėvai, kurie yra apdrausti ligos ir motinystės socialiniu draudimu ir išleisti tėvystės atostogų. Šios atostogos turi trukti iki vaikai sukaks mėnuo, ir tėvai turi turėti ne trumpesnę kaip 7 mėn. draudimo stažą per paskutinius 24 mėn. iki pirmos tėvystės atostogų dienos. Tėvystės pašalpos dydis siekia 100 proc. pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio.

1.2.4. Motinystės socialinio draudimo pašalpos pokyčiai

Būtina paminėti, kad nuo 2007 m. sausio 1 d. įsigaliojo svarbūs Motinystės socialinio draudimo pašalpos pakeitimai (*Valstybės žinios*, 2006, Nr. 72-2676) kuriuos įgyvendino Seimas, siekdamas skatinti šeimų gerovę ir užtikrinti tinkamą vaikų auginimą. Šie pakeitimai apima keletą svarbių punktų:

1. *Pašalpos dydžio padidinimas*: nuostatos numato, kad nuo 2007 m. sausio 1 d. motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpa, mokama iki vaikai sukaks 1 m., padidėjo nuo 70 proc. iki 85 proc. kompensuojamo darbo uždarbio. Be to, nuo 2007 m. liepos 1 d., pašalpa iki vaikai sukaks 6 mėn., mokama 100 proc. kompensuojamo uždarbio

dydžio, o likusį laikotarpį iki vaikui sukaks vieneri metai – 85 proc. kompensuojamo uždarbio dydžio.

2. *Draudimas nuo valstybinės socialinio draudimo pensijos ir nedarbo socialinio draudimo*: nuo 2008 m. sausio 1 d., šeimos pasirinkimu vienas iš tėvų arba globėjų, auginančių vaiką iki 3 m., valstybės biudžeto lėšomis būtų draudžiami visai valstybinei socialinio draudimo pensijai bei nedarbo socialiniu draudimu. Šių asmenų įmokos bus skaičiuojamos nuo minimalios mėnesinės algos. Iki 2008 m. šeimos pasirinkimu motina arba tėvas arba vienas iš globėjų, auginantis vaiką iki 3 m., nebuvo draudžiami tik valstybinės socialinio draudimo pensijos pagrindinei daliai.

3. *Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos patikslinimas*: Vyriausybė kartu su socialinio draudimo garantijomis patikslino vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarką. Nuo šiol asmenims, kurie nedirbo dėl tėvystės atostogų, bus taikoma palankesnė tvarka apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį. Jeigu asmuo dėl tėvystės atostogų neturėjo darbo užmokesčio, iš kurio būtų galima skaičiuoti vidurkį, pastarasis bus skaičiuojamas iš skaičiavimo metu nustatytos mėnesinės algos, buvusios prieš atostogas.

1.2.5. Socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas

Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos Seimas, konstatuodamas, kad Lietuvos Respublikos valstybės ir VSDF biudžetų prognozės rodo nuolat didėjančią deficitą, nulemtą Lietuvos ūkį apėmusios ekonomikos krizės bei pabrėždamas būtinybę stabilizuoti Lietuvos Respublikos valstybės ir VSDF biudžetų deficitą didėjimą ir subalansuoti pinigų srautus, o taip pat siekdamas kiek įmanoma apsaugoti socialiai jautrių asmenų grupes ir ekonomikos krizės laikotarpiu užtikrinti išmokų mokėjimą laiku bei įvertindamas tai, kad Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas ne kartą konstatavo, jog išimtiniais atvejais, kai valstybėje yra susidariusi ypatinga padėtis (ekonomikos krizė, gaivalinė nelaimė ir pan.), kai neįmanoma sukaupti tiek lėšų, kiek yra būtina išmokoms mokėti, išmokų santykių teisinis reguliavimas gali būti koreguojamas ir laikinai, kol valstybėje yra susidariusi ypatinga padėtis, išmokos mažinamos tokiu mastu, koku būtina gyvybiškai svarbiems visuomenės interesams užtikrinti ir kitoms konstitucinėms vertybėms apsaugoti, 2009 m. gruodžio 9 d. priėmė Lietuvos Respublikos socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinąjį įstatymą (*Valstybės žinios*, 2009, Nr. 152-6820), kuris pradėjo galioti nuo 2010 m. sausio 1 d.

Minėta, kad šio įstatymo tikslas – stabilizuoti ekonominės krizės paveiktą valstybės biudžeto deficitą bei apriboti skolos augimą ir tokiu būdu užtikrinti, kad socialinės

draudimo išmokos būtų mokamos laiku. Įstatymo leidėjai, remdamiesi Konstitucinio teismo praktikoje minimu proporcingumo principu priėmė sprendimą vadovautis minėtu principu, tai yra, kai didesnes, kelias išmokas gaunantys asmenys turi labiau prisidėti prie sunkmečio sukeltų padarinių šalinimo.

Paminėtina ir tai, kad analizuojant Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktus duomenis (Lietuvos Respublikos socialinės ir darbo ministerija. *Socialinis pranešimas 2010-2011* [interaktyvus] p. 83, ligos ir motinystės socialinio draudimo išlaidos 2010 m. buvo 18,8 proc. (389,6 mln. Lt) mažesnės nei 2009 m. Taigi, galima daryti išvadą, kad tokie pokyčiai galėjo būti Socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinojo įstatymo pasekmė, Nuo 2010 m. liepos 1 d. motinystės (tėvystės) pašalpos sumažintos 10 proc. – motinystės (tėvystės) pašalpa, iki vaikui sukaks 1 m. liko 90 proc., o nuo 1 m. iki 2 m. – 75 proc. kompensuojamojo darbo užmokesčio. Taip pat buvo sumažintas maksimalus kompensuojamasis uždarbis nuo 5 iki 4 einamųjų metų draudžiamų pajamų dydžių.

1. Lentelė. **Ligos ir motinystės socialinio draudimo išlaidos 2009–2010 m. (mln. Lt)**

	2010 m.	2009 m.
Ligos ir motinystės socialiniam draudimui	1722,2	2120, 8
Privalomajam valstybiniam socialiniam draudimui	1722, 2	2120, 8
Ligos pašalpos	330, 5	630,1
Motinystės pašalpos	197,8	258,7
Motinystės (<i>tėvystės</i>) pašalpos iš jų:	1165,9	1197,8
motinystės (tėvystės) pašalpos, iki vaikui sukaks 1 m.	567,2	701,7
motinystės (tėvystės) pašalpos už vaiką nuo vienerių iki 2 m.	598,7	496,2
Profesinės reabilitacijos pašalpos	0,013	0,014
Tėvystės pašalpos	27,9	34,2
Savanoriškajam valstybiniam socialiniam draudimui	0,001808	0,0026
Ligos pašalpos	0,001808	0,0009
Motinystės pašalpos	–	0,0017

2. MOTINYSTĖS SOCIALINIO DRAUDIMO TEISINIS REGULIAVIMAS

Siekiant perkelti teisės sampratą iš žmonių sąmonės į jų veiksmus, paversti ją tų veiksmų norminimo priemone, susiduriama su teisinio reguliavimo sąvoka. Teisinis reguliavimas – tai tokia socialinio reguliavimo rūšis, arba forma, kai teisinis poveikis žmonių elgesiui yra daromas teisinės normomis. Reguluoti žmonių elgesį – tai jį modeliuoti subjektyvinėmis teisėmis (leidimas) ir pareigomis (draudimais). Šiuo modeliavimu kaip tik ir daromas tiesioginis poveikis žmonių elgesiui, jų santykiams, kreipiant tą elgesį ir visą visuomenės raidą įstatymų leidėjui norimų vertybių linkme. Teisinio reguliavimo objektas – tai tas socialinis žmonių elgesys, kuriam daromas poveikis teisės normomis. Teisės normos reguliuoja ne visus žmonių santykius, o tik reikšmingiausius apsaugoti ar įgyvendinti žmogaus teises (Vaišvila A. 2000 m., p. 153-154).

Kaip jau buvo paminėta, socialinis draudimas yra išskirtinė socialinės apsaugos sritis, skirta užtikrinti finansinį ir paslaugų prieinamumą tiems asmenims, kuriems dėl įvairių aplinkybių reikalinga valstybinė parama. Ši sistema sukurta siekiant apsaugoti visuomenę nuo socialinės atskirties, užtikrinti sveikatos priežiūrą, darbo rinkos dalyviams teikti apsaugą nuo ekonominio nesaugumo bei užtikrinti adekvatų gyvenimo lygį tiems, kurie susiduria su nepalankiomis gyvenimo sąlygomis. Socialinio draudimo sritis yra esminė valstybės priemonė, padedanti suvaldyti ir mažinti socialinius nelygybės bei skurdo aspektus, o taip pat sudaryti sąlygas asmenims gauti reikiamą paramą, kai jie patiria sunkumų. Tai įgalina valstybę atlikti socialinės gerovės funkciją ir kartu skatinti teisingumą bei lygybę visuomenėje. Socialinio draudimo sistema apima įvairias rūšis, įskaitant ligos, motinystės, invalidumo, nedarbo ir senatvės socialinį draudimą. Šios programos teikia apsaugą žmonėms, kuriems reikalinga finansinė parama arba paslaugos dėl neįgalumo, ligos, darbo netekimo ar senatvės.

Socialinio draudimo sistema susidaro iš trijų elementų, kuriame dalyvauja darbuotojai, darbdaviai ir valstybė. Visos trys šalys įneša dalį, kuri yra svarbi socialinio draudimo fondo formavimui. Socialinio draudimo įmokos yra renkamos iš darbuotojų atlyginimų, darbdavių bei valstybės lėšų. Šios įmokos patenka į socialinio draudimo fondus, kuriuose kaupiamos lėšos, skirtos įvairiems socialinės apsaugos poreikiams. Lėšos yra panaudojamos siekiant užtikrinti socialinę apsaugą, teikiant socialines išmokas ir pensijas, finansuojant sveikatos priežiūros ir švietimo sistemas, taip pat kitas socialines programas, kurios gali apimti bedarbių paramą, neįgaliųjų palaikymą, šeimos pašalpas ir pan. Tokiu

būdu socialinis draudimas ne tik suteikia individualią apsaugą asmeniui, bet ir prisideda prie bendros visuomenės gerovės.

Socialinis draudimas yra efektyvus būdas užtikrinti, kad žmonės turėtų finansinę atsargą, kai jų gyvenime įvyksta įvairios gyvenimo situacijos. Tai yra socialinio saugumo ir solidarumo principų pagrindu veikianti sistema, kuri siekia sumažinti socialinius nelygumus ir užtikrinti teisingumą visuomenėje.

Motinstės socialinį draudimą formuoja tokiu pat pagrindu, kuris būdingas kitoms socialinio draudimo rūšims. Tai reiškia, kad asmuo, ilgą laiką dirbęs ir mokėjęs socialinio draudimo įmokas, įgyja teisę į motinstės socialinį draudimą, kuris teikiamas tam tikru laikotarpiu, kai moteris yra nėščia ir po gimdymo. Svarbu pabrėžti, kad motinstės socialinis draudimas taip pat yra taikomas ir vyrams, suteikiant jiems galimybę prisidėti prie vaiko auginimo pirmaisiais gyvenimo metais. Tai atspindi modernų požiūrį į lyčių lygybę ir socialinės atsakomybės pasiskirstymą šeimoje.

Motinstės socialinis draudimas suteikia motinoms ir tėvams tam tikrą finansinę paramą, užtikrina socialinę apsaugą nėštumo ir vaiko augimo laikotarpiais. Tokios programos skatina šeimos gerovę ir leidžia tėvams derinti darbą su šeimos pareigomis, prisidedant prie vaikų gerovės ir šeimos stiprinimo.

Lietuvoje formuojamo motinstės socialinio draudimo reguliavimo teisinė bazė reglamentuojama įvairiais įstatymais, teisės aktais ir nutarimais. Galima išskirti šiuos motinstės socialinį draudimą formuojančius teisės aktus:

Lietuvos Respublikos Konstitucija. Konstitucijos 39 straipsnio 2 dalis, kurioje numatoma, kad „Dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas,“ išreiškia valstybės įsipareigojimą rūpintis ir užtikrinti dirbančių motinų gerovę bei palengvinti joms darbo ir šeimos pareigų suderinamumą. Šios Lietuvos Respublikos Konstitucijos nuostatos pabrėžia, kad šeima, ypač motinos, yra vertinga ir svarbi visuomenės struktūra. Užtikrinant mokamas atostogas ir palankias darbo sąlygas motinoms, siekiama skatinti gimstamumą ir užtikrinti tinkamą vaikų auginimą.

Valstybinio socialinio draudimo įstatymas. Socialinio draudimo įstatymas, akcentuoja valstybinio socialinio draudimo struktūrą ir principus. Jame nustatomos svarbiausios normos, reglamentuojančios šios socialinės teisės šakos veikimą. Įstatyme aptariami valstybinio socialinio draudimo rūšys, draudžiamų asmenų kategorijos, valdymo sistemos principai ir struktūra, dalyvių teisės, pareigos ir atsakomybė, taip pat įmokų apskaičiavimas, sumokėjimas ir priverstinis išieškojimas, įskaitant motinstės socialinį draudimą.

Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Šis įstatymas aiškiai įvardija asmenis, kurie yra draudžiami pagal ligos ir motinystės socialinio draudimo rūšis. Jame taip pat išdėstytos teisės, susijusios su šių draudimų išmokomis, ir nustatomos sąlygos, kuriomis šios išmokos yra skiriamos, apskaičiuojamos ir mokamos. Tai reiškia, kad įstatymas reglamentuoja konkrečius aspektus, susijusius su šiomis socialinio draudimo rūšimis, ir užtikrina aiškumą bei skaidrumą teisės aktų srityje.

Darbo kodeksas. Darbo kodeksas Lietuvoje yra pagrindinis teisinis dokumentas, reglamentuojantis darbo santykius. Jis nustato taisykles ir nuostatas, susijusias su įvairiais aspektais nuo individualių darbo santykių sudarymo iki jų nutraukimo, kolektyviniais darbo santykiais, konfliktų sprendimu, darbuotojų teisėmis ir pareigomis, taip pat kitais svarbiais aspektais. Darbo kodekse įtvirtintos nuostatos dėl motinystės atostogų trukmės, mokėjimo sąlygų, grįžimo į darbą po motinystės atostogų ir kt. Be to, Darbo kodekse įtvirtintos ir kitos socialinės garantijos susijusios su šeimos ir darbuotojų gerove.

Išmokų vaikams įstatymas. Šis teisės aktas reglamentuoja tiek vienkartinės, tiek periodines išmokas, kurios suteikia finansinę paramą šeimoms, kurios auginą vaikus arba įvaikina, taip pat vaikams, netekusiems tėvų globos. Jis apibrėžia šių išmokų dydžius, asmenų kategorijas, turinčių teisę gauti šias išmokas, taip pat nustato sąlygas, tvarką ir finansavimo mechanizmus.

Užimtumo įstatymas. Šio įstatymo nuostatos nustatė pagrindines užimtumo formas ir jų sistemą, darbo ieškančių asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisinius aspektus, nustato jos tikslus, uždavinius, bei reglamentuoja darbo rinkos paslaugų teikimo ir užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo organizavimą ir finansavimą.

2.1. Motinystės socialinio draudimo, dirbančių pagal darbo sutartį ir savarankiškai dirbančiųjų asmenų, ypatumai

Socialinis draudimas – valstybės teisės aktuose nustatyta sistema, siekiant užtikrinti socialinę apsaugą asmenims, patiriantiems įvairius gyvenimo sunkumus, tokius kaip nedarbas, liga, negalia, senatvė, šeimos paramos praradimas ir kt.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnyje teigiama, kad „Šeima yra visuomenės ir valstybės pagrindas. Valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę, tėvystę ir vaikystę“. Šis Konstitucinis straipsnis pabrėžia šeimos svarbą kaip visuomenės ir valstybės stabilumo pamatą. Valstybė įsipareigoja ginti ir rūpintis šeima bei užtikrinti apsaugą motinystei, tėvystei ir vaikystei. Kadangi šeima yra laikoma valstybės pagrindu, tai

įsipareigojimas užtikrinti šeimos narių gerovę yra viena iš pagrindinių valstybės užduočių. Saugant ir globojant šeimą, valstybė ne tik palaiko šios socialinės struktūros stabilumą, bet ir užtikrina asmens teisę į orias gyvenimo sąlygas. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 39 straipsnyje įtvirtinta, kad dirbančioms motinoms numatytos mokamos atostogos iki gimdymo ir po jo, taip pat palankios darbo sąlygos bei kitos lengvatos, kurias įgyvendina įstatymas. Tai atspindi valstybės įsipareigojimą rūpintis šeimų gerove ir užtikrinti tinkamas sąlygas dirbančioms motinoms šeimų augimui ir vystymuisi.

Lietuvos Respublikos Konstitucija neišskiria specifinių reikalavimų, kuriuos turi atitikti dirbanti motina. Todėl esminis aspektas – išanalizuoti skirtingas darbo santykių formas, siekiant nustatyti jų įtaką motinystės socialiniam draudimui.

2.1.1. Dirbantiems pagal darbo sutartį

Pagal galiojančią Darbo kodekso 32 straipsnio „Darbo sutarties sąvoka“ 1 dalį, darbo sutartis yra susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio. Pagal šį susitarimą darbuotojas įsipareigoja atlikti tam tikrą darbo funkciją, būdamas pavaldus darbdaviui ir veikdamas jo naudai. Be to, darbdavys įsipareigoja mokėti darbo užmokestį už šias funkcijas. Svarbu pabrėžti, kad „darbas“ čia yra socialinis-ekonominis reiškinys, o ne vien teisinis terminas. Pati darbo veikla gali būti suprantama įvairiai, dažniausiai ją apibūdina kaip kryptingą socialinę ar ekonominę veiklą (Bagdanskis T. et al., 2018 m., p. 52).

Darbo sutartis turi kelis esminius požymius, išskiriančius ją nuo kitų sutarčių. *Pirmausia*, darbuotojas privalo atlikti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, o tai reiškia ne tik konkrečių užduočių vykdymą, bet ir tam tikrų darbo funkcijų vykdymą. *Antra*, atlikdamas darbo funkciją, darbuotojas yra įpareigotas laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams (Bagdanskis T. et al., 2018 m., p. 53).

Motinystės socialinį draudimą galima analizuoti kaip svarbų socialinės apsaugos teisės dalį, kuri siejasi su darbo teise. Valstybinio socialinio draudimo įstatymas nustato ryšį tarp socialinio draudimo išmokų ir dalyvavimo darbo rinkoje. Remiantis įstatymu, tam tikrų apdraustų asmenų grupių socialinio draudimo įmokos yra susijusios su kiekvieno apdrausto asmens darbo užmokesčio suma, kurios dydis negali būti mažesnis nei minimali mėnesinė alga. Šiame kontekste įeina ir darbo santykiais susijusios kompensacinės arba skatinamosios išmokos, nepriklausomai nuo jų mokėjimo šaltinio (Bitinas A., et al., p. 84).

Vaikų susilaukusiems ar įsivaikinusiems tėvams, vaikų seneliams ar giminaičiams socialines garantijas ir jų sąlygas, jei asmuo dirba pagal darbo sutartį, reglamentuoja Darbo kodeksas ir Ligos bei motinystės socialinio draudimo įstatymas. Darbo kodeksas

reglamentuoja darbo santykius tarp darbuotojų ir darbdavių. Jame gali būti įtvirtintos nuostatos dėl motinystės atostogų, darbuotojų teisių nėštumo metu, ir kitos su šeimos ir darbo derinimo temos. Darbo kodekse gali būti numatytos nuostatos, kuriomis siekiama užtikrinti darbuotojų teises darbo vietoje, ypač esant specialioms aplinkybėms, tokios kaip nėštumas, tuo tarpu, Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas yra teisinis dokumentas, reglamentuojantis teises ir pareigas, susijusias su ligos ir motinystės socialiniu draudimu. Jis nustato išmokų dydį, įmokų taisykles, gavimo sąlygas ir kitus su socialine apsauga susijusius aspektus. Šis įstatymas siekia užtikrinti, kad asmenys, kurie susiduria su nedarbingumu dėl ligos ar motinystės, gautų finansinę paramą.

Svarbu paminėti ir tai, kad tarptautinis reguliavimas daro įtaką nacionaliniam reguliavimui. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB, kurioje užtikrinama, kad bent 14 kalendorinių dienų bus privalomai suteikta darbuotojai, nepaisant ar ji to pageidauja ar ne, nėštumo ir gimdymo atostogų metu yra perteikta Darbo kodekse. Tačiau kai kurie teisininkai nevisiškai sutinka su tokiu reguliavimu. Pavyzdžiui nagrinėdami šią normą Tomas Bagdanskis, Vilius Mačiulis bei Mantas Mikalopas laikosi nuomonės, kad nors įstatymo norma tokią darbdavio pareigą įtvirtina nepriklausomai nuo darbuotojo prašymo, tokių atostogų suteikimas turėtų būti šalių suderintas ar bent jau numatomas, tai yra jeigu darbuotoja prieštarautų tokių atostogų suteikimui, vienašališkai suteikti minimų atostogų negalėtų (Bagdanskis T. et al., 2018 m., p. 345). Galima daryti prielaidą, kad minėtų autorių nuomonė yra pagrįsta, kai sprendimą priimti dėl nėštumo ir gimdymo atostogų poreikio turėtų tik būsima motina, kuri tikėtina, geba įvertinti jai kylančias rizikas. Tokiu atveju, jei motinai atsisakius privalomų 14 kalendorinių dienų, įvyktų komplikacijos, visa atsakomybė ir pasekmės turėtų kilti tik motinai.

Darbo kodeksas taip pat yra svarbus reguliavimo dokumentas, nes jis nustato taisykles, kurių darbuotojai turi laikytis norėdami gauti Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme numatytas išmokas. Darbo kodekso 132 straipsnyje „Nėštumo ir gimdymo atostogos“ yra numatyta, kad darbuotojams suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos, bet šiame kodekse nėra aiškiai nustatytos sąlygos, kaip ir kada darbdavys turi užtikrinti šias garantijas. Dėl to svarbu atkreipti dėmesį į Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą, kuris tiksliau ir išsamesniu būdu reglamentuoja išmokas ir jų gavimo sąlygas.

Išmokų konkretizavimas, pavyzdžiui, motinystės išmokos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, yra aprašytas Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme. Jo 18 straipsnyje „Motinystės išmokos nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu dydis“ nurodoma, kad motinystės išmoka šiuo laikotarpiu sudaro 77,58 proc.

kompensuojamojo uždarbio dydžio. Tai rodo, kad ši išmoka yra susieta su darbuotojo pajamomis, užtikrinant tinkamą socialinę apsaugą nėštumo ir gimdymo laikotarpiu.

Toks bendras Darbo kodekso su įstatymais veikimas pastebimas ir reglamentuojat kokias sąlygas turi atitikti tėvas, siekdamas gauti tėvystės atostogas bei išmokas už jas. Tėvystės atostogų teisė yra numatyta Darbo kodekso 133 straipsnyje „Tėvystės atostogos“. Šiame straipsnyje numatyta, kad po vaiko gimimo darbuotojams suteikiamos 30 kalendorinių dienų tėvystės atostogoms. Ši teisė suteikia galimybę tėvams skirti laiko praleidimui su naujagimi ir prisidėti prie jo priežiūros. Tačiau Darbo kodeksas šiuo atveju nereguliuoja išmokos dydžio norint gauti tėvystės išmoką, todėl čia, kaip ir anksčiau minėtame pavyzdyje yra taikomas Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Minėto įstatymo 21 straipsnyje „Tėvystės išmokos dydis“ tėvystės išmoka yra nustatyta 77,58 proc. nuo išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Ši išmoka negali būti mažesnė nei 8 bazinės socialinės išmokos, kurių dydį nustato Vyriausybė pagal Socialinės paramos išmokų atskaitos rodiklių ir bazinio bausmių bei nuobaudų dydžio nustatymo įstatymą. Šis reguliavimas užtikrina, kad tėvystės išmoka būtų proporcinga išmokos gavėjo uždarbio lygiui, tačiau nustato minimalų dydį, kurį garantuoja valstybė, siekdama užtikrinti tam tikrą socialinį minimumą.

Galima teigti, kad asmenims, kurių darbo santykiai grindžiami darbo sutartimi, užtikrinamos socialinės apsaugos garantijos. Darbo kodekso nustatytos nuostatomis siekiama užtikrinti, kad šie asmenys turėtų stabilumą ir apsaugą tokiais svarbiais gyvenimo momentais kaip nėštumas, gimdymas ar tėvystė. Tai svarbu ne tik jų asmeninei gerovei, bet ir socialiniam stabilumui ir šeimos sveikatai. Tuo pačiu metu išmokų dydį ir sąlygas jas gauti, reglamentuoja atitinkami įstatymai. Ligos ir motinystės įstatymas, taip pat Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas (*Valstybės žinios*, 1994, Nr. 89-1706) užtikrina galimybę gauti išmokas, kurios skirtos valstybės paramai šeimos pagausėjimo atveju. Net tuo atveju, kai asmuo neatitinka reikalavimų, būtinų norint gauti išmoką, pavyzdžiui, dėl nepakankamo stažo, valstybė suteikia pagalbą, pavyzdžiui, mokama vienkartinė išmoka nėščiai moteriai pagal Išmokų vaikams įstatymą.

Valstybė siekia teikti paramą, tačiau atsižvelgiant į išmokų skirtumus, priklausomai nuo turimo stažo ar jo trūkumo, galima daryti išvadą, kad pagrindinis valstybės interesas yra skatinti asmenis įsitraukti į darbo rinką, tai reiškia, kad valstybei svarbu subalansuoti socialinės apsaugos sistemą taip, jog būtų apsaugotos tiek darbo santykis grįstas darbo sutartimi, tiek valstybės interesai.

2.1.2. Savarankiškai dirbantys asmenys

Pažymėtina, kad nuo 2017 m. sausio 1 d. įsigaliojusio Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo (*Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 18825) 5 straipsnyje „Savarankiškai dirbantys asmenys“ nustatyta, kad savarankiškai dirbantis asmuo yra fizinis asmuo, kuris užsiima šia pagal savo pobūdį ir turinį neturinčia darbo santykiams ar darbo santykiams prilyginamiems teisiniams santykiams būdingo darbą atliekančio asmens pavaldumo asmeniui, kurio naudai yra atliekamas darbas, požymio veikla, kuriai būdingas tęstinumas ir (ar) kartotinumai bei galimybė tokią veiklą vykdyti ateityje:

- 1) *individualia veikla;*
- 2) *veikla įsteigus juridinį asmenį ar kitą organizacinę struktūrą arba vykdant veiklą, kitaip susijusią su veikla juridiniame asmenyje;*
- 3) *veikla pagal paslaugų kvitus teikiant žemės ūkio ir miškininkystės paslaugas Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymo nustatyta tvarka.*

Savarankiškai dirbančių asmenų socialinis draudimas yra sąlygiškai nauja sritis Lietuvos teisinėje sistemoje. Savarankiškai dirbančių asmenų socialinis draudimas įvestas siekiant užtikrinti šių asmenų socialinę apsaugą ir pritaikyti juos prie privalomojo socialinio draudimo sistemų, kurią anksčiau galiojo tik darbuotojams. Šios sistemos pagrindinis tikslas – užtikrinti, kad savarankiškai dirbantys asmenys taip pat turėtų socialinės apsaugos priemones, tokias kaip pensijos, sveikatos draudimas ir kt.

Naujoji sistema apibrėžia savarankiškai dirbančius asmenis kaip tuos, kurie vykdo nuolatinę, kartotinę veiklą be darbo santykių su darbdaviu, bet atlikdami darbą pavaldžiam asmeniui, kurio naudai yra darbas, ir kuris tęstinai vykdo tokį darbą. Tai yra žingsnis siekiant užtikrinti, kad šie asmenys, kurie anksčiau gali būti nepatenkinamai atskirti nuo socialinės apsaugos priemonių, dabar galėtų dalyvauti privalomojo socialinio draudimo sistemoje.

Nuo 2017 m. sausio 1 d. išplėstas ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinis draudimas. Taip individualių įmonių savininkai, mažųjų bendrijų nariai, ūkinių bendrijų tikrieji nariai pradėti drausti ir ligos, motinystės, nedarbo socialiniu draudimu nuo išsiimamų asmeniniam poreikiams sumų. Individualia veikla užsiimantys asmenys pradėti drausti ir ligos socialiniu draudimu, o dirbantys pagal verslo liudijimus pradėti drausti visai pensijai gauti, socialinio draudimo įmokas skaičiuojant nuo minimaliosios mėnesio algos.

Tuo tarpu Valstybinio socialinio draudimo įstatyme įtraukta ir asmenys, kurie gaunantys pajamas pagal autorines sutartis arba pajamas iš sporto ar atlikėjo veiklos bei

šeimynos dalyvis, kaip jis apibrėžtas Lietuvos Respublikos šeimynų įstatyme (*Valstybės žinios*, 2010, Nr. 25-1176). Iki 2009 m. galiojęs teisinis reguliavimas numatė, kad privalomas draudimas buvo suteiktas tik asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis, valstybės tarnautojams, kariams ir kitoms kategorijoms, kurių darbo santykiai buvo grįsti darbo sutartimis. Savarankiškai dirbantys asmenys turėjo teisę draustis socialiniu motinystės draudimu, tačiau tai nebuvo privaloma. Galima teigti, kad įstatymų leidėjas, išplečiantis privalomą motinystės draudimo subjektų ratą, siekė užtikrinti motinystės socialinę apsaugą didesniai asmenų skaičiui, tuo pačiu garantuojant būsimų kūdikių ir jų motinų bei tėčių gerovę bei pakankamą pragyvenimo lygį.

Svarbu paminėti, kad savarankiškai dirbančių asmenų įtraukimas į privalomo socialinio draudimo mokėtojų kategoriją buvo ir tam, kad didesnis asmenų skaičius galėtų prisidėti prie mokesčių sistemos išlaikymo. Asmenys, vykdydami savarankišką veiklą (išskyrus tuos, kurie dirba pagal verslo liudijimą), kaip ir kiti darbuotojai, yra draudžiami Ligos ir motinystės socialiniu draudimu.

Savarankiškai dirbantys asmenys, gaunantys darbo užmokestį, turi mokėti privalomuosius mokesčius, priešingai nei tie, kurie dirba pagal darbo sutartį arba yra valstybės tarnautojai, už kuriuos šie mokesčiai yra mokami darbdavio. Šie privalomieji mokesčiai apima VSDF draudimą ir Privalomąjį sveikatos draudimą (toliau – PSD). Mokėdamas VSDF draudimą, asmuo įgyja teisę į senatvės ar netekto darbingumo pensiją, motinystės ir tėvystės išmokas. Tačiau svarbu pažymėti, kad asmenys, dirbantys pagal individualios veiklos pažymą, yra draudžiami tik motinystės socialiniu draudimu, o ligos atveju išmoka nėra skiriama. PSD yra privalomas visiems, įskaitant tuos, kurie vykdo individualią veiklą pagal pažymą. Šis draudimas užtikrina draustumą ir suteikia galimybę nemokamai naudotis iš PSD fondo finansuojamomis medicinos ir sveikatos priežiūros paslaugomis gydymo įstaigose, kurios sudarė sutartis su ligonių kasomis. Neapdrausti žmonės už šias paslaugas turi sumokėti patys. Tai yra svarbus mechanizmas, kuris užtikrina visuomenės sveikatą ir teikia pagrindines medicinos paslaugas visiems privalomųjų sveikatos draudimo dalyviams.

Savarankiškai dirbantys gyventojai yra laikomi apdraustaisiais Ligos ir motinystės socialiniu draudimu, jei jie iki kalendorinio mėn. pabaigos sumokėjo VSDF įmokas ir iki kito mėn. 15 d. pateikė VSDF SAV (*savarankiškai dirbančių asmenų pranešimas*) pranešimą apie savarankiškai dirbantį asmenį už kalendorinį mėnesį, įvykusį prieš tai, už kurį įgyjama teisė į išmoką. Savarankiškai dirbančiųjų socialinio draudimo stažas yra nustatomas pagal sumokėtas socialinio draudimo įmokas. Jeigu šios įmokos yra sumokėtos nuo minimaliosios mėnesinės algos (MMA) dydžio sumos, tai įgyjamas vieno mėnesio

socialinio draudimo stažas. Tais atvejais, kai įmokos yra sumokėtos nuo mažesnės arba didesnės sumos nei minimali mėnesinė alga, socialinio draudimo stažas laikomas proporcingai mažesniu arba didesniu (Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 9 straipsnio „Socialinio draudimo stažo nustatymas“ 2 dalis). Savarankiškai dirbančios motinos, siekdamos gauti jiems priklausančias motinystės ir vaiko priežiūros išmokas, turi turėti ne trumpesnę nei 12 mėn. motinystės socialinio draudimo stažą per paskutinius 24 mėn.

Tačiau tėvystės išmokos skaičiavime įvyko naujovių. Vadovaujantis galiojančiu Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 19 straipsnio „Teisė gauti tėvystės išmoką“ 1 dalies 3 punktu, tėvas iki pirmosios tėvystės atostogų dienos turi turėti ne trumpesnę kaip 6 mėn. motinystės socialinio draudimo stažą per paskutinius 24 mėn., išskyrus atvejį, numatytą minėto straipsnio 2 dalyje. Iki šio pakeitimo, norint gauti tėvystės išmoką, reikėjo turėti ne trumpesnę kaip 12 mėn. socialinio draudimo stažą per paskutinius 24 mėn., jei vaikas gimė iki 2022 m. gruodžio 31 d.

2.2. Motinystės socialinio draudimo išmokų kitimas

Minėta, kad socialinės apsaugos užtikrinimas yra esminis siekis, formuojant finansinį ir socialinį stabilumą esminiais gyvenimo momentais. Svarbus aspektas yra socialinio draudimo išmokos, kurios tampa gyvybiškai svarbios tuomet, kai asmuo, dėl įvairių priežasčių, negali atlikti darbinių funkcijų. Tokiu atveju reikalingas valstybės įsikišimas, kuris suteikia socialinę išmoką, tampančią pagrindiniu finansiniu ramsčiu.

Laikotarpis susijęs su nėštumu, gimdymu ir vaiko auginimu, sukuria naujas pareigas ir atsakomybes, kurias asmuo privalo prisiimti. Užtikrinti socialinę apsaugą yra ne tik asmeninė, bet ir visuomeninė pareiga, kurios tikslas suformuoti tokią apsaugą, kuri garantuotų vaikų gerovę ir šeimos stabilumą, ypač pirmaisiais vaiko gyvenimo metais.

Būtina paminėti, kad nėštumo metu moteris dažnai susiduria su fiziniais pokyčiais, kurie gali riboti jos galimybes dirbti. Dėl šios priežasties, socialinė draudimo sistema privalo užtikrinti sąžiningus ir teisingus sąlygų pasikeitimo kompensavimo mechanizmus. Galima teigti, kad tai padėtų moteriai ir jos šeimai išlikti finansiškai apsaugotai. Tėvystė ir vaiko auginimo etapai, kurie seka po gimdymo, taip pat yra svarbūs. Socialinės išmokos šiose stadijose gali ženkliai prisidėti prie šeimos gerovės, suteikdamos finansinio atsargumo pagrindą tėvams.

Šiuolaikinėje visuomenėje tėvo vaidmuo vaiko gyvenime tampa ne ką mažiau svarbus nei motinos. Jis vertinamas ne tik kaip šeimos išlaikytojas, bet ir kaip lygiavertis partneris.

Ši sąmoningumo kaita atspindi socialinius pokyčius ir reikalingumą prisitaikyti prie šiuolaikinių tėvystės modelių. Motinystės socialinio draudimo tikslas yra ne tik kompensuoti netektas pajamas nėštumo, gimdymo ir vaiko priežiūros laikotarpiu, tačiau atsižvelgiant į demografinius veiksnius skatinti šeimų kūrimąsi.

Lietuvos Respublikoje siekiant užtikrinti ekonomiškai ir teisiškai subalansuotą motinystės socialinį draudimą, buvo įgyvendinti skirtingi pokyčiai bei priemonės. Norint kuo išsamiau suprasti šią sritį, būtina analizuoti motinystės socialinio draudimo išmokų raidą ir pokyčius.

Taigi, toliau bus detaliam nagrinėjamas motinystės socialinio draudimo išmokų kintamumas, atsižvelgiant į motinystės, tėvystės ir vaiko išmokas. Be to, bus išryškinti naujausi pokyčiai, kurie buvo įgyvendinti motinystės socialinio draudimo srityje Lietuvoje. Svarbu įvertinti, kaip šios išmokos prisitaiko prie kintančių tėvystės ir šeimos modelių bei ar jos atspindi šiuolaikines tėvystės realijas.

2.2.1. Motinystės išmoka

Nėštumo metu, kai moteris susiduria su įvairiais fiziologiniais pokyčiais, ji turi teisę pasinaudoti nėštumo ir gimdymo atostogomis. Šios atostogos suteikia moteriai galimybę visiškai susitelkti į savo sveikatą ir laukimą, be baimės dėl darbo užmokesčio praradimo. Tam, kad būtų užtikrintas finansinis stabilumas, moteriai skiriama išmoka. Motinystės draudimo išmokomis siekiama kompensuoti pajamų netekimą nėštumo, gimdymo ir ankstyvosios vaiko priežiūros laikotarpiu.

Nuo 2001 m., įsigaliojus Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo (*Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574) 18 straipsnio „Motinystės pašalpos nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu dydis“ 1 dalis numatė, kad nėštumo ir gimdymo atostogų metu motinai turėtų būti mokama 100 proc. motinystės pašalpa, kuri yra lygi kompensuojamajam uždarbiui. Tai reiškia, kad darbo užmokestis nėštumo ir gimdymo laikotarpiu yra pilnai kompensuojamas.

Taip pat nuo 2001 m. sausio mėn. buvo įvestas ligos ir motinystės socialinio draudimo stažo reikalavimas teisei gauti motinystės pašalpą nėštumo ir gimdymo laikotarpiu. Nors šį draudimo reikalavimą galima laikyti ekonominiu požiūriu, kaip būdą apsaugoti valstybės biudžetą. Stažo įvedimas sukėlė tam tikrų apribojimų motinoms, kurios nepatenkino nustatytų kriterijų. Valstybė siekė subalansuoti biudžetą ir užtikrinti, kad tik tie, kurie buvo ilgą laiką įsitraukę į socialinį draudimą, galėtų pasinaudoti motinystės pašalpa. Taip pat buvo įtraukta naujovė, kai į kompensuojamą uždarbį įskaitomas ir bedarbio pašalpos,

kurios išmokėtos draustiems nuo nedarbo asmenims. Ligos ir motinystės įstatyme buvo įtvirtinta, kad minimali ligos ar motinystės pašalpa už mėnesį turi būti ne mažesnė nei susirgimo ar nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios mėnesį galiojančių Vyriausybės nustatytų vidutinių mėnesinių draudžiamųjų pajamų ketvirtadalio dydis. Motinystės pašalpa sudarė ne mažiau kaip trečdalį vidutinių mėnesinių draudžiamųjų pajamų. Pašalpų skaičiavimui taikant gavėjo vidutinį mėnesinį kompensuojamąjį uždarbį, iš kurio bus apskaičiuojamos ligos ir motinystės pašalpos, jo suma negali viršyti paskutinių Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintų vidutinių mėnesinių draudžiamųjų pajamų 3,5 karto.

Paminėtina ir tai kad 2007 m. pabaigoje buvo priimti pakeitimai Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme. Šie pakeitimai įvedė palankesnes sąlygas gauti socialinio draudimo pašalpas ir pratęsė motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpų mokėjimo laikotarpį. Laikotarpis nuo tada kai vaikui sukanka 1 m., padidintas iki kol vaikui sueis 2 m. (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 3, 5, 6, 8, 10, 15, 16, 17, 18, 18(1), 18(3), 19, 20, 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2007-12-15, Nr. 132-5346).

Nuo 2008 m. pradžios į Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą buvo įtraukti šie punktai:

a) Motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpa nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos iki vaiko 1 m. amžiaus mokama 100 proc., o nuo vaiko sukaktų 2 metai – 85 proc. pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.

b) taip pat, gimus dviem ar daugiau vaikų, esančių vaikų priežiūros atostogose, motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpa didinama pagal gimusių vaikų skaičių (dvynukams – dvigubai, trynukams – trigubai ir t. t.). Be to, gimus vienu metu daugiau kaip vienam vaikui, papildomai mokama motinystės socialinio draudimo pašalpa, priklausomai nuo gimusių vaikų skaičiaus;

c) jei vaiko priežiūros atostogose esanti moteris gauna naujas nėštumo ir gimdymo atostogas, jai motinystės ir motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpos gali būti mokamos tokio pat dydžio, kaip ir buvo apskaičiuotos ankstesnio gimdymo atveju, nebent motinystės ar motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpa, apskaičiuota iš laikotarpio, kai moteris buvo nėštumo ir gimdymo arba vaiko priežiūros atostogose, yra didesnė už motinystės ar motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpą, gautą prieš šias nėštumo ir gimdymo atostogas ar atostogas vaikui prižiūrėti. Visais atvejais mokama didesnioji pašalpa;

d) kai moteris, esanti vaiko priežiūros atostogose, įgyja teisę gauti motinystės socialinio draudimo pašalpą (nėštumo ir gimdymo laikotarpiu) dėl kito vaiko, tai šiuo

atveju mokamos dvi pašalpos, tai yra motinystės ir motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpos;

Minimali motinystės socialinio draudimo pašalpa negali būti mažesnė nei einamųjų m. draudžiamųjų pajamų trečdalis, kuriomis buvo apibrėžta nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimo mėnesio galiojusios Vyriausybės tvirtintos vidutinės mėnesinės draudžiamosios pajamos. Ši priemonė garantuoja, kad motinos, gaudančios minimalią pašalpą, užtikrinama bent minimali finansinė apsauga nėštumo ir gimdymo atostogų metu.

Atsirado naujovė motinystės išmokų paskaičiavime – maksimalus kompensuojamas uždarbis motinystės išmokai apskaičiuoti nebetaikomas. Ši motinystės išmokų paskaičiavime naujovė atsirado Konstituciniam Teismui 2016 m. kovo 15 d. priėmus nutarimą ir nusprendus, kad nustatytas maksimalus pašalpos dydis yra prieštaraujantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 39 straipsniui, kuris garantuoja mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo (*Teisės aktų registras*, 2017, Nr. 2).

Konstitucinis Teismas konstatavo, kad tais atvejais, kai dirbančios moters gauto atlyginimo vidurkis viršija maksimalų kompensuojamąjį uždarbį motinystės pašalpoms apskaičiuoti, jai pagal nustatytą teisinį reguliavimą nėštumo ir gimdymo atostogų metu mokama maksimali motinystės pašalpa, kurios dydis nėra susietas su tos moters per nustatytą laiką iki atostogų gauto atlyginimu ir gali būti gerokai mažesnis už jo vidurkį.

Taip pat pažymėjo, kad įstatymuose nėra įtvirtinta teisinio reguliavimo, pagal kurį tokioms dirbančioms moterims, be šios riboto dydžio motinystės pašalpos, nėštumo ir gimdymo atostogos būtų apmokamos paskyrus dar kokią nors kitą (papildomą) išmoką, taigi ir tokią išmoką, kurią mokant (kartu su minėta pašalpa) būtų pasiektas per nustatytą laikotarpį iki nėštumo ir gimdymo atostogų gauto atlyginimo vidurkis.

Taigi, nutarime konstatuota, kad, nesant įstatymuose įtvirtinto teisinio reguliavimo, kuriuo visoms dirbančioms moterims, turinčioms teisę pagal Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą nėštumo ir gimdymo atostogų metu gauti motinystės pašalpą, būtų nustatytas jų gauto atlyginimo vidurkį atitinkančių išmokų mokėjimas už nėštumo ir gimdymo atostogų laiką, ginčijamu teisiniu reguliavimu, kuriuo nustatyta minėto riboto dydžio motinystės pašalpa, nėra tinkamai užtikrinama Konstitucijos 39 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta mokamų atostogų iki gimdymo ir po jo garantija, pagal kurią dirbančioms motinoms iki gimdymo ir po jo garantuojamų atostogų metu mokamų išmokų dydis turi atitikti per protingą laikotarpį iki šių atostogų gauto atlyginimo vidurkį.

Tai reiškia nebeliko vadinamųjų „lubų“, taip kompensuojant 100 proc. išmokos gavėjo uždarbio. Ši išmoka per mėn. negali būti mažesnė nei už 20 proc. šalies vidutinio mėn. uždarbio, galiojusio praeitą ketvirtį iki teisės gauti motinystės išmoką atsiradimo dienos

(Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 pakeitimo įstatymo Nr. XII-2501 1 ir 2 straipsnių pakeitimo įstatymas, *Teisės aktų registras*, 2015, Nr. 18261).

Paminėtina, kad įsigaliojus įstatymo pakeitimui 2018 m. sausio 1 d. motinystės išmoka nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu buvo mokama 100 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Motinystės išmoka per mėn. negalėjo būti mažesnė už 20 proc. šalies vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, galiojusio praeitą ketvirtį iki teisės gauti motinystės išmoką atsiradimo dienos. Taip pat reikia paminėti, kad buvo praplėstas asmenų sąrašas, kurie yra draudžiami socialiniu draudimu valstybės lėšomis dėl jų socialinio statuso ypatybių. Į šią kategoriją buvo įtraukti tradicinių ir kitų valstybės pripažintų religinių bendruomenių ir bendrijų dvasininkai bei vienuoliai, o motinystės socialiniu draudimu pradėti drausti ir deleguotų asmenų sutuoktiniai.

2019 m. antroje pusėje, įsigalioja Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimai, kurių pagrindą suformavo Konstitucinio Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutarimas Nr. KT23-N13/2018 (*Teisės aktų registras*, 2018, Nr. 20843). Konstitucinio Teismo nutarime išaiškinta, kad moterys turinčios pakankamai stažo, tačiau nedirbančios privalo gauti motinystės išmoką. Anksčiau motinystės išmokos nesulaukdavo moterys, kurios nutraukdavo darbinę veiklą nėštumo metu, neturėdamos galimybės gauti išmokas, nors turėjo reikiamą socialinio draudimo stažą. Ši situacija buvo laikoma nesąžininga ir prieštaraujanti teisingumo principui. Atsižvelgiant į tai, Seimas priėmė pakeitimus, suteikiančius galimybę visoms moterims gauti motinystės išmoką, jei jos įgijo reikiamą stažą ir nebuvo draustos nėštumo metu. Šis sprendimas yra ypač svarbus moterims, savarankiškai dirbančioms, ir kurios dėl nėštumo turėjo palikti darbo vietą ar sustabdyti savo veiklą.

Iki 2009 m. liepos 1 d. reikalauta, kad motinystės pašalpą nėštumo ir gimdymo laikotarpiu galėtų gauti asmuo, turintis ne trumpesnę nei 3 mėn. stažą per paskutinius 12 mėn. arba ne trumpesnę nei 6 mėn. stažą per paskutinius 24 mėn. ligos ir motinystės socialinio draudimo atžvilgiu. Po 2009 m. liepos 1 d. šis reikalavimas buvo padidintas iki ne trumpesnio kaip 9 mėn. per paskutinius 24 mėn., o nuo 2009 m. spalio 1 d. iki dabar – iki ne trumpesnio kaip 12 mėn. per paskutinius 24 mėn. (Lazutka R., et al., 2013 m., p. 301).

Šiuo metu galiojantis reguliavimas numato, kad motinystės išmoka mokama, kai asmuo turi ne trumpesnę kaip 12 mėn. motinystės socialinio draudimo stažą per paskutinius 24 mėn. iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos. Ši taisyklė galioja net tuo

atveju, jei reikiamas stažas nebuvo įgytas dėl ankstesnių vaiko priežiūros atostogų, kurias suteikė darbdavys.

Nuo 2019 m. sausio 1 d. motinystės išmoka nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu mokama 77,58 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Kompensuojamasis uždarbis, pagal kurį nustatomas motinystės išmokų dydis, yra apskaičiuojamas pagal apdraustojo asmens draudžiamąsias pajamas, turėtas per paeiliui einančius 12 kalendorinių mėn., buvusių iki praeito kalendorinio mėnesio prieš teisės gauti motinystės išmoką atsiradimo mėnesį.

Apžvelgiant motinystės išmokų raidą ir pokyčius, galima daryti išvadą, kad šios išmokos yra tiesioginis ekonominės situacijos valstybėje atspindys. Pastebimas nuoseklus griežtėjimas, ypač atkreipiant dėmesį į privalomo stažo skaičiavimą, kuris parodo siekį pritaikyti socialinio draudimo sistemą kintančioms ekonominėms sąlygoms. Privalomojo stažo pailginimas iki 12 mėn. per paskutinius 24 mėn., teoriškai siekia įtraukti moteris į darbo rinką, tačiau tuo pačiu metu kelia finansinius iššūkius moterims, kurios nespėjo sukaupti reikiamo stažo.

2.2.2. Tėvystės išmoka

Tėvo vaidmuo šeimos gyvenime pastaraisiais dešimtmečiais patyrė esminius pokyčius. Tėvas šiuolaikiniu kontekstu nebėra vien tik asmuo, užtikrinantis šeimos finansinę pusę, o rūpinimasis vaikais nebeliko tik motinos atsakomybė. Šiuolaikinėje visuomenėje išryškėja naujas požiūris į tėvystę, vadinamą „moderniąja tėvyste“, kuri apima glaudesnę tėvų bendradarbiavimą ir stipresnius, nuoširdesnius ryšius tarp tėvo ir vaikų. Toks požiūris lyg išvaduoja vyrą nuo tradicinės vienpusės materialinės atsakomybės už vaikus ir šeimą (Burvytė S., 2015 m., p. 48).

Galimybė gauti tėvystės išmoką Lietuvoje įsigaliojo 2006 m. Tuomet, pagal Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą, tėvystės išmoką buvo galima gauti, jei darbuotojas per paskutinius 24 mėn. iki pirmosios tėvystės atostogų dienos turėjo ne trumpesnę kaip 7 mėn. ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą, gyveno santuokoje su kūdikio motina ir gavo išmoką, kuri sudarė 100 proc. kompensuojamojo uždarbio dydį (Nekrošius I., et al., 2008 m. p. 302). Iki 2018 m. birželio 28 d. kompensuojamojo uždarbio dydžio tėvystės išmoka buvo 100 proc. kompensuojamojo uždarbio dydžio. Tačiau su Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimu Nr. XIII-1338, įsigaliojusiu nuo 2018 m. birželio 28 d., šis dydis sumažėjo iki 77,58 proc. Svarbu pažymėti, kad sumažėjęs proc. buvo skaičiuojamas nuo oficialaus darbo užmokesčio, o ne nuo faktiškai

gauto į rankas atlygio. Taigi, nors proc. sumažėjo, pati tėvystės išmoka išlieka tuo pačiu dydžiu, atitinkančiu ankstesnį asmens gaunamą atlygį „į rankas“. Toks tėvystės išmokos dydis išlikęs ir aktualioje redakcijoje.

Tėvas norėdamas užsitikrinti galimybę gauti tėvystės išmoką, privalo atitikti sąlygas, kurios yra nurodytos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme. Sąlygos iš dalies panašios kaip ir norinčioms gauti motinystės išmoką: asmuo privalo būti draustas valstybiniu motinystės socialiniu draudimu ir atitikti įstatymų nustatytas sąlygas, tai yra, turėti įstatymų numatyta tvarka išleistas tėvystės atostogas.

Siekiant įgyvendinti Direktyvos (ES) 2019/1158 8 straipsnio 2 dalį, kurioje nustatyta, kad ankstesnis darbo stažas tėvystės išmokai gauti negali būti ilgesnis nei šeši mėnesiai prieš pat numatomą vaiko gimimo datą, siūloma patikslinti motinystės socialinio draudimo stažo laikotarpį tėvystės išmokai gauti, vietoj tuo metu reikalaujamo 12 mėn. motinystės socialinio draudimo stažo, nustatant 6 mėn. motinystės socialinio draudimo stažo reikalavimą. Siekiant užtikrinti, kad asmenys neprarastų teisės gauti tėvystės išmokos sutrumpinus motinystės socialinio draudimo stažo laikotarpį, buvo siūloma kartu netrumpinti laikotarpio, iš kurio skaičiuojamas reikalaujamas motinystės socialinio draudimo stažas.

Būtina paminėti, kad siekiant šeimoms padėti derinti šeiminius ir darbinius santykius, 2019 m. birželio 20 d. priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES, kuria siekiama užtikrinti vyrų ir moterų lygybės dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe principo įgyvendinimą, pritaikant ir modernizuojant Europos Sąjungos teisinę sistemą, tėvams ir priežiūros pareigų turintiems asmenims sudaryti sąlygas geriau derinti darbo ir priežiūros pareigas.

Tačiau tiek Lietuvoje, tiek ir visoje Europos Sąjungoje tėčių įsitraukimas į vaikų auginimą, pasinaudojant vaiko priežiūros atostogomis, kai kuriais atvejais yra gana minimalus. Pavyzdžiui, net ir Lietuvoje atrodo, kad vaiko priežiūros atostogų išėinančių vyrų daugėja, bet dažniausiai jie išeina antraisiais vaiko priežiūros metais, tačiau toliau dirba ir vaiką vis tiek prižiūri mama. Lietuvos Respublikos Seimas, siekdamas įgyvendinti 2019 m. birželio 20 d. priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES, nuostatas priėmė Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 1, 5, 11-1, 16, 19, 20, 22, 23, 24 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo priedu, susiję su tėvystės socialinio draudimo stažu (*Teisės aktų registras*, 2022, Nr. 15179).

Ankstesniais laikotarpiais, tėvystės išmoką gaudavo tėvai, kurie iki tėvystės atostogų pradžios turi sukauptą ne trumpesnę kaip 12 mėn. per paskutinius 24 mėn. motinystės socialinio draudimo stažą. Šiuo metu galiojančio Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 19 straipsnio „Teisė gauti tėvystės išmoką“ 1 dalies 3 punkte nustatyta, kad tėvui, norinčiam gauti tėvystės išmoką, reikia turėti ne trumpesnę kaip 6 mėn. per paskutinius 24 mėn. motinystės socialinio draudimo stažą. Šis pakeitimas neįtakoja tėvų, kuriems nėra reikiamo motinystės socialinio draudimo stažo, nes, jei per stažo skaičiavimo laikotarpį buvo suteiktos vaiko priežiūros atostogos, tėvystės socialinio draudimo stažas skaičiuojamas iš 24 mėn. laikotarpio, buvusio iki vaiko, kuriam suteiktos atostogos, sukakus 2 m. (Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 19 straipsnio 2 dalis).

Paminėtina, kad tėvystės išmoka, nustatyta Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme, siekia 77,58 proc. nuo išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Be to, yra nustatytos VSDF „išmokų lubos“ – maksimalios kompensuojamojo uždarbio ribos. Taip pat pažymėti, kad jeigu apdraustasis asmuo tėvystės išmokos gavimo laikotarpiu turi pajamų, nuo kurių skaičiuojamos motinystės socialinio draudimo įmokos, ar iš tuo laikotarpiu vykdytos darbinės veiklos gautų pajamų, kurios nėra draudžiamosios pajamos⁵, ar gauna ligos (įskaitant darbdavio mokamas 2 pirmąsias ligos dienas) ar profesinės rehabilitacijos išmokas, ligos dėl nelaimingo atsitikimo darbe arba profesinės ligos išmokas, mokamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymu (*Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 18827), ir jų dydis mažesnis už tėvystės išmoką, jam mokamas tėvystės išmokos ir jo atitinkamą mėnesį turėtų pajamų ir (ar) išmokų skirtumas. Jeigu šių pajamų ir (ar) išmokų dydis yra didesnis už tėvystės išmoką arba jai lygus, tėvystės išmoka nemokama. Mokant tėvystės išmoką, į draudžiamąsias pajamas neįtraukiamos tėvystės išmokos mokėjimo metu gautos draudžiamosios pajamos už darbą, atliktą iki pirmosios tėvystės atostogų dienos.

Tėvystės išmokos skiriamos ir mokamos nuo teisės gauti išmoką atsiradimo dienos, jeigu dėl jų kreipiamasi ne vėliau kaip per 12 mėn. nuo tėvystės atostogų pabaigos. Tai reiškia, kad asmuo gali gauti tėvystės išmoką, jeigu jis pateikia prašymą ne vėliau kaip per metus po tėvystės atostogų pabaigos. Šie apribojimai yra nustatyti siekiant užtikrinti

⁵ Apdraustojo asmens draudžiamosios pajamos – visos asmens pajamos ir kitos sumos, nuo kurių buvo mokamos arba turėjo būti mokamos valstybinio socialinio draudimo įmokos motinystės socialiniam draudimui, taip pat apdraustajam priskaičiuotos ligos (įskaitant darbdavio mokamas 2 pirmąsias ligos dienas), profesinės rehabilitacijos, motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros išmokos, ligos dėl nelaimingo atsitikimo darbe arba profesinės ligos išmokos, nedarbo socialinio draudimo išmokos bei dalinio darbo išmokos. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 21 straipsnio 3 dalis.

sąžiningą ir proporcingą kompensaciją, užtikrinant, kad prašymai būtų pateikiami laiku ir atitiktų nustatytus terminus. Tėvystės išmoka negali viršyti 2 šalies vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, galiojančių už praeitą ketvirtį iki teisės gauti tėvystės išmoką atsiradimo dienos dydžio (Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 6 straipsnio 5 dalis).

Reikia pažymėti, kad remiantis šių teisės aktų pakeitimais, galima daryti prielaidą, jog šeimos ir darbo derinimo buvimas šeimoms (vyriui ar/ir moteriai) turėtų atsiliiepti teigiamoms pasekmėms: pagerės gyvenimo kokybė, sumažės psichologinė įtampa, depresija, nerimas, piktnaudžiavimas alkoholiu ar narkotinėmis medžiagomis, sumažės stresas santuokoje, mažesnė skyrybų tikimybė bei bus mažesnė įtampa vaikų ir tėvų santykiuose.

2.2.3. Vaiko priežiūros išmoka

Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 17 straipsnyje „Motinystės išmokos nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu mokėjimo trukmė“ numatyta, kad pasibaigus 56 kalendorinėms dienoms po vaiko gimimo (70 d. komplikuočių gimdymų atveju arba gimstant 2 ar daugiau vaikų), motinai baigiasi nėštumo ir gimdymo atostogos. Tada tėvai (įtėviai) turi priimti sprendimą, kuris iš šeimos narių ir kokiam laikui ims vaiko priežiūros atostogų.

2023 m. sausio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 1, 5, 11-1, 16, 19, 20, 22, 23, 24 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo priedu įstatymo (*Teisės aktų registras*, 2022, Nr. 15179) 22 straipsnio „Teisė gauti vaiko priežiūros išmoką“ 2 dalyje numatytas neperleidžiamų mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogų įvedimas. Ši nuostata grindžiama 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuri panaikino Tarybos direktyvą 2010/18/ES.

Neperleidžiamų 2 mėn. trukmės vaiko priežiūros atostogų dalį tėvai gali pasirinkti gauti iš karto arba dalimis, pakaitomis su kitu tėvu. Tai suteikia lankstumą naudotis šiais mėn. pagal savo nuožiūrą, galint juos panaudoti mėnesio arba dienų forma ir palikti likusius vėlesniam laikui. Kai VSDF moka vaiko priežiūros išmoką, pirmiausia bus mokama už neperleidžiamus mėn., kurie yra ilgesni nei likę mėn. Svarbu pažymėti, kad abu tėvai negali naudotis neperleidžiamais dviejų mėn. trukmės vaiko priežiūros atostogų (ar jų dalies) tuo pačiu metu tam pačiam vaikui prižiūrėti. Be to, įstatyme numatyta, kad tėvai gali pasirinkti, kiek ilgai nori gauti vaiko priežiūros išmoką – arba iki kol vaikui sueina 18 mėn., arba 24

mėn. Dirbantys savarankiškai asmenys taip pat turi nurodyti norimą vaiko priežiūros laikotarpį. Svarbu pažymėti, kad galima gauti vaiko priežiūros išmoką pakaitomis, tačiau tuo metu kitas tėvas turi nutraukti savo vaiko priežiūros atostogas arba vaiko priežiūros laikotarpį.

Naujieji Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimai, susiję su vaiko priežiūros išmokos apskaičiavimu, suformavo svarbių pokyčių. Svarbu pažymėti, kad vaiko priežiūros išmoka per neperleidžiamus mėn. dabar sudaro 78 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Tai yra teigiamas žingsnis, kuris atspindi įsipareigojimą užtikrinti tinkamą finansinę paramą tėvams, kurie renkasi išeiti į vaiko priežiūros atostogas. Jei tėvai nusprendžia gauti vaiko priežiūros išmoką iki 18 mėn. amžiaus, išmokos dydis yra 60 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Pasirinkus iki 24 mėn. amžiaus, išmoka yra 45 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio iki 12 mėn. amžiaus ir 30 proc. nuo 12 iki 24 mėn. amžiaus. Manytume, kad tai yra logiškas ir protingas sprendimas, leidžiantis tėvams pritaikyti išmokos dydį pagal vaiko priežiūros poreikius.

Antraisiais vaiko priežiūros metais leidžiama dirbti ir gauti pilną vaiko priežiūros išmoką, jeigu darbo užmokestis ir išmoka kartu neviršija buvusio atlyginimo lygio. Vaiko priežiūros išmoka finansuojama iš socialinio draudimo sistemos, siekiant kompensuoti prarastas pajamas. Tačiau, jei darbo užmokestis ir išmoka sudaro mažiau nei buvęs atlyginimas, galima užsidirbti iki šio lygio. Svarbu pažymėti, kad Europos Komisija nurodo, jog vaiko priežiūros išmoka yra skirta būtent vaikui prižiūrėti, ir jei asmuo pasirenka dirbti, išmoka turėtų nebebūti teikiama. Taip pat svarbu pastebėti, kad vienišiams tėvams suteikiama galimybė gauti vaiko priežiūros išmoką už nepanaudotą laikotarpį likus 2 mėn. iki pasirinktos vaiko priežiūros išmokos mokėjimo trukmės, todėl bus mokama visa vaiko priežiūros išmoka ir darbo užmokestis (jeigu asmuo dirbs).

Siekdami užtikrinti, kad motinystės socialinis draudimas vaiko priežiūros atžvilgiu ir toliau būtų tobulinamas, 2023 m. lapkričio 13 d. buvo registruotas Lietuvos Respublikos Vyriausybės „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimo Nr. 86 „Dėl ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo“ nutarimo Nr. AIS 23-14393(3) projektas. Projekte poreikį patikslinti Ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokų nuostatas siekdami išspręsti šias problemas:

- nuo 2024 m. sausio 1 d. įsigaliosiantys Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimai (numatytas vaiko priežiūros išmokos mokėjimas dirbantiems, kurių pajamos neviršija MMA; patikslintas ligos išmokos mokėjimas apdraustiesiems iki 26 metų; prailginti ligos išmokos mokėjimo laikotarpiai slaugantiems artimuosius ir

besigydančiams nuo priklausomybių; nustatyta didesnė kompensuojamojo uždarbio riba, kai asmuo gauna maksimalią vaiko priežiūros išmoką ir darbo užmokestį (iki 5 VDU) ir kt.);

- praktikoje kylančios Nuostatų taikymo problemos (pvz. neaišku kokių veiksmų turi imtis darbdavys, kai jo sudaryta komisija nustato, kad pažeistos elgesio nedarbingumo metu taisyklės; kaip skirti vaiko priežiūros išmoką už neperleidžiamą laikotarpį priklausomai nuo mėnesio dienų skaičiaus; kaip skirti išmoką, kai trūksta duomenų apie vaiko tėvą ir kt.).

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta Ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokų nuostatuose, siekiant juos suderinti su įstatymais ir aiškiau reglamentuoti taikymą, bus siekiama atlikti šiuos redakcinius pakeitimus:

- patikslinti, kad skiriant vaiko priežiūros išmoką už neperleidžiamų 2 mėn. trukmės vaiko priežiūros atostogų dalį, visais atvejais (nepriklausomai nuo 2 mėn. dienų skaičius (59–62 d.) ir nepriklausomai nuo to, ar atostogos imamos visos iš karto, ar dalimis), vaiko priežiūros išmoka mokama už 62 kalendorines dienas. Taip pat numatoma, kad anksčiau paskirtos vaiko priežiūros išmokos už neperleidžiamus 2 mėn. už vaikus, gimusius ar įvaikintus po 2023 sausio 1 d., perskaičiuojamos taikant 62 kalendorinių dienų laikotarpį;

Išanalizavus pateiktus vykstančius pokyčius galima teigti, kad motinystės socialinio draudimo teisinis reguliavimas nuolat kinta atsižvelgiant į šių dienų iššūkius ir aktualumą.

Analizuojant būsimus pokyčius, matoma, kad motinystės socialinio draudimo teisinės normos toliau tobulinamos, siekiant didesnio lankstumo, skaidrumo ir atitikimo besikeičiančioms šiuolaikinėms šeimos struktūroms bei darbo organizavimo formoms. Taip pat gali būti skatinamos priemonės, kurios aktyviau remia tėvystę ir sudaro sąlygas derinti šeimos ir profesinį gyvenimą.

Taip pat svarbu pastebėti, kad vienišiams tėvams suteikiama galimybė gauti vaiko priežiūros išmoką už nepanaudotą laikotarpį likus 2 mėn. iki pasirinktos vaiko priežiūros išmokos mokėjimo trukmės, todėl bus mokama visa vaiko priežiūros išmoka ir darbo užmokestis (jeigu asmuo dirbs). Tai yra žingsnis, užtikrinantis, kad vienišų tėvų teisės būtų vienodos su kitų tėvų teisėmis. Toks reguliavimas padeda išvengti diskriminacijos ir užtikrinti lygiateisiškumą visiems tėvams, neatsižvelgiant į jų šeimos sudėtį ar darbo statusą.

3. MOTINYSTĖS SOCIALINIO DRAUDIMO PROBLEMATIKA

3.1. Motinystės socialinio draudimo pokyčiai ekonominių krizių ir pandemijos laikotarpiu

3.1.1. Ekonominės krizės

Kiekviena šalis siekia užtikrinti savo piliečių gerovę ir sukurti sąlygas, kad būtų patenkinti socialiniai, ekonominiai, politiniai ir teisiniai poreikiai. Tačiau ekonominiams sunkumams paveiktos valstybės kartais susiduria su iššūkiais užtikrinti visišką socialinę apsaugą, o dažnai ši apsauga gali būti minimalizuota. Ypač ekonominių krizių laikotarpiu ir ekstremaliose situacijose daugelis socialinės apsaugos sričių patiria didelį spaudimą, kuris neigiamai atsispindi piliečių kasdieniniame gyvenime. Todėl būtina, kad vyriausybės priimtų gerai apgalvotus sprendimus, kurie užtikrintų, kad piliečių ekonominio nuostolio poveikis būtų laikinas, ir kad teisės aktų pakeitimai prisidėtų prie ekonominės krizės situacijos greitesnio stabilizavimo.

Lietuvos Respublikos Konstitucija užtikrina pagrindines socialines ir ekonomines žmogaus teises, suteikdama kiekvienam asmeniui laisvę pasirinkti savo karjerą ir verslą, bei teikdama tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisingą darbo užmokestį ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Motinoms, dirbančioms, įstatymai numato mokamas atostogas prieš ir po gimdymo, taip pat palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas. Valstybė taip pat garantuoja teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Lietuvos Respublikos Konstitucija nustato, kad valstybė yra atsakinga už šeimos, motinystės, tėvystės ir vaikystės apsaugą, bei įstatymo nustatyta tvarka teikia paramą šioms sritims (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2015 m., p. 163).

Ekonominės krizės metu svarbu, kad įstatymų leidėjas peržiūrėtų teisės aktus, susijusius su asmens teise į socialinės apsaugos išmokas, ir atsižvelgtų į pokyčius. Ši užduotis turi būti atlikta, laikantis dviejų svarbių principų:

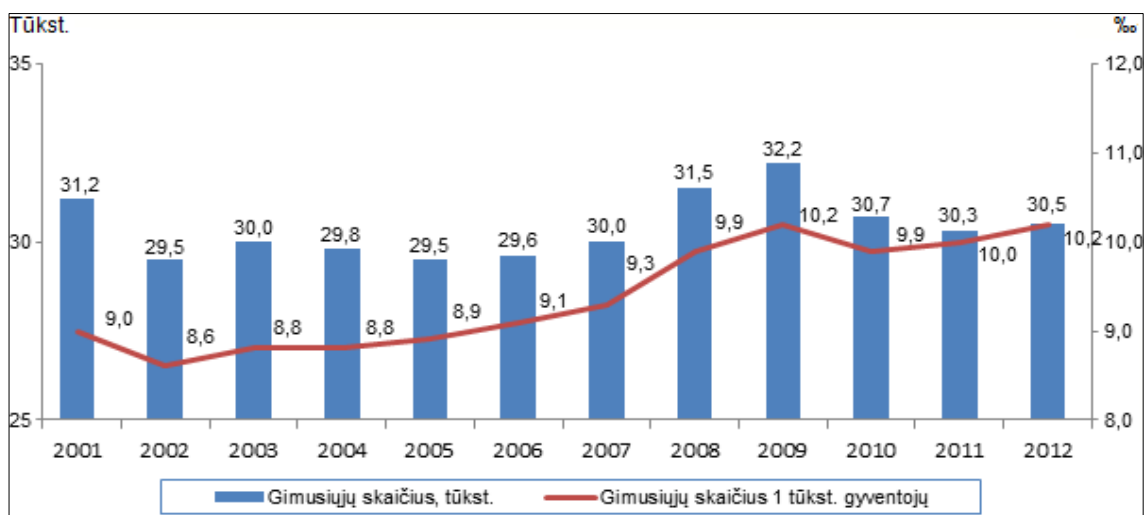
Pirma, socialinės apsaugos priemonės turi atitikti valstybės finansines galimybes.

Antra, net jei socialinės apsaugos mastas sumažinamas dėl nepalankios ekonominės padėties, svarbu užtikrinti asmens teisę į socialinę apsaugą, kuri yra garantuota Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2015 m., p. 165). Įstatymų leidėjai, siekdami suvaldyti krizę, priima sprendimus, kurie dažnai nėra populiarūs visuomenėje. Kaip minėta, mažėjantis gimstamumas, yra valstybinio masto problema, kuri dažnai

prisimenama būtent kriziniais laikotarpiais, kaip galima ar būsima krizių pasekmė. Nors prof. dr. Daiva Petrylaitė ir doc. dr. Vida Petrylaitė išsako nuomonę, kad „pavyzdžiui, išmokyti mokėjimo trukmės ir dydžio didinimas dažnai vertinamas kaip priemonė gimstamumui skatinti. Tačiau jokių patikimų duomenų apie tai, kad žmonių apsisprendimui turėti vaikų turi įtakos būtent pašalpų dydis ir / arba trukmė, nėra, ir vargu ar esama tiesioginio šių dviejų dalykų ryšio“ (Andriuškevičius A. et al., 2015 m. p. 38). Universitetas).

Lietuvos statistikos departamento perskaičiuotų 2001–2010 m. gimusių kūdikių skaičius. Pagal 2002 – 2007 m. gimstamumo lygis buvo pastovus – kasmet gimdavo vidutiniškai apie 30 tūkst. kūdikių, o 1 tūkst. gyventojų tekdavo 9 gimusieji. Aptariamu laikotarpiu daugiausia – 32,2 tūkst. kūdikių – gimė 2009 m. Nuo 2009 m. gimusių kūdikių skaičius mažėjo – 2011 m. gimė 30,3 tūkst. kūdikių. 2012 m. gimė beveik 200 (0,6 proc.) kūdikių daugiau negu 2011 m.

Valstybės duomenų agentūros gimstamumo 2001–2012 m. kitimo dinamika



Paveikslas. Valstybės duomenų agentūros (Lietuvos statistikos departamento iki 2022 m. gruodžio 31 d.) **gimstamumo 2001–2012 m. kitimo dinamika** [interaktyvus].

Iš šios lentelės matyti, kad 2008–2009 m. ekonominė krizė gimstamumui nedarė didelės įtakos, o 2009 m. gimstamumas net padidėjo. Tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad tikrieji krizės padariniai dažnai pasireiškia ne pačios krizės metu. Atsižvelgiant į tai, galima manyti, kad būtent tvarkymasis su krizės pasekmėmis turėjo įtakos mažesniai gimstamumui tiek 2010 m., tiek 2011 m.

Pirmąją reikšmingą Lietuvos ekonomikai krizę galima laikyti 1998 m. rugpjūčio 17 d. prasidėjusi Rusijos krizė, kurios pradžią lėmė devolvuotas Rusijos rublis (Geralavičius V., 1998 m., p. 32).

Minėtoji krizė smarkiai atsiliepė Lietuvos ekonomikai, kadangi tuo laikotarpiu Rusija buvo pagrindinis šalies prekybos partneris. Rusijos ekonominė krizė turėjo didelės įtakos Lietuvos pramoniniam sektoriui ir smulkių bei vidutinių verslų sričiai, kuriai daugiausiai priklausė vyrai. Tai reiškė, kad žymiai daugiau vyrų prarado darbą ir kreipėsi į darbo biržas. Tokioje situacijoje valstybei tapo svarbu skirti didesnę dėmesį moterims, kurios buvo išėjusios į vaiko priežiūros atostogas, ir užtikrinti joms palankias sąlygas sugrįžti į darbo rinką. 1999 m. VSDF biudžeto išlaidos, lyginant su 1998 m., išaugo 8,9 proc., kas sudaro 7,8 proc. punkto skirtumą daugiau nei pajamos. Planuotos išlaidos buvo viršytos dėl ligos ir motinystės (tėvystės) draudimo faktinių išlaidų padidėjimo.

Galima teigti, Rusijos krizė didžiausią įtaką turėjo valstybės pramoniniam sektoriui ir, kaip paminėta, sumažėjo įplaukos į valstybės biudžetą. Tačiau motinystės socialinio draudimo reguliavimas nepatyrė ypatingo poveikio. Daug didesnę įtaką socialinei apsaugai, o kartu ir socialiniam draudimui turėjo 2008–2009 m. ekonominė krizė.

Būtina paminėti, kad vienas iš pagrindinių teisės aktų, kuris atspindėjo valstybės siekį mažinti socialinės apsaugos išmokas ir stabilizuoti biudžetą buvo Lietuvos Respublikos laikinasis įstatymas dėl socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo (*Valstybės žinios*, 2009, Nr. 152-6820). Šis įstatymas, priimtas 2009 m. gruodžio 9 d. ir galiojęs nuo 2010 m. sausio 1 d., buvo įgyvendintas siekiant atsižvelgti į nuolat didėjantį deficitą VSDF biudžetu, kylantį dėl ekonominės krizės įtakos Lietuvai. Jo tikslas buvo stabilizuoti valstybės ir fondo biudžetų deficitą bei subalansuoti pinigų srautus, taip pat apsaugoti socialiai pažeidžiamas grupes ir užtikrinti išmokų mokėjimą laiku.

Socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas nustatė naujas tvarkas valstybinių pensijų ir socialinio draudimo išmokų mokėjimui asmenims, turintiems draudžiamųjų pajamų. Taip pat buvo atliktas perskaičiavimas motinystės, tėvystės, nedarbo ir kompensuojamojo uždarbio socialinio draudimo pašalpoms. Įstatymas nustatė naujas maksimalias išmokų sumas ir mokėjimo sąlygas. Nepaisant to, kad šis įstatymas sumažino išmokų dydį ir nustatė maksimalią ribą, jis turėjo neigiamų pasekmių daugeliui išmokų gavėjų, ypač nėščioms ir neseniai pagimdžiusioms moterims. Vis dėlto tokie pokyčiai buvo laikomi būtinais ir pateisinamais krizės sąlygomis. (Petrylaitė D., 2012, p. 47). Socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas turėjo reikšmingą įtaką motinystės socialinio draudimo sričiai. Įstatymo tikslas buvo mažinti valstybės biudžeto ir Valstybinio socialinio draudimo fondo (toliau – VSDF) išlaidas. Socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinojo įstatymo 15 straipsnyje „Įstatymo įsigaliojimas ir taikymas“ 1 dalies 1 punkte nustatyta, kad šis teisės aktas galiojo iki 2011 m. gruodžio 31 d., apimdamas tam tikras socialinio draudimo išmokas, įskaitant motinystės (tėvystės) socialinio draudimo

pašalpas. Be to, įstatymo nuostatos atsižvelgė į statutinius valstybės tarnautojus (pareigūnus), jiems paskirtas ir mokamas motinystės (tėvystės) išmokas. Šios pašalpos ir išmokos buvo perskaičiuojamos pagal Socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinąjį įstatymą ir mokamos iki jų numatytų mokėjimo terminų pabaigos.

Būtina pažymėti kad motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpos buvo sumažintos be numatytų kompensavimo mechanizmų. Manytume, kad akivaizdu, jog motinystės socialinis draudimas, nors jis yra atskira socialinio draudimo forma, yra susijęs su kitomis socialinės apsaugos grupėmis ir keičiasi priklausomai nuo vyraujančios situacijos valstybėje. Tai reiškia, kad su šiomis pokyčių tendencijomis atsirado keitimai motinystės socialinio draudimo srityje. Konkrečiai šio įstatymo pakeitimai turėjo įtakos motinystės atostogų metu gaunamų išmokų dydžiui ir trukmei. Ankstesniu atveju išmokų dydis buvo siejamas su vidutiniais pajamų rodikliais, tačiau įsigaliojus naujam įstatymui, išmokų dydį ėmė lemti motinos pajamos. Motinos, kurios gaudavo mažesnes pajamas, gaudavo mažesnes išmokas motinystės atostogų metu. Be to, šis įstatymas padidino reikalavimus, kuriuos turi atitikti motinos, norinčios gauti išmoką motinystės atostogų metu. Nors valstybės tarnybą reglamentuoja atskiri įstatymai, tačiau kaip ir minėta, valstybės tarnautojų išmokų sumažinimas taip pat buvo reguliuojamas tomis pačiomis normomis. Savaiame suprantama, šie pasikeitimai visuomenėje sukėlė didelį nepasitenkinimą, kadangi tėvai ir taip yra viena labiausiai socialiai pažeidžiamų grupių. Kaip ir minėta, nėštumo, gimdymo ir po gimdymo laikotarpiai yra labai jautrūs motinoms, o vaiko auginimo atostogų metu vienas iš tėvų (kuris yra vaiko auginimo atostogose) negali dalyvauti darbo rinkoje, todėl pasitiki valstybės socialinio draudimo sistema.

Įstatymo leidėjas priimdamas minėtą Socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinąjį įstatymą rėmėsi Konstitucinio Teismo suformuota praktika, kad išimtiniais atvejais, kai valstybėje yra susidariusi ypatinga padėtis (ekonomikos krizė, gaivalinė nelaimė ir pan.), kai neįmanoma sukaupti tiek lėšų, kiek yra būtina išmokoms mokėti, teisinis reguliavimas gali būti laikinai koreguojamas. Tačiau išmokos gali būti mažinamos tiek, kiek būtina gyvybiškai svarbiems visuomenės interesams užtikrinti ir kitoms konstitucinėms vertybėms apsaugoti (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2015 m. p. 272).

Neatsitiktinai, minimu laikotarpiu buvo pastebėta, kad Konstituciniame Teisme sparčiai auga prašymų, kuriuose kyla ginčas dėl ekonominių ir socialinių įstatymų konstitucingumo. Tarp 2009 ir 2010 m. šių prašymų skaičius išaugo, ir nuo 2011 m. Konstituciniame Teisme vėl pradėjo dominuoti ekonominių ir socialinių teisių bei viešųjų finansų klausimai. Panašus reiškinys stebimas ir kitose Europos valstybėse, kur konstitucinės bylos dėl ekonominių ir socialinių teisių padaugėjo. Tai rodo, kad

ekonominės krizės padariniai tampa Europos lygmens problema, o valstybės siekia užtikrinti savo piliečių teises ir interesus, tuo pačiu laikydamosi tvarios viešųjų finansų politikos principų (Kūris E., 2015 m., p. 11).

Analizuojant Konstitucinio Teismo išsakytą poziciją motinystės socialinio draudimo mažinimo politikoje, būtina paminėti, kad 2013 m. kovo 5 d. paskelbtas Konstitucinio Teismo nutarimas dėl Laikinojo įstatymo kai kurių straipsnių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (*Valstybės žinios*, 2013, Nr. 25-1222), kurio nuostatų galiojimas pasibaigė 2011 m. gruodžio 31 d. Nors įstatyme numatyta galimybė sumažinti pašalpas, taikant mažesnę nei Vyriausybės nustatytą draudžiamųjų pajamų dydį (1170 Lt vietoje 1488 Lt), bet nenumatė sumažintų pašalpų kompensavimo, Konstitucinis Teismas nurodė, kad tai nesukelia konstitucinio nesuderinamumo. Tačiau teismas pabrėžė, kad nuo 2010 m. liepos 1 d. įsigaliojęs teisinis reguliavimas, leidžiantis ne tik 10 proc. sumažinti motinystės (tėvystės) pašalpas (nuo 100 proc. sumažintos iki 90 proc. pirmaisiais metais, nuo 85 proc. iki 75 proc. antraisiais vaiko auginimo metais), bet ir papildomai sumažintas tam tikrų pašalpų dydis, viršijantis nustatytus maksimalius ribas (kompensuojamojo uždarbio maksimali riba sumažinta iki 4 draudžiamųjų pajamų dydžių nuo 5), prieštaravo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Konstitucinis Teismas pabrėžė, kad toks teisinis reguliavimas neatitiko proporcingumo principo, kurį nustato konstitucinė teisinė valstybė (Konstitucinio Teismo 2013 m. kovo 5 d. nutarimas (*Valstybės žinios*, 2013, Nr. 25-1222)). Teismas pateikė aiškią poziciją dėl Socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinojo įstatymo, nustatant, kad jis buvo suderinamas su Lietuvos Respublikos Konstitucija, kai buvo taikomas tam tikram laikotarpiui. Tačiau, pradėdant nuo 2010 m. liepos 1 d., teisinis reguliavimas pradėjo kelti konstitucinio principo pažeidimus, ypač susijusius su proporcingumu ir vienodumu. Tai parodo, kad teisinis reguliavimas turėjo būti kruopščiai peržiūrinamas ir prisitaikomas prie kintančių aplinkybių, siekiant išvengti netolygumų ir užtikrinti visų piliečių lygybę bei teisės aktų derinimą su konstituciniais principais. Efektyvus ir teisingas teisinis reguliavimas yra svarbus žingsnis į konstitucinės teisinės valstybės stiprinimą.

Konstitucinio Teismo 2013 m. kovo 5 d. nutarimu pripažinta, kad Socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinojo įstatymo 10 straipsnio 2 dalies nuostatos, kuri numato, kad perskaičiuotos paskirtos motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpos ir statutiniams valstybės tarnautojams – vidaus tarnybos sistemos pareigūnams paskirtos motinystės (tėvystės) išmokos, teisė į kurias įgyta iki šio laikinojo įstatymo įsigaliojimo, iki vaikai sukaks vieni metai, negali viršyti Vyriausybės patvirtintų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų 4 dydžių sumos, yra konstituciniu valstybės principu nesuderinama.

Taip pat 10 straipsnio 3 dalies nuostatos, kuri numato, kad perskaičiuotos paskirtos motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpos ir statutiniams valstybės tarnautojams – vidaus tarnybos sistemos pareigūnams paskirtos motinystės (tėvystės) išmokos, teisė į kurias įgyta iki šio laikinojo įstatymo įsigaliojimo, laikotarpiu nuo vaiko 1 iki 2 m., negali viršyti 75 proc. Vyriausybės patvirtintų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų 4 dydžių sumos, taip pat prieštarauja konstituciniam teisinės valstybės principui.

Siekiant įveikti krizę, buvo nuspręsta įgyvendinti tikslą subalansuoti pinigų srautus ir išplėsti socialinio draudimo sistemą, įtraukiant į ją visus arba bent jau dalinai asmenis, kurie anksčiau nebuvo privalomai draudžiami valstybiniu socialiniu draudimu (Andriuškevičius A. et al., 2015 m., p. 215). Numatyta, kad šie pokyčiai padės sistemai atsigauti greičiau ir palengvins naujų apdraustų asmenų integraciją į solidarumo principais grindžiamą socialinio draudimo sistemą. Siekiant šio tikslo, 2008 m. gruodžio mėn. Valstybinio socialinio draudimo įstatymas buvo pakoreguotas. Per reformas buvo didinamos įmokos, kurias turi mokėti privalomai drausti valstybiniu socialiniu draudimu tie asmenys, kurie jau buvo sistemoje, ir taip pat buvo įtraukti į ją nauji dalyviai, tokie kaip sportininkai, atlikėjai ir asmenys, gaunantys autorinius atlyginimus. Šie pokyčiai buvo numatyti siekiant stiprinti socialinio draudimo sistemą ir pritaikyti ją prie kintančių aplinkybių bei naujų socialinių poreikių. Be to, privalomojo socialinio draudimo aprėptis buvo išplėsta, įtraukiant kitus savarankiškai dirbančius asmenis, tokius kaip ūkininkai ir individualių įmonių savininkai, kurie iki tol buvo privalomai drausti tik senatvės pensijų socialiniu draudimu. Šios reformos buvo įgyvendintos staigiu sprendimu, todėl jos sulaukė pavadinimo „naktinės reformos“ (Andriuškevičius A. et al., 2015 m., p. 215).

Dėl šių naujų reformų, 2010 m. buvo kreiptasi į Konstitucinį Teismą su argumentais prieš savarankiškai dirbančių asmenų įtraukimą į privalomojo socialinio draudimo sritį. Teigiama, kad autoriai, atlikėjai ir sportininkai, laisvųjų profesijų atstovai, neturėtų būti priversti dalyvauti nei sveikatos draudimo, nei valstybinių socialinių draudimo schemose. Argumentuota, kad būtina gerbti jų pasirinkimą ir atsižvelgti į tai, kad jų autoriniai atlyginimai yra kitokio pobūdžio pajamos. Taip pat buvo teigiama, kad priverstinis dalyvavimas tokiuose draudimo schemose pažeidžia jų pasirinkimo laisvę. Be to, buvo aiškinama, jog valstybė, įpareigodama juos mokėti įmokas iš jų teisėtai uždirbtų pajamų, nepagrįstai pertvarko jų pajamas, pažeisdama Lietuvos Respublikos Konstitucijos 23 straipsnyje įtvirtintą nuosavybės neliečiamumo principą. Kritikuojama ir priverstinio sveikatos draudimo idėja, kuri, teigiama, galėtų prieštarauti teisei į nemokamą medicinos pagalbą tiems, kurie anksčiau nebuvo privalomai drausti. Šiuos argumentus Konstitucinis Teismas nagrinėjo 2013 m. gegužės 16 d. nutarime. Teismas padarė išvadą, kad visos

ginčytinos nuostatos, išskyrus susijusias su 29 straipsniu, nesukelia prieštaravimų Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Labai svarbu tai, kad po šios nutarties pradėta taikyti priemonės, kuriomis savarankiškai dirbantys asmenys, taip pat tie, kurie gaunantys pajamas iš autorinių sutarčių arba dalyvaujantys sporto ir atlikėjo veikloje, privalo būti privalomai drausti privalomuoju sveikatos draudimu, valstybiniu socialiniu draudimu, taip pat ligos ir motinystės socialiniu draudimu (Andriuškevičius A. *et al.*, 2015 m., p. 212; Konstitucinio Teismo 2013 m. gegužės 16 d. nutarimas).

Akivaizdu, kad išmokų pokyčiai, ypač jų sumažinimas, sukėlė didelį nepasitenkinimą visuomenėje, nes ekonominės krizės metu mažėjo darbo užmokestis, taip pat buvo mažinamas darbo vietų skaičius siekiant sutaupyti. Svarbu pažymėti, kad krizės metu buvo nustatyti ir didesni reikalavimai, susiję su socialinio draudimo teisės gavimu. Tokiu atveju kyla pavojus, kad asmuo, kuris mokėjo socialinio draudimo įmokas, neturės teisės gauti išmokų, nors tikėtasi šios galimybės. Teisės mokslininkai D. Petrylaitė ir V. Petrylaitė kritikuoja draudimo išmokų reguliavimo aspektus, ypač išmokų „lubas“, kurios tampa būdingos krizės metu. Jų nuomone, nors socialinių išmokų lubos savaime nesukelia problemų socialinės apsaugos sistemos organizavimo požiūriu, tačiau taikant lubas krizės metu nesuteikiama tinkama proporcija tarp įmokų ir gautų išmokų (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2015 m., p. 171-72).

Galima teigti, kad ekonominės krizės suvaldymas buvo sudėtinga užduotis vyriausybei, kadangi nemaža dalis sprendimų buvo priimti skubiai ir neapgalvotai. Suprantama, kad šie sprendimai, susiję su pažeidžiamų socialinių grupių išmokų sumažinimu, turėjo pasekmių. Konstitucinio Teismo aiškinimai padėjo nukreipti valdžios sprendimus teisinga kryptimi. Nors ekonominė krizė paliko savo pėdsaką, teisinė sistema minėtu laikotarpiu, buvo formuojama taip, jog užtikrintų visas galimybes stabilizuoti krizės padarinius. Nors valdžia, vadovaudamasi jai suteikta diskrecija skirstyti valstybės finansus, priėmė sprendimus skubotai, neapgalvotai ir nepaisant pamatinių principų, tokių kaip nediskriminavimas ir proporcingumas, tačiau svarbu pastebėti, kad Konstitucinio Teismo sukurtas proporcingo atlyginimų mažinimo principas turės įtakos Vyriausybės ir Seimo sprendimams ateityje ekonominės krizės metu (Andriuškevičius A. *et al.*, 2015 m., p. 330).

3.1.2. Pandemija

2020 m. sausio mėn. pasaulį sukrėtė iki tol nematyta situacija – COVID-19 pandemija. Šios pandemijos plitimas ne tik sutrikdė kasdieninį gyvenimą, bet ir turėjo įtakos valstybių socialiniams, politiniams ir teisiniams reguliavimams. 2020 m. kovo 11 d. Pasaulio

sveikatos organizacijos Generalinis direktorius savo įžanginėje kalboje žiniasklaidos konferencijoje kreipėsi į pasaulį, oficialiai pripažindama koronavirusą COVID-19 pasauline pandemija. Nuo to momento pasaulio sveikatos sistemos ėmėsi visų įmanomų priemonių, siekdamos suvaldyti šio protrūkio padarinius (WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020).

Lietuvos Respublikos Vyriausybė, mėgindama suvaldyti situaciją, 2020 m. vasario 26 d. nutarimu Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ paskelbė valstybės lygio ekstremaliąją situaciją visoje šalyje dėl naujojo koronaviruso (COVID-19) plitimo grėsmės (*Teisės aktų registras*, 2020, Nr. 4023). 2020 m. kovo 14 d. priimtas sprendimas paskelbė trečią civilinės saugos sistemos parengties lygį Lietuvos teritorijoje, o tuo pačiu metu buvo įvestas visiškas parengties lygis. Ši priemonė taip pat įtraukė karantino įvedimą visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje, skirtą valdyti viruso plitimą. Žinoma, karantino apribojimai sukėlė nemažai sutrikimų darbo santykiuose. Dėl tiesioginio asmenų kontakto apribojimo buvo sustabdyta veikla, kuri nebuvo įmanoma vykdyti nuotoliniu būdu arba reikalavo tiesioginio asmenų kontakto. Gelbėjant susiklosčiusią situaciją, 2020 m. kovo 17 d., buvo priimtos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas (*Teisės aktų registras*, 2020, Nr. 5702), kuris iš esmės pertvarkė šio kodekso 47 „Prastova“ ir 49 „Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva“ straipsnius. Darbo kodekso 47 straipsnio „Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva“ pakeitimu įdiegtas naujas darbuotojų prastovos reglamentavimas. Naujas teisinis reglamentavimas įtvirtino atvejus, kai darbdavys negali pasiūlyti darbuotojui sulygto darbo sutarties dėl objektyvių priežasčių, ne dėl darbuotojo kaltės ir kai darbuotojas atsisako dirbti kitą jam pasiūlytą darbą. Taip pat įtraukiamos situacijos, kai Lietuvos Respublikos Vyriausybė skelbia ekstremaliąją padėtį ar karantiną, o tai darbdaviui trukdo pasiūlyti buvusias darbo sąlygas. Be to, pasikeitimuose buvo nustatytas minimalus prastovos laiko apmokėjimas. Prastovos metu darbdavys turi sumokėti darbuotojui ne mažiau nei Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą minimalią mėnesinę algą, jei jo darbo sutartyje nustatyta visa darbo laiko norma. Tai skirta užtikrinti minimalų gyvenimo lygį prastovos metu.

COVID-19 pandemija sukėlė didelius iššūkius švietimo įstaigoms, priverčiant nutraukti savo veiklą, o vaikams likti namuose. Ši nauja situacija skatino valstybę įgyvendinti kompensacinius mechanizmus, siekiant subalansuoti tėvams tenkančias išlaidas ir sunkumus. Vienas iš sprendimo būdų buvo Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 11-1, 14, 18, 21, 24, 33 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo

papildymo 6¹ straipsniu įstatymo priėmimas (*Teisės aktų registras*, 2021, Nr. 13640). Priimtame įstatyme buvo įtrauktas naujas 6¹ straipsnis, kuris įtvirtino šias dalis:

- *Apskaičiavimo laikotarpis*: Kompleksiškai skaičiuojant kompensuojamąjį uždarbį ir motinystės, tėvystės bei vaiko priežiūros išmokas, svarbu atsižvelgti į laikotarpį nuo 2020 m. vasario 26 d. iki 2021 m. birželio 30 d., kai buvo skelbta ekstremali situacija ar karantinas.

- *Prastovos laikotarpis*: Jei asmuo buvo priverstas prastovauti dėl ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino, kompensuojamasis uždarbis skaičiuojamas, atsižvelgiant į draudžiamąsias pajamas nuo 2019 m. vasario 1 d. iki 2020 m. sausio 31 d.

- *Savarankiškai dirbantys asmenys*: Savarankiškai dirbantiems asmenims, turintiems teisę gauti išmokas, kompensuojamasis uždarbis apskaičiuojamas iš jų sporto, atlikėjo veiklos, autorinių sutarčių ir individualios veiklos pajamų nuo 2019 m. vasario 1 d. iki 2020 m. sausio 31 d.

- *Motinystės socialinio draudimo stažas*: Jeigu asmuo neturi reikiamo motinystės socialinio draudimo stažo, stažas apskaičiuojamas remiantis 2020 m. kovo 1 d. duomenimis apie turėtas draudžiamąsias pajamas.

Šiais įstatymo pakeitimais buvo siekiama užtikrinti teisingą ir atitinkamą išmokų bei kompensacijų dydį asmenims, kuriems dėl ekstremalių aplinkybių buvo pritaikytos specialios priemonės.

Vertinant valstybės priemones ekstremalios situacijos valdymui, galime daryti išvadą, kad motinystės socialiniam draudimui ir išmokų mokėjimui situacija išskirtinės įtakos nepadarė. Tačiau svarbu pabrėžti, kad valstybė ėmėsi būtinų priemonių, tam, kad reglamentas būtų pritaikytas esamai situacijai. COVID-19 pandemijos metu, pagrindinis iššūkis nebuvo tiek susijęs su valstybės finansų paskirstymu motinoms, tėvams ir vaikams, bet su paslaugų prieinamumu, susijusiu su kontakto ribojimais.

Taigi, nors ekstremali situacija nesukėlė išskirtinės įtakos motinystės socialiniam draudimui ir išmokoms, valstybė taikė priemones, kad būtų išlaikytas adekvatus teisinis reguliavimas ir sprendžiamos iškilusios problemos, susijusios su paslaugų pasiekiamumu ir bendra visuomenės gerove pandemijos metu.

Krizių valdymas neabejotinai sukelia daug iššūkių tiek ekonominėse krizėse, tiek pandemijos sąlygomis. Valstybei tenka suderinti ekonominę politiką, socialines priemones ir keisti teisės aktus, siekiant subalansuoti piliečių gyvenimą ir sumažinti krizės padarinius. Svarbu pastebėti, kad greitas ir efektyvus reagavimas yra kritiškas. Tai ne tik parodo

valstybės pasirengimą krizei, bet ir išryškina teisinės sistemos pajėgumą prisitaikyti prie naujų sąlygų ir veikti nepatogiose aplinkybėse.

Krizių metu reikalinga lankstesnė ir proaktyvesnė politika, kurios tikslas – ne tik mažinti ekonominius nuostolius, bet ir užtikrinti socialinį stabilumą bei saugumą. Gebėjimas valdyti tokias situacijas ne tik stiprina vykdomąją valdžią, bet ir įrodo valstybės pajėgumą apsaugoti piliečius ir jų gerovę įvairiose sąlygose.

3.2. Piktnaudžiavimas motinystės socialinėmis išmokomis

Ekonominės krizės ir griežti motinystės socialinio draudimo stažo reikalavimai, dalį žmonių paveikė žmonių neigiamai. Kai kuriems asmenims, neturintiems pakankamo motinystės socialinio draudimo stažo, tai galėjo tapti stimulu siekti išmokų neteisėtai. Tai dažnai sukelia didelius iššūkius ne tik administravimo įstaigoms, bet ir teismams, turintiems spręsti šioje srityje kilusias problemas. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (*Lietuvos aidas*, 1991, Nr. 107-0) numatė atsakomybę už padarytą žalą Valstybinio socialinio draudimo fondui dėl neteisėtai išmokėtų ar gautų išmokų. Įstatymo 21 straipsnio „Atsakomybė už Fondui padarytą žalą“ 1 dalis aiškiai nurodo, kad asmenys, dėl kurių kaltės buvo neteisėtai išmokėtos išmokos arba kurie padarė kitokią turtinę žalą Fondui, privalo atlyginti tą žalą pagal įstatymų nustatytą tvarką.

Teismams tenka svarbus vaidmuo nustatant, kaip traktuoti neteisėtai išmokėtas išmokas fiziniams asmenims ir kokia teisinė atsakomybė jiems kyla. Šioje srityje teismai turi rūpintis ne tik teisingu teisinio proceso vykdymu, bet ir užtikrinti, kad teisinė atsakomybė būtų proporcinga padarytai žalai. Tai iššūkis, reikalaujantis nuodugnaus teisinio nagrinėjimo ir balansavimo tarp teisingumo principų.

Teismų praktikoje pasitaikė ne vienas atvejis kai dėl sukčiavimo iš kurio neteisėtai buvo gaunamos socialinio draudimo išmokos. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso (toliau – BK) (*Valstybės žinios*, 2000, Nr. 89-2741) 182 straipsnio „Sukčiavimas“ 1 dalyje nustatyta, kad tas, kas apgaule savo ar kitų naudai įgijo svetimą turtą ar turtinę teisę, išvengė turtinės prievolės arba ją panaikino, baudžiamas viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki 3 m. Tas, kas apgaule savo ar kitų naudai įgijo didelės vertės svetimą turtą ar turtinę teisę arba didelės mokslinės, istorinės ar kultūrinės reikšmės turinčias vertybes arba išvengė didelės vertės turtinės prievolės, arba ją panaikino, arba sukčiavo dalyvaudamas organizuotoje grupėje, baudžiamas laisvės atėmimu iki 8 m. (šio straipsnio 2 dalis). Šio kodekso 182 straipsnio „Sukčiavimas“ 3 dalyje įtvirtinta, kad tas, kas apgaule savo ar kitų naudai įgijo nedidelės vertės svetimą turtą ar

turtinę teisę, išvengė nedidelės vertės turtinės prievolės arba ją panaikino, padarė baudžiamąjį nusižengimą ir baudžiamas viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu.

Kaip minėta, pastebima tendencija, kad po ekonominės krizės padaugėjo nesąžiningų bandymų gauti socialinio draudimo garantijas ir išmokas, įskaitant motinystės socialinį draudimą. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje buvo kelios bylos, susijusios su BK 182 straipsnio „Sukčiavimas“ nuostatų pažeidimu, kuriais buvo siekiama gauti išmokas, kuriant fiktyvias darbo vietas ir mokant neproporcingai didelį atlygį už vykdomą darbą. 2012 m. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išleido apžvalgą, kurioje analizavo bylas, susijusias su įvardyta nusikalstama veika. Ši apžvalga buvo skirta išaiškinti BK 182 straipsnyje „Sukčiavimas“ numatytos nusikalstamos veikos sudėties požymių reikšmę ir turinį. Apžvalgos tikslas prisidėti prie teismų praktikos, siekiant aiškiau nustatyti šio nusikaltimo objektyvius ir subjektyvius požymius, taip pat atskirti jį nuo kitų nusikalstamų veikų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gegužės 2 d. Teismų praktikos sukčiavimo baudžiamosiose bylose (Baudžiamojo kodekso 182 straipsnis) apžvalga. *Teismų praktika Nr. 36*).

Apžvalgoje remiamasi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo sprendimais, priimtais po naujojo BK įsigaliojimo 2003 m. gegužės 1 d., kuriuose sprendžiami BK 182 straipsnio taikymo klausimai. Be to, yra atsižvelgiama į ankstesnes nutartis ir teismų praktikos suformuotas taisykles, kuriose aiškinami sukčiavimo požymiai ir šios normos taikymas teismų praktikoje, nes šios taisyklės nepasikeitė. Antai, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodo, rodo, kad praktikoje dažnai kyla sunkumų kvalifikuojant tam tikras nusikalstamas veikas, tokias kaip apgaulė ir turtinės prievolės išvengimas. Be to, nustatant, ar konkreti veika yra sukčiavimas ar kita nusikalstama veikos forma, ir sprendžiant, ar atitinkama atsakomybė turėtų būti baudžiamoji ar civilinė, kyla nemažai iššūkių. Kai kuriais atvejais, pavyzdžiui., mokestinėje apgaulėje, gali būti sudėtinga tiksliai nustatyti, kuri konkreti sukčiavimo požymio rūšis atitinka padarytą veiką. Be to, procesiniuose dokumentuose kartais nepakankamai išsamiai apibrėžiami sukčiavimo požymiai, o tai gali kelti sunkumų atskleidžiant panaudotą apgaulę ir kaltininko tyčios turinį. Norint nustatyti, ar asmuo turi teisę į motinystės (tėvystės) pašalpą, yra reikia atidžiai išnagrinėti faktines aplinkybes, susijusias su jo darbo santykiais. Jei asmuo yra įdarbinamas fiktyviai, pateikdamas suklastotus dokumentus, kurie rodo, kad jis dirbo tam tikrą laikotarpį jis gavo tam tikrą darbo užmokestį, tam kad gautų teisę į motinystės (tėvystės) pašalpą, toks elgesys kvalifikuojamas kaip sukčiavimas. Nustatant, ar asmuo turi teisę į tokias pašalpas, būtina išsiaiškinti, ar jis faktiškai dirbo nurodytą darbą, gavo realų darbo užmokestį, ar įmonė,

kurioje jis buvo įdarbinamas, turėjo pakankamai finansinių išteklių, kad galėtų jį atlyginti už darbą, ir ar šie darbo santykiai buvo teisėti arba fiktyvūs.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (baudžiamojoje byloje Nr. 2K-38/2011) nustatė, kad asmenys buvo teisingai nuteisti, nes nuo 2008 m. gegužės 8 d. iki 2009 m. sausio 16 d. veikdami bendrininkų grupėje jie sukūrė apgaulingą schemą, kuri leido jiems nelegaliai gauti 27989,14 Lt VSDF biudžeto lėšų. Teismas patvirtino, kad apgaulė buvo vykdoma per fiktyvius asmens įdarbinimus ir neteisingus duomenų pateikimus VSDF Utenos skyriui. Šie veiksmai apėmė suklastotų dokumentų, patvirtinančių asmens stažą ir pajamas, pateikimą, o tai suteikė teisę į nurodyto dydžio motinystės (tėvystės) pašalpas asmeniui, kuris buvo pasamdytas tam tikroje įmonėje.

Taip pat Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (baudžiamojoje byloje Nr. 2K-448/2010) analizavo asmens atlygio dydį už atliekamą darbą ir įdarbinimą siekiant fiktyviai užsitikrinti didesnes motinystės (tėvystės) pašalpas. Teismas nustatė, kad trūksta aiškių įrodymų, pagrindžiančių kaltinamųjų darbo santykius kaip fiktyvius. Todėl nebuvo pagrindo laikyti, kad jie padarė nusikalstamą veiką – sukčiavimą, kaip numato BK 182 straipsnyje. Teismas taip pat pabrėžė, kad dėl asmens atlygio dydžio vertinimo svarbu atsižvelgti į abiejų šalių, darbdavio ir darbuotojo, susitarimą. Jei šios dvi šalys iš tikrųjų susitarė dėl darbų atlikimo ir tai buvo vykdoma realiai, negalima laikyti tokio įdarbinimo fiktyviu. Be to, teismas pažymėjo, kad darbo užmokestis, nepriklausomai nuo objektyvaus vertinimo, yra dviejų šalių savo susitarimo klausimas.

Iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimų galima daryti išvadą, kad motinystės socialinio draudimo poreikis yra itin svarbus asmenims, nes jis suteikia stabilų finansinį pagrindą pirmaisiais vaiko auginimo metams. Tačiau, trumpas motinystės socialinio draudimo stažas gali skatinti žmones ieškoti alternatyvių būdų gauti išmokas, įskaitant fiktyvų darbą arba susitarimus dėl neproporcingo atlygio, siekiant įgyvendinti savo teises.

Svarbu pabrėžti, teisingumo ir socialinio saugumo siekimas yra esminė visuomenės gerovės dalis, ir šiame kontekste svarbus yra ne tik įstatymų turinys, bet ir jų interpretavimas bei taikymas. Užtikrinti aiškų, teisingą ir skaidrų įstatymų taikymą yra būtina siekiant sukurti sąžiningą ir vienodą teisinę aplinką visuomenėje.

Įstatymų normų interpretavimas, siekiant pasiekti finansines lengvatas, kurios nebūtų teisėtos, yra nepriimtinas. Socialinė teisingumo ir draudimo sistemos veiksmingumo užtikrinimas priklauso nuo to, kaip įstatymai yra suprantami ir taikomi praktikoje. Šioje srityje yra svarbu ne tik atskirų įstatymų turinys, bet ir jų darnus suderinimas su visuomenės vertybėmis ir poreikiais. Galutinis tikslas yra sukurti teisinę sistemą, kuri atspindėtų visuomenės vertybes, užtikrintų teisingumą ir skatintų socialinį saugumą.

Taigi, atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, manytume, kad kuriant įstatymus ir kitus teisės aktus būtina nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kad nebūtų sudaromos prielaidos piktnaudžiavimui sistema bei siekti, kad kiekvienas asmuo esant poreikiui turėtų galimybę gauti tinkamą teisinę apsaugą bei pasinaudoti teisėtomis finansinėmis lengvatomis.

3.3. Lyčių lygybės principo teisinis reglamentavimas motinystės socialinio draudimo srityje Lietuvoje po Nepriklausomybės atkūrimo ir tarptautinių teisės aktu įtaka

3.3.1. po Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo

Lygių galimybių visuomenėje užtikrinimas yra svarbus demokratinės valstybės principas, į kurį atsižvelgiama ne tik sprendžiant socialinius, ekonominius ir politinius klausimus, bet ir įgyvendinant konkrečias socialinės apsaugos priemones, tokias kaip motinystės socialinis draudimas. Šis principas pabrėžia, kad visi piliečiai, nepriklausomai nuo lyties, turėtų turėti vienodas galimybes dalyvauti visuomenėje.

Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio 1 dalies nuostatas, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs bei žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu (Konstitucijos 29 straipsnio 2 dalis) ir siekiant užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės, bei uždrausti bet kokią tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų, 2003 m. lapkričio 18 d. Seimas priėmė Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymą (*Valstybės žinios*, 1999, Nr. 114-5115).

Sąvoka „Lygios galimybės“ yra pateikiama Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnyje, pagal kurį lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos, įsitikinimų ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų (2 straipsnio 1 punktas).

Siekiant užtikrinti lyčių lygybę, Lietuvoje priėmus Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą (*Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-3100), kuris įsigaliojo nuo 1999 m. kovo 1 d., kartu su Lietuvos Respublikos Konstitucija ir nuo 2005 m. sausio 1 d. veikiančiu Lygių galimybių įstatymu (*Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115), sudarė teisinės

prielaidas, leidžiančią įgyvendinti vienodas galimybes moterims ir vyrams. Nors šie teisės aktai nukreipti į viešąjį ir privatų sektorius, tačiau jie nereguliuoja šeimos ir privataus gyvenimo sričių.

Reikia pažymėti, kad principas užtikrinti lygiateisiškumą ir draudimas diskriminuoti dėl lyties yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje. Bendrojo asmenų lygybės principo esmę Konstitucinis Teismas apibrėžė kaip nediskriminavimą, 1997 m. gegužės 6 d. ir 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimuose.

Minėta, kad Darbo kodekse aiškiai apibrėžti terminai, susiję su nėštumu, gimdymu, tėvyste ir vaiko priežiūros atostogomis. Šio kodekso 134 straipsnio „Atostogos vaikui prižiūrėti“ 3 dalis nustato, kad motinai (įmotei), tėvui (itėviui), senelei, seneliui ar kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, bei darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti iki jo 3 m. amžiaus. Šias atostogas galima pasirinkti imti visas iš karto, dalimis ar pakaitomis. Teisinis reguliavimas siekia užtikrinti lygias teises vyrams ir moterims, paliekant šeimai laisvę pasirinkti, kuris iš tėvų rūpinsis vaiku pirmaisiais jo gyvenimo metais. Tačiau nepaisant teisinio reguliavimo, moterys daug dažniau lieka namuose ir išsina vaiko auginimo atostogų. Kaip minėta, 2021 m. Eurostat duomenimis nustatyta, kad Lietuvoje moterys vidutiniškai uždirba 12 proc. mažiau už vyrus, o tai reiškia, kad jei vyras lieka namuose auginti vaikų, o moteris toliau dirba, jų šeimos biudžetas sumažės 12 proc. Siekiant užtikrinti lygias galimybes moterims ir vyrams darbo užmokesčio bei socialinio draudimo srityje, esminis žingsnis būtų suvienodinti darbo užmokestį vyrams ir moterims, atliekantiems identišką darbo funkcijas. Tai vienas pagrindinių kriterijų, kadangi išmokų dydis yra tiesiogiai susijęs su darbo užmokesčiu. Sulyginus darbo užmokestį, tikėtina, kad išmokų dydis moterims būtų proporcingai didesnis. Toks suvienodinimas galėtų suteikti vyrams daugiau finansinės laisvės pasirinkti tėvystės atostogas be baimės prarasti svarbią pajamų dalį. Tai būtų žingsnis į priekį siekiant išnaikinti stereotipus ir skatinti vienodą abiejų lyčių dalyvavimą šeimos ir darbo gyvenime bei lygių socialinio draudimo garantijų užtikrinimą.

3.3.2. Tarptautiniuose teisės aktuose

Siekiant geriau suprasti lygių galimybių principą, kaip jis įtvirtintas Lietuvos Respublikos įstatymuose ir kituose teisės aktuose, trumpai būtina apžvelgti tarptautinių teisės aktų nuostatas.

Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, priimta 1948 m. gruodžio 10 d. Paryžiuje, yra pirmasis tarptautinis dokumentas, kuriame buvo oficialiai išreikštas siekis užtikrinti

prigimtines žmogaus teises. Lietuva prisijungė prie šios deklaracijos 1991 m. kovo 12 d. Deklaracijos pirmasis straipsnis akcentuoja, kad visi žmonės gimsta laisvi ir lygūs savo orumu bei teisėmis, ir jiems turi būti suteiktos teisės elgtis vienas su kitu kaip lygiems. Antrajame straipsnyje pabrėžiama, kad kiekvienas žmogus turi teisę naudotis visomis deklaracijoje paskelbtomis teisėmis ir laisvėmis be jokių skirtumų. Septintasis straipsnis išreiškia principą, kad visi žmonės yra lygūs įstatymui ir turi teisę į lygią įstatymo apsaugą. Ši deklaracija, prisidedanti prie tarptautinės žmogaus teisių apsaugos, yra išraiška universalių vertybių, kurias visos demokratinės valstybės siekia užtikrinti savo piliečiams. Nors ši deklaracija nėra privalomas teisės aktas, tačiau turi didelę reikšmę žmogaus teisių standartams. Jos principai, išdėstyti deklaracijoje, yra laikomi pamatiniais ir dažnai yra integruojami arba perteikiami nacionalinėje teisėje daugelyje valstybių. Šios deklaracijos normos yra pagrindas, kurį remiasi valstybės vykdant savo įsipareigojimus žmogaus teisių srityje.

Taip pat svarbu paminėti, kad vienas iš pagrindinių teisės doktrinų įtvirtinusių žmogaus teisių standartus Europos Taryboje yra 1950 m. *Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija*. Konvencijos keturioliktame straipsnyje aiškiai nurodyta, kad naudojimasis joje įtvirtintomis teisėmis ir laisvėmis turi būti užtikrinamas be jokios diskriminacijos dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ar kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitų pagrindų.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta šiame poskyryje, galime teigti, kad lygių galimybių principas Lietuvos teisiniame reglamentavime atspindi tarptautines teisės normas ir žmogaus teisių vertybes.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Lietuvos teisinė sistema susidūrusi su laikmečių raida ir iššūkiais, tokiais kaip kintantys režimai, ekonominių sistemų transformacija ir ekonominės krizės, sugebėjo prisitaikyti, nuolat tobulėti ir atnaujinti motinystės socialinio draudimo teisinį reguliavimą.

2. Sovietmečiu stengtasi sukurti vaizdą, kad motinystė yra svarbus socialinis elementas, o šeimos politika yra esminė visuomenės struktūros dalis, tačiau teisiniu reguliavimu buvo skatinama motinas greičiau sugrįžti į darbo rinką, o motinystės socialinio draudimo garantijos suteikiamos tik trumpą laiką.

3. 1991 m. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas ir 1994 m. priimtas Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimo gali būti laikomi esminiais įstatymais motinystės socialinio draudimo teisinėje raidoje.

4. Išimtiniais atvejais, kai Lietuvos valstybėje susidarius ypatingai padėčiai (ekonomikos krizė, gaivalinė nelaimė ir pan.) ir kai neįmanoma sukaupti tiek lėšų, kiek yra būtina išmokoms mokėti, išmokų santykių teisinis reguliavimas gali būti koreguojamas. Ir laikinai, kol valstybėje yra susidariusi ypatinga padėtis, jos gali būti mažinamos tokiu mastu, koku būtina gyvybiškai svarbiems visuomenės interesams užtikrinti ir kitoms konstitucinėms vertybėms apsaugoti.

5. Krizių metu reikalinga lankstesnė ir proaktyvesnė politika, kurios tikslas – ne tik mažinti ekonominius nuostolius, bet ir užtikrinti socialinį stabilumą ir saugumą.

6. Kuriant įstatymus ir kitus teisės aktus būtina nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kad nebūtų sudaromos prielaidos piktnaudžiavimui bei siekti, jog kiekvienas asmuo esant poreikiui, turėtų galimybę gauti tinkamą teisinę apsaugą ir pasinaudoti teisėtomis finansinėmis lengvatomis.

7. Teisinis reglamentavimas suteikiantis galimybę vyrams prisidėti prie vaiko auginimo pirmaisiais gyvenimo metais atspindi modernų požiūrį į lyčių lygybę ir socialinės atsakomybės pasiskirstymą šeimoje. Taip pat šis principas Lietuvos teisiniame reguliavime atspindi tarptautines teisės normas ir žmogaus teisių vertybes.

8. Motinystės socialinis draudimas Lietuvoje jauna ir siaura socialinės teisės šakos dalis, kuri nuolat kinta atsižvelgiant į priimtas naujoves tarptautinėje ir nacionalinėje teisėje bei šių dienų iššūkius ir aktualumą.

9. Tarptautinių teisės aktų nuostatos yra integruojamos bei perkeliamos į Lietuvos nacionalinę teisę ir daro reikšmingą poveikį motinystės socialinio draudimo teisiniam reguliavimui.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai

Nacionaliniai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (Lietuvos Respublikos piliečių priimta 1992 m. spalio 25 d. referendume). *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Valstybės Konstitucija. *Vyriausybės žinios*, 1922, Nr. 100-799.
3. Lietuvos Konstitucija. *Vyriausybės žinios*, 1938, Nr. 608-4271.
4. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 89-2741.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
6. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 17-447).
7. Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 89-1706.
8. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-310.
9. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 114-5115.
10. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.
11. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl 1996 m. Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1699.
12. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 73-3085.
13. Lietuvos Respublikos valstybinių pašalpų šeimoms, auginančioms vaikus, įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 88-3208.
14. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 4-26.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimas Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“. (*Teisės aktų registras*, 2020, Nr. 4023.

Tarptautiniai teisės aktai

16. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.
17. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290).
18. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl motinystės apsaugos. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 49-2162.
19. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.
20. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos, garantuojant kai kurias kitas teises ir laisves, be tų, kurios joje nurodytos, pirmasis protokolas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 15-386.
21. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr.49-1704.
22. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija. *Oficialusis leidinys*, C 364, 2000 12 18.
23. 1978 m. gruodžio 19 d. Europos Tarybos direktyva 79/7/EEB dėl laipsniško vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje. *Oficialusis leidinys*, 2004 Specialusis leidimas, skyrius 5, tomas 01.
24. 1992 m. spalio 19 d. Europos Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). *Oficialusis leidinys*, 2004 Specialusis leidimas, skyrius 5, tomas 02, p. 110.203.
25. 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūriniųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama tarybos direktyva 2010/18/ES. *Oficialusis leidinys* 2019 7 12 L 188/86.
26. Lietuvos TSR įstatymas „Dėl Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso patvirtinimo“. *Lietuvos TSR Aukščiausiosios Tarybos ir Vyriausybės žinios*, 1972, Nr. 18-137.

Specialioji literatūra

27. Aidukaitė J., et al., (2012). *Gerovės valstybės kūrimas Lietuvoje: mitas ar realybė?* Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.
28. Baltutytė, E. (2002). *Europos socialinė chartija ir socialinės teisės konstitucijoje*. Vilnius: Jurisprudencija.

29. Bitinas A., et al., (2011). *Socialinės apsaugos teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.

30. Bogdanova N., Aidukaitė J., (2011). *Socialinis draudimas tarpukario Lietuvoje: kūrimosi ypatybės bei būdingiausi bruožai*. Vilnius: Lietuvos mokslų akademija.

31. Bogdanova N., Guogis A., (2011). *Sovietinio socialinio draudimo modelis Lietuvoje: struktūra ir ideologija*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.

32. Davulis, T. (2018). *Darbo kodekso komentaras*. Komentaras. Vilnius: Registrų centras.

33. Kūris E. (red.) (2015). *Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisės*. Šiauliai: AB „Titnagas“.

34. Lazutka R. et al. (2013). *Socialinis draudimas Lietuvoje: kontekstas, raida, rezultatai*. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.

35. Nekrošius, I. et al. (2008). *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras.

36. Petrylaitė, V., Petrylaitė, D. (2015). *Socialinės apsaugos garantijų mažinimas krizės laikotarpiu: sprendimai ir teisinis vertinimas*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.

37. Vaišvila, A. (2000). *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justicija.

Disertacija

38. Petrylaitė, V., (2012). *Pamatiniai socialinės apsaugos teisės principai*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas.

Teismų praktika

39. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. kovo 5 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinojo įstatymo nuostatų, kuriomis reguliuojamu paskirtų motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpų ir statutiniams valstybės tarnautojams – vidaus tarnybos sistemos pareigūnams paskirtų motinystės (tėvystės) išmokų perskaičiavimu sudarytos prielaidos šias pašalpas ir išmokas sumažinti, taip pat kitų su šiuo teisiniu reguliavimu susijusių teisės aktų nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2013, Nr. 25-1222.

40. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. gegužės 16 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo, Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymo, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės

socialinio draudimo įstatymo ir jo pakeitimo įstatymo kai kurių nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2013, Nr. 52-2604.

41. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 16 straipsnio nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Teisės aktų registras*, 2018, Nr. 20843.

42. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2016 m. kovo 15 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 6 straipsnio 5 dalies (2011 m. gruodžio 15 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 patvirtintų Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 7 punkto (2012 m. rugpjūčio 21 d. redakcija), 10 punkto (2011 m. gruodžio 28 d. redakcija) nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. (*Teisės aktų registras*, 2017, Nr. 2).

43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (2012). *Teismų praktikos sukčiavimo baudžiamosiose bylose (Baudžiamojo kodekso 182 straipsnis) apžvalga*. Teismų praktika Nr. 36.

44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2010 m. spalio 12 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-448/2010.

45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2011 m. vasario 15 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-38/2011.

Kiti šaltiniai

46. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. 4-asis leid. (2000). Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas.

47. *Tarptautinių žodžių žodynas* (2001). Vilnius: Žodynas.

48. Lietuvos Respublikos socialinės ir darbo ministerija. *Socialinis pranešimas 2001* [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/735_socpran2001.pdf [žiūrėta 2023 m. rugsėjo 14 d.].

49. Lietuvos Respublikos socialinės ir darbo ministerija. *Socialinis pranešimas 2010-2011* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/710_socpranesimas_2010-2011.pdf [žiūrėta 2023 m. rugsėjo 2 d.].

50. Valstybės duomenų agentūra (Lietuvos statistikos departamentas iki 2022 m. gruodžio 31 d.). *Valstybės duomenų agentūros gimstamumo 2001–2012 m. kitimo dinamika* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://bit.ly/49xPzf8> [žiūrėta 2023 m. liepos 10 d.].

SANTRAUKA

Motinstės socialinis draudimas: raida, teisinis reguliavimas ir problematika

Berta Šiožinienė

Motinstės socialinis draudimas yra svarbi socialinės apsaugos sritis, kuri apima asmenis, turinčius teisę gauti įstatymų nustatyta tvarka motinstės, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokas. Šis draudimas ypatingai svarbus pirmaisiais motinstės ir tėvystės metais.

Magistro darbe sistemiškai išanalizuoti Lietuvos raidos ir teisinio reguliavimo ypatumai, kurie tiesiogiai darė įtaką motinstės socialinio draudimo reglamentavimui, atsižvelgiant į tarptautinių teisės aktų nuostatas po Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo.

Šiame darbe itin didelis dėmesys skiriamas teisinio reguliavimo pokyčiams, kurie efektyviai užtikrintų asmenų, turinčių teisę gauti motinstės socialinį draudimą, teises.

Magistro darbe apžvelgiama problematika susijusi su ekonominių krizių ir pandemijos poveikiu, pasitaikančiais piktnaudžiavimo atvejais ir lyčių lygybės reglamentavimu motinstės socialinio draudimo srityje. Šios problematikos analizės metu remtasi ne tik teoriniais pamąstymais, bet ir išsamiai išanalizuotos teisės aktų nuostatos bei apžvelgiama teismų praktika sukčiavimo bylose. Lyčių lygybės vertinimo kontekste, lyginami tarptautiniai, Europos Sąjungos ir nacionaliniai teisės aktai, analizuojant, kaip šie teisiniai dokumentai paveikia šių dienų iššūkius ir aktualumą.

SUMMARY

Maternity Social Insurance: Development, Legal Regulation and Problems

Berta Šiožinienė

Maternity social insurance is a crucial area of social protection that encompasses individuals entitled to maternity, paternity, and childcare benefits as prescribed by law. This insurance is essential during the first years of maternity and parenthood.

In the master's thesis, Lithuania's developmental and regulatory peculiarities are systematically analyzed, directly influencing the regulation of maternity social insurance, considering the provisions of international legal acts after the restoration of Lithuania's Independence.

The thesis places significant emphasis on changes in legal regulation that would effectively safeguard the rights of individuals entitled to maternity social insurance. The master's thesis reviews issues related to the impact of economic crises and pandemic, cases of fraud, and gender equality regulation in the field of maternity social insurance. In analyzing these issues, the study relies not only on theoretical considerations but also thoroughly examines legal provisions and reviews court practices in fraud cases. In the context of gender equality assessment, international, European Union, and national legal acts are compared to analyze how these legal documents impact current relevance and challenges.