

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Neringos Navickaitės
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

**MOTINYSTĖS IR TĖVYSTĖS SOCIALINIŲ GARANTIJŲ TEISINIS
REGLAMENTAVIMAS NACIONALINIŲ IR TARPTAUTINIŲ LYGIU**

Vadovas: Doc. dr. Daiva Petrylaitė
Recenzentas: Lekt. dr. Jurij Maculevič

Vilnius, 2009

TURINYS

ĮVADAS	3
1. MOTINYSTĖS IR TĖVYSTĖS SOCIALINIŲ GARANTIJŲ TEORINIAI PAGRINDAI.....	5
1.1. Socialinių garantijų samprata.....	5
1.2. Paramos šeimai politikos samprata.....	8
1.2.1. Šeimos politikos pagrindiniai principai.....	11
1.2.2. Paramos šeimai programų tikslai.....	14
1.2.3. Paramos šeimai priemonės.....	17
2. TARPTAUTINIS MOTINYSTĖS IR TĖVYSTĖS SOCIALINIŲ GARANTIJŲ TEISINIS REGLAMENTAVIMAS.....	21
2.1. Tarptautinės darbo organizacijos nuostatos.....	21
2.2. Europos tarybos dokumentai.....	23
2.3. Europos Sąjungos teisės aktai motinystės ir tėvystės klausimais.....	26
3. MOTINYSTĖS IR TĖVYSTĖS SOCIALINIŲ GARANTIJŲ TEISINIS REGLAMENTAVIMAS LIETUVOJE.....	31
3.1. Darbo rinkos priemonės šeimoms remti.....	31
3.2. Motinystės socialinio draudimo teisinio reglamentavimo problemos.....	39
3.2.1. Motinystės socialinio draudimo aprėptis.....	40
3.2.2. Subjektinių teisių į motinystės socialinio draudimo pašalpas įgijimo pagrindai.....	43
3.2.3. Motinystės socialinio draudimo pašalpų dydžio nustatymas ir mokėjimo trukmė.....	48
3.3. Socialinė parama šeimoms ir vaikams.....	54
IŠVADOS.....	67
SANTRAUKA.....	69
SUMMARY.....	70
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	71

IVADAS

Paskutiniais metais įvairios tarptautinės organizacijos šeimų socialinės gerovės problemoms spręsti skyrė ypatingą dėmesį. Buvo ir tebėra organizuojamos įvairios regioninės, kontinentinės ir pasaulinės konferencijos, kuriose daug dėmesio skiriama šeimoms problemoms, socialinėms garantijoms ir jų užtikrinimui, pašalpų sistemoms, šeimos politikai. Šiais klausimais priimta nemažai tarptautinių teisės aktų, rekomendacijų, Europos Sąjungos direktyvų, programų.

Šiuolaikiniame, greitai besikeičiančiame pasaulyje daugeliui žmonių svarbu suspėti ne tik sukurti šeimą bei ją išlaikyti, bet ir sėkmingai užsiimti profesine veikla. Modernėjant visuomenei keičiasi tradiciniai šeimos vaidmenys, moterys aktyviai siekia karjeros. Vienas iš sprendimo būdų, formuojant adekvačią pokyčiams šeimos politiką, – darbo ir šeimos derinimo problemų sprendimas, užtikrinant lygias lyčių galimybes tiek viešajame, tiek ir privačiame sektoriuose.

Lietuvoje atsižvelgiant į tarptautinius teisinius dokumentus jau keletą metų palaipsniui siekiama kurti efektyvią šeimos politiką, užtikrinant socialines garantijas motinoms ir tėvams, auginantiems vaikus. Deja, šis procesas nėra visiškai sklandus.

Šio darbo objektas yra motinystės ir tėvystės socialinės garantijos

Darbo tikslas – išanalizuoti tėvystės ir motinystės socialinių garantijų teisinį reglamentavimą tarptautinėje teisėje bei Lietuvoje, nustatyti esminius šio reglamentavimo principus ir praktinius veikimo pagrindus.

Siekiant įgyvendinti nustatytą magistrinio darbo tikslą, buvo iškelti šie uždaviniai:

- 1) apibūdinti paramos šeimai politiką, nustatyti veiksnius įtakojančius šeimos politikos formavimą;
- 2) atskleisti tarptautinės teisės nuostatas socialinių garantijų šeimai srityje;
- 3) išanalizuoti ir įvertinti motinystės ir tėvystės socialinių garantijų reglamentavimą Lietuvoje.

Atliekant tyrimą buvo naudoti aprašomasis, analitinis ir loginis tyrimo metodai.

Darbą sudaro trys dalys. Pirmoje dalyje įgyvendinamas pirmas uždavinys: pristatyta socialinių garantijų samprata, teoriniai pagrindai, apibūdinti paramos šeimai politikos principai.

Antroje darbo dalyje, siekiant apžvelgti socialinių garantijų teisinį reglamentavimą tarptautiniu lygiu, nagrinėjami pagrindiniai tarptautiniai dokumentai, reglamentuojantys motinystės ir tėvystės socialines garantijas.

Trečioje darbo dalyje analizuojami motinystės ir tėvystės socialinių garantijų teisinio reglamentavimo Lietuvoje diegimo ir vystymo ypatumai, pristatomos pagrindinės problemos.

Rengiant darbą buvo nagrinėjami pagrindiniai nacionaliniai ir tarptautiniai teisės aktai, reglamentuojantys šeimos socialines garantijas, naudojamasi mokslinėmis monografijomis ir straipsniais.

1. MOTINYSTĖS IR TĖVYSTĖS SOCIALINIŲ GARANTIJŲ TEORINIAI PAGRINDAI

1.1 Socialinių garantijų samprata

Socialinės garantijos gali būti apibrėžiamos kaip teisiniai ir administraciniai mechanizmai, kurie nustato specifines (šiuo atveju – motinystės ir tėvystės pašalpas gaunančios socialinės grupės) teises ir pareigas, susijusias su tomis teisėmis, ir kurie valstybės pagalba užtikrina šių pareigų įvykdymą.

Konkrečia forma socialinės garantijos darbuotojams apibrėžiamos kiekvienos šalies teisės aktuose, kurie paprastai išskiria ir apima tokias socialinių garantijų rūšis arba tipus, kaip:

- 1) garantijos, susijusios su įsidarbinimu, darbo vietos apsauga;
- 2) darbo ir poilsio laiko garantijos;
- 3) sveikatos apsaugos garantijos;
- 4) saugaus darbo garantijos;
- 5) atlygio už darbą garantijos;
- 6) garantijos, susijusios su darbo karjeros pabaiga – pensinio aprūpinimo garantijos.

Socialinės garantijos darbuotojams apima tokias sritis kaip darbo ir poilsio laiko derinimas, sveikatos apsauga, darbo sauga, atlygis už darbą, prarastų pajamų kompensavimas laikinai nedirbant, grįžimas į darbą pasibaigus atostogoms ar profesiniam mokymui, palengvinantis grįžimą į darbą palankiomis sąlygomis, ligos draudimas, motinystės, invalidumo, senatvės ir šeimos pašalpos, piniginės išmokos, užtikrinančios bent dalies buvusių pajamų išlaikymą.

Socialines garantijas apibūdina penki pagrindiniai požymiai:

- 1) garantijų teisinė išraiška, kurioje matyti aiški valstybės atsakomybė;
- 2) sukurti specifiniai teisės turėtojai/subjektai;
- 3) apima prieinamumo užtikrinimo ir kompensavimo mechanizmus;
- 4) numatyti mechanizmai apibrėžiami labai tiksliai;
- 5) mechanizmai yra lankstūs ir tikslintini.¹

Socialinių garantijų terminas gali būti vartojamas ir siauresne prasme t.y. kaip socialinės apsaugos garantijų sinonimas. Šiuo atveju socialinės garantijos suprantamos kaip

¹ Increasing social inclusion through social guarantees. A Policy Note 2008. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009 m. rugsėjo 3 d.] :< <http://www.sedi.oas.org/ddse/documentos/Desarrollo%20Social/1minist/6.%20Increasing%20Social%20Inclusion%20Through%20Social%20Guarantees.pdf>>.

socialinės apsaugos sistemos užtikrinamos garantijos. „Socialinė apsauga apima visas priemones, kurių imasi visuomeninės ar privačios institucijos, siekdamos palengvinti namų ūkiams ar individams tenkančią tam tikrų rizikos faktorių bei poreikių našą“.² Socialinės apsaugos garantijos įprastai apima piniginių išmokų ir socialinių paslaugų teikimą asmenims dėl įvairių socialinės rizikos aplinkybių, tokių kaip vaikų auginimas, liga, negalia, nedarbas, senatvė, našlystė, skurdas. Socialinės apsaugos sistemos garantijos remiasi įmokiniu (socialinio draudimo sistema) arba neįmokiniu (iš valstybės biudžeto) principais.

Socialinės apsaugos sąvoka interpretuojama įvairiai. Kai kuriose šalyse socialinės apsaugos apibrėžimas pateikiamas įstatyme. Jei taip nėra, tai bent nurodoma, kurie susitarimai valstybinės teisės požiūriu priklauso socialinės apsaugos teisės sričiai. Dažniausiai tai daroma tose šalyse, kur siekiama visus socialinės apsaugos teisinius aktus sudėti į vieną kodeksą ar teisės dokumentų rinkinį. Kai kuriose šalyse socialinės apsaugos sąvoka neegzistuoja, kadangi manoma, jog sąvokos „socialinis draudimas“ ir „socialinė parama“ nepakankamai susiję tarpusavyje. Tarptautinėje teisėje taip pat nėra socialinės apsaugos apibrėžimo. Gana svarbų vaidmenį suvaidino TDO Konvencijos Nr. 102 taikymo sferos išaiškinimas, reglamentuojantis minimalias socialinės apsaugos normas, tačiau tai vis dėlto nėra socialinės apsaugos turinio, o greičiau numatomų socialinių schemų turinio aprašymas.

Kai kuriose šalyse į socialinės apsaugos sferą įtraukiama ir finansinė parama studentams. Naujesnius socialinės apsaugos apibrėžimus pateikia Sinfieldas ir Berghmanas. Sinfieldas socialinę apsaugą apibūdina kaip visapusišką žmogaus apsaugą nuo lėšų praradimo. Berghmanas - kaip žmogaus apsaugą nuo žalos jam pačiam. Danny Pieters socialine apsauga vadina priemonių visumą, kurių dėka sukuriamas solidarumas tarp žmonių, netekusių (ar iškilus grėsmei netekti) darbo pajamų, arba turėjusių ypatingų išlaidų.³ Kai kurie autoriai socialinę apsaugą suvokia kaip visapusišką žmogaus apsaugą nuo bet kokių pavojų. Tokiu atveju socialinės apsaugos samprata apimtų: žmonių saugą darbe ir aplinkoje, užimtumo skatinimo priemones ir darbo biržas, švietimą bei profesinį mokymą, įvairias profilaktines sveikatos apsaugos priemones, visų rūšių kolektyviai organizuojamas paslaugas - pagalbos centrus vaikams, ligoniams, pagyvenusiems ir asocialiems žmonėms, kitas priemones, civilinės teisės įstatymais įpareigojančias trečiąją šalį ar reguliuojančias turto paskirstymą skyrybų ar mirties atvejais.

Socialinė apsauga dažniausiai suvokiama kaip bendriausias terminas, nusakantis visą sistemą (sveikatos apsauga čia neįskaitoma), į kurią įeina:

² ESSPROSS vadovas. Statistikos departamentas, P. 8.

³ PIETERS D. *Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus*. Vilnius: Eugrimas, 1998. P. 12.

- 1) socialinis draudimas, finansuojamas specialiomis įmokomis ir mokantis su tomis įmokomis susietas išmokas;
- 2) socialinė parama - visa likusi socialinės apsaugos dalis, kuri teikia išmokas pinigais ir ne pinigais (įskaitant socialines paslaugas);
- 3) specialios socialinės išmokos, kurias sunku priskirti prie tam tikrų socialių išmokų (susijusios su nuopelnais valstybei, tautai ir kt.).

Labiausiai šiuo metu paplitusios socialinės apsaugos formos yra socialinė parama ir socialinis draudimas, kurios apima ir labai svarbų šeimos stiprinimo politikos aspektą – motinystės ir tėvystės socialines garantijas.

Socialinio draudimo atveju solidarumo sistemų nariai savanoriškai ar (dažniausiai) privalomai patys moka draudiminius įnašus, arba kiti sumoka už juos, ir todėl tokios solidarumo sistemos nariui patyrus socialinę riziką yra galimybė gauti socialinę pašalpą. Tokias sistemas remia ir vyriausybė. Socialinio draudimo sistemos dažniausiai veikia specifinių socialinio draudimo įmokų pagrindu, tačiau tam tikros schemos finansavimas per mokesčius nebūtinai panaikina tokios schemos socialinio draudimo pobūdį. Socialinį draudimą reguliuojantys įstatymai siejasi su valstybiniais. Paprastai dalyvavimas socialinio draudimo sistemoje yra privalomas. Tačiau socialiniu draudimu negalima vadinti bet kokios draudimo rūšies, nepaisant to, ar jis yra reguliuojamas įstatymais, ar yra privalomas.

Socialines garantijas užtikrina tokios socialinio draudimo rūšys, kaip:

- 1) pensijų socialinis draudimas;
- 2) ligos ir motinystės socialinis draudimas;
- 3) nedarbo socialinis draudimas;
- 4) nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinis draudimas;
- 5) sveikatos draudimas.

Skirtumas tarp socialinio draudimo ir socialinės paramos: kiekvienas apsidraudęs žmogus, patekęs į socialinės rizikos situaciją, be jokio papildomo jo lėšų patikrinimo turi teisę gauti socialinio draudimo išmoką. Norint gauti socialinę paramą kiekvienas turi būti patikrinamas ar jo pajamos atitinka visus reikalavimus tokiai paramai gauti. Patikrinimo metu įvertinamos visos turimos lėšos. Tačiau gali būti, kad ilgainiui riba tarp socialinio draudimo ir socialinės paramos vis labiau nyks: šiais laikais pripažįstama kiekvieno žmogaus teisė į socialinę paramą, o socialinio draudimo išmokos vis dažniau skiriamos tik įvertinus turimas lėšas. Išmokos, kurių neįmanoma aiškiai priskirti nei socialinei paramai, nei socialiniam draudimui paprastai vadinamos „mišriomis pašalpomis“.⁴

⁴ PIETERS D. *Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus*. Vilnius: Eugrimas, 1998. P. 16.

Be socialinio draudimo ir socialinės paramos schemų, į socialinės apsaugos sistemą kartais įsilieja ir trečiasis elementas, vadinamosios demografinės schemos. Kai kuriose šalyse pašalpų vaikams schema yra tipiška demografinė schema; senatvės pensijos taip pat kartais yra priskiriamos prie demografinių schemų. Socialinės apsaugos pašalpos gali būti skirstomos ne tik į socialinio draudimo išmokas ir socialinės paramos pašalpas. Jas galima surūšiuoti ir pagal turinį: išskirtinos pašalpos natūra ir piniginės pašalpos ar išmokos. Be to, galima skirti pajamas pakeičiančias pašalpas, kurios gavėjui suteikia pajamų gyvenimui, ir pašalpas, papildančias pajamas arba padengiančias tam tikras išlaidas, kurių paskirtis - padėti gavėjui padengti nenumatytas išlaidas.

1.2. Paramos šeimai politikos samprata

Įvairių šalių mokslininkai, dirbantys socialinės, gyventojų politikos, bei demografinių tyrimų srityse paramos šeimai ir vaikui politiką supranta gana nevienodai. Neretai ji iš viso neatskiriama nuo socialinės politikos. Paramos šeimai politikos sutapatinimas su socialine politika iš dalies pasiteisina tose šalyse, kurios yra pasiekusios aukštą išsivystymo lygį. Tuo atveju sumažėja būtinumas realizuoti specialias priemones, kurios spręstų šeimų problemas, ypač patiriančių socialinę atskirtį, ir formuotų šeimai draugišką, geranorišką bei jautrią visuomenę. Be to, paramos šeimai politikos samprata labai priklauso nuo to, kokia socialinės politikos ideologija yra išpažįstama ir kokio modelio socialinės gerovės valstybė yra atstovaujama.⁵ Nepaisant visų iki šiol egzistuojančių paramos šeimai politikos sampratos skirtumų, intensyvių mokslinių ir taikomojo pobūdžio diskusijų bei tarptautinių dokumentų šiuo klausimu, pastaruoju metu požiūris į paramos šeimai politiką panašėja.

Konkrečios šalies paramos šeimai politikos tikslai, principai, motyvai ir veiksmai priklauso ne tik nuo demografinės situacijos bei egzistuojančių šeimų problemų, kurias reikia spręsti, bet ir nuo vyriausybės ir visuomenės požiūrio į šeimų problemas, demografinių procesų raidą, nuostatų keisti situaciją bei realių šalies galimybių.

Paramos šeimai ir vaikui politika turi atspindėti konkretaus laikotarpio sąlygas ir problemas. Keičiantis visuomenės išsivystymo lygiui, gyvenimo sąlygoms, būdai bei vertybinėms orientacijoms, kintant šeimai, turi keistis ir paramos šeimai politikos tikslai, veiksmų kryptys, prioritetai.

Sparčiai besikeičiančių socialinių, ekonominių sąlygų ir vertybių fone svarbu

⁵ STANKŪNIENĖ V. *et. al. Paramos šeimai politika: samprata ir patyrimas*. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 2001. P. 12.

objektyviai vertinti naujus šeimos evoliucijos bei funkcionavimo bruožus ir problemas; formuluoti problemoms adekvačią paramos šeimai politikos strategiją, kryptis ir priemonių sistemą; sugebėti atsisakyti senų paramos šeimai stereotipų, ypač tų, kurie skatina išlaikytinių nuotaikas ir pasyvumą, įveikiant gyvenimiškas problemas; kurti šeimą globojančią ir remiančią valstybinių struktūrų, visuomenės nuostatų aplinką.⁶

Paramos šeimai ir vaikui politika dabartiniu metu dažniausiai suprantama kaip vyriausybinių bei nevyriausybinių institucijų veiksmai, kurių tikslas yra kurti sąlygas normaliam šeimų funkcionavimui; remti šeimas, siekiant padėti joms realizuoti savo funkcijas; skatinti šeimas, jų narius atlikti savo funkcijas; išreikšti prioritetinį šeimos modelį.

Paramos šeimai politikos subjektai. Paramos šeimai politiką formuoja ir įgyvendina įvairaus lygio socialinės institucijos ir struktūros:

- 1) vyriausybės;
- 2) vietinės valdžios (savivaldos);
- 3) visuomeninės, bendruomeninės;
- 4) privačios.

Paramos šeimai politikos objektai. Pastaruoju metu paramos šeimai politika yra orientuota ne vien į šeimą kaip socialinį institutą, bet vis labiau į individą. Tad nepaisant to, kad ji įvardijama kaip paramos šeimai politika, jos objektai yra:

- 1) šeima;
- 2) šeimos nariai;
- 3) vieniši asmenys.

Vienas svarbiausių paramos šeimai politikos rengimo etapų yra demografinės ir socialinės ekonominės situacijos įvertinimas ir problemų identifikavimas. Nuo šio etapo kokybiškumo labai priklauso paramos šeimai politikos sėkmė. Neteisingai suprasta situacija lemia neadekvačių ir nerealių tikslų formulavimą bei priemonių numatymą. Nepaisant konkrečios šalies gyventojų ir šeimų problemų specifiškumo, kitų šalių demografinių procesų raidos ir paramos šeimai patyrimo studijos yra svarbus paramos šeimai politikos kūrimo etapas. Pastangos spręsti demografines problemas neturint aiškios koncepcijos dažniausiai neduoda teigiamų rezultatų, o kartais lemia ir neigiamus. Todėl konceptualiųjų pagrindų paruošimas yra svarbus paramos šeimai politikos kūrimo etapas. Paramos šeimai politikos tikslų suformulavimas ir veiklos principų bei motyvų apibrėžimas išreiškia valstybės nuostatas dėl šeimos problemų ir demografinių pokyčių. Veiksmų programos ir priemonių sistemos paruošimas detalizuoja ir taikomuoju lygmeniu įvardija paramos šeimai

⁶ STANKŪNIENĖ V. et. al. *Paramos šeimai politika: samprata ir patyrimas*. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 2001. P. 41.

politikos tiksluose, principuose, nuostatose ir motyvuose suformuluotas idėjas. Be to, paramos šeimai politikos formavimas yra nuolatinis procesas. Jos priemonių įgyvendinimą reikia pastoviai kontroliuoti, vertinti efektyvumą bei tikslinti.

Paramos šeimai politikos priemonių tipai. Pagrindiniai paramos šeimai politikos veiksnių, įgyvendinamų tiek specialiomis, tiek funkcionuojančiomis socialinės bei ekonominės politikos priemonėmis, tipai yra šie:

- 1) įstatymai bei normos;
- 2) pašalpos ir lengvatos;
- 3) paslaugos.

Labai dažnai paramos šeimai politikos priemonių tipai tarpusavyje persipina ir papildo vienas kitą. Toliau aptariami kiekvienas iš šių tipų detaliau.

Įstatymai ir normos. Įstatymai ir įvairaus lygio nutarimai bei sprendimai apibrėžia šeimų funkcionavimo teises ir normas. Įvairiais norminiais aktais nustatoma šeimų kūrimosi, funkcionavimo, o kartu ir paramos šeimai tvarka. Etnokultūrinės, religinės ir pan. normos, nors ir neturėdamos įstatyminės galios, paramos šeimai politikoje gali vaidinti svarbų vaidmenį.

Pašalpos ir lengvatos. Paramos šeimai politika, įgyvendinama pašalpų ir lengvatų būdu, akivaizdžiausiai išreiškia jos tikslinę paskirtį. Įvairiose šalyse pašalpų šeimai sistema yra gana skirtinga. Dažniausiai taikomos tokios pašalpos: vaiko pašalpa (dažniausiai mokama iki pilnametystės ar kol vaikas mokosi); motinystės pašalpa, išmokama nėštumo ir pogimdyminių atostogų metu; gimimo pašalpa (vienkartinė pašalpa gimus vaikui); vaiko priežiūros pašalpa, išmokama vaiko priežiūros atostogų metu; pašalpa šeimai, kurioje yra tik vienas iš tėvų (pašalpa nepilnoms šeimoms); pašalpa mažai aprūpintoms šeimoms ir įvairios kitos socialinės pašalpos, teikiamos šeimai sunkiu jai laikotarpiu (mirus maitintojui ir pan.), šeimoje esant asmenų su specifiniais poreikiais (nedarbingų, neįgalių) ir kt.

Lengvatos gali būti labai įvairios: mokesčių bei paslaugų sferos lengvatos šeimoms su vaikais, užimtumo ir pan. Pastaruoju metu lanksčios užimtumo formos, lengvatos darbo rinkoje (darbas ne visą darbo laiką, slankūs darbo grafikai ir kt.) tampa vienu svarbiausių paramos šeimai politikos plėtros būdų socialinės gerovės šalyse. Tai yra viena pagrindinių priemonių, padedančių tėvams (motinai ir tėvui) derinti šeimos funkcijas su profesine veikla ir saviraiška gyvenime.

Paslaugos. Per paslaugų sistemą teikiama parama šeimai labiausiai išreiškia netiesioginius šeimos politikos būdus, kuriais vyriausybės ir nevyriausybės institucijos gali reikšmingai padėti šeimoms įvairiais jų gyvenimo atvejais. Svarbiausiomis iš jų yra

vaikų priežiūros ir ugdymo paslaugos (pirmiausia ikimokyklinio ugdymo institucijų plėtra ir poreikių joms patenkinimas, užklasinio ugdymo paslaugos ir kt.). Šių paslaugų kiekybinės ir kokybinės charakteristikos prižiūrint mažamečius ir jaunesniojo mokyklinio amžiaus vaikus yra labai svarbi paramos šeimai, auginančiai vaikus, sritis, padedanti tėvams (motinai ir tėvui) šeimos funkcijas derinti su profesine veikla ir saviraiška gyvenime, kurianti prielaidas moters ir vyro lygių galimybių idėjai įgyvendinti bei išplečianti šeimos ekonominio gyvybingumo galimybes.

Šiuolaikinė aktyvi ir tikslinga paramos šeimai politika paprastai yra orientuota ne tik spręsti svarbiausias šiuolaikines šeimų ir individų problemas, bet ir siekti progresyvių šeimos vidinės organizacijos formų plitimo, savarankiškos šeimos išsigalėjimo bei šeimos tipo, užtikrinančio visuomenės demografinį stabilumą, įsitvirtinimo:

- 1) pagrindiniais paramos šeimai politikos tikslais bendriausia prasme išreiškiamos vyriausybės ir visuomenės nuostatos dėl veiksmų kryptingumo, turinio ir įsipareigojimų bei pačių šeimų ir jų narių atsakomybės, sprendžiant šeimų problemas bei prioritetinio šeimos modelio;
- 2) paramos šeimai politika paprastai yra įvairiapusė, teikianti visokeriopą paramą šeimai, vykdančią jos funkcijas; užtikrinanti šeimų socialinį saugumą; teikianti diferencijuotą paramą, atsižvelgiant į realius poreikius; skatinanti šeimų ir individų aktyvumą siekiant autonomiškumo ir sprendžiant susidariusias problemas;
- 3) skatinanti šeimos narių ir kartų solidarumą, jų moralinę bei materialinę atsakomybę už kitus šeimos narius; skatinanti šeimų atsakomybę už šeimos funkcijų vykdymą.⁷

1.2.1. Šeimos politikos pagrindiniai principai

Valstybinė šeimos politika - tai šalies įstatymuose bei programiniuose dokumentuose įteisinta nuostatų bei priemonių visuma, apibrėžianti valstybės vaidmenį šeimos gyvenime.⁸

Galima išskirti tris pagrindines šeimos politikos sritis:

1. Teisiniai aktai, reguliuojantys šeimos gyvenimo problemas (vedybų, skyrybų, įvaikinimo įstatymai ir kt.).
2. Piniginė parama šeimoms.

⁷ STANKŪNIENĖ V. et. al. *Paramos šeimai politika: samprata ir patyrimas*. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 2001. P. 17.

⁸ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, socialinės politikos grupės pranešimas „Socialinės paramos šeimoms, auginančioms vaikus, ekonominio efektyvumo įvertinimas“. 1999. P. 3.

3. Paslaugų teikimas šeimoms, auginančioms vaikus (vaikų globos įstaigos, sveikatos apsaugos ir kt. paslaugos).

Vienose valstybėse šeimos politika yra atskira valstybinės veiklos sritis, kitose sudedamoji socialinės politikos dalis. Dažniau valstybės vaidmuo šeimos gyvenime nėra deklaruojamas kaip atskira politikos kryptis, tačiau būtinos nuostatos yra įtraukiamos į kitus socialinės politikos įstatymus ir programas.

Paramos šeimai programos vaidina svarbų vaidmenį palaikant ir plėtojant socialinę santaiką visuomenėje. Daugumoje šalių vaiko auklėjimas ir priežiūra, rūpinimasis motinomis, šeimos skatinimas ir stiprinimas yra laikomi svarbiais uždaviniais, jie suformuluoti konstitucijose. Šioms programoms įgyvendinti teikiama didžiulė materialinė ir nematerialinė parama, kadangi su pirmaisiais rizikos faktoriais kiekvienas žmogus susiduria dar prieš gimimą. Rizikos faktoriai egzistuoja nuo pirmos gyvenimo dienos ir yra ypač ryškūs kūdikystės laikotarpiu. Jie veikia ir per visą vaikystės bei jaunystės laikotarpį. Todėl socialinė apsauga ypač aktuali vaikams ir jaunuoliams. Taip pat būtina visapusiškai padėti nėščioms moterims, vaikus auginančioms motinoms, remti ir skatinti šeimas, kurios atlieka svarbią visuomeninę funkciją.

Valstybės vaidmuo šeimos gyvenime gali būti pasyvus, kai teikiama pagalba yra vienoda visiems šeimos vaikams. Aktyvi arba skatinanti šeimos politika teikia gausesnę paramą didesnėms šeimoms, pvz., kiekvienam sekančiam šeimos vaikui yra teikiama didesnė pašalpa arba lengvatos. Aktyvios politikos priemone gali būti ir „nuobaudos“, kai suaugę žmonės neaugina vaikų, pvz., viengungių, mažų šeimų mokestis.

Šeimos parama gali būti universali, kai teikiamos paslaugos ir pašalpos visoms šeimoms, auginančioms vaikus. Ideologinis universalių šeimos paramos programų pagrindas yra tas, kad visuomenė įsisąmonina vaikų auginimo svarbą ir aukštus vaikų priežiūros kaštus, ir imasi atsakomybės už tai.

Atrankinėse šeimos paramos programose paslaugos arba pašalpos yra skiriamos tik tam tikroms šeimų kategorijoms, pvz., nepasiturinčioms arba vienišų tėvų šeimoms. Ideologinis tokios politikos pagrindas yra tas, kad šeima yra privati institucija, ir visuomenė neturi kištis į jos gyvenimą, išskyrus, kai šeima yra skurde arba krizėje.

Vieningos nuomonės, kuri paramos schema efektyviai sprendžia socialines problemas iki šiol nėra. Tačiau veiksniai, kurie sąlygoja konkrečios socialinės paramos sistemos parinkimą, galima būtų suskirstyti į tris grupes:

- 1) demografiniai;
- 2) ekonominiai;

3) politiniai.

Demografiniams veiksniams yra priskiriami: gimstamumo lygis, vidutinis gyventojų amžius, vedybų ir skyrybų lygis, moterų dalyvavimas darbo rinkoje. Visi išvardinti demografiniai veiksniai yra tarpusavyje susiję. Didėjantis moterų dalyvavimas darbo rinkoje mažina gimstamumo lygį, kuris savo ruožtu turi poveikį vidutiniam gyventojų amžiui ir senėjimo tendencijoms bei ateities darbo jėgai. Šeimos politikos priemonės, skatinančios moterų dalyvavimą darbo rinkoje dabartiniu metu, gali riboti ateities darbo jėgos didėjimo tempus.

Tačiau, kaip rodo įvairūs tyrimai, demografiniai faktoriai turi įtakos priimant tam tikras šeimos gyvenimą reguliuojančias priemones, tačiau jie nėra lemiantys.

Ekonominiai veiksniai. Šeimai teikiamos pašalpos ir paslaugos yra labai brangios. Todėl daugelyje Vakarų šalių jos yra dažniau plečiamos ekonomikos klestėjimo metu ir siauriamos arba bent stabilizuojamos sąstingio laikotarpiu. XX amžiaus 5-8 dešimtmečio ekonominio pakilimo Vakarų valstybėse metu daugumoje šalių pradėtos naujos arba išplėtos jau vykdomos šeimos paramos programos. Po 1975 metų, kai ekonomikos plėtra sulėtėjo, buvo reformuojamos ir šeimos pašalpų schemos, kartais atsisakant jų universalumo. Akivaizdesnės socialinių išlaidų karpymo tendencijos buvo Šiaurės Amerikoje. Vakarų Europos valstybėse, kur daugelis vyriausybių laikėsi nuostatos, kad dabarties investicijos gali išspręsti daugelį ateities socialinių problemų, pašalpos šeimoms nebuvo mažinamos, tačiau dažnai jų indeksavimas atsiliko nuo infliacijos tempų, todėl pašalpų reali vertė galėjo ir sumažėti. Švedija šiuo požiūriu yra išimtis, nes jos šeimos pašalpos tuo laikotarpiu ženkliai padidėjo.⁹

Kitas svarbus ekonominis veiksnys, turintis įtakos socialinėms programoms - tai šalies biudžeto deficito bei valstybės skolos dydis. Vieningos nuomonės apie tai, kas sąlygoja biudžeto deficitą ir kokias išlaidas tikslinga mažinti, nėra. Konservatyviosios pakraipos politikai ir ekonomistai siūlo mažinti socialines išlaidas, kurios, jų nuomone, sąlygoja biudžeto lėšų stygių. Kita dalis pagrindine biudžeto deficito priežastimi laiko didėjantį nedarbą, kuris mažina biudžeto pajamas, surenkamas gyventojų pajamų ir pridėtinės vertės mokesčių forma.

Biudžeto išlaidoms viršijant pajamas, valstybė turi galimybę skolintis. Tačiau šis rezervas yra išsekvojamas, kai palūkanos didėja ir paskolos brangsta. Didėjant biudžeto deficitui, gali būti dar dvi veiksmų alternatyvos: didinti biudžeto pajamas, keičiant mokesčių sistemą arba mažinti išlaidas. Pasirinktas būdas priklauso nuo konkrečios ekonominės situacijos.

⁹ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, socialinės politikos grupės pranešimas „Socialinės paramos šeimoms, auginančioms vaikus, ekonominio efektyvumo įvertinimas“. 1999. P. 4.

Trečias svarbus ekonominis veiksnys - tai tarptautinių finansinių ir kitokių organizacijų keliami reikalavimai. Pasaulio Bankas, Tarptautinis Valiutos Fondas, suteikdami vyriausybėms paskolas, gali reikalauti tam tikrų sąlygų vykdymo, tame tarpe ir susijusių su socialine parama. Tačiau tai labiau būdinga besivystančioms šalims.

Politiniai veiksniai. Demografiniai ir ekonominiai veiksniai yra svarbūs formuojant šalies socialinę politiką, tačiau jie nėra pakankami, nes turi būti politinės ar visuomeninės jėgos, suinteresuotos įteisinti konkrečias socialines priemones. Politikos teorijoje išsivysčiusios šalys, priklausomai nuo jų nuostatų apie socialinę apsaugą, kartais klasifikuojamos į įvairias grupes. Pvz., Esping-Andersen išsivysčiusias šalis suskirsto į socialdemokratinis (pasisakančius už nedarbo mažinimą ir universalias pašalpas, teikiamas šalies piliečiams); liberalius (pašalpos pajamų tikrinimo pagrindu, valstybės vaidmens mažinimas) bei konservatyvius (socialinė parama grindžiama socialinio draudimo plėtimu) režimus. Nemažą vaidmenį vaidina politiniai susivienijimai arba aljansai bei kitokie visuomeniniai judėjimai, inspiruojantys socialinės politikos sprendimų priėmimą arba blokavimą.¹⁰

1.2.2. Paramos šeimai programų tikslai

Įvairios paramos šeimai programos šiuo metu egzistuoja daugelyje šalių, tačiau socialinės apsaugos sistemoje jos atsirado gerokai vėliau negu kitos paramos rūšys. Tai susiję su tuo, kad paramos šeimai programų atsiradimą sąlygojo veikiau laipsniškas socialinis spaudimas, o ne specifiniai reiškiniai, tokie kaip liga, nedarbas ar motinystė. Socialinis spaudimas rėmėsi prielaida, kad daugiavaikės šeimos dažniau linkusios skursti. Be to, taip pat buvo baiminamasi, kad vaikų auginimo kaštai gali sąlygoti gyventojų skaičiaus mažėjimą.

Nepaisant to, kad pašalpų šeimai programų atsiradimą kai kuriose šalyse sąlygojo nepalankus gimstamumo lygis, nėra akivaizdžių įrodymų, rodančių, jog pašalpos šeimai turi kokią nors žymesnę įtaką gimimų skaičiui. Paramos šeimai programos labiau siekia panaikinti gyvenimo lygio skirtumus tarp šeimų, turinčių vaikų, ir bevaikių šeimų bei suteikti lygias galimybes vaikams. Tačiau bloga demografinė situacija dar kartais siejama su būtinybe įvesti palankesnę pašalpų vaikams sistemą.

Nagrinęjant Europos šalyse teikiamas pašalpas ir paslaugas šeimoms, galima pastebėti, kad dauguma šių šalių paramos šeimai programų tuo pačiu metu siekia įgyvendinti keletą tikslų:

¹⁰ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, socialinės politikos grupės pranešimas „Socialinės paramos šeimoms, auginančioms vaikus, ekonominio efektyvumo įvertinimas“. 1999. P. 5.

Paramos šeimai programų tikslai

Gimstamumo skatinimas:	Darbinio ir šeimyninio gyvenimo suderinimas:	Vaikų auginimo kaštų kompensavimas (horizontalus perskirstymas) :	Skurstančių šeimų rėmimas (vertikalus perskirstymas):
<ul style="list-style-type: none"> • progresyvinės pašalpos vaikams; • tėvystės pašalpos. 	<ul style="list-style-type: none"> • tėvystės pašalpos; • sergančio vaiko pašalpos; • ikimokyklinės vaikų priežiūros įstaigos. 	<ul style="list-style-type: none"> • vaiko gimimo pašalpos; • mokymosi stipendijos; • visuomeninio transporto lengvatos; • vaiko globos pašalpos. 	<ul style="list-style-type: none"> • specialios pašalpos gausioms šeimoms; • vaiko priežiūros pašalpos šeimoms, auginančioms vaikus invalidus; • šildymo kompensacijos.

Šaltinis: Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, socialinės politikos grupės pranešimas „Socialinės paramos šeimoms, auginančioms vaikus, ekonominio efektyvumo įvertinimas“. 1999 m. P. 5.

Netgi tuo atveju, jeigu atskirose šalyse nėra teikiamos visos aukščiau paminėtos pašalpos ir paslaugos, kiekvienoje iš jų yra skiriama bent po vieną pašalpą ir paslaugą, nukreiptą į kiekvieno šeimos politikos tikslo realizavimą. Vienose šalyse ypatingas dėmesys skiriamas gimstamumo skatinimo priemonėms, pasireiškiančioms, pavyzdžiui, progresyvinėmis pašalpomis vaikams, ilgalaike tėvystės pašalpų mokėjimo trukme. Kitos šalys didesnę dėmesį skiria vaikų auginimo kaštų kompensavimui, sulyginant bevaikių šeimų ir šeimų, auginančių vaikus, padėtį.

Toliau plačiau bus aptarti kai kurie iš paramos šeimai programoms keliamų tikslų.

Horizontalus ir vertikalus perskirstymas. Paramos šeimai programose iki praėjusio amžiaus 8-ojo dešimtmečio daugiausia dominavo horizontalus perskirstymas, kuris buvo nukreiptas į gausias šeimas arba šeimas, turinčias mažų vaikų. Jo tikslas buvo kompensuoti dalį šeimos išlaidų. Kai kuriose Europos šalyse svarbią reikšmę taip pat turėjo demografinis veiksnys, sąlygojęs gimstamumą skatinančių priemonių įgyvendinimą. Pavyzdžiui, tai buvo daroma didinant kūdikio gimimo išmokas. Tačiau tokia gimstamumo skatinimo politika, kuria buvo siekiama padidinti gyventojų skaičių, kai kuriose šalyse pamažu buvo pakeista minimalaus gimstamumo lygio, reikalingo, kad būtų užtikrinta kartų kaita ir gyventojų pusiausvyra, palaikymu. Kituose pasaulio regionuose, iš kitos pusės, perskirstymo tikslas buvo suteikti šią paramą šeimoms, turinčioms mažai vaikų, tuo skatinant jas vadovautis šeimos planavimo modeliu, atitinkančiu šalies plėtrą.¹¹

¹¹ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, socialinės politikos grupės pranešimas „Socialinės paramos šeimoms, auginančioms vaikus, ekonominio efektyvumo įvertinimas“. 1999. P. 6.

Horizontalaus perskirstymo politikos atsiradimą taip pat sąlygojo šeimos pašalpos, kurias pradžioje buvo įsteigę kai kurie darbdaviai, siekdami kompensuoti mažus atlyginimus. Jos buvo skiriamos darbuotojams, turintiems mažamečių vaikų. Tai buvo daroma remiantis ne tik krikščioniškais principais, bet taip pat siekiant užtikrinti žmogiškojo kapitalo atkūrimą įtemptoje konkurencinėje kovoje, kuomet nebuvo socialinių įstatymų, galinčių uždėti tokias pareigas visiems darbdaviams.

Kitas prioritetas, kuris nuo XX amžiaus 8-ojo dešimtmečio ėmė dominuoti paramos šeimai programose, buvo vertikalus perskirstymas, pasireiškęs išmokų teikimu pajamų tikrinimo pagrindu tik vargingiausioms šeimoms, ypač vienišoms motinoms. Biudžeto išlaidų požiūriu pajamų tikrinimo įvedimas apribojo šių pašalpų finansinę naštą. Jis taip pat leido dalį išlaidų, kurios ankščiau buvo skiriamos ir labiau pasiturinčioms šeimoms, panaudoti vargingiausių asmenų aprūpinimui minimaliomis pajamomis nepriklausomai nuo to, ar jie turi mažamečių vaikų.

Šis, dažnai progresyvus, perėjimas nuo šeimos politikos prie socialinės paramos politikos, vis gi, ne visada buvo atliekamas atsižvelgiant į visapusišką galimų socialinių rizikų analizę:

- 1) izoliacijos skurde riziką (skurdo spąstai), kuomet teisė į pašalpas šeimai suteikiama su sąlyga, kad ji turi mažas pajamas, todėl pastarųjų didėjimas tik blogina šeimos finansinę padėtį, kadangi nebemokamos arba mažinamos pašalpos, kurios iki tol, patikrinus gaunamas lėšas, buvo mokamos;
- 2) socialinio dualizmo (dvilypumo) visuomenėje sustiprinimo riziką, paremtą skurdo spąstų sukūrimu;
- 3) priešpriešos didėjimą tarp mokesčių mokėtojų ir paramos gavėjų;
- 4) „mokesčių vengimo galvosenos“ įtvirtinimo riziką, pasireiškiančią bandymais nuslėpti dalį pajamų arba riboti veiklą, siekiant išlaikyti pajamas iki reikalaujamų ribų, suteikiančių teisę į pašalpą šeimai.¹²

Be to, dėl šio perėjimo paramos šeimai programos tapo žymiai sudėtingesnės, ir tiems, kuriems labiausiai reikėjo paramos, prieinamumas prie šių programų tapo sunkesnis dėl dokumentinių įrodymų reikalavimo. Pajamų tikrinimo poveikis taip pat ne visada yra gerai ir aiškiai apibrėžtas, kadangi vienais atvejais jos neapima tik labai pasiturinčių šeimų, tuo tarpu kitais atvejais jos riboja išmokas, teikiamas vargingiausioms šeimoms.

¹² Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, socialinės politikos grupės pranešimas „Socialinės paramos šeimoms, auginančioms vaikus, ekonominio efektyvumo įvertinimas“. 1999, P. 6.

Darbinio ir šeimyninio gyvenimo suderinimas. Darbinio ir šeimyninio gyvenimo suderinimo problemos sprendimas priklauso nuo labai plataus visuomeninio susitarimo. Įvairios priemonės, reikalingos šio suderinimo įgyvendinimui, vis dar labai skiriasi. Nepaisant to, gali būti išskiriami du pagrindiniai problemos sprendimo keliai:

1. Galimybė lengvai keisti vaikų auginimo namuose ir darbinės veiklos laikotarpius. Tam, yra reikalinga atitinkama teisinė, socialinė ir finansinė struktūra: darbo įstatymai, numatantys apmokamų motinystės ir tėvystės atostogų galimybę ir garantuojantys grįžimą į darbą pasibaigus atostogoms. Jie taip pat gali numatyti profesinį mokymą, palengvinantį sugrįžimą į darbą palankiomis sąlygomis; socialinės teisės (ligos draudimas, motinystės, invalidumo, senatvės ir šeimos pašalpos), garantuojamos šių periodų, kuomet darbinė veikla yra laikinai nutraukiama, metu; pinigines išmokos, užtikrinančios bent dalies buvusių pajamų išlaikymą.
2. Galimybė palankiomis sąlygomis lygiagrečiai vesti šeimyninį ir darbinį gyvenimą taip pat numato atitinkamų priemonių įgyvendinimą: darbo ir užimtumo įstatymai gali numatyti lanksčias darbo valandas, kurios užtikrina reikalingą šioje situacijoje lankstumą (nepilna darbo diena, lankstus darbo grafikas) atitinkamos institucijos ir socialinės teisės palengvina mažų vaikų priežiūrą, kuomet tėvai dirba; pinigines išmokos gali padengti dalį tėvų, kurie laikinai sumažina savo darbinę veiklą, prarasto uždarbio arba dalį mažų vaikų auginimo kaštų (pvz., samdant auklę).

Priemonės, kurių imasi atskiros šalys, atsižvelgdamos į atitinkamas ekonomines ir socialines sąlygas, parodo šios tarpusavyje suderintos darbo ir šeimos politikos svarbą, kuri išsivystė per paskutinius dvidešimt metų.

1.2.3. Paramos šeimai priemonės

Parama šeimai gali būti teikiama įvairiais būdais, tačiau juos galima suskirstyti į tokias grupes:

- 1) darbo garantijos ir lengvatos;
- 2) pinigines pašalpas;
- 3) mokesčių lengvatos;
- 4) paslaugos (vaikų priežiūros įstaigos, medicinos paslaugos, nemokamas maitinimas ir kt).

Darbo garantijos ir lengvatos. Pagrindinės darbo garantijos ir lengvatos taikomos remiantis tarptautiniais ir nacionaliniais teisės aktais yra šios: apsauga nuo pavojingų darbo

sąlygų; lanksčios darbo ir darbo organizavimo formos; motinystės atostogų suteikimas; teisė į laisvą nuo darbo laiką ir į papildomą poilsio laiką; draudimas atleisti iš darbo.

Socialinio draudimo sistemos priemonės. Motinystės draudimas daugumoje šalių garantuoja prarastų darbo pajamų atstatymą motinystės laikotarpiu. Jis sudaro atskirą socialinės apsaugos šaką, grindžiamą kitu finansavimo metodu ir teikiamą skirtingų institucijų.

Ligos draudimo piniginių išmokų apskaičiavimas irgi gali priklausyti nuo vaikų skaičiaus. Panašiai ir bedarbio pašalpos nustatomos priklausomai nuo auginamų vaikų skaičiaus, gausių šeimų tėvams padidinamos pensijos.

Pašalpos šeimai. Vaikų arba šeimos pašalpos - tai valstybės įteisintos periodinės piniginės išmokos šeimoms su vaikais. Dažniausiai jos yra išmokamos motinoms arba kitiems vaiko globėjams pinigine forma. Išsivysčiusiose šalyse jos yra skiriamos ikimokyklinio ir mokyklinio amžiaus vaikams. Daugelyje šalių vaikų pašalpos yra pratęšiamoms aukštesniųjų ir aukštųjų mokyklų studentams. Kai kurios šalys suteikia šeimos pašalpas tik antram ir kiekvienam sekančiam vaikui šeimoje. Daugumoje šalių pašalpos nėra apmokestinamos, tačiau įskaitomos į šeimos pajamas skiriant kitą socialinę paramą.

Vakarų Europos šalyse šeimos pašalpos pradėtos mokėti penktajame dešimtmetyje. Tai buvo priemonė gimstamumui skatinti siekiant didinti gyventojų skaičiaus augimą po II Pasaulinio karo. Prancūzijoje jos įteisintos anksčiausiai - 1932 metais, kai šalies vyriausybė susirūpino mažėjančiu gimstamumu.

Pašalpos gali būti universalios - skiriamos visų šeimų vaikams, arba tik nepasiturinčių šeimų vaikams pajamų testo pagrindu. Abiejų rūšių pašalpos turi privalumų ir trūkumų.

Pagrindiniai universalių pašalpų privalumai yra šie:

- 1) nėra nepasiturinčių šeimų vaikų, kuriems nebūtų suteikta pašalpa;
- 2) administraciniai kaštai yra mažesni, kadangi čekis yra išsiunčiamas šeimai be jokių šeimos gyvenimo sąlygų tyrimų;
- 3) pašalpos gavėjai nepatiria moralinio nepatogumo, gaudami pašalpas nepasiturintiems;
- 4) nemažina darbo paskatų žmonėms, kurių pajamos yra netoli skurdo ribos;
- 5) demonstruoja visuomenės rūpestį mažėjančiu gimstamumu arba ateities karta.

Vienintelis, tačiau labai svarbus universalių pašalpų trūkumas yra jų brangumas. Išlaidos visų šeimų vaikų pašalpoms išmokėti yra ženkliai didesnės, negu tuo atveju, kai pašalpos suteikiamos tik nepasiturinčioms šeimoms.

Išskyrus Prancūziją, kurioje universalios vaikų pašalpos yra finansuojamos iš draudimo įnašų, kuriuos moka visi darbdaviai ir samdomi dirbantieji, nepriklausomai nuo tėvystės statuso, kitose Vakarų Europos šalyse jos yra finansuojamos iš bendrų biudžeto pajamų.

Mokesčių lengvatos šeimoms. Daugelyje išsivysčiusių Vakarų valstybių yra numatytos mokesčių lengvatos tėvams, turintiems išlaikytinių. Mokesčių lengvatos gali būti suteikiamos mokesčių kreditų, mokesčių išskaitymų ir atleidimų nuo mokesčių forma.¹³

Mokesčių kreditai - tai pajamų mokesčio sumažinimas tam tikru dydžiu. Jie gali būti gražinami ir negražinami. Gražinamo mokesčių kredito atveju šeimoms, kurios turi mažas pajamas arba visai jų neturi, yra išmokama pinigų suma, atitinkanti mokesčių lengvatos dydį.

Mokesčių išskaitymai arba neapmokestinama pajamų suma - tai apmokestinamų pajamų sumažinimas nustatytu dydžiu tam tikroms gyventojų grupėms. Šeimos politikos požiūriu, šis dydis gali priklausyti nuo išlaidų vaiko priežiūrai, mokslui ir kt.

Atleidimas nuo mokesčių - tai atvejis, kai pajamos iš tam tikrų pajamų šaltinių nėra apmokestinamos (pvz., šeimos pašalpos).

Mokesčių lengvatos ne tik padidina šeimų su vaikais pajamas, tačiau ir atlieka pajamų perskirstymo vaidmenį tarp pasiturinčių ir nepasiturinčių bei tarp šeimų su vaikais ir be vaikų. Dažnai literatūroje yra nurodoma, kad mokesčių kreditai yra naudingesni mažas pajamas turinčioms šeimoms.

Šeimos pašalpos ir mokesčių lengvatos turi privalumų ir trūkumų:¹⁴

1. Mokesčių lengvatos yra mažiau matomos negu pašalpos. Pašalpas pakeitus mokesčių lengvatomis, statistikos ataskaitose atrodytų, kad šalies biudžeto pajamos ir išlaidos sumažėjo atitinkamu dydžiu ir tuo pačių sumažėjo valstybės vaidmuo ekonomikoje.
2. Mokesčių lengvatas kontroliuoja mokesčių inspekcijos, kurios labiau suinteresuotos turėti teisingą informaciją apie gyventojų pajamas, negu valstybinė institucija, kuri tik išmoka pašalpas. Todėl tikėtina, kad mokesčių kreditų taiklumas yra didesnis, negu pajamas tikrinančių pašalpų atveju.
3. Administraciniai kaštai, susiję su mokesčių lengvatų teikimu, turėtų būti mažesni, negu pašalpų skyrimo atveju, nes mokesčių inspekcijos darbuotojai dažnai turi informaciją ir atlieka panašias funkcijas.

¹³ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, socialinės politikos grupės pranešimas „Socialinės paramos šeimoms, auginančioms vaikus, ekonominio efektyvumo įvertinimas“. 1999, P. 9.

¹⁴ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, socialinės politikos grupės pranešimas „Socialinės paramos šeimoms, auginančioms vaikus, ekonominio efektyvumo įvertinimas“. 1999, P. 9.

4. Pašalpos ir mokesčių lengvatos nulemia skirtingas įtakos sferas tarp ministerijų. Mokesčių lengvatas dažniau kontroliuoja finansų ministras, o pašalpas šeimoms - socialinių reikalų ministras.

Šeimos ir vaiko aplinka. Be aukščiau išvardintų yra naudojamos įvairios papildomos paramos šeimai programos: parama būsto išlaikymui, mokymosi stipendija, atostogų išmoka, paslaugų tarifų sumažinimas (dienos paramos centruose, visuomeniniam transportui, muziejuose ir pan.), komercinės lengvatos (kainų sumažinimas teatruose arba tam tikrose parduotuvėse) ir pan.

Sveikatos priežiūros ir socialinės paslaugos šeimoms teikiamos daugelyje šalių. Jas paprastai organizuoja vietinė valdžia. Šios paslaugos apima įvairias visuomenines paslaugas ir komunalinius patarnavimus: socialines paslaugas, paramą namuose, konsultacijas socialiniais ir šeimos ekonomikos klausimais, dienos paramos centrus, laisvalaikio centrus, atostogų namus, motinos ir kūdikių globos namus ir pan.

Šeimos aplinka bei priežiūra, numatoma vaikams ir pasireiškianti tokiomis formomis, kaip parama būsto išlaikymui, apgyvendinimas, laisvalaikio organizavimas, visuomeninis transportas ir ypatinga darbinė aplinka, vaidina reikšmingą vaidmenį.

2. TARPTAUTINIS MOTINYSTĖS IR TĖVYSTĖS SOCIALINIŲ GARANTIJŲ TEISINIS REGLAMENTAVIMAS

2.1. Tarptautinės darbo organizacijos nuostatos

Tarptautinė darbo organizacija yra vienintelė tokiu mastu veikianti organizacija, kuri didelį dėmesį skyrė motinystės ir tėvystės apsaugai, ir yra priėmusi specialių konvencijų bei rekomendacijų šiam klausimui reguliuoti.

Vienas iš tokių dokumentų - Konvencija Nr. 183. Konvencija dėl 1952 m. motinystės apsaugos Konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo, priimta 2000 m. birželio 15 d. Ženevoje Konferencijos aštuoniasdešimt aštuntojoje sesijoje, kurią Lietuva ratifikavo 2003 m.

Konvencijos 3 straipsnis įpareigojo kiekvieną Tarptautinės darbo organizacijos narę, pasikonsultavusią su atitinkamomis darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, imtis reikiamų priemonių siekiant užtikrinti, kad nėščios arba krūtimi maitinančios moterys nebūtų verčiamos dirbti darbų, kuriuos kompetentingos institucijos pripažino kenkiančiais motinos ar vaiko sveikatai arba įvertinus buvo nustatyta nemaža rizika motinos ar jos vaiko sveikatai.¹⁵

Remiantis konvencijos 4 straipsniu moteris, pateikusi medicinos pažymą arba kitą atitinkamą dokumentą, kuriame būtų nurodyta numanoma vaiko gimimo diena, turi teisę į ne trumpesnes kaip 14 savaičių motinystės atostogas.

Piniginės išmokos turi būti tokio dydžio, kad užtikrintų reikiamą moters bei jos vaiko sveikatos būklę ir tinkamą gyvenimo lygį. Jeigu pagal nacionalinę teisę ar praktiką piniginių išmokų, mokamų už motinystės atostogas, dydis yra skaičiuojamas atsižvelgiant į buvusį uždarbį, tokių išmokų dydis negali būti mažesnis kaip du trečdaliai buvusio moters uždarbio arba to uždarbio, į kurį atsižvelgiama apskaičiuojant išmokos dydį. Pinigines išmokas reglamentuoja konvencijos 6 straipsnis.

Konvencijos 8 straipsnyje įtvirtinta tai, jog darbdavys neturi teisės atleisti moterį iš darbo jos nėštumo arba motinystės atostogų metu arba laikotarpiu po jos grįžimo į darbą, kurį nustato nacionaliniai įstatymai ir kiti teisės aktai, išskyrus tuos atvejus, kai atleidimo priežastys nėra susijusios su nėštumu ar gimdymu, jo pasekmėmis ar kūdikio maitinimu krūtimi. Įrodinėjimo našta, kad moters atleidimo iš darbo pagrindas nesusijęs su jos nėštumu ar gimdymu, jo pasekmėmis ar kūdikio maitinimu krūtimi, tenka darbdaviui. Taip pat šiame

¹⁵ TDO konvencija Nr. 138 dėl motinystės apsaugos. Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.

straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad po motinystės atostogų moteriai garantuojama teisė grįžti į tas pačias arba lygiavertes pareigas, kurios apmokamos tuo pačiu tarifu.

Konvencijos 9 straipsnis nustato kiekvienos valstybės pareigą, imtis reikiamų priemonių, užtikrinančių, kad motinystė nebūtų diskriminavimo darbe, taip pat siekiant įsidarbinti, priešastis. Taip pat, kad galėtų krūtimi pamaitinti savo vaiką, moteriai suteikiama teisė į vieną arba daugiau pertraukų per dieną arba teisė į trumpesnę darbo dieną, tai įtvirtinta konvencijos 10 straipsnyje.

Kitas svarbus dokumentas - TDO konvencija Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“, kurią Lietuva ratifikavo 2004 m. Ši Konvencija taikoma moterims ir vyrams darbuotojams, turintiems pareigų savo išlaikomiems vaikams, kai tokios pareigos riboja jų galimybes pasirengti ūkinei veiklai, užsiimti ja, dalyvauti joje arba ją plėtoti, taip pat taikomos moterims ir vyrams darbuotojams, turintiems pareigų kitiems artimiausiems giminėms, kuriems akivaizdžiai reikalinga globa ar parama, kai tokios pareigos riboja jų galimybes pasirengti ūkinei veiklai, užsiimti ja, dalyvauti joje arba ją plėtoti.

Konvencijos 3 straipsnis įpareigoja kiekvieną organizacijos narę siekiant sudaryti veiksmingas lygias galimybes moterims ir vyrams bei užtikrinti vienodą požiūrį į juos, savo nacionalinėje politikoje nustatyti tikslą, kad pareigų šeimai turintys asmenys, kurie dirba ar nori dirbti, galėtų įgyvendinti šią savo teisę be jokios diskriminacijos ir tiek, kiek galima, darbo pareigas derinant su pareigomis šeimai.¹⁶

Konvencijos 4 straipsnis reglamentuoja tai, kad siekiant sudaryti veiksmingas moterų ir vyrų lygias galimybes ir užtikrinti vienodą požiūrį į juos, turi būti imtasi visų nacionalines sąlygas ir galimybes atitinkančių priemonių, kad:

- 1) pareigų šeimai turintys darbuotojai įgyvendintų savo teisę laisvai pasirinkti darbą;
- 2) būtų atsižvelgta į jų darbo ir socialinės apsaugos poreikius;
- 3) būtų atsižvelgta į pareigų šeimai turinčių darbuotojų poreikius vykdant bendruomenės planavimą;
- 4) būtų plėtojamos valstybinės ar privačios bendruomenės paslaugos, pavyzdžiui, vaikų priežiūros ir šeimos paslaugų tarnybos ir įstaigos ar skatinamas jų kūrimas.

Kiekvienos šalies, ratifikavusios šią konvenciją, kompetentingos institucijos ir įstaigos įpareigtos imtis visų tinkamų priemonių, kad būtų skatinamas informacijos teikimas ir švietimas, kurie padėtų visuomenei geriau suprasti moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos principą ir pareigų šeimai turinčių darbuotojų problemas, taip pat

¹⁶ TDO konvencija Nr. 156 dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos. Valstybės žinios, 2004, Nr. 77-2665.

formuojama visuomenės nuomonė, padedanti spręsti šias problemas. Taip pat turi būti imtasi visų nacionalines sąlygas ir galimybes atitinkančių priemonių, įskaitant profesinio orientavimo ir mokymo srities priemones, kad pareigų šeimai turintys darbuotojai galėtų pradėti ir tęsti darbą, taip pat grįžtų į darbą po pertraukos, padarytos dėl tokių pareigų. Tai reglamentuoja konvencijos 6 ir 7 straipsniai.

Konvencijos 8 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad pareigos šeimai savaime nėra pagrįsta priežastis nutraukti darbo santykius.

2.2. Europos tarybos dokumentai

Svarbiausi Europos Tarybos dokumentai, reglamentuojantys motinystės ir tėvystės socialines garantijas tai - Europos socialinė chartija (pataisyta) ir Europos socialinės apsaugos kodeksas.

Europos socialinę chartiją (pataisyta) Lietuva ratifikavo 2001 m. Chartijoje yra nemažai nuostatų reglamentuojančių motinystės ir tėvystės socialines garantijas.¹⁷

Visų pirma, chartijos I dalyje įtvirtinta, jog Europos Tarybos narės pripažįsta, kad jų visomis tinkamomis nacionalinėmis ir tarptautinėmis priemonėmis vykdytiną politiką tikslas yra sudaryti sąlygas, kuriomis būtų galima veiksmingai įgyvendinti šias teises ir principus:

1. Dirbančios moterys nėštumo metu turi teisę į specialią apsaugą (Chartijos 8 straipsnis).
2. Šeima, kaip pagrindinė visuomenės ląstelė, siekiant užtikrinti jos visapusišką vystymąsi, turi teisę į atitinkamą socialinę, teisinę ir ekonominę apsaugą (Chartijos 16 straipsnis).
3. Visi darbuotojai turi teisę į lygias galimybes, vienodą padėtį darbo ir profesijos reikalais nediskriminuojant dėl lyties (Chartijos 20 straipsnis).
4. Visi darbuotojai turi teisę į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju (Chartijos 24 straipsnis).
5. Visi pareigų šeimai turintys asmenys, kurie dirba arba nori įsidarbinti, turi teisę tai daryti nediskriminuojami ir, kiek tai įmanoma, jų darbas bei pareigos šeimai neturi vienas kitam prieštarauti (Chartijos 27 straipsnis).

¹⁷ Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr.49-1704.

Chartijos 8 straipsnis reglamentuoja dirbančių moterų teisę į motinystės apsaugą. Siekiant užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta dirbančių moterų teisė į motinystės apsaugą, šalys įsipareigoja:

1. Suteikti moterims prieš gimdymą ir po jo mokamas, ne trumpesnes kaip 14 savaičių bendros trukmės atostogas, arba pakankamas socialinio draudimo išmokas arba išmokas iš valstybės fondų tokioms atostogoms.
2. Laikyti neteisėtu dalyku tai, kad darbdavys iš anksto įspėja moterį dėl atleidimo laikotarpiu nuo tada, kai ji savo darbdaviui praneša, jog yra nėščia, iki motinystės atostogų pabaigos, arba įspėja ją apie atleidimą tokiu metu, kai to įspėjimo laikas baigiasi tokių atostogų metu.

Ši nuostata neturi būti aiškinama kaip reiškianti absoliutų draudimą. Išimtis galima daryti, pavyzdžiui, tokiais atvejais:

- a) jeigu dirbanti moteris padaro pražangą, dėl kurios gali būti nutraukti darbo santykiai;
 - b) jeigu nutraukiama atitinkamos įmonės veikla;
 - c) jeigu baigėsi darbo sutartyje numatytas laikotarpis.
3. Užtikrinti, kad savo kūdikius žindančioms motinoms darbo metu būtų suteikiamos tam reikalingos pertraukos.
 4. Reglamentuoti nėščių, neseniai gimdžiusių ir žindančių moterų skyrimą naktiniam darbui.
 5. Uždrausti skirti nėščias, neseniai gimdžiusias ir žindančias moteris dirbti požeminius kasybos darbus ir, jei reikia, visus kitus darbus, kurie netinkami joms dėl to, kad yra pavojingi, kenksmingi sveikatai arba sunkūs, ir imtis reikiamų priemonių apsaugoti tokių moterų teisę į darbą.

Chartijos 16 straipsnyje įtvirtinta, šalių įsipareigojimas prisidėti prie šeimos gyvenimo ekonominės, teisinės ir socialinės apsaugos tokiomis priemonėmis kaip socialinės ir šeimos pašalpos, palanki valstybės mokesčių politika, šeimos aprūpinimas būstu, lengvatos jaunavedžiams ir kitomis reikiamomis priemonėmis, siekiant užtikrinti būtinas sąlygas visapusiškam šeimoms, kaip pagrindinėms visuomenės ląstelėms, vystymuisi. Pagal šią nuostatą teikiama apsauga yra taikoma ir nepilnomis šeimoms.

Siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į lygias galimybes ir vienodą padėtį darbo ir profesijos reikalais nediskriminuojant dėl lyties, šalys įsipareigoja pripažinti tą teisę ir imtis reikiamų priemonių, kad užtikrintų arba skatintų ją įgyvendinti užimtumo srityje. Tai įtvirtinta Chartijos 20 straipsnyje. Remiantis šiuo straipsniu nuostatos

dėl moterų apsaugos, ypač nėštumo, gimdymo laikotarpiu ir po gimdymo, nėra laikomos diskriminacija.

Sutinkamai su Chartijos 24 straipsniu yra siekiama užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju. Šiame straipsnyje be kita ko nurodoma, kad teisėta ir svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį negali būti nėštumo ar gimdymo atostogos.

Be kita ko, siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta pareigų šeimai turinčių darbuotojų vyrų ir moterų teisė į lygias galimybes ir vienodą padėtį tarp jų ir kitų darbuotojų, šalys įsipareigoja imtis reikiamų priemonių, kurios leistų pareigų šeimai turintiems darbuotojams įsidarbinti ir dirbti, taip pat grįžti į darbą po pertraukos, kurios priežastis buvo tokios pareigos, įskaitant priemones, susijusias su profesiniu konsultavimu ir mokymu; atsižvelgti į jų darbo sąlygų ir socialinės apsaugos poreikius; plėtoti arba remti valstybines ir privačias paslaugas, ypač dieninės globos ir kitas vaikų priežiūros paslaugas. Taip pat suteikti galimybę bet kuriam iš tėvų, pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, gauti atostogas vaiko priežiūrai, kurių trukmė ir sąlygos nustatomos remiantis vidaus įstatymais, kolektyvinėmis sutartimis ar praktika. Užtikrinti, kad pareigos šeimai netaptų svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį.

Chartijos 27 straipsnis taikomas pareigų šeimai turintiems darbuotojams, vyrams ir moterims, kurie yra susiję su savo išlaikomais vaikais bei kitais artimiausiais savo šeimos nariais, kuriems aiškiai reikalinga globa arba parama, tais atvejais, kai tokios pareigos varžo jų galimybes rengtis ekonominei veiklai, ją pradėti, joje dalyvauti ar daryti pažangą. Terminai „išlaikomi vaikai“ ir „kiti artimiausi šeimos nariai, kuriems aiškiai reikalinga jų globa arba parama“ reiškia asmenis, kuriuos taip apibrėžia atitinkamų šalių vidaus įstatymai.

Europos socialinės apsaugos kodeksas, kurį Lietuva pasirašė 2005 m., taip pat reglamentuoja motinystės ir tėvystės socialines garantijas. Jame įtvirtinta tai, jog kiekviena susitariančioji šalis, garantuoja, kad saugotiniams asmenims bus skirta motinystės išmoka.¹⁸ Kaip nustato nacionaliniai įstatymai ar kiti teisės aktai, draudimasis įvykis apima nėštumą, gimdymą bei jų komplikacijas ir su tuo susijusį laikiną darbo pajamų netekimą. Remiantis Kodekso 48 straipsniu saugotini asmenys yra:

- 1) visos moterys, priskirtinos nustatytoms darbuotojų grupėms, kurios sudaro ne mažiau kaip 50 procentų visų darbuotojų, o motinystės sveikatos priežiūros išmokai gauti – taip pat toms grupėms priskirtinų vyrų žmonos;

¹⁸ Europos socialinės apsaugos kodeksas. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009 m. spalio 18 d.]: <<http://www.socmin.lt/index.php?1183422099>>.

- 2) visos moterys, priskirtinos nustatytoms ekonomiškai aktyvių gyventojų grupėms, kurios sudaro ne mažiau kaip 20 procentų visų gyventojų, o motinystės sveikatos priežiūros išmokai gauti – taip pat toms grupėms priskirtinų vyrų žmonos.

Nėštumo, gimdymo bei jų komplikacijų atveju motinystės sveikatos priežiūros išmoka yra sveikatos priežiūra apimanti mažiausiai: praktikuojančių gydytojų ar kvalifikuotų akušerių priežiūrą iki gimdymo, gimdymo metu bei po gimdymo ir jei reikia, stacionarinį gydymą.

Motinystės išmokas tvarkančios įstaigos ar valstybinės institucijos tinkamomis priemonėmis skatina saugotinas moteris naudotis bendrosios sveikatos priežiūros įstaigų paslaugomis, kurias joms užtikrina valdžios institucijos ar kitos jų pripažintos institucijos. Darbo pajamų laikino netekimo dėl nėštumo ir gimdymo bei jų komplikacijų atveju išmoka yra periodinis mokėjimas.

2.3. Europos Sąjungos teisės aktai motinystės ir tėvystės klausimais

Europos sąjungos pagrindiniai dokumentai reglamentuojantys motinystės ir tėvystės socialines garantijas yra šie:

1. 1986 m. gruodžio 11 d. Tarybos direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, kurie verčiasi savarankiška darbo veikla, įskaitant žemės ūkyje, principo taikymo ir dėl savarankiškai dirbančių moterų apsaugos nėštumo ir motinystės metu.¹⁹
2. 1992 m. spalio 19 d. 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).²⁰
3. 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC.²¹

Toliau bus aptarta kaip kiekvienas iš šių dokumentu reglamentuoja motinystės ir tėvystės socialines garantijas.

¹⁹ 1986 m. gruodžio 11 d. Tarybos direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, kurie verčiasi savarankiška darbo veikla, įskaitant žemės ūkyje, principo taikymo ir dėl savarankiškai dirbančių moterų apsaugos nėštumo ir motinystės metu. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009 m. spalio 28 d.]: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0613:LT:NOT>>.

²⁰ 1992 m. spalio 19 d. 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). Prieiga per internetą [žiūrėta 2009 m. spalio 28 d.]: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:lt:NOT>>.

²¹ 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009 m. spalio 28 d.]: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:lt:NOT>>.

Darbo garantijos ir lengvatos. Motinystės apsauga. Tarybos direktyvoje 86/613/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, kurie verčiasi savarankiška darbo veikla, įskaitant žemės ūkyje, principo taikymo ir dėl savarankiškai dirbančių moterų apsaugos nėštumo ir motinystės metu pirmą kartą buvo pabrėžta apie būtinybę saugoti motinų sveikatą. Tačiau tada tai buvo siejama su lyčių lygiateisiškumu ir nebuvo savarankiškas tikslas. Direktyvos 86/613/EEB 8 straipsnis įpareigojo valstybes nares patikrinti motinų galimybę nėštumo atostogų metu (direktyvoje šis laikotarpis įvardijamas kaip pertrauka profesinėje veikloje dėl nėštumo ir motinystės) naudotis socialinės apsaugos sistemos teikiamomis paslaugomis, bet nenustatė jokių reikšmingų teisės normų.²²

1992 m. spalio 19 d. buvo priimta speciali 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). Tarybos direktyva 92/85/EEB buvo priimta įgyvendinant Tarybos direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio nuostatas. Direktyvos tikslas – priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo sauga ir sveikatos apsauga, įgyvendinimas.

Direktyvos 2 straipsnyje apibrėžiami subjektai, kuriems taikoma joje nustatyta apsauga: nėščios darbuotojos, neseniai pagimdžiusios darbuotojos, maitinančios krūtimi darbuotojos.

Šių darbuotojų garantijos skirstomos į kelias pagrindines grupes:

Pavojingos darbo sąlygos ir apsauga nuo jų rizikos. Direktyvos 3 - 5 straipsniai reglamentuoja nėščių darbuotojų, neseniai pagimdžiusių darbuotojų bei maitinančių krūtimi darbuotojų apsaugą nuo kenksmingų ir pavojingų jų bei vaiko sveikatai darbo sąlygų. Direktyvos 4 straipsnyje įtvirtinta darbdavio pareiga įvertinti neigiamo poveikio joms pobūdį, mastą ir trukmę įmonėje bei nustatyti, kokiomis priemonėmis sumažinti šią riziką, kad būtų išvengta poveikio darbuotojoms rizikos. Sąrašas priemonių, kurių turi imtis darbdaviai, kai nustato esant žalingų veiksnių nėščioms, neseniai pagimdžiusioms bei maitinančioms krūtimi darbuotojoms, pateikiamas direktyvos 5 straipsnyje. Direktyvos 5 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog, norint, kad būtų išvengta neigiamo poveikio, pirmiausia, darbdavys turi laikinai pakeisti darbuotojos darbo sąlygas ir (arba) darbo laiką. Jeigu dėl objektyvių priežasčių to padaryti negalima, tada darbuotoja turi būti perkelta į kitą darbą (direktyvos 5 straipsnio 2 dalis). Darbuotojai turi būti suteiktos atostogos visam laikotarpiui,

²² PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Kolektyvinė monografija. Vilnius, 2008. P. 353.

kurio reikia jos saugai užtikrinti ir sveikatai apsaugoti, jei negalima pritaikyti nė vienos iš minėtų priemonių - tai įtvirtinta direktyvos 5 straipsnio 3 dalyje.

Kai dėl darbo aplinkoje esančių pavojingų veiksnių moterims yra suteikiamos atostogos arba jos perkeliamos į kitą darbą, jų darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo, darbo stažo ir kitos darbo teisės negali būti sumažintos. Gali būti nustatoma, kad atostogų metų mokamas ne darbo užmokestis ar kompensacija, bet atitinkama socialinė pašalpa. Šios apsaugos priemonės, remiantis direktyvos 5 straipsnio 4 dalimi, pradamos taikyti nuo to momento, kai darbuotoja tampa nėščia arba pradeda maitinti krūtimi ir apie tai informuoja savo darbdavį.

Draudimas dirbti naktį. Direktyvos 7 straipsnis nustato, jog darbuotojos, pateikusios medicininę pažymą, kurioje nurodyta, kad darbas naktį yra joms kenksmingas, nėštumo metu ir nacionaliniuose teisės aktuose nustatytą laikotarpį po gimdymo negali būti skiriamos dirbti naktį. Tokiu atveju darbuotojos turi būti perkeltos į dieninį darbą, o jei to padaryti neįmanoma dėl objektyvių priežasčių, turi būti atleidžiamos nuo darbo arba joms pratęsiamos motinystės atostogos.

Motinystės atostogų suteikimas. Direktyvos 8 straipsnio 1 dalis nustato dirbančių moterų teisę į ne mažesnes kaip keturiolikos savaičių (98 kalendorinės dienos) nepertraukiamas motinystės atostogas, kurios remiantis nacionaline teise ar praktika gali būti suteikiamos arba prieš gimdymą, arba po gimdymo, arba kartu prieš gimdymą ir po jo. Šių atostogų tikslai: 1. apsaugoti nėščios moters biologinę būseną prieš ir po gimdymo; 2. apsaugoti ypatingą vaiko ir motinos ryšį. Direktyvos 11 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, jog motinystės atostogų metu darbuotojoms turi būti išsaugomos visos jų darbo teisės, išskyrus darbo užmokestį.²³ Gali būti nustatomos specialios taisyklės, kuriomis remiantis moterims būtų mokama socialinė pašalpa (išmoka), bet ji turi užtikrinti pajamas, lygiavertes tom, kurias darbuotoja gautų nutraukusi savo darbinę veiklą dėl su sveikata susijusių priežasčių.

Teisė į laisvą nuo darbo laiką. Direktyvos 9 straipsnyje įtvirtinta valstybių narių pareiga imtis priemonių, užtikrinančių nėščių darbuotojų teisę į laisvą nuo darbo laiką, kurio metu galėtų lankytis apžiūrose prieš gimdymą ir už tą laiką neprarandant darbo užmokesčio.

Draudimas atleisti iš darbo. Darbuotojos nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, negali būti atleidžiamos iš darbo – tai reglamentuojama direktyvos 10 straipsnyje. Tačiau, jeigu atsitinka

²³ ETT yra konstatavęs, kad darbdavio mokamos premijos (kalėdinės ar kitokie papildomi mokėjimai už darbuotojo lojalumą ir pan.) neturi būti suprantamos kaip darbo užmokestis ar pašalpa, mokama motinystės atostogų metu, ir šis laikas gali būti neįskaičiuojamas į laikotarpį, už kurį mokamos premijos. Tačiau tokie papildomi mokėjimai privalo būti mokami už tą laiką, kai nėščia moteris buvo atostogose dėl kenksmingų darbo sąlygų. Plačiau žr. ETT 1999 m. spalio 21 d. sprendimą byioje C-333/97 Lewen.

taip, kad darbdavys visgi atleidžia darbuotoją iš darbo, tokiu atveju jis privalo nurodyti pagrįstas atleidimo priežastis raštu, o valstybės narės imasi būtinų priemonių apsaugoti darbuotojas nuo neteisėto atleidimo iš darbo padarinių. ETT ne kartą analizavo šio straipsnio nuostatas.²⁴

Tėvystės apsauga. Darbo ir šeimos suderinamumo problemą buvo bandoma spręsti teisiškai neprivalomais teisės aktais, tai bandė padaryti Europos Bendrija. Tačiau, kad tam tikroms valstybėms narėms privalomos taisyklės būtų įtvirtintos direktyvoje buvo reikalinga sudaryti Europos socialinių partnerių susitarimą. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC buvo priimta 1996 m. birželio 3 d. Tai buvo pirmasis Europos socialinių partnerių susitarimas, priimtas remiantis Mastrichto sutartyje suteiktais įgaliojimais. Susitarimu siekiama:

1. Sudaryti sąlygas suderinti dirbančių tėvų pareigas su profesinėmis pareigomis.
2. Nustatyti minimalius tėvystės atostogų ir nebuvimo darbe dėl *force majeure* reikalavimus, kurie yra svarbūs derinant darbą ir šeiminių gyvenimą, bei skatinant vyrų ir moterų lygias galimybes ir vienodą požiūrį į juos.

Susitarimo 1 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos nuostatos taikomos visiems darbuotojams, vyrams ir moterims, dirbantiems pagal darbo sutartis arba turintiems kitokius darbo santykius.

Susitarime užtikrinamos šios pagrindinės tėvų teisės:

Teisė į tėvystės atostogas. Darbuotojai nepriklausomai nuo lyties turi teisę gauti tėvystės atostogas gimus vaikui ar įsivaikinus, skirtas prižiūrėti vaiką nuo trijų mėnesių iki tam tikro amžiaus, kuris gali būti iki 8 metų - tai įtvirtinta Susitarimo 2 straipsnyje. Valstybės narės savarankiškai arba su socialiniais partneriais gali nustatyti:

- 1) tėvystės atostogų suteikimo ekvivalentą, kuriuo remiantis skaičiuojama šių atostogų trukmė;
- 2) kad teisė gauti tėvystės atostogas suteikiama tik turint būtiną darbo stažą toms atostogoms gauti, kuris negali viršyti vieno metų;
- 3) tėvystės atostogų suteikimo sąlygas ir detalias naudojimosi jomis taisykles specialiai įvaikinimo atveju;
- 4) terminą, prieš kiek laiko darbuotojas privalo darbdaviui pranešti apie savo ketinimą

²⁴ Habermann-Beltermann byloje Teismas pasisakė, kad net ir tais atvejais, kai darbo sutartis sudaryta naktiniam darbui, darbdavys negali atleisti nėščios darbuotojos, nes jos negalėjimas dirbti naktį yra laikinas ir proporcingai neterminuotiems darbo santykiams neilgas (ETT 1994 m. gegužės 5 d. sprendimas byloje C-421/92 Habermann-Beltermann); Webb byloje teismas konstatavo, kad motinystė ar nebuvimas darbe dėl ligos, kuri susijusi su nėštumu, negali būti lakoma pagrindu nutraukti darbo santykius (ETT 1994 m. liepos 14 d. sprendimas byloje C-32/93 Webb).

pasinaudoti teise gauti tėvystės atostogas ir nurodyti atostogų pradžią ir pabaigą;

- 5) aplinkybes, kuriomis darbdavys dėl pateisinamų, įmonės veiklai svarbių priežasčių gali atidėti tėvystės atostogų suteikimą (pavyzdžiui, jeigu neįmanoma surasti pavaduojančio asmens per praneštą laiką, jeigu darbas yra sezoninis, jeigu konkretaus darbuotojo atliekamos funkcijos yra strateginės svarbos ir pan.).

Apsauga nuo atleidimo ir teisė grįžti į ankstesni darbą. Dėl pasinaudojimo savo teise gauti tėvystės atostogas ar pasinaudojus tėvystės atostogomis darbuotojai turi būti apsaugoti nuo atleidimo iš darbo. Pasibaigus tėvystės atostogoms darbuotojai turi teisę grįžti į tą patį darbą arba, jeigu tai neįmanoma, į jam prilygstantį ar panašų darbą, atitinkantį jų darbo sutartį arba darbo santykius.

Darbo teisių apsauga. Darbuotojo įgytos teisės išlieka nepakitusios iki pat tėvystės atostogų pabaigos, tėvystės atostogų metu ir joms prasidėjus.

Teisė nebūti darbe dėl force majeure aplinkybių. Darbuotojams būtina suteikti galimybę nebūti darbe dėl *force majeure* aplinkybių, kai tai susiję su svarbiomis šeiminiomis priežastimis, ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai būtinas tiesioginis darbuotojo dalyvavimas. Gali būti nustatytos konkrečios tokios teisės taikymo taisyklės ir suteikimo sąlygos.

Reikia atkreipti dėmesį, kad 2009 m. birželio 18 d. Europos socialiniai partneriai pasirašė peržiūrėtą susitarimą dėl tėvystės atostogų,²⁵ kuriuo keičiamos ankstesnio susitarimo sąlygos:

- 1) ankstesniame susitarime 2 straipsnio 1 punkte minimos tėvystės atostogos būdavo suteikiamos nuo 3 mėn. po vaiko gimimo, dabar jos gali būti suteikiamos iškart po gimimo;
- 2) papildomai buvo ištruktas 2 straipsnio 2 punktas, kad atostogos turi būti suteikiamos ne mažiau kaip keturiems mėnesiams;
- 3) nebeliko specialių sąlygų tėvystės atostogoms įsivaikinimo atveju;
- 4) 3 straipsnio 3 punkte papildomai pasiūlyta - įvertinti poreikį pritaikyti sąlygas ir tėvystės atostogas prie vaikų su negalia ar vaikų ilgalaikės ligos atveju;
- 5) ištruktas papildomas 6 straipsnio 1 punktas dėl darbuotojų teisės prašyti keisti darbo laiką ir grafiką grįžus po tėvystės atostogų;
- 6) papildytas 6 straipsnis 2 punktu, juo skatinama palaikyti ryšį per atostogas, nustatyti reintegracijos priemonės, kad būtų galima lengviau grįžti į darbą po vaiko priežiūros atostogų.

²⁵ Framework Agreement on Parental Leave (Revised). Prieiga per internetą [žiūrėta 2009 m. lapkričio 5 d.]: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2999&langId=en.

3. MOTINYSTĖS IR TĖVYSTĖS SOCIALINIŲ GARANTIŲ TEISINIS REGLAMENTAVIMAS LIETUVOJE

3.1. Darbo rinkos priemonės šeimoms remti

Palankios šeimai politikos sąvoka apibrėžiama kaip visuma priemonių, padedančių asmenims derinti galimybę dirbti ir rūpintis šeima. Šių priemonių įgyvendinimas priklauso ne tik nuo valdžios sprendimų, bet ir nuo darbdavių požiūrio bei motyvacijos darbovietėse taikyti palankios šeimai politikos priemones.

Kolektyvinėje monografijoje „Paramos šeimai politika: samprata ir patyrimas“²⁶ pabrėžiama, kad šeimos neturi pakankamai galimybių pasinaudoti lanksčiomis užimtumo formomis. Taip pat čia pažymima, jog kai kurios lanksčios užimtumo formos, pavyzdžiui, darbas ne visą darbo dieną, nėra populiarios Lietuvoje. Tokį darbą daugiausia renkasi moterys. Kitoje kolektyvinėje monografijoje „Šeimos revoliucija: iššūkiai šeimos politikai“²⁷ analizuojamas Lietuvos gyventojų požiūris į paramos šeimai politiką. 2001 m. atlikto tyrimo „Gyventojų politikos vertinimas“ rezultatai rodo, jog gyventojai nelabai palankiai vertina tokias priemones, kaip lanksčios užimtumo formos, geresnės lopšelių ir darželių sąlygos, mokyklinio amžiaus vaikų priežiūros organizavimas ne pamokų metu, pašalpos vaikams, mokamos iki pilnametystės. Toks vertinimas yra siejamas su sovietmečio palikimu, esama ekonomine situacija bei paternalistinės orientacijos Lietuvos visuomenėje dominavimu.²⁸

1998 m. V. Kanopienė atliko tyrimą „Moterų diskriminacija darbo rinkoje“,²⁹ kurio rezultatai parodė, kad darbdaviai baiminasi ir nenori priimti į darbą moterų, turinčių mažamečių vaikų, nes būkštauja, kad vaikai sirgs, darbuotoja negalės dirbti viršvalandžių, važinėti į komandiruotes. Tai rodo darbdavių patriarchalines nuostatas, nes jie šeimą tradiciškai sieja su moters pareigomis bei atsakomybe ir yra įsitikinę, kad šeima moteriai – kliūtis siekti profesinės karjeros. Darbdavių nuomone, moteriai sunku suderinti profesinę karjerą su kitomis pareigomis, o auginančioms vaikus moterims sunku grįžti į darbo rinką, nes nėra lanksčių vaikų priežiūros paslaugų. Darbdavių požiūris į darbuotojus vyrus yra daug palankesnis, nei į moteris.

²⁶ STANKŪNIENĖ V. et al. *Paramos šeimai politika: samprata ir patyrimas*. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 2001. P. 32.

²⁷ STANKŪNIENĖ V. et al. *Šeimos revoliucija?: iššūkiai šeimos politikai*. Socialinių tyrimų institutas, Vilnius, 2003. P. 134.

²⁸ KAIRIENĖ B., JANČAITYTĖ R., KOLBERGYTĖ A. Darbdavių požiūris į mokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje. *Socialinis darbas*, 2009, Nr. 8(1). P. 28 – 37.

²⁹ KANOPIENĖ V. *Moterų diskriminacija darbo rinkoje*. Vilniaus universitetas, Vilnius, 1998.

J. Reingardės, A. Tereškino 2006 m. atliktas tyrimas parodė, jog mokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimas yra problematiškas ir konfliktiškas tiek moterims, tiek ir vyrams (bet tik nedaugelis jų pripažįsta), tačiau moterims paprastai tenka didesnė pareigų šeimai dalis. Yra pasigendama nuoseklios organizacinės politikos, padedančios derinti darbo ir šeimos problemas. Palankios šeimai politikos plėtojimas didžia dalimi priklauso nuo darbdavių požiūrio, todėl svarbu išsiaiškinti, kiek darbdaviai Lietuvoje yra suinteresuoti kurti šeimai palankią aplinką.³⁰

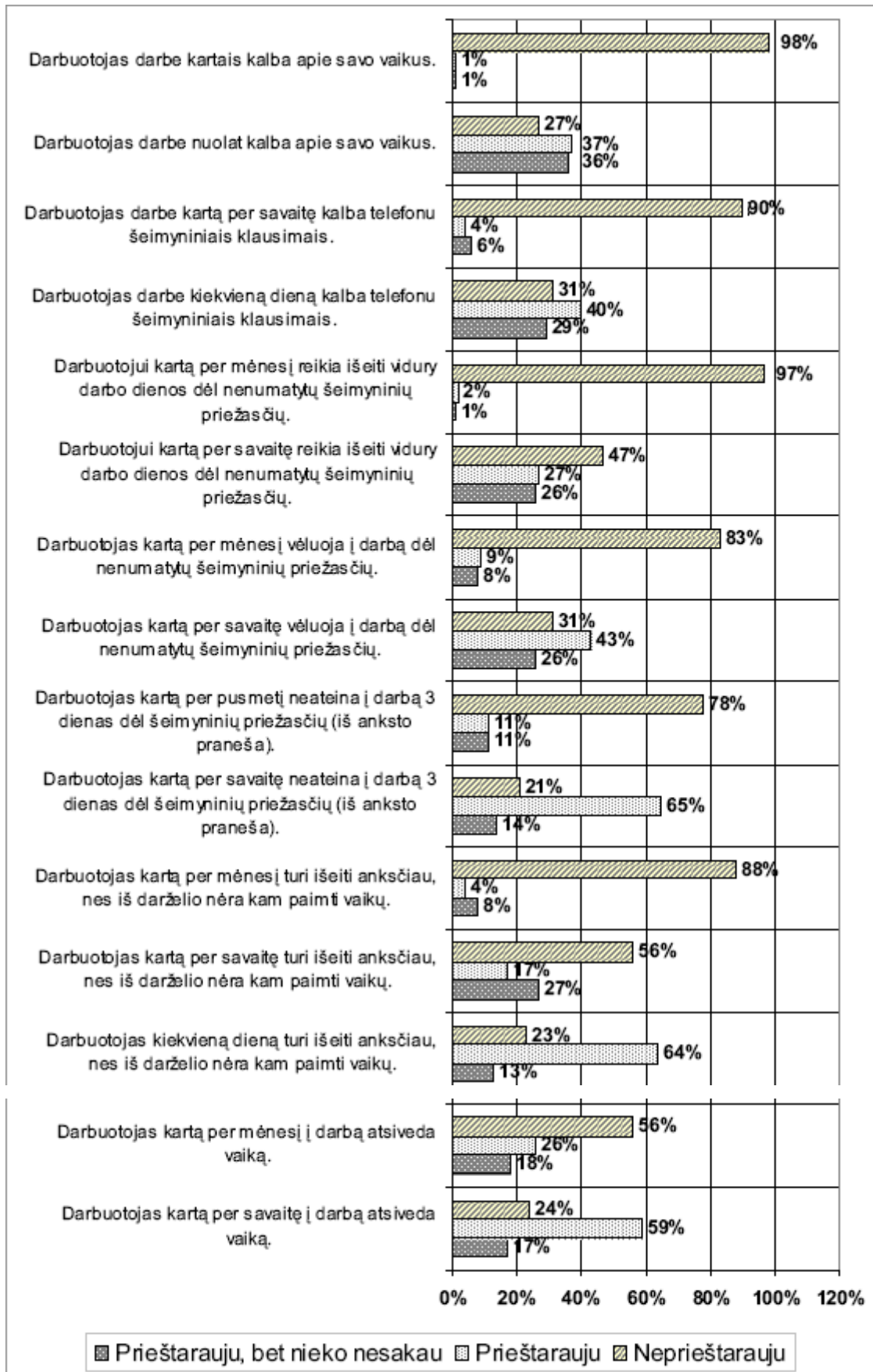
Remiantis R. C. Barnett³¹ suformuotais teoriniais modeliais keliamą hipotezę, jog Lietuvoje darbdaviai remiasi požiūriu, kad darbas ir šeima yra atskiros sferos, ir darbuotojai neturi šeimos problemų sieti su darbovieta.

Žemiau pateiktas 1 pav. iliustruoja kaip darbdaviai reaguoja į tam tikras situacijas, su kuriomis susiduria darbuotojai, derindami šeimos ir apmokamo darbo vaidmenis.

³⁰ KAIRIENĖ B., JANČAITYTĖ R., KOLBERGYTĖ A. Darbdavių požiūris į mokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje. *Socialinis darbas*, 2009, Nr. 8(1). P. 28 – 37.

³¹ KAIRIENĖ B., JANČAITYTĖ R., KOLBERGYTĖ A. Darbdavių požiūris į mokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje. *Socialinis darbas*, 2009, Nr. 8(1). P. 28 – 37.

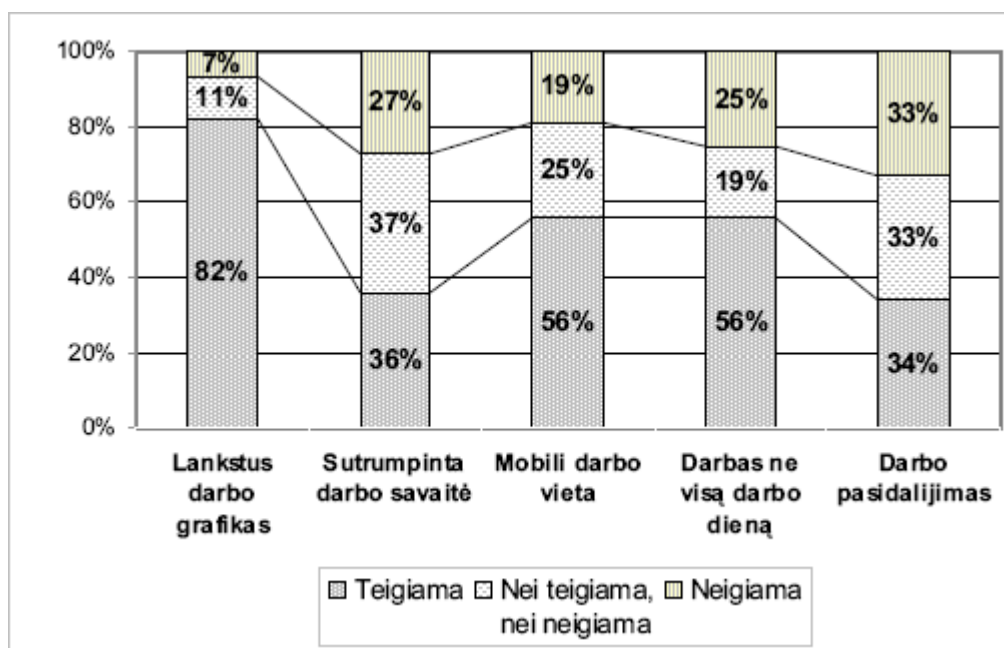
1 pav. Darbdavių reakcija į darbuotojų šeimos ir darbo derinimo sunkumus.



Šaltinis: Kairienė B., Jančaitytė R., Kolbergytė A. Darbdavių požiūris į mokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje. Socialinis darbas, 2009, Nr. 8(1). P. 31.

Koks darbdavių požiūris į tokias lanksčias užimtumo formas, kaip lankstus darbo grafikas, sutrumpinta darbo savaitė, mobili darbo vieta, darbas ne visą darbo dieną bei darbo pasidalijimas iliustruoja 2 pav.

2 pav. Darbdavių nuomonė dėl palankios šeimai politikos priemonių taikymo.



Šaltinis: Kairienė B., Jančaitytė R., Kolbergytė A. Darbdavių požiūris į mokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje. Socialinis darbas, 2009, Nr. 8(1). P. 33.

Šiandien Europos Sąjungoje lanksčių užimtumo formų plėtra yra vienas iš darbo rinkos prioritetų. Tai naudinga darbdaviams: lankstus darbo organizavimas leidžia efektyviau panaudoti darbo apmokėjimui skirtus finansinius išteklius bei geriau prisitaikyti prie struktūrinių rinkos ekonomikos pokyčių. Be to, taikant lanksčias užimtumo formas sudaromos platesnės galimybės tiems žmonėms, kuriems dirbti įprastomis sąlygomis gana sudėtinga – nėščioms, neseniai pagimdžiusioms moterims, auginantiesiems mažus vaikus, neįgaliems, slaugantiems ligonius, besimokantiems, pensinio amžiaus asmenims. Tai viena iš alternatyvų, suteikiančių galimybę lanksčiau derinti studijų, darbo ir poilsio laiką, taip pat darbą ir šeiminius įsipareigojimus.

Pastaraisiais metais Europos Sąjunga priėmė daug reikšmingų direktyvinio pobūdžio dokumentų dėl darbo laiko reglamentavimo ir dirbančiųjų sutrumpintą darbo dieną teisių. Į Europos užimtumo strategiją buvo įtraukti siekiai kurti lanksčias darbo organizavimo formas ir kitas palankias sąlygas derinti šeimą ir darbą.

Lietuvoje lanksčios užimtumo formos dar labai silpnai išplėtotos. 2003 m. įsigaliojęs naujasis Darbo kodeksas jau bando spręsti netradicinių darbo sutarčių klausimą: be neterminuotų ir terminuotų darbo sutarčių, numatytos ir laikinosios, papildomo darbo, patarnavimo darbams bei darbo sutartys su namudininkais. Darbo kodekse (146 straipsnis) taip pat teigiama, kad pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai, krūtimi maitinančiai moteriai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki 3 metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki 14 metų arba vaiką invalidą iki 16 metų, turi būti nustatomas ne visos darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas. Pagal Darbo kodeksą, dirbantieji ne visą darbo laiką negali būti diskriminuojami. Tokios darbo laiko sąlygos nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, neapriboja ir kitų darbuotojo darbo teisių. Dirbantieji ne visą darbo laiką turi teisę į pensiją ir kitas socialines garantijas. Tačiau Lietuvoje netipinės darbo formos, įskaitant darbą ne visą darbo laiką, plėtojamos labai lėtai.

Aukšti nedarbo rodikliai ir menkos iš darbo ne visą darbo dieną gaunamos pajamos taip pat yra svarbūs veiksniai, ribojantys lanksčių užimtumo formų plėtrą Lietuvoje. Tuo tarpu nėra pakankamai diegiamos tokios lanksčios darbo ir darbo organizavimo formos kaip laikinas, namudinis darbas, lankstaus darbo laiko sistema, distancinis, elektroninis darbas ir panašios praktikos, darbo vietų rotacija, karjeros pertraukos ir kt. Lanksčios užimtumo formos kartu su motinystės ir tėvystės atostogomis bei vaiko priežiūros paslaugų sistema labiau pažengusiose socialinės gerovės valstybėse sudaro integralų šeimos funkcijų ir užimtumo derinimo priemonių kompleksą. Tuo tarpu Lietuvoje ši sfera dar nėra realizuota, išlieka neužpildyta erdve, atvira siekiant suteikti tėvams (motinai ir tėvui) didesnes galimybes pasirinkti darbo ir vaikų auginimo derinimo režimą. Tarptautiniu lygmeniu priemonių, užtikrinančių lygias vyrų ir moterų ekonominio aktyvumo galimybes ir leidžiančių darbą derinti su šeimos funkcijomis, įgyvendinimas įvardijamas, kaip prioritetinga šeimos politikos modernizavimo kryptis. Tuo tarpu Lietuvoje ji vis dar neįgauna prioritetingo statuso. Nėštumo ir gimdymo (motinystės) bei vaiko priežiūros (tėvystės) atostogų sistema Lietuvoje gana neblogai išplėtotą ir pagal taikomas sąlygas atitinka tarptautinių dokumentų nuostatas bei siūlomas rekomendacijas. Tačiau didesnio dėmesio reikalauja valstybinių vaikų priežiūros įstaigų sistema. Būtina užpildyti teikiamų paslaugų prieinamumo, kokybės spragas. Taip pat trūksta iniciatyvos kurti privačias ir kitas, valstybinėms paslaugoms alternatyvias, vaikų priežiūros formas. Menkai išplėtotos netipiškos užimtumo formos, kurios leidžia lanksčiau organizuoti darbą ir gerokai praplečia tėvų galimybes derinti vaiko priežiūrą ir darbą.

Nėštumo ir gimdymo atostogų metu motinai išsaugoma darbo vieta. Pagal Darbo kodeksą, darbdavys savo iniciatyva negali nutraukti darbo sutarties su nėščiomis moterimis bei darbuotojais, auginančiais vaikus iki 3 metų, jei nėra darbuotojo kaltės.³² Lietuvoje taikomos nėštumo ir gimdymo (t.y. motinystės) atostogos atitinka Tarptautinės darbo organizacijos priimtus Motinystės apsaugos konvencijos nuostatus.

Lietuvos darbo teisėje pastarąjį dešimtmetį išties nemažai dėmesio buvo skirta teisinėms normoms, įgalinančioms suderinti darbuotojų darbo ir šeimos pareigas. Kaip ir daugeliu atveju, svarbiausias teisinis dokumentas, reglamentuojantis dirbančių tėvų teisinę apsaugą, yra Darbo kodeksas.

Motinystės apsauga. Nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų sampratą nustato Darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalies 3 punktas. Sutinkamai su Darbo kodekso 278 straipsnio nuostatomis, šioms darbuotojoms yra garantuojama:

Apsauga nuo pavojingų darbo sąlygų, t. y. nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims turi būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos. Jų negalima įpareigoti dirbti esant tokioms darbo sąlygoms ir veiksniams, kurie gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai. Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms moterims ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašą yra patvirtinusi Vyriausybė aukščiau minėtu nutarimu. Darbdavys, vadovaudamasis kenksmingų darbo sąlygų sąrašu bei darbo aplinkos įvertinimo rezultatais, privalo nustatyti galimo poveikio pobūdį ir trukmę nėščios, neseniai pagimdžiusios moters ar krūtimi maitinančios moters saugai ir sveikatai. Nustatęs galimą poveikį, darbdavys privalo imtis laikinų priemonių tokiai rizikai pašalinti. Jeigu pavojingų veiksnių neįmanoma pašalinti, darbdavys turi įgyvendinti darbo sąlygų gerinimo priemones, kad nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti moteris nebepatirtų tokių veiksnių poveikio. Jeigu pakeitus darbo sąlygas tokio poveikio neįmanoma pašalinti, darbdavys privalo perkelti tokią moterį (jos sutikimu) į kitą darbą toje pačioje įmonėje. Tokiu atveju jai paliekamas ne mažesnis kaip iki perkėlimo į kitą darbą (darbo vietą) gautas vidutinis darbo užmokestis. Nesant galimybės nėščią moterį perkelti į kitą darbą, neturintį neigiamo poveikio jos ar būsimo kūdikio sveikatai, jai jos sutikimu suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų ir jų metu mokamas jai priklausantis vidutinis mėnesinis darbo užmokestis. Nesant galimybės neseniai pagimdžiusią ar krūtimi maitinančią moterį po nėštumo ir gimdymo atostogų perkelti į kitą darbą, neturintį neigiamo poveikio jos ar kūdikio sveikatai, tokiai moteriai jos sutikimu

³² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

suteikiamos vaiko priežiūros atostogos, kol vaikui sueis vieni metai, ir jai per tą laikotarpį mokamos įstatymų nustatytos motinystės socialinio draudimo pašalpos.

Teisė į laisvą nuo darbo laiką. Kai nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai moteriai reikia pasitikrinti sveikatą, ji privalo būti atleidžiama nuo darbo ir už tą laiką jai paliekamas vidutinis darbo užmokestis, jeigu pasitikrinti sveikatą reikia darbo metu (Darbo kodekso 278 straipsnio 7 dalis).

Teisė į papildomą poilsio laiką. Krūtimi maitinančiai moteriai, be bendros pertraukos pailsėti ir pavalgyti, ne rečiau kaip kas trys valandos suteikiamos ne trumpesnės kaip pusės valandos pertraukos kūdikiui maitinti. Moters pageidavimu pertraukas kūdikiui maitinti galima sujungti ar pridėti prie pertraukos pailsėti ir pavalgyti arba perkelti į darbo dienos pabaigą atitinkamai sutrumpinant darbo dieną. Pertraukos kūdikiui maitinti apmokamos pagal darbuotojos vidutinį darbo užmokestį. Šios moterys turi teisę pasirinkti dirbti ne visą darbo laiką (Darbo kodekso 146 straipsnis) ir darbdavys privalo jas perkelti dirbti tokiu jų pageidaujamu darbo laiko režimu. Nėščios moterys taip pat turi teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką (Darbo kodekso 169 straipsnis).

Darbas naktį. Nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moterys gali būti skiriamos dirbti naktį tik jų sutikimu. Jei tokios darbuotojos nesutinka dirbti naktį ir pateikia pažymą, kad toks darbas pakenktų jų saugai ir sveikatai, jos perkeliamos dirbti dieną, jei dėl objektyvių priežasčių tokių darbuotojų neįmanoma perkelti į dieninį darbą, joms suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios arba vaiko priežiūros atostogos, kol vaikui sueis vieni metai. Atostogų iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios metu mokamas darbuotojai priklausantis vidutinis mėnesinis darbo užmokestis.

Darbas švenčių ir poilsio dienomis, viršvalandinis darbas ir komandiruotės. Nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios moterys gali būti skiriamos dirbti naktį, poilsio ir švenčių dienomis, siunčiamos į komandiruotes, skiriamos dirbti viršvalandinius darbus bei skiriamos budėti tik jų sutikimu.

Draudimas atleisti iš darbo. Darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus Darbo Kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus (atvejais, kurie nepriklauso nuo darbuotojo valios, ir kai miršta darbdavys fizinis asmuo), taip pat laikinąją darbo sutartį pasibaigus jos terminui.

Tai pagrindinės nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų teisės, įtvirtintos Lietuvos darbo teisėje. Kaip matyti iš pateiktos teisinių nuostatų analizės, Lietuvoje minėtoms moterims taikoma lygiavertė, tam tikrais atvejais - ir aukštesnio lygio

teisinė apsauga, nei reikalauja Tarybos direktyva 92/85/EEB. Tokio didesnės apsaugos pavyzdžiu galima laikyti itin griežtą draudimą atleisti iš darbo nėščią ir motinystės atostogose esančią darbuotoją, kai ji šiurkščiai pažeidžia darbo drausmę.

Kitas pavyzdys, tiesa, jau ne toks griežtas darbdavių atžvilgiu, yra minėtų moterų teisė pasirinkti trumpesnę darbo laiką, maitinančių moterų teisė į papildomą poilsio laiką ar nėščių moterų teisė pasirinkti kasmetinių atostogų laiką. Be to, Lietuvos darbo teisė garantuoja ilgesnes nei direktyvoje motinystės atostogas ir numato didesnę socialinę pašalpą jų metu, nei rekomenduoja direktyva.

Tėvystės apsauga. Kaip jau minėta, tėvystės klausimai Lietuvoje reglamentuojami darbo kodeksu bei socialinio draudimo teisės aktais, nustatančiais socialinių išmokų skyrimą tėvystės atostogų metu. Sutinkamai su Darbo kodeksu, Lietuvoje skiriamos tėvystės atostogos, teisę į kurias turi vyrai laikotarpiu nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sukaks vienas mėnuo (Darbo kodekso 179¹ straipsnis), ir atostogos vaikui prižiūrėti iki jam sueis treji metai (Darbo kodekso 180 straipsnis).

Pastebėtina, kad Darbo kodeksas detaliau nereglamentuoja tėvystės atostogų suteikimo tvarkos ar garantijų, kurias turi besinaudojantys tokiomis atostogomis tėčiai. Todėl nesant teismų praktikos yra sunku atsakyti į klausimus, ar gali būti nutraukta terminuota sutartis su darbuotoju, kuris yra tėvystės atostogose. Sutinkamai su Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nuostatomis, tėvystės atostogų metu mokama tėvystės pašalpa.

Išsamiau Darbo kodekse reglamentuojami atostogų vaikui prižiūrėti klausimai. Šios atostogos skiriamos pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai. Atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti šiomis atostogomis ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas. Per šį atostogų laikotarpį paliekama darbo vieta, išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama, t. y. darbuotojas negali būti atleidžiamas iš darbo. Šių atostogų metu mokama motinystės (tėvystės) pašalpa, kaip tai nustatyta Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme. Faktiškai teise į atostogas vaikui prižiūrėti gali pasinaudoti ne tik tėvai ar įtėviai, bet ir kiti šeimos nariai (Darbo kodekso 180 straipsnis), tačiau sutinkamai su minėtu įstatymu teisę gauti motinystės (tėvystės) pašalpą turi vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjas. Taigi motinystės (tėvystės) socialinės pašalpos gavėjų sąrašas yra daug mažesnis nei asmenų, turinčių teisę

faktiškai pasinaudoti šiomis atostogomis. Motinystės (tėvystės) pašalpa mokama vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos iki tol, kol vaikui sueis dveji metai.

Lietuvoje nėščioms, neseniai pagimdžiusioms bei krūtimi maitinančioms moterims taikoma lygiavertė, tam tikrais atvejais — ir aukštesnio lygio teisinė apsauga, nei nustato Tarybos direktyva 92/85/EEB. Pavyzdžiui, absoliutus draudimas (su minimaliomis išimtimis) atleisti nėščią darbuotoją iš darbo, teisė į papildomą poilsio laiką ar trumpesnę darbų laiką ir pan. Kita vertus, Lietuvos darbo teisėje pasigendama ir griežtesnio kai kurių klausimų reglamentavimo, kaip antai įpareigojimo moterims pasinaudoti minimalia, bet privaloma nėštumo ir gimdymo atostogų trukme. Taigi galima konstatuoti, kad Lietuvoje darbo teisės teikiamas motinystės apsaugos lygis atitinka Europos Sąjungos teisės nuostatas. Nors Europos Sąjungos teisės aktai tiesiogiai nereglementuoja vyrams suteikiamų tėvystės atostogų klausimų, tačiau nuo 2006 m. vasaros Lietuvoje vyrams yra suteikiamos specialios tikslinės atostogos gimus kūdikiui, iki jam sueis mėnuo. Už šias atostogas, kaip ir už atostogas vaikui prižiūrėti, mokama atitinkama socialinio draudimo pašalpa. Pastarosios atostogos gali būti suteikiamos ne tik mamoms ar tėčiams (globėjams, tėviams), bet ir kitiems šeimos nariams, faktiškai auginantiems vaiką. Pastebėtina, kad vaiko auginimo atostogų klausimai pakankamai sureguliuoti ir asmenims, besinaudojantiems šiomis atostogomis, suteikiamos lygiavertės garantijos, kurias užtikrina atitinkami Europos Sąjungos teisės aktai.³³

3.2. Motinystės socialinio draudimo teisinio reglamentavimo problemos

Socialinis draudimas sudaro didžiausią socialinės apsaugos sistemos dalį. Jis apima kone visus Lietuvos gyventojus, o daugiau nei ketvirtadalis gauna jo mokamas išmokas. Socialinio draudimo sistemos pagrindinis tikslas yra garantuoti pajamas apdraustiesiems netekus darbingumo dėl ligos, motinystės, senatvės, invalidumo (netekto darbingumo) ar kitais Valstybinio socialinio draudimo įstatyme nustatytais atvejais.

Kuriant socialinio draudimo sistemą buvo siekiama pereiti nuo valstybės teikiamo „aprūpinimo“ negalintiems dirbti ir neturintiems pastovių pajamų gyventojams prie jų įmokomis įgyjamų teisių į išmokas, numatytas įstatymo. Socialinio draudimo sistemoje nėra

³³ PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Kolektyvinė monografija. Vilnius, 2008. P. 365.

jokių išskirtinių privilegijų ir teisių atskiroms socialinėms grupėms ar tam tikrų profesijų atstovams.

Pagal mokėjimo laiką socialinio draudimo išmokos gali būti suskirstytos į trumpalaikes ir ilgalaikes. Taip pat per socialinio draudimo sistemą yra mokamos ir kitos išmokos.

Lietuvoje, kaip daugelyje pasaulio šalių, įteisintos šios tradicinės socialinio draudimo rūšys: pensijų, ligos ir motinystės, sveikatos, nedarbo, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų.

Pagrindiniai visuomeninius santykius motinystės bei vaikų priežiūros socialinių rizikų atvejais reglamentuojantys teisės aktai yra Valstybinio socialinio draudimo įstatymas³⁴ ir Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas.³⁵ Šiuose įstatymuose įtvirtintų normų įgyvendinimą reglamentuoja poįstatyminiai teisės aktai.

Šioje dalyje bus analizuojamas motinystės socialinio draudimo teisinis reglamentavimas Lietuvoje.

3.2.1. Motinystės socialinio draudimo aprėptis

Šiuolaikinėje teisinėje literatūroje teisės subjekto terminas vartojamas teisinio santykio dalyviui apibrėžti.

Teisinio subjektiškumo, teisės subjekto ir teisinių santykių subjekto sąvokas pateikia ir nagrinėja teisės teorija, kurios tyrinėjimų rezultatais remiasi ir kiti teisės mokslai. Prof. A. Vaišvila³⁶ teisinio santykio dalyvius arba subjektus apibūdina kaip teisės subjektus, turinčius vienas kito atžvilgiu įstatymo ginamas teises ir pareigas.

Motinystės socialinio draudimo teisinių santykių atsiradimas ir egzistavimas neįmanomas be šių subjektų: fizinio asmens (apdraustojo), draudėjo ir valstybės arba jos įgaliotos institucijos.

Privalomai motinystės socialinio draudimo teisiniuose santykiuose dalyvaujančius subjektus apibrėžia Valstybinio socialinio draudimo įstatymas, tai:

1. Asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis, kandidatai į notarus (asesoriai), asmenys, atlygintinai einantys narystės pagrindu renkamąsias pareigas ar paskirti į apygardų, miestų, rajonų, apylinkių rinkimų ir referendumo komisijas, taip pat asmenys, susiję

³⁴ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 17 – 447; 2004, Nr. 171 – 6295.

³⁵ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 111 – 3574.

³⁶ VAIŠVILA A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000. P. 325.

su draudėju darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais taip, kaip šie santykiai apibrėžti Gyventojų pajamų mokesčio įstatyme, tuo pat metu iš šio draudėjo gaunantys pajamas iš sporto veiklos, atlikėjo veiklos arba pagal autorines sutartis;

2. Valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatyme, Teisėjų atlyginimų įstatyme ir Valstybės tarnybos įstatyme nurodyti valstybės politikai, teisėjai, valstybės pareigūnai, valstybės tarnautojai (išskyrus valstybės tarnautojus, nurodytus valstybinio socialinio draudimo įstatymo 2 dalyje - tai vidaus tarnybos pareigūnai, Valstybės saugumo departamento sistemos, Specialiųjų tyrimų tarnybos ir Kalėjų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos bei jam pavaldžių įstaigų ir įmonių pareigūnai, t. p. Krašto apsaugos sistemos profesinės karo tarnybos kariai ir Antrajame operatyvinių tarnybų departamente prie Krašto apsaugos ministerijos civilinę krašto apsaugos tarnybą atliekantys statutiniai tarnautojai), asmenų delegavimo į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas įstatyme nurodyti asmenys, kuriems darbo užmokestį ir nuo jo socialinio draudimo įmokas moka asmenį delegavusi Lietuvos Respublikos deleguojančioji institucija, taip pat gaunantys darbo užmokestį Seimo, Seimo Pirmininko, Respublikos Prezidento ar Ministro Pirmininko skiriami į pareigas asmenys.
3. Savarankiškai dirbantys asmenys, išskyrus tuos, kurie verčiasi individualia veikla turėdami verslo liudijimus, privalomai draudžiami ligos ir motinystės socialiniu draudimu, kai draudžiama tik motinystės, tėvystės ir motinystės (tėvystės) išmokoms gauti.
4. Nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai, kaip jie apibrėžti Gyventojų pajamų mokesčio įstatyme, kurie gauna pajamas pagal autorines sutartis, iš draudėjo – Lietuvos vieneto, kaip ši sąvoka apibrėžta Gyventojų pajamų mokesčio įstatyme, su kuriuo jie nesusiję darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais taip, kaip šie santykiai apibrėžti Gyventojų pajamų mokesčio įstatyme, privalomai draudžiami ligos ir motinystės socialiniu draudimu. Nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai, gaunantys pajamas iš sporto veiklos ar atlikėjo veiklos, kaip šios sąvokos apibrėžtos Gyventojų pajamų mokesčio įstatyme, iš draudėjo – Lietuvos vieneto, su kuriuo jie nesusiję darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais taip, kaip šie santykiai apibrėžti Gyventojų pajamų mokesčio įstatyme, privalomai draudžiami ligos ir motinystės socialiniu draudimu, kai draudžiama tik motinystės, tėvystės ir motinystės (tėvystės) išmokoms gauti.

Valstybinio socialinio draudimo įstatymas apibrėžia ir asmenis, galinčius savanoriškai dalyvauti ligos ir motinystės socialiniame draudime, tai: Lietuvos Respublikos ar Europos Sąjungos valstybės nuolatiniai gyventojai, ne jaunesni kaip 16 metų, tuo laiku, kai jie nėra privalomai draudžiami šia draudimo rūšimi.

Pastarųjų asmenų tapimą valstybinio ligos ir motinystės socialinio draudimo teisės subjektais reglamentuoja Vyriausybės 1997 m. spalio 28 d, nutarimu Nr. 1191 patvirtintos „Valstybinio savanoriškojo socialinio draudimo ligos ir motinystės pašalpoms taisyklės“.³⁷ Jose nurodyta, kad asmenys savanoriškuoju draudimu pašalpoms draudžiasi individualiai, sudarydami valstybinio savanoriškojo socialinio draudimo ligos ir motinystės pašalpoms sutartis. Minėtose taisyklėse nurodyta ir išlyga, kad savanoriškuoju draudimu pašalpoms nedraudžiami asmenys, sukakę senatvės pensijos amžių arba asmenys, pripažinti nedarbingais ar iš dalies darbingais (iki 2005 m. liepos 1 d. - invalidais), neatsižvelgiant į tai, ar jiems paskirta pensija ir/ar kitokia pensinio pobūdžio išmoka.

Pastebėtina, kad privalomojo draudimo atveju minėtosios papildomos sąlygos nėra taikomos.

Taigi dalis Lietuvos gyventojų ligos ir motinystės socialiniu draudimu yra apdrausti privaloma tvarka, tuo tarpu kita dalis gali draustis savanoriškai. Į šių asmenų ratą patenka tie, kurie verčiasi individualia veikla turėdami verslo liudijimus. Individuali veikla suprantama taip, kaip ją apibrėžia Gyventojų pajamų mokesčio įstatymas.³⁸ Individuali veikla – savarankiška veikla, kuria versdamasis gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį:

- 1) savarankiška bet kokio pobūdžio komercinė arba gamybinė veikla, įskaitant tą, kuria verčiamasi turint verslo liudijimą;
- 2) savarankiška kūryba, profesinė ir kita panašaus pobūdžio savarankiška veikla, įskaitant tą, kuria verčiamasi turint verslo liudijimą;
- 3) savarankiška sporto veikla;
- 4) savarankiška atlikėjo veikla.

Statistikos departamento duomenimis³⁹ 2008 m. Lietuvoje buvo 3,4 mln. gyventojų, iš kurių užimti (ekonomiškai aktyvūs) buvo 1,5 mln. Iš visų užimtų šalies gyventojų sandomą darbą dirbo 1,4 mln., tuo tarpu darbdaviais, savarankiškai dirbančiais ir jiems

³⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. spalio 28 d. nutarimas Nr. 1191 „Dėl valstybinio savanoriškojo socialinio draudimo ligos ir motinystės pašalpoms taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 1997, Nr. 98 – 2497.

³⁸ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 73 – 3085.

³⁹ Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 2004 – 2008. Vilnius: 2009, P. 14.

padedančiais skaičius siekė apie 200 tūkst. Procentinė išraiška samdomų ir privaloma tvarka apdraustų ligos ir motinystės socialiniu draudimu iš visų užimtų gyventojų sudarė 88 proc, tuo tarpu privaloma tvarka nedraustų, bet turėjusių galimybę apsidrausti savanoriškai buvo 12 proc. ekonomiškai aktyvių šalies gyventojų.

Kyla klausimas, ar tokia apdraustų socialiniu draudimu gyventojų aprėptis pakankama šiuolaikinėje visuomenėje, ar nėra pažeidžiami universalumo ir solidarumo principai socialinio draudimo sistemoje? Ar yra užtikrinamos konstitucinėmis nuostatomis įtvirtintos ir valstybės laiduojamos teisės į socialinę apsaugą ligos, motinystės, vaiko priežiūros atvejais?

Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau - Valstybinio socialinio draudimo fondo duomenimis), 2008 m. savanoriškai pašalpos apsidraudusiųjų tebuvo 13 asmenų, tad pagrįstai galime teigti, kad Lietuvoje asmenys, kurie verčiasi individualia veikla turėdami verslo liudijimus pasireiškus motinystės, ligos, vaiko priežiūros rizikoms, neturi jokių ligos ir motinystės socialinio draudimo garantijų. Toks menkas savanoriškai apsidraudusių asmenų skaičius paaiškinamas gyventojų sąmoningumo stoka. Be kita ko, nustatytos Valstybinio savanoriškojo socialinio draudimo ligos ir motinystės pašalpos taisyklėse sąlygos, daro jį nepatraukliu.

Visose Europos Sąjungos šalyse ligos ir motinystės socialiniu draudimu privalomai draudžiami samdomi darbuotojai, tačiau yra ir tokių šalių, kuriose ir tam tikros savarankiškai dirbančių asmenų grupės draudžiamos privalomai. Suomijoje privalomai ligos ir motinystės socialiniu draudimu draudžiami visi gyventojai. Jungtinėje Karalystėje motinystės pašalpai privalomai draudžiami samdomi darbuotojai ir savarankiškai dirbantys asmenys, ligos išmokai ir įstatyminei motinystės išmokai - tik samdomi darbuotojai. Lenkijoje privalomai draudžiami samdomi darbuotojai ir kai kurie savarankiškai dirbantys asmenys.

3.2.2. Subjektinių teisių į motinystės socialinio draudimo pašalpas įgijimo pagrindai

Teisinių santykių atsiradimui, pasikeitimui ir pasibaigimui reikšmės turi ne atskiras faktas, o faktų visuma, kitaip vadinama teisinių faktų sudėtimi. Tam, kad tarp konkretaus žmogaus ir socialinio draudimo institucijos atsirastų ligos ir motinystės teisinis santykis, būtini tokie faktai, kaip: liga/gimimas, ligos ir motinystės socialinio draudimo stažas, minėtuosius faktus patvirtinantys dokumentai, kompetentingos institucijos priimtas

sprendimas - individualus teisės taikymo aktas mokėti besikreipiančiam socialinio draudimo išmoką ir t.t.

Remiantis Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymu gali būti skiriamos ir mokamos ligos, profesinės reabilitacijos, motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) pašalpos.

Motinystės, tėvystės ir motinystės (tėvystės) pašalpos apdraustiesiems pikiiriamos šiais atvejais:

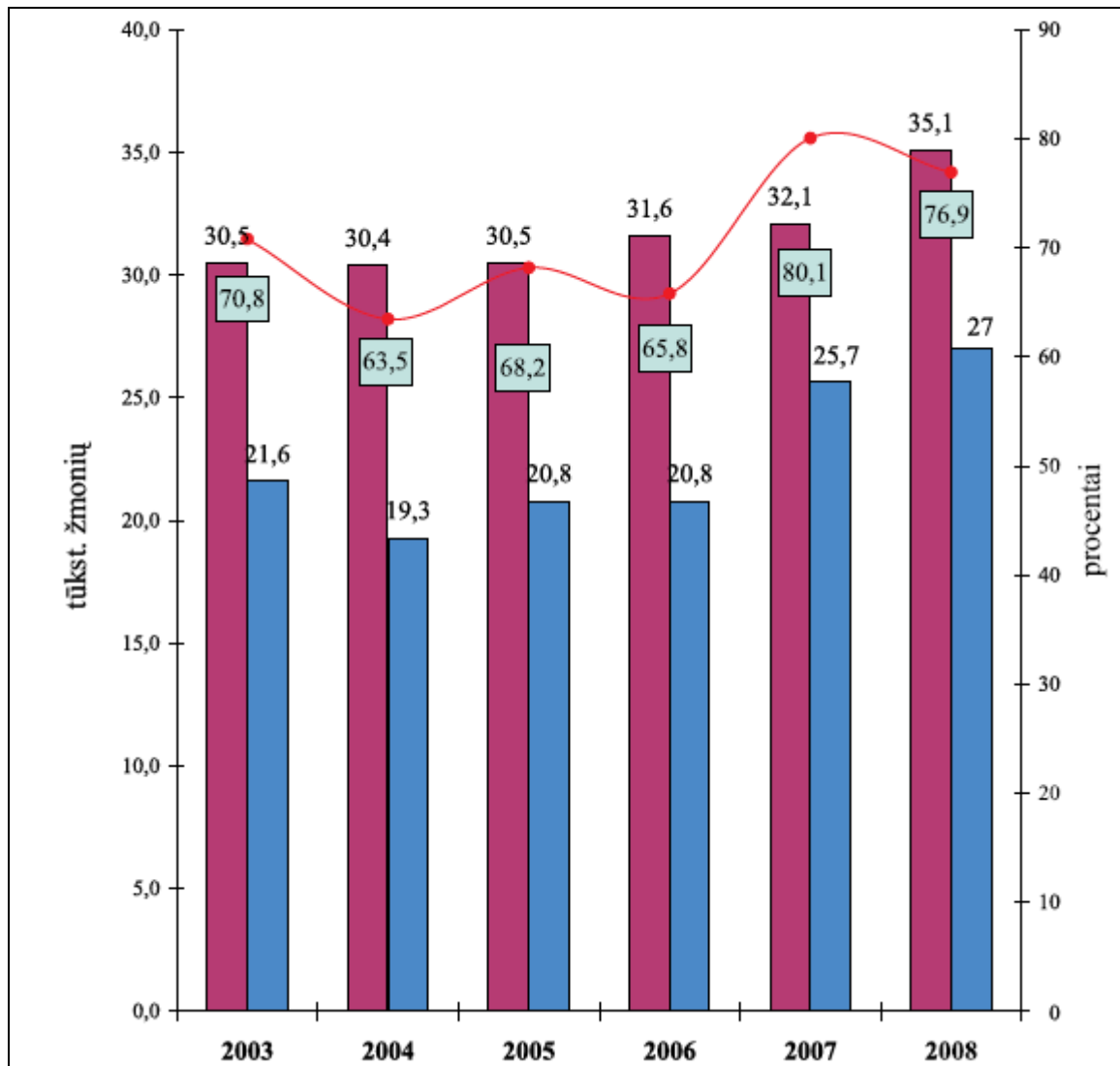
- 1) motinystės - moterims nėštumo ir gimdymo atostogų metu;
- 2) tėvystės - apdraustajam asmeniui tėvystės atostogų metu, kol vaikui sueis vienas mėnuo;
- 3) motinystės (tėvystės) - apdraustajam asmeniui vaiko priežiūros atostogų metu, kol vaikui sueis dveji metai.

Subjektine teise į tėvystės, motinystės (tėvystės) pašalpą gali pasinaudoti tėvai (įtėviai) ar globėjai, išleisti tėvystės atostogų (kol vaikui sueis 1 mėn./2 metai). Pažymėtina, kad tėvystės pašalpos teise gali pasinaudoti tik pripažįstantys tėvystės faktą tėvai.

Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenimis, 2008 m. motinystės (nėštumo ir gimdymo) atvejų skaičius siekė 27029, tėvystės 12304.

Motinystės pašalpų gavėjų skaičiaus kitimą Lietuvoje iliustruoja 3 pav.

3 pav. Motinystės pašalpų gavėjų skaičiaus kitimas 2003 – 2008 m.

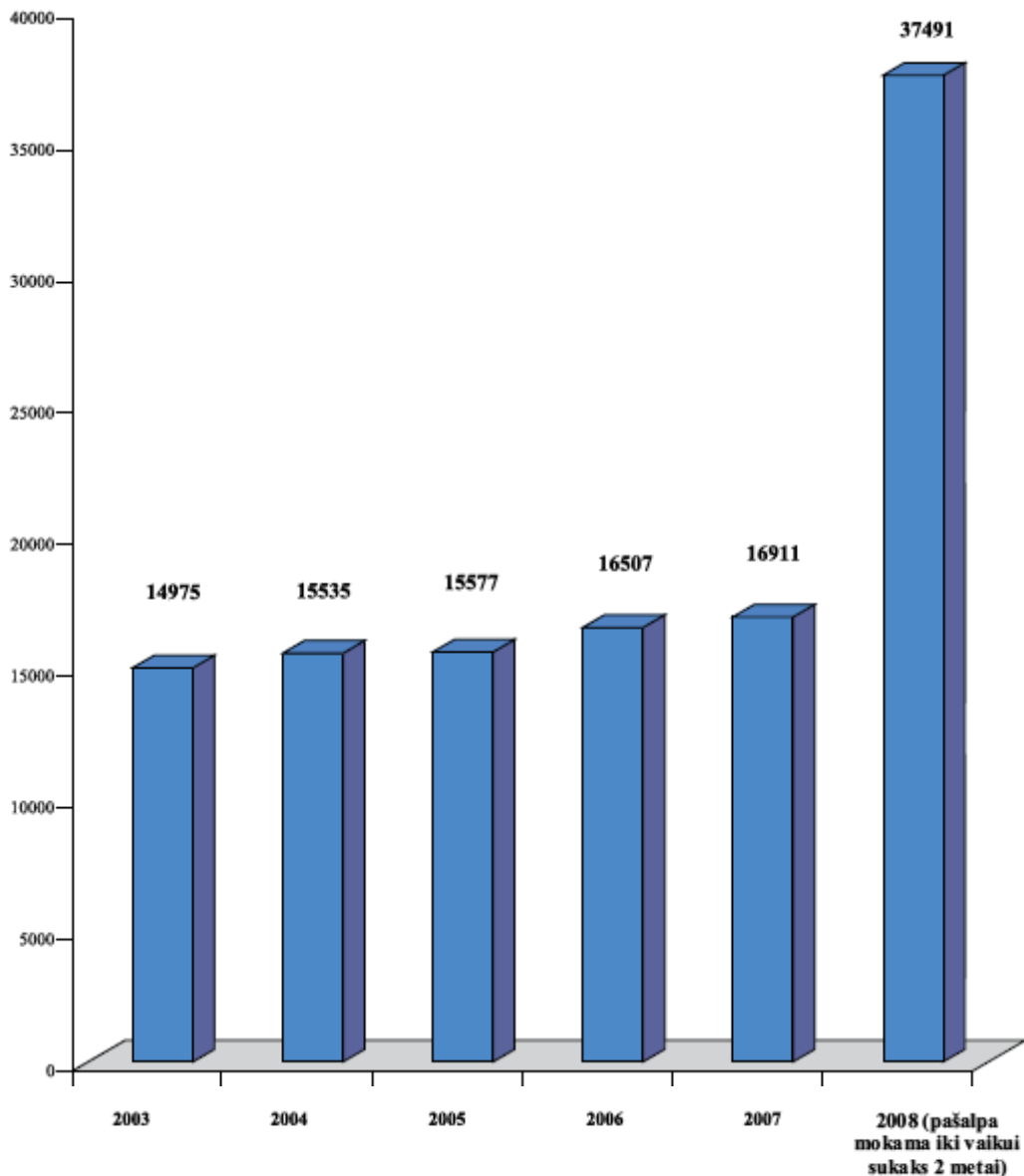


- Gimdyvių skaičius
- Motinystės pašalpų gavėjų skaičius
- Motinių, gaunančių motinystės pašalpas procentas

Šaltinis: Valstybinis socialinis draudimas: statistiniai duomenys 2008 m. P. 53.

Motinstės (tėvystės) pašalpų gavėjų skaičiaus kitimas pateikiamas 4 pav.

4 pav. Motinstės (tėvystės) pašalpų (vaiko priežiūros atostogų metu) vidutinio mėnesinio gavėjų skaičiaus kitimas 2003 – 2008 m.



Šaltinis: Valstybinis socialinis draudimas: statistiniai duomenys 2008 m. P. 55.

Kad subjektas, atitinkantis Ligos ir motinstės socialinio draudimo įstatymo nuostatas galėtų pasinaudoti subjektine teise į išvardintas išmokas, jis turi turėti minėtame įstatyme nurodytą draudimo stažą. Socialinio draudimo stažo reikalavimas įvestas siekiant teisingai panaudoti socialinio draudimo lėšas, išvengti piktnaudžiavimo atvejų. Be kita ko,

stažą siejant su išmokomis, siekiama užtikrinti, kad būtų sukaupta pakankamai lėšų, reikalingų pašalpoms išmokėti.

Motinytės (nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu) pašalpą pretenduojantis gauti asmuo iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos, turi turėti ne trumpesnę kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius ligos ir motinytės socialinio draudimo stažą. Taip pat toki socialinio draudimo stažą turi turėti pretenduojantys gauti tėvystės, motinytės (tėvystės) pašalpą.

Motinytės, tėvystės ir motinytės (tėvystės) pašalpoms reikalaujamo draudimo stažo įstatyminiame reglamentavime daroma išimtis asmenims iki 26 metų, neįgijusiems reikiamo draudimo stažo dėl to, kad iki laikino nedarbingumo, nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios, tėvystės atostogų arba iki vaiko priežiūros atostogų pradžios nurodytuju laikotarpiu mokėsi nustatyta tvarka įregistruotų aukštųjų, profesinių, bendrojo lavinimo mokyklų dieniniuose skyriuose ir pertrauka nuo mokslo pabaigos (pagal mokslo baigimą įrodantį dokumentą), kol jie tapo apdraustaisiais, neviršija 3 mėnesių. Šiuo atveju pagrįstai kyla klausimas, ar nėra pažeidžiamas visų asmenų lygybės principas, ar nėra diskriminuojami vyresnio amžiaus (neatitinkantys nustatyto 26 metų cenzo) studijavę asmenys ir negalėję dėl tos priežasties įgyti reikalaujamo ligos ir motinytės socialinio draudimo stažo? Konstitucinis teismas savo nutarimuose ne kartą yra pažymėjęs jog visos taikomos išimtys turi būti konstituciškai pagrįstos. Konstitucijoje ne tik, kad nėra šios išimties pagrindžiančios nuostatos, priešingai Ligos ir motinytės socialinio draudimo įstatyme reglamentuojamai išimčiai, Konstitucijos 29 straipsnis deklaruoja, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms, ar pareigūnams visi asmenys lygūs.⁴⁰

Motinytės, tėvystės ir motinytės (tėvystės) pašalpas taip pat turi teisę gauti apdraustieji neįgiję reikiamo draudimo stažo dėl to, kad iki laikino nedarbingumo, nėštumo ir gimdymo atostogų, tėvystės atostogų arba iki vaiko priežiūros atostogų pradžios nurodytuju laikotarpiu buvo draudžiami kaip asmenys, išvardyti Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio 2 dalies 1 ir 2 punkte (tai vidaus tarnybos pareigūnai, Valstybės saugumo departamento sistemos, Specialiųjų tyrimų tarnybos ir Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos bei jam pavaldžių įstaigų ir įmonių pareigūnai, t. p. Krašto apsaugos sistemos profesinės karo tarnybos kariai ir Antrajame operatyvinių tarnybų departamente prie Krašto apsaugos ministerijos civilinę krašto apsaugos tarnybą atliekantys statutiniai tarnautojai) ir pertrauka nuo jų statuso pasikeitimo neviršija 3 mėnesių.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33 – 1014.

Valstybinio savanoriškojo socialinio draudimo ligos ir motinystės pašalpomis teisė į socialinio draudimo pašalpą įgyjama praėjus ne mažiau kaip 6 mėnesiams po sutarties įsigaliojimo. Minėtoji sąlyga dar yra siejama su draudimo įmokų sumokėjimo faktu, t.y. subjektas gali pretenduoti į išmoką, jei sutartimi sutartos sumokėti įmokos yra išties įmokėtos.

Kai kuriose Europos Sąjungos šalyse, priešingai nei Lietuvoje, draudimo stažo norint gauti išmoką nereikalaujama, viena iš tokių šalių - Suomija, pažymėtina, kad motinystės pašalpai gauti yra nustatyta kita kvalifikacinė sąlyga - privalu iki gimdymo ne mažiau kaip 180 dienų toje šalyje gyventi.⁴¹ Jungtinėje Karalystėje mokantys nacionalinio draudimo mokesčius teisė į įstatymine motinystės išmoką įgyja turintys 26 savaitių darbo stažą.⁴²

Motinystės socialinio draudimo teisiųjų santykių subjekto mirties atveju, jam priklausančios išmokėti, motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) pašalpos išmokamos asmenims, kuriems paveldėjimo tvarka pereina mirusiojo asmens turtas (pastariesiems pateikus paveldėjimo teisės liudijimą). Ši nuostata galioja tiek privalomo, tiek savarankiško ligos ir motinystės socialinio draudimo atveju.

3.2.3. Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų dydžio nustatymas ir mokėjimo trukmė

Trumpai bus apžvelgta Valstybinio socialinio draudimo kūrimasis ir plėtra 1991-2008 metais. Socialinio draudimo pašalpų skyrimo ir mokėjimo remiantis Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymu tvarką detalizuoja Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatai.⁴³

Nuo 1991 iki 1995 metų motinoms, auginančioms vaikus iki 1,5 metų, buvo mokama 1 minimalaus gyvenimo lygio (MGL) dydžio vaiko priežiūros pašalpa. 1994 metais vidutinis metinis šios pašalpos dydis buvo 47,49 Lt, arba 14,6 procento, vidutinio apdraustojo darbo užmokesčio. Motinoms, auginančioms vaikus nuo 1,5 iki 3 metų, šios pašalpos dydis buvo tik 0,5 MGL.

⁴¹ Characteristics of the Social security system in Finland. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009 m. lapkričio 3 d.]: <<http://pre20090115.stm.fi/aa1197637712844/passthru.pdf>>.

⁴² Council of Europe the European social charter the United Kingdom's twenty eighth report. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009 m. lapkričio 9 d.]: <http://www.dsdni.gov.uk/law_relating_to_social_security>.

⁴³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimas Nr. 86 „Dėl ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2001, Nr. 10 – 284.

Nuo 1995 metų pertvarkant tiek pensijų, tiek valstybinio socialinio draudimo pašalpų sistemas draudiminiu principu pasikeitė ir vaiko priežiūros pašalpos mokėjimo dydis ir skyrimo tvarka. Sekant daugelio Europos šalių pavyzdžiu ir įgyvendinant vyrų ir moterų lygias galimybes, vaiko priežiūros pašalpa pradėta skirti vienam iš apdraustųjų vaiką auginančių tėvų. Taigi nuo 1995 metų vaiko priežiūros pašalpą įgijo teisę gauti ir vyrai.

Taip buvo siekiama minimaliai sumažinti šeimos prarastas darbinės pajamas, susietas su vaiko priežiūra, nes šeimai buvo suteikta teisė spręsti, kuris iš dirbančių tėvų prižiūrės vaiką iki jam sukaks vieneri metai. Nuo 1995 metų sutrumpėjo vaiko priežiūros pašalpos skyrimo laikotarpis iki 1 metų, bet padidėjo pačios pašalpos dydis. Pradėta mokėti pašalpa sudarė 60 procentų vidutinio apdraustojo darbo užmokesčio, bet ne mažiau kaip minimali mėnesio alga (iki 2001 m. sausio 1 d.), arba 1/3 vidutinių draudžiamųjų pajamų (nuo 2001 m. sausio 1 d.). Nuo 2004 m. kovo 1 d. motinystės (tėvystės) pašalpos dydis pakilo iki 70 procentų, o nuo 2007 metų sausio 1 d. šis dydis siekė 85 procentus. Nuo 2007 metų liepos 1 d. motinystės (tėvystės) pašalpa iki vaikui sukaks 6 mėnesiai buvo mokama 100 procentų, o likusį laiką iki vaikui sukaks vieneri metai – 85 procentai. Nuo 2006 metų liepos 1 d. apdraustiesiems, kurie augino dvynukus, trynukus ar daugiau vaikų, motinystės (tėvystės) pašalpos dydis sudarė 100 procentų apdraustojo kompensuojamojo uždarbio.

Nuo 2008 m. sausio 1 d. motinystės (tėvystės) pašalpa iki vaikui sueis vieneri metai padidinta iki 100 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo darbo užmokesčio, o taip pat, pratęsus šios pašalpos mokėjimą iki vaikui sukaks 2 metai, pašalpos dydis sudaro 85 procentus gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Gimus dviem ir daugiau vaikų, esančiajam vaikų priežiūros atostogose pašalpa didinama priklausomai nuo vienu metu gimusių vaikų skaičiaus (gimus dvynukams 2 dvi pašalpos, trynukams – 3 pašalpos ir t.t.).

Be to, gimus vienu metu daugiau kaip vienam vaikui, papildomai mokama motinystės pašalpa, priklausomai nuo vaikų skaičiaus, pvz., jei moteriai iki gimdymo buvo išmokėta motinystės pašalpa, tai gimus dvynukams jai bus papildomai mokama antroji tokio pat dydžio motinystės pašalpa, už trynukus – papildomai bus mokamos dvi prieš tai gautos pašalpos dydžio pašalpos. Nuo 2008 m. sausio 1 d. sudaryta galimybė moteriai, esančiai vieno vaiko priežiūros atostogose, įgijusiai teisę gauti motinystės pašalpą už nėštumo ir gimdymo laikotarpį dėl kito vaiko, gauti dvi pašalpas, t.y. motinystės ir motinystės (tėvystės). Taip pat nuo minėtosios datos įteisinta nauja motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimo tvarka, kai motina (tėvas) dirba. Šiuo atveju, kai apdraustasis augina vaiką iki dvejų metų ir dirba (turi draudžiamųjų pajamų), mokama motinystės (tėvystės) pašalpos dalis (skirtumas tarp pašalpos ir draudžiamųjų pajamų).

Tobulinant socialinio draudimo sistemą nuo 2009 metų sugriežtintos motinystės, motinystės (tėvystės) ir tėvystės pašalpų skyrimo sąlygos. Nuo 2009 m. liepos 1 d. moterims iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos reikalaujamas ne trumpesnis kaip 9 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius, o nuo 2009 m. spalio 1 d. – ne trumpesnis kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius ligos ir motinystės socialinio draudimo stažas. Nuo 2009 m. sausio 1 d. kompensuojamasis uždarbis, pagal kurį nustatomas motinystės, tėvystės ir motinystės (tėvystės) pašalpų dydis, yra apskaičiuojamas pagal apdraustojo asmens draudžiamąsias pajamas, turėtas per 9 kalendorinius mėnesius, nuo 2009 m. liepos 1 d. – per 12 kalendorinių mėnesių, buvusių prieš nėštumo ir gimdymo, tėvystės arba vaiko priežiūros atostogų pradžios mėnesį.

Dėl motinystės ir tėvystės rizikų priskyrimo prie labiau planuojamų ir ilgalaikių, kompensuojamojo uždarbio skaičiavimas iš ilgesnio laikotarpio siekiant racionaliau panaudoti Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto lėšas ir išvengti piktnaudžiavimo atvejų, pateisinamas.

Jeigu laikotarpiu, pagal kurio pajamas turėtų būti apskaičiuojamas kompensuojamasis uždarbis apdraustasis buvo nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros, kol jam sueis treji metai, atostogose, jo prašymu nauja motinystės, tėvystės ar motinystės (tėvystės) pašalpa gali būti apskaičiuota iš kompensuojamojo uždarbio, pagal kurį buvo apskaičiuota ankstesnė (pirmesnė) motinystės, tėvystės ar motinystės (tėvystės) pašalpa. Pastaroji nuostata įtvirtinta tiek pačiame Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme, tiek Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatuose.

Teisės aktuose nustatyti minimalūs ir maksimalūs pašalpų dydžiai. Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatuose įtvirtinta, kad apskaičiuojant tiek maksimalų, tiek minimalų vidutinį dienos kompensuojamąjį uždarbį, taikoma penkių dienų darbo savaitė, atsižvelgiant į Vyriausybės nutarimu ir/ar Darbo kodeksu perkeltas poilsio dienas.

2008 m. einamųjų metų draudžiamųjų pajamų vidurkis buvo 1 445 Lt.⁴⁴ Minimali motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) pašalpa - 483,67 Lt. Nors skiriant įmokėtomis įmokomis nepadengtas išmokas nėra atliekamas pašalpos gavėjo pajamų testas, galima teigti, kad valstybiniam ligos ir motinystės socialiniam draudimui būdingi ne tik socialinio draudimo, bet ir socialinės paramos elementai.

Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatuose įtvirtinta, kad pašalpos gavėjo kompensuojamasis uždarbis pašalpoms skaičiuoti negali viršyti einamųjų metų

⁴⁴ Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba. Valstybinis socialinis draudimas: statistiniai duomenys 2008 m. P. 25.

draudžiamųjų pajamų, galiojusių nėštumo ir gimdymo, tėvystės atostogų ar atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, pradžios mėnesį, 5 dydžių sumos.

2008 m. vidutinės draudžiamosios pajamos buvo 1 445 Lt., vadinasi, pašalpos gavėjo maksimalus vidutinis kompensuojamasis uždarbis pašalpoms sudarė 7 225 Lt.

Esamu teisiniu reglamentavimu lygiateisiškumo, teisingumo ir teisėtų lūkesčių principai socialiniu draudimu apdraustų asmenų atžvilgiu pažeidžiami. Manytina, kad šiuo metu galiojančiu teisiniu reglamentavimu skatinimas darbo užmokesčio išsimokėjimas kitais būdais, nes asmuo sąžiningai mokėdamas įmokas ir tuo prisidedamas prie Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų sukauptimo, iš kurio ir yra mokamos pašalpos, pagrįstai tikisi atitinkamų išmokų, o jei jų negauna ieško būdų tų įmokų nemokėti. Santykinio įmokų ir išmokų atitikimo principo laikymosi svarbą 2002 m. lapkričio 25 d. nutarime pažymėjo Konstitucinis Teismas „< ... > socialinio draudimo įmokų mokėjimas suponuoja asmens teisę gauti atitinkamo dydžio senatvės pensiją, šis dydis negali nepriklausyti nuo sumokėtų socialinio draudimo įmokų < ... >“.⁴⁵

Pažymėtina, kad jau daugelį metų bandoma išeliminuoti šį principą, t.y. arba įteisinti atlyginimo dalies, viršijančios penkių draudžiamųjų pajamų dydžio sumą neapmokestinamą socialinio draudimo įmokomis, arba skaičiuoti pašalpą iš visų draudžiamųjų pajamų, gautų per nustatytą laikotarpį.

Motinstės pašalpa nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu mokama 100 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Ši pašalpa per mėnesį negali būti mažesnė už nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios mėnesį galiojusių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų trečdalį. Jei gimė daugiau negu vienas vaikas, motinstės pašalpa didinama atsižvelgiant į vienu metu gimusių vaikų skaičių (gimus dvynukams – 2 kartus, gimus trynukams – 3 kartus ir t. t.).

Jeigu gimė daugiau nei vienas vaikas, o motinstės pašalpa jau išmokėta iki šių vaikų gimimo, išmokamas jau išmokėtos pašalpos ir motinstės pašalpos, padidintos atsižvelgiant į gimusių vaikų skaičių, skirtumas. Šiuo atveju pagrįstai kyla klausimas, ar toks teisinis reguliavimas, kuomet apskaičiuota pašalpa dauginama atsižvelgiant į vienu metu gimusių vaikų skaičių, nepažeidžia visų apdraustųjų lygiateisiškumo principo, ar nėra nutolstama nuo socialinio draudimo tikslo.

Tėvystės pašalpa mokama 100 proc. pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Pastaroji pašalpa, skirtingai nei motinstės bei motinstės (tėvystės) pašalpos, nėra didinama atsižvelgiant į vienu metu gimusių vaikų skaičių. Kadangi fiziologiškai tėvu gali

⁴⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 113 – 5057.

tapti tik vyriškos lyties atstovai, o nėštumo ir gimdymo atostogos suteikiamos ir išmokama motinystės, atsižvelgiant į gimusių vaikų skaičių, pašalpa moterims, manytina, kad, tokiu teisiniu reglamentavimu pažeidžiamas vyrų ir moterų lygiateisiškumo principas.

Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenimis, 2008 m. vidutinė tėvystės pašalpa buvo 2584,5 Lt.

Motinystės (tėvystės) pašalpų dydžių kitimą 2004 – 2008 m. iliustruoja 1 lentelė.

Data nuo	Trukmė ir dydis	Minimali mėnesio pašalpa, Lt	Maksimali mėnesio pašalpa, Lt	Vidutinė mėnesio pašalpa, Lt
2004-03-01		300,33	2207,45	597,29
2004-09-01	Iki vaikui sukas vieneri metai, 70 %	300	2425,50	638
2005-07-01		361,33	2655,80	825
2006-07-01		404	4242	950,52
2007-01-01	Iki vaikui sukas vieneri metai, 85 %	404	5151	1217,87
2007-02-01		452	5763	1423,42
2008-01-01	Iki vaikui sukas vieneri metai, 100 %	471,33	7070	2975,95
	Nuo vienerių iki dvejų metų, 85 %	471,33	6009,50	1809,84
2008-08-01	Iki vaikui sukas vieneri metai, 100 %	496	7440	3629,54
	Nuo vienerių iki dvejų metų, 85 %	496	6324	2222,32

Šaltinis: Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba.

Ligos ir motinystės valstybinio socialinio draudimo pašalpų nuostatuose nuodoma, kad apdraustajam, dirbančiam ne vienoje darbovietėje, motinystės (tėvystės) pašalpa jam apskaičiuojama pagal gautą kompensuojamąjį uždarbį visose darbovietėse. Tačiau jeigu apdraustasis, esantis vaiko priežiūros atostogose, įsidarbina kitoje darbovietėje ir šioje darbovietėje jam suteikiamos vaiko priežiūros atostogos, motinystės (tėvystės) pašalpa už šį laikotarpį iš naujo neskiriama.

Motinystės pašalpų mokėjimo trukmę reglamentuoja Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas:

1. Moterims, suėjus 30 ir daugiau nėštumo savaičių, motinystės pašalpa mokama už 126 kalendorines dienas. Komplikuoto gimdymo atveju ir kuomet gimsta daugiau negu vienas vaikas, pašalpa mokama papildomai už 14 kalendorinių dienų. Moterims, iki gimdymo datos nepasinaudojusioms teise į nėštumo ir gimdymo atostogas, motinystės pašalpa mokama už 56 kalendorines dienas po gimdymo.
2. Moterims, kurios iki gimdymo datos (suėjus 30 ir daugiau nėštumo savaičių) nepasinaudojo teise į nėštumo ir gimdymo atostogas, komplikuoto gimdymo atveju ar

kai gimė daugiau negu vienas vaikas, motinystės pašalpa mokama už 70 kalendorinių dienų po gimdymo.

3. Moterims, pagimdžiusioms 22 -30 nėštumo savaitę, motinystės pašalpa mokama už 28 kalendorines dienas po gimdymo. Jeigu kūdikis gyvena 28 paras ir ilgiau, pašalpa mokama už 126 kalendorines dienas po gimdymo. Moterims, pagimdžiusioms 22 - 30 nėštumo savaitę negyvą vaiką, motinystės pašalpa mokama už 28 kalendorines dienas po gimdymo.
4. Moterims, pagimdžiusioms 22 -30 nėštumo savaitę, komplikuoto gimdymo atveju ir kai gimsta daugiau negu vienas vaikas, pašalpa papildomai mokama už 14 kalendorinių dienų.

Tėvystės pašalpa mokama tėvystės atostogų laikotarpiu nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sueis vienas mėnuo.

Motinystės (tėvystės) pašalpa mokama vaiko priežiūros atostogų metu nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, iki vaikui sueis dveji metai. Jeigu motina negavo pašalpos už nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpį, tai motinystės (tėvystės) pašalpa skiriama nuo vaiko gimimo dienos.

Savanoriškojo draudimosi pašalpoms atveju, pašalpos mokėjimo trukmė priklauso nuo draudimo įmokų mokėjimo trukmės. Trumpiausia pašalpos mokėjimo trukmė, 6 mėn. mokėjus sutartas draudimo įmokas, - 10 kalendorinių dienų, ilgiausia, mokėjus 48 mėn. įmokas - 80 dienų. Draudimo pašalpų dydis, priklauso nuo mokėtų įmokų dydžio.

Skirtingai nei Lietuvoje ir kitose paminėtose šalyse, Jungtinėje Karalystėje, tam tikrais atvejais motinystės pašalpą įstatymiškai yra įpareigotas mokėti darbdavys. Tuo tarpu, Lietuvoje tvirtintas ilgiausias motinystės (tėvystės) pašalpų mokėjimas vaiko priežiūros atostogų metu.

Savanoriškojo draudimo atveju apdraustųjų lygiateisiškumo principo laikymasis labiausiai užtikrinamas Estijoje. Joje įtvirtintas toks teisinis reglamentavimas, kuriuo apdrausti tiek privaloma tvarka, tiek savanoriškai įgyja tokias pačias teises ir pareigas.

Ligos ir motinystės socialinio draudimo teisės, skirtingai nei Lietuvoje, aprėpties požiūriu labiausiai užtikrinamos Suomijoje. Joje apdrausti visi šalies gyventojai.

3.3. Socialinė parama šeimoms ir vaikams

Parama šeimai, kuria siekiama padėti tėvams (motinai ir tėvui) vaikų auginimą ir priežiūrą suderinti su profesiniu užimtumu, iš tiesų apima daugumą šeimos politikos priemonių. Ji gali būti teikiama pinigais, paslaugomis, taip pat kuriant šeimai draugišką apmokamo darbo aplinką.

Tarptautinė praktika rodo, kad efektyviausiai tiek šeimų gerovės, tiek demografinės raidos problemas sprendžia tos valstybės, kurios skatina abiejų tėvų ekonominį aktyvumą, padeda užimtumą derinti su šeimos funkcijomis ir propaguoja simetrišką (dviejų maitintojų) šeimos modelį.

Socialinė parama Lietuvoje skirstoma į socialines paslaugas ir piniginę paramą. Pagalba paslaugomis ir pinigais palengvina žmogaus buitį ir yra skirtos tam, kad patenkintų žmogaus būtinuosius gyvybiškai svarbius poreikius, kai jis pats nepajėgia to padaryti bei skatinti pagalbą sau ir integraciją į visuomenę.

Vienas pagrindinių socialinės paramos tikslų yra padėti tenkinti būtiniausius poreikius tiems žmonėms, kurių gaunamos pajamos yra nepakankamos, o gebėjimas pasirūpinti savimi dėl objektyvių, nuo jų nepriklausančių priežasčių yra ribotas. Kaip žinia, viena silpniausiųjų grandžių žmonijoje yra vaikai ir šeimos, todėl šioms grupėms skiriamos socialinės išmokos, teikiamos socialinės garantijos, lengvatos.

Valstybinę šeimų ir vaikų rėmimo sistemą sudaro dvi pagrindinės dalys: nepriklausomai nuo šeimos turto ir pajamų mokamos pašalpos bei mažas pajamas turinčioms šeimoms teikiama parama įvertinus jų pajamas.

Gerinant socialinės paramos šeimoms ir vaikams sistemą įgyvendinamos svarbios kryptys: ekonominės socialinės aplinkos kūrimas mažinant nedarbą; profesinio aktyvumo skatinimas; paramos šeimoms ir vaikams sistemos tobulinimas; šeimų atsakomybės už šeimos gerovę didinimas; palankių sąlygų šeimoms kūrimas sprendžiant būsto problemas; pašalpų šeimoms derinimas su kitomis paramos formomis bei kitos priemonės, skatinančios žmones aktyviau integruotis į darbo rinką, įgyjant išsilavinimą.

Vaikų gerovė priklauso nuo tėvų gerovės, kurią geriausiai užtikrina užimtumas ir stabilios pajamos. Todėl reikia skatinti šeimų atsakomybę spręsti iškylančias problemas, tačiau valstybė turi kurti sąlygas, kurios leistų joms tai daryti. Valstybė neturėtų sumenkinti savo vaidmens užtikrinant piliečių socialinę gerovę.

2003 m. pabaigoje bendromis mokslininkų ir politikų pastangomis buvo parengtas „Gyventojų (demografinės) politikos strategijos“ projektas. 2004 m. Gyventojų politikos

strategiją patvirtino Vyriausybė.⁴⁶ Viena iš Strategijos dalių „Šeimos gerovė“ yra skirta paramos šeimai politikai. Šioje Strategijos dalyje, remiantis demografinės ir šeimų gyvenimo situacijos analize, išskiriamos pagrindinės problemos ir iššūkiai šeimos politikai Lietuvoje, apibrėžiami šeimos politikos modernizavimo strateginiai tikslai ir veiksmų kryptys. Strategijoje akcentuojama, jog svarbiausia stiprinti pačios šeimos galias ir skatinti šeimų aktyvumą spręsti išskylančias problemas, o valstybė yra atsakinga už sąlygas, leidžiančias šeimoms savarankiškai atlikti savo funkcijas. Pagrindinis šeimos politikos tikslas, įvardytas Strategijos projekte: skatinti savarankiškos ir gyvybingos šeimos, pagrįstos narių savitarpio globa ir atsakomybe, užtikrinančios kartų kaitą, išgalėjimą ir kurti teisingas, socialines, ekonomines sąlygas, stiprinančias šeimas ir užtikrinančias visavertį jų funkcionavimą. Užimtumo didinimas, tinkamas mokėjimas už darbą bei šeimai palankių darbo sąlygų kūrimas Strategijoje akcentuojami, kaip vieni iš esminių valstybės paramos šeimoms, ypač auginančioms vaikams, siekių. Aktyvi užimtumo politika ir parama šeimoms, derinančioms darbą su šeimos funkcijomis, – tai pagrindinės idėjos, kuriomis sėkmingai vadovaujasi socialdemokratinės gerovės valstybės, kurdamos šeimos gerovę, ir kurias įgyvendinti vis labiau siekia ir kitokia socialinės gerovės politikos ideologija besivadovaujančios šalys.

2008 m. buvo priimtas kitas svarbus dokumentas - Valstybinė šeimos politikos koncepcija.⁴⁷ Valstybinės šeimos politikos koncepcijos paskirtis – pagrįsti bendros šeimos politikos reikalingumą įgyvendinant Lietuvos Respublikos konstitucinę nuostatą, kad šeima yra valstybės ir visuomenės pagrindas, kad šeimoje ugdomos esminės etinės ir kultūrinės vertybės, užtikrinančios kiekvieno asmens gerovę ir Lietuvos valstybės bei tautos istorinį išlikimą.

Išskiriami šie koncepcijos tikslai:

- 1) atskleisti šeimos išskirtinę vertę asmens ir visuomenės gyvenime;
- 2) apibrėžti šeimos atliekamas funkcijas, svarbias tenkinant asmens ir visuomenės poreikius;
- 3) apibūdinti šeimos raidos ir šeimos gyvenimo sąlygų problemas Lietuvoje;
- 4) apibrėžti valstybinės šeimos politikos tikslus ir principus;
- 5) numatyti valstybinės šeimos politikos veiksmų kryptis.

Koncepcija grindžiama istoriškai susiklosčiusiomis šeimos vertybėmis ir šeimos gerovę nusakančiomis sampratomis, kurios atitinka Konstituciją ir kitus teisės aktus.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. spalio 28 d. Nutarimas Nr. 1350 „Dėl nacionalinės demografinės (gyventojų) politikos strategijos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 159-5795.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. birželio 3 d. Nutarimas Nr. X-1569 „Dėl valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2008, Nr. 69-2624.

Koncepcijoje laikomasi nuostatos, kad gindama motinystę, tėvystę ir vaikystę valstybė globoja visus artimos giminystės ryšių, ugdymo, tarpusavio pagalbos ir bendro ūkio siejamus asmenis. Našlaičių, vienišų motinų (tėvų) ir jų vaikų, sugyventinių vaikų globą reglamentuoja kiti teisės aktai. Koncepcija remiasi šiais teisės aktais: LR Konstitucija, Civilinio kodeksu, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos protokolu, Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija. Koncepcijos siekis – užtikrinti galimybes šeimoms gauti būtiną pagalbą, orientuotą į šeimos gebėjimų savarankiškai spręsti savo socialines problemas stiprinimą, motyvaciją kurti saugią, sveiką ir darnią aplinką savo šeimoje. Sudaryti palankias sąlygas suaugusiems šeimos nariams, prižiūrintiems vaikus, neįgalius, senyvo amžiaus šeimos narius, derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus.

Paramos šeimai, auginančiai vaikus, sistemą sudaro tokios priemonių grupės: išmokos; šeima mokesčių sistemoje (pajamų mokesčio nuolaidos vaikus auginantiems tėvams, mokesčio už vaikų priežiūrą ikimokyklinėse institucijose nuolaida ir pan.); šeima darbo rinkoje (nėštumo ir gimdymo, motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros atostogos ir pan.); vaikų priežiūros sistema; vaiko ir motinos sveikatos apsaugos sistema; lengvatos įsigyjant būstą (lengvatiniai kreditai ir pan.); viešojo transporto nuolaidos, kt.

Taigi socialinės apsaugos sistemoje pagrindinis pagalbos šeimoms ir vaikams šaltinis išlieka socialinė parama per paslaugas arba pinigine paramą.

Socialinės paslaugos. Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas⁴⁸ apibrėžia socialinių paslaugų tikslą: sudaryti sąlygas asmeniui (šeimai) ugdyti ar stiprinti gebėjimus ir galimybes savarankiškai spręsti savo socialines problemas, palaikyti socialinius ryšius su visuomene, taip pat padėti įveikti socialinę atskirtį.

Socialinės paslaugos teikiamos siekiant užkirsti kelią asmenims, šeimos, bendruomenės socialinėms problemoms kilti, taip pat visuomenės socialiniam saugumui užtikrinti. Taigi socialinės paslaugos yra orientuotos tiems, kurie dėl esamos padėties negali pasirūpinti savimi. Todėl dar paslaugas galima skirstyti į *bendrąsias* (teikiamas asmeniui (šeimai), kurio gebėjimai savarankiškai rūpintis asmeniniu (šeimos) gyvenimu ir dalyvauti visuomenės gyvenime gali būti ugdomi ar kompensuojami atskiromis, be nuolatinės specialistų pagalbos teikiamomis paslaugomis) ir *specialiąsias* (teikiamas asmeniui (šeimai), kurio gebėjimams savarankiškai rūpintis asmeniniu (šeimos) gyvenimu ir dalyvauti visuomenės gyvenime ugdyti ar kompensuoti bendrųjų socialinių paslaugų nepakanka.).

Bendrosios paslaugos yra:

⁴⁸ Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 17-589.

- 1) informavimas;
- 2) konsultavimas;
- 3) tarpininkavimas ir atstovavimas;
- 4) sociokultūrinės paslaugos;
- 5) transporto organizavimas;
- 6) maitinimo organizavimas;
- 7) aprūpinimas būtiniaisiais drabužiais ir avalyne bei kitos paslaugos.

Specialiosios paslaugos:

- 1) socialinė priežiūra (kompleksinė pagalba, kuriai nereikia nuolatinės specialistų priežiūros, pagalba į namus, socialinių įgūdžių ugdymo ir palaikymo, laikino apnakvindinimo bei kitos paslaugos);
- 2) socialinė globa (visuma paslaugų, kuriomis asmeniui teikiama kompleksinė pagalba, kuriai reikia nuolatinės specialistų priežiūros, gali būti dienos, trumpalaikė ir ilgalaikė).

Teikiamos socialinės paslaugos iš dalies ne tik užtikrina žmogaus saugumą, palengviną buitį, bet ir atlieka prevencinį darbą.

Šeimai ir vaikams skiriamos šios paslaugos: informavimas; konsultavimas; maitinimo organizavimas; pagalba namuose; dienos globa; laikinas apnakvindinimas.

1. Lietuvoje žmonėms informacija, konsultacija apie socialines paslaugas nemokamai teikiama socialinių darbuotojų, konsultantų ar kitų specialistų.
2. Maitinimas organizuojamas asmenims, kurie dėl ribotų pajamų, skurdo, nepakankamo savarankiškumo ar negalios negali prasimaitinti patys.
3. Pagalba namuose teikiama seniems ir pagyvenusiems, neįgaliems asmenims, vaikams iš šeimų, turinčių socialinių problemų, rizikos grupių bei kitiems asmenims, siekiant sudaryti normalias gyvenimo sąlygas ir galimybes gyventi visavertį gyvenimą namuose. Be NVO (tokių kaip Caritas, Raudonasis Kryžius ir pan.) paramos, socialine parama bendruomenėje daugiausia rūpinasi šeima.
4. Dienos globos paslaugos teikiamos dienos globos įstaigose: vaikų, pagyvenusių žmonių, bendruomenės dienos centruose, dienos centre neįgaliems žmonėms, dienos prieglaudoje rizikos grupės asmenims ir kt. Tokiose įstaigose klientai gali praleisti laiką dienos metu, būti ugdomi, poilsiauti ar užsiimti tam tikra darbine veikla. Esant poreikiui, įstaigose gali būti organizuojamas asmens sveikatos priežiūros, nakvynės ir kitų paslaugų teikimas.
5. Laikinas apnakvindinimas teikiamas asmenims, neturintiems gyvenamosios vietos ar laikinai negalintiems ja naudotis. Laikino gyvenimo įstaigos: nakvynės namai, krizių

centrai, laikino apgyvendinimo namai motinoms ir vaikams, nepilnametėms motinoms su kūdikiais, socialinės integracijos centrai ir pan.

Vyriausybė deda daug pastangų, kuriant sistemą, kuri būtų orientuota į paslaugų gavėjo gyvenamąją aplinką, atitinkančias socialines paslaugas, taip pat – neinstitucines socialines paslaugas. Ypatingas dėmesys yra skiriamas padidintos rizikos grupėms (našlaičiams, socialiai pažeidžiamoms šeimoms, iš įkalinimo įstaigų grįžtantiems asmenims, vartojantiems alkoholį ar narkotines medžiagas ir t.t.). Taigi Lietuvoje vaikui yra teikiama nemažai socialinių paslaugų, kurios palengvina gyvenimą. Be socialinių paslaugų šeimai yra teikiama ir piniginė parama.

Piniginė parama šeimai. Piniginė parama tai pagalba šeimai materialiniu aspektu. Tačiau pinigine parama nebūtinai teikiama pinigais, šeimos gali būti remiamos ir daiktais. Taigi pinigine parama palengvina žmogaus gyvenimą, suteikia daugiau galimybių ne tik patenkinti fiziologinius poreikius, tačiau ir moralinius. Daliai socialinės rizikos šeimų pinigine parama padeda aprūpinti vaikus, tačiau yra daug šeimų, kuriose tėvai pinigine paramą panaudoja neigiamiems tikslams. Taigi Lietuvoje turi būti kuriama tokia pinigines paramos sistema, kad tikriems jos gavėjams būtų užtikrintas paramos panaudojimas jo gerovei garantuoti. Vadinasi, reikia pradėti restauruoti sistemą nuo pačios artimiausios grandies, esančios šalia vaiko. Dažniausiai ta grandis yra šeima. Taigi vaikui reikalinga šeima, kuri juo pasirūpintų. Visuotinės žmonių teisių deklaracijos 16 straipsnyje skelbiama, kad „šeima yra natūralus ir esminis visuomenės grupinis vienetas, susietas giminystės (tėvai – vaikai) ar santuokiniais (vyras – žmona) ryšiais“⁴⁹ bei Lietuvos Respublikos Konstitucijos 16 straipsnyje – „šeima yra visuomenės ir valstybės pagrindas“. Vadinasi, vaiko saugumą turi garantuoti šeima (remiantis Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 3.192 straipsnio pirma dalimi „tėvai privalo materialiai išlaikyti savo nepilnamečius vaikus“).⁵⁰ Kita vertus, materialiai išlaikyti šeimą yra pakankamai sunku ypač kai vaikus augina vienas iš tėvų. Šiandien silpnėja tradicinės šeimos sudarymo būdas: gausėja šeimų, kurių neregistruojant santuokos, nepilnų šeimų, dažniausiai susidedančių iš motinos ir vaikų. Didelis ištuokų skaičius lemia ir šių šeimų skaičiaus augimą.

Taigi kai šeima dalinai gali ar negali pasirūpinti savo vaikais, tą turi padaryti valstybė. Kad valstybė apsaugotų vaiką nuo neigiamos aplinkos yra kuriama tam palanki įstatyminė bazė. Apie vaiko materialių poreikių patenkinimą ir garantavimą skelbiama Jungtinių Tautų Vaiko teisių konvencijos 27 straipsnyje „Valstybės dalyvės pripažįsta

⁴⁹ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

kiekvieno vaiko teisę turėti tokias gyvenimo sąlygas, kokių reikia jo fiziniam, protiniam, dvasiniam, doroviniam ir socialiniam vystymuisi“⁵¹ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso IV skirsnio 1.36 straipsnyje „Šeimos narių tarpusavio išlaikymo santykiams taikytina teisė“ ir kituose teisės aktuose.

Nuo 2004 m. balandžio 1 d. įsigaliojus Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos mažas pajamas gaunančioms šeimoms (vieniems gyvenantiems asmenims) įstatymui, šalyje pradėta įgyvendinti vieninga pajamų ir turto įvertinimo principu teikiamos piniginės socialinės paramos sistema, pagal kurią socialinė parama skiriama ne tik atsižvelgiant į šeimos pajamas, bet ir į turimą turta.

Siekiant kompleksiskai reformuoti valstybinių pašalpų šeimoms sistemą bei garantuoti socialinį saugumą visoms vaikų auginančioms šeimoms, 2004 m. gegužės 18 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas.

Tobulinant piniginės socialinės paramos teikimą nepasiturinčioms šeimoms ir vieniems gyvenantiems asmenims, 2006 m. lapkričio 21 d. priimtas Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos mažas pajamas gaunančioms šeimoms (vieniems gyvenantiems asmenims) įstatymo pakeitimo įstatymas.

Taigi parama dažniausiai skiriama šeimai, tačiau ji gali būti duodama ir našlaičiams, beglobiams jauniems žmonėms, kurie pradeda gyventi savarankiškai. Piniginė socialinė parama apima socialines išmokas, pašalpas būstui išlaikyti ir kitas specialias pašalpas.

Išmokos šeimoms ir vaikams. Kaip ir daugelyje Europos šalių, šeimoms, auginančioms vaikus, yra teikiama Išmokų vaikams įstatymu⁵² nustatyta valstybės parama, užtikrinanti kiekvieno šeimoje auginamo vaiko rėmimą nuo jo gimimo iki pilnametystės. Ši parama mokama iš valstybės biudžeto, nepriklausomai nuo šeimos pajamų ir nepriklausomai nuo to, ar asmuo draudžiamas valstybiniu socialiniu draudimu, ar ne. Įstatyme įteisintos šios vienkartinės ir kas mėnesį mokamos išmokos:

1. Šeimose auginamiems vaikams:
 - a. vienkartinė išmoka vaikui;
 - b. išmoka vaikui;
 - c. išmoka privalomosios tarnybos kario vaikui;
2. Vaikams, kuriems nustatyta globa (rūpyba):
 - a. globos (rūpybos) išmoka;
 - b. vienkartinė išmoka įsikurti.
3. Vienkartinė išmoka nėščiai moteriai.

⁵¹ Vaiko teisių konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 60-1501.

⁵² Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 89-1706; 2004, Nr.88-3208.

Nuo 2004 m. išmokų dydis buvo siejamas su minimalaus gyvenimo lygiu (toliau vadinama – MGL) dydžiu. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu⁵³ 1998 m. nustatytas 125 litų MGL dydis keitėsi 2007 m. sausio 1 d., Lietuvos Respublikos Seimui įstatymu⁵⁴ nustačius 130 litų MGL dydį. Didėjant baziniam socialinių išmokų dydžiui, didėjo ir mokamos išmokos. Nuo 2008 m. rugpjūčio 1 d. pakeitus Išmokų vaikams įstatymo nuostatas⁵⁵, išmokų dydis siejamas su bazine socialinė išmoka, t.y., rodikliu, naudojamu socialinės apsaugos išmokoms apibrėžti ir apskaičiuoti, kurio dydis lygus minimaliojo gyvenimo lygio dydžiui.

Pokyčiai išmokų šeimose auginamiems vaikams srityje. Nuo 2007 metų iki 2009 m. sausio 1 d. kiekvienai šeimai, gimus vaikui, buvo skiriama vienkartinė 1040 litų (8 MGL) dydžio išmoka. 2009 m. ši išmoka buvo padidinta, todėl kiekvienai šeimai, gimus vaikui, skiriama vienkartinė 1430 litų (11 bazinės socialinės išmokos) dydžio išmoka. Ji skiriama kiekvienam gimusiam kūdikiui, todėl, gimus dvynukams ar trynukams, išmokos dydis siejamas su gimusių vaikų skaičiumi. Skatinant įvaikinimą Lietuvoje, įvaikintam vaikui, išskyrus tą atvejį, kai jį įvaikina kitas sutuoktinis, iki 2009 m. buvo skiriama vienkartinė 1040 litų (8 MGL) dydžio išmoka. 2009 m. skiriama vienkartinė 1430 litų (11 bazinės socialinės išmokos) dydžio išmoka. Šeima, įsivaikindama kūdikį, gauna ir vaiko gimimo ir įvaikinimo išmoką.

Šeimoje, auginančioje vieną ar du vaikus, kiekvienam vaikui skiriama 0,75 bazinės socialinės išmokos dydžio išmoka per mėnesį nuo vaiko gimimo dienos, iki sukaks 3 metai, o auginančioje tris ar daugiau vaikų, kiekvienam vaikui skiriama 1,1 bazinės socialinės išmokos dydžio išmoka per mėnesį nuo vaiko gimimo dienos, iki sukaks 3 metai. Šeimoje, auginančioje vieną ar du vaikus, kiekvienam vaikui nuo 3 iki 18 metų ir vyresniam, kuris mokosi pagal bendrojo lavinimo programą ir (ar) pagal formaliojo profesinio mokymo programą pirmajai kvalifikacijai įgyti, bet ne ilgiau, kaip iki jam sukanka 21 metai, skiriama 0,4 bazinės socialinės išmokos dydžio išmoka per mėnesį. Ši išmoka skiriama nuo 2009 m. kovo 1 d. iki 2010 m. gruodžio 31 d., jei vidutinės pajamos, nustatytos Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos nepasiturinčioms šeimoms ir vieniems gyvenantiems asmenims įstatymo, vienam šeimos nariui per mėnesį yra mažesnės kaip 3 valstybės remiamų pajamų

⁵³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. balandžio 1 d. nutarimas Nr. 382 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo užmokesčio, valstybinės socialinio draudimo bazinės pensijos ir minimalių dydžių didinimo“. Valstybės žinios, 1998, Nr. 32-869.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos 2007 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 138-5267.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymo 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 18, 20, 22 straipsnių ir antrojo, trečiojo skirsnių pavadinimų pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2008, Nr. 81-3175.

dydžiai t.y. 1050 Lt. Šeimoje, auginančioje tris ar daugiau vaikų, kiekvienam vaikui nuo 3 iki 18 metų ir vyresniam, jei jis mokosi pagal bendrojo lavinimo programą, pagal formaliojo profesinio mokymo programą pirmajai kvalifikacijai įgyti ar studijuoja aukštojoje mokykloje pagal dieninės studijų formos nuosekliųjų studijų programą (įskaitant ir akademinių atostogų laikotarpį), bet ne ilgiau, kaip iki jam sukanka 24 metai, skiriama 0,75 bazinės socialinės išmokos dydžio išmoka per mėnesį. Kiekvienam globojamam vaikui skiriama 0,75 bazinės socialinės išmokos dydžio išmoka per mėnesį nuo gimimo dienos, iki jam sukanka 3 metai, o globojamam (rūpinamam) vaikui nuo 3 iki 18 metų ir vyresniam, kuris mokosi pagal bendrojo lavinimo programą ir (ar) pagal formaliojo profesinio mokymo programą pirmajai kvalifikacijai įgyti, bet ne ilgiau, kaip iki jam sukanka 21 metai, skiriama 0,4 bazinės socialinės išmokos dydžio išmoka per mėnesį.

Nėščioms nedirbančioms moterims, neturinčioms teisės gauti valstybinio socialinio draudimo motinystės pašalpos, likus 70 dienų iki numatomo gimdymo skiriama 2 bazinių socialinių išmokų dydžio vienkartinė išmoka.

Išmokos skiriamos ir mokamos nuo teisės gauti išmoką atsiradimo dienos, tačiau ne daugiau kaip už 12 praėjusių mėnesių nuo visų reikalingų dokumentų pateikimo dienos. Kreiptis dėl išmokų reikia į deklaruotos gyvenamosios vietos savivaldybės administracijos socialinės paramos skyrių.

Globos (rūpybos) išmoka. Vaikui, kuriam nustatyta globa (rūpyba) šeimoje ar vaikų globos institucijoje, jo globos (rūpybos) laikotarpiu skiriama 4 bazinių socialinių išmokų dydžio išmoka per mėnesį. Vaikui, kuriam nustatyta globa (rūpyba) šeimynoje, jo globos (rūpybos) laikotarpiu skiriama 8 bazinių socialinių išmokų dydžio išmoka per mėnesį. Jei pasibaigus vaiko globai (rūpybai) dėl pilnametystės, emancipacijos ar santuokos sudarymo asmuo mokosi pagal bendrojo lavinimo programą ar studijuoja aukštojoje mokykloje pagal dieninės studijų formos programą, taip pat tuo atveju, kai yra mirę pilnamečio asmens abu tėvai (turėtas vienintelis iš tėvų), mokymosi laikotarpiu, bet ne ilgiau, kaip iki asmeniui sukanka 24 metai, skiriama ir kartą per mėnesį mokama 4 bazinių socialinių išmokų dydžio išmoka. Ši išmoka neskiriama ir nemokama asmenims, daugiau kaip du kartus įstojusiems į tos pačios mokyklų grupės mokyklą. Kai išmokos gavėjas, gaunantis globos (rūpybos) išmoką, įstatymų nustatyta tvarka gauna našlaičių pensiją ir (arba) vaiko išlaikymui kas mėnesį mokamą periodinę išmoką, vaiko globos (rūpybos) išmokos dydis yra lygus skirtumui tarp išmokos gavėjui nustatyto vaiko globos (rūpybos) išmokos dydžio ir gaunamos našlaičių pensijos bei (arba) vaiko išlaikymui kas mėnesį mokamos periodinės išmokos dydžio. Vaikui (asmeniui), kuris mokosi pagal bendrojo lavinimo ir (ar) pagal

formaliojo profesinio mokymo programas ir yra išlaikomas (nemokamai gauna nakvynę ir maistą) bendrojo lavinimo mokyklos ar profesinio mokymo įstaigos bendrabutyje, skiriama 2 bazinių socialinių išmokų dydžio išmoka per mėnesį.

Pasibaigus vaiko globai (rūpybai) dėl pilnametystės, emancipacijos ar santuokos sudarymo, asmenims, kuriems buvo nustatyta vaiko globa ar rūpyba, skiriama vienkartinė 50 bazinių socialinių išmokų dydžio, o nuo 2009 m. sausio 1 d. – 75 bazinių socialinių išmokų dydžio išmoka įsikurti, kuri grynaisiais pinigais neišmokama, tačiau gali būti panaudota:

- 1) būstui (gyvenamosioms patalpoms) pirkti;
- 2) sumokėti daliai paskolos būstui statyti arba pirkti;
- 3) būsto nuomai;
- 4) mokesčiams už nuomojamojo ar nuosavybės teise turimo būsto komunalines paslaugas;
- 5) būstui remontuoti arba rekonstruoti;
- 6) baldams, buitinei, vaizdo ir garso technikai, namų apyvokos reikmenims, vienam asmeniniam kompiuteriui įsigyti;
- 7) studijų ir neformaliojo švietimo kainai padengti;
- 8) žemės sklypui įsigyti.

Kita socialinė parama. Vaikus auginančios šeimos remiamos ne vien tik skiriant joms pinigines išmokas. Jei šeimos pajamos mažos, teikiama ir kita socialinė parama (socialinė pašalpa, kompensacijos už būsto šildymą, šaltą ir karštą vandenį, nemokamas maitinimas vaikams mokyklose, parama mokiniui mokyklai pasirengti, mokesčio už darželį nuolaidos ir kt.). Mirus Lietuvoje nuolat gyvenančiam asmeniui bei gimus negyvam kūdikiui, laidojančiam asmeniui išmokama įstatyme „Dėl paramos mirties atveju“⁵⁶ nustatyta 6 MGL dydžio (780 litų) laidojimo pašalpa, kuri nuo 2008 m. sausio 1 d. buvo padidinta iki 8 MGL (1040 litų).⁵⁷

Įgyvendinant Lietuvos Respublikos pinigines socialinės paramos nepasiturinčioms šeimoms ir vieniems gyvenantiems asmenims įstatymo⁵⁸ nuostatas, Lietuvoje taikoma vieninga pajamų ir turto įvertinimu pagrįsta pinigines socialinės paramos teikimo sistema. Nepasiturintiems gyventojams mokama socialinė pašalpa, garantuojanti minimalias lėšas prasimaitinti, ir teikiamos būsto šildymo išlaidų, išlaidų karštam bei šaltam vandeniui kompensacijos, skirtos būsto išlaikymo išlaidoms iš dalies padengti.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl paramos mirties atveju“. Valstybės žinios, 1993, Nr. 73-1371.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl paramos mirties atveju“ 2 straipsnio pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2007, Nr. 110 – 4490.

⁵⁸ Lietuvos Respublikos pinigines socialinės paramos nepasiturinčioms šeimoms ir vieniems gyvenantiems asmenims įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 73-3352; 2006, Nr. 130-4889.

Teisę gauti piniginę socialinę paramą turi šeimos ir vieni gyvenantys asmenys, negalintys savarankiškai apsirūpinti pakankamomis pragyvenimui lėšomis. Iš besikreipiančių socialinės paramos reikalaujama, kad jie pirmiausia pasirūpintų visomis pajamomis, kurias gali gauti savo pastangomis, t.y. gautų priklausančias išmokas; darbingi šeimos nariai aktyviai ieškotų darbo teritorinėse darbo biržose; auginant vaiką, nesusituokusių asmenų vaikams būtų pripažinta ar nustatyta tėvystė; šiems, taip pat išsiskyrusių tėvų vaikams būtų teismo patvirtinta sutartimi arba teismo sprendimu nustatytas išlaikymas ir pan. Piniginė socialinė parama teikiama įvertinus ne tik gaunamų pajamų, bet ir turimo turto dydį. Socialinė pašalpa ir kompensacijos skiriamos šeimoms ar vieniems gyvenantiems asmenims, kurių turimo turto vertė neviršija jų gyvenamajai vietai nustatyto vidutinio turto lygio. Kai šeima ar vienas gyvenantis asmuo kreipiasi piniginės socialinės paramos, sumuojama visų šeimos narių turimo turto (įregistruotų gyvenamosios ir negyvenamosios paskirties pastatų, sodo namelių, žemės sklypų) vertė, kuri nustatoma naudojantis VI Registrų centro duomenimis. Nustatant viso šeimos ar asmens turimo turto dydį neatsižvelgiama į turimą nedidelės vertės turtą, kai jis neviršija įstatyme nustatytų dydžių.

Socialinę pašalpą turi teisę gauti šeimos bei vieni gyvenantys nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai, kurių pajamos vienam asmeniui yra ne didesnės už Vyriausybės nustatytą valstybės remiamų pajamų lygį. Jos dydis lygus 90 proc. skirtumo tarp valstybės remiamų pajamų šeimai arba vienam gyvenančiam asmeniui ir šeimos ar vieno gyvenančio asmens pajamų per mėnesį. Šeimai ar vienam gyvenančiam asmeniui kompensuojama už būsto, kuriame yra deklaravę savo gyvenamąją vietą, šildymą. Vienam iš šeimos narių arba vienam gyvenančiam asmeniui kompensuojamos 38 m², kiekvienam kitam šeimos nariui – 12 m² būsto ploto šildymo išlaidos. Šie nustatyti būsto plotų kompensuojami dydžiai garantuoja paramą nepasiturintiems gyventojams, gyvenantiems vidutinio dydžio būstuose. Šeima ar vienas gyvenantis asmuo už būsto šildymą moka ne daugiau kaip 20 proc. skirtumo tarp gaunamų pajamų ir valstybės remiamų pajamų šeimai (asmeniui). Likusi mokesčio už būsto šildymą dalis kompensuojama iš valstybės biudžeto lėšų. Toks kompensacijų apskaičiavimo principas apsaugo gyventojus nuo mokesčio padidėjimo augant energetinėms ir komunalinių paslaugų kainoms.

Kiekvienam nepasiturinčiam gyventojui garantuojama parama už suvartotus 1,5 m³ karšto vandens ir 2 m³ šalto vandens per mėnesį. Kompensuojama išlaidų už šaltą vandenį dalis, viršijanti 2 proc. ir išlaidų už karštą vandenį dalis, viršijanti 5 proc. šeimos ar vieno gyvenančio asmens pajamų. Savivaldybės turi teisę įsipareigojimų nevykdančioms, socialinės rizikos šeimoms ar asmenims piniginę socialinę paramą teikti nepinigine forma

(perkant maisto produktus, organizuojant maitinimą, aprūpinant drabužiais ir prekėmis, kortelėmis, skirtomis pirkti maisto produktus ir kitais būdais), tikrinti gyvenimo sąlygas, turimą turtą ir užimtumą, surašyti buities tyrimo aktą ir jo pagrindu priimti sprendimą dėl teisės į piniginę socialinę paramą. Be to, savivaldybės savo nustatyta tvarka iš savo biudžeto lėšų gali skirti piniginę socialinę paramą ir kitais įstatymo nenustatytais atvejais (skirti vienkartinę pašalpą, socialinę pašalpą, kompensuoti įstatyme nenurodytas būsto išlaikymo išlaidas, kompensuoti didesnio, negu šio įstatymo nustatytas normatyvas, būsto naudingojo ploto šildymo išlaidas, padengti išskolinimą už būstą bei paremti kitais atvejais). Taip pat įstatyme suteikta teisė savivaldybėms jų sprendimu naudoti valstybės biudžeto lėšas, panaudojant iki 2 proc. socialinei paramai skirtų lėšų, gyventojams, esantiems sunkioje materialinėje padėtyje, paremti.

Valstybės remiamų pajamų didinimas. Mažinant nepasiturinčių šeimų socialinę atskirtį, skurdo riziką bei siekiant padidinti socialinę paramą yra didinamas valstybės remiamų pajamų dydis. Valstybės remiamų pajamų (toliau vadinama – VRP) dydis – tai bazinis dydis, naudojamas skaičiuojant piniginę socialinę paramą nepasiturintiems asmenims (socialinę pašalpą ir kompensacijas už išlaidas būstui šildyti), nustatant mokinių iš nepasiturinčių šeimų teisę gauti nemokamą maitinimą mokyklose ir aprūpinimą mokinio reikmenimis mokslo metų pradžioje, nustatant teisę gauti nemokamą teisinę pagalbą, o taip pat skaičiuojant nedarbo draudimo išmokas darbo biržose įsiregistravusiems bedarbiams.

2008 metais VRP dydis buvo didinamas 2 kartus: nuo 2008 m. sausio 1 d. VRP dydis padidintas 50 litų, t.y. nuo 235 iki 285 litų vienam asmeniui per mėnesį⁵⁹, o nuo 2008 m. rugpjūčio 1 d. padidintas – iki 350 litų.⁶⁰ Didinant bazinius išmokų dydžius, didėja su šiais dydžiais susieta valstybės parama Lietuvos gyventojams.

Socialinė parama mokiniams. Siekiant mokiniams suteikti pilnavertį maitinimą mokyklose, garantuoti vienodą socialinę paramą visų steigėjų mokyklose, užtikrinti efektyvų socialinės paramos mokiniams organizavimą bei valstybės ir savivaldybių biudžetų lėšų panaudojimą, nuo 2007 m. sausio 1 d. įsigaliojo Socialinės paramos mokiniams įstatymas,⁶¹ įteisinantis dvi socialinės paramos mokiniams rūšis: mokinių nemokamą maitinimą ir aprūpinimą mokinio reikmenimis, prasidedant naujiesiems mokslo metams.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 12 d. nutarimas Nr. 1328 „Dėl valstybės remiamų pajamų dydžio patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 135-5472.

⁶⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. birželio 5 d. nutarimas Nr. 538 „Dėl valstybės remiamų pajamų dydžio patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2008, Nr. 67-2531.

⁶¹ Lietuvos Respublikos socialinės paramos mokiniams įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2755; 2008, Nr. 63-2382.

Įstatymas suteikė teisę gauti socialinę paramą (mokinių nemokamą maitinimą ir aprūpinimą mokinio reikmenimis) visiems mažas pajamas gaunančių šeimų vaikams, kurie mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo ar pagal bendrojo lavinimo (pradinio, pagrindinio, vidurinio ar specialiojo ugdymo) programas ne tik bendrojo lavinimo mokyklose, bet ir profesinėse mokyklose, ikimokyklinio ugdymo įstaigose ir kitose vaikams ugdyti pritaikytose vietose. Siekiant ugdyti sveikos mitybos įpročius bei užtikrinti pilnavertį maistinių medžiagų ir energijos paros normas atitinkantį vaikų maitinimą, sudarant mokinių nemokamo maitinimo valgiaraščius vadovaujamosi Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro patvirtintu pusryčių, pietų ir pavakarių patiekalų gamybai reikalingų produktų rinkinių sąrašu pagal mokinių amžiaus grupes.⁶²

Priklausomai nuo šeimos gaunamų pajamų, mokiniams suteikta teisė į:

- 1) nemokamus pietus ir į paramą mokinio reikmenims įsigyti, jeigu vidutinės pajamos vienam šeimos nariui per mėnesį yra mažesnės kaip 1,5 valstybės remiamų pajamų (toliau – VRP) dydžio (iki 2007 m. spalio 1 d. – 307,5 litai, nuo 2007 m. spalio 1 d. iki 2008 m. sausio 1 d. – 352,5 litai, nuo 2008 m. sausio 1 d. – 427,5 litai, o nuo 2008 m. rugpjūčio 1 d. – 525 litai).
- 2) nemokamus pusryčius, nemokamus pietus ir į paramą mokinio reikmenims įsigyti, jeigu vidutinės pajamos vienam šeimos nariui per mėnesį yra mažesnės kaip 1 VRP dydis (iki 2007 m. spalio 1 d. – 205 litai, nuo 2007 m. spalio 1 d. iki 2008 m. sausio 1 d. – 235 litai, nuo 2008 m. sausio 1 d. – 285 litai, o nuo 2008 m. rugpjūčio 1 d. – 350 litų).

Atsižvelgiant į šeimų gyvenimo sąlygas, mokiniams teikiama socialinė parama ir kitais savivaldybės, kurioje priimamas sprendimas dėl socialinės paramos mokiniams skyrimo, nustatytais atvejais: ligos, nelaimingo atsitikimo, netekus maitintojo, augant vaikui tris ir daugiau vaikų auginančioje ar neįgaliųjų tėvų šeimoje ir kt. Ypatingais atvejais mokiniams nemokami pietūs skiriami, jeigu vieno šeimos nario pajamos per mėnesį mažesnės kaip 2 VRP dydžiai (iki 2007 m. spalio 1 d. – 410 litų, nuo 2007 m. spalio 1 d. iki 2008 m. sausio 1 d. – 470 litų, nuo 2008 m. sausio 1 d. – 570 litų, o nuo 2008 m. rugpjūčio 1 d. – 700 litų), o nemokami pusryčiai ir nemokami pietūs – jei pajamos vienam šeimos nariui per mėnesį mažesnės kaip 1,5 VRP dydžio (iki 2007 m. spalio 1 d. – 307,5 litai, nuo 2007 m. spalio 1 d. iki 2008 m. sausio 1 d. – 352,5 litai, nuo 2008 m. sausio 1 d. – 427,5 litai, o nuo 2008 m. rugpjūčio 1 d. – 525 litai).

⁶² Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2008 m. rugpjūčio 25 d. įsakymas Nr. V-816 „Dėl pusryčių, pietų ir pavakarių patiekalų gamybai reikalingų produktų rinkinių sąrašo pagal mokinių amžiaus grupes“. Valstybės žinios, 2008, Nr. 100-3868.

Siekiant užtikrinti, kad vaikų mityba atitiktų fiziologines normas, nuo 2008 m. liepos 1 d. nustatyti ne tik minimalūs, bet ir maksimalūs vienam mokiniui vienai dienai skiriamų lėšų dydžiai, produktams pietums įsigyti skiriant nuo 3,38 lito iki 4,68 lito dydžio sumą, pusryčiams – nuo 1,56 lito iki 2,6 lito dydžio sumą, maitinimui mokyklose organizuojamose dieninėse vasaros poilsio stovyklose – nuo 7,8 lito iki 9,1 lito dydžio sumą.

Mokiniam nemokamas maitinimas teikiamas toje mokykloje, kurioje mokiniai mokosi, neatsižvelgiant į jų gyvenamąją vietą. Nemokami pietūs ir pusryčiai mokyklų steigėjų nustatyta tvarka teikiami poilsio, švenčių bei atostogų dienomis per mokslo metus. Mokiniam, kuriems teikiamas nemokamas maitinimas paskutinį mokslo metų mėnesį, skiriamas nemokamas maitinimas vasaros atostogų metu mokyklose organizuojamose dieninėse vasaros poilsio stovyklose.

Apskričių viršininų administracijos bei Švietimo ir mokslo ministerija atsakinga už mokinių nemokamą maitinimą savo įsteigtose mokyklose, o savivaldybių administracijos – savo įsteigtose mokyklose ir jų teritorijose įsteigtose nevalstybinėse mokyklose.

Parama mokinio reikmenims įsigyti teikiama pinigais ir nepinigine forma, jeigu mokins auga socialinės rizikos šeimoje. Šie mokiniai mokinio reikmenimis aprūpinami individualiai, atsižvelgiant į mokinių skaičių šeimoje ir jų jau turimus mokinio reikmenis. Mokinio reikmenims įsigyti (įskaitant pirkimo pridėtinės vertės mokestį) skiriama 120 procentų bazinės socialinės išmokos dydžio suma vienam mokiniui per kalendorinius metus. Parama mokinio reikmenims įsigyti skiriama pagal gyvenamąją vietą, nepriklausomai nuo to, kurioje mokykloje vaikas mokosi. Už mokinių aprūpinimą mokinio reikmenimis atsakingos savivaldybių administracijos.

IŠVADOS

Apibendrinant atliktą ir šiame darbe pristatytą tyrimą, galima formuluoti sekančias išvadas:

1. Paramos šeimai politika yra ypatinga sritis, kurios tikslai, principai ir veiksmai priklauso ne tik nuo demografinės situacijos bei egzistuojančių šeimų problemų, kurias reikia spręsti, bet ir nuo vyriausybės ir visuomenės požiūrio į šeimų problemas, demografinių procesų raidą, nuostatų keisti situaciją bei realių šalies galimybių. Keičiantis visuomenės išsivystymo lygiui, gyvenimo sąlygoms, būdai bei vertybinėms orientacijoms, kintant šeimai, turi keistis ir paramos šeimai politikos tikslai, veiksnių kryptys, prioritetai. Esminiai veiksniai padedantys šalyje skatinti gimstamumą, derinti darbinį ir šeimyninį gyvenimą, remti skurstančias šeimas, tai socialinės garantijos, paramos šeimai programos ir kitos priemonės (darbo garantijos, piniginių pašalpos, mokesčių lengvatos ir kt.).

2. Išanalizavus socialinių garantijų apibrėžimus, galima teigti, kad valstybės garantuojama pagalba ir socialinė apsauga jos piliečiams susideda iš socialinio draudimo, socialinės paramos ir specialių socialinių išmokų. Kalbant apie šeimą aktualiausias socialinės apsaugos formos yra socialinė parama ir socialinis draudimas, kurios ir apima motinystės ir tėvystės socialines garantijas.

3. Šiuo metu tarptautiniai teisės aktai išsamiai reglamentuoja motinystės ir tėvystės socialines garantijas, tačiau atsižvelgiant į tai, kad visai neseniai - 2009 m. birželio mėn. - buvo priimtas naujas socialinių partnerių susitarimas dėl tėvystės atostogų, darytina išvada, kad vykstant pokyčiams tarptautinėje erdvėje ir žmonių sąmonėje teisės aktai, susiję su šeimos gerovės užtikrinimu, turi būti nuolat peržiūrimi ir tobulinami. Išanalizavus tarptautinius teisės aktus, reglamentuojančius motinystės ir tėvystės socialines garantijas, galima konstatuoti, kad pagrindinės šeimos rėmimo politikos kryptys yra su šeima susijusių tiesioginių ir netiesioginių išlaidų kompensavimas (išmokos ar mokesčių lengvatos, susijusios su vaikų priežiūra), vaikų auklėjimo ir priežiūros pagalbos tėvams paslaugos, užimtumo bei darbo sąlygų planavimas (tinkamas darbo laiko ir atostogų derinimas).

4. Lietuvoje pastaruoju metu šeimai skiriama nemažai dėmesio, tačiau nuoseklios paramos šeimai politikos nėra. Tai – daugiau socialinė politika, labiau orientuota į vadinamąsias problemines šeimas. Lietuvos įstatyminė bazė, reglamentuojanti šeimos socialinę gerovę, sukurta, tačiau tobulintina. Šeimos politikos raidos etapai Lietuvoje yra paramos šeimai politikos sampratos formavimas, pašalpių šeimoms sistemos plėtra, lūžis formuojant šeimos politiką: šeimos politikos modelio pasirinkimas, šeimos politikos

konceptijos kūrimas, paramos šeimai politikos plėtros neapibrėžtumai, integruotos šeimos politikos kūrimas, tobulinimas:

4.1. Šiuo metu pastebimai didėja dėmesys palankios šeimai politikos formavimui Lietuvoje, tačiau viena iš didžiausių problemų šeimoms, auginančioms vaikus, tebėra egzistuojantis neigiamas darbdavių požiūris, darbo ir šeimos derinimo priemonių trūkumas.

4.2. Motinystės socialinio draudimo teisinis reglamentavimas Lietuvoje pastaraisiais metais sparčiai keitėsi. Staigus išmokų padidinimas prieš kelis metus, šiomis dienomis iššaukia didelį nepasitenkinimą, norint jas mažinti. Darytina išvada, kad tokios „jautrios“ srities, kaip motinystės ir tėvystės socialinės garantijos, teisinis reguliavimas turi būti kečiamas labai atsakingai, įvertinus visuomenės požiūrį, ekonominę situaciją šalyje ir kitus veiksnius.

4.3. Išanalizavus šiuo metu teikiamą piniginę paramą vaikui ir šeimai, galima daryti išvadą, kad kol kas žmogus negali jaustis visapusiškai saugus ir aprūpintas. Parama ne visiškai atitinka vaiko ir šeimos lūkesčių, neužtikrina šeimos gerovės. Atsižvelgiant į ekonominės krizės laikotarpiu esančias valstybės finansines galimybes, socialinės paramos sistemą tikslinga plėsti, tobulinti teisinę bazę, tikslinti socialinių išmokų dydžius siekiant, kad ši parama būtų kuo taiklesnė ir atliktų savo pagrindinę funkciją, padėtų šeimai auginti vaikus.

SANTRAUKA

Visais laikais šeimos socialinę gerovę siekta gerinti. Pastaraisiais metais tam skirta ypatingai daug dėmesio. Siekiant aiškiai apibrėžti tėvų auginančių vaikus socialines garantijas, tarptautinėje ir nacionalinėje teisėje šiuo klausimu priimta nemažai teisės aktų, vykdoma paramos šeimai politika nacionaliniu lygiu, įgyvendinamos paramos šeimai priemonės.

Paramos šeimai politika tai kompleksinis junginys priemonių, kurias valstybės turi taikyti labai tikslingai, atsižvelgdamos į situaciją šalyje, į visuomenės išsivystymo lygį, požiūrį į šeimas ir kitus veiksnius.

Pagrindiniai tarptautiniai teisės aktai šeimos politikos ir socialinių garantijų srityje, tai Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, Europos socialinė chartija, Europos socialinės apsaugos kodeksas, Europos Sąjungos direktyvos. Šiais dokumentais siekiama užtikrinti lygių galimybių principus, vienodą požiūrį į vyrus ir moteris, darbo ir šeimos tinkamą derinimą, motinystės apsaugą, tėvystės ir motinystės atostogas ir kitas garantijas susijusias su šeima.

Lietuvoje, atsižvelgiant į tarptautinius teisės aktus ir situaciją šalyje, stengiamasi kurti nuoseklią šeimos politiką, tačiau šiandien efektyviu jos veikimu dar negalima džiaugtis. Nors įstatyminė bazė šalyje ir sukurta, tačiau vyksta nuolatinis jos tobulinimas.

Šeimos socialinės garantijos Lietuvoje apima socialinį draudimą ir socialinę paramą. Socialinė parama skirstoma į socialines paslaugas ir piniginę paramą. Šiuo metu šalyje egzistuojanti socialinė parama netenkina daugelio šalies šeimų poreikių ir lūkesčių. Motinystės socialinio draudimo teisinis reglamentavimas Lietuvoje taip pat problematiškas. Bandymai keisti nusistovėjusią tvarką iššaukia visuomenės pasipiktinimą, tačiau įvertinus tam tikrus jos neigiamus aspektus ir ekonominę situaciją šalyje yra pateisinami.

Kitos problemos, su kuriomis susiduria vaikus auginančios šeimos, tai darbo ir šeimos derinimas, lanstaus darbo grafiko nebuvimas, paslaugų padedančių auginti vaikus trūkumas.

Tikėtina, kad nuosekliai įgyvendinant tarptautinius teisės aktus ir kuriant situaciją šalyje atitinkančią paramos šeimai politiką, problemų šioje srityje sumažės.

LEGAL REGULATION OF MATERNITY AND PATERNITY SOCIAL INSURANCE ON THE NATIONAL AND INTERNATIONAL LEVEL SUMMARY

There have always been attempts to increase family social welfare. The recent years have seen a particular increase of attention in this sphere. Quite a number of legal acts have been passed in the said field in international and national law, family support policies have been implemented on the national level, and family support measures implemented in order to clearly define social security of parents involved in childcare.

Family support policy is a complex construct of measures that countries should apply with particular purposefulness, with regard to the countries' situation, society development level, attitudes towards families and other factors.

The main international legal acts in the sphere of family policy and social security are conventions of the International Labour Organisation, the European Social Charter, the European Social Security Code, and European Union directives. The aforementioned documents are aimed at assurance of equal opportunities principles, equal attitudes towards men and women, just matching of family and professional life, maternity-related security, paternity and maternity leaves and other security measures concerning family life.

In Lithuania, efforts are made to develop a consistent family policy with regard to international legal acts and the country's current situation, but people cannot yet enjoy its efficient functioning. Although a legal basis has been developed on the national level, it is undergoing constant improving.

Family social security in Lithuania embraces social insurance and social support. Social support is furthermore subdivided into social services and financial support. The social support currently existing in the country does not satisfy the needs and expectations of the majority of families living in Lithuania. Legal regulation of maternity-related social insurance is also problematic. Attempts to change the settled order result in the society's outrages, but having assessed certain negative aspects it has and the economic situation in the country, such attempts are justifiable.

Other issues that child caring families have to face are compatibility of family and professional life, absence of flexible working schedules, and insufficient services that facilitate childcare.

Presumably, consistent implementation of international and national-level legal acts and national-level development of a situation matching family support policies would reduce the number and extent of issues in the field discussed.

LITERATŪROS SARAŠAS

Norminė literatūra

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 138 dėl motinystės apsaugos. Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.
2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 156 dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos. Valstybės žinios, 2004, Nr. 77-2665.
3. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.
4. Vaiko teisių konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 60-1501.
5. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
6. Europos socialinės apsaugos kodeksas. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009 m. spalio 18 d.]: <<http://www.socmin.lt/index.php?1183422099>>.
7. 1986 m. gruodžio 11 d. Tarybos direktyva 86/613/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, kurie verčiasi savarankiška darbo veikla, įskaitant žemės ūkyje, principo taikymo ir dėl savarankiškai dirbančių moterų apsaugos nėštumo ir motinystės metu. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009 m. spalio 28 d.]: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0613:LT:NOT>>.
8. 1992 m. spalio 19 d. 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). Prieiga per internetą [žiūrėta 2009 m. spalio 28 d.]: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:lt:NOT>>.
9. 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009 m. spalio 28 d.]: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:lt:NOT>>.
10. Framework Agreement on Parental Leave (Revised). Prieiga per internetą [žiūrėta 2009 m. lapkričio 5 d.]: <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2999&langId=en>.
11. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33 – 1014.
12. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
13. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

14. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 17 – 447; 2004, Nr. 171 – 6295.
15. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl paramos mirties atveju“. Valstybės žinios, 1993, Nr. 73-1371.
16. Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 89-1706; 2004, Nr.88-3208.
17. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 111 – 3574.
18. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 73 – 3085.
19. Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos nepasiturinčioms šeimoms ir vieniems gyvenantiems asmenims įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 73-3352; 2006, Nr. 130-4889.
20. Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 17-589.
21. Lietuvos Respublikos socialinės paramos mokiniams įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2755; 2008, Nr. 63-2382.
22. Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl paramos mirties atveju“ 2 straipsnio pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2007, Nr. 110 – 4490.
23. Lietuvos Respublikos 2007 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 138-5267.
24. Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymo 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 18, 20, 22 straipsnių ir antrojo, trečiojo skirsnių pavadinimų pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2008, Nr. 81-3175.
25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. spalio 28 d. nutarimas Nr. 1191 „Dėl valstybinio savanoriškojo socialinio draudimo ligos ir motinystės pašalpoms taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 1997, Nr. 98 – 2497.
26. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. balandžio 1 d. nutarimas Nr. 382 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo užmokesčio, valstybinės socialinio draudimo bazinės pensijos ir minimalių dydžių didinimo“. Valstybės žinios, 1998, Nr. 32-869.
27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimas Nr. 86 „Dėl ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2001, Nr. 10 – 284.

28. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 19 d. nutarimas Nr. 340 „Dėl nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2003, Nr. 29-1184.
29. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. spalio 28 d. Nutarimas Nr. 1350 „Dėl nacionalinės demografinės (gyventojų) politikos strategijos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 159-5795.
30. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 12 d. nutarimas Nr. 1328 „Dėl valstybės remiamų pajamų dydžio patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 135-5472.
31. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. birželio 5 d. nutarimas Nr. 538 „Dėl valstybės remiamų pajamų dydžio patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2008, Nr. 67-2531.
32. Lietuvos Respublikos Seimo 2003 m. gegužės 20 d. Nutarimas Nr. IX-1569 „Dėl vaiko gerovės valstybės politikos koncepcijos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2316.
33. Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. birželio 3 d. Nutarimas Nr. X-1569 „Dėl valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2008, Nr. Nr. 69-2624.
34. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2008 m. rugpjūčio 25 d. įsakymas Nr. V-816 „Dėl pusryčių, pietų ir pavakarių patiekalų gamybai reikalingų produktų rinkinių sąrašo pagal mokinių amžiaus grupes“. Valstybės žinios, 2008, Nr. 100-3868.
35. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 113 – 5057.

Specialioji literatūra

1. BERNOTAS D., GUOGIS A. *Globalizacija, socialinė apsauga ir baltijos šalys*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2006.
2. BERNOTAS D., GUOGIS A. *Socialinės politikos modeliai: dekomodifikacijos ir savarankiškai dirbančiųjų*. Vilnius: LTU Leidybos centras, 2003.
3. HANTRAIS L. *Social policy in European Union*, 2000.
4. IŠORAITĖ M. Socialinių paslaugų administravimas. *Mokomasis leidinys*, Vilnius:

- Mykolo Romerio universitetas, 2007.
5. KAIRIENĖ B., JANČAITYTĖ R., KOLBERGYTĖ A. Darbdavių požiūris į mokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje. *Socialinis darbas*, 2009, Nr. 8(1). P. 28 – 37.
 6. KANOPIENĖ V. *Moterų diskriminacija darbo rinkoje*. Vilniaus universitetas, Vilnius, 1998.
 7. KUBILIENĖ N. Vaiko socialinės adaptacijos problemos augant nuo alkoholio priklausomoje šeimoje. *Mokslo darbai. Socialinis darbas*. Nr. 3 (2), 2004, P. 34 – 46.
 8. MIRONČIKIENĖ E. *Šeimos teisė*. Vilnius: Mūsų saulužė, 2003.
 9. MITRIKAS A.A. *Šeimos vertybių kaita: pagrindinės tendencijos ir bruožai*, 2003.
 10. PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Kolektyvinė monografija. Vilnius, 2008.
 11. PIETERS D. *Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus*. Vilnius: Eugrimas, 1998.
 12. POCIUS A. Demografinės situacijos pokyčiai Lietuvoje: problemos ir pasekmės. *XXI amžiaus priedas apie Lietuvą ir pasaulį*, 2002.
 13. SAKALAUSKAS G. *Vaiko teisių apsauga Lietuvoje*. Vilnius, 2000.
 14. SKUČIENĖ, D. *Individualizacijos plėtra socialinių rizikų draudimo srityje*, 2006.
 15. STANKŪNIENĖ V. *et al. Paramos šeimai politika: samprata ir patyrimas*. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 2001.
 16. STANKŪNIENĖ V. *et al. Šeimos revoliucija?: iššūkiai šeimos politikai*. Socialinių tyrimų institutas, Vilnius, 2003.
 17. STANKŪNIENĖ V. *Šeimos transformatika Lietuvoje požymiai ir veiksmai*, 2003.
 18. STANKŪNIENĖ V., JASILIONIENĖ A., JANČAITYTĖ R. *Šeima, vaikai, šeimos politika, modernėjimo prieštaros*. Vilnius, 2005.
 19. VAIŠVILA A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000.

Kita medžiaga

1. ESSPROS vadovas. Statistikos departamentas, 2008. P. 8.
2. Socialinės paramos šeimai naujovės. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2005.
3. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba. Valstybinis socialinis draudimas: statistiniai duomenys, 2008.

4. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 2004 – 2008. Vilnius, 2009.
5. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas 2007 – 2008.
6. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas 2008 – 2009.
7. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, socialinės politikos grupės pranešimas „Socialinės paramos šeimoms, auginančioms vaikus, ekonominio efektyvumo įvertinimas“, 1999.
8. Increasing social inclusion through social guarantees. A Policy Note 2008. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009 m. rugsėjo 3 d.] :<<http://www.sedi.oas.org/ddse/documentos/Desarrollo%20Social/1minist/6.%20Increasing%20Social%20Inclusion%20Through%20Social%20Guarantees.pdf>>.
9. Characteristics of the Social security system in Finland. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009 m. lapkričio 3 d.]: <<http://pre20090115.stm.fi/aa1197637712844/passthru.pdf>>.
10. Council of Europe the european social charter the United Kingdom's twenty eighth report. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009 m. lapkričio 9 d.]: <http://www.dsdni.gov.uk/law_relating_to_social_security>.