

**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

2024

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Magistrinio darbe išsamiai analizuojama motinystės socialinio draudimo teisinio reguliavimo evoliucija, analizuojant jos istorinę raidą, nacionalinės bei tarptautinės teisės aktų veikimą ir įtaką šiuolaikinės socialinės apsaugos sistemos formavimuisi. Darbe kompleksiskai nagrinėjamas motinystės socialinio draudimo teisinis reguliavimas, siekiant atskleisti, kaip įvairūs teisiniai mechanizmai ir institucijos prisideda prie motinystės apsaugos sistemos kūrimo ir tobulinimo. Analizė apima ne tik teisinio reguliavimo istorinę kilmę ir raidą, bet ir atlieka detalų teisinio reguliavimo vertinimą, taip pat vertinant valstybei kylančius iššūkius – ekonominių krizių poveikio, pandemijų keliamų grėsmių, piktnaudžiavimo motinystės socialinėmis išmokomis bei lyčių lygybės principų įgyvendinimo – įvertinimą. Magistriniame darbe taip pat identifikuojama ir analizuojama svarbiausia teisinio reguliavimo problematika, siekiant įžvalgų apie būtinus pasikeitimus, atsižvelgiant į besikeičiančius sociokultūrinius ir ekonominius kontekstus.

Pagrindiniai žodžiai: motinystės socialinis draudimas, teisė į išmokas, motinystės išmoka, tėvystės išmoka, vaiko priežiūros išmoka.

This master's thesis provides a comprehensive analysis of the evolution of legal regulation concerning maternity social insurance, examining its historical development and the impact and function of national and international legal acts on the formation of the contemporary social protection system. The thesis conducts an in-depth examination of the legal regulation of maternity social insurance, aiming to reveal how various legal mechanisms and institutions contribute to creating and improving the maternity protection system. The analysis includes not only the historical origin and progression of legal regulation but also performs a detailed assessment of legal regulation, as well as evaluating the challenges faced by the state – the impact of economic crises, threats posed by pandemics, abuse of maternity social benefits, and the implementation of gender equality principles. Furthermore, the thesis identifies and analyzes the most significant issues within legal regulation, seeking insights into necessary changes considering evolving sociocultural and economic contexts.

Keywords: maternity social insurance, entitlement to benefits, maternity benefit, paternity benefit, child care benefit.

TURINYS

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI	2
IŽANGA	2
1.MOTINYSTĖS SOCIALINIO DRAUDIMO SAMPRATA IR RAIDA.....	6
1.1. Motinystės socialinio draudimo raida Lietuvoje nuo 1918 m. iki 2000 m.	11
1.1.1. Tarpukario Lietuvoje	11
1.1.2. Sovietmečio laikotarpiu	12
1.1.3. Nuo Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo pradžios iki 2000 m.....	15
1.2. Motinystės socialinio draudimo raida nuo 2000 m.	17
2.MOTINYSTĖS SOCIALINIO DRAUDIMO TEISINIS REGULIAVIMAS.....	22
2.1. Motinystės socialinio draudimo ypatumai	25
2.1.1. Asmenys, dirbantys pagal darbo sutartį.....	25
2.1.2. Savarankiškai dirbantys asmenys	28
2.2. Motinystės socialinio draudimo išmokų kitimas.....	30
2.2.1. Motinystės išmoka.....	31
2.2.2. Tėvystės išmoka	34
2.2.3. Vaiko priežiūros išmoka.....	36
3.MOTINYSTĖS SOCIALINIO DRAUDIMO PROBLEMATIKA	40
3.1. Motinystės socialinio draudimo pokyčiai ekonominių krizių ir pandemijos laikotarpiu	40
3.1.1. Ekonominių krizių laikotarpis	40
3.1.2. Pandemijos laikotarpis.....	46
3.2. Piktnaudžiavimas motinystės socialinėmis išmokomis	49
3.2.1. Situacija Lietuvos Respublikoje	49
3.2.2. Situacija Europos Sąjungoje.....	50
3.3. Lyčių lygybės principo teisinis reglamentavimas motinystės socialinio draudimo srityje.....	53
3.3.1. Lygybės principo įtvirtinimas nacionaliniuose ir tarptautiniuose teisės aktuose	53
3.3.2. LGBT+ bendruomenės santykis su motinystės socialiniu draudimu	60
IŠVADOS	64
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	66
SANTRAUKA.....	72
SUMMARY	73

IŽANGA

Ekonominis stabilumas, veiksminga socialinė sistema ir teisinės institucijos sudaro pagrindą, kuris yra būtinas bet kuriai išsivysčiusiai demokratinei valstybei, siekiančiai užtikrinti piliečių teisių realizavimą. Valstybė deda pastangas tam, kad sukurtų nuoseklią ir atsakingą vidaus politiką, atsižvelgdama į visų visuomenės narių, įskaitant pažeidžiamiausias grupes, pavyzdžiui, asmenis su negalia, vyresnio amžiaus žmones, vaikus ir kt., poreikius. Šių grupių gerovė ir galimybės dalyvauti visuomenės gyvenime tiesiogiai priklauso nuo valstybės suteikiamos paramos ir prieigos prie būtinų išteklių.

Valstybės parama yra svarbi ne tik tradiciškai pažeidžiamoms grupėms, bet ir darbingo amžiaus asmenims, kurie susiduria su iššūkiais, pavyzdžiui, laikinu nedarbu ar būtinybe prisiimti vaiko priežiūros arba kitas šeimos priežiūros atsakomybes dėl pasikeitusių gyvenimo aplinkybių. Tokia parama suteikia galimybę asmenims ne tik išsaugoti orumą ir finansinį stabilumą, bet ir toliau aktyviai dalyvauti visuomenės gyvenime, užtikrinant jų socialinę integraciją ir ekonominį aktyvumą.

Nacionaliniu ir tarptautiniu mastu skiriamas ypatingas dėmesys motinystės socialinei apsaugai, siekiant sukurti tinkamą teisinį pagrindą, kuris užtikrintų nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų darbuotojų saugumą ir sveikatą.

1992 m. spalio 19 d. priimta Europos Sąjungos 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. Jos priėmimas buvo svarbus žingsnis siekiant užtikrinti aukštesnio lygio nėščių ir neseniai pagimdžiusių moterų darbuotojų saugą ir atspindi bendrą siekį – stiprinti moterų apsaugą darbo vietoje (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). Lietuva, kaip Europos Sąjungos narė, perkėlė minėtos direktyvos nuostatas į Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, jas adaptuodama, atsižvelgiant į nacionalinius poreikius ir galimybes.

Socialinės apsaugos srityje ypatingo dėmesio sulaukė motinystės socialinio draudimo sistema, teikianti esmines finansines garantijas vaikų besilaukiančioms šeimoms. Motinystės socialinis draudimas, veikdamas kaip pagrindinis asmenų finansinės paramos šaltinis, šiuo svarbiu gyvenimo etapu užtikrina būtiną ekonominį stabilumą ir socialinę apsaugą. Kartu jis stiprina asmenų teises ir skatina lygybę bei teisingumą, suteikdamas vienodas galimybes naudotis motinystės ir tėvystės laikotarpiu. Toks draudimas atlieka kritinį vaidmenį formuojant sveiką ir saugią aplinką naujagimiui bei skatina teigiamą tėvų ir vaikų santykių vystymąsi, ypač svarbų pirmaisiais metais.

Darbo tikslas. Magistro baigiamojo darbo tikslas yra išsamiai įvertinti motinystės socialinio draudimo sistemos raidą, teisinio reglamentavimo aspektus ir kylančias problemas. Tyrimu siekiama atlikti kompleksinę analizę, kurioje būtų įvertinama, kaip istoriškai kito motinystės socialinio draudimo principai, kokie teisiniai mechanizmai užtikrina motinystės socialinio draudimo sistemos veikimą ir kokie iššūkiai bei problemos atsiskleidžia šioje srityje, atsižvelgiant į dabartines socialines ir ekonomines aplinkybes.

Darbo tikslui pasiekti keliami šie uždaviniai:

1. Išanalizuoti motinystės socialinio draudimo sistemos raidą tarpukariu, sovietmečiu ir po Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo.

2. Apžvelgti ir įvertinti teisinius motinystės socialinio draudimo reguliavimo aspektus, atskleidžiant svarbiausias nacionalinės ir tarptautinės teisės nuostatas.

3. Įvertinti motinystės socialinio draudimo sistemos pokyčius ekonominių krizių ir pandemijos laikotarpiu.

4. Išnagrinėti ir apibendrinti pagrindines priežastis, skatinančias piktnaudžiavimą motinystės socialinio draudimo išmokų srityje ir išanalizuoti teismų praktiką bei Europos Sąjungos teisinio reguliavimo perspektyvas.

5. Išnagrinėti lyčių lygybės principo teisinį reglamentavimą motinystės socialinio draudimo srityje nacionalinėje ir tarptautinėje teisėje.

6. Įvertinti tarptautinius teisės aktus, reglamentuojančius lesbiečių, gėjų, biseksualų ir translyčių asmenų (toliau – LGBT+) santykį su motinystės socialiniu draudimu, ir įvertinti, ar Lietuva įgyvendina šiuos standartus.

Magistro darbas yra suskirstytas į tris dėstomąsias dalis, kuriose išsamiai nagrinėjama motinystės socialinio draudimo tematika ir baigiamas išvadamis bei pasiūlymais. Pirmoje dalyje detalai apžvelgiama motinystės socialinio draudimo samprata ir analizuojama, kaip Lietuvos motinystės socialinio draudimo sistema keitėsi įvairiais laikotarpiais. Antroje dalyje koncentruojamasi į motinystės socialinio draudimo teisinio reguliavimo specifiką, įvertinant esminius darbo sutarčių pokyčius, savarankiško darbo ypatumus ir motinystės išmokų skaičiavimo sistemos raidą. Trečioje dalyje nagrinėjamos motinystės socialinio draudimo sistemos problemos, įskaitant valstybės strategiją ir požiūrį ekonominės krizės ir pandemijos sąlygomis, piktnaudžiavimo išmokomis atvejus bei lyčių lygybės principo įtvirtinimą Lietuvos ir Europos Sąjungos teisėje.

Darbo objektas. Motinystės socialinio draudimo teisinio reguliavimo atsiradimo priežastys ir jų raidos etapai Lietuvoje – tarpukariu, sovietmečiu ir Nepriklausomoje Lietuvoje, taip pat tarptautinių teisės aktų poveikis nacionaliniam motinystės socialinio draudimo teisiniui reguliavimui.

Tyrimo metodai. Siekiant atlikti visus iškeltus uždavinius magistro baigiamajame darbe, naudojami tokie mokslinio tyrimo metodai kaip lingvistinis, loginis-analitinis, istorinis-teleologinis, lyginamasis.

Lingvistiniu metodu siekiama analizuoti tarptautinių, Europos Sąjungos ir nacionalinių teisės aktų, tokių kaip Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas bei Lietuvos Respublikos Konstitucija, tekstus, taip pat aktualią teismų praktiką.

Analitiniu metodu siekiama įvertinti motinystės socialinio draudimo teisinio reguliavimo sistemą, jos poveikį ir efektyvumą. Taip pat, remiantis atlikta analize, suformuluoti išvadas apie motinystės socialinio draudimo sistemos būklę, problemas ir tobulinimo galimybes.

Istoriniu-teleologiniu metodu siekiama išanalizuoti motinystės socialinio draudimo teisinio reguliavimo atsiradimo priežastis ir raidos etapus Lietuvoje tarpukariu, sovietmečiu ir Nepriklausomoje Lietuvoje.

Lyginamojo metodo naudojimo tikslas – įvertinti, kaip Lietuvoje galiojantis motinystės socialinio draudimo teisinis reglamentavimas atitinka ar skiriasi nuo tarptautinių konvencijų, direktyvų ir rekomendacijų, nustatyti, ar yra būtinybė tobulinti teisinę bazę ar įgyvendinimo praktikas.

Darbo originalumas. Motinystės socialinis draudimas, kaip viena iš pagrindinių motinystės socialinės apsaugos sudedamųjų dalių, pasižymi nuolatine kaita ir adaptacija prie nacionalinės teisės bei socialinės politikos konteksto. Ši sritis retai tampa tarptautinių ar net Lietuvos mokslininkų dėmesio objektu dėl jos glaudaus ryšio su specifinėmis nacionalinės teisės ir socialinio draudimo sistemos charakteristikomis. Nors motinystės socialinio draudimo raidai, teisiniam reguliavimui ir problematikai tokie mokslininkai, kaip D. Petrylaitė, V. Petrylaitė, T. Bagdanskis, T. Davulis, R. Lazutka, skyrė daugiau dėmesio, tačiau reikia pripažinti, kad dėl nuolatinių teisės aktų pakeitimų šioje srityje mokslinė literatūra neretai atsilieka nuo praktinių poreikių. Nuolatiniai motinystės socialinio draudimo reglamentavimo pasikeitimai ir mokslinių tyrimų trūkumas rodo didelį naujos ir išsamios analizės poreikį. Tačiau galima rasti straipsnių ir kitų šaltinių, kuriuose nagrinėjami tam tikri aspektai, susiję su atitinkamomis šio magistro dalimis. Išsami analizė ypač aktuali atsižvelgiant į kylančias motinystės socialinio draudimo problemas, tokias kaip ekonominės krizės, ekstremaliosios situacijos, piktnaudžiavimo atvejai ir lyčių lygybės užtikrinimo iššūkiai.

Svarbiausi šaltiniai. Šiame magistro darbe atliekama išsami tarpukario, sovietmečio ir po Nepriklausomybės atkūrimo Lietuvoje veikiančių teisės aktų – Konstitucijos, įstatymų, kodeksų, įstatymų projektų – analizė, įvertinant jų įtaką motinystės socialinio draudimo

teisiniam reguliavimui. Darbe naudojami šaltiniai apima ne tik nacionalinio lygmens teisinį reglamentavimą, bet ir tarptautinių teisės aktų, tokių kaip Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ir Europos Sąjungos direktyvų, poveikį Lietuvos teisei sistemai. Taip pat analizuojami kiti svarbūs dokumentai, galiojantys Europos Sąjungos valstybėms narėms, įskaitant Europos socialinę chartiją ir Pataisytą Europos socialinę chartiją.

Magistro darbe remiamasi Lietuvos mokslininkų (V. Petrylaitės, T. Davulio ir kt.) išvalgomis ir publikacijomis, kurios suteikia teorinį pagrindą bei padeda interpretuoti teisės aktų nuostatas ir jų taikymą praktikoje. Statistinių duomenų šaltiniu tapo Valstybės duomenų agentūra (iki 2022 m. gruodžio 31 d. Lietuvos statistikos departamentas), kurios pateikti duomenys statistiškai įtvirtina pateikiamus teiginius.

1. MOTINYSTĖS SOCIALINIO DRAUDIMO SAMPRATA IR RAIDA

Socialinio gyvenimo pokyčiai, vystęsi ne vieną amžių, suformavo tam tikrus socialinius poreikius. Pavyzdžiui, pramonės revoliucija XVIII a. radikaliai pakeitė ekonominį gyvenimą ir socialinę struktūrą. Šis pokytis lėmė didesnius miestų augimo tempus, masinę migraciją iš kaimo į miestus, darbo sąlygų ir gyvenimo standartų pokyčius. Pramonės revoliucija taip pat skatino skirti didesnę dėmesį socialinei politikai. Pastaraisiais dešimtmečiais, ypač XX a. paskutiniame ketvirtyje, įvyko reikšmingi ekonominiai ir socialiniai pokyčiai, kurie dar labiau transformavo socialinę struktūrą. Globalizacija, technologijų plėtra, demografiniai pokyčiai ir kitos tendencijos turėjo įtakos darbo rinkai, šeimai, bendruomenei. Šie pokyčiai skatina naujus socialinius poreikius, tuo pačiu formuoja naujas galimybes ir iššūkius. Valstybė ir visuomenė prisitaikydamos prie pokyčių, siekia priimti sprendimus, kurie atitiktų šiuolaikinius socialinius iššūkius ir užtikrintų gyventojų gerovę bei lygybę (Aravacik E. D., 2018 m., p. 2).

Socialinė politika, kurią įgyvendina valstybės ir kitos institucijos, tiesiogiai veikia visuomenės gerovę. Šios politikos reglamentai ir sprendimai turi būti nustatyti remiantis analize, kurioje vertinama socialinis poreikis ir problemos, lygios teisės ir socialinio teisingumo principai, asmens pasirinkimo galimybių užtikrinimas, ir kt. Socialinė politika orientuojasi į skirtingų visuomenės grupių poreikius ir stengiasi užtikrinti socialinį teisingumą bei lygybę. Siekiama užtikrinti, kad visi žmonės turėtų prieigą prie svarbių socialinių paslaugų ir išteklių, tokių kaip sveikatos priežiūra, švietimas, būstas ir kitos socialinės paramos priemonės.

Kiekvienos valstybės vienas iš esminių tikslų yra imtis priemonių, siekiant spręsti socialinius ir ekonominius iššūkius bei užtikrinti gyventojų gerovę. Toks požiūris leidžia sukurti *Gerovės valstybės*¹ konceptą, kurio tikslas – įsipareigoti užtikrinti savo piliečių teisę į sveikatą, švietimą, socialinę apsaugą, būstą ir kitas svarbias socialines paslaugas.

Pagrindinis socialinės politikos tikslas yra skatinti socialinę integraciją ir užtikrinti, kad visi žmonės galėtų dalyvauti visuomenės gyvenime. Tai reiškia, kad socialinė politika turi būti orientuota į skurdo ir socialinės atskirties mažinimą, įtraukties skatinimą ir socialinio teisingumo užtikrinimą. Galima teigti, kad Gerovės valstybė, kuri kyla iš socialinės politikos pagrindų, turi suteikti žmonėms tam tikras teises ir užtikrinti jų gerovę. Šios teisės ir paslaugos turi būti prieinamos visiems, nepriklausomai nuo socialinės padėties ar

¹ Gerovės valstybė – valstybės įsipareigojimas garantuoti kiekvienam orų pragyvenimą (Aidukaitė J., et al., 2012 m).

ekonominės galios. Vertinant Gerovės valstybės sąvoką, svarbu pažymėti, kad ji gali būti suvokiama dvejopai. *Siaurąja prasme*, Gerovės valstybė apima socialinę apsaugą ir su ja susijusius aspektus. Tačiau, *plačiąja prasme*, Gerovės valstybė suprantama, kaip reguliuojanti ne tik socialinę apsaugą, bet ir darbo teisę, užimtumo politiką, bei mokslininkų teigimu, ir viešąsias paslaugas (Taminskaitė G., 2019 m., p. 5). G. Esping-Andersen identifikavo tris pagrindinius gerovės valstybės modelius: *liberalųjį, socialdemokratinį ir konservatyvųjį-korporatyvinį*. Šie modeliai sudaro gerovės valstybės tipologiją, leidžiančią klasifikuoti kaip pagal skirtingą poreikį gali būti organizuojama socialinė apsauga ir gerovė. Liberalusis modelis pasižymi mažomis socialinėmis išmokomis, socialdemokratinis modelis teikia gausias socialines išmokas per valstybės finansuojamas programas, o konservatyvusis-korporatyvinis modelis teikia socialines išmokas, kurios priklauso nuo darbuotojo darbo stažo ir pajamų lygio. Tai yra svarbūs skirtumai, nulemiantys kiekvieno modelio veikimo principus socialinės apsaugos srityje (J. Bučaitė-Vilkė *et.al.*, 2012 m., p. 19-22).

1. Lentelė. Gerovės valstybių modelių palyginimas

Modelis	Požymiai
Socialdemokratinis gerovės valstybės modelis (<i>Nacionalinis modelis</i>)	Sveikatos priežiūra apmokama pagal vyriausybės vykdomas draudimo programas ir teikiama viešiesiems bei privatiems subjektams. Ji finansuojama per mokesčius: specialius, bendrąsias pajamas arba abiem atvejais.
Konservatyvusis-korporatyvinis gerovės valstybės modelis (<i>Bismarko modelis</i>)	Sveikatos priežiūrą, kurią apmoka ne pelno draudimo įmonės, teikia viešieji ir privatūs subjektai. Ji finansuojama iš darbuotojų ir darbdavių darbo užmokesčio atskaitymų.
Liberalusis gerovės valstybės modelis (<i>Beveridžo modelis</i>)	Sveikatos priežiūra apmokama ir teikiama vyriausybės. Ji finansuojama per mokesčius: specialius, bendrąsias pajamas arba abiem atvejais.

Šaltinis: Sudaryta autoriaus, remiantis: Pieters, D., (1998); J. Bučaitė-Vilkė *et.al* (2012).

Viešojoji 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:

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

Galima teigti, kad bet kuri valstybė, siekdama užtikrinti tinkamą socialinę politiką, skiria didelį dėmesį socialinės ir teisinės apsaugos kūrimui (Tartilas, J., 2005 m., p. 13). Kiekvienas pilietis turi teisę į socialinę apsaugą, o pensijos ir socialinė parama, pavyzdžiui, kaip nurodyta Konstitucijos 52 straipsnyje, yra viena iš socialinės apsaugos formų (Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas). Nors Konstitucija iš esmės nustato socialinės apsaugos gaires, tačiau konstitucinių nuostatų nereikėtų laikyti atskirais socialinės apsaugos teisės principais, nors neabejotinai jie yra konstituciniai principai. Pavyzdžiui D. Pieters vertindamas konstitucijų ir socialinės apsaugos santykį teigia, kad tam tikros teisės nuostatos, garantuojančios socialinį minimumą, įtvirtintos pokonstituciniais dokumentais. Iš esmės, autoriaus nuomone, konstitucijose įtvirtintos socialinės apsaugos gairės yra skirtos inspiruoti įstatymų leidėją ir tokiu būdu siekiama, kad socialinės apsaugos garantijos bus užtikrinamos skirtingose teisės šakose (Pieters D., 1993 m. p. 20-21). Tokiai nuomonei pritaria ir V. Petrylaitė, kuri pabrėžia, kad socialinės apsaugos gairių negalima laikyti atskirai suformuotais socialinės teisės apsaugos principais. V. Petrylaitė teigia, kad valstybė, pagal konstitucinius principus, turi įsipareigojimą kurti sistemą, kuri leistų praktiškai įgyvendinti įtvirtintą asmenų teisę gauti apsaugą konkrečiose gyvenimo situacijose. Pavyzdžiui, kai 39 straipsnyje nustatoma valstybės pareiga rūpintis šeimomis, kurios augina ir auklėja vaikus namuose, ir suteikti joms paramą pagal įstatymų nustatytą tvarką, tai reiškia, kad įstatymų leidėjui tenka pareiga nustatyti sąlygas, dydžius ir terminus, pagal kuriuos teikiama parama šeimoms. Šie principai turi būti įtvirtinti įstatymuose ir įgyvendinami valstybės praktikoje, siekiant užtikrinti šeimų gerovę ir vaikų teises, atsižvelgiant į konkrečias socialines ir ekonomines sąlygas (Petrylaitė V., 2012, p. 22-23).

Įstatymų leidėjai yra įpareigoti kurti detalius įstatymus ir reglamentus, kurie praktiškai įgyvendintų konstitucijų principus. Tokiu būdu, socialinės apsaugos garantijos įgyvendinamos įvairiose teisės šakose, pavyzdžiui, darbo teisėje, sveikatos apsaugos teisėje, šeimos teisėje ir kt. Perėjimas nuo konstitucinių gairių prie jų įgyvendinimo per socialinę apsaugą yra svarbus žingsnis užtikrinant, kad valstybės įsipareigojimai dėl socialinės

apsaugos būtų įgyvendinti praktikoje. Socialinis draudimas², kaip vienas iš pagrindinių socialinės apsaugos sistemos elementų, leidžia konkrečiai ir veiksmingai reaguoti į piliečių poreikius, užtikrinant, kad konstitucijoje nustatytos teisės į socialinę apsaugą taptų realybe.

Socialinis draudimas – tai socialinės politikos ir gerovės forma, užtikrinanti ekonominių rizikų draudimą. Draudimas gali būti teikiamas viešai arba subsidijuojant privatų draudimą. Skirtingai nuo kitų socialinės paramos formų, asmenų reikalavimai iš dalies priklauso nuo jų įmokų, kurios gali būti laikomos draudimo įmokomis, siekiant sukurti bendrą fondą, iš kurio vėliau asmenims mokamos išmokos. Todėl galima teigti, kad socialinis draudimas, 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 garantuoti finansinę pagalbą ir socialinę apsaugą.

Aktyvus poreikis formuoti skirtingų sričių socialinį draudimą pastebimas jau XIX a. pabaigoje, tačiau tuo metu dėl istorinių-ekonominių aplinkybių, didžiausias dėmesys buvo skiriamas problemų, susijusių su pajamų praradimu dėl sužeidimų darbe, sprendimu (Lazutka R. *et al.*, 2013 m., p. 275). Vėliau buvo atkreiptas dėmesys ir į kitas socialinės apsaugos sritis – motinystės, ligos, senatvės, nedarbo ir kt.

Motinystės socialinės apsaugos vystymuisi daug įtakos turėjo Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos. 1919 m. Tarptautinės darbo organizacijos priėmė Motinystės apsaugos konvenciją (Nr. 3), kurios tikslas buvo įtvirtinti lyčių lygybę darbo santykiuose ir užtikrinti dirbančių motinų galimybę gauti apmokamas atostogas bei finansinį gerbūvį susilaukus vaikų. Konvencija 1952 m. ir 2000 m buvo peržiūrėta ir padidinti minimalūs motinystės socialinės apsaugos reikalavimai. Tarptautinės darbo organizacijos 1952 m. motinystės apsaugos (su pakeitimais) konvencijoje įtvirtintos motinystės atostogos, sveikatos apsauga, išmokos, darbo vietos išsaugojimas, taip pat maitinančių motinų teisių užtikrinimas. 2000 m. birželio 15 d. Tarptautinės darbo organizacijos 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) ir 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

² Socialinio draudimo sąvoka suformuota remiantis Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 2 straipsnio „Pagrindinės šio įstatymo sąvokos“ 15 punktu ir 3 straipsnio „Socialinio draudimo rūšys“ 1 dalimi.

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 ir užtikrinti socialines asmenų teises, taip pat papildant 1950 m. priimtą ir 1953 m. įsigaliojusią Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją. 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 priimti įsipareigojimus dėl socialinių teisių pagal pirmąją Chartiją, ar kiek didesnę apimtį, pagal Pataisytą Chartiją. Lietuvos Respublika yra ratifikavusi 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. 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 teigti, 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 Lietuvoje yra svarbi socialinės apsaugos dalis, tačiau jo teisinis pagrindas nebuvo nuoseklus per visą šalies istoriją. Atsižvelgiant į politines ir istorines peripetijas, tokias kaip okupacijos ir politinės santvarkos pokyčiai, Lietuvos teisinė sistema turėjo greitai prisitaikyti. Šie pokyčiai turėjo įtakos ir socialiniam draudimui, įskaitant motinystės socialinį draudimą.

Dėl šių politinių ir istorinių kaitos momentų, motinystės socialinis draudimas nebuvo formuojamas vienodu teisiniu pagrindu. Tai reiškia, kad ši socialinė apsaugos dalis buvo pritaikyta ir keista atsižvelgiant į konkrečias politines, ekonomines ir socialines sąlygas, kylančias iš šalies politinio-istorinio konteksto.

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 1918 m. vasario 16-osios aktu, kuriuo oficialiai buvo pripažintas Lietuvos suverenumo atkūrimas. Tačiau karo ir okupacijos sukelti ekonominiai padariniai sukėlė nemažai iššūkių ką tik atsikūrusiai Lietuvos valstybei. Kuriant nacionalinę socialinės apsaugos sistemą, didžiausias dėmesys buvo skiriamas pačioms opiausioms to meto problemoms: šalies žemės ūkiui ir pramonei. 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 ir galimus nelaimingus atsitikimus bei 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 buvo vienas iš svarbiausių atkurtos valstybės tikslų.

Socialinė apsauga tarpukariu buvo laikoma 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 nustatytas pensijų ir pašalpų išmokėjimas numatytais atvejais, o globos įstaigos kuriamos 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., 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., 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, kad 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, atsižvelgiant į apdraustojo ligonio šeimos padėtį ir 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 motinystės apsaugai nebuvo skirtas pakankamas dėmesys. Motinystės socialinis draudimas buvo integruotas į ligos draudimą ir sukoncentruotas tik į vieną grupę – gimdyves, neformuojant praktikos dėl socialinio draudimo užtikrinimo vėlesniuose vaiko auginimo etapuose. Remiantis nagrinėjamo laikotarpio šeimos struktūros modeliu, galima daryti išvadą, kad finansinė našta praėjus 14 savaitėms 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. 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 išplėtotą socialinio aprūpinimo sistema, kurią sudarė dvi pagrindinės formos: socialinis draudimas ir socialinis aprūpinimas. Socialinį draudimą sudarė senatvės ir neįgalumo pensijos, ligos, nėštumo ir gimdymo, laidojimo ir trumpai mokėtos bedarbio pašalpos.

Pagrindiniai socialinio draudimo sistemos bruožai, susiformavę Sovietmečio 4-ajame dešimtmetyje, išliko nepakitę iki XX a. 6-ojo dešimtmečio pabaigos. Išmokos buvo mokamos tik tiems asmenims, kurie dirbo pagal valstybės nustatytą darbo grafiką. Kiekvienas pilietis turėjo teisę ir pareigą dirbti, o valstybė, savo ruožtu, turėjo jiems mokėti socialinio draudimo išmokas. Tai reiškė, kad reikėjo tam tikro darbo stažo norint gauti išmoką, o bedarbiai neturėjo teisės į ją (Guogis A., Bogdanova N., 2011 m., p. 105-106). Buvo teigiama, kad žmonės įneša nevienodą indėlį į šalies ekonomiką, todėl tiek jų atlyginimai, tiek socialinio draudimo išmokos taip pat buvo nevienodos. Todėl visos išmokos siejosi su uždarbiu, o išmokų formulė buvo palankesnė asmenims, dirbantiems pagrindinėse pramonės šakose, kenksmingose sąlygose ar tolimuose regionuose, taip pat asmenims, turintiems ilgą nepertraukiamą darbo stažą.

Paminėtina, kad skirtų išmokų dydis nesikeisdavo ir laikui bėgant buvo nepakankamos. Oficiali tokios politikos priežastis – infliacijos nebuvimas, todėl išmokos nebuvo didinamos. Taip pat nebuvo tvarkos, pagal kurią būtų didinamos išmokos, atsižvelgiant į atlyginimų augimo tempą. Išmokos priklausė nuo dirbančiųjų indėlio į ekonomiką, todėl ilgalaikiai išmokų gavėjai buvo priversti skursti.

Sovietinė socialinio draudimo sistema siekė užtikrinti, kad asmenys, kurie dėl teisės aktuose patvirtintų priežasčių, pasitraukdavo iš darbo rinkos, gautų išmokas, garantuojančias jiems pragyvenimo lygį, panašų į tą, kurį jie turėjo dirbdami. Tačiau pašalpos bedarbiams Sovietų Sąjungoje buvo mokamos tik iki 4-ojo dešimtmečio motyvuojant tuo, kad visiems užteko darbo ir bet koks nedarbas, kuris egzistavo, būdavo minimalus, trumpalaikis ir dažniausiai savanoriškas. Nedarbas paprasčiausiai buvo uždraustas (Guogis A., Bogdanova N., 2011 m., p. 105-106).

Reikia paminėti, kad priešingai nei tarpukario Lietuvoje, Sovietų Sąjungoje, motinystės socialinis draudimas buvo reglamentuotas kiek plačiau. 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 mėnesius. 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, kurios apimdavo ir ikigimdyvinį, ir pogimdyvinį laikotarpį (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 dalyje nustatyta, kad dirbti nakties metu neleidžiama: nėščioms moterims ir žindančioms motinoms, taip pat moterims, turinčioms iki 1 m. amžiaus vaikų. Taip pat šio kodekso 64 straipsnio „Viršvalandinių darbų apribojimas“ 3 dalyje 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 daryti išvadą, kad darbo santykius reglamentuojančios, LTSR darbo įstatymo kodekse įtvirtintos, nuostatos ne tik palengvino sąlygų suteikimą motinoms, bet 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).

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, kad motinystė yra svarbus socialinis elementas, o šeimos politika yra esminė visuomenės struktūros dalis. Vis dėlto, nagrinėjant teisinį reguliavimą, galima išvelgti, kad pagrindinis tikslas buvo 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.

Lietuvai 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 priimtą nutarimą „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 Valstybinio socialinio draudimo fondo (toliau – 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 metais, buvo priimtas Lietuvos Respublikos valstybinis socialinio draudimo įstatymas. 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. 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 laikotarpiais bei koncentruotis į vaiką ir kurti ryšį su juo, tačiau abejotina, 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“. Šiuo įstatymu buvo panaikintas anksčiau galiojęs reglamentavimas dėl vaiko priežiūros pašalpos (18-19 straipsniai), o su vaiko auginimu susijęs reglamentavimas buvo susistemintas 17 straipsnyje „Motinystės išmokos nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu mokėjimo trukmė“. Straipsnyje buvo apibrėžtas ne tik nėštumo ir gimdymo laikotarpis, bet ir bendrai išdėstytos motinystės bei motinystės (tėvystės) pašalpos sąlygos.

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 (itėvių) 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 vaikų auginančių tėvų. Tokiu būdu teisę išeiti vaiko priežiūros atostogų įgijo ir vyrai (Lazutka R., 2013 m., p. 304).

Neabejotinai galima teigti, kad 1991 m. Valstybinio socialinio draudimo įstatymas ir 1994 m. priimtas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimo“ įstatymas galėtų būti laikomi esminiais socialinės apsaugos srityje. 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 reguliavimas prisidėjo prie socialinio draudimo sistemos struktūros ir stiprinimo formuojant teisinę bazę Lietuvoje.

Kita vertus, 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 raida 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).

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).

Paminėta, kad 2000 m. atsižvelgiant į minėtus ekonominius pokyčius, Lietuvoje buvo priiminėjami nauji ir tobulinami jau galiojantys teisės aktai.

Nuo 2001 m. sausio 1 d. pradėjo galioti Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Šiuo įstatymu buvo siekiama tinkamai panaudoti valstybinio draudimo lėšas ir išvengti sukčiavimo atvejų bei piktnaudžiavimo, kai pagal susitarimą su darbdaviais įdarbinama tik tam, kad būtų galima 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 projekto 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.“

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, 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 paskutinius 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.

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.).

Tais pačiais metais Seime įregistruotas dar vienas svarbus Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimas, kuriuo įtvirtinta, kad 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).

Svarbu paminėti, kad iki to negalėję savarankiškai draustis asmenys, įtvirtinus 2004 m. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo naują redakciją, galėjo draustis savarankiškuoju socialiniu draudimu ir gauti motinystės pašalpas.

Siekdamas 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. Svarbiausi priimti sprendimai:

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 1 m. 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 1 mėn., 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.

Būtina paminėti, kad nuo 2007 m. sausio 1 d. įsigaliojo svarbūs Motinystės socialinio draudimo pašalpos pakeitimai 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 vaikai sukaks 1 m. – 85 proc. kompensuojamo uždarbio dydžio.

2. Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos patikslinimas: Vyriausybė kartu su socialinio draudimo garantijomis patikslino vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarką. Asmenims, kurie nedirbo dėl tėvystės atostogų, taikoma palankesnė tvarka apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį. Jeigu asmuo dėl tėvystės atostogų neturėjo darbo užmokesčio, iš kurio būtų skaičiuojamas vidurkis, pastarasis skaičiuojamas iš skaičiavimo metu nustatytos mėnesinės algos, buvusios prieš atostogas.

Taigi, vertinant motinystės socialinio draudimo sistemos raidą, pastebėtina, kad neatsiejama šios raidos dalis yra politinė situacija, kuri darė įtaką visiems raidos etapams.

Valstybė siekia stiprinti socialinio draudimo sistemos patikimumą ir garantuoti jos teikiamas paslaugas, tačiau būtina pažymėti, kad sistemos teisinio reguliavimo pokyčius lemia ne tik valstybės vidaus politika, bet ir ekonominiai veiksniai. Todėl, analizuojant motinystės socialinio draudimo sistemos raidą, būtina atsižvelgti į abiejų – tiek politinių, tiek ekonominių – veiksnių sąveiką ir jų įtaką minėtai socialinio draudimo sistemai.

2. MOTINYSTĖS SOCIALINIO DRAUDIMO TEISINIS REGULIAVIMAS

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 ir 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.

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 ir 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.

Motinystės socialinis draudimas formuojamas tokiu pat pagrindu, kaip ir kitos socialinio draudimo rūšys. Tai reiškia, kad asmuo, ilgą laiką dirbęs ir mokėjęs socialinio draudimo įmokas, įgyja teisę į motinystės socialinį draudimo išmokas, kuris teikiamas tam tikru laikotarpiu, kai *moteris yra nėščia ir po gimdymo*. Svarbu pabrėžti, kad motinystės 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.

Motinytės 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.

Kiekviena iš šių šalių atlieka svarbų vaidmenį užtikrinant socialinės apsaugos sistemą, kuri veikia kaip tinklas, padedantis apsaugoti asmenis nuo finansinės nesaugumo būsenos.

Valstybės interesus skatinti finansinį stabilumą per asmenų įnašus į socialinės apsaugos sistemą, suteikiant kartu reikiamą socialinę apsaugą šeimoms, yra vienas iš Europos Sąjungos ir jos valstybių narių socialinės politikos tikslų. Europos Sąjungos mastu, nors valstybės narės vadovaujasi savo vidinėmis socialinės apsaugos taisyklėmis, bendra tendencija yra pripažinti motinytės socialinio draudimo svarbą kaip vieną iš pagrindinių socialinės apsaugos sistemos veikimo elementų. Remiantis Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos paruoštu pranešimu dėl motinytės socialinio draudimo užtikrinimo pastebima, kad iš esmės valstybės narės užtikrina galimybę naudotis nėštumo ir gimdymo atostogomis, tačiau dažnu atveju šios atostogos yra sąlyginai trumpos – tai yra nuo 6 iki 10 savaičių po gimdymo (OECD Family Database, 2022 m.).

Vaiko auginimo atostogos paprastai papildo motinytės ir tėvystės atostogas bei dažniausiai, bet ne visose šalyse, prasideda pasibaigus motinytės atostogoms. Teisė pasirinkti kuris iš tėvų ims vaiko auginimo atostogas dažnai būna individuali, tai reiškia, kad vienas iš tėvų bendru šeimos sutarimu eis vaiko auginimo atostogų. Todėl motinytės socialinio draudimo išmokos, kurios yra skiriamos vaiko auginimo atostogų metu, reiškia, kad vienu metu finansinę paramą gali gauti tik vienas iš tėvų (išskyrus trumpąjį laikotarpį po vaiko gimimo). Kai kuriose šalyse nustatyti tam tikri tėvystės atostogų laikotarpiai yra skirti tik motinos arba tik tėvo naudojimui ir negali būti perleisti, tačiau taip pat kai kuriose valstybėse (pavyzdžiui, Austrijoje ir Vokietijoje) yra siūlomos papildomos mokamos savaitės, jei abu tėvai nusprendžia jomis pasinaudoti (OECD Family Database, 2022 m.).

Apibendrinat tai, kas išdėstyta ir tai, kad Europos Sąjunga akcentuoja motinytės socialinio draudimo svarbą, užtikrinančią šeimų gerovę ir skatinančią lyčių lygybę, tačiau vis vien motinytės socialinio draudimo ir išmokų klausimas yra tik nacionalinio reguliavimo dalykas. Tai leidžia kiekvienai šaliai pritaikyti motinytės socialinio draudimo sistemas pagal nacionalinius poreikius ir socialinės politikos tikslus. Valstybei suteikiama galimybė kurti ir tobulinti motinytės socialinio draudimo modelį, atsižvelgiant į šalies specifiką ir gyventojų lūkesčius, tačiau tuo pačiu laikantis Europos Sąjungos bendrųjų gairių ir principų.

Lietuvoje formuojama motinystės socialinio draudimo reguliavimo teisinė bazė reglamentuojama įvairiais įstatymais, teisės aktais ir nutarimais. Galima išskirti šiuos pagrindinius motinystės socialinį draudimą ir glaudžiai su juo susijusias sritis reglamentuojančius 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 gerove 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.

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.

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 aptariamos 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 motinystės 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.

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 bei finansavimą.

2.1. Motinystės socialinio draudimo 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.

Būtina pažymėti, kad 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. Asmenys, dirbantys pagal darbo sutartį

Pagal galiojantį Darbo kodekso 32 straipsnio 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. *Pirmiausia*, 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 bei darbo derinimo sritys. Jame 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 perkelta į Darbo kodeksą. Tačiau kai kurie teisininkai nesutinka su tokiu teisiniu reguliavimu. Pavyzdžiui nagrinėdami šią normą Tomas Bagdanskis, Vilius Mačiulis ir 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 jai.

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 yra numatyta, kad darbuotojams suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos, o Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, reguliuoja išmokų dydžius ir jų gavimo sąlygas.

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 naujagimiu 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.

Taigi, galima teigti, kad asmenims, kurių darbo santykiai grindžiami darbo sutartimi, užtikrinamos socialinės apsaugos garantijos. Darbo kodekso nustatytais 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 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, gali būti mokama vienkartinė išmoka nėščiai moteriai pagal Išmokų vaikams įstatymą.

Valstybė teikdama paramą ir atsižvelgdama į išmokų skirtumus, priklausomai nuo turimo stažo ar jo trūkumo, siekia ir skatinti asmenis įsitraukti į darbo rinką, tai yra valstybei svarbu subalansuoti socialinės apsaugos sistemą taip, kad būtų apsaugotas tiek darbo santykis, grįstas darbo sutartimi, tiek ir valstybės interesai.

2.1.2. Savarankiškai dirbantys asmenys

Pažymėtina, kad nuo 2017 m. sausio 1 d. įsigaliojusio Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 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, kurios 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 buvo 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 asmeniniams 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 į Valstybinio socialinio draudimo įstatymą įtraukti ir asmenys, kurie gaunantys pajamas pagal autorines sutartis arba pajamas iš sporto ar atlikėjo veiklos bei šeimos dalyvis, kaip jis apibrėžtas Lietuvos Respublikos šeimynų įstatyme. 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 įtraukimo į privalomojo socialinio draudimo mokėtojų kategoriją, tikslas, 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, kurie yra paskaičiuojami nuo darbuotojo darbo užmokesčio.

Savarankiškai dirbantys asmenys 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 minimalios mėnesinės algos dydžio sumos, tai įgyjamas 1 mėn. 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., o savarankiškai dirbantys tėčiai ne trumpesnę nei 6 mėn. motinystės socialinio draudimo stažą per paskutinius 24 mėn.

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. 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.

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 detaliai nagrinėjamas motinystės socialinio draudimo išmokų kintamumas, atsižvelgiant į motinystės, tėvystės ir vaiko išmokas. Be to, bus išryškinti naujausi teisinio reguliavimo pokyčiai, kurie buvo įgyvendinti motinystės socialinio draudimo srityje Lietuvoje. Taip pat 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 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. Stažo reikalavimo įvedimas sukėlė tam tikrų apribojimų motinoms, kurios neatitiko 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. 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, 2007 m.).

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.

Konstitucinis Teismas konstatavo, kad tais atvejais, kai dirbančios moters gauto atlyginimo vidurkis viršija maksimalų kompensuojamąjį uždarbį motinystės pašalpos apskaičiuoti, jai pagal nustatytą teisinį reguliavimą nėštumo ir gimdymo atostogų metu mokama maksimali motinystės pašalpa, kurios dydis nėra susietas su 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 pašalpa, būtų nustatytas jų gauto atlyginimo vidurkį atitinkančių išmokų mokėjimas už nėštumo ir gimdymo atostogų laiką, ginčijamu teisiniu reguliavimu. Juo 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).

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.

2019 m. antroje pusėje, įsigalioja Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimai, kurių pagrindą suformavo Konstitucinio Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutarimas. 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. 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. Šis pasikeitimas priimtas siekiant sumažinti išmokų dydį procentais, tam, kad išmokų dydis atspindėtų realųjį kompensuojamąjį uždarbį, o tai

reiškia, kad nors ir pakito procentinis išmokų apskaičiavimas, faktinis darbuotojų atlyginimas ir išmokų suma nepasikeitė.

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).

Tėvystės samprata sociologijoje nagrinėja ne tik tėvo ir vaiko santykio aspektus, bet ir kaip šie santykiai veikia platesnius socialinius procesus, įskaitant lyčių vaidmenis, šeimos struktūrų kaitą ir socialinės atsakomybės pasiskirstymą. Be to, ši samprata atspindi ir tėvystės iššūkius bei galimybes šiuolaikinėje visuomenėje, kur vis labiau pripažįstamas tėvo vaidmuo užtikrinant sveiką vaiko vystymąsi ir socializaciją (Šumskaitė L., 2014 m., p. 60-62). Teisiniu požiūriu, tėvystės samprata galima laikyti teisinį santykį tarp tėvo ir vaiko, kuris įpareigoja tėvą prisiimti atsakomybę už vaiko augimą, priežiūrą, išlaikymą.

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 2019 m. birželio 20 d. priimtos Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūriniųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES 8 straipsnio 2 dalį, kurioje nustatyta, kad ankstesnis darbo stažas tėvystės išmokai gauti negali būti

ilgesnis nei 6 mėn. prieš pat numatomą vaiko gimimo datą, buvo patikslintas motinystės socialinio draudimo stažas laikotarpį tėvystės išmokai gauti, vietoje 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.

Kaip minėta, ankstesniais laikotarpiais, tėvystės išmoką gaudavo tėvai, kurie iki tėvystės atostogų pradžios turėjo 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 str., 2 d.).

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 pažymėtina, 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 pajamos, ar gauna ligos (įskaitant darbdavio mokamas 2 pirmąsias ligos dienas) ar profesinės reabilitacijos išmokas, ligos dėl nelaimingo atsitikimo darbe arba profesinės ligos išmokas, mokamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymu, 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 sąžiningą ir proporcingą kompensaciją, užtikrinant, kad prašymai būtų pateikiami laiku ir atitiktų nustatytus terminus. Tėvystės išmoka negali viršyti 2 šalies VDU, galiojančių už praeitą ketvirtį iki teisės gauti tėvystės išmoką atsiradimo dienos dydžio (Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 6 str., 5 d.). Tačiau pastebima, kad Ligos ir motinystės įstatyme nėra aiškiai apibrėžtų nuostatų, reglamentuojančių tėvystės išmokos mokėjimą asmenims, kurie tampa neapdraustais dėl įvairių priežasčių, pavyzdžiui atleidimas iš darbo, individualios veiklos nutraukimas ir kt., tačiau toks reguliavimas numatomas motinystės ar vaiko priežiūros atostogų atvejais. Tikėtina, jog skirtingas reguliavimas gali kelti problemų užtikrinti lygiateisiškumo principo įgyvendinimą tarp vyrų ir moterų vienodais pagrindais.

Galima teigti, kad Lietuvoje tėvystės išmokų sistema pastaraisiais dešimtmečiais patyrė svarbius pokyčius, siekiant atitikti šiuolaikines visuomenės lūkesčius ir skatinti tėvų dalyvavimą vaikų auginimo procese. Tai atspindi pasikeitusį požiūrį į tėvo vaidmenį šeimoje ir norą skatinti lyčių lygybę. Lietuvos teisinė sistema, reaguodama į Europos Sąjungos direktyvas ir šiuolaikines šeimų poreikių tendencijas, įgyvendino svarbius teisės aktų pakeitimus. Tai apima darbo stažo reikalavimų sumažinimą tėvystės išmokai gauti, siekiant palengvinti tėvų galimybes naudotis šiomis išmokomis.

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 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.

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. 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. Manytina, 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).

Nuo 2024 m. sausio 1 d. įsigaliojo Ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokų įstatymas palankesnės sąlygos dirbantiems tėvams, kurių atlyginimai viršija valstybės nustatytas vaiko priežiūros išmokų maksimumą. Šia reforma yra suteikiama galimybė lengviau suderinti profesinį užimtumą su vaiko priežiūros išmokų gavimu, leidžiant tėvams, kuriems skiriama didžiausia įmanoma išmoka, papildomai uždirbti iki 5 kartus didesnę nei vidutinis darbo užmokestis.

Svarbu paminėti, kad vaiko priežiūros išmokos suma nemažėja, jeigu papildomas uždarbis neviršys leistinos pajamų ir išmokos skirtumo sumos. Taip pat, išmokos dydis išliks nekintamas, jei bendra gautų papildomų pajamų³ ir teikiamos išmokos suma neviršys anksčiau apskaičiuoto asmeninio vidutinio darbo užmokesčio limito ir neviršys 5 VDU (Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 6 straipsnio „Kompensuojamasis uždarbis“ 5¹ dalis, 24 straipsnio „Vaiko priežiūros išmokos dydis“ 7 dalis)

Šis pakeitimas suteikia galimybę tėvams, kurie gauna maksimalią vaiko priežiūros išmoką ir bendrai didesnes pajamas, papildomai uždirbti iki sumos, kuri kompensuoja skirtumą tarp gautų pajamų ir paskirtos vaiko priežiūros išmokos. Šios pataisos, leidžiančios asmenims, gaunantiems minimalią vaiko priežiūros išmoką ir kitas pajamas ar išmokos, turės galimybę dirbti ir išmokos nebus mažinamos, jeigu bendra suma neviršija minimalios mėnesinės algos.

Tačiau reikia pastebėti, kad šie pakeitimai galėjo sukurti prielaidas ir galimybę piktnaudžiavimui, siekiant maksimizuoti išmokų dydį, nes tikėtina, kad gali išryškėti ar dar labiau padidėti pajamų nelygybė tarp skirtingų šeimų. Ypatingai svarbu, kad valstybės institucijos vykdytų stebėseną ir užtikrintų, jog pasikeitimai būtų pritaikyti tiksliai pagal paskirtį, siekiant išvengti galimo piktnaudžiavimo išmokomis atvejų. Plačiau apie piktnaudžiavimo išmokomis problematika bus aptariame magistro darbo 3 skyriaus „Motinystės socialinio draudimo problematika“ 3.2. poskyryje Piktnaudžiavimas motinystės socialinėmis išmokomis“.

Kita vertus, išanalizavus šiuos pasikeitimus galima teigti, kad jais yra siekiama užtikrinti socialinės apsaugos sistemos lankstumą, tai yra valstybė siekia suformuoti tokią socialinę apsaugą, kuri būtų veiksminga skirtingais gyvenimo atvejais, kartu skatinant asmenų įsitraukimą į darbo rinką bei tėvų įsitraukimą į vaikų auginimą. Taip pat suteikiant galimybę tėvams, siekti didesnio finansinio gerbūvio be baimės, kad tai paveiks išmokų dydį. Tokiu būdu valstybė atveria naujas galimybes šeimų finansiniam stabilumui stiprinti, tačiau svarbu ne tik pabrėžti jų teikiamas naudas, bet ir išlaikyti kritišką požiūrį į potencialias problemas, kurias jos gali sukelti. Tai reiškia, kad reikia toliau analizuoti, kaip šie pakeitimai veikia skirtingas šeimas ir kokių priemonių reikėtų imtis, kad būtų minimizuotos neigiamos pasekmės ir užtikrintas socialinis teisingumas.

Pastebėtina, kad valstybei įsipareigojus kurti sąžiningą visuomenę, kurioje kiekvienas asmuo, nepriklausomai nuo jo asmeninių aplinkybių, galima tikėtis palaikymo ir paramos.

³ Papildomos pajamos – šiame kontekste papildomos pajamos turėtų būti suprantamos, kaip darbo užmokestis, gaunamas pagal darbo ar tarnybos sutartį.

Todėl 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). Manytume, kad toks žingsnis, užtikrins, jog vienišų tėvų teisės bus vienodos su kitų tėvų teisėmis. Toks reguliavimas turėtų padėti išvengti diskriminacijos ir užtikrinti lygiateisiškumą visiems tėvams, neatsižvelgiant į jų šeimos sudėtį ar darbo statusą.

Išanalizavus vykstančius pokyčius galima teigti, kad motinystės socialinio draudimo teisinis reguliavimas nuolat kinta atsižvelgiant į šių dienų iššūkius ir aktualumą. Galima pastebėti, kad motinystės socialinio draudimo teisinės normos toliau tobulinamos, siekiant didesnio lankstumo, skaidrumo ir atitikimo besikeičiančioms šiuolaikinėms šeimos struktūroms bei darbo organizavimo formoms. Taip pat skatinamos priemonės, kurios aktyviau remia tėvystę ir sudaro sąlygas derinti šeimos ir profesinį gyvenimą.

3. MOTINYSTĖS SOCIALINIO DRAUDIMO PROBLEMATIKA

3.1. Motinystės socialinio draudimo pokyčiai ekonominių krizių ir pandemijos laikotarpiu

3.1.1. Ekonominių krizių laikotarpis

Kiekviena šalis siekia užtikrinti savo piliečių gerovę ir sukurti sąlygas, kad būtų patenkinti socialiniai, ekonominiai, politiniai ir teisiniai poreikiai. Tačiau ekonominiiais sunkumais 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 D. Petrylaitė ir V. Petrylaitė išsako nuomonę, kad „pavyzdžiui, išmokų 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“ (Andriuskevičius A. *et al.*, 2015 m. p. 38).

Valstybės duomenų agentūros (iki 2022 m. gruodžio 31 d. Lietuvos statistikos departamentas) 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. Aptariamam 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.

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 devalvuotas 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. Šis įstatymas, priimtas 2009 m. gruodžio 9 d. ir galiojęs nuo 2010 m. sausio 1 d., buvo įgyvendintas siekiant atsižvelgti į nuolat didėjančią 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 pašalpos. 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 būtiniais 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 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 pakeitimai 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, 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. Teismas pateikė aiškią poziciją dėl Socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinojo įstatymo, nurodymas, kad jis buvo suderintas su Lietuvos Respublikos Konstitucija ir buvo taikomas tam tikram laikotarpiui. Tačiau, pradedant 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 peržiūrimas 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 (Andriūškevičius 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, kad 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. 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, kad 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. Pandemijos laikotarpis

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. 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, 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. 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. 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. Jos parodė, kad 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.

Ekonominės krizės ir pandemijos laikotarpiu valstybės prioritetu turi tapti operatyvus ir efektyvus problemų sprendimas, siekiant kuo labiau sušvelninti neigiamą poveikį. Tačiau tokie skuboti sprendimai dažnu atveju sukelia dilemą, su kuria susiduria valdžios institucijos – būtinybę imtis greitų veiksmų ekstremaliose situacijose, kai tuo pat metu sunku pasiekti sprendimus, kurie būtų palankūs visuomenės gerovei ir suderinti su galiojančiais įstatymais. Tai rodo, kad nors valstybės siekis yra maksimaliai mažinti krizių sukeltas neigiamas pasekmes, praktikoje susiduriama su sudėtingais sprendimų priėmimo iššūkiais, kai sprendimai gali būti nepopuliariai vertinami visuomenėje ar net prieštarauti esamiems teisės aktams. Tačiau būtina paminėti ir tikėtina, kad ateityje Lietuvos valstybė susidūrusi su naujais ekonominiais ar pandeminiiais iššūkiais, sugebės atitinkamai tobulinti krizių valdymo strategijas, atsižvelgiant į teisinio reguliavimo lankstumą ir visuomenės lūkesčių balansavimą.

3.2. Piktnaudžiavimas motinystės socialinėmis išmokomis

3.2.1. Situacija Lietuvos Respublikoje

Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas numato atsakomybę už padarytą žalą VSDF dėl neteisėtai išmokėtų ar gautų išmokų. Įstatymo 21 straipsnio „Atsakomybė už Fondui padarytą žalą“ 1 dalyje numatyta, kad asmenys, dėl kurių kaltės buvo neteisėtai išmokėtos išmokos arba kurie padarė kitokią turtinę žalą Fondui, privalo atlyginti tą žalą pagal įstatymų nustatytą tvarką. Svarbu paminėti, kad VSDF administravimas apima įvairius kontrolės mechanizmus ir patikras, siekiant nustatyti ir išvengti neteisėto išmokų gavimo. Tai reiškia, kad fondas reguliariai atlieka auditavimo procedūras, taip pat individualių prašymų bei išmokų atvejų patikrinimą. Esant nustatytam piktnaudžiavimui, taikomos atitinkamos sankcijos, įskaitant neteisėtai gautų išmokų gražinimą, baudas ir net teisminį persekiojimą pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso (toliau – BK) nuostatas.

BK 182 straipsnio „Sukčiavimas“ 1 dalyje nustatyta, kad tam, kuris apgaule savo ar kitų naudai įgijo svetimą turtą ar turtinę teisę, išvengė turtinės prievolės arba ją panaikino, taikoma baudžiamoji atsakomybė.

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 neteisėtus 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 priimtų nutarčių 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.

Teismo nutarčių analizė parodė, kad pagrindinės piktnaudžiavimas motinystės išmokomis pasireiškė: *neteisingos informacijos pateikimu, fiktyvios darbo sutartys ar dokumentų klastojimu*.

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.

Įstatymų leidėjas, privalo nustatyti tokį teisinio reguliavimą, kuris užtikrintų, kad būtų laikomasi principų, kurie neleistų piktnaudžiauti sistema. Šios prielaidos yra ypatingai svarbios siekiant Lietuvoje sukurti teisinę sistemą, kuri atitinka visuomenės lūkesčius, užtikrinant teisingumą, socialinį saugumą ir visuomenės gerovę, tačiau būtina siekti, kad kiekvienas asmuo esant poreikiui turėtų galimybę gauti tinkamą socialinę apsaugą bei pasinaudoti teisėtomis finansinėmis lengvatomis.

3.2.2. Situacija Europos Sąjungoje

Piktnaudžiavimas motinystės socialinėmis išmokomis yra svarbus klausimas ne tik nacionaliniu, bet ir tarptautiniu bei Europos Sąjungos lygmeniu. Europos Sąjungoje kova su socialinio draudimo sukčiavimu yra labai svarbi, nes sukčiavimas ne tik daro žalą atskirų valstybių narių socialinės apsaugos sistemoms, bet ir kelia grėsmę bendrajai rinkai ir laisvam darbuotojų judėjimui tarp valstybių narių. Laisvas darbuotojų judėjimas yra vienas

iš keturių pagrindinių Europos Sąjungos vidaus rinkos laisvių, leidžiantis asmenims laisvai gyventi ir dirbti bet kurioje Europos Sąjungos valstybėje narėje. Tai atveria didesnes galimybes darbo ieškantiems asmenims, tačiau taip pat sukuria sudėtingumą užtikrinant socialinio draudimo išmokų teisingumą ir apsaugą nuo piktnaudžiavimo (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 45 straipsnis).

Europos Sąjunga, laikydama socialinę apsaugą svarbiu vidaus rinkos ir socialinės Europos dalimi, taip pat įgyvendina teisės aktus ir politiką, skirtas kovoti su socialinio draudimo sukčiavimu. Reglamentas dėl socialinio draudimo sistemų koordinavimo (EB) Nr. 883/2004 ir jo įgyvendinimo reglamentas (EB) Nr. 987/2009 yra pagrindiniai teisės aktai, reglamentuojantys tarpvalstybinį socialinio draudimo aspektą Europos Sąjungoje, įskaitant motinystės išmokas. Europos Sąjunga akcentuoja būtinybę stiprinti valstybių narių bendradarbiavimą ir informacijos keitimąsi kovojant su sukčiavimu. Europos kovos su sukčiavimu tarnyba⁴ (toliau – *angl.* OLAF) yra atsakinga už tyrimus dėl sukčiavimo, korupcijos ir kitų nusikalstamų veikų, kurios daro žalą ES finansiniams interesams, įskaitant socialinio draudimo fondus. OLAF veikla yra nepriklausoma nuo Komisijos, ir jai suteikti įgaliojimai tirti sukčiavimą, korupciją ir rimtus pažeidimus, kenkiančius Europos Sąjungos biudžetui Europos institucijose, bei rengti Komisijos kovos su sukčiavimu strategiją. 2017 m. spalio 12 d. pagal tvirtesnio bendradarbiavimo procedūrą buvo įsteigta Europos prokuratūra⁵ (toliau – *angl.* Eurojust), kurios reglamentas įsigaliojo 2017 m. lapkričio 20 d. Europos prokuratūros steigimo taisyklės išdėstytos Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 86 straipsnyje, jame nurodoma: „Siekiant kovoti su Sąjungos finansiniams interesams kenkiančiais nusikaltimais, Taryba, pagal specialią teisėkūros procedūrą priimdama reglamentus, *Eurojust* pagrindu gali įkurti Europos prokuratūrą“ (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 2012 m., 86 straipsnio 1 dalis, [interaktyvus]). Europos prokuratūra, turinti išimtinę kompetenciją tirti Europos Sąjungos biudžetui kenkiančių nusikalstamų veikų tyrimą, kaltininkų baudžiamąjį persekiojimą ir perdavimą teismui (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 2012 m., 86 straipsnio 2 dalis).

Svarbu paminėti, kad Europos Komisija pranešime (2023 m.) skirtame įvertinti 2022 m. socialinio draudimo koordinavimo srityje, vienas iš esminių sprendžiamų klausimų buvo apsauga nuo piktnaudžiavimo ir sukčiavimo. Buvo padaryta išvada, kad per pastaruosius metus kova su sukčiavimu įgauna vis didesnę reikšmę ir svarbą. Buvo

⁴OLAF – European Anti-Fraud Office [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://anti-fraud.ec.europa.eu/index_lt [žiūrėta 2024 m. kovo 3 d.].

⁵*Eurojust* – European Union Agency for Criminal Justice Cooperation [interaktyvus]. Prieiga per internetą <https://www.eurojust.europa.eu/> [žiūrėta 2024 m. kovo 7 d.].

siekama įgyvendinti politika prieš sukčiavimą, sukurti specializuoti departamentai, o elektroninių įrankių plėtra, duomenų analizė, rizikos profilavimas ir rizikos rodiklių nustatymas tapo būtinaisiais veiksniais. Taip pat remiantis ankstesnių metų ataskaitomis, pastebima, kad nepaisant valstybių narių įdedamų pastangų, vis dar siekiama tobulinti sistemą. Viena iš problemų yra ta, kad ataskaitose neretai nenurodoma aiškiai, ar susiduriama su sukčiavimu, ar klaidomis. Valstybės narės stengiasi įvairiapusiškai įgyvendintas priemones siekiant įveikti sukčiavimo ir klaidų problemas tiek bendrąja prasme, tiek specifinėse socialinio draudimo srityse. Motinystės socialinio draudimo sureguliuavimui buvo iškelta idėja, kuri apima bendros Europos svetainės sukūrimą, kurioje kiekviena valstybė narė paskelbtų atitinkamas nacionalines formas ligos ir motinystės išmokoms gauti tam tikroje valstybėje narėje, arba visų vykdymo institucijų aprūpinimą sistema, leidžiančia patikrinti socialinio draudimo numerius, taip užkertant kelią suklastotų socialinio draudimo numerių išdavimui. Greitas informacijos ir duomenų apsikeitimas tarp kompetentingų institucijų yra būtinas, tačiau taip pat turėtų būti palengvintos tarpvalstybinės patikros (Fraud and error in the field of EU social security coordination, 2022., p. 39). Galima teigti, kad valstybės narės iš esmės galėtų kurti ir plėtoti elektronines sistemas ir duomenų bazes, kurios leistų efektyviau sekti ir tikrinti socialinio draudimo išmokų gavėjus bei jų teises, ypač tarpvalstybinėje aplinkoje. Tokios iniciatyvos, gerintų tarpvalstybinį administracinį bendradarbiavimą. Tačiau tam, kad tokia sistema įsigaliotų, svarbu atsižvelgti ir į tai, kaip bus traktuojama asmenų duomenų apsauga (Fraud and error in the field of EU social security coordination, 2022., p. 44)

Iš esmės galima laikyti nuomonės, kad vienas iš didžiausių iššūkių kovojant su socialinio draudimo sukčiavimu Europos Sąjungos lygmeniu, įskaitant ir motinystės socialinį draudimą, yra *valstybių narių informacijos rinkimo sistemų skirtumai*, taip pat *duomenų apsaugos ir privatumo reikalavimai*. Tarpvalstybinis bendradarbiavimas ir informacijos keitimasis turi būti vykdomi atsižvelgiant į šiuos aspektus, kartu užtikrinant aukštus duomenų apsaugos standartus. Taip pat atsižvelgiant į laisvą darbuotojų judėjimą tarp valstybių narių Europos Sąjungoje galima pripažinti, kad reikia stiprinti ne tik kovos su sukčiavimu mechanizmus, bet ir skatinti sąžiningą socialinės apsaugos sistemų naudojimą.

Apibendrinat tai, kas išdėstyta, šiame magistro darbo poskyryje, galima teigti, kad piktnaudžiavimas motinystės socialinėmis išmokomis, bet kurioje valstybėje, kelia rimtų iššūkių socialinės apsaugos sistemai, jos tvarumui ir teisingumui. Tai ne tik sukuria finansinį nuostolį valstybei, bet ir pakenkia visuomenės pasitikėjimui socialinės apsaugos sistema bei skatina neteisingą resursų paskirstymą, dėl kurio gali nukentėti tie, kam parama

iš tiesų reikalinga. Tokie atvejai, sukuria ne tik finansinę naštą valstybės biudžetui, bet ir diskriminuoja sąžiningus mokesčių mokėtojus ir išmokų gavėjus. Toks asmenų elgesys pažeidžia socialinio solidarumo principą, kuris yra esminis bet kurios socialinės apsaugos sistemos veikimui, neturi būti toleruojamas ir užkardomas bei baudžiamas.

3.3. Lyčių lygybės principo teisinis reglamentavimas motinystės socialinio draudimo srityje

3.3.1. Lygybės principo įtvirtinimas nacionaliniuose ir tarptautiniuose teisės aktuose

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio 1 dalyje nustatyta, 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.

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, kuris įsigaliojo nuo 1999 m. kovo 1 d., kartu su Lietuvos Respublikos Konstitucija ir nuo 2005 m. sausio 1 d. veikiančiu Lygių galimybių įstatymu, 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.

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 augintiems 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 išėina vaiko auginimo atostogų. 2021 m. Eurostat duomenimis nustatyta, kad Lietuvoje moterys vidutiniškai uždirba 12 proc. mažiau už vyrus, tokia pat tendencija pastebima ir 2022 m., statistikoje. Siekiant užtikrinti lyčių lygybės standartus Europos Sąjungos mastu, Europos Komisija suformavo 2020 – 2025 m. lyčių lygybės strategija (toliau – Strategija 2020-2025 m.). Strategijoje 2020-2025 m. numatomi tokie pagrindiniai tikslai, kaip smurto panaikinimas, lyčių stereotipų įveikimas, lyčių nelygybės darbo rinkoje panaikinimas ir lygių galimybių užtikrinimas įvairiuose gyvenimo aspektuose. Taip pat verta paminėti, kad strategija atsižvelgia ne tik į vidaus, bet ir į išorės politiką, nukreiptą į lyčių lygybės skatinimą ir moterų įgalinimą, kuris yra svarbus ne tik Europos Sąjungoje, bet ir pasaulyje. Tai turi svarbų poveikį formuojant lygią ir teisingą visuomenę. Vienas iš minėtos Strategijos iškeltų tikslų – kova su lyčių stereotipais. Strategijoje vyrauja nuomonė, kad lyčių stereotipai, kuriuos galima laikyti esminiais, daro įtaką visuomenei skirtingais gyvenimo aspektais. Įprastos prielaidos ir lūkesčiai, grindžiami senovinėmis normomis, ne tik apriboja vyrų, moterų, mergaičių ir berniukų pasirinkimus, bet taip pat gali apriboti jų pasirinkimo laisvę. Šių stereotipų įtaka yra ypač pastebima darbo užmokesčio skirtumuose tarp vyrų ir moterų (Europos Komisijos 2020-2025 m. lyčių lygybės strategija 2020 m.).

Strategijoje 2020-2025 m. numatoma, kad vienas iš būdų mažinti lyčių nelygybę darbo rinkoje – gerinti darbuotojų profesinio ir asmeninio gyvenimo balansą, kai abu tėvai jaučia pareigą rūpintis šeima ir jaučia atsakomybę tokias pareigas įgyvendinti. Tokiam tikslui pasiekti Europos Komisija sieks, kad valstybės narės tinkamai perkeltų Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyvą (Lietuvoje minėta direktyva perkelta nuo 2023 m. sausio 1 d., Darbo kodekse ir Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme), kurioje numatomi minimalūs atostogų dėl šeimyninių priežasčių standartai.

2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamentas ir Taryba priėmė direktyvą (ES) 2023/970, kurios tikslas – stiprinti vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principą už vienodą ar vienodos vertės darbą. Direktyva siekia užtikrinti griežtesnį darbo užmokesčio skaidrumą, draudžia bet kokią lyties diskriminaciją atlyginimų srityje (pavyzdžiui vyrų ir moterų atlygio atotrūkis negali būti didesnis nei 5 proc.) ir skatina geresnį vienodo užmokesčio principo laikymąsi. Valstybės narės įpareigtos aprūpinti lygybės institucijas reikalingais

ištekliais, užtikrinti efektyvią stebėseną ir paramą vienodo užmokesčio principo įgyvendinimui. Be to, jos gali nustatyti darbuotojams palankesnes sąlygas nei direktyvoje ir turi kasmet teikti duomenis Eurostatui, skirtus lyčių atlyginimų skirtumo analizei. Direktyvą būtina perkelti į nacionalinę teisę iki 2026 m. birželio 7 d (Direktyva (ES) 2023/970). Nors direktyva dar nėra perkelta į nacionalinės teisės sistemą, tačiau reikia paminėti, kad Lietuvoje Darbo kodekso nuostatose yra reikalaujama, jog darbdaviai laikytųsi skaidraus ir vienodo apmokėjimo už tos pačios vertės darbą principų, taip pat nediskriminavimo darbo santykiuose. Pavyzdžiui Darbo kodekso 140 straipsnio „Darbo užmokesčio nustatymas“ 5 dalyje, yra nustatyta lygiaverčio darbo apibrėžimas, kuris padeda užtikrinti, kad darbuotojai, atliekantys tos pačios vertės darbą, gautų vienodą atlygį. Be to, įmonės ir organizacijos yra įpareigosios skelbti informaciją apie vidutinį darbo užmokestį ir atskleisti, kokią atlyginimo dalį gauna moterys ir vyrai.

Nepaisant griežtesnio reguliavimo įvedimo, lieka neapibrėžta, kaip tikslingai įgyvendinti direktyvos nuostatas savarankiškai dirbantiems asmenims. Direktyva, nors ir deklaruoja jos taikymą visiems darbuotojams, įskaitant vadovaujančias pozicijas einančius asmenis, stažuotojus bei pameistrius, nesuteikia aiškių gairių, kaip šios nuostatos bus praktiškai taikomos minėtiems subjektams. Toks neapibrėžtumas kelia klausimus dėl direktyvos įgyvendinimo veiksmingumo ir jos taikymo vienodumo skirtingoms darbuotojų grupėms.

Siekiant geriau suprasti lygių galimybių principo veikimą ir kaip jis įtvirtintas Lietuvos Respublikos įstatymuose ir kituose teisės aktuose, būtina trumpai apžvelgti tarptautinių teisės aktų pagrindines 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 vykdam 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.

Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, nors nėra privalomas teisės aktas, tačiau turi didelę reikšmę žmogaus teisių standartams. Principai įtvirtinti deklaracijoje, yra laikomi pamatiniais, ir dažnai yra integruojami arba perteikiami nacionalinėje teisėje.

Lyčių lygybės principas įtvirtintas 1957 m. kovo 25 d. Romos sutarties (Europos Ekonominės Bendrijos Sutarties) 119 straipsnyje, kuriame numatoma, kad valstybės narės įsipareigoja užtikrinti, kad vyrai ir moterys gautų vienodą darbo atlygį už tą patį darbą. Romos sutartyje, lygybės principas, iš esmės buvo orientuotas į šalių ekonomiką ir darbo rinką, tačiau principo įgyvendinimas taip pat turėjo svarbų poveikį socialinei apsaugai, prisidedamas prie platesnio socialinio teisingumo ir lygių galimybių siekimo.

1997 m. lapkričio 10 d. Amsterdamo sutartimi, kuria buvo keičiama Europos Bendrijos steigimo sutartis, ši nuostata buvo išplėsta. Pagal šią sutartį nustatyta, kad vienodas atlyginimas, nediskriminuojant dėl lyties, turėtų būti mokamas ne tik už vienodą darbą, bet ir už darbą, kurio vertė yra vienoda. Be to, 141 straipsnis buvo papildytas trečiąja dalimi, kurioje numatyta, kad „Bendrijos institucijos turi kompetenciją įsikišti ir priimti priemones siekiant užtikrinti vyrų ir moterų lygiateisiškumo principą ne tik darbo užmokesčio, bet ir kitose srityse, kuriose taikomas lyčių lygybės principas“.

Siekiant ir toliau vykdyti lyčių lygybės politiką darbo užmokesčio klausimu Europos Bendrijos Taryba 1975 m. vasario 10 d. priėmė Direktyvą dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo (Direktyva 75/117/EEB). Minėta Direktyva rėmėsi Romos sutarties 119 straipsniu ir toliau įpareigojo valstybes nares mokėti vienodą darbo užmokesį už tą patį darbą bei nurodo, kad valstybių narių nacionalinėje teisėje privalo būti ne tik įtvirtinta įstatyminė bazė užtikrinanti lyčių lygybę bet ir užtikrinti, jog būtų sudaromos sąlygos visiems darbuotojams, manantiems, kad jų teisės buvo pažeistos dėl vienodo darbo užmokesčio principo netaikymo, pateikti reikalavimus teismine tvarka, prieš tai pasinaudojus galimybe kreiptis į kitas kompetentingas institucijas (Direktyva 75/117/EEB, 2 straipsnis). Siekdama užtikrinti

lyčių lygybę darbo rinkoje, Europos Bendrijos Taryba 1976 m. vasario 9 d. priėmė direktyvą, kurios pagrindinis tikslas – įgyvendinti „vienodo požiūrio principą“. Tai reiškia, kad vyrams ir moterims turi būti suteiktos vienodos teisės ir galimybės visose darbo rinkos srityse. Tokio principo įtvirtinimas įpareigoja valstybes nares sukurti tokią teisinę apsaugą, kad valstybių piliečiai nebūtų diskriminuojami dėl lyties įdarbinimo, profesinio mokymo, karjeros galimybių ar socialinės apsaugos teikimo srityse (Direktyva 76/207/EEB). Taip pat Europos Bendrijos Taryba 1978 m. gruodžio 19 d., priėmė Direktyvą (toliau – Direktyva 79/7/EEB), kuri buvo skirta nuosekliai įgyvendinti vienodo požiūrio ir vyrų ir moteris principą socialinio aprūpinimo srityje ir kitose socialinės apsaugos srityse, nurodytose 3 straipsnyje. Pažymėtina, kad nors Direktyva 79/7/EEB apima tokias socialines sritis, kaip ligos, invalidumo, senatvės, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų ir nedarbo, motinystės apsaugos nereglamentavo. Direktyvos 79/7/EEB 4 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad „vienodo požiūrio principas“ nekeičia su moterų apsauga dėl motinystės susijusių nuostatų. Tai reiškia, kad „vienodo požiūrio principas“, negali būti taikomas, nes jo taikymas reiškia, kad negali būti jokio pobūdžio diskriminacijos, o motinystės apsauga, dėl aplinkybių su kuriomis susiduria moteris nėštumo bei gimdymo metu privalo būti papildomai saugoma. Pavyzdžiui 1997 m. Europos Teisingumo Teismas, *Marchall v Land Nordrhein – Westfalen byloje* (C-409/95) aiškindamas Direktyvos 76/207/EEB 2 straipsnį, pabrėžė, kad kiekviena individuali byla, kuri suteikia pirmenybę vyrams kandidatams (turintiems vienodą išsilavinimą kaip ir moteris), turi būti vertinama atsižvelgiant į visus specifinius kriterijus. Tokios taisyklės gali turėti viršenybę lyginant su moterimis kandidatėmis, net jei jos nėra tiesiogiai diskriminuojamos. Europos Teisingumo Teismas konstatavo, kad net jei kriterijai atrodo neutralūs, jie gali iškreipti lygiateisiškumo balansą ir būti palankesni vyrams kandidatams.

Europos Teisingumo Teismas nurodė, kad, kai vyrams ir moterims būna vienodos kvalifikacijos, dažnai vyrai linkę būti paaukštinami darbo vietoje, o tai galima paaiškinti išankstiniu nusistatymu ir stereotipais, įsitvirtinusiems visuomenėje, susijusiais su moterų vaidmeniu darbe ir visuomenėje. Be to, baimės dėl moterų dažnesnio karjeros pertraukimo dėl šeimos pareigų, vaikų auginimo ir kitų įsipareigojimų gali paveikti sprendimus dėl paaukštinimo darbe. Tai reiškia, kad jei tik būtų paisoma „vienodo požiūrio principo“ siekiant užtikrinti lyčių lygybę, rezultatas būtų dar didesnė lyčių atskirtis. Vienodo požiūrio principas yra svarbus siekiant lygybės, tam tikros taisyklės ar aplinkybės gali lemti netiesioginę lyčių atskirtį. Pavyzdžiui, fiziologiniai skirtumai, tokie kaip nėštumas, gali paveikti moterų galimybes darbe.

2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/73/EB „Iš dalies pakeičiančios Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu“ 6 straipsnio 3 dalis įtvirtina valstybėms narėms pareigą užtikrinti, kad asmenys, kurie buvo diskriminuojami dėl lyties, turėtų turėti adekvačias teisinės apsaugos priemones. Tai reiškia, siekiant užtikrinti veiksmingesnę apsaugą, asociacijos, organizacijos ir kiti juridiniai asmenys gali turėti teisę dalyvauti arba atstovauti nukentėjusiam asmeniui, jei tai nustato valstybės narės, ir tai turi būti vykdoma, nepažeidžiant nacionalinių darbo tvarkos taisyklių, reglamentuojančių atstovavimą ir gynybą teismuose. Vėliau, 2006 m. liepos 5 d., minėtą direktyvą keitė Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo. Ši direktyva nustato aiškius reikalavimus valstybėms narėms, kaip praktiškai įgyvendinti lygių galimybių ir nediskriminavimo principus, susijusius su užimtumu, profesine veikla ir mokymu. Direktyva apima plačią veiklos sritį, įskaitant darbo sąlygas, atlyginimą, profesinį tobulėjimą ir karjeros galimybes, taip pat nustato procedūras, kaip kovoti su lyčių diskriminacija ir kaip teikti skundus dėl diskriminacijos atvejų.

Minėta, kad papildomos apsaugos motinystei užtikrinimas yra svarbus tarptautinės bendruomenės tikslas, todėl 1952 m. Tarptautinės darbo organizacijos priėmė „Motinystės apsaugos konvenciją“ (toliau – Konvencija Nr. 183), kuri buvo vėliau papildyta ir pakeitimais patvirtinta 2000 m. birželio 15 d. Ženevoje.

Konvencijoje Nr. 183 nagrinėjami svarbūs aspektai, įskaitant sveikatos apsaugą (3 straipsnis), motinystės atostogas (4 straipsnis); atostogas, ligas ar komplikacijas (5 straipsnis); išmokas (6 straipsnis); darbo vietos išsaugojimą ir diskriminacijos prevenciją (8 straipsnis); krūtimi maitinančių motinų teises (10 straipsnis). Šią Konvencijos Nr. 183 dalį papildančiu straipsniu galima laikyti 5 straipsnį, įtvirtinantį teisę į atostogas ligos, komplikacijų arba komplikacijų tikimybės dėl nėštumo ar gimdymo atveju. Šiuo straipsniu siekiama užtikrinti, kad motinos, susiduriančios su sveikatos problemomis dėl nėštumo ar gimdymo, turėtų galimybę gauti atostogas, kad galėtų geriau rūpintis savo sveikata ir vaiko gerove. Pažymėtina, kad motinystės apsaugos kontekste svarbu išskirti Konvencijos Nr. 183 8 ir 9 straipsnius. Šių straipsnių tikslas yra užtikrinti, kad moterys turėtų galimybę išsaugoti darbo vietą. Darbdavys neturi teisės atleisti moters iš darbo dėl jos nėštumo arba motinystės atostogų, kaip numatyta 5 straipsnyje. Taip pat darbdavys negali atleisti motinos po jos grįžimo į darbą, išskyrus atvejus, kai atleidimo priežastys nesusijusios su nėštumu, gimdymu, gimdymo pasekmėmis ar kūdikio maitinimu krūtimi. Šio straipsnio kontekste

svarbu atkreipti dėmesį, kad įrodinėjimo našta yra darbdavio atsakomybė. Be to, motinai po motinystės atostogų garantuojama teisė grįžti į tas pačias arba lygiavertes pareigas, kurios apmokamos tuo pačiu tarifu. Konvencijos Nr. 9 straipsnyje nurodoma, kad Organizacijos narės turi imtis priemonių užtikrinti, kad motinystė nebūtų diskriminuojama darbe. Tai taip pat apima draudimą reikalauti nėštumo testo arba testo rezultatų, kai moteris ieško darbo, išskyrus atvejus, kai tai yra reikalaujama pagal nacionalinius įstatymus ar kitus teisės aktus, kurie apriboja arba draudžia dirbti nėščioms ar krūtimi maitinančioms moterims dėl pripažintos arba didelės rizikos motinos ir vaiko sveikatai.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija ir Europos Tarybos Direktyva 92/85/EEB, iš esmės siekia panašių tikslų – aiškiai ir išsamiai apibrėžti nėščiųjų ir neseniai pagimdžiusių moterų socialines bei ekonomines teises ir užtikrinti teisių vykdymą valstybėse narėse. Galima teigti, kad Direktyva 92/85/EEB labiau papildo nei kuria naują garantijų bazę aukščiau minėtai Konvencijai. Direktyvoje 92/85/EEB yra papildomai nagrinėjamas naktinis darbas ir išleidimas iš darbo apžiūroms prieš gimdymą, tačiau dauguma straipsnių išlieka identiški Konvencijai. Abiejuose dokumentuose minimas privalomas 14 savaičių laikotarpis nepertraukiamoms motinystės atostogoms. Taip pat akcentuojama, kad apibrėžtos motinystės atostogos turi apimti bent dviejų savaičių privalomas atostogas prieš arba po gimdymo, vadovaujantis nacionaliniais teisės aktais ir praktika.

Svarbu pabrėžti, kad Direktyva 92/85/EEB nenumato specifinių reikalavimų dėl išmokų dydžio ar skyrimo sąlygų, o tik nustato bendruosius reikalavimus siekiant užtikrinti motinystės socialinę apsaugą, kadangi išmokų skaičiavimas ir dydžiai yra kiekvienos valstybės nacionalinės teisės įgyvendinimas, todėl konkretūs sprendimai dėl išmokų priimami nacionaliniu mastu. Taigi, nors abu teisės aktai pasižymi bendrais tikslais, Direktyva 92/85/EEB praturtina ir konkretizuoja šiuos principus, siekdama geresnės apsaugos ir sąlygų nėščioms bei neseniai gimdžiusioms motinoms.

Kaip ir minėta, tokioms sritims kaip motinystės apsauga, lyčių lygybės principo nesilaikymas, padeda užtikrinti, kad moteris pažeidžiamoje situacijoje galės pasinaudoti papildomomis teisėmis. Tokios nuomonės laikosi ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismas 2020 m. lapkričio 18 d. sprendime *Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Mosell (C-463/19)*. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas sprendė klausimą, ar 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo turėtų būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiama nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostata, kuri numato, kad

pasibaigus teisės aktų numatytoms motinystės atostogoms, teisė į atostogas suteikiama tik darbuotojoms, kurios augina vaikus pačios, o darbuotojai vyrai neturi teisės į tokias atostogas. Teisingumo Teismas išreiškė poziciją, kad *nėščia, ką tik pagimdžiusi ar maitinanti krūtimi darbuotoja* yra specifinėje pažeidžiamumo situacijoje. Tokioje situacijoje svarbu suteikti jai teisę į motinystės atostogas. Tačiau Teismas pabrėžė, kad ši teisė, ypač per motinystės atostogas, negali būti tiesiogiai lyginama su vyro ar moters, kurie atostogas ima dėl ligos, teise.

Teisingumo Teismas akcentavo, kad motinystės atostogos yra skirtos *pirma*, siekiant užtikrinti moters biologinės būklės apsaugą per nėštumą ir po jo, ir *antra*, apsaugoti ypatingą ryšį tarp motinos ir jos vaiko per laikotarpį po gimdymo. Šio laikotarpio tikslas yra užtikrinti, kad moteriai būtų suteikta pakankamai laiko atsigaivinti po gimdymo bei užmegzti glaudų ryšį su naujagimiu, kartu išvengiant per didelio krūvio dėl tuo pačiu metu vykdomos profesinės veiklos. Tai rodo teismo supratimą apie specifinę moters situaciją ir jos poreikius nėštumo ir motinystės laikotarpiu. Teismas nurodė, kad pagal Direktyvą 92/85/EEB, kurioje nustatyti minimalūs reikalavimai, bet kokiu atveju neatimama valstybėms narėms suteikta galimybė užtikrinti nėščioms ir neseniai pagimdžiusioms arba maitinančioms krūtimi darbuotojoms geresnę apsaugą. Tai galima daryti išsaugant arba sukūriant apsaugos priemones, kurios yra palankesnės šioms darbuotojoms, tačiau su sąlyga, kad šios priemonės yra suderinamos su Sąjungos teisės nuostatomis.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta šiame poskyryje, galime teigti, kad lygių galimybių principas Lietuvos teisiniame reglamentavime atspindi tarptautines teisės normas ir žmogaus teisių vertybes. Taip pat manytina, kad iš esmės Lietuvoje, lyčių lygybės užtikrinimas socialinės apsaugos, ypač motinystės socialinio draudimo, srityje yra teisiškai reglamentuotas ir užtikrinamos vienodas galimybes ir apsaugą visiems asmenims, nepriklausomai nuo jų lyties.

3.3.2. LGBT+ bendruomenės santykis su motinystės socialiniu draudimu

LGBT+ bendruomenės atveju susiduriama su iššūkiais, kaip užtikrinti, kad socialinio draudimo sistemos teikiamos išmokos būtų vienodai prieinamos visiems asmenims. Motinystės išmokos, kaip ir kitos socialinės garantijos, tradiciškai buvo orientuotos į heteroseksualias šeimas. Tačiau visuomenės raida ir šeimos sampratos plėtra reikalauja, kad teisinės sistemos būtų pritaikytos atsižvelgiant į šiuolaikines šeimos formas, įskaitant vienalytes ir dvilytes šeimas, bei teiktų vienodas teises ir galimybes kiekvienai šeimai. Per pastaruosius dvidešimt metų Europos Sąjungoje ženkliai pasistūmėta vienos lyties porų

teisių ir jų socialinio pripažinimo srityje, įskaitant galimybes tapti tėvais. Šie pokyčiai atspindi didėjančią socialinį pripažinimą ir galimybes vienos lyties poroms, siekiančioms šeimos pagausėjimo per įvairias priemones, tokias kaip bendra įvaikinimo teisė, antrinės tėvystės pripažinimas, surogacijos⁶ ir vaisingumo gydymo procedūros bei IVF⁷.

Vis dėlto teisinis šių šeimų pripažinimas ir teisės į tėvystę vis dar yra kiekvienos valstybės narės kompetencijoje, dėl ko skiriasi vienos lyties porų teisinis reguliavimas skirtingose šalyse.

Nepaisant šios pažangos, LGBT+ asmenų ir vienos lyties porų šeimos susiduria su iššūkiais, ypač susijusiais su teisių pripažinimu ir diskriminacija darbo vietoje, sveikatos priežiūros įstaigose ir šeimos teisių atžvilgiu. Europos Žmogaus Teisių Teismas savo praktikoje ne kartą nagrinėjo bylas, susijusias su diskriminacija dėl seksualinės orientacijos ar tėvystės statuso. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika rodo, kad institucija tai pat susiduria su bylomis, kuriose kyla klausimų dėl tos pačios lyties tėvų diskriminavimo. Byla *Stolichna Obshtina, Rayon 'Pancharevo' C-490/20* tapo precedentu, nagrinėjant tėvystės pripažinimo ir laisvo judėjimo klausimus Europos Sąjungos mastu. Byloje buvo sprendžiamas klausimas dėl Bulgarijos piliečio S.D.K.A. teisės laisvai judėti Europos Sąjungoje, kuriai užtikrinti būtina, kad Bulgarijos institucijos išduotų tapatybės dokumentus, atitinkančius Ispanijoje išduotą gimimo liudijimą, kuriame nurodyti abu S.D.K.A. tėvai – dvi motinos. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimas pabrėžia, kad visos valstybės narės privalo pripažinti dokumentus, išduotus kitoje valstybėje narėje, siekiant užtikrinti ES piliečių, įskaitant vaikus iš tos pačios lyties šeimų, laisvę judėti ir gyventi Sąjungoje. Tai atitinka pagrindines teises, garantuotas Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo 21 straipsnyje ir Direktyvoje 2004/38/EB. Ši byla taip pat pabrėžia svarbų principą, kad nors asmens statuso nustatymas priklauso valstybių narių kompetencijai, šios privalo laikytis Europos Sąjungos teisės, užtikrinančios piliečių laisvę judėti ir gyventi, ir pripažinti kitoje valstybėje narėje nustatytą civilinę padėtį. 2023 m. kovo 2 d. paskelbtas sprendimas, kuriame Bulgarijos Aukščiausiasis Administracinis Teismas atmetė prašymą, susijusį su tos pačios lyties tėvų tėvystės pripažinimu, yra svarbus teisinis precedentas, keliantis klausimus apie Europos Sąjungos teisės viršenybę ir valstybių narių teisinės sistemos nepriklausomumą. Šis atvejis akcentuoja potencialią

⁶Surogacija – Civiliniai sandoriai, kai viena moteris įsipareigoja pastoti, išnešioti ir pagimdžiusi perduoti kitam asmeniui ar asmenims kūdikį, atsisakydama savo motinystės teisių į pagimdytą vaiką (surogacija). Remiantis Lietuvos Respublikos pagalbinio apvaisinimo įstatymo 11 straipsniu, tokie santykiai pripažįstami negalimi ir negaliojantys.

⁷ Apvaisinimas mėgintuvėlyje (IVF – in vitro fertilizacija) – tai moters kiaušialąsčių ir vyro spermos sujungimas ne moters kūne.

įtampą tarp nacionalinio suvereniteto ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo teisės principų, ypač laisvo judėjimo ir piliečių teisių kontekste.

Kai kuriose Europos šalyse vienos lyties šeimoms jau užtikrinamos tam tikros motinystės (tėvystės) socialinio draudimo teisės, pavyzdžiui, Prancūzijoje, kur partnerė, negimdžiusi vaiko, gali pretenduoti į tėvystės atostogas, jeigu kita partnerė pasinaudojo savo teise į motinystės atostogas. Tačiau vyrų poroms tokia galimybė gali būti ne visada prieinama. Jungtinėje Karalystėje galiojantis Lygybės įstatymas draudžia diskriminaciją darbe dėl seksualinės orientacijos, taip užtikrinant vienos lyties šeimoms teises į motinystės ir tėvystės atostogas ir kitas su tėvyste susijusias teises. Ispanijoje ir Vokietijoje vienos lyties šeimos naudojami lygiavertėmis teisėmis į motinystės socialinį draudimą kaip ir heteroseksualios šeimos (Europos Komisija 2019 m.)

Lietuvoje teisinė sistema grindžiama lygybės prieš įstatymą principu, kuris įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. Tai reiškia, kad visi asmenys, nepriklausomai nuo jų lyties, seksualinės orientacijos ar šeiminių padėties, turėtų turėti vienodas teises ir galimybes, įskaitant prieigą prie socialinio draudimo išmokų. Nors Lietuvoje pripažįstama teisė į motinystės socialinio draudimo išmokas, LGBT+ asmenų šeimos dažnai susiduria su iššūkiais, siekiant vienodo pripažinimo ir vienodų teisių šioje srityje, tai yra susiję su teisinių šeimos apibrėžčių, kurios gali būti orientuotos į tradicines šeimos struktūras, ir galimu diskriminaciniu jų taikymu praktikoje.

Siekiant spręsti klausimą, kuris užtikrintų LGBT+ bendruomenės motinystės socialinio draudimą reikia išskirti tokius pokyčius:

1. *Teisinės šeimos apibrėžties plėtra.* Siekiant užtikrinti lygiavertę prieigą prie socialinio draudimo išmokų, svarbu toliau plėtoti teisinę šeimos apibrėžtį, įtraukiant įvairias šeimos formas, įskaitant tiek heteroseksualias, tiek LGBT+ šeimas. Tai užtikrintų, kad motinystės socialinio draudimo išmokos būtų prieinamos visiems, nepriklausomai nuo šeimos sudėties.

2. *Dialogas su visuomene.* Svarbu skatinti visuomenės ir atitinkamų institucijų sąmoningumą apie LGBT+ šeimų teises ir poreikius, taip pat informuoti pačią LGBT+ bendruomenę apie jų teises ir galimybes socialinės apsaugos srityje. Toks bendradarbiavimas gali padėti įtraukti kuo daugiau bendruomenių į socialinės apsaugos sistemą ir mažinti diskriminaciją.

3. *Teisės aktų reguliavimo tobulinimas.* Būtina toliau skirti dėmesį teisės aktams, reguliuojantiems minėtą socialinio draudimo sritį, tobulinimą, siekiant užtikrinti lyčių lygybę ir nediskriminavimą, taip pat atsižvelgti į Europos Sąjungos direktyvas ir tarptautines konvencijas, kurios gali būti orientyrai šios srities įtvirtinime ir sureguliuavime

Siekiant minėtų tikslų, privaloma imtis teisės aktų pakeitimų, kurie leistų aiškiai ir nedviprasmiškai reglamentuoti LGBT+ šeimų teises motinystės socialinio draudimo kontekste. Būtina garantuoti vienodą prieigą prie draudimo išmokų, taip pat užtikrinti, kad visos su tėvyste susijusios teisės būtų taikomos nediskriminuojant. Tokių teisės aktų pakeitimų įgyvendinimas leistų pasiekti didesnę teisinio tikrumo būklę ir užtikrinti, kad socialinės apsaugos sistema atspindėtų visuomenės įvairovę bei pripažintų skirtingas šeimos formas.

IŠVADOS

1. Motinystės socialinis draudimas Lietuvoje jauna ir siaura socialinės teisės šakos dalis, kurios raidos etapai suskirstyti į tarpukarį, sovietmetį ir pokyčius po Nepriklausomybės atkūrimo. Kiekvienas laikotarpis atspindi skirtingas socioekonominės sąlygas ir valstybės požiūrį į motinystės apsaugą.

2. Pokyčiai po Nepriklausomybės atkūrimo išryškina socialinio draudimo sistemą, kurios tikslas užtikrinti motinystės socialinio draudimo subjektų poreikių įgyvendinimą. Motinystės socialinio draudimo sistema yra nuolat besikeičianti ir atsižvelgiant į poreikį plečianti subjektų ratą, taip pat reguliavimu siekiama užtikrinti socialinę apsaugą.

3. Motinystės išmokos sąlygų suvienodinimas darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, ir savarankiškai dirbantiems asmenims užtikrina, kad asmenys, nepriklausomai nuo jų darbo santykių pobūdžio, galės naudotis motinystės socialinio draudimo garantijomis.

4. Ekonominių krizių ir pandemijų metu valstybė patiria spaudimą efektyviai spręsti kylančias problemas, ieškoti greitų sprendimų, taip pat sprendimų derinimo su teisės aktais. Būtina siekti tobulinti krizių valdymo strategijas, atsižvelgiant į teisinio reguliavimo lankstumą ir visuomenės lūkesčius. Krizių valdymas ir sprendimų priėmimas apima atsakomybę už visuomenės gerovę, todėl būtina skirti daug dėmesio siekiant efektyviai švelninti ekonominių krizių ir pandemijų sukeltas neigiamas pasekmes.

5. Piktnaudžiavimas motinystės socialinio draudimo išmokomis, pasireiškiantis fiktyviu įsidarbinimu ir melagingos informacijos pateikimu siekiant gauti didesnes išmokas, formuoja būtinybę stiprinti kontrolės mechanizmus ir teisinį reguliavimą. Lietuvos teismų praktika akcentuoja teisingumo ir efektyvumo užtikrinimo svarbą. Europos Sąjungoje, kur vienas iš pagrindinių principų yra laisvas asmenų judėjimas, siekiama, kad valstybės narės įsitrauktų ne tik į kovos su sukčiavimu mechanizmų stiprinimą, bet ir sąžiningo socialinės apsaugos sistemų naudojimo skatinimą.

6. Užtikrinant lyčių lygybę motinystės socialinio draudimo kontekste, siekiama garantuoti vienodas teises ir galimybes abiem lytims. Lietuvos nacionaliniai teisės aktai ir tarptautiniai reglamentai, įskaitant Europos Sąjungos direktyvas bei tarptautines konvencijas, akcentuoja lyčių lygybės skatinimo svarbą. Toks teisinis ir normatyvinis pagrindas ne tik formuoja teorinius lyčių lygybės principus, bet ir įpareigoja juos taikyti praktiškai, siekiant užtikrinti, kad motinystės socialinio draudimo sistemos veikimas atspindėtų šiuolaikinius lygybės užtikrinimo standartus.

7. Lietuvos motinystės socialinio draudimo teisinis reguliavimas yra orientuotas į tradicinį šeimos modelį, kuris ne visada atitinka LGBT+ bendruomenės poreikius. Socialinio draudimo ribotumas kelia diskriminacijos ir socialinės atskirties riziką, nesuteikiant LGBT+ asmenims galimybės naudotis motinystės socialinio draudimo sistema. Esama reguliavimo sistema formuoja poreikį peržiūrėti ir atnaujinti teisės aktus, siekiant užtikrinti, kad motinystės socialinio draudimo sistema atspindėtų visų šeimos formų įvairovę, taip užtikrinant lygias galimybes.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai

Tarptautiniai teisės aktai

1. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.
2. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290).
3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl motinystės apsaugos. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 49-2162.
4. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.
5. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos, garantuojant kai kurias kitas teises ir laisves, be tų, kurios joje nurodytos, pirmasis protokolai. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 15-386.
6. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.
7. 1957 m. kovo 25 d. Romos sutartis. Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis (EEB).
8. 1997 m. lapkričio 10 d. Amsterdamo sutartis. Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis (EEB). *Oficialusis leidinys*, 2006 C 321 E/37.
9. 2000 m. gruodžio 7 d. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija. *Oficialusis leidinys*, 2000 C 202/389.
10. Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo. *Oficialusis leidinys*, 2012 C 326/01.
11. 1975 m. vasario 10 d. Europos Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo. *Oficialusis leidinys*, 1975 L 45/19.
12. 1976 m. vasario 9 d. Europos Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. *Oficialusis leidinys*, 1980 L 39/40.
13. 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*, 2005 C 157.
14. 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*, 1992 L 348/1.

15. 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/73/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. *Oficialusis leidinys*, 2002 L 269/15.

16. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo. *Oficialusis leidinys*, 2004 L 166.

17. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo. *Oficialusis leidinys*, 2006 L 204/23.

18. 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 987/2009, nustatantis Reglamento (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką. *Oficialusis leidinys*, 2009 L 284/1.

19. 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinciujų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama tarybos direktyva 2010/18/ES. *Oficialusis leidinys*, 2019 L 188/86.

20. 2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2023/970 nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas. *Oficialusis leidinys*, L 132/21.

Nacionaliniai teisės aktai

21. 1922 m. Lietuvos Valstybės Konstitucija. *Vyriausybės žinios*, 1922, Nr. 100-799.

22. 1938 m. Lietuvos Konstitucija. *Vyriausybės žinios*, 1938, Nr. 608-4271.

23. 1992 m. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

24. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.

25. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 89-2741.

26. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

27. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 17-447).

28. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-310.

29. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 114-5115.

30. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

31. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl 1996 m. Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1699.

32. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 73-3085.

33. Lietuvos Respublikos valstybinių pašalpų šeimoms, auginančioms vaikus, įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 88-3208.

34. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 4-26.

35. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimas Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“. *Teisės aktų registras*, 2020, Nr. 4023.

36. Lietuvos TSR įstatymas „Dėl Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso patvirtinimo“. *Lietuvos TSR Aukščiausiosios Tarybos ir Vyriausybės žinios*, 1972, Nr. 18-137.

Tarptautinė teismų praktika

37. Europos Teisingumo Teismo 1997 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje *Hellmut Marschall prieš Land Nordrhein-Westfalen* (C-409/95).

38. Europos Teisingumo Teismo 2020 m. lapkričio 18 d. sprendimas byloje *dėl Conseil de prud’hommes de Metz* (C-463/19).

39. Europos Teisingumo Teismo 2021 m. gruodžio 14 d. sprendimas byloje *dėl Administrativen sad Sofia-grad* (C-490/20).

Nacionalinė teismų praktika

40. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 100-2791.

41. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. kovo 5 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 2013, Nr. 25-1222.

42. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. gegužės 16 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 2013, Nr. 52-2604.

43. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2016 m. kovo 15 d. nutarimas. TAR, 2017, Nr. 2.

44. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutarimas. TAR, 2018, Nr. 20843.

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

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

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

Specialioji literatūra

48. Aidukaitė J., *et al.*, (2012). *Gerovės valstybės kūrimas Lietuvoje: mitas ar realybė?* Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.

49. Baltutytė, E. (2002). *Europos socialinė chartija ir socialinės teisės konstitucijoje*. Vilnius: Jurisprudencija.

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

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

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

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

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

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

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

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

58. Pieters, D. (1998). *Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus*. Vilnius: Eurigmas.

59. Tartilas, J. (2005). *Socialinės saugos pagrindai: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.

Disertacijos

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

61. Taminskaitė, G., (2022) *Solidarumo principas ir jo veikimas Gerovės valstybių teisinėse sistemose. Prancūzijos ir Lietuvos pavyzdžiai*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius: Vilniaus universitetas; Paryžius Nanterre universitetas.

62. Šumskaitė, L., (2014) *Vyrų tėvystės praktikos*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, sociologija (05 S). Vilnius: Vilniaus universitetas.

Kiti šaltiniai

63. Aravacik, E., D., (2018) *Social Policy and the Welfare State*. Faculty of Economics and Administrative Sciences, Healthcare Institutions Management Department, Health Law, Izmir Katip Celebi University, Turkey.

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

65. Tarptautinių žodžių žodynas (2001). Vilnius: Žodynas.

66. Visuotinė Lietuvių enciklopedija [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.vle.lt/straipsnis/> [žiūrėta 2024 m. kovo 4 d.].

67. 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.].

68. 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.].

69. 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.].

70. Europos Komisijos 2020-2025 m. lyčių lygybės strategija (2020 m.) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_lt [žiūrėta 2024 m. vasario 9 d.].

71. Europos Sąjungos statistikos tarnyba. *Ne visos darbo dienos įdarbinimas 20-64 metų amžiaus grupėje 2018 m.* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1> [žiūrėta 2024 m. vasario 4 d.].

72. European Commission (2019 m.) *Leave policies and practice for non-traditional families. EU publications* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&furtherPubs=yes&pubId=8239&langId=en&> [žiūrėta 2024 m. kovo 2 d.].

73. OECD Family Database (2022) *PF2.1. Parental leave systems* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf [žiūrėta 2024 m. kovo 2 d.].

74. European Commission (2023) *Fraud and error in the field of EU social security coordination. Reference year 2022* [interaktyvus]. [žiūrėta 2024 m. kovo 20 d.].

Motinstės socialinis draudimas: raida, teisinis reguliavimas ir problematika

Berta Šiožinienė

Magistro darbe detalai tyrinėjama motinstės socialinio draudimo reikšmė Lietuvos socialinės apsaugos kontekste, pabrėžiant šios draudimo šakos svarbą asmenims, turintiems teisę į įstatymų nustatytas motinstės, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokas. Analizuojama Lietuvos teisinio reguliavimo raida motinstės socialinio draudimo srityje, nuo tarpukario iki Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo, pabrėžiant, kaip šie pokyčiai veikė motinstės socialinio draudimo politikos formavimąsi. Ypatingas dėmesys skiriamas naujausiems teisinio reguliavimo pakeitimams, kurie buvo įgyvendinti siekiant užtikrinti kuo veiksmingesnę apsaugą motinstės socialinio draudimo subjektams.

Darbe detalai nagrinėjamos su motinstės socialiniu draudimu susijusios problematikos, įskaitant ekonominių krizių ir pandeminius iššūkius, piktnaudžiavimo motinstės išmokomis atvejus ir lyčių lygybės užtikrinimo aspektus. Analizėje remiamasi ne tik teoriniais šaltiniais, bet ir praktiniais teisės aktų pavyzdžiais bei Lietuvos ir užsienio teismų sprendimais, suteikiant išsamų vaizdą apie esamą situaciją ir teisinį atsaką į ją.

Šis magistrinis darbas prisideda prie mokslinės diskusijos apie socialinės apsaugos politikos vystymąsi Lietuvoje, pabrėžiant motinstės socialinio draudimo svarbą ir iššūkius, su kuriais susiduria ši sistema šiuolaikinėje visuomenėje.

SUMMARY

Maternity Social Insurance: Development, Legal Regulation and Problems

Berta Šiožinienė

In the master's thesis, the significance of maternity social insurance within Lithuania's social protection framework is meticulously examined, underlining the critical importance of this insurance sector for individuals entitled to legally established maternity, paternity, and childcare benefits. The evolution of Lithuania's legal regulation in the realm of maternity social insurance is analyzed, tracing from the interwar period and Soviet era up to the restoration of Lithuania's independence, emphasizing how these transformations have influenced the shaping of maternity social insurance policy. Special attention is devoted to the most recent amendments in legal regulation, which were implemented to ensure enhanced protection for beneficiaries of maternity social insurance.

The thesis thoroughly investigates issues associated with maternity social insurance, including challenges brought about by economic crises and pandemics, cases of misuse of maternity benefits, and facets of ensuring gender equality. The analysis draws not only on theoretical resources but also on practical examples of legislation and judgments from both Lithuanian and international courts, offering a comprehensive overview of the present situation and the legal measures addressing it.

This master's thesis contributes to the scholarly discussion on the evolution of social protection policy in Lithuania, highlighting the crucial role of maternity social insurance and the challenges faced by this system in the modern societal context.