

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Dieninės studijų formos
V kurso, darbo ir socialinės teisės
Gintarės Petroševičiūtės

Magistro darbas

**Lengvatų vaikus auginantiems darbuotojams teisinio reglamentavimo Lietu-
voje ir Švedijoje lyginamoji analizė**

**Comparative analysis of the legal framework of benefits for employees with
children in Lithuania and Sweden**

Vadovas: Doc. dr. Justinas Usonis
Recenzentė: Doc. dr. Vida Petrylaitė

Vilnius
2025

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojamos ir lyginamos lengvatų vaikus auginantiems darbuotojams sistemos Lietuvoje ir Švedijoje, aptariamas teisinis reguliavimas pagal ES direktyvas ir nacionalinę teisę, taip pat jų reikšmė ir tikslai. Darbe nagrinėjamas lengvatų teikimas darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir nutraukimo etapais. Šalių teisinės sistemos lyginamos pagal darbuotojų apsaugos nuo diskriminacijos, atostogų suteikimo, papildomo laisvo laiko ir darbo sąlygų gerinimo priemones, siekiant atskleisti vaikus auginantiems darbuotojams suteikiamų lengvatų ypatumus skirtingose sistemose.

Pagrindiniai žodžiai: lengvatos darbuotojams, šeiminiai įsipareigojimai, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, darbo teisė, teisinis reguliavimas.

This thesis analyzes and compares the systems of benefits for employees raising children in Lithuania and Sweden. It discusses the legal regulations based on EU directives and national laws, as well as their significance and objectives. The work examines the provision of benefits during the stages of employment contract formation, execution, and termination. The legal systems of both countries are compared in terms of employee protection from discrimination, leave provisions, additional time off, and improvements in working conditions, aiming to reveal the specifics of benefits provided to employees raising children in different systems.

Keywords: Employee benefits, family responsibilities, work-life balance, labour law, legal regulation.

TURINYS

ĮVADAS	4
1. Lengvatų vaikus auginantiems darbuotojams teisinis reguliavimas: Lietuvos ir Švedijos modeliai bei Europos Sąjungos ir tarptautiniai standartai	8
2. Lengvatų vaikus auginantiems darbuotojams reikšmė bei subjektai, kuriems skiriamos lengvatos	17
3. Lengvatos vaikus auginantiems darbuotojams darbo sutarties sudarymo laikotarpiu ...	24
3.1. Apsauga nuo diskriminacijos	25
3.2. Informacijos suteikimas apie darbo sąlygas	29
4. Lengvatos vaikus auginantiems darbuotojams darbo sutarties vykdymo laikotarpiu ...	32
4.1. Darbuotojo šeiminių įsipareigojimų gerbimas	33
4.2. Atostogų suteikimas	36
4.3. Papildomas laisvas laikas	40
4.4. Patogesnis darbo laikas ir sąlygos	43
5. Lengvatos vaikus auginantiems darbuotojams darbo sutarties nutraukimo atveju	48
5.1. Įspėjimo terminai	49
5.2. Draudimas nutraukti darbo sutartį be darbuotojo sutikimo	52
5.3. Pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti atleidžiant kelis darbuotojus	55
IŠVADOS	59
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	60
SANTRAUKA	74
SUMMARY	75

IVADAS

Temos aktualumas. Darbo teisės lengvatos, suteikiamos darbuotojams, auginantiems vaikus, yra esminė darbo santykių reguliavimo dalis, padedanti suderinti profesines pareigas su šeimos gyvenimu. Šios garantijos nėra vien socialinės politikos dalis – jos tiesiogiai veikia darbo teisės sistemą, užimtumo lygį, darbo santykių stabilumą bei darbuotojų gerovę. Darbo teisės lengvatos padeda užtikrinti, kad darbuotojai, auginantys vaikus, nebūtų diskriminuojami darbo rinkoje, turėtų realias galimybes derinti šeimos įsipareigojimus su profesiniu gyvenimu ir nebūtų priversti rinktis tarp darbo ir tėvystės. Šios lengvatos taip pat prisideda prie darbo teisės modernizavimo ir teisinės sistemos tobulinimo.

Šiuolaikinėje darbo teisėje vis daugiau dėmesio skiriama darbo lankstumo priemonėms, kurios sudaro galimybes darbuotojams efektyviai derinti asmeninį ir profesinį gyvenimą. Europos Sąjunga, Tarptautinė darbo organizacija ir valstybės nuolat plėtoja darbo teisės reguliavimą, siekdamos užtikrinti geresnes darbo sąlygas vaikus auginantiems darbuotojams. Europos Sąjungos teisės aktai, tokie kaip Direktyva 2019/1158 dėl darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, įpareigoja valstybes nares užtikrinti bent minimalius standartus, tačiau valstybės narės lengvatas gali įgyvendinti ir platesne apimtimi, atsižvelgdamos į savo teises tradicijas ir socialinę politiką. Todėl šio tyrimo kontekste svarbu įvertinti Europos Sąjungos ir tarptautinės teisės aktus, kurie nustato minimalius standartus ir daro įtaką valstybių narių teisiniam reguliavimui.

Lietuvoje darbo teisės garantijos, skirtos vaikus auginantiems darbuotojams, yra įtvirtintos Darbo kodekse – apimdamos tikslines atostogas, papildomas poilsio dienas, sutrumpintą darbo laiką, darbo režimo lankstumą, garantijas nuo atleidimo etc. Švedijoje ši sritis taip pat išplėtotą, tačiau teisinis reguliavimas remiasi skirtingomis darbo santykių tradicijomis – kai kurios lengvatos reglamentuojamos labai aiškiai ir plačiai, kitos nereglamentuojamos ir paliekamos kolektyviniams susitarimams ar darbdavio diskrecijai.

Darbo teisės lengvatos taip pat turi didelę įtaką lyčių lygybei darbo rinkoje. Tradiciškai moterys dažniau susiduria su sunkumais, derinant profesinį ir asmeninį gyvenimą, todėl efektyvios darbo teisės lengvatos padeda mažinti diskriminaciją ir skatinti vienodas karjeros galimybes abiem lytims. Tai tampa ypač svarbu šiuolaikinėje visuomenėje, kurioje tiek vyrai, tiek moterys siekia profesinio tobulėjimo ir ekonominio savarankiškumo.

Švedija dažnai laikoma viena iš pažangiausių šalių socialinės ir darbo teisės srityje, todėl jos patirtis gali būti vertinga Lietuvai tobulinant savo teisinį reguliavimą. Lietuvos ir Švedijos teisinio reglamentavimo palyginimas šioje srityje leidžia ne tik įvertinti skirtingų valstybių teises tradicijas, bet ir nustatyti geriausias praktikas, kurios prisidėtų prie valstybių teisinių sistemų modernizavimo. Lietuvos ir Švedijos teisės sistemų palyginimas leidžia įvertinti skirtingus teisinius sprendimus, jų efektyvumą bei suderinamumą su Europos Sąjungos tarptautiniais standartais. Šis palyginimas svarbus tiek nacionalinei teisėkūrai, tiek platesniam darbo teisės mokslo kontekstui, nes leidžia įvertinti, kaip skirtingos teisinės sistemos sprendžia tą pačią problemą – darbuotojų su šeiminingais įsipareigojimais teisinę apsaugą.

Darbo tikslas. Šio darbo tikslas – išanalizuoti ir palyginti Lietuvoje bei Švedijoje galiojantį teisinį reglamentavimą, susijusį su lengvatomis darbuotojams, auginantiems vaikus, siekiant nustatyti šių sistemų skirtumus ir panašumus. Siekiant minėto tikslo, keliami ir sprendžiami šie uždaviniai:

- 1) išanalizuoti Europos Sąjungos ir tarptautinius teisės aktus, numatančius lengvatų vaikus auginantiems darbuotojams reglamentavimo gaires;
- 2) išanalizuoti Lietuvos ir Švedijos teisės aktus, reglamentuojančius lengvatas vaikus auginantiems darbuotojams;
- 3) išskirti pagrindinius subjektus, kuriems skiriamos lengvatos;
- 4) palyginti Lietuvos ir Švedijos teisinį reguliavimą darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir nutraukimo etapais bei nustatyti skirtumus ir panašumus.

Magistro darbo objektas – Lietuvos ir Švedijos teisinis reglamentavimas, susijęs su lengvatomis vaikus auginantiems darbuotojams.

Tyrimo metodai. Tyrime taikomi šie metodai:

- 1) *Aprašomasis* – taikomas siekiant nuosekliai aprašyti Lietuvos ir Švedijos darbo teisės lengvatas, jų taikymo sąlygas ir praktinius aspektus.
- 2) *Lyginamasis* – taikomas analizuojant Lietuvos ir Švedijos teisės aktus, Europos Sąjungos ir tarptautinės teisės nuostatas bei jų interpretaciją, identifikuojant skirtumus ir panašumus tarp šių dviejų sistemų. Šis metodas leidžia įvertinti, kaip skirtingos valstybės taiko darbo teisės lengvatas.
- 3) *Teisės aktų ir mokslinės literatūros analizė* – leidžia įvertinti, kaip darbo teisės lengvatos yra aiškinamos ne tik teisės normų, bet ir teisės doktrinos bei mokslinių tyrimų kontekste. Šis metodas padeda sistemingai išanalizuoti ir suprasti, kokiais principais grindžiamos darbo teisės lengvatos skirtingose valstybėse, taip pat, kaip jos taikomos darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir nutraukimo metu.

- 4) *Lingvistinis* – taikomas analizuojant teisės normų formuluotes, sąvokas ir jų reikšmę. Šis metodas leidžia atskleisti galimus lingvistinius skirtumus tarp Lietuvos ir Švedijos darbo teisės aktų.

Darbo originalumas. Ankstesni moksliniai darbai, nagrinėjantys lengvatas vaikus auginantiems darbuotojams, dažniausiai orientuoti į socialinės apsaugos garantijas (pavyzdžiui, motinystės ir tėvystės išmokas), tačiau mažiau dėmesio skirta būtent darbo teisės lengvatoms. Pavyzdžiui, mokslininkų A. Limantės ir D. Pūraitės-Andrikienės redaguotoje knygoje „Pažeidžiamų grupių teisinė apsauga Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje ir Lenkijoje: tendencijos ir perspektyvos“ nagrinėjamos darbo teisės garantijos Baltijos šalyse ir Lenkijoje, tačiau šis darbas apsiriboja tik daugumos lengvatų aprašymu, orientuojantis į darbuotojų moterų apsaugą.

Šis darbas yra originalus tuo, kad išsamiai nagrinėja visas Lietuvos darbo kodekse numatytas lengvatas, skirtas darbuotojams, auginantiems vaikus, ir lygina jas su Švedijos darbo teisės sistema. Tai leidžia nustatyti ne tik teisinių sistemų skirtumus, bet ir įvertinti jų efektyvumą bei suderinamumą su Europos Sąjungos ir tarptautiniais reikalavimais. Be to, šiame darbe analizuojamos darbo teisės nuostatos, reglamentuojančios lengvatas vaikus auginantiems darbuotojams, skirstant jas į taikomas darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir nutraukimo laikotarpiams. Tai suteikia galimybę detaliau įvertinti, kaip skirtingose teisinėse sistemose įgyvendinamos lengvatos skirtinguose darbo santykių etapuose.

Pagrindiniai šaltiniai. Šiame magistro darbe remiamasi įvairių rūšių šaltiniais. Pagrindinę analizės bazę sudaro teisės aktai, reglamentuojantys darbo teisės lengvatas darbuotojams, auginantiems vaikus: Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Švedijos darbo teisės aktai, įskaitant Vaiko priežiūros atostogų įstatymą, Diskriminacijos įstatymą ir Darbo apsaugos įstatymą. Taip pat nagrinėjama aktuali Lietuvos Aukščiausiojo teismo, Švedijos darbo ginčų teismo, Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus praktika. Didelis dėmesys skiriamas Europos Sąjungos teisei – analizuojamos pagrindinės ES direktyvos, reglamentuojančios darbo teisės lengvatas: Europos Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo, Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl vyrų ir moterų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į užimtumą ir profesinę veiklą principo įgyvendinimo, Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje, Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros. Taip pat atsižvelgiama į Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas, nustatančias minimalius darbo teisės standartus vaikus

auginantiems darbuotojams. Be teisēs aktu, darbe remiamasi aktualiais moksliniais tyrimais ir literatūra.

1. Lengvatų vaikus auginantiems darbuotojams teisinis reguliavimas: Lietuvos ir Švedijos modeliai bei Europos Sąjungos ir tarptautiniai standartai

Darbuotojams, auginantiems vaikus, kylantys iššūkiai, susiję su vaikų priežiūra daro poveikį darbo organizavimui, nes didina darbuotojų stresą, mažina jų produktyvumą ir trukdo užtikrinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, dėl to labai nukenčia bendra darbuotojų gerovė. Tačiau lengvatos vaikus auginantiems darbuotojams gali suteikti dirbantiems tėvams paramą ir palengvinti našta šeimose, derinant darbo ir šeiminius įsipareigojimus (Schneider, 2023).

Tarp išsivysčiusių šalių Švedija yra pirmaujanti gerovės valstybė, kurioje šeimos politika – pavyzdys, kaip tinkamai įgyvendinami lyčių lygybės principai (Lee, 2014, p. 23). Skandinavijos šalys jau keletą dešimtmečių viršija pasaulinį lyčių lygybės indeksą (Hausmann et al., 2011, p. 8). Mokslininkų teigimu, Švedijos šeimos politikos sritis yra labai pastebima ir stipri, nes ji naudinga visiems, o ne tik tam tikrai asmenų grupei (Haas, 1996 cituota Lee, 2014, p. 28). Švedija išmokoms vaikams ir šeimai skiria šiek tiek daugiau nei 3 proc. savo Bendrojo vidaus produkto, o tai yra vienas didžiausių rodiklių Europos Sąjungoje. Be finansinių išmokų, lanksti vaiko priežiūros atostogų ir darbo valandų sistema tėvams, auginantiems mažus vaikus bei prieinamos, kokybiškos vaikų priežiūros paslaugos laikomos pagrindiniais sėkmės veiksniais (Stanfors, Larsson, 2014). Dėl šių priežasčių svarbu išanalizuoti Europos Sąjungos ir tarptautinius standartus bei abiejų valstybių nacionalinius teisės aktus, reglamentuojančius lengvatas vaikus auginantiems darbuotojams, ir palyginti, ko viena valstybė gali pasimokyti iš kitos.

Europos Sąjunga, siekdama skatinti lyčių lygybę ir gerinti darbo ir šeiminių įsipareigojimų derinimą, leidžia teisės aktus, kuriuose Europos Sąjungos šalims nustatomi minimalūs reikalavimai, susiję su vaikus auginantiems darbuotojams suteikiamomis atostogomis, lanksčiomis darbo laiko ir kitomis sąlygomis. Ne teisėkūros veiksmiais Europos Sąjunga prie profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros skatinimo prisideda Europos Sąjungos teisės aktų perkėlimo į nacionalinę teisę stebėseną, Europos Sąjungos šalių ekonominių ir struktūrinių reformų programų analize, duomenų apie lengvatų panaudojimą rinkimu, skatinimu dalintis gerosiomis praktikomis bei įvairių programų finansavimu (Milotay, 2019).

Direktyvos, kurios užtikrina minimalias teises ir kuriomis siekiama pagerinti darbuotojų galimybes derinti profesinį gyvenimą su asmeniniais poreikiais yra:

- Direktyva 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES (toliau – Direktyva Nr. 2019/1158);
- Direktyva 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (toliau – Direktyva Nr. 2019/1152);
- Direktyva 92/85 dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (toliau – Direktyva Nr. 92/85);
- Direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (toliau – Direktyva Nr. 2006/54/EB).

Be direktyvų lengvatas vaikus auginantiems darbuotojams reglamentuoja ir kiti tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai, tokie kaip: Europos socialinė chartija, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos.

Išanalizavus šiuos teisės aktus, išryškėja lengvatų, suteikiamų vaikus auginantiems darbuotojams, gairės. Direktyvoje Nr. 2019/1158 numatomos šios lengvatos:

- tėvystės atostogos, kuriomis suteikiama teisė į bent 10 darbo dienų tėvystės atostogas vyrams tėvams po vaiko gimimo, nebent valstybė narė nustato kitaip;
- vaiko priežiūros atostogos, kurios suteikia kiekvienam iš tėvų teisę į bent 4 mėnesių atostogas, iš kurių 2 mėnesiai yra neperleidžiami kitam tėvui;
- atleidimas nuo darbo dėl *force majeure*, suteikiantis teisę į laisvą laiką darbuotojui, kai darbuotojo prašymas susijęs su skubiomis šeiminiėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju;
- lanksčios darbo sąlygos, kai darbuotojai, auginantys vaikus iki tam tikro amžiaus, turi teisę prašyti lanksčių darbo sąlygų, įskaitant nuotolinį darbą, sutrumpintą darbo laiką arba kintamą darbo grafiką;
- apsauga nuo diskriminacijos, kuri reikalauja užtikrinti priemones, kad būtų užkirstas kelias mažiau palankiam požiūriui į darbuotojus dėl pateikto prašymo naudotis Direktyvoje numatytais atostogomis, atleidimu nuo darbo dėl *force majeure* ar lanksčiomis darbo sąlygomis;
- apsauga nuo atleidimo, prašant aukščiau paminėtų atostogų ar lanksčių darbo sąlygų. Ši apsauga Direktyvoje Nr. 2019/1158 detalizuojama taisykle, kad įrodinėjimo našta kilus ginčui dėl atleidimo perkeliama darbdaviui (Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1158).

Direktyvoje Nr. 92/85, kuri aprašo nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugą, taip pat nustatomos ir lengvatos motinoms, kaip vaikus auginančioms darbuotojoms:

- motinystės atostogos, kuriomis suteikiama teisė į mažiausiai 14 savaičių motinystės atostogas, iš kurių 2 yra privalomos ir kurias galima naudoti po gimdymo;
- apsauga nuo atleidimo darbuotojai motinystės atostogų metu iki jų pabaigos, išskyrus tam tikras išimtis. (Europos Tarybos 1992 m. spalio 19 d. direktyva 92/85/EEB).

Direktyvoje Nr. 2006/54/EB detalizuojamos jau minėtos vaikus auginančių darbuotojų lengvatos:

- apsauga nuo tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos įsidarbinant (įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas);
- apsauga nuo atleidimo grįžtant iš motinystės atostogų, šioje Direktyvoje detalizuojama teisė grįžti į tas pačias ar lygiavertes pareigas ne blogesnėmis sąlygomis ir naudojantis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias darbuotojas būtų turėjęs teisę, kol nedirbo;
- tėvystės ir įvaikinimo atostogos, apsaugant darbuotojus nuo atleidimo iš darbo dėl to, kad naudojamasi šiomis atostogomis ir taip pat užtikrinant galimybę grįžti į tas pačias ar lygiavertes pareigas ne blogesnėmis sąlygomis (Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB).

Direktyvoje 2019/1152 numatoma:

- darbdavio pareiga suteikti informaciją darbuotojui apie darbo sąlygas ir darbo sutarties sąlygas, pvz.: apie su socialiniu draudimu susijusią apsaugą (Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1152).

Analizuojamos Europos Sąjungos direktyvos sudaro tvirtą ir daugialypę sistemą, kuri ne tik garantuoja minimalias teises darbuotojams, auginantiems vaikus, bet ir aktyviai skatina subalansuotą ir įtraukią darbo rinką.

Švedijoje ir Lietuvoje Europos Sąjungos direktyvos dėl darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų apsaugos, vyrų ir moterų lygybės darbo rinkoje bei skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų, buvo perkeltos į nacionalinius teisės aktus, atsižvelgiant į Europos Sąjungos nustatytus reikalavimus (National transposition measures communicated by..., 1992; 2006; 2019).

Švedijoje šios direktyvos buvo įgyvendintos per tokius įstatymus kaip:

- Föräldraledighetslag (toliau – liet. – Vaiko priežiūros atostogų įstatymas), kuris reglamentuoja atostogų, vaikus auginantiems darbuotojams suteikimą, lanksčias darbo sąlygas etc. (SFS 1995:584);
- Gravida och ammande arbetstagare föreskrifter (toliau – liet. – Nėščių ir krūtimi maitinančių darbuotojų reglamentas), kuris reguliuoja darbo aplinką, siekiant apsaugoti neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sveikatą, (AFS 2007:5);
- Diskrimineringslag (toliau – liet. – Diskriminacijos įstatymas), kuris siekia užtikrinti lyčių lygybę darbo rinkoje (SFS 2008:567);
- Lag om anställningsskydd (toliau – liet. – Darbo apsaugos įstatymas), kuris apibrėžia darbo apsaugos principus, užtikrinančius skaidrias darbo sąlygas darbuotojams (SFS 1982:80);
- Socialförsäkringsbalk (toliau – liet. – Socialinės apsaugos kodeksas), pagal kurį mokamos išmokos tėvams ir pagal mokamas išmokas apskaičiuojamas vaikus auginantiems darbuotojams priklausantis vaiko priežiūros atostogų laikotarpis (SFS 2010:110).

Lietuvoje šių direktyvų reikalavimai taip pat buvo perkelti į kelis pagrindinius įstatymus, t. y.:

- Lietuvos Respublikos darbo kodeksą (toliau – Darbo kodeksas), kuris reglamentuoja pagrindines vaikus auginančių darbuotojų lengvatas (atostogas, lanksčias darbo sąlygas, nediskriminavimą etc.) (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016);
- Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymą bei Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, kurie užtikrina vienodas galimybes vyrams ir moterims darbo rinkoje (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2003; Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 1998);
- Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą, kuris numato neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių darbuotojų darbo organizavimo taisykles (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003).

Be šių įstatymų, Lietuvoje ir Švedijoje, Europos Sąjungos direktyvos taip pat perkeltos ir į kitus, darbuotojų auginančių vaikus garantijas reglamentuojančius darbo ir socialinės apsaugos teisės aktus (National transposition measures communicated by..., 1992; 2006; 2019).

Ši teisės aktų analizė rodo, kad tiek Švedija, tiek Lietuva veiksmingai perkėlė Europos Sąjungos direktyvas į savo nacionalinius teisės aktus, kai kuriais atvejais net viršydamos minimalius standartus – ypač užtikrindamos ilgesnes vaiko priežiūros atostogas ir papildomas socialines garantijas, kaip matyti **1 lentelėje**. Abi šalys sukūrė tvirtas sistemas, kurios užtikrina plačią apsaugą ir paramą darbuotojams, auginantiems vaikus, taikydamos kompleksines priemones, tokias kaip: vaiko priežiūros atostogos, lanksčios darbo sąlygos ir apsauga nuo diskriminacijos. Tai prisideda prie palankios aplinkos šeimų augimui ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimo.

1 lentelė. Europos Sąjungos direktyvose numatytų standartų perkėlimas į Lietuvos ir Švedijos nacionalinę darbo teisę.

Europos Sąjungos direktyva	Minimalūs standartai skirti vaikus auginantiems darbuotojams	Švedijos nacionalinė teisė	Lietuvos nacionalinė teisė
Direktyva 2019/1158 dėl darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros	<i>Bent 10 darbo dienų tėvystės atostogų vyrams po vaiko gimimo.</i>	Vaiko priežiūros atostogų įstatymas: 90 dienų neperleidžiamų vaiko priežiūros atostogų, kurios prilyginamos tėvystės atostogoms.	Darbo kodeksas: 30 dienų tėvystės atostogos, suteikiamos iki vaikui sukanka 12 mėnesių.
	<i>Bent 4 mėnesiai vaiko priežiūros atostogų kiekvienam iš tėvų, iš kurių 2 mėnesiai neperleidžiami.</i>	Vaiko priežiūros atostogų įstatymas: 480 dienų vaiko priežiūros atostogos, iš jų 90 dienų neperleidžiamos kitam iš tėvų. Pilna vaiko priežiūros išmoka mokama visą atostogų laikotarpį.	Darbo kodeksas: vaiko priežiūros atostogos iki vaikui sukaks 3 metai, vaiko priežiūros išmoka mokama tik iki vaikui sueis 18 arba 24 mėnesių. (iš jų 30 dienų neperleidžiami kitam tėvui).
	<i>Teisė į laisvą laiką dėl skubių šeiminių priežasčių (force majeure).</i>	Socialinės apsaugos kodeksas: teisė gauti laikinas išmokas už laisvą laiką prižiūrint sergantį vaiką.	Darbo kodeksas: „mamadieniai“ / „tėvadieniai“, trumpesnis darbo laikas,
	<i>Teisė prašyti lanksčių darbo sąlygų – sutrumpinto darbo laiko, nuotolinio darbo ar kintamo grafiko.</i>	Vaiko priežiūros atostogų įstatymas: teisiškai įtvirtinta galimybė prašyti lankstaus darbo grafiko, nuotolinio darbo, sutrumpinto darbo laiko, tačiau darbdaviai ne visada privalo sutikti.	Darbo kodeksas: teisiškai įtvirtinta galimybė prašyti lankstaus darbo grafiko, nuotolinio darbo ir kitų lanksčių sąlygų, tačiau darbdaviai ne visada privalo sutikti.

	<i>Apsauga nuo diskriminacijos ir atleidimo, pateikus prašymą naudotis Direktyvoje numatytais atostogomis, atleidimu nuo darbo dėl force majeure ar lanksčiomis darbo sąlygomis</i>	Diskriminacijos įstatymas: užtikrina darbuotojų apsaugą nuo diskriminacijos ir atleidimo dėl naudojimosi atostogomis ir lanksčiomis darbo sąlygomis.	Darbo kodeksas: užtikrina, darbuotojų apsaugą nuo diskriminacijos ir atleidimo dėl naudojimosi atostogomis ir lanksčiomis darbo sąlygomis.
Direktyva 92/85 dėl nėščių ir neseniai pagimdžiusių darbuotojų apsaugos	<i>Bent 14 savaičių motinystės atostogos (2 privalomos savaitės po gimdymo).</i>	Vaiko priežiūros atostogų įstatymas: 90 dienų neperleidžiamų vaiko priežiūros atostogų, kurios prilyginamos motinystės atostogoms.	Darbo kodeksas: nėštumo ir gimdymo atostogos – 70 kalendorinių dienų iki gimdymo ir 56 kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų –70 kalendorinių dienų)
	<i>Apsauga nuo atleidimo nėštumo ir motinystės atostogų metu.</i>	Darbo apsaugos įstatymas: draudžiama atleisti nėščią ar neseniai pagimdžiusią moterį, išskyrus išimtinis atvejus.	Darbo kodeksas: draudžiama atleisti nėščią ar neseniai pagimdžiusią moterį, išskyrus išimtinis atvejus.
Direktyva 2006/54/EB dėl vyrų ir moterų lygių galimybių darbo rinkoje	<i>Apsauga nuo tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos įsidarbinant.</i>	Diskriminacijos įstatymas: draudžiama diskriminaciją įdarbinant.	Lygių galimybių įstatymas: draudžia diskriminaciją įdarbinant, tačiau nėra prevencinių mechanizmų, numatančių darbdavio pareigas.
	<i>Teisė grįžti į tas pačias ar lygiavertes pareigas po motinystės, tėvystės, įvaikinimo atostogų.</i>	Darbo apsaugos įstatymas: užtikrina teisę sugrįžti į tas pačias ar lygiavertes pareigas po atostogų.	Darbo kodeksas: užtikrina teisę sugrįžti į tas pačias ar lygiavertes pareigas po atostogų.
	<i>Apsauga nuo atleidimo, pateikus prašymą naudotis Direktyvoje numatytais atostogomis.</i>	Darbo apsaugos įstatymas: užtikrina apsaugą nuo atleidimo, jei darbuotojas naudojasi Direktyvoje numatytais atostogomis.	Darbo kodeksas: užtikrina apsaugą nuo atleidimo, jei darbuotojas naudojasi Direktyvoje numatytais atostogomis.
Direktyva 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų	<i>Darbdavio pareiga suteikti informaciją apie darbo sąlygas.</i>	Darbo apsaugos įstatymas: darbdaviai privalo aiškiai informuoti apie darbo sąlygas iki darbo pradžios.	Darbo kodeksas: numato darbdavio pareigą aiškiai informuoti darbuotojus apie darbo sąlygas.

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis Lietuvos ir Švedijos teisės aktais.

Kiti tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai, būtent: Europos socialinės chartijos, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos bei Tarptautinės darbo organizacijos

konvencijų nuostatos, taip pat apima darbo ir šeimos gyvenimo derinimo klausimus ir aprašo darbuotojams, auginantiems vaikus, taikomą apsaugą ir lengvatas.

ES pagrindinių teisių chartijoje, siekiant užtikrinti vienodą požiūrį į darbuotojus, numatomos normos, kurios saugo vaikus auginančius darbuotojus nuo atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su šeimine padėtimi, suteikia teisę į informaciją darbovietėje bei siekia užtikrinti tinkamas ir teisingas darbo sąlygas (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2016). Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, kaip Europos Sąjungos dokumentas, yra taikoma tiesiogiai, todėl šalims narėms nereikia specialiai „perkelti“ chartijos į savo nacionalinę teisę, tačiau jos turi užtikrinti, kad nacionaliniai įstatymai ir praktika atitiktų chartijos nuostatas (Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra, 2020, p. 32).

Be minėtų direktyvų, svarbus vaikus auginančių darbuotojų teises nustatantis dokumentas yra Europos socialinė chartija ir nors ji nėra Europos Sąjungos teisinio reglamentavimo dalis, Švedija ir Lietuva ją yra pasirašiusios ir ratifikavusios, todėl jos privalo užtikrinti, kad jų nacionaliniai teisės aktai atitiktų chartijos reikalavimus (Signatures and ratifications, 2025). Europos socialinė chartija apibūdina šeimą, kaip pagrindinę visuomenės ląstelę, kuri turi teisę į atitinkamą socialinę, teisinę ir ekonominę apsaugą. Vaikus auginantys darbuotojai, pagal šioje chartijoje numatomas teises, turi būti apsaugoti nuo diskriminavimo įsidarbinant ar dirbant, grįžtant į darbą po pertraukos ar nuo nepagrįsto atleidimo dėl šeiminių įsipareigojimų, taip pat turi būti užtikrinama jų darbo bei pareigų šeimai pusiausvyra, atsižvelgiama į tokių darbuotojų darbo sąlygas, socialinės apsaugos poreikius etc. (Europos socialinė chartija, 2001).

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 156 numato darbuotojų, turinčių šeiminių įsipareigojimų, nediskriminavimo principus, taip pat, būtinumą užtikrinti, jog „pareigų šeimai turintys darbuotojai galėtų pradėti ir tęsti darbą, taip pat grįžti į darbą po pertraukos, padarytos dėl tokių pareigų“ (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 156, 2004). Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 156 ratifikuota tiek Švedijoje, tiek Lietuvoje. Švedija ratifikavo šią konvenciją 1982 m., o Lietuva – 2004 m. (Ratifications of C156 – Workers with..., 2024).

Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – ESTT) ir nacionaliniai teismai taip pat prisideda prie šių teisės aktų nuostatų taikymo bei aiškinimo, priimdami nutartis, kurios užtikrina vienodą jų įgyvendinimą ir formuodami ESTT praktiką įvairiais darbuotojų, auginančių vaikus, teisių įgyvendinimo klausimais, susijusiais su lyčių lygybe, šeimos ir profesinio gyvenimo derinimu (Barbera, Lombardo, 2019, p. 628).

Apibendrinant, Lietuvos ir Švedijos modeliai, paremti Europos Sąjungos bei tarptautiniais standartais, aiškiai parodo, kad teisinis reguliavimas, numatantis vaikus auginančių

darbuotojų lengvatas, yra esminis elementas, užtikrinantis darbo ir šeimos gyvenimo suderinamumą, o nuosekliai integruotos lengvatos vaikus auginantiems darbuotojams ne tik užtikrina saugumą šiems darbuotojams, bet ir atspindi šeimos vertybių svarbą bei gilina supratimą apie darbo ir šeimos gyvenimo suderinamumą kaip visuomenės teisingumo bei solidarumo atspindį.

2. Lengvatų vaikus auginantiems darbuotojams reikšmė bei subjektai, kuriems skiriamos lengvatos

Šiame skyriuje detaliai aptariama, kokį vaidmenį lengvatų sistema, skirta darbuotojams, auginantiems vaikus, atlieka užtikrinant darbo ir asmeninio gyvenimo harmoniją bei stiprinant tiek darbuotojų asmeninę gerovę, tiek darbo rinkos stabilumą, tuo pačiu identifikuojant pagrindinius subjektus – tuos darbuotojus, kurių šeimos padėtis patenka į lengvatų taikymo sritį.

Kalbant apie lengvatų vaikus auginantiems darbuotojams reikšmę ir tikslus, svarbu paminėti, kad darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą apibrėžia trys pagrindiniai ir tarpusavyje susiję komponentai:

- „laiko pusiausvyrą“ (angl. – *time balance*), kuri reiškia jog skiriama vienodai laiko tiek darbiniam, tiek su darbu nesusijusiems vaidmenims;
- „įsitraukimo pusiausvyrą“ (angl. – *involvement balance*), kuri reiškia vienodą psichologinį įsitraukimą tiek į darbo, tiek į šeimos vaidmenis;
- „pasitenkinimo pusiausvyrą“ (angl. – *satisfaction balance*), kuri reiškia vienodą pasitenkinimą tiek darbu, tiek šeimos vaidmenimis (Greenhaus et al., 2003, p. 513).

Aptariama šeimai palanki įsipareigojimų derinimo politika buvo susidūrusi su savomis problemomis t. y., buvo linkusi sutelkti dėmesį į moteris su vaikais, išskiriant vyrus su vaikais (Fleetwood, 2007, p. 10). Būtent dėl to 1981 m. priimtoje Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 156 dėl darbuotojų, turinčių įsipareigojimų šeimai, aiškiai rekomenduojama valstybėms imtis visų priemonių, kad būtų sudarytos sąlygos užtikrinti moterų ir vyrų, turinčių šeiminių įsipareigojimų, lygias galimybes ir vienodą požiūrį į juos, atsižvelgiant į jų poreikius, susijusius su darbo sąlygomis ir socialine apsauga ir užtikrinant teisę laisvai pasirinkti darbą. Taip pat ir Europos Sąjungos lygmeniu ši darbo ir šeimos pareigų derinimo politika atsirado ir buvo plėtojama kaip viena iš prioritetinių moterų ir vyrų lygybės principo įgyvendinimo darbo rinkoje priemonių (Chieragato, 2020, p. 4).

Lengvatų socialinė reikšmė ir tikslai:

- Darbuotojų gerovės užtikrinimas: daugybės vaidmenų turėjimas (šeimoje ir darbe) gali tapti streso, perdegimo ir nepasitenkinimo darbu priežastimi (Bellavia, Frone, 2005 cituota Lewis, Roper, 2008, p. 417). Per didelė vaidmenų našta siejama su tokiais individualiais pasekmėmis kaip padidėjęs nerimas, nuovargis, perdegimas, depresija, emocinis ir fiziologinis stresas ir sumažėjęs

pasitenkinimas šeima ir darbu (Guelzow et al., 1991 cituota Lewis, Roper, 2008, p. 417). Todėl šeimos ir darbo derinimo politika padeda darbuotojams susidoroti su sudėtingais iššūkiais ir išvengti arba sumažinti individualų stresą, pravaikštas ir kitas neigiamas pasekmes (Lewis, Roper, 2008, p. 418).

- Lyčių lygybės skatinimas: suteikiant vienodas teises ir galimybes tiek vyrams, tiek moterims rūpintis savo vaikais per motinystės ir tėvystės atostogas, lankstesnę darbo grafiką bei galimybes dirbti nuotoliniu būdu, galima padėti sumažinti tradicinį lyčių vaidmenų pasiskirstymą (Pizarro, Gartzia, 2021, p. 12). Tai leidžia vyrams aktyviau dalyvauti šeimos gyvenime, o moterims suteikia daugiau galimybių tęsti karjerą po gimdymo, taip pat indikuoja bendrą atsakomybę už vaikų priežiūrą pirmaisiais vaiko metais ir rodo tėvo įsipareigojimą dalytis vaikų priežiūra ir vėliau (Duvander et al., 2019 p. 1504). Tokios priemonės gali ne tik sustiprinti lyčių lygybės užtikrinimą darbo rinkoje, bet ir sumažinti diskriminaciją darbo užmokesčio ar karjeros augimo atžvilgiu.
- Vaikų gerovės užtikrinimas: lengvatų vaikus auginantiems darbuotojams suteikimas svarbus ne tik tėvų darbo ir šeimos gyvenimo balansui, bet ir vaikų vystymuisi. Kai tėvai turi galimybę praleisti daugiau laiko su vaikais pirmaisiais jų gyvenimo metais, tai teigiamai veikia vaikų raidą, padeda vaikams įgyti saugumo jausmą, reguliuoti emocijas ir sukurti sveiką aplinką tyrinėti (Morris et al., 2007, p. 369; Drake et al., 2014, p. 1354). Be to, darbo vietose suteikiamos lanksčios darbo sąlygos gali sumažinti stresą, kuris dažnai būna susijęs su darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimu, taip prisidedant prie geresnių šeimos santykių ir vaikų gerovės (Ray, Pana-Cryan, 2021, p. 2).

Lengvatų ekonominė / politinė reikšmė ir tikslai:

- Darbo jėgos išlaikymas: suteikiant lengvatas vaikus auginantiems darbuotojams, pavyzdžiui, apmokamas tėvystės atostogas, lankstų darbo grafiką ar galimybę dirbti nuotoliniu būdu, siekiama padėti tėvams išlikti darbo rinkoje, nepaisant turimų vaiko priežiūros pareigų (OECD Employment Outlook, 2021, p. 63). Tai ypač svarbu moterims, kurios tradiciškai susiduria su didesniais iššūkiais grįžtant į darbą po gimdymo, nes joms dažniau tenka atsakomybė už vaikų priežiūrą (Thévenon, 2011 p. 69). Tokios priemonės ne tik mažina nedarbą, bet ir padeda išvengti „protų nutekėjimo“ (angl. – brain drain), nes daugiau kvalifikuotų darbuotojų lieka aktyvūs darbo rinkoje (EOC Annual Report and Accounts 2005-2006., 2006, p. 12).

- Darbuotojų produktyvumo didinimas: lankstesnės darbo sąlygos, įskaitant galimybę dirbti iš namų ar reguliuoti savo darbo valandas, suteikia tėvams daugiau galimybių derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, o tai reikšmingai sumažina jų patiriamą stresą (Jiang et al., 2023 p. 8). Kai darbuotojai gali tinkamai pasirinkti savo šeimą, jie grįžta į darbą labiau motyvuoti, susikaupę ir produktyvesni. Tai ne tik padeda gerinti individualius darbo rezultatus, bet ir teigiamai veikia bendrą organizacijos efektyvumą.
- Gimstamumo skatinimas: daugelyje šalių, kuriose pastebimas mažėjantis gimstamumo lygis, vyriausybės skiria ypatingą dėmesį šeimos politikai, siekdamos sukurti geresnes sąlygas tėvams derinti darbą ir šeimos gyvenimą (Milovanska-Farrington, 2019, p. 244). Lengvatos vaikus auginantiems darbuotojams padeda sumažinti ekonominius ir socialinius iššūkius, susijusius su vaikų auginimu. Palanki darbo ir šeimos pusiausvyra motyvuoja žmones turėti daugiau vaikų, o tai ilgainiui gali prisidėti prie gimstamumo didinimo (Thévenon and Gauthier, 2011, p. 205). Daugelyje išsivysčiusių šalių susiduriama su mažėjančiu gimstamumu ir senstančia visuomene, o tai kelia grėsmę ilgalaikiam ekonomikos augimui bei darbo jėgos trūkumui. Skatinant gimstamumą per paramos priemones šeimoms, valstybės gali išvengti gyventojų mažėjimo, tai ilgainiui užtikrina ekonomikos stabilumą ir tvarumą (Lietuvos Respublikos Seimo 2018 m. rugsėjo 20 d. nutarimas).
- Socialinės apsaugos sistemos stabilumas: mažėjantis gimstamumas ilgainiui gali sutrikdyti pensijų bei sveikatos apsaugos sistemų tvarumą, nes mažėja mokesčių ir didėja senjorų, kuriems reikalinga parama, skaičius (Lietuvos Respublikos Seimo 2018 m. rugsėjo 20 d. nutarimas). Taip siekiama subalansuoti darbo jėgos ir vyresnių žmonių santykį, išlaikant ilgalaikį socialinės apsaugos sistemos stabilumą.
- Valstybės įvaizdis ir prestižas: šalys, siekiančios gerovės valstybės statuso, stengiasi užtikrinti aukštą šeimos paramos lygį ir sudaro sąlygas derinti darbą su šeimos gyvenimu (Billingsley et al., 2022). Valstybės tokiu būdu stiprina savo pozicijas tarptautinėje arenoje (Hajighasemi et al., 2022 p. 4).

Analizuojant darbo teisėje numatytas lengvatas tėvams, svarbu paaiškinti, kodėl jos nėra laikomos kitų darbuotojų diskriminacija. Šiuo atveju išskirtini du pagrindiniai principai – socialinio teisingumo ir pozityviosios diskriminacijos.

Socialinio teisingumo principas, kurį apibrėžė filosofas John Rawls, teigia, kad tam tikros visuomenės grupės gali gauti papildomą apsaugą ar paramą, jei tai padeda išlyginti

esamas nelygybes ir užtikrinti vienodas galimybes (Jamnik, 2021, p. 1039). Šiuo požiūriu tėvams taikomos darbo lengvatos nėra privilegija, o priemonė, užtikrinanti lygias galimybes darbo rinkoje, kad jie nebūtų neproporcingai nepalankioje situacijoje dėl šeiminių įsipareigojimų.

Pozityvioji diskriminacija (diferenciacija) reiškia, kad tam tikroms darbuotojų grupėms gali būti suteiktos specialios lengvatos, siekiant užtikrinti realią lygybę, atsižvelgiant į jų poreikius. Pozityvioji diskriminacija, siekiant socialinės įtraukties, reikalauja, kad darbdaviai atsižvelgtų į skirtumus ir imtųsi pagrįstų priemonių, kad atskirtį patiriančių grupių nariai galėtų įveikti kliūtis, trukdančias jiems gauti jų įgūdžius ir gebėjimus atitinkantį darbą, todėl svarbu, kad darbdaviai, be daugelio kitų dalykų, apsvarstytų, darbo vietos organizavimo, darbo sąlygų pritaikymo ir darbuotojų įgūdžių tobulinimo ypatumus, kad būtų užtikrintos vienodos galimybės visiems darbuotojams (Collins, 2003, p. 37). Teisės mokslininkai diferenciaciją taip pat apibrėžia kaip teisių suteikimą ar lengvatų taikymą valstybės priemonėmis, tačiau tik tiems asmenims, kurie objektyviai nepajėgia bent minimaliai užtikrinti savo pagrindinių žmogaus teisių (pavyzdžiui, nepilnamečiams, senyvo amžiaus asmenims, asmenims su įgimta negalia) arba vykdo specifines, tik su jų asmeniu susijusias pareigas visuomenei, kurių adekvačiai neatspindi jų teisinė padėtis (pavyzdžiui, moterims, gimdančioms ir auginančioms vaikus, asmenims, dirbantiems gyvybei ir sveikatai pavojingomis sąlygomis etc.) (Vaišvila, 2000, cituota Usonis, 2003, p. 88). Todėl diferencijuotas teisinis reguliavimas nėra laikomas diskriminacija, jei jis taikomas tam tikroms asmenų grupėms, turinčioms vienodus požymius ir jei juo siekiama visuomeniškai reikšmingų, pozityvių tikslų (Bagdanskis et al., 2016, p. 154).

Nacionalinėje teisėje diferenciacija dažniausiai įtvirtinama specialiosiose darbo teisės normose (Usonis, 2003, p. 88). Todėl, analizuojant Darbo kodeksą, galima pastebėti nemažai lengvatų, suteikiamų vaikų auginantiems darbuotojams, kurios iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti kaip išskirtinės teisės kitų darbuotojų atžvilgiu. Tačiau jų pagrindinis tikslas – padėti tėvams derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, aktyviai dalyvauti vaiko priežiūroje ir pan. Dėl šios priežasties tokios lengvatos laikomos teisėta diferenciacija, o ne diskriminacija, nes jomis siekiama socialiai svarbių ir pozityvių tikslų.

Lengvatos, skirtos darbuotojams, auginantiems vaikams, yra esminis elementas darbo teisėje, nes jos įpareigoja darbdavius imtis priemonių, padedančių darbuotojams suderinti profesinius ir šeimos įsipareigojimus. Nors šios lengvatos skirtos darbuotojams, auginantiems savo vaikus, skirtingose šalyse jų suteikimui gali būti taikomi įvairūs kriterijai – atsižvelgimas į vaikų skaičių, amžiaus ribas, šeiminių padėčių ar kitas specifines aplinkybes. Pavyzdžiui, Lietuvos nacionalinėje teisėje – Darbo kodekso 52 straipsnyje – numatyta, jog

darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu, kai to pareikalauja darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.

Lietuvoje pagal Darbo kodeksą, lengvatos vaikus auginantiems darbuotojams skiriamos:

- darbuotojoms po gimdymo bei krūtimi maitinančioms (40 str. 5 d., 52 str. 2 d., 75 str. 1 d. 1 p., 113 str. 1 d., 114 str. 3p., 118 str. 5 d., 132 str. 1d., 128 str. 4 d. 1 p.);
- darbuotojams po vaiko gimimo (133 str. 1d.);
- darbuotojams, auginantiems bent vieną vaiką iki trejų metų (61 str. 3 d., 75 str. 1 d. 1 p., 112 str. 5 d., 128 str. 4 d., 134 str. 1d.);
- darbuotojams, auginantiems vaiką iki septynerių metų (93 str. 3 d., 95 str. 1 d., 115 str. 3 d.);
- darbuotojams, auginantiems vaiką iki aštuonerių metų (40 str. 5 d., 52 str. 2 d., 113 str. 1 d.);
- darbuotojams, auginantiems bent vieną vaiką iki keturiolikos metų ar vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų (118 str. 5 d., 128 str. 4 d. 2 p., 137 str. 1 d. 1 p.);
- darbuotojams, vieniems auginantiems bent vieną vaiką iki keturiolikos metų ar vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų (40 str. 5 d., 52 str. 2 d., 57 str. 3 d. 2 p., 113 str. 1 d., 126 str. 3 d.);
- darbuotojams, auginantiems du ir daugiau vaikų / tris ir daugiau vaikų (57 str. 3 d. 2 p., 128 str. 4 d. 3 p.);
- tėvams, kurie grįžta į darbą po tikslinių atostogų (61 str. 3d., 131 str. 2 d.).

„Mamadieniai“ ir „tėvadieniai“, numatyti Darbo kodekso 138 str. skiriami pagal specialias taisykles, atžvelgiant į auginamų vaikų skaičių ir amžių, pavyzdžiui, darbuotojams, auginantiems vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų ir pan.

Švedijoje lengvatos vaikus auginantiems darbuotojams skiriamos:

- darbuotojoms moterims po vaiko gimimo ir maitinančioms krūtimi (SFS 1995:584, 4 str., 18 str., 19 str., 20 str., 21 str.; AFS 2007:5; SFS 2010:110, 12 sk. 5 str. 2 d.);
- vienam auginančiam vaiką tėvui arba abiem tėvams, kol vaikui sukaks 18 mėnesių arba tol, kol tėvas(-ai) gauna pilną vaiko priežiūros išmoką po šio laikotarpio;

- vienam auginančiam vaiką tėvui arba abiem tėvams, kol tėvas(-ai) gauna sumažintą vaiko priežiūros išmoką (SFS 1995:584, 5, 6 str., SFS 2010:110, 12 sk. 14, 15 str.);
- tėvams, auginantiems vaiką iki aštuonerių metų (SFS 1995:584, 7 str. 15 str. b ir c p.);
- tėvams, dalyvaujantiems vaiko švietimo veikloje (SFS 2010:110, 12 sk. 6, 7 str.);
- darbuotojams, kai jie gauna arba būtų turėję teisę gauti laikiną vaiko priežiūros išmoką, arba tėvams, kuriems reikia prižiūrėti vaiką, kai nuolatinis slaugytojas susserga, net jei jie neturi teisės gauti laikinos vaiko priežiūros pašalpos (SFS 1995:584, 8 str.);
- darbuotojams norintiems pasinaudoti ar pasinaudojusiems teise į vaiko priežiūros atostogas (SFS 1995:584, 11 – 16 str.; SFS 1982:80, 6 str. f p., 11 str.).

Remiantis Lietuvos nacionaline teise, teisę gauti lengvatas skirtas vaikus auginantiems darbuotojams, gali turėti ne tik biologiniai tėvai, bet ir globėjai bei įtėviai, kurie turi teisę į sutrumpintą darbo laiko normą, teisę į nėštumo ir gimdymo, tėvystės ir vaikui prižiūrėti skirtas atostogas. Atostogos vaikui prižiūrėti taip pat gali būti suteikiamos senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką.

Lietuvoje neseniai kilo ginčas tarp Lietuvos žmogaus teisių centro direktorės J. Juškaitės, tos pačios lyties asmenų šeimoje auginančios dukrą, ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba). J. Juškaitė kreipėsi į Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybą dėl tėvystės atostogų suteikimo, tačiau jos prašymas buvo atmestas, nes Gyventojų registre duomenimis nebuvo užfiksuota, kad ji yra savo dukros mama. Po Vilniaus apylinkės teismo sprendimo, patvirtinančio J. Juškaitės motinystę, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos 2025 m. sausio mėnesį teismo posėdžiuose pripažino, kad ji yra lygiavertė kitiems piliečiams, ir sutiko skirti tėvystės atostogų išmoką (Juškaitė, 2025). Tokie kylantys ginčai parodo, kad vis dar kyla problemų identifikuojant, kas turi teisę gauti lengvatas, kokius kriterijus asmuo turi atitikti ir kokios formalios procedūros turi būti taikomos. Tuo tarpu Švedijoje tėvams prilyginami šie asmenys:

- vieno iš tėvų sutuoktinis, nuolat gyvenantis kartu;
- vieno iš tėvų partneris;
- specialiai paskirtas globėjas, kuris rūpinasi vaiku;

- asmuo, kuris, gavęs socialinės tarnybos leidimą, paėmė vaiką nuolatinei globai ir auklėjimui, ketindamas jį įvaikinti (būsimas tėvis) (SFS 2010:110, 11 sk. 4 str.);
- asmuo, kuris paėmė vaiką nuolatinei globai ir auklėjimui privačiuose namuose, kurie nepriklauso nė vienam iš vaiko tėvų ar kitam asmeniui, kuris globoja vaiką (SFS 1995:584, 1 str.).

Taip pat, 2023 m. priėmus Švedijos Socialinės apsaugos kodekso pakeitimą, kodekso 12 skyriaus 17 straipsnio a punkte numatyta, jog tėvams raštu pranešus Försäkringskassan (liet. – Socialinio draudimo agentūrai), jie gali perleisti savo vaiko priežiūros išmoką bet kuriam asmeniui, kuris rūpinasi vaiku ir yra apdraustas pagal socialinio draudimo sistemą (SFS 2010:110, 12 sk. 17 str. a p.). Siūlyme dėl pakeitimų Vyriausybė aiškino, kad leidus tėvams perleisti vaiko priežiūros išmokas kitiems asmenims, šeimoms bus suteiktas didesnis lankstumas, kadangi tokie pakeitimai leis perkelti atostogų dienas seneliams, seseriai, kitam artimam giminaičiui ar draugui, taip bus sudarytos galimybės prižiūrėti vaikus įvairiais šeimos susitarimais (Utgiftsområde 12: Ekonomisk trygghet för familjer..., 2023, 47p.).

Lietuvos ir Švedijos teisės sistemose teisę į lengvatas vaikus auginantiems darbuotojams turinčius subjektus apibrėžia tam tikri skirtumai (skirtingos amžiaus ribos, vaikų skaičius, šeiminė padėtis etc.), tačiau abiem atvejais siekiama sudaryti palankias sąlygas darbuotojams auginti vaikus, užtikrinant teisę į lanksčią darbo aplinką ir prisitaikymą prie vaikų priežiūros poreikių.

3. Lengvatos vaikus auginantiems darbuotojams darbo sutarties sudarymo laikotarpiu

Darbo sutarties sudarymo laikotarpis yra esminė darbo santykių pradžios stadija, nes pasirašius darbo sutartį įstatymu tiesiogiai užtikrinama teisė dirbti, kadangi darbo sutartis reglamentuoja darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykius, nustatydama jų teises ir pareigas (Murodullayev, 2022, p. 94). Lengvatos vaikus auginantiems darbuotojams sutarties sudarymo laikotarpiu, kaip darbo teisės priemonė, yra reglamentuotos teisinėmis normomis, kurios padeda suderinti profesinius įsipareigojimus su šeimos poreikiais.

Nediskriminavimas ir aiškus informacijos apie darbo vietą suteikimas darbo sutarties sudarymo laikotarpiu yra itin svarbūs, užtikrinant darbuotojų lygias galimybes darbo rinkoje. Lygių įsidarbinimo galimybių užtikrinimas prasideda ne pirmąją darbuotojo darbo dieną, o nuo įdarbinimo proceso (Oommen, 2024). Direktyva Nr. 2019/1152 numato, kad valstybės narės turi užtikrinti, jog darbdaviai informuotų darbuotojus apie esminius darbo santykių aspektus, tačiau nedetalizuoja, kokia specifinė informacija turi būti suteikiama sudarant darbo sutartį su vaikus auginančiais darbuotojais.

Europos Sąjungos teisėje Direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, nenumato šeiminių padėties kaip diskriminacinio pagrindo įdarbinimo ir vienodų darbo sąlygų užtikrinimo kontekste, bet pabrėžia, kad lygybės prieš įstatymą teisė ir teisė į apsaugą nuo diskriminacijos yra visuotinė teisė visiems asmenims, o pati Direktyva nepažeidžia nacionalinės teisės aktų dėl šeiminių padėties. Tuo tarpu Direktyva 2019/1158 numato vaikus auginančių darbuotojų apsaugą nuo diskriminacijos kitais atvejais. Nors tarptautiniai teisiniai standartai ir Europos Sąjungos teisės aktai ragina užtikrinti lygias galimybes darbo rinkoje visiems asmenims, įskaitant ir tuos, kurie augina vaikus, vis dėlto jų įgyvendinimas gali skirtis priklausomai nuo valstybės, kadangi šalys gali žengti dar toliau nei numatyti minimalūs apsaugos standartai ir imtis dar stipresnių teisinių priemonių (Niminet, 2016, p. 10).

Lietuvoje ir Švedijoje egzistuoja aiškiai reglamentuotos teisės normos, skirtos apsaugoti darbuotojus nuo diskriminacijos dėl šeiminių padėties, tačiau šiose šalyse taikomos priemonės ir praktika turi savitumo. Šioje dalyje bus aptariami Švedijos ir Lietuvos požiūriai į lengvatas vaikus auginantiems darbuotojams darbo sutarties sudarymo laikotarpiu, analizuojami teisinio reglamentavimo ypatumai bei pritaikomumo aspektai.

3.1. Apsauga nuo diskriminacijos

Lietuvoje Darbo kodekso 26 straipsnis nustato, kad bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais atvejais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką pagrindu yra draudžiama. Ši nuostata reiškia, kad darbdaviai privalo sudaryti vienodas galimybes visiems kandidatams, nepriklausomai nuo to, ar jie yra susituokę, turi ar neturi vaikų ar globotinių, kiek jų turi, ar yra vaiko priežiūros atostogose, yra vieniši tėvai, ar turi ketinimų turėti vaikų ar globotinių (Gul, Bashir, 2016, p. 43). Diskriminacija gali pasireikšti tiek tiesiogiai, kai, pavyzdžiui, darbo pokalbio metu atsisakoma įdarbinti moterį, auginančią vaiką, tiek netiesiogiai, kai nustatoma neutrali taisyklė, dėl kurios tikymo ar įgyvendinimo susiklosto arba gali susiklostyti faktiškai mažiau palanki padėtis asmeniui dėl jo tapatybės savybių palyginti su kitais asmenimis, pavyzdžiui, jei darbo skelbime nurodoma, kad visi kandidatai privalo būti pasiruošę išvykti darbo reikalais be jokio įspėjimo, o tai darbuotojui, auginančiam vaiką, gali sukelti didelių nepatogumų. Diskriminacija šiuo pagrindu paprastai grindžiama nepagrįstu įsitikinimu, kad šeimos slaugytojas yra mažiau įsipareigojęs ar ne toks vertingas darbuotojas, neatsižvelgiant į faktinius darbo rezultatus (Henle et al, 2020, p. 63).

Svarbu pabrėžti, kad Lietuvos teisė numato atsakomybę už diskriminacijos apraiškas. Darbdaviams pažeidus diskriminacijos draudimo principą, asmuo gali kreiptis su skundu ar prašyti objektyvios ir nešališkos pagalbos Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus, kuris gali inicijuoti tyrimą dėl galimo lygių galimybių pažeidimo. Tai neatima teisės darbuotojui kreiptis ir į darbo ginčus nagrinėjančius organus, reikalaujant nutraukti jo teises pažeidžiančius veiksmus, įpareigoti atkurti pažeistas teises, priteisti turtinę ir neturtinę žalą (Davulis, 2018, p. 113)

Praktikoje šios teisės realizavimas dažnai tampa sudėtingas, nes darbuotojai neretai vengia kreiptis į teismines institucijas dėl savo pažeistų teisių gynimo, o kreipimasis į atsakingas institucijas nėra suvokiamas kaip pirmas ir svarbiausias galimas pasirinkimas, siekiant kovoti už savo pažeistas teises (Janušauskienė, 2019, p. 106). Vis dėlto tendencijos keičiasi ir vis daugiau Lietuvos žmonių dėl patirtos diskriminacijos kreipiasi į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Ši institucija kasmet gauna vis daugiau skundų, vis daugiau nukentėjusiųjų sutinka viešai atskleisti skundo aplinkybes (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2012, p. 51). Vis dėlto darbdavių priežiūros mechanizmai neretai pasirodo esantys nepakankamai veiksmingi, o teisminiai ginčai dėl diskriminacijos gali būti ilgi ir reikalaujantys didelių finansinių išteklių.

Nors Lietuvoje nėra gausu praktikos, susijusios su nediskriminavimu dėl šeiminės padėties darbo sutarties sudarymo laikotarpiu, tačiau Lygių galimybių kontrolierius 2021 m. liepos 9 d. priėmė sprendimą, nagrinėdamas pareiškėjos L. S. skundą dėl galimai diskriminuojančių klausimų darbo pokalbio metu. Pareiškėja dalyvavo atrankoje į gidės pareigas pasaulinėje parodoje „EXPO 2020“. Po pirmo atrankos etapo ji buvo pakviesta į pokalbį, kuriame vienas iš komisijos narių uždavė klausimą apie jos šeiminių padėčių, konkrečiai apie jos mažametį vaiką. Pareiškėja teigė, kad klausimas ją įžeidė ir pažemino, o neigiamas atsakymas dėl tolesnio dalyvavimo atrankoje galėjo būti susijęs su tuo, kad ji buvo motina, auginanti mažametį vaiką. Bendrovė paaiškino, kad klausimai apie šeiminių padėčių buvo užduoti tik siekiant įvertinti kandidatės psichologinį pasirengimą pusę metų trunkančiai kelionei ir nebuvo skirti diskriminuoti. Be to, bendrovė nurodė, kad pareiškėjos žinios apie Lietuvą ir komunikacijos įgūdžiai nebuvo pakankami, kad ji būtų tinkama dirbti gide. Lygių galimybių kontrolierė, išnaginėjusi situaciją, nusprendė, kad komisijos nario klausimas prieštaravo moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsniui. Taip pat buvo atsižvelgta į Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyvos Nr. 2006/54/EB nuostatas, kuriose nurodoma, kad neigiamas požiūris į moterį dėl jos nėštumo ar motinystės gali būti laikomas tiesiogine diskriminacija dėl lyties. Po vertinimo buvo nustatyta, kad klausimas apie šeiminių padėčių nebuvo pagrindinis atrankos kriterijus ir neturėjo įtakos rezultatui, todėl Lygių galimybių kontrolierius bendrovę tik įspėjo dėl galimo priekabiavimo lyties pagrindu, tačiau diskriminacijos nustatyta nebuvo (Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. liepos 9 d. sprendimas).

Apibendrinant, Lietuvoje diskriminacija dėl šeiminės padėties darbo santykiuose, įskaitant darbo sutarties sudarymą, yra griežtai draudžiama, o Darbo kodeksas ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas garantuoja darbuotojų teises ir suteikia galimybes jas ginti. Vis dėlto praktikoje dar kyla iššūkių – darbuotojai dažnai vengia kreiptis į ginčų nagrinėjimo institucijas, o diskriminacijos nustatymas ir vertinimas turi būti pagrįstas teisės normomis ir principais, o pati diskriminacija turi tiesiogiai daryti įtaką sprendimams dėl darbuotojo, auginančio vaiką(-us), priėmimo į darbą. Nors vis daugiau žmonių kreipiasi dėl diskriminacijos siekdami apginti savo pažeistas teises, būtina tobulinti teisinių apsaugos priemonių įgyvendinimą ir užtikrinti veiksmingesnę diskriminacijos prevenciją.

Švedijoje darbdavio laisvę samdyti bet ką, ką tik nori, riboja Diskriminacijos įstatymas. Vaiko priežiūros atostogų įstatyme taip pat nustatytas specialus draudimas diskriminuoti vaiko priežiūros atostogose esančius asmenis (SFS 1995:584). Švedijos Diskriminacijos įstatymo 1 skyriaus 4 straipsnio 6 punkte tarp nediskriminavimo pagrindų, tokių kaip

lytis, transseksuali tapatybė ar išraiška, etninė priklausomybė, negalia, seksualinė orientacija ir amžius, šeiminė padėtis nėra minima kaip atskiras nediskriminavimo pagrindas. Vis dėlto šis įstatymas saugo darbo ieškančius asmenis (SFS 2008:567, 2 sk. 1 str. 2 d.) nuo diskriminacijos dėl lyties, o tai gali apimti situacijas, susijusias su šeimine padėtimi, pavyzdžiui, diskriminaciją motinų, esančių vaiko priežiūros atostogose ir pan. Be to, įstatymas įpareigoja darbdavius vykdyti aktyvias prevencines ir skatinamąsias priemones, skirtas kovoti su diskriminacija darbo vietoje. Šios priemonės apima sąlygų, leidžiančių darbuotojams derinti apmokamą darbą su vaiko priežiūra, užtikrinimą (SFS 2008:567, 3 sk., 1 str., 5 str., 5 d.). Remiantis Švedijos Vaiko priežiūros atostogų įstatymu, darbdavys negali diskriminuoti darbo ieškančio asmens ar darbuotojo dėl priežasčių, susijusių su vaiko priežiūros atostogomis, priimdamas sprendimus dėl įdarbinimo, paaukštinimo, darbo užmokesčio ar kitų darbo sąlygų (SFS 1995:584, 16 str.). Tai reiškia, kad diskriminacija dėl teisės į vaiko priežiūros atostogas yra draudžiama visose darbo santykių stadijose, įskaitant ir darbo sutarties sudarymą. Diskriminacija dėl vaiko priežiūros atostogų bet kuriame įdarbinimo procedūros etape gali pasireikšti kandidato atmetimu dėl jo šeiminių įsipareigojimų, pavyzdžiui, kai kandidatas, nors ir turintis tinkamą kvalifikaciją, nepakviečiamas į pokalbį ar atmetamas dėl to, jog jis yra tėvas, auginantis mažą vaiką, ir jam tikriausiai reikės pasinaudoti laisvu nuo darbo laiku, kad galėtų jį prižiūrėti (Rydén, Wallin, 2021, p. 2).

Švedijoje, vykdydamas Diskriminacijos įstatyme nustatytas užduotis, diskriminacijos atvejus darbo vietose nagrinėja ir pažeistas teises gina Diskrimineringsombudsmannen (liet. Lygybės ombudsmenas), kuris užtikrina, kad darbuotojai ar darbo ieškantys asmenys būtų apsaugoti nuo diskriminacijos ir teisingai ginami (Lag om Diskriminering-sombudsmannen: 2008:568, 2014, 1, 2 str.). Ombudsmenas teikia konsultacijas, tiria skundus ir gali skirti baudą, be to, esant reikalui, gina darbuotojų teises teisme (SFS 2008:567, 4 sk. 3 str. 4 d., 6 sk. 2 str.; SFS 1995:584, 25 str.). Tokios institucijos veikla padeda efektyviai spręsti diskriminacijos atvejus ir skatina darbuotojus kreiptis pagalbos be baimės, kad tai gali sukelti neigiamas pasekmes. Tolesnius ginčus dėl diskriminavimo nagrinėja Nämnden mot diskriminering (liet. – kovos su diskriminacija valdyba) ir teismas (SFS 2008:567, 2024, 4 sk. 7, 17 str.).

Analizuojant Švedijos Lygybės ombudsmeno praktiką ir teismų sprendimus, galima pastebėti tendenciją, kad dažniausiai ginčai kyla dėl nėsčių darbuotojų atžvilgiu priimamų sprendimų, kai darbdaviai vengia siūlyti darbą arba atšaukia darbo pasiūlymus dėl baimės, kad ateityje vaiką auginanti darbuotoja pasinaudos vaiko priežiūros atostogomis. Pavyzdžiui, 2010 m. Švedijoje kilo ginčas dėl darbuotojos, su kuria buvo nutraukta įdarbinimo

procedūra dėl to, kad ji buvo nėščia. Moteris kreipėsi į Lygybės ombudsmeną. Šioje situacijoje pareiškėja M. K. siekė įsidarbinti aptarnaujančio personalo darbuotoja restorane, tačiau darbdaviui sužinojus, kad ji yra nėščia, darbo pokalbis buvo atšauktas, darbdavys teigė, kad negali teikti pirmenybės pareiškėjams, kurie gali dirbti tik „tris ar keturis mėnesius, o po to dingsta motinystės atostogose“. Moteris įrašė pokalbį, o Lygybės ombudsmenas panaudojo įrašą kaip įrodymą pagrindinio teismo posėdžio metu. Arbetsdomstolen (liet. Darbo ginčų teismas) nusprendė, kad moters nėštumas ir būsimos vaiko priežiūros atostogos buvo pagrindinė priežastis, dėl kurios darbdavys nutraukė įdarbinimo procedūrą, todėl Darbo ginčų teismas įpareigojo darbdavį sumokėti 50 000 SEK žalos atlyginimą moteriai dėl diskriminacijos lyties pagrindu ir nepalankių sąlygų, susijusių su vaiko priežiūros atostogomis (Arbetsdomstolen 2011 m. kovo 30 d. sprendimas Nr. 23/11 byloje A 158/10).

Švedijoje diskriminacija dėl šeiminės padėties, ypač susijusi su vaiko priežiūros atostogomis, yra draudžiama ir griežtai reguliuojama įstatymais. Darbdaviai negali diskriminuoti darbuotojų ar kandidatų dėl jų šeiminių įsipareigojimų, o teisinė sistema, įskaitant Lygybės ombudsmeną ir teismus, efektyviai gina šias teises. Tai užtikrina, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo diskriminacijos ir gautų teisingą žalos atlyginimą.

Apibendrinant abi sistemas, Lietuvoje ir Švedijoje egzistuoja panašūs teisiniai draudimai diskriminuoti darbuotojus dėl šeiminės padėties, tačiau šalių požiūris skiriasi. Vienas svarbiausių skirtumų yra prevencinių mechanizmų egzistavimas. Švedijoje darbdaviai yra įpareigoti ne tik nediskriminuoti, bet ir aktyviai skatinti lygybę, o tai sumažina diskriminacijos riziką. Lietuvoje tokie aktyvūs veiksmai retai taikomi, o dėmesys daugiausia sutelkiamas į problemų sprendimą jau po to, kai jos kyla. Kitas skirtumas – institucijų veiksmingumas. Švedijoje Lygybės ombudsmenas yra efektyvi priemonė darbuotojų teisėms užtikrinti, o Lietuvoje darbuotojai dažnai vengia kreiptis pagalbos. Lietuvoje egzistuojančios teisinės nuostatos teoriškai turėtų apsaugoti darbuotojus, auginančius vaikus, tačiau praktikoje jos dažnai susiduria su įgyvendinimo problemomis, todėl Lietuvos sistemai būtų naudinga perimti gerosios praktikos pavyzdžius, ypač susijusius su aktyvios prevencijos priemonių taikymu ir institucijų veiklos stiprinimu.

3.2. Informacijos suteikimas apie darbo sąlygas

Lietuvos darbo teisė, reglamentuojama Darbo kodekso, numato darbdavio pareigą darbo sutarties sudarymo laikotarpiu iki darbo pradžios darbuotojui pateikti informaciją apie darbo sąlygas. Darbo kodekso 44 straipsnyje nustatyta, jog darbdavys privalo informuoti

darbuotojus apie darbo funkcijos atlikimo vietą, kasmetinių atostogų trukmę, darbo laiko režimą, informaciją apie įmonėje galiojančias kolektyvines sutartis, informacija apie darbdavio teikiamą su socialiniu draudimu susijusią apsaugą etc. Ši informacija yra itin svarbi darbuotojams, auginantiems vaikus, nes ji suteikia aiškumo, siekiant įgyvendinti galimybę derinti profesinį gyvenimą su šeiminiiais įsipareigojimais. Pavyzdžiui, darbo funkcijos atlikimo vietos žinojimas leidžia darbuotojui apsvarstyti, ar darbo vieta yra pakankamai arti namų ar vaiko priežiūros įstaigų, kas gali būti itin svarbu, jei vaikui netikėtai prireiktų pagalbos – antai, susirgus ar įvykus nenumatytai situacijai, kai reikia skubiai išvykti iš darbo. Aiškus darbo laiko režimo apibrėžimas, darbo grafikų sudarymas iš anksto, suteikia galimybę planuoti vaiko priežiūros ar ugdymo laiką (Ciasullo, Uccioli, 2023, p. 2). Taip pat informacija apie darbdavio teikiamas socialines garantijas (išmokas šeimai, vaikui), kasmetinių atostogų ir trukmę ir pan. gali būti esminiai aspektai šeimoms, siekiant užtikrinti vaikų gerovę ir turėti laiko poilsiui bei šeiminių įsipareigojimų vykdymui (Le, 2024).

Be to, Lietuvos teisė numato, kad darbdaviai turi ne tik informuoti, bet ir sudaryti palankias sąlygas darbuotojams, auginantiems vaikus. Tai numato Darbo kodekso 28 straipsnis, kuriame nurodyta, jog darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus, o kodekse nustatytais atvejais pateikti darbuotojų prašymai, susiję su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, turi būti darbdavio apsvarstyti ir į juos motyvuotai atsakyta raštu. Praktikoje tai gali reikšti prašymą suteikti lankstų darbo grafiką, galimybę dirbti ne visą darbo laiką arba naudotis nuotolinio darbo privalumais (Chung, Van der Horst, 2020, p. 503).

Apibendrinant, kadangi nėra konkretaus straipsnio, kuris nustatytų, kokią tiksliai informaciją darbdaviai turi suteikti vaikus auginantiems darbuotojams darbo sutarties sudarymo metu, praktikoje dažniausiai nesusiduriama su ginčais dėl informacijos apie darbo sąlygas teikimo šiai darbuotojų grupei. Nors darbo teisės aktai reikalauja pateikti bendrą informaciją apie darbo sąlygas, tokias kaip darbo vieta, darbo laiko režimas ir kasmetinių atostogų trukmė etc., specifinės nuostatos, skirtos vaikų auginantiems darbuotojams, nėra išsamiai apibrėžtos, o tai rodo, kad darbo teisės sistemoje šis klausimas nėra pakankamai išsamiai išnagrinėtas.

Švedijoje darbuotojų informavimo taisyklės reglamentuoja Darbo apsaugos įstatymas, pagal kurį darbdaviai privalo pateikti darbuotojui raštišką informaciją apie svarbias darbo sąlygas. 6 straipsnyje nurodyta, kad darbdavys turi suteikti bent jau tą informaciją, kuri numatyta įstatyme (SFS 1982:80, 6c str). Lingvistiškai analizuojant šį straipsnį, galima pastebėti, kad be privalomos informacijos, darbdavys turi teisę suteikti ir

papildomą informaciją, kuri yra svarbi konkrečiam darbuotojui, pavyzdžiui, tėvams, auginantiems vaikus.

Nagrinėjame straipsnyje numatyta, kad darbdavys privalo pateikti informaciją apie darbuotojo teisę pasirinkti savo darbo vietą, jei yra tokia galimybė, informaciją apie darbo laiko režimą, darbo laiko organizavimo bei pamainų keitimo taisykles etc. (SFS 1982:80, 6c str. 1, 5, 7 p.). Ši informacija turi būti pateikta kuo greičiau, tačiau ne vėliau kaip per septynias kalendorines dienas nuo darbo pradžios. Be to, informacija apie apmokamų atostogų trukmę, galiojančią kolektyvinę sutartį (jei bendrovėje tokia yra), socialinę apsaugą ir kitus svarbius aspektus turi būti pateikta ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo darbo pradžios (SFS 1982:80, 6c str. 10, 12, 13 p.). Pagal numatytus informacijos pateikimo terminus, informacija gali būti suteikta ne tik darbo sutarties sudarymo metu, bet ir po jos sudarymo. Tai reiškia, kad darbdaviai turi teisę ir pareigą suteikti reikalingą informaciją tiek sutarties sudarymo etape, tiek vėliau, jei atsiranda naujų aspektų ar pasikeičia darbo sąlygos, kurios yra svarbios darbuotojams.

Abi sistemos pripažįsta darbo sąlygų informavimo svarbą, tačiau Švedijos sistema yra lankstesnė ir labiau orientuota į darbuotojų poreikius. Joje numatyta, kad turi būti pateikta informacija apie visas sąlygas, kurios yra būtinos (SFS 1982:80, 6c str.). Švedijoje ypatingas dėmesys skiriamas ne tik privalomai informacijai, bet ir individualiems darbuotojo poreikiams, taip sudarant sąlygas efektyvesniam darbo ir šeimos derinimui. Lietuvoje darbo sąlygų informavimas yra labiau formalizuotas ir orientuotas į bendrą informaciją.

Lietuvos sistema užtikrina, kad darbuotojas iš anksto žinotų visas svarbiausias darbo sąlygas jau sutarties sudarymo metu, o tai ypač svarbu žmonėms, turintiems šeimos įsipareigojimų, nes užtikrinamas aiškumas ir konkretumas jau pradiniam darbo etape. Tuo tarpu Švedijos sistema, nors ir suteikianti darbdaviams daugiau lankstumo, gali sukelti neaiškumų ar poreikį papildomai derėtis dėl sąlygų jau pradėjus dirbti, o tai nėra palanku darbuotojui, iš karto siekiančiam aiškaus darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimo plano. Todėl Lietuvoje būtų naudinga įtraukti lankstesnes nuostatas, leidžiančias atsižvelgti į individualius darbuotojų poreikius, ypač aktualius šeimoms su vaikais, o Švedijoje įtvirtinti reikalavimą pagrindinę informaciją pateikti iki darbo pradžios.

4. Lengvatos vaikus auginantiems darbuotojams darbo sutarties vykdymo laikotarpiu

Darbo ir šeimos gyvenimo suderinamumas yra vienas pagrindinių darbo teisės ir socialinės politikos tikslų, siekiant darbuotojų gerovės. Darbo teisėje ši sritis reguliuojama įvairiomis priemonėmis, kurios nustato darbdavių pareigas sudaryti sąlygas darbuotojams vykdyti šeiminius įsipareigojimus. Europos Sąjungos teisėje ir tarptautiniuose teisės aktuose nėra vieningo darbo ir šeimos pareigų derinimo sąvokos apibrėžimo, o įvairiuose moksliniuose šaltiniuose pateikiami skirtingi apibrėžimai, suponuojant tai, kad šios sąvokos prasmė turėtų būti savaime suprantama (Frone, 2003, p 145; Grzywacz, Carlson, 2007, p. 456).

Lietuvoje šiuos klausimus reglamentuoja Darbo kodekso 28 straipsnis, o Švedijoje – Diskriminacijos įstatymo 3 skyriaus 5 straipsnio 5 dalis (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016, 28 str.; SFS 2008:567, 2024, 3 sk. 5 str. 5 d.). Nepaisant vienodo darbo ir šeimos pareigų derinimo apibrėžimo nebuvimo, teisinių priemonių įvairovė pabrėžia bendrą siekį skatinti darbo ir šeimos suderinamumą, kuris yra esminis veiksnys, darantis didelę įtaką tiek darbuotojų gyvenimo kokybei, tiek jų darbo produktyvumui.

Tarptautiniu mastu darbo ir šeimos gyvenimo suderinamumas reglamentuojamas įvairiais teisės aktais, kurie nustato minimalius standartus valstybėms narėms. Europos Sąjungos Direktyva 2019/1158 siekia užtikrinti, kad darbuotojai turėtų teisę į lankstų darbo grafiką, vaiko priežiūros atostogas bei kitas priemones, padedančias derinti darbą su įsipareigojimais šeimai. Be to, Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 156, ragina valstybes užtikrinti, kad darbuotojai su šeiminiėmis pareigomis nebūtų diskriminuojami darbo rinkoje. Ši konvencija skatina valstybes nares imtis priemonių, leidžiančių darbuotojams suderinti profesinius ir šeimos įsipareigojimus, pabrėždama darbdavių atsakomybę.

Europos socialinė chartija taip pat įtvirtina valstybės pareigą saugoti šeimos gyvenimą, kad būtų užtikrintos būtinos sąlygos visapusiškam šeimos vystymuisi. Lietuvos ir Švedijos reguliavimai yra šių Europos Sąjungos ir tarptautinių dokumentų dalis, tačiau jų taikymo apimtis ir praktinės priemonės skiriasi.

Šioje dalyje aptariama kaip tiek Lietuvos, tiek Švedijos teisinės normos (jei valstybėje lengvata įtvirtinta teisės aktuose) reglamentuojančios darbuotojo šeiminių įsipareigojimų gerbimą, atostogų suteikimą, papildomą laisvą laiką bei patogesnę darbo laiką ir sąlygas, užtikrina vaikus auginantiems darbuotojams geresnes sąlygas darbo sutarties vykdymo laikotarpiu, vertinant šių priemonių veikimą ir pritaikomumą praktikoje bei teigiamą jų poveikį darbuotojų profesiniam bei asmeniniam gyvenimui.

4.1. Darbuotojo šeiminių įsipareigojimų gerbimas

Darbo kodekso 28 straipsnyje pabrėžiama, kad darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus. Šis straipsnis įpareigoja darbdavius atsižvelgti į darbuotojų šeimines pareigas ir, kiek įmanoma, sudaryti sąlygas darbo ir šeimos gyvenimo suderinimui. Darbuotojai turi teisę prašyti lankstesnių darbo sąlygų, tokių kaip: nuotolinis darbas, lankstus darbo grafikas (sutrumpintas darbo laikas), pirmenybė į atostogas ir pan.

Darbo kodekso komentare pabrėžiama, kad įsipareigojimas gerbti darbuotojų šeiminius įsipareigojimus yra principinė nuostata, kurios tikslas – padėti darbuotojams derinti šeiminius ir darbinius įsipareigojimus, lemiantis ne tik politines ir teisėkūros iniciatyvas bet ir darantis įtaką darbo teisės normų aiškinimo ir taikymo procesams (Davulis, 2018, p. 121).

Taip pat komentare nurodoma, kad straipsnyje apibrėžiama darbdavio pareiga padėti vykdyti darbuotojui šeiminius įsipareigojimus nėra savarankiška subjektinė teisė (Davulis, 2018, p. 121). Ši nuostata turi būti suprantama kaip abipusių teisių ir pareigų įgyvendinimas darbo santykiuose, t. y., darbuotojas gali teikti su šeiminių įsipareigojimų vykdymu susijusius prašymus, kuriuos darbdavys privalo apsvarstyti ir į juos motyvuotai atsakyti raštu, tačiau darbdavys turi teisę įvertinti tokių prašymų pagrįstumą ir galimybes juos įgyvendinti, atsižvelgdamas į įmonės veiklos pobūdį, darbo organizavimą, darbo teisės normas, principus bei kitas svarbias aplinkybes. Darbo kodekso komentare pateikiamas pavyzdys, jog darbuotojo, auginančio vaikus, darbo kokybės negalima vertinti palankiau nei kitų darbuotojų, kadangi toks išskirtinis vertinimas pažeistų darbo teisės subjektų lygybės principą, įtvirtintą Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalyje, ir draudimą diskriminuoti, numatytą 26 straipsnio 1 dalyje (Davulis, 2018, p. 121).

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos parengtoje teisės aktų asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo klausimais apžvalgoje pateikiama šios nuostatos problematika, pabrėžiant tai, kad ši nuostata yra labiau deklaratyvi, nes kodekse nėra numatytos konkrečios priemonės šiai pareigai įgyvendinti, t. y:

- darbdaviui nėra privaloma sudaryti, atnaujinti ir viešai skelbti priemonių, padedančių darbuotojams vykdyti šeiminius įsipareigojimus, sąrašo;
- nėra reikalavimo supažindinti visus darbuotojus su tokiomis priemonėmis; nenumatytas paprastas ir greitas ginčų sprendimo mechanizmas darbo vietoje tais atvejais, kai darbdavys atsisako patenkinti su šeiminingais įsipareigojimais susijusį darbuotojo prašymą;

- darbdavys neprivalo įdiegti nešališko kontrolės mechanizmo, siekiant užtikrinti, ar darbuotojams faktiškai sudaromos galimybės derinti šeiminius įsipareigojimus su darbo funkcijomis (Vanagelienė, R., Vengalė-Dits, L., 2021).

Praktiniu požiūriu Darbo kodekso 28 straipsnio taikymas yra ribotas, o bylų praktika – nedidelė. Vienas iš darbo kodekso komentare paminėtų atvejų, nors ir tiesiogiai nesusijęs su vaiko priežiūra, tačiau tinkamas šeiminių įsipareigojimų kontekste, buvo sprendtas teisme. Byloje nagrinėtas atvejis, kai darbdavys atleido darbuotoją, nesuteikęs galimybės pasirinkti sutuoktinę. Darbuotojas dėl susiklosčiusių šeiminių aplinkybių prašė darbdavio jį išleisti kelioms valandoms iš darbo, kad dėl nėštumo komplikacijų galėtų nuvežti savo sutuoktinę į gydymo įstaigą, tačiau nesulaukė teigiamo atsakymo, tada, paprašius suteikti jam kasmetines atostogas, kad galėtų nuvežti savo sutuoktinę į gydymo įstaigą ir ją prižiūrėti, darbdavys taip pat nesutiko. Teismas pripažino, kad darbdavio elgesys buvo „visiškai nesąžiningas, prasilenkiantis su sveiku protu ir padorumu“, o darbuotojo atleidimas iš darbo – neteisėtas (Vilniaus apygardos teismo 2013 m. gegužės 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1929-590/2013;). Šis sprendimas taip pat galėtų būti taikomas situacijose, kai darbuotojui reikia rūpintis vaiko pablogėjusia sveikata.

Apibendrinant, nors Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 28 straipsnis nustato darbdavio pareigą gerbti darbuotojų šeiminius įsipareigojimus, praktinis šios nuostatos įgyvendinimas dažnai yra ribotas ir deklaratyvus. Trūksta aiškių mechanizmų bei darbdavių atsakomybės užtikrinimo priemonių. Nors teismų praktika parodo darbdavių veiksmų vertinimo svarbą, veiksmingas šios nuostatos taikymas reikalauja tiek teisinio, tiek praktinio darbo organizavimo tobulinimo.

Švedijoje darbuotojo šeiminių įsipareigojimų gerbimas yra neatsiejama darbdavio pareigų dalis. Diskriminacijos įstatymo 3 skyrius numato, kad darbdaviai turi aktyviais veiksmais užtikrinti, jog darbo vieta būtų pritaikyta šeiminių įsipareigojimų vykdymui, tai reiškia, jog turi sudaryti sąlygas darbuotojams derinti apmokamą darbą su vaiko priežiūra (SFS 2008:567). Pavyzdžiui, tai gali būti įgyvendinama apribojant viršvalandžius ar darbą nepatogiu laiku, įvedant lankstų darbo laiką ar suteikiant galimybę vaiko priežiūros atostogų išėjusiems žmonėms palaikyti ryšį su darbovieta, informuojant juos apie tai, kas keičiasi darbovietėje, ir kviečiant juos į veiklos vertinimus ir darbuotojų dienas (Föräldraskap och arbete, 2024).

Švedijos Lygybės ombudsmenas, remdamasis Diskriminacijos įstatymo 3 skyriaus 2 straipsniu, nustato keturių žingsnių politiką, kuria darbdaviai turi vadovautis norint palengvinti darbdavių šeiminių įsipareigojimų derinimą su darbu. Šiuos žingsnius apima:

- esamos diskriminacijos rizikos ar kliūčių vaiko priežiūrai tyrimą;

- nustatytų rizikų ir kliūčių priežasčių analizę;
- veiksmų, kurių reikia imtis norint užkirsti kelią būsimoms ar jau esamoms rizikoms ir kliūtims ištaisyti, plano sudarymą ir įgyvendinimą;
- veiksmų stebėseną ir vertinimą (Diskrimineringsombudsmannen. Arbetsgivarrens aktiva åtgärder, 2019).

Remdamiesi šiuo planu, Švedijoje darbdaviai aktyviais veiksmais užtikrina, kad būtų tinkamai įgyvendinamas su vaikų priežiūra susijusių įsipareigojimų derinimas ir gerbimas. Jei darbdavys turi 25 ar daugiau darbuotojų, jis privalo, remdamasis Diskriminacijos įstatymo 3 skyriaus 13 straipsniu, kasmet raštu dokumentuoti darbą su aktyviomis priemonėmis (SOU 2020:81).

Lygybės ombudsmenas pateikia pavyzdį, kaip galima įgyvendinti šią keturių žingsnių politiką: 150 darbuotojų turinčios įmonės vadovai siekia suprasti, kaip jų darbuotojai vertina galimybes derinti darbą ir tėvystę, tačiau trūksta informacijos apie darbuotojų poreikius; siekiant išspręsti šią problemą, suburiama šešių asmenų grupė, kurią sudaro trys darbuotojai ir trys vadovai; grupė išanalizuoja situaciją ir, remdamasi tyrimo rezultatais, parengia bei įgyvendina konkrečius pokyčius, vienas iš jų – darbas planuojamas nuo 9 iki 15 val., kad tėvai galėtų laiku nuvesti ir pasiimti vaikus iš darželio ar mokyklos, nepraleisdami svarbių darbo susitikimų (Diskrimineringsombudsmannen. Förena arbete och föräldraskap). Tokie pokyčiai ne tik pagerina darbo sąlygas tėvams, bet ir prisideda prie darbuotojų pasitenkinimo bei produktyvumo didinimo.

Daugelis darbdavių nepilnai įgyvendina savo įsipareigojimus, o Lygybės ombudsmeno atlikti patikrinimai kai kuriais atvejais atskleidžia trūkumus, ypač susijusius su pagalba darbuotojams, derinant darbą ir vaikų priežiūrą (Linder, 2018). Tačiau tokie klausimai retai pasiekia teismų lygmenį. Paprastai jie sprendžiami per Lygybės ombudsmeno priežiūros procedūras. Ombudsmenas turi teisę tikrinti, ar darbdaviai laikosi diskriminacijos įstatymo nuostatų, ir savo sprendimais teikti darbdaviams rekomendacijas (Stockman, 2020, p. 40).

Apibendrinant, Švedijoje darbo ir šeiminių įsipareigojimų derinimas yra neatsiejama darbdavio pareigų dalis, kurią reglamentuoja Diskriminacijos įstatymas, o Lygybės ombudsmeno nustatyta keturių žingsnių politika suteikia aiškias gaires darbdaviams, kaip vykdyti šią veiklą, tačiau praktikoje vis tik pasitaiko trūkumų. Daugelis darbdavių dar nevisiškai įgyvendina savo įsipareigojimus, todėl Lygybės ombudsmeno atliekama priežiūra ir teikiamos rekomendacijos išlieka svarbi priemonė, užtikrinanti teisės aktų įgyvendinimą.

Lietuvos ir Švedijos darbuotojų šeiminių įsipareigojimų gerbimo taisyklės remiasi skirtingais teisiniais ir organizaciniais pagrindais, kurie lemia nevienodą šių principų įgyvendinimą. Lietuvoje Darbo kodeksas numato darbdavių pareigą sudaryti sąlygas darbuotojams derinti darbą ir šeimą, tačiau ši nuostata dažnai lieka deklaratyvi. Trūksta aiškių mechanizmų, kaip darbdaviai turėtų įgyvendinti šią pareigą, o teisės aktai neįpareigoja jų detaliam dokumentuoti veiksmų ar užtikrinti kontrolės procesų. Toks požiūris sudaro prielaidas nevienodam šios nuostatos taikymui, o ginčų sprendimas dažnai priklauso nuo individualių atvejų nagrinėjimo. Švedijos sistema pasižymi labiau formalizuotu ir struktūruotu požiūriu. Teisinė bazė įpareigoja darbdavius imtis aktyvių veiksmų, siekiant užtikrinti darbo ir šeimos suderinamumą, bei aiškiai apibrėžia šių veiksmų įgyvendinimo žingsnius. Taip užtikrinama didesnė atsakomybė ir nuoseklumas. Palyginus abi sistemas, galima teigti, kad Lietuvos teisinis reguliavimas yra orientuotas į bendrus principus, tačiau jam trūksta konkretumo ir įgyvendinimo priemonių. Švedijos sistema, priešingai, siūlo struktūruotą modelį, kuris darbdaviams suteikia aiškesnes gaires ir skatina atsakingesnį požiūrį į darbuotojų šeiminių įsipareigojimų gerbimą. Lietuvos teisinės bazės tobulinimas galėtų remtis Švedijos patirtimi, įtraukiant aiškesnius reikalavimus ir priežiūros mechanizmus, kurie padėtų užtikrinti geresnį šių nuostatų praktinį įgyvendinimą.

4.2. Atostogų suteikimas

Šioje dalyje, atsižvelgiant į šios temos aktualumą ir poreikį stiprinti tėvų vyrų įsitraukimą į vaikų priežiūrą, nagrinėjamos tėvystės atostogos, kurios išsiskiria kaip viena naujausių ir sparčiai besivystančių socialinių garantijų, suteikiamų darbuotojams, auginantiems vaikus. Direktyvos Nr. 2019/1158 4 straipsnis nustatė tėvams vyrams (arba nacionaliniu lygmeniu jiems prilyginamiems asmenims) teisę į bent 10 darbo dienų trukmės tėvystės atostogas, taip pabrėžiant jų svarbą lyčių lygybės skatinimui ir tėvų įtraukimo į vaikų priežiūrą didinimui. Šios atostogos yra itin reikšmingos, siekiant užtikrinti tėvų dalyvavimą šeimos gyvenime, tačiau praktikoje jos vis dar rečiau naudojamos, o šeimos įsipareigojimai dažnai lieka motinų atsakomybe.

Lietuvoje tėvystės atostogų laikotarpis yra 4 savaitės. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 133 straipsnyje numatyta, jog šios atostogos suteikiamos nuo vaiko gimimo iki vaikai sukaks vieneri metai ir negali būti skaidomos į daugiau kaip dvi dalis. Jos taip pat suteikiamos įvaikinus vaiką nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo dienos.

Tėvystės išmoka mokama pagal Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme nustatytas sąlygas ir sudaro 77,58 procento gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, 2009). Norėdamas gauti tėvystės išmoką, tėvas, remiantis Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 19 straipsnio nuostata, turi atitikti šias sąlygas:

- turi būti draustas valstybiniu motinystės socialiniu draudimu;
- įstatymų nustatyta tvarka yra išėjęs tėvystės atostogų arba tėvystės laikotarpiu;
- iki pirmosios tėvystės atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 6 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažą, išskyrus atvejį, kai tėvas neturi reikiamo motinystės socialinio draudimo stažo, nes stažo skaičiavimo laikotarpiu jam buvo suteiktos vaiko priežiūros atostogos. Tuomet motinystės socialinio draudimo stažas jam skaičiuojamas iš 24 mėnesių laikotarpio, buvusio iki vaikai, kurio priežiūrai apdraustajam asmeniui suteiktos atostogos, sukako dveji metai.

Lietuvos įstatymai taip pat reglamentuoja neperleidžiamą 2 mėnesių laikotarpį, kaip numatyta Europos Sąjungos Direktyvoje Nr. 2019/1158, skirtą vaiko priežiūros atostogoms. Šią atostogų dalį tėvai gali naudoti visa apimtimi arba dalimis, pakaitomis su kitu tėvu, tačiau negali ja naudotis vienu metu (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016, 133 str.). Likusią vaiko priežiūros atostogų dalį tėvai gali dalintis pagal šeimos poreikius.

Tėvams, remiantis Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 23 straipsniu, vaiko priežiūros išmoka mokama vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu arba vaiko priežiūros laikotarpiu, išskyrus atvejus, numatytus šio įstatymo 22 straipsnio 1 dalies 2 punkte, nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos tol, kol vaikui sueis 18 arba 24 mėnesiai, išskyrus atvejį, numatytą šio įstatymo 22 straipsnio 3 dalyje, arba vaiko priežiūros atostogų, suteiktų pagal Darbo kodekso 134 straipsnio 2 dalį, laikotarpiu, išskyrus atvejus, numatytus šio įstatymo 22 straipsnio 1 dalies 2 punkte. Pagal šio įstatymo 24 straipsnį, išmokos dydis gali svyruoti nuo 30 iki 78 procentų kompensuojamojo uždarbio dydžio.

Be to, pagal Lietuvos Darbo kodekso 131 straipsnio 2 dalį darbuotojai, pasibaigus tikslinėms atostogoms (nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros), turi teisę grįžti į ankstesnę ar lygiavertę darbo vietą, ne mažiau palankiomis darbo sąlygomis, įskaitant darbo užmokesį bei teisę į galimą darbo užmokesčio didėjimą bei naudojimąsi visomis geresnėmis darbo sąlygomis. Tai reiškia, kad Lietuva laikosi Direktyvose Nr. 2019/1158 ir Nr. 2006/54/EB nustatytų standartų ir numato, jog darbdavys negali darbuotojo diskrimi-

nuoti dėl vaiko priežiūros ar kitų tikslinių atostogų fakto – jis turi užtikrinti sąžiningą sugrįžimo į darbo rinką procesą, sudarant tokias pat sąlygas, kokios būtų buvusios, jei darbuotojas būtų dirbęs visą laikotarpį (Davulis, 2018, p. 405).

Apibendrinant, Lietuvoje tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų sistema atitinka Europos Sąjungos direktyvose nustatytus standartus ir užtikrina abiejų tėvų įtraukimą į vaiko auklėjimą. Tėvystės atostogos, kurios trunka 4 savaites, bei neperleidžiama 2 mėnesių vaiko priežiūros atostogų dalis skatina tėvus aktyviai dalyvauti vaiko priežiūroje. Toks reglamentavimas padeda derinti šeimos ir profesinį gyvenimą, užtikrinant tėvų teises bei socialinį saugumą vaiko priežiūros laikotarpiu.

Švedija buvo pirmoji šalis, suregulavusi vaiko priežiūros atostogų sistemą Europos Sąjungoje, kurioje teisės aktai įkūnijo pasidalijimo vaidmenimis vaikų auklėjime ideologiją (Smith, 2001, p.4) ir 1974 m. motinystės atostogas pakeitusi lyčių požiūriu neutraliomis vaiko priežiūros atostogomis (Chakravarty, 2022, p. 156 cituota Work-life balance, 2022, sweden.se). Švedijos įstatymai numato 480 dienų apmokamas vaiko priežiūros atostogas, kai vaikas gimsta arba būna įvaikinamas. Jei abu tėvai rūpinasi vaiku, kiekvienam jų priklauso po 240 dienų (Chakravarty, 2022, p. 156 cituota Work-life balance, 2022, sweden.se), iš kurių 150 dienų gali būti perleidžiamos kitam tėvui, o 90 likusių dienų yra neperduodamos ir privalomos kiekvienam iš tėvų (European Union. Your social security rights..., 2024, p. 15). Jei tėvas augina vaiką vienas, jis turi teisę į visas 480 dienų vaiko priežiūros atostogų.

Tėvystės išmokos dydis priklauso nuo tėvų pajamų ir nuo to, kaip jie pasidalija atostogas. Vidutiniškai Švedijoje tėvai gauna 78 procentų uždarbio dydžio kompensaciją (Europos Parlamento infografika. Maternity and paternity leave in the EU, 2023, europarl.europa.eu). Norint gauti vaiko priežiūros išmoką, būtina būti apdraustam Švedijoje ir būti vaiko biologiniu tėvu, jį įsivaikinusiu arba gyvenančiu kartu su vienu iš biologinių tėvų asmeniu (European Union. Your social security rights..., 2024, p. 15).

Švedijos vaiko priežiūros atostogų sistema pasižymi teisinės apsaugos užtikrinimu. Vienoje byloje Švedijos Darbo ginčų teismas sprendė ginčą tarp valstybės atstovaujamo Arbetsgivarverket (liet. Švedijos valstybinio užimtumo departamentas) ir lygybės ombudsmeno, ginčo esmė – darbdavys atleido darbuotoją, nes pastarasis didžiąją bandomojo laikotarpio dalį praleido vaiko priežiūros atostogose, dėl ko nebuvo įmanoma įvertinti jo darbo rezultatų. Teismas nagrinėjo, ar toks elgesys pažeidė Švedijos Vaiko priežiūros atostogų įstatymo 16 straipsnį, kuriame draudžiama sudaryti darbuotojui nepalankias sąlygas dėl vaiko priežiūros atostogų (SFS 1995:584, 16 str.), ir ar darbuotojas dėl to patyrė diskriminaciją lyties pagrindu.

Teismas, remdamasis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (ESTT) išaiškinimu, padarė išvadą, kad Direktyvos 2019/1158 5 straipsnio 4 dalies sąvoka „atleidimas iš darbo“ apima ir atleidimą iš darbo nutraukus bandomąjį laikotarpį ir nepriėmus darbuotojo į darbo vietą. Be to, teismas rėmėsi ESTT sprendimu byloje H. prieš Land Berlin, kuriame nustatyta, kad nacionalinės teisės nuostatos, leidžiančios nutraukti darbo santykius bandomuoju laikotarpiu dėl to, jog darbuotojas pasinaudojo vaiko priežiūros atostogomis, gali atgrasyti darbuotojus nuo šios teisės naudojimo ir pakenkti Direktyvos veiksmingumui (Arbetsdomstolen 2020 m. rugsėjo 30 d. sprendimas Nr. 53 byloje A 2/20). Nors šioje byloje nebuvo pripažinta, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, teismas nusprendė, jog buvo pažeistas Švedijos Vaiko priežiūros atostogų įstatymo 16 straipsnis, o socialinio draudimo agentūra turėjo imtis būtinų priemonių, kad užtikrintų darbuotojo, pasinaudojusio vaiko priežiūros atostogomis, teisę tęsti darbą po atostogų.

Nagrinėjant Darbo kodekso 131 straipsnio 2 dalies atitikmenį Švedijos darbo teisėje, Švedijoje darbuotojų, grįžtančių iš tėvystės ar vaiko priežiūros atostogų, apsauga taip pat yra užtikrinta pagal Vaiko priežiūros atostogų įstatymą (15 straipsnis). Pagal šias nuostatas darbdaviai privalo suteikti darbuotojams teisę grįžti į ankstesnes ar lygiavertes pareigas ir vėl pradėti dirbti tokia pačia apimtimi, kaip ir prieš atostogas. Tačiau 2001 m. darbo teisės reforma, kuri bus aptarta ir kitame skyriuje, suteikė darbdaviams galimybę, atleidžiant kelis darbuotojus dėl darbo trūkumo, nesilaikyti Darbo apsaugos įstatymo 22 straipsnyje nustatytos darbo stažo taisyklės. Nors pagal šią taisyklę pirmiausia turėtų būti atleidžiami trumpiausią darbo stažą turintys darbuotojai, darbdaviui leidžiama išskirti tris darbuotojus, kurie nebus atleidžiami, nepaisant jų darbo stažo. Dėl šios nuostatos gali susidaryti situacija, kai darbuotojai, grįžę iš vaiko priežiūros atostogų, gali prarasti darbą, jei nepatenka į išskirtą darbuotojų grupę, kuri laikoma svarbia darbdaviui ir yra apsaugota nuo atleidimo (Olssen, 2017, p. 1106).

Apibendrinant, Švedijos vaiko priežiūros atostogų sistema, kurioje nėra atskirai išskiriamos tėvystės ir motinystės atostogos, demonstruoja, kad šalis ne tik atitinka, bet ir viršija Europos Sąjungos direktyvose nustatytus standartus. Palyginti su kitomis valstybėmis, kurių dauguma laikosi tik minimalių Europos Sąjungos reikalavimų, Švedijos sistema išsiskiria savo progresyvumu, orientacija į lyčių lygybės užtikrinimą vaikų auklėjime, vyrų aktyvų įtraukimą į vaikų priežiūrą bei moterų užimtumo didinimą. Švedijos sistemos efektyvų veikimą pagrindžia tai, kad beveik 90 procentų tėvų vyrų pasinaudoja jiems priklausančiomis atostogomis (Secrest, 2020, p. 5 cituota Duvander et al., 2019, p. 1590), o dirbančių moterų procentas 2018 m. Eurostato duomenimis Švedijoje siekia 80 proc., tai yra

vienas aukščiausių rodiklių Europos Sąjungoje (Eurostat. Women's employment in the EU, 2020).

Apibendrinant, Švedijos tėvystės atostogų sistema yra reikšmingai pažangesnė nei Lietuvos, nes ne tik viršija Europos Sąjungos direktyvų reikalavimus, bet ir efektyviai skatina lyčių lygybę bei tėvų dalyvavimą vaikų auklėjime. Lietuvos sistema, nors ir atitinka minimalius standartus, orientuojasi į ribotą tėvystės atostogų laikotarpį. Švedijos modelis, suteikiantis ilgesnį, lyčių lygybę pagrįstą atostogų laikotarpį, gali būti pavyzdys Lietuvai. Siekiant padidinti tėvų įtraukimą ir subalansuoti šeimos bei darbo įsipareigojimus, Lietuvai reikėtų tobulinti tėvystės atostogų įgyvendinimą, prailginant jų trukmę ir užtikrinti palankesnes finansines sąlygas tėvams.

Taip pat Lietuvoje ir Švedijoje darbuotojams, auginantiems vaikus, suteikiama garantija grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą tomis pačiomis sąlygomis yra aiškiai įtvirtinta teisės aktuose ir suderinta su ES standartais. Tačiau Švedijoje, nepaisant šios teisinės apsaugos, egzistuoja spragos, leidžiančios darbdaviams lanksčiau spręsti atleidimo iš darbo klausimus, o tai gali neigiamai paveikti vaikus auginančius darbuotojus, sugrįžtančius po tikslinių atostogų. Tokios spragos lengvai būtų ištaisomos keičiant Švedijoje galiojančią darbo stažo taisyklę į pirmenybės teisės būti paliktiems dirbti pagal atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus taisyklę, kuri galioja Lietuvos Darbo kodekse (57 str. 3 d.).

4.3. Papildomas laisvas laikas

Papildomas laisvas laikas darbuotojams, auginantiems vaikus, yra svarbi socialinės politikos priemonė, leidžianti tėvams efektyviau derinti darbą ir šeimos pareigas (Gruževskis, Zabrasuskaitė, 2013, p. 542).

Lietuvoje papildomas laisvas laikas darbuotojams, auginantiems vaikus, įtvirtintas Darbo kodekso 138 straipsnyje. Remiantis šiuo straipsniu, tėvams, auginantiems vieną vaiką iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per 3 mėnesius (arba sutrumpinamas darbo laikas aštuoniomis valandomis per 3 mėnesius), darbuotojams, auginantiems vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o darbuotojams, auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų arba auginantiems du vaikus iki dvylikos metų, kai vienas arba abu vaikai turi negalią, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per sa-

vaite). Tokios dienos dar kitaip yra vadinamos „mamadieniais“ arba „tėvadieniais“. Minėtame straipsnyje numatyta, jog už juos mokamas vidutinis darbo užmokestis, todėl tai nėra papildoma finansinė našta tėvams.

Šioje teisinėje nuostatoje svarbiausia, kad vaiko auginimas, reiškiantis visapusišką, aktyvų dalyvavimą vaiko gyvenime ir rūpinimąsi jo auklėjimu yra pagrindinė sąlyga gauti šią lengvatą, o įstatymas nenumato apribojimų, kurie suteiktų papildomas poilsio dienas tik vienam iš tėvų, todėl darbuotojai gali pasirinkti, ar šias dienas naudoti kartu tą pačią mėnesio dieną, ar skirtingomis dienomis, priklausomai nuo jų poreikių.

Papildomos poilsio dienos nėra kaupiamos ir jomis galima pasinaudota per einamąjį kalendorinį mėnesį (Davulis, 2018, p. 426). Tai reiškia, kad nepanaudota papildoma poilsio diena į kitą mėnesį nėra perkeliama. Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalyje atskira taisyklė taip pat numatyta darbuotojams, dirbantiems ilgesnėmis negu aštuonių darbo valandų pamainomis, kurių prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas per kelis mėnesius tol, kol susidaro papildoma poilsio diena, kuri suteikiama ne vėliau kaip paskutinį sumuojamą mėnesį. Kilus ginčui dėl „mamadienių“ / „tėvadienių“ suteikimo, darbuotojas turi teisę kreiptis į Darbo ginčų komisiją.

Teisės į papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų, jeigu šis mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, Darbo kodekso 138 straipsnis taip pat numato ne mažiau kaip pusę darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną, už kurią mokamas vidutinis darbo užmokestis.

Apibendrinant galima teigti, kad papildomas laisvas laikas darbuotojams, auginantiems vaikus, yra reikšminga darbo teisės nuostata, skirta suderinti profesinius ir šeimos įsipareigojimus. Ši teisė yra universalus mechanizmas, kuris leidžia tėvams skirti daugiau dėmesio vaikų priežiūrai, neprarandant dalies pajamų, o jos lankstumas suteikia galimybę individualiai pritaikyti ją pagal šeimos poreikius.

Svarbu pažymėti, kad teisės normos Lietuvoje yra gana universalios, orientuotos į aktyvų vaiko auginimą ir užtikrina abiejų tėvų galimybes lygiavertiškai pasinaudoti šia lengvata. Toks reglamentavimas ne tik stiprina darbuotojų socialinę apsaugą, bet ir prisideda prie šeimos gerovės bei darnaus darbo ir asmeninio gyvenimo santykio.

Skirtingai nei Lietuvoje, kur papildomos poilsio dienos tėvams („mamadieniai“ / „tėvadieniai“) yra aiškiai reglamentuotos Darbo kodekse, Švedijoje tokios specifinės lengvatos nėra. Tačiau vietoje jų egzistuoja daug platesnė ir lankstesnė sistema, reglamentuojama Švedijos Vaiko priežiūros atostogų įstatyme, kuri leidžia tėvams skirti daugiau laiko vaikų

priežiūrai, naudojantis vaiko priežiūros atostogomis ir teise į trumpesnę darbo laiką. Švedijoje, kaip alternatyva numatomos laisvos dienos vaikui slaugyti (SFS 1995:584, 9 str.). Lietuvoje slaugant sergantį vaiką gali būti išduodamas nedarbingumo pažymėjimas, kurio metu Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba moka ligos išmoką, tačiau šis laikotarpis nėra vadinamas atostogomis, o Švedijos Vaiko priežiūros atostogų įstatyme tai – atostogos su slaugos išmoka.

Ši sistema, vadinama VAB (šved. vård av barn), leidžia vienam iš tėvų likti namuose ir gauti laikiną slaugos išmoką. Švedijos Socialinės apsaugos kodekse numatyta, kad išmoką už VAB galima gauti, kai tėvai ar globėjai prižiūri dėl ligos ar infekcijos ugdymo įstaigos lankyti negalintį vaiką, lydi jį pas gydytoją, odontologą ar psichikos sveikatos specialistą, rūpinasi juo dėl susirgusio nuolatinio globėjo arba dalyvauja sveikatos priežiūros mokymuose, skirtuose vaiko priežiūrai (SFS 2010:110, 13 sk. 16, 20, 22 str.).

Laikina vaiko priežiūros išmoka mokama ne ilgiau kaip penkias kalendorines dienas per septynių dienų laikotarpį (SFS 2010:110, 13 sk. 35 str.). Jei vaikas serga ilgiau nei 7 dienas, tolesniam išmokos gavimui reikalinga slaugytojo ar gydytojo pažyma (Försäkringskassan: Vård av barn (VAB), 2024). Išmoka už VAB gali būti mokama 120 dienų per metus už vieną vaiką, šios dienos taip pat gali būti dalijamos abiemis iš tėvų po 60 dienų per metus (SFS 2010:110, 13 sk. 31 str. d.), išmoka kompensuoja kiek mažiau nei 80 procentų darbuotojo įprastų pajamų, darbo užmokesčiui neviršijant 7,5 bazinių kainos dydžių (šved. prisbasbelopp) sumos (Försäkringskassan: Vård av barn (VAB), 2024).

Švedijoje atliktas Darbo rinkos politikos vertinimo instituto tyrimas atskleidė, kad VAB lengvata neretai yra piktnaudžiaujama dėl ilgo laikotarpio, per kurį galima naudotis šiomis atostogomis. Tyrimo duomenimis, dažniau vyrai nei moterys naudojami šia lengvata, nesilaikydami visų nustatytų sąlygų, pavyzdžiui pasitaiko atvejų, kai vaikas toliau lanko ugdymo įstaigą, nors pagal taisykles turėtų likti namuose, ar tėvai, turėdami gautą gydytojo pažymą, ja naudojami, nors realiai vaiko sveikatos būklė nereikalauja jo priežiūros namuose. (Engström et al, 2006, p. 8, 19). Dėl tokio perteklinio naudojimosi iš valstybės biudžeto išmokamos didelės kompensacijos, tačiau jų skyrimo kontrolė yra sudėtinga, todėl kyla iššūkių, užtikrinant sąžiningą ir skaidrų šios lengvatos taikymą.

Be VAB, verta paminėti, kad Švedijos kolektyvinėse sutartyse neretai numatomos papildomos laisvos dienos svarbiems šeimoms reikalams tvarkyti, pavyzdžiui, vienos didžiausių profesinių sąjungų grupės „Almega“, Farmacijos sektoriaus kolektyvinės sutarties nuostatose numatyta jog darbuotojai turi teisę į atostogas be išskaitymų iš darbo užmokesčio svarbiems šeimos reikalams tvarkyti – iki trijų darbo dienų per kalendorinius metus. Atostogos gali būti suteikiamos ir dalimis, pavyzdžiui, pusė darbo dienos (Kollektivavtalet

Allmänna Anställningsvillkor MM Apoteksföretagen 2023 – 2025, 2023 9.2 str.) Šioje sutartyje taip pat nurodoma, kad svarbūs šeimos reikalai gali apimti skubią nepilnamečio vaiko priežiūrą, kai būtina pasiimti atostogas, bet nėra galimybės gauti sveikatos priežiūros specialisto pažymos.

Apibendrinant, Lietuvos ir Švedijos sistemos iš esmės skiriasi tiek savo struktūra, tiek taikymo lankstumu. Lietuvoje „mamadieniai“ ir „tėvadieniai“ yra aiškiai reglamentuota, visiems darbuotojams vienodai taikoma lengvata, suteikianti papildomas poilsio dienas pagal nustatytus kriterijus. Tuo tarpu Švedijoje papildomas laisvas laikas darbuotojams auginantiems vaikus suteikiamas esant poreikiui prižiūrėti sergantį vaiką. Ši sistema kiek platesnė ir sudėtingesnė tiek įgyvendinimo, tiek kontrolės prasme – vietoje konkrečių poilsio dienų, VAB sistema, leidžia tėvams likti namuose su sergančiu vaiku, kol gaunama slaugos išmoka. Švedijos modelis suteikia daugiau galimybių individualiai prisitaikyti prie šeimos poreikių, tačiau sudėtingesnė priežiūra ir kontrolė lemia didesnę piktnaudžiavimo riziką bei papildomą naštą valstybės biudžetui. Taip pat Švedijos kolektyvinėse sutartyse numatytos dienos, skirtos svarbiems šeimos reikalams, tam tikru aspektu gali būti laikomos „mamadienių“ ar „tėvadienių“, nustatytų Lietuvos darbo teisėje, atitikmeniu. Vis dėlto jų paskirtis iš esmės skiriasi: Lietuvoje „mamadieniai“ ir „tėvadieniai“ laikomi papildomu poilsio laiku, kurio tikslas orientuotas sudaryti galimybę praleisti daugiau laiko su vaikais. Tuo tarpu Švedijoje tokios dienos dažniausiai skiriamos šeimos reikalų tvarkymui, skubiai sergančio vaiko priežiūrai, todėl jos labiau siejamos su būtinu įsipareigojimų atlikimu, o ne laisvalaikio leidimu.

4.4. Patogesnis darbo laikas ir sąlygos

Darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimas yra svarbus socialinės politikos elementas, leidžiantis tėvams aktyviau dalyvauti vaikų priežiūroje, neprarandant profesinės veiklos ir finansinio stabilumo. Lietuvoje ir Švedijoje egzistuoja skirtingos teisinės priemonės, užtikrinančios tėvams patogesnę darbo laiką ir darbo sąlygas, kuriomis siekiama palengvinti darbo organizavimą tėvams.

Visų pirma, abi šalys numato darbuotojams, auginantiems vaikus, teisę dirbti ne visą darbo laiką. Lietuvoje Darbo kodekso 40 straipsnis numato galimybę darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl darbo laiko normos, kuri yra mažesnė nei įprasta darbuotojui taikoma darbo laiko norma. Šio straipsnio 4 dalyje nustatyti apribojimai, susiję su ne viso darbo laiko taikymu ir jo trukme, apima šiuos reikalavimus:

- darbo santykiai su darbdaviu turi tęstis ne trumpiau kaip vienerius metus;
- prašymas dėl ne viso darbo laiko turi būti pateiktas ne vėliau kaip prieš 30 dienų iki jo įsigaliojimo;
- susitarimas dėl tokio darbo režimo negali galioti ilgiau nei vienerius metus;
- pakartotinai prašyti dirbti ne visą darbo laiką galima tik po tokio pat laikotarpio, kiek buvo dirbta ne visą darbo laiką.

Be to, darbdavys gali atsisakyti tenkinti tokį prašymą, jei tam yra svarbių priežasčių. Vis dėlto šie apribojimai netaikomi darbuotojams, kurie augina vaikus iki nustatyto amžiaus ir (arba) turi vaikų su negalia. Remiantis to paties straipsnio 5 dalimi, darbuotojai, auginantys vaikus, taip pat turi teisę grįžti į įprastą darbo laiko režimą, išpėję darbdavį prieš dvi savaites, o jei darbdavys sutinka, ir anksčiau. Darbas ne visą darbo laiką daro teigiamą įtaką, padėdamas darbuotojams geriau kontroliuoti laiką, derinti šeimos įsipareigojimus ir karjerą (Gruževskis., Zabrauskaitė, 2013, p. 553).

Mažamečiai darbuotojo vaikai taip pat laikomi svarbia aplinkybe, dėl kurios darbdavys turi suteikti galimybę dirbti iš namų arba dalintis darbo vieta (Davulis, 2017, p. 20). Darbo kodeksas reglamentuoja abi šias lankstaus užimtumo formas. Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbdavys privalo tenkinti darbuotojo, auginančio vaiką, prašymą dėl darbo organizavimo nuotoliniu būdu, jei neįrodo, kad dėl darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų gamybinį būtinumą poreikį ar dideles sąnaudas. Toks teisinis reguliavimas riboja darbdavio diskreciją atsisakyti tenkinti darbuotojo prašymą dėl nuotolinio darbo, lyginant su darbuotojais, kurie neatitinka Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje numatytų sąlygų (Davulis, 2018, p. 205), o tai rodo, kad darbuotojų auginančių vaikus, poreikiai yra nuosekliau atliepiami teisiniame reguliavime, užtikrinant jiems didesnę apsaugą. Nors ši darbo organizavimo forma yra itin naudinga darbuotojams, auginantiesiems vaikus, dirbant iš namų gali kilti sunkumų, aiškiai atskiriant darbą nuo asmeninio gyvenimo ir laisvalaikio. Todėl itin svarbu kontroliuoti šių dviejų svarbių gyvenimo aspektų atskyrimą, pritaikant juos pagal asmeninius poreikius ir pageidavimus (Dickson, 2023).

Kita galimybė darbuotojams, auginantiesiems vaikus, lanksčiai organizuoti savo darbą ir derinti jį su šeiminių įsipareigojimų vykdymu – darbo vietos dalijimosi darbo sutarties sudarymas. Pagal Darbo kodekso 93 straipsnį, du darbuotojai gali susitarti su darbdaviu dėl darbo vietos dalijimosi, neviršydami vienam darbuotojui nustatytos maksimaliosios darbo laiko normos, o darbuotojui, auginančiam vaiką iki septynerių metų, paprašius, darbdavys privalo tokį prašymą apsvarstyti ir esant organizacinei ir gamybinei galimybei, jį tenkinti. Darbo vietos dalijimosi sutartį galima pasirinkti tiek sudarant naują darbo sutartį, tiek

laikinais pakeičiant jau galiojančią, tačiau toks prašyme teikiamas pakeitimas turi būti laikinas, nes įstatyme nustatyta, kad tokia darbo organizavimo tvarka galioja iki vaikui sukaks 7 metai (Davulis, 2018, p. 305).

Be jau išvardytų lankstaus užimtumo formų, patogesnę darbo laiką ir sąlygas darbuotojams, auginantiems vaikus, užtikrina ir papildomos teisės, numatytos Darbo kodekse:

- Darbo kodekso 112 straipsnis numato, kad valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, turi teisę į sutrumpintą 32 valandų darbo savaitę, išlaikant visą atlyginimą. Ši lengvata gali būti taikoma vienam iš tėvų (įtėvių) ar globėjų jų pasirinkimu iki vaikui sukaks treji metai. Ši lengvata suteikia darbuotojams galimybę daugiau dėmesio skirti vaikų auklėjimui, tuo pačiu išlaikant finansinį stabilumą.
- Darbo kodekso 115 straipsnis suteikia teisę tėvams pasirinkti pamainą – per dvi darbo dienas nuo darbo grafikų pranešimo darbuotojams, auginantiems vaiką iki trejų metų – visada, o iki septynerių metų – jei yra tokia galimybė. Ši priemonė padeda pritaikyti darbo laiko grafiką prie šeimos poreikių, taip užtikrinant, kad šeiminiai įsipareigojimai būtų lengvai derinami su profesiniais.
- Darbo kodekso 118 straipsnis numatyto, kad darbuotojai, auginantys vaiką iki 14 metų ar vaiką su negalia iki 18 metų, gali būti skiriami pasyviai budėjimui darbe ar namuose tik su jų sutikimu. Ši lengvata padeda darbuotojams neišvargti, patirti kuo mažiau streso, kadangi nereikalauja skubiai ieškoti alternatyvos vaiko priežiūrai, taip užtikrinant asmeninį poilsį ir sklandžią darbo bei šeimos įsipareigojimų suderinimo galimybę.

Šios nuostatos užtikrina didesnę darbo ir šeimos suderinamumą, suteikdamos darbuotojams daugiau galimybių lanksčiau planuoti savo darbo laiką.

Apibendrinant, Lietuvoje darbo teisė aiškiai reglamentuoja lengvatas tėvams, leidžiančias lanksčiau derinti darbą ir šeimos įsipareigojimus. Sutrumpintas darbo laikas, pamainos pasirinkimas, darbo vietos dalijimasis, nuotolinis darbas ir budėjimo apribojimai suteikia tėvams didesnę socialinę apsaugą. Lietuvoje sistema yra aiškiai reglamentuota, todėl darbuotojai gali tiesiogiai remtis teisės aktais, tačiau praktinis jų įgyvendinimas gali priklausyti nuo darbdavio požiūrio ir organizacinių galimybių.

Švedijoje darbo teisė ir socialinė politika orientuota į lankstų darbo organizavimą, siekiant palengvinti tėvams darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimą. Nors daugelis lengvatų nėra griežtai reglamentuotos įstatymais, jos gali būti įtraukiamos į kolektyvines sutartis, o darbdaviai yra skatinami sudaryti palankias sąlygas darbuotojams su vaikais.

Vaiko priežiūros atostogų įstatymo 7 straipsnis numato teisę vienam iš tėvų sutrumpinti įprastą darbo laiką ne daugiau kaip ketvirtadaliu, jei tėvai negauna vaiko priežiūros išmokos už šį vaiką, o vaikui dar nėra suėję aštuoneri metai arba jis yra vyresnis, bet dar nebaigė pirmųjų mokyklos metų (SFS 1995:584, 7 str.). Tuo laikotarpiu, kai vienas iš tėvų gauna vaiko priežiūros išmoką, kurios dydis siekia tris ketvirtadalius, pusę, ketvirtadalį arba vieną aštuntąją, jis turi teisę proporcingai sumažinti savo įprastą darbo laiką (SFS 1995:584, 6 str.).

Sutrumpintas darbo laikas gali būti paskirstomas tiek kasdien, tiek kas savaitę (dirbant 1 valanda trumpiau kiekvieną dieną ar dirbant 4 darbo dienas per savaitę ir pan.) (Hansson, 2016, p. 18). Darbuotojas turi pareigą visada derinti su darbdaviu darbo laiko sutrumpinimą, siekiant sumažinti veiklos trikdžius. Jei įmanoma, ne viso darbo laiko organizavimas turėtų kuo mažiau paveikti įmonės darbą. (Hansson, 2016, p. 19) Tačiau jei susitarimo nepavyksta pasiekti, atostogų laikas nustatomas pagal darbuotojo pageidavimą (SFS 1995:584, 13 str.). Be to, darbuotojas turi teisę bet kada nutraukti darbo laiko sutrumpinimą ir sugrįžti į darbą, apie tai kuo greičiau informuodamas darbdavį. Jei atostogos trunka ilgiau nei vieną mėnesį, darbdavys gali atidėti sugrįžimą į darbą ne ilgiau kaip vienam mėnesiui nuo pranešimo gavimo dienos (SFS 1995:584, 15 str.).

Analizuojant darbo organizavimą nuotoliniu būdu, tokį darbo modelį Švedijoje reglamentuoja įstatymai, kolektyvinės sutartys, individualios sutartys tarp darbdavių ir darbuotojų (Wilske, Gojak, 2021, p. 9). Remiantis Švedijos Vaiko priežiūros atostogų įstatymo 15a straipsniu, darbuotojai, auginantys vaikus, turi teisę pateikti prašymą dėl lankstesnių darbo sąlygų – tai gali būti nuotolinis darbas arba lankstus darbo grafikas. Jei toks prašymas atmetamas arba siūlomas pakeitimas atidedamas, darbdavys privalo pagrįsti savo sprendimą. Švedijos Vaiko priežiūros atostogų įstatymo 15c straipsnyje taip pat nurodyta jog darbuotojas turi teisę grįžti į pradinį darbo modelį, kai sutartas nuotolinio darbo ar lankstaus darbo grafiko laikotarpis pasibaigia. Nors įstatymas neįpareigoja darbdavio visuomet patenkinti prašymą dėl nuotolinio darbo, ši praktika Švedijoje yra plačiai paplitusi, o tėvai, auginantys vaikus, sudaro vieną sparčiausiai augančių nuotolinių darbuotojų grupių (Vilhelmson, Thulin, 2016). Pandemijos metu pradėjus dažniau taikyti darbo nuotoliniu būdu modelį, Švedijos samdomų darbuotojų konfederacijos atlikti tyrimai parodė, kad dauguma moterų, ypač turinčių vaikų, pandemijos metu nuotolinį darbą vertino kaip palengvinantį asmeninio gyvenimo ir darbo suderinimą, o vyrai, dirbdami nuotoliniu būdu, dažniau patyrė didesnę stresą ir (arba) sunkumų, derinant asmeninį ir šeiminių gyvenimą (cituota Fackförbundet ST, 2020; TCO rapport 2021b cituota Allstrin et al., 2021, p. 56).

Kitos su patogesniu darbo laiku ir sąlygomis susijusios lengvatos, tokios kaip darbo vietos dalijimasis, teisė pasirinkti pamainą, budėjimas tik su sutikimu ir pan. nėra tiesiogiai įtvirtintos Švedijos įstatymuose. Švedijoje, kur fiksuojamas vienas didžiausių ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų skaičius Europoje, darbo dalijimosi praktika atrodo logiška, tačiau informacijos apie jos taikymą šalyje yra gana nedaug (Cremona, Miller, 2009 cituota Krone-Germann, Chambrier, 2015, p. 7). Minėtos lengvatos gali būti įtraukiamos į kolektyvines sutartis, tačiau konkrečių pavyzdžių, nagrinėjant Švedijos kolektyvines sutartis, taip pat nerasta. Švedijos darbo teisė, palyginti su kitų valstybių narių darbo teisės aktais, yra ribota ir dažniausiai „neprivaloma“, t. y., dauguma darbo teisės aktų nuostatų, tokių kaip darbo laiko reguliavimas, darbuotojų užimtumo apsauga ir pan., gali būti visiškai arba iš dalies pakeistos kolektyvinėmis sutartimis (Anxo, 2018). Be to, individualiais darbuotojų ir darbdavių susitarimais galima dar labiau pritaikyti darbo sąlygas prie konkrečių poreikių, jei jos atitinka pagrindinius darbo įstatymus ir visas galiojančias kolektyvines sutartis. Todėl darbuotojai ir darbdaviai gana lanksčiai gali tartis dėl įvairiausių papildomų lengvatų.

Apibendrinant, nors Švedijoje nėra daug įstatyme reglamentuotų lengvatų, numatančių patogesnes darbo laiko sąlygas darbuotojams, auginantiems vaikus, darbuotojas ir darbdavys turi dispozityvias galimybes savarankiškai susitarti dėl tėvams palankių ir jų poreikius atitinkančių darbo sąlygų, o tai parodo, kad Švedijoje labai svarbus šeimos ir asmeninio gyvenimo balansas, įgyvendinant jį per darbovietėje taikomas gerąsias praktikas.

Lyginant Lietuvos ir Švedijos darbo teisę bei lengvatas darbuotojams, auginantiems vaikus, matyti esminiai skirtumai tiek reglamentavimo, tiek praktikos lygmeniu. Lietuvoje darbo teisė aiškiai apibrėžia tėvų teises į lankstesnį darbo laiką, toks reguliavimas yra labiau formalizuotas, suteikiantis darbuotojams aiškias garantijas, o Švedijos modelis didesnę dėmesį skiria lankstumui, kuris įgyvendinamas per kolektyvines sutartis ir individualius susitarimus tarp darbdavių ir darbuotojų. Vienas iš esminių skirtumų tarp Švedijos ir Lietuvos – trumpesnės darbo savaitės taikymas tėvams. Lietuvoje ši lengvata taikoma tik valstybės ir savivaldybių institucijų darbuotojams, auginantiems vaikus, tuo tarpu Švedijoje trumpesnis darbo laikas taikomas visiems darbuotojams, jei jie augina vaiką – tai yra universali teisė, o ne specifinė privilegija tam tikrai darbuotojų grupei. Atsižvelgiant į tai, Lietuvos teisės aktai galėtų būti keičiami taip, kad trumpesnės darbo savaitės lengvata būtų prieinama visiems darbuotojams, auginantiems vaikus, o ne tik daliai jų, užtikrinant lygesnes galimybes derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą.

5. Lengvatos vaikus auginantiems darbuotojams darbo sutarties nutraukimo atveju

Atleidimo iš darbo ir darbo sutarties nutraukimo sąvokos gali būti vartojamos kaip sinonimai, tačiau jos iš esmės skiriasi, kadangi atleidimas iš darbo laikomas darbo sutarties nutraukimo galutiniu rezultatu, taikomu darbuotojo asmeniui (Macijauskienė, 2006, p. 72). Darbo sutarties nutraukimas tam tikrais atvejais gali turėti skirtingas taisykles, sąlygas, procedūras. Nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju, auginančiu vaiką, jiems taikomos lengvatos, susijusios su įspėjimo terminais, darbo sutarties nutraukimo apribojimais bei pirmenybės teise būti paliktiems dirbti, atleidžiant kelis darbuotojus. Be to, kad draudžiama atleisti iš darbo dėl konkrečių priežasčių, darbuotojų apsauga taip pat užtikrinama specialiomis apsaugos priemonėmis, taikomomis konkrečioms darbuotojų kategorijoms, reikalaujant tam tikrų organų (profesinių sąjungų, darbo inspekcijų) sutikimo prieš atleidžiant iš darbo, apribojant svarbias atleidimo iš darbo priežastis saugomais laikotarpiais ir sustabdant įspėjimo apie atleidimą iš darbo termino pabaigą saugomais laikotarpiais (Kresal, 2007 cituota Balnožan, 2021, p. 173).

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 33 straipsnyje įtvirtinta teisė asmenims būti apsaugotiems nuo atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su motinyste, bei teise į mokamas motinystės ir vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įsivaikinus, tam, kad būtų tinkamai derinamas šeimos gyvenimas ir profesinė veikla. Antrinėje Europos Sąjungos teisėje, Direktyvose: Nr. 2019/1158; Nr. 92/85; Nr. 2006/54/EB, taip pat nustatoma ši apsauga nuo atleidimo iš darbo, esant motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros ar įvaikinimo atostogose, užtikrinant galimybę grįžti į tas pačias ar lygiavertes pareigas po jų, taip pat apsauga nuo atleidimo iš darbo dėl prašymo suteikti lanksčias darbo sąlygas ar naudojimosi jomis.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 156 8 straipsnyje numatyta, kad pareigos šeimai negali būti pagrįsta priežastimi nutraukti darbo santykius. Švedija, skirtingai nei Lietuva, be šios konvencijos taip pat yra ratifikavusi Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 158 (Ratifications of C158 – Termination of..., 2024), kurioje nurodyta, kad darbuotojo darbo santykiai negali būti nutraukti, išskyrus atvejus, kai yra pagrįsta priežastis, susijusi su darbuotojo gebėjimais ir (arba) elgesiu, arba darbdavio veiklos reikalavimais. Konvencijoje taip pat nustatytos priežastys, kurios konkrečiai nelaikomos pagrįstomis darbo sutarties nutraukimo priežastimis, įskaitant šeiminę padėtį, šeimos pareigas (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158, 1982).

Peržiūrėtoje Europos socialinėje chartijoje apsauga nuo darbo sutarties nutraukimo yra panaši į Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 158 numatytą apsaugą. Be to, Europos socialinėje chartijoje nustatyta, kad pareigos šeimai, šeiminei padėtis, nėštumas, vaiko priežiūros atostogos etc. nėra svarbios priežastys nutraukti darbo santykius. Pavyzdžiui, Europos socialinėje chartijoje numatyta, kad motinystės atostogos negali būti laikomos pagrindu darbo sutarties nutraukimui, t. y., darbdaviui įspėjus moterį apie darbo sutarties nutraukimą nuo tada, kai ji praneša darbdaviui, kad yra nėščia, iki jos motinystės atostogų pabaigos, arba įspėja apie darbo sutarties nutraukimą tokiu metu, kad įspėjimas baigtųsi tokių atostogų metu, toks įspėjimas laikomas neteisėtu (Balnožan, 2021, p. 177).

Šioje dalyje nustatomos specialios apsaugos priemonės darbuotojams, kurie augina vaikus, siekiant užtikrinti jų bei jų šeimų stabilumą darbo sutarties nutraukimo atveju. Darbdavys privalo vadovautis šiais reikalavimais, kad būtų išvengta nepageidaujamų pasekmių ir užtikrintos vaikus auginančių darbuotojų teisės.

5.1. Įspėjimo terminai

Darbdavys privalo pranešti apie darbo sutarties nutraukimą, laikydamasis ilgesnių įspėjimo terminų nei numatyta bendrojoje darbo teisės normoje, kad darbuotojui, auginančiam vaiką, būtų suteikta pakankamai laiko pasiruošti galimoms permainoms ir pasirūpinti vaikų priežiūra. Be to, išankstinis įspėjimas suteikia darbuotojams galimybę anksčiau pradėti naujo darbo paieškas ar tobulinti savo įgūdžius, taip sumažinant neigiamas atleidimo pasekmes, o tai padeda darbuotojams išvengti papildomo streso ir su juo susijusių neigiamų elgesio modelių, kurie gali trukdyti asmeniniam gyvenimui ir pastangoms susirasti naują darbą (Ting, 1996, p. 188).

Darbo kodekso 57 straipsnio 7 dalyje numatyta, kad darbuotojams, kurie augina vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, taikomas trigubas įspėjimo terminas darbo sutarties nutraukimo atveju. Tai reiškia, kad, jeigu įprastas įspėjimo terminas yra vienas mėnuo (arba – dvi savaitės, jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienerius metus), šis terminas padidėja iki trijų mėnesių arba atitinkamai – iki aštuonių savaičių.

Igyvendinant kolektyvinius darbo santykius, darbuotojų profesinės sąjungos savo kolektyvinėse sutartyse gali numatyti ilgesnius įspėjimo terminus darbuotojams, auginančiams vaikus. Pavyzdžiui, Lietuvos kultūros šakos kolektyvinės sutarties NR. VSR-260

2024 m. gruodžio 11 d. pakeitimu numatytas papildomas punktas įpareigoja, kad darbuotojai, profesinės sąjungos nariai, auginantys vaiką iki 14 m. arba neįgalų vaiką iki 18 m., būtų įspėti prieš 4 mėnesius, viršijant Darbo kodekso 57 straipsnyje nustatytą terminą. Tai parodo, kad ne tik Lietuvos darbo teisės normos užtikrina apsaugą darbuotojams, auginantiems vaikus, bet ir profesinės sąjungos bei kolektyviniai jų susitarimai stiprina darbuotojų stabilumą ir saugumą bei palengvina šeiminių pareigų derinimą su profesiniais įsipareigojimais.

Lietuvoje taip pat numatyta taisyklė, jog nuo to momento, kai darbdavys sužino apie darbuotojos nėštumą, iki jos kūdikiui sukaks 4 mėnesiai, darbdavys negali įspėti apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ar ją nutraukti (išskyrus šalių susitarimu, darbuotojos iniciatyva, jos iniciatyva išbandymo metu ar kai terminuota sutartis baigiasi), o jeigu per šį laikotarpį atsiranda pagrindas sutarties nutraukimui, sprendimas gali būti priimtas tik po minėto laikotarpio pabaigos (Grigužauskaitė, Skučienė, 2019, p. 18).

Apibendrinant, Lietuvos darbo teisės sistema aiškiai orientuota į darbuotojų, auginančių vaikus, apsaugą, suteikiant jiems papildomas garantijas darbo sutarties nutraukimo atveju. Įstatymai ne tik riboja darbdavį, įspėjant nėščias ir neseniai pagimdžiusias moteris dėl atleidimo iš darbo, bet ir nustato ilgesnius įspėjimo terminus tėvams, prižiūrintiems nepilnamečius vaikus. Profesinės sąjungos, pasitelkdamos kolektyvinius susitarimus, gali dar labiau sustiprinti šią apsaugą, suteikdamos darbuotojams daugiau laiko pasiruošti galimiems pokyčiams. Toks teisinis reguliavimas leidžia užtikrinti didesnę stabilumą šeimoms, padeda išvengti netikėtų pajamų praradimo ir sudaro sąlygas darbuotojams sklandžiau derinti profesinius įsipareigojimus su šeimos pareigomis. Šis modelis atspindi siekį apsaugoti socialiai jautrias darbuotojų grupes. Aptartos Darbo kodekso nuostatos rodo, kad Lietuvos nacionalinėje teisėje tinkamai įgyvendinami tarptautiniai ir Europos Sąjungos standartai.

Švedijoje, skirtingai nei Lietuvoje, ilgesni įspėjimo terminai darbuotojams, auginantiems vaikus, nėra nustatomi. Minimalus Švedijos Darbo apsaugos įstatyme 11 straipsnyje nustatytas įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpis darbdaviui yra 1 mėnuo, o įspėjimo terminas ilginamas 1 mėnesiu už kiekvienus 2 darbo metus, bet ne daugiau kaip 6 mėnesiais, kai darbuotojo darbo stažas yra 10 ir daugiau metų (SFS 1982:80, 11 str.).

Kaip minėta anksčiau, Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158, nurodo tam tikras aplinkybes, kurios negali būti naudojamos kaip atleidimo iš darbo pagrindas. Atleidimo iš darbo draudimas reiškia, kad darbuotojai negali būti atleisti dėl diskriminacinių priežasčių, tokių kaip šeiminių padėčių, šeiminių pareigų vykdymas, nėštumas ar atostogos, todėl jeigu darbo sutartis nutraukiama darbuotojui, esančiam motinystės ar pilnose

vaiko priežiūros atostogose, numatytose Vaiko priežiūros įstatymo 4 ir 5 straipsniuose, išėjimo dėl atleidimo iš darbo terminas (lygiai taip pat kaip ir Lietuvoje) nepradedamas skaičiuoti tol, kol darbuotojas negrįžta į darbą. Jeigu darbuotojui apie darbo sutarties nutraukimą pranešama jo atostogų metu, pranešimas apie darbo sutarties nutraukimą laikomas pradėjusiu galioti ne anksčiau kaip kitą dieną po atostogų pabaigos (SFS 1982:80, 11 str.).

Kyla svarbus klausimas – kaip taikoma ši taisyklė, kai darbuotojas negrįžta į darbą tą dieną, kuri buvo iš anksto aptarta su darbdaviu, o atostogos yra pratęsimos arba nusprendžiama anksčiau grįžti į darbą? Remiantis Vaiko priežiūros atostogų įstatymu, apie planuojamas atostogas darbdaviui reikia pranešti likus ne mažiau kaip 2 mėnesiams iki jų pradžios. Aiškinant Darbo apsaugos įstatymo 11 straipsnį, jei darbuotojas nutraukia vaiko priežiūros atostogas ir anksčiau grįžta į darbą, išėjimo terminas pradedamas skaičiuoti nuo faktiškai grįžimo į darbą, o jeigu vaiko priežiūros atostogos pratęsimos, išėjimo terminas skaičiuojamas nuo to laiko, kada darbuotojas turėjo grįžti į darbą pagal iš pradžių sutartus terminus (Colarte, Rönqvist, 2008, p. 51). Pavyzdžiui, jei darbuotojas ir darbdavys susitaria, kad vaiko priežiūros atostogos tęsis iki tam tikrų metų liepos 20 d. darbdavys, planodamas atleisti darbuotoją nuo tų pačių metų balandžio 1 d., turi laukti iki liepos 20 d., kuomet pradės galioti išėjimo terminas, nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas tą dieną grįžta į darbą. Jeigu atleidžiamas darbuotojas pasirenka pratęsti vaiko priežiūros atostogas ir negrįžta į darbą sutartą dieną, išėjimo terminas vis tiek prasideda liepos 20 d.

Be to, kaip ir minėta anksčiau, Švedijoje profesinės sąjungos ir kolektyvinės sutartys atlieka svarbų vaidmenį, kadangi Švedijos profesinių sąjungų konfederacijos duomenimis, apie 70 proc. Švedijos darbuotojų yra profesinių sąjungų nariai, o beveik 90 proc. darbuotojų atlyginimas ir darbo sąlygos nustatomi kolektyvinėse sutartyse (Larsson, 2023, p.). Dėl šios priežasties ilgesni išėjimo terminai taip pat yra numatyti daugelyje Švedijos kolektyvinių sutarčių. Analizuojant, pavyzdžiui, Finansų sektoriaus darbdavių organizacijos (BAO) ir profesinių sąjungų Jusek / Civilekonomerna / Sveriges Ingenjörer sudarytą kolektyvinę sutartį dėl darbo užmokesčio ir bendrųjų sąlygų (taikomą aukštąjį išsilavinimą turintiems specialistams), matyti, kad išėjimo trukmė tiesiogiai priklauso nuo darbuotojo darbo stažo įmonėje (dirbantiems įmonėje trumpiau nei 5 metus – 3 mėnesiai, dirbantiems 5–8 metus – 4 mėnesiai etc.) (Kollektivavtal mellan Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) ..., 2023, p. 3 str.). Tai yra plačiai taikoma praktika Švedijos kolektyviniuose susitarimuose. Darbuotojai, turintys vaikų, šiuo atveju nėra traktuojami kaip atskira grupė, todėl pratęsti išėjimo terminai taikomi visiems darbuotojams vienodai, atsižvelgiant į jų darbo konkrečioje darbovietėje trukmę.

Švedijos modelis pasižymi aiškiu ir paprastu požiūriu į darbo santykių apsaugą tėvams ir išsiskiria tuo, kad įspėjimo terminai taikomi vienodai visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų šeiminių pareigų. Esminė taisyklė, kad tikslinių atostogų metu draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo. Tokiu būdu Švedijos modelis, įgyvendindamas ES ir tarptautinius standartus, suteikia tėvams aiškų ir stabilų grįžimo į darbą planą, apsaugodamas juos nuo netikėtų atleidimų atostogų metu. Tai leidžia darbuotojams, kurie augina vaikus, geriau suderinti profesinius įsipareigojimus su šeimos poreikiais ir išvengti staigių permainų, skubių naujo darbo paieškų, kurios gali kelti stresą, turėti neigiamų pasekmių tiek asmeniniam gyvenimui, tiek vaikų priežiūrai, motinystės ar kt. atostogų metu.

Apibendrinant, abiejų valstybių modeliai skiriasi savo požiūriu į darbuotojų, auginančių vaikus, apsaugą darbo santykiuose. Lietuvoje taikomos papildomos garantijos, tokios kaip ilgesni įspėjimo terminai, draudimas įspėti darbuotoją apie atleidimą atostogų metu. Švedijoje laikomasi universalaus požiūrio – įspėjimo terminai visiems darbuotojams taikomi vienodai, o pagrindinė apsauga numatyta vaikus auginantiems darbuotojams – draudimas atleisti tikslinių atostogų metu. Ir Lietuvoje, ir Švedijoje veikia kolektyvinės sutartys, kurios gali dar labiau sustiprinti vaikus auginančių darbuotojų apsaugą.

Nors abi šalys siekia apsaugoti darbuotojus, Lietuvos modelis labiau akcentuoja papildomas garantijas tėvams, kaip tikslinei darbuotojų grupei, o Švedijos sistema šiuo klausimu labiau linksta į vienodą teisinį reguliavimą visiems darbuotojams, neišskirdami tėvų, kaip specifinės darbuotojų grupės. Abiem atvejais darbuotojai turi tam tikras apsaugos priemones, tačiau jų pobūdis ir taikymo būdai skiriasi, o praktikoje dėl šios lengvatos įgyvendinimo teisinių ginčų paprastai nekyla.

5.2. Draudimas nutraukti darbo sutartį be darbuotojo sutikimo

Darbuotojai, turintys šeiminių įsipareigojimų, nėra vienalytė kategorija, o darbo praradimas turi įtakos ne tik darbuotojui, bet ir jo šeimai (Balnožan, 2021, p. 186). Siekdami užtikrinti didesnę darbo vietų išsaugojimą darbuotojams, auginantiems vaikus, darbo įstatymai nustato tam tikrus darbo sutarčių nutraukimo be darbuotojo sutikimo apribojimus. Šiomis nuostatomis taip pat siekiama apsaugoti darbuotojus nuo netikėto darbo praradimo ir užtikrinti stabilumą jų šeimoms.

Nors Darbo kodekso normos numato atleidimo iš darbo atvejus, kai darbdavys gali atleisti darbuotoją savo iniciatyva, kartu šis teisės aktas nustato ir tam tikras garantijas dar-

buotojams (Perkumienė et al, 2021, p. 99). Kaip jau minėta ankstesniame skirsnyje Lietuvos teisės aktai nustato darbo sutarties nutraukimo apribojimus, kurie taip pat taikomi ir atleidžiant iš darbo vaikus auginančius darbuotojus. Darbo kodekso 61 straipsnio 1 dalyje numatytas draudimas nutraukti darbo sutartį su darbuotojomis moterimis iki vaikai sukaks 4 mėnesiai (taip pat nėštumo metu), nesant šalių susitarimo. Šis draudimas netaikomas tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama pačios darbuotojos iniciatyva, jos iniciatyva išbandomo laikotarpiu, nesant sutarties šalių valios, taip pat, kai baigiasi terminuota darbo sutartis, arba kai darbo santykiai pasibaigia dėl objektyvių priežasčių, pavyzdžiui, teismo ar darbdavio organo sprendimu, dėl kurio nutrūksta darbdavio veikla. Be to, to paties straipsnio 3 dalis riboja darbuotojų, auginančių vaiką iki trejų metų, darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, bei darbuotojų, esančių nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose darbo sutarties nutraukimą darbdavio valia. Taigi, atleidžiant darbuotojus, patenkančius į šias kategorijas, reikalingas jų sutikimas bei tinkamas darbo sutarties nutraukimo pagrindas.

Tokie darbo sutarties nutraukimo apribojimai yra reglamentuoti Europos Sąjungos direktyvose ir tinkamai integruoti į Lietuvos nacionalinę teisę. Direktyva Nr. 92/85 nustato išimtis, leidžiančias atleisti darbuotoją iki motinystės atostogų pabaigos, jei atleidimo priežastys nėra susijusios su darbuotojos statusu (nėštumu ar buvimu motinystės atostogose). Šios išimtys apima Darbo kodekso 61 straipsnio 3 dalyje nurodytus atvejus, kai draudimas atleisti darbuotoją netaikomas, pavyzdžiui, pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai ar nutrūkus darbdavio veiklai.

Vis dėlto darbdaviai gali ieškoti įvairių būdų, kaip nepažeidžiant teisės aktų paspartinti darbuotojo, auginančio vaiką, atleidimą. Tai gali būti daroma, sukeliant spaudimą darbuotojui pačiam išeiti iš darbo, pasitelkiant psichologinį spaudimą, diskriminaciją ar kitas nesąžiningas praktikas. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje konstatuota, kad darbdavio nenoras išsaugoti darbo santykių su darbuotoja po to, kai sužinoma apie jos nėštumą, bei nepagrįstas prastovos skyrimas jai prieštarauja esminiams darbo teisės ir nėščiųjų apsaugos principams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. liepos 8 d. nutarimas).

Apibendrinant, Lietuvos teisės aktai užtikrina tvirtą vaikus auginančių darbuotojų apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju. Teisinis reguliavimas aiškiai riboja darbdavio galimybes vienašališkai nutraukti darbo santykius, taip siekiant apsaugoti socialiai jautrias darbuotojų grupes nuo staigių pokyčių, kurie gali sukelti ne tik finansines problemas, bet ir apsunkinti darbuotojų šeiminių įsipareigojimų našą. Lietuvos modelis sukuria stabilumą šeimoms ir leidžia darbuotojams jaustis saugiau, derinant profesinį ir asmeninį gyvenimą,

tačiau realybėje gali atsirasti situacijų, kai darbdaviai siekia atleisti darbuotoją, auginantį vaiką, ieškodami netiesioginių būdų.

Remiantis Švedijos Vaiko priežiūros įstatymo 16 straipsnio 7 dalimi, darbdavys negali nepalankiai vertinti darbuotojo dėl priežasčių, susijusių su motinystės, vaiko priežiūros atostogomis, kai atleidžia iš darbo, mažina etatus arba įgyvendina kitus reikšmingus sprendimus darbuotojo atžvilgiu, tačiau šis draudimas netaikomas, kai šie sprendimai nėra susiję su buvimu motinystės ar vaiko priežiūros atostogose. Pagal Švedijos Vaiko priežiūros įstatymo 17 straipsnį, jei darbuotojas atleidžiamas iš darbo vien dėl priežasčių, susijusių su vaiko priežiūros atostogomis pagal šį įstatymą, toks atleidimas yra laikomas negaliojančiu, jei darbuotojas to prašo (SFS 1995:584, 16, 17 str.).

Švedijos teisinis reglamentavimas daugiausia orientuotas į draudimą atleisti darbuotoją dėl jo naudojimosi motinystės ar vaiko priežiūros atostogomis, tačiau nėra nustatytos specialios apsaugos priemonės, atleidžiant darbuotojus be jų sutikimo, jei jie nėra motinystės ar vaiko priežiūros atostogose.

Švedijos Darbo ginčų teismo byloje Nr. AD 2013 Nr. 63 buvo nagrinėjamas ginčas dėl darbuotojo S. J. atleidimo iš darbo teisėtumo, kai šis nepateikė medicininės pažymos, patvirtinančios teisę į vaiko priežiūros atostogas. Tyrimo metu nustatyta, kad pagrindinė priežastis, dėl kurios advokatų kontora, kurioje dirbo ieškovas, ėmėsi veiksmų prieš S. J., buvo jo pasinaudojimas teise į vaiko priežiūros atostogas. Teismas pabrėžė, kad nereikia įrodyti, jog vaiko priežiūros atostogos buvo vienintelė ar lemiamą atleidimo priežastis – pakanka, kad jos turėjo įtakos darbdavio sprendimui. Dėl šios priežasties faktas, jog S. J. anksčiau buvo pavėlavęs į darbą, neturėjo teisinės reikšmės, sprendžiant dėl neteisėto atleidimo. Teismas nusprendė, kad advokatų kontora atleisdama darbuotoją pažeidė Vaiko priežiūros atostogų įstatymo 16 straipsnį ir nėra abejonių, kad kontoros veiksmai patenka į šios nuostatos taikymo sritį (Arbetsdomstolen 2013 m. rugpjūčio 21 d. sprendimas Nr. 63 byloje B 114/12).

Apibendrinant, Švedijos teisinė sistema ir lengvatos, susijusios su darbuotojų atleidimu iš darbo be jų sutikimo, orientuotos į darbuotojų teisę pasinaudoti atostogomis be baimės netekti darbo, tačiau jos neužtikrina papildomo stabilumo tiems vaikams augintiems darbuotojams, kurie šiomis atostogomis nesinaudoja. Tai reiškia, kad darbuotojai atostogų metu yra teisiškai apsaugoti, o ne atostogų metu, dirbantys tėvai, gali būti atleisti pagal bendrąsias taisykles.

Analizuojant Lietuvos ir Švedijos modelius, galima pastebėti, kad jie skiriasi savo požiūriu į darbuotojų, auginančių vaikus, apsaugą darbo santykių nutraukimo atveju. Lietuvoje numatomos labiau apibrėžtos garantijos, kurios užtikrina darbuotojų apsaugą ne tik

vaiko priežiūros atostogų metu, bet ir darbo metu iki tam tikro vaiko amžiaus. Darbo kodeksas aiškiai riboja darbdavių galimybes atleisti nėščias darbuotojas, tėvus, auginančius mažamečius vaikus. Tuo tarpu Švedijos teisinė sistema suteikia aiškią apsaugą darbuotojams, pasinaudojusiems vaiko priežiūros atostogomis, tačiau ji nėra orientuota į platesnę tėvų, auginančių vaikus, apsaugą darbo santykiuose. Toks modelis atspindi Švedijos darbo rinkos lankstumo ir darbuotojų teisių pusiausvyrą – Švedijos įstatymai siekia užtikrinti, kad darbdaviai negalėtų diskriminuoti darbuotojų dėl jų pasinaudojimo atostogomis, tačiau kartu išlaikoma darbdavio teisė reguliuoti darbo jėgą pagal bendrąsias ekonomines ar organizacines sąlygas, neišskiriant mažamečius vaikus auginančių darbuotojų kaip silpnesnės darbuotojų kategorijos.

5.3. Pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti atleidžiant kelis darbuotojus

Pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti taikoma tam tikroms socialiai jautrioms darbuotojų grupėms, siekiant užtikrinti jų didesnę darbo santykių stabilumą atleidimo atveju. Tarptautinės darbo organizacijos Rekomendacijoje dėl darbo santykių nutraukimo Nr. 166 (1982 m.) pateikiamos išsamios gairės, kaip užtikrinti sąžiningą praktiką, nutraukiant darbo santykius. Svarbiausias šios rekomendacijos aspektas yra tai, kad atrenkant darbuotojus, kurie bus atleisti iš darbo dėl ekonominių technologinių, struktūrinių ar panašaus pobūdžio priežasčių, turėtų būti nustatomi kriterijai, kuriais vadovaudamiesi darbdaviai nuspręstų, kurie darbuotojai atleidžiami pirmiau, o kuriems turi būti palikta galimybė dirbti (Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 166, 1982). Kai kurios valstybės (pavyzdžiui, Lietuva), tokius kriterijus yra įtvirtinusios nacionaliniuose teisės aktuose, tačiau tai nėra dažna praktika.

Lietuvoje, remiantis Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalimi, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, jei perteklinę darbo funkciją atlieka keli darbuotojai, tačiau atleidžiama tik dalis jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijai turi būti suderinti su darbo taryba, o jei jos nėra – su profesine sąjunga. Šiais atvejais atranką vykdo darbdavio sudaryta komisija, į kurią turi būti įtrauktas bent vienas darbo tarybos narys. Suderinimas reiškia darbo tarybos arba darbdavio lygmens profesinės sąjungos sutikimą, kad būtent tokiais kriterijais bus vadovaujamasi atleidžiant darbuotojus minėtu pagrindu, tačiau jei atleidžiant darbuotoją atstovų sutikimo nėra arba nėra pačių atstovų, atliekant darbuotojų atranką, pakanka vadovautis gana detaliomis komentuojamo straipsnio 3 ir 4 dalyse nurodytomis taisyklėmis (Davulis, 2018). Prioritetą būti paliktiems, po

darbuotojų, kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga, turi tie darbuotojai, kurie augina tris ar daugiau vaikų iki keturiolikos metų, vieni augina vaiką iki keturiolikos metų ar vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų.

To paties straipsnio 4 dalis numato sąlygą, jog šiems darbuotojams nustatyta pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti darbuotojams taikoma tik tada, jei jų kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją. Moksliniuose šaltiniuose ši teisė nėra detalai aptariama, kadangi ji suformuluota aiškiai ir nesukelia daug praktinių problemų. Vienas iš atvejų, kada gali kilti problemų – aiškinantis, ar kito darbuotojo, nepatenkančio į pažeidžiamų asmenų grupę, kvalifikacija yra aukštesnė už darbuotojo, patenkančio į šią (šiuo atveju, į vaikus auginančių darbuotojų) grupę. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2008 m. nutartyje yra išaiškinęs, kad darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą ir ji nėra tapati išsilavinimui, nes išsilavinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją. Teismas taip pat pabrėžė, kad sąvoka „specialybė“ Darbo kodekso 135 straipsnio 2 dalies (ankstesnė redakcija, dabar – Darbo kodekso 57 straipsnio 4 dalis) kontekste apima ir sąvoką „pareigos“. Tai reiškia, jog pagal galiojančią Darbo kodekso 57 straipsnio 4 dalį pirmenybės teisė taikoma ne tik tos pačios specialybės, bet ir tas pačias pareigas einantiems darbuotojams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. kovo 4 d. nutarimas).

Apibendrinant, pirmenybės teisė būti paliktam dirbti atleidimo atveju pirmiausia skirta socialiai jautrioms darbuotojų grupėms, tarp kurių ypatingas dėmesys skiriamas darbuotojams, auginantiems vaikus. Ši lengvata grindžiama siekiu apsaugoti šeimas, kurios susiduria su didesne finansine ir socialine atsakomybe, užtikrinant jų darbo stabilumą. Tačiau ši pirmenybės teisė nėra absoliuti – ji taikoma tik tuo atveju, jei darbuotojas nėra žemesnės kvalifikacijos nei kiti tos pačios specialybės ar pareigų darbuotojai. Tai reiškia, kad sprendžiant dėl darbuotojo palikimo, nepakanka tik jo šeiminės padėties – būtina įvertinti ir jo profesinius gebėjimus. Toks teisinis reglamentavimas leidžia suderinti du svarbius aspektus – prioritetinių grupių darbuotojų apsaugą ir darbdavio veiklos efektyvumo palaikymą.

Kita vertus, Švedijos teisės aktuose atitiktis šiai lengvatai nėra. Švedijos teisės aktuose, konkrečiai Darbo apsaugos įstatymo 22 straipsnyje, numatyta taisyklė, pagal kurią nustatoma darbuotojų atleidimo iš darbo pirmumo tvarka, nutraukiant darbo sutartį dėl darbo trūkumo. Švedijoje taikomas „last in, first out“ (liet. – paskutinis atėjęs, pirmasis išeina) atleidimo iš darbo principas, kuris reiškia, jog pirmenybės teisę likti darbe turi darbuotojai, turintys ilgesnį darbo stažą, o darbuotojai, dirbantys trumpiau, atleidžiami

pirmiau (Von Below, Thoursie, 2010, p. 3). Prieš nustatydamas atleidžiamų darbuotojų eiliškumą, darbdavys gali, neatsižvelgdamas į atleidžiamų darbuotojų skaičių, išskirti ne daugiau kaip tris darbuotojus, kuriems suteikiama pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, jei, darbdavio nuomone, jie yra ypač svarbūs jo tolesnei veiklai (SFS 1982:80, 22 str.).

Mokslininkų teigimu, išimtis iš darbo stažo taisyklės, leidžianti darbdaviui išsaugoti tris jo veiklai svarbius darbuotojus, gali neproporcingai paveikti dirbančius tėvus, ypač jei darbdaviai neigiamai vertina dažnus darbuotojų neatvykimus į darbą. Kadangi tėvystė dėl dažno vaikų priežiūros poreikio, neretai lemia didesnę neatvykimų į darbą skaičių, darbdaviai gali pasinaudoti šia išimtimi atleidžiant darbuotojus, o tai gali reikšti, kad vaikus auginantys darbuotojai darbo vietas praras dažniau. Be to, jei darbuotojai mano, kad naudojimasis vaikų priežiūros atostogomis gali turėti neigiamų pasekmių jų karjerai, jie gali riboti naudojimąsi jomis (Olsson, 2013, p. 7–8). Švedijos Vaiko priežiūros atostogų įstatyme nustatyta, kad darbdaviams draudžiama nepalankiai vertinti darbuotojus dėl priežasčių, susijusių su laikinomis vaiko priežiūros atostogomis, tačiau mažų įmonių darbdaviams nereikia pagrįsti, kodėl jie atleido darbuotoją nuo darbo stažo taisyklės (pasinaudojo darbo stažo taisyklės išimtimi). Po 2001 m. reformos, įtvirtinusios šią išimties taisyklę, Švedijos profesinių sąjungų organizacija teigia, jog įmonės gali bent iš dalies apeiti Vaiko priežiūros atostogų įstatymą, sistemingai atleisdamos darbuotojus taip, kad būtų sudarytos sąlygos atleisti ir dirbančius tėvus (Olssen, 2017, p. 1109).

Apibendrinant, Švedijoje darbuotojų atleidimo tvarka pagrįsta darbo stažo principu, pagal kurį pirmenybę būti palikti dirbti turi ilgesnį stažą turintys darbuotojai. Vis dėlto Darbo apsaugos įstatyme darbdaviams suteikiama teisė išimties tvarka išskirti tris darbuotojus, kuriuos jie laiko svarbiausiais savo veiklai. Nors ši išimtis skirta užtikrinti verslo tęstinumą, mokslininkai atkreipia dėmesį, kad ji gali neproporcingai paveikti dirbančius tėvus. Dėl šios priežasties tėvai gali būti labiau pažeidžiami atleidimo metu, o baimė prarasti darbą gali skatinti juos riboti kitos, šiai darbuotojų grupei priklausančios lengvatos – vaiko priežiūros atostogų – naudojimą. Toks teisinis reglamentavimas nėra orientuotas į didesnės apsaugos užtikrinimą socialiai jautrioms grupėms, pavyzdžiui, darbuotojams, auginantiems vaikus.

Lyginant Lietuvos ir Švedijos darbo teisės sistemas darbuotojų atleidimo kontekste, akivaizdu, kad jos remiasi skirtingais principais. Lietuvoje pirmenybės teisė būti paliktam dirbti yra aiškiai apibrėžta ir taikoma tam tikroms socialiai jautrioms grupėms, įskaitant darbuotojus, auginančius vaikus. Nors ši lengvata nėra absoliuti ir priklauso nuo darbuotojo kvalifikacijos, ji vis dėlto suteikia papildomą apsaugą šeimoms. Tuo tarpu Švedijoje vyrauja darbo stažo principas „last in, first out“, kuris iš esmės yra neutralesnis ir labiau

orientuotas į objektyvų atleidimo kriterijų, tačiau darbdaviams suteikiama galimybė išskirti kelis jų veiklai svarbius darbuotojus (į šį sąrašą darbuotojai, auginantys vaikus, gali patekti arba ne, tai priklauso nuo darbdavio diskrecijos).

Atsižvelgiant į tai, galima teigti, kad nė viena iš šių sistemų nėra visiškai subalansuota – Lietuvos modelis labiau apsaugo dirbančias šeimas, bet riboja darbdavių lankstumą, o Švedijos modelis suteikia daugiau skaidrumo, tačiau gali netiesiogiai diskriminuoti dirbančius tėvus. Idealiu atveju reikėtų siekti kompromiso tarp pažeidžiamų darbuotojų grupių teisių užtikrinimo ir darbdavių veiklos efektyvumo įgyvendinimo.

IŠVADOS

1. Išanalizavus Europos Sąjungos ir tarptautinius teisės aktus nustatyta, kad Europos Sąjungos ir tarptautiniai dokumentai – tokie kaip ES direktyvos (Nr. 2019/1158, Nr. 2019/1152, Nr. 92/85, Nr. 2006/54/EB), Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, Europos socialinė chartija bei Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, nustato minimalias teises darbuotojams, auginantiems vaikus. Šios teisės apima: motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogas, lanksčias darbo sąlygas, apsaugą nuo diskriminacijos ir atleidimo etc. Šie standartai formuoja bendrą teisinį pagrindą valstybėms narėms, siekiant užtikrinti darbo ir šeimos gyvenimo derinimą bei lyčių lygybę.
2. Analizuojant Lietuvos ir Švedijos teisės aktus, paaiškėjo, kad abi šalys yra perkėlusios Europos Sąjungos teisės aktų nuostatas, susijusias su lengvatomis vaikus auginantiems darbuotojams, į nacionalinę teisę. Lietuvoje lengvatos reglamentuotos nuosekliai – pagrindinės darbuotojų teisės aiškiai išdėstytos viename teisės akte – Darbo kodekse, o jų formuluotės yra detalios apibrėžtos, tuo tarpu Švedijoje jos išskaidytos į kelis specialius įstatymus. Kai kurios lengvatos, kurios Lietuvoje reglamentuotos įstatyme, Švedijoje nustatomos kolektyvinėse sutartyse ar susitarimais su darbdaviu. Nors abiejose šalyse darbuotojams užtikrinamos panašios pagrindinės teisės, skiriasi jų reglamentavimo forma, detalumo lygis ir teisinis lankstumas. Reglamentavimo aiškumas ir detalumas Lietuvoje yra didesnis, tačiau Švedijos sistema pasižymi didesniu lankstumu.
3. Nustatyta, kad lengvatos taikomos įvairioms darbuotojų grupėms, turinčioms šeiminius įsipareigojimus – nuo nėščiųjų ir neseniai pagimdžiusių iki vienišų tėvų ar vaiką su negalia auginančių darbuotojų, tačiau abiejų valstybių modeliuose lengvatų taikymo subjektų ratas skiriasi. Lietuvoje jos taikomos pagal griežčiau apibrėžtus kriterijus (pvz.: vaiko amžius). Taip pat vis dar susiduriama su iššūkiais, kai reikia atpažinti nestandartines šeimos formas (pvz., tos pačios lyties poros). Tuo tarpu Švedijoje asmenų, turinčių teisę į lengvatas, ratas apibrėžtas kur kas plačiau, įtraukiant ne tik biologinius tėvus, bet ir jų sutuoktinius, partnerius ir pan.
4. Lengvatos vaikus auginantiems darbuotojams atlieka svarbų socialinį ir ekonominį vaidmenį. Jos padeda užtikrinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, stiprina socialinę gerovę, skatina lyčių lygybę, mažina darbuotojų stresą, didina produktyvumą, padeda išlaikyti kvalifikuotą darbo jėgą ir prisideda prie gimstamumo bei ilgalaikio

socialinės apsaugos sistemos stabilumo. Analizuojant jų taikymą trijuose darbo santykių etapuose nustatyta:

- 4.1. Lietuvoje ir Švedijoje vaikus auginantys darbuotojai yra apsaugoti nuo diskriminacijos darbo sutarties sudarymo metu, tačiau taikomos priemonės skiriasi. Lietuvoje apsauga yra labiau formalizuota ir orientuota į teisės normų laikymąsi, tačiau trūksta aktyvių prevencinių priemonių. Švedijoje darbdaviai įpareigoti ne tik nediskriminuoti, bet ir aktyviai skatinti lygybę. Informacijos apie darbo sąlygas pateikimas Švedijoje yra lankstesnis ir labiau pritaikytas individualiems poreikiams, o Lietuvoje – labiau standartizuotas.
- 4.2. Lietuvoje vaikus auginančių darbuotojų teisės darbo vykdymo etape daugiausia reglamentuotos Darbo kodekse – suteikiamos papildomos poilsio dienos, galimybė dirbti nuotoliniu būdu, pasirinkti pamainą ar naudotis sutrumpintu darbo laiku. Tai nėra vien deklaratyvios nuostatos – daugelis jų realiai įgyvendinamos. Tačiau kai kurios normos, kaip DK 28 straipsnis, išlieka abstrakčios ir trūksta aiškių įgyvendinimo mechanizmų. Švedijos teisinė sistema išsiskiria aktyviu požiūriu – darbdaviai yra įpareigoti imtis konkrečių veiksmų, padedančių darbuotojams derinti darbą su šeimos pareigomis. Be to, ten visiems darbuotojams – ne tik viešajame sektoriuje – suteikiama galimybė į sutrumpinto darbo laiko savaitę išlaikant pilną darbo užmokestį. Nors Švedijoje ne visos lengvatos griežtai reglamentuotos įstatymais, daug jų įtraukiama į kolektyvines sutartis, o tai leidžia efektyviai atliepti darbuotojų poreikius.
- 4.3. Lietuvoje vaikus auginantys darbuotojai, darbo sutarties nutraukimo metu yra laikomi socialiai jautria grupe, todėl jiems taikomos papildomos apsaugos priemonės: ilgesni įspėjimo terminai, draudimas atleisti tikslinių atostogų metu be sutikimo, pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti atleidžiant kelis darbuotojus. Šios garantijos yra aiškiai reglamentuotos. Švedijos teisinė sistema pagrįsta universaliu požiūriu – atleidžiant kelis darbuotojus, pirmenybė taikoma ne tėvytei, o darbo stažui, tačiau darbuotojai griežtai saugomi nuo atleidimo atostogų metu. Visgi, Švedijos teisiniame reglamentavime yra spragų, kurios leidžia darbdaviams atleisti vaikus auginančius darbuotojus laisviau, jei jie nėra darbdavio nėra laikomi itin svarbiais darbuotojai. Lietuvos sistema teikia didesnę tikslinę apsaugą tėvams, tuo tarpu Švedijoje dominuoja bendro pobūdžio lygybės principas, paliekantis daugiau sprendimo laisvės darbdaviui. Abiejose valstybėse įspėjimo terminai kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomi ilgesni nei minimalūs įstatyme – praktikoje tokia galimybė dažnai įgyvendinama.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

I. TEISĖS NORMINIAI AKTAI

1. *Tarptautiniai teisės aktai*

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 156 dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos (2004). *Valstybės žinios*, 77-2665.
2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva (1982). ILO Labour Standarts. [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NOR-MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158 [žiūrėta 2025 m. vasario 25 d.].
3. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 166 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva (1982). ILO Labour Standarts. [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NOR-MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166 [žiūrėta 2025 m. kovo 13 d.].

2. *Regioniniai teisės aktai*

4. Europos socialinė chartija (pataisyta) (2001). *Valstybės žinios*, 49-1704.
5. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. *OL C 202*, 2016 6 7, p. 389—405.
6. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija). *OL L 204*, 2006 7 26, p. 23—36.
7. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. *OL L 188*, 12/07/2019, p. 79—93.

8. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje. *OL L 186, 2019 7 11, p. 105—121.*
9. Europos Tarybos 1992 m. spalio 19 d. direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo. *OL L 348, 1992 11 28, p. 1—7.*

3. Nacionaliniai teisės aktai

10. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.
11. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 70-3170.
12. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 114-5115.
13. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 111-3574.
14. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas dėl Demografijos, migracijos ir integracijos politikos 2018–2030 metų strategijos patvirtinimo (2018). TAR, 15175.

4. Užsienio valstybių teisės aktai

15. SFS 1982:80 Lag om Anställningsskydd. Stokholmas: Darbo ministerija. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://rkrattsbaser.gov.se/sfsr/adv?fri-text=1982%3A80&sbet=&%C3%A4bet=&org=&upph=false&sort=desc> [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 10 d.].
16. SFS 1995:584 Föräldraledighetslag. Stokholmas: Darbo ministerija. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://rkrattsbaser.gov.se/sfsr/adv?fri-text=1995%3A584&sbet=&%C3%A4bet=&org=&upph=false&sort=desc> [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 10 d.].
17. SFS 2008:567 Diskrimineringslag. Stokholmas: Darbo ministerija. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=2008:567> [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 10 d.].

18. SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk. Stokholmas: Sveikatos ir socialinių reikalų ministerija. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://rkrattsba-ser.gov.se/sfst?bet=2010:110> [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 10 d.].
19. AFS 2007:5 Gravid och ammande arbetstagare föreskrifter. Stokholmas: Darbo aplinkos apsaugos tarnyba. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/fo-reskrifter/upphavda-foreskrifter/gravida-och-ammande-arbetstagare-afs-20075-fo-reskrifter/> [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 10 d.].
20. SOU 2020:81 Genomförande av balansdirektivet: Balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare. Stokholmas. Darbo ministerija. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2020/12/sou-202081/> [žiūrėta 2025 m. sausio 5 d.].

II. KOLEKTYVINĖS SUTARTYS

21. 2024 m. gruodžio 11 d. Lietuvos kultūros šakos kolektyvinės sutarties pakeitimas Nr. VSR-281.
22. 2015 m. sausio 1 d. Kollektivavtal mellan Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation (BAO) och Jusek / Civilekonomerna / Sveriges Ingenjörer för akademiker (modifikuota 2023 m. balandžio 1 d.). [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.akavia.se/siteassets/03-rad-och-stod/kollektivavtal-privat-sektor/bao/kollektivavtal-om-loner-och-allmanna-villkor-bankinstitutens-arbetsgivarorganisation-bao-uppdaterad-2023.pdf> [žiūrėta 2025 kovo 31 d.].
23. 2023 m. gegužės 1 d. Kollektivavtalet Allmänna Anställningsvillkor MM Apoteksföretagen 2023 – 2025. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.sverigesingenjorer.se/kollektivavtal/avtalsomrade/apotek/> [žiūrėta 2025 kovo 31 d.].

III. SPECIALIOJI LITERATŪRA

24. Allstrin, S. et al. (2021). 12 punkter om distansarbete efter Covid-19. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:1607310> [žiūrėta 2025 m. sausio 5 d.].
25. Bagdanskis, T. et al. (2016). Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje. Registrų centras. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://repository.mruni.eu/handle/007/16223> [žiūrėta 2025 m. kovo 20 d.].

26. Balnožan, K. (2021). Special protections against employment termination for workers with family responsibilities. *Glasnik Bar Ass'n Vojvodina*, 168. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/glkotebr2021&i=170> [žiūrėta 2025 m. vasario 25 d.].
27. Barbera, L.M. ir Lombardo, E. (2019). Towards equal sharing of care? Judicial implementation of EU equal employment and work–life balance policies in Spain. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 35(4), p. 628. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/14494035.2019.1661560> [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 9 d.].
28. Billingsley, S., Neyer, G. ir Wesolowski, K. (2022). Social Investment Policies and Childbearing Across 20 Countries: Longitudinal and Micro-Level Analyses. *European Journal of Population*. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10680-022-09626-3> [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 18 d.].
29. Chakravarty, S. (2022). Paternity Leave Laws: A Comparative Analysis of Sweden, USA and India. *Issue 2 Int'l JL Mgmt. & Human.*, 5, p. 152. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/ijlmhs16&i=182> [žiūrėta 2024 m. gruodžio 18 d.].
30. Chierigato, E. (2020). A Work–Life Balance for All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158. *Kluwer Law Online*, p. 4. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.54648/ijcl2020004> [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 13 d.].
31. Ciasullo, L. ir Uccioli, M. (2023). What works for working mothers? A regular schedule lowers the child penalty. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4572399> [žiūrėta 2025 m. vasario 23 d.].
32. Colarte, J.C. ir Rönqvist, T. (2008). Föräldraledighet, en rättighet utan skyldighet? [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1029697/FULLTEXT01.pdf> [žiūrėta 2025 m. vasario 25 d.].
33. Collins, H. (2003). Discrimination, equality and social inclusion. *The Modern Law Review*, 66(1), p. 16-43. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1111/1468-2230.6601002> [žiūrėta 2025 m. kovo 20 d.].
34. Davulis, T. (2017). Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016-2017 m. Teisė, 104. [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3121930 [žiūrėta 2025 m. sausio 5 d.].
35. Davulis, T. (2018). Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras.

36. Dickson, A.N. (2023). Parenting and Remote Work in the Pandemic: Parents' Work-Life Boundaries and Boundary Management Strategies in the New Normal. Disertacija, The University of North Carolina at Charlotte. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.proquest.com/open-view/57c2ff9a6ee00219549aec96319e137a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y> [žiūrėta 2025 m. sausio 5 d.].
37. Drake, K., Belsky, J. ir Fearon, R.M.P. (2014). From early attachment to engagement with learning in school: The role of self-regulation and persistence. *Developmental Psychology*. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1037/a0032779> [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 13 d.].
38. Duvander, A.Z. et al. (2019). Parental leave policies and continued childbearing in Iceland, Norway, and Sweden. *Demographic Research*, p. 1504. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.jstor.org/stable/26727040> [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 13 d.].
39. Engström, P., Hesselius, P. ir Persson, M. (2006). Överutnyttjande i tillfällig föräldrapenning för vård av barn (No. 2006:9). IFAU-Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.ifau.se/Forskning/Publikationer/Rapporter/2006/Overutnyttjande-i-tillfallig-foraldrapenning-for-var-d-av-barn/> [žiūrėta 2025 m. vasario 26 d.].
40. Fleetwood, S. (2007). Why work–life balance now? *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), p. 10. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/09585190601167441> [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 13 d.].
41. Frone, M.R. (2003). Work-family balance. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1037/10474-007> [žiūrėta 2025 m. vasario 23 d.].
42. Grigužauskaitė, S. ir Skučienė, D. (2019). Šeimos ir darbo derinimo teisinės prielaidos Baltijos šalyse. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 18, 8–22. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.15388/STEPP.2019.1> [žiūrėta 2025 m. vasario 25 d.].
43. Greenhaus, J.H., Collins, K.M. ir Shaw, J.D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), p. 513. [interaktyvus] Prieiga per internetą: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8) [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 10 d.].
44. Grūževskis, B. ir Zabrauskaitė, R. (2013). Darbas ne visą darbo laiką Lietuvoje ir kitose ES šalyse: kitimo tendencijos ir pagrindinės problemos. *Viešojo politika ir administravimas*, 12(4), p. 545. [interaktyvus] Prieiga per internetą:

- <https://www.proquest.com/scholarly-journals/part-time-employment-lithuania-other-eu-countries/docview/1491518067/se-2?accountid=15307> [žiūrėta 2024 m. gruodžio 18 d.].
45. Grzywacz, J.G. ir Carlson, D.S. (2007). Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177/1523422307305487> [žiūrėta 2025 m. vasario 23 d.].
46. Gul, R. ir Bashir, S. (2016). Discrimination on the Basis of Family Status. *Journal of Law & Society*, 47, p. 39. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/jlsup47&i=172> [žiūrėta 2025 m. vasario 23 d.].
47. Hajighasemi, A. et al. (2022). The impact of welfare state systems on innovation performance and competitiveness. *Journal of Innovation & Knowledge*. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100236> [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 18 d.].
48. Hansson, S. (2016). Arbetsrättsliga lagar och regler: Vilka är dessa och hur uppfattas de av arbetsgivare i svenska lantbruksföretag. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:slu:epsilon-s-6029> [žiūrėta 2025 m. sausio 5 d.].
49. Hausmann, R., Tyson, L.D. ir Zahidi, S. (2011). The global gender gap report 2011: Rankings and scores. World Economic Forum. [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://www.ilmondounito.com/26%20GGGR11_Rankings-Scores%20parte%202.pdf [žiūrėta 2025 m. vasario 24 d.].
50. Henle, C.A. et al. (2020). Eldercare and childcare: how does caregiving responsibility affect job discrimination? *Journal of Business and Psychology*, 35, 59–83. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09618-x> [žiūrėta 2025 m. vasario 23 d.].
51. Jamnik, A. (2021). Rawls' theory of justice as fairness: Philosophical-theological interpretation. *Theological Review / Bogoslovskaja Smotra*, 91(5). [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.53745/bs.91.5.3> [žiūrėta 2025 m. kovo 18 d.].
52. Janušauskienė, D. (2019). Diskriminacijos suvokimas ir požiūris į lygių galimybių principo užtikrinimą Lietuvoje. *Filosofija. Sociologija*, 30(2), 100–107. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=805342> [žiūrėta 2025 m. vasario 23 d.].

53. Jiang, L. et al. (2023). The impact of welfare state systems on innovation performance and competitiveness: European country clusters. *International Journal of Innovation Studies*, p. 8. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1053242> [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 16 d.].
54. Jamnik, A. (2021). Rawls' theory of justice as fairness: Philosophical-theological interpretation. *Theological Review / Bogoslovska Smotra*, 91(5). [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.53745/bs.91.5.3> [žiūrėta 2025 m. kovo 18 d.].
55. Larsson, M. (2023). Facklig anslutning år 2023: Facklig anslutning bland anställda efter klass och kön år 1990–2023. [interaktyvus] Prieiga per internetą: [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_2023_pdf/\\$File/Facklig_anslutning_2023.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_2023_pdf/$File/Facklig_anslutning_2023.pdf) [žiūrėta 2025 m. vasario 25 d.].
56. Lee, J. (2014). Policy and Practice on Parental Leave and Work-Life Balance in Sweden. Doktorinė disertacija, Seoul National University. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://hdl.handle.net/10371/126215> [žiūrėta 2025 m. vasario 24 d.].
57. Lewis, S. ir Roper, I. (2008). Managing work–life balance: Contemporary perspectives, p. 418. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199234738.003.0018> [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 13 d.].
58. Linder, O. (2018). Diskrimineringsombudsmannens tillsynsarbete – särskilt fokus på aktiva åtgärder mot diskriminering. Lagen som verktyg. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://lagensomverktyg.se/wp-content/uploads/sites/4/2018/10/Om-DOs-tillsyn-181018.pdf> [žiūrėta 2025 m. sausio 5 d.].
59. Macijauskienė, R. (2006). Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 88(10), 71–78. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/2814> [žiūrėta 2025 m. vasario 25 d.].
60. Milotay, N. (2019). A new directive on work-life balance. European Parliamentary Research Service, 10 p. [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://grabancijas.com/staging/6727/wp-content/uploads/2019/04/A_new_directive_on_worklife_balance_EU.pdf [žiūrėta 2025 m. vasario 20 d.].
61. Milovanska-Farrington, S. (2019). The effect of family welfare support on the likelihood of having another child and parents' labor supply. *Journal of Family and Economic Issues*. [interaktyvus] Prieiga per internetą:

- <https://www.econbiz.de/Record/the-effect-of-family-welfare-support-on-the-lielihood-of-having-another-child-and-parents-labor-supply-milovanska-farrington-stefani/10012305950> [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 16 d.].
62. Morris, A.S. et al. (2007). The role of the family context in the development of emotion regulation. *Social Development*, 16(2). [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9507.2007.00389.x> [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 13 d.].
 63. Murodullayev, D.N. (2022). Termination of employment contract due to circumstances beyond the control of the parties (Theoretical and legal analysis). *World Bulletin of Management and Law*, 17, 94–97. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.scholarexpress.net/index.php/wbml/article/view/1864> [žiūrėta 2024 m. gruodžio 14 d.].
 64. Niminet, L.A. (2016). The "E Triangle": Employment, Employee and Employer in the European Union. *Studies and Scientific Researches. Economics Edition*. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.29358/sceco.v0i0.341> [žiūrėta 2025 m. vasario 23 d.].
 65. Olsson, M. (2013). Employment protection and parental child care (No. 2013:2). IFAU-Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.ifau.se/Forskning/Publikationer/Working-papers/2013/Employment-protection-and-parental-child-care/> [žiūrėta 2025 m. kovo 18 d.].
 66. Oommen, S.R. (2024). Equal Employment Opportunity Recruitment, Selection, and Hiring Guidelines. *Kula.ai Blog*. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.kula.ai/blog/equal-employment-opportunity-recruitment-selection-and-hiring-guidelines> [žiūrėta 2024 m. gruodžio 14 d.].
 67. Perkumienė, D., Beriozovas, O. ir Stanionienė, E. (2021). Legal regulation problems of employment contract termination on employer's initiative. *Humanities Studies*, 8(85), 97–104. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.26661/hst-2021-8-85-10> [žiūrėta 2025 m. vasario 26 d.].
 68. Pizarro, J. ir Gartzia, L. (2021) Paternity leave: A systematic review and directions for research. *Journal of Social Issues*, p. 12. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482223000542> [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 13 d.].
 69. Ray, P. ir Pana-Cryan, R. (2021) Work flexibility and work-related well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, p. 2. [interaktyvus] Prieiga per internetą:

- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8004082/> [žiūrēta 2024 m. rugsėjo 16 d.].
70. Rydén, J. ir Wallin, L. (2021). Att berätta eller inte berätta, det är frågan?: Ett vinjettextperiment på könsskillnader vid signalering om föräldraledighet under en anställningsintervju. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1577281/FULLTEXT01.pdf> [žiūrēta 2025 m. vasario 24 d.].
71. Schneider, L. (2023). Child Care Benefits for Employees: The Ultimate Guide. COMPT. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.compt.io/blog/child-care-benefits> [žiūrēta 2024 m. rugsėjo 13 d.].
72. Secrest, A.L. (2020). Daddy Issues: Why Do Swedish Fathers Claim Paternity Leave at Higher Rates than French Fathers? [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1577281/FULLTEXT01.pdf> [žiūrēta 2024 m. rugsėjo 13 d.].
73. Smith, A.J. (2001). Parental leave: Supporting male parenting? A study using longitudinal data of policy variation across the European Union. EURESCO Second Demographic Transition in Europe, Bad Herrenalb, Germany, p. 23–28. [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://www.academia.edu/303582/Parental_leave_supporting_male_parenting [žiūrēta 2024 m. rugsėjo 13 d.].
74. Stockman, M. (2020). Gärna religionsfrihet - men inte så det syns eller hörs!: Om införandet av böneförbud i en svensk kommun. Chaos, 74(2), 33–54. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://ojs.ub.gu.se/index.php/chaos/article/view/5321> [žiūrēta 2025 m. vasario 23 d.].
75. Thévenon, O. (2011). Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis. Community, Work & Family, p. 69. [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/51452838_Family_Policies_in_OECD_Countries_A_Comparative_Analysis [žiūrēta 2024 m. rugsėjo 16 d.].
76. Thévenon, O. ir Gauthier, A.H. (2011). Family policies in developed countries: a „fertility-booster” with side-effects. Community, Work & Family. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571400> [žiūrēta 2024 m. rugsėjo 16 d.].

77. Ting, Y. (1996). Workforce reductions and termination benefits in governments: the case of advance notice. *Public Personnel Management*, 25(2), 183–198. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177/009102609602500205> [žiūrėta 2025 m. vasario 25 d.].
78. Usonis, J. (2003). Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. *Jurisprudencija*, 40(32), 85–91. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/3446> [žiūrėta 2025 m. kovo 20 d.].
79. Vanagelienė, R. ir Vengalė-Dits, L. (2021). Lietuvos Respublikos teisės aktų asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo klausimais apžvalga. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/teises-aktu-apzvalga.pdf> [žiūrėta 2024 m. gruodžio 17 d.].
80. Von Below, D. ir Thoursie, P.S. (2010). Last in, first out?: Estimating the effect of seniority rules in Sweden. *Labour Economics*, 17(6), 987–997. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.007> [žiūrėta 2025 m. kovo 18 d.].
81. Wilske, J. ir Gojak, I. (2021). Principalansvar vid distansarbete - Hur tillämpas arbetsgivarens skadeståndsrättsliga ansvar för skador dennes anställda vållar mot tredje man i tjänst vid arbete på distans? [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1591418/FULLTEXT01.pdf> [žiūrėta 2025 m. sausio 5 d.].
82. Le, C.C. (2024). A Study on Social Security Awareness for Garment Workers in Yangon Region (Case Study of Hlaing Tharyar Industrial Zone). Doktorinė disertacija, MERAL Portal. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://meral.edu.mm/records/10316> [žiūrėta 2025 m. vasario 23 d.].
83. Chung, H. ir Van der Horst, M. (2020). Flexible working and unpaid overtime in the UK: The role of gender, parental and occupational status. *Social Indicators Research*, 151(2), 495–520. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2028-7> [žiūrėta 2025 m. vasario 23 d.].
84. Krone-Germann, I. ir de Chambrier, A. (2015). A Practical Guide: Job Sharing Two – Professionals for the Price of One. *Topsharing*. [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://topsharing.ch/tmc_daten/File/2015_Practical%20Guide%20Jobsharing.pdf [žiūrėta 2025 m. balandžio 3 d.].

IV. PRAKTINĖ MEDŽIAGA

85. Lietuvos Aukščiausiasis Teismo 2008 m. kovo 4 d. nutarimas civilinėje byloje Nr. 3K-3-156/2008.
86. Lietuvos Aukščiausiasis Teismo 2021 m. liepos 8 d. nutarimas civilinėje byloje Nr. e3K-3-286-943/2021.
87. Arbetsdomstolen 2011 m. kovo 30 d. sprendimas Nr. 23/11 byloje A 158/10. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141ecc/1618941521292/dom-arbetsdomstol-ANM-2010-1102.pdf> [žiūrėta 2024 m. gruodžio 18 d.].
85. Arbetsdomstolen 2013 m. rugpjūčio 21 d. sprendimas Nr. 63 byloje B 114/12. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.arbetsdomstolen.se/sv/meddelade-domar/arkiverade-domar/2013/2013-08-21-ad-2013-nr-63/> [žiūrėta 2024 m. gruodžio 18 d.].
86. Arbetsdomstolen 2020 m. rugsėjo 30 d. sprendimas Nr. 53 byloje A 2/20. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.arbetsdomstolen.se/sv/meddelade-domar/arkiverade-domar/2020/2020-09-30-ad-2020-nr-53/> [žiūrėta 2024 m. gruodžio 18 d.].
87. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. liepos 9 d. sprendimas Nr. (21)SN-88)SP-27

V. KITI DOKUMENTAI

88. Signatures and ratifications (2025). Council of Europe. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/signatures-ratifications> [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 11 d.].
89. Diskrimineringsombudsmannen (2019) Föräldraskap och arbete. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e4f/1618941288981/stod-aktiva-atgarder-arbetsgivare-faktablad.pdf> [žiūrėta 2025 m. sausio 5 d.].
90. Diskrimineringsombudsmannen (s. a.) Förena arbete och föräldraskap. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e-guide.do.se/aktiva-atgarder/exempel/forena-arbete-och-foraldraskap> [žiūrėta 2025 m. sausio 5 d.].
91. EOC (2006). Annual Report and Accounts 2005–2006. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7b88afe5274a7202e17c87/1423.pdf> [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 16 d.].

92. European Union (2024). Your social security rights in Sweden. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/sweden_en [žiūrėta 2024 m. gruodžio 11 d.].
93. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra (2020). Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos taikymas teisėje ir formuojant politiką nacionaliniu lygmeniu. [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-charter-guidance_lt.pdf [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 11 d.].
94. Eurostat (2020). Women's employment in the EU. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/women-s-employment-in-the-eu> [žiūrėta 2024 m. gruodžio 18 d.].
95. Fackförbundet ST (2020). Jobba hemifrån – är distansarbete här för att stanna? [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.st.org/press-och-opinion/rapporter/jobba-hemifran> [žiūrėta 2025 m. sausio 5 d.].
96. Försäkringskassan (2024). Vård av barn (VAB). [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/vard-av-barn-vab> [žiūrėta 2024 m. gruodžio 18 d.].
97. Ratifications of C156 – Workers with Family Responsibilities, 1981 (No. 156) (2024). International Labour Organization [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NOR-MLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312301 [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 11 d.].
98. Ratifications of C158 – Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) (2024). International Labour Organization. [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NOR-MLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312303:NO [žiūrėta 2025 m. vasario 25 d.].
99. Juškaitė, J. (2025). Pirma karta Lietuvoje: antra mama išeina vaiko priežiūros atostogų. Manoteises.lt. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://manoteises.lt/straipsnis/jurate-juskaite-pirma-karta-lietuvoje-antra-mama-iseina-vaiko-prieziuros-atostogu/> [žiūrėta 2025 m. vasario 24 d.].

100. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (2012). Visa tiesa apie diskriminaciją. [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/tiesa-apie-diskriminacija_leidinys.pdf [žiūrėta 2024 m. gruodžio 18 d.].
101. National transposition measures (s. a.) Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance for parents and carers. OJ L 188, 12/07/2019, p. 79–93. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/NIM/?uri=CELEX:32019L1158> [žiūrėta 2025 m. sausio 5 d.].
102. National transposition measures (s. a.) Council Directive 92/85/EEC on safety and health at work of pregnant workers. OJ L 348, 28/11/1992, p. 1–7. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/NIM/?uri=CELEX:31992L0085> [žiūrėta 2025 m. sausio 5 d.].
103. National transposition measures (s. a.) Directive 2006/54/EC on equal treatment of men and women. OJ L 204, 26/07/2006, p. 23–36. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/NIM/?uri=CELEX:32006L0054> [žiūrėta 2025 m. sausio 5 d.].
104. OECD Employment Outlook (2021). Organisation for Economic Co-operation and Development. [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/trends-in-paid-and-unpaid-overtime-across-oecd-countries_5940e18a-en [žiūrėta 2024 m. rugsėjo 16 d.].
105. Stanfors, M. ir Larsson, C. (2014). Policy: Family Policies: Sweden. Splash Database [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://splash-db.eu/policydescription/family-policies-sweden-2014/> [žiūrėta 2025 m. vasario 26 d.].
106. TCO. Livspusslet under coronapandemin. TCO rapport (2021b). [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://kxs-tcotco.euwest01.umbraco.io/media/x1kh340a/tco_rapport_livspusslet-under-corona-mr.pdf [žiūrėta 2025 m. sausio 5 d.].
107. Utgiftsområde 12 Ekonomisk trygghet för familjer och barn (Socialförsäkringsutskottets betänkande 2023/24:SFU3) (2023). Sveriges riksdag. [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/betankande/utgiftsomrade-12-ekonomisk-trygghet-for-familjer_hb01sfu3/ [žiūrėta 2025 m. sausio 5 d.].

SANTRAUKA

Lengvatų vaikus auginantiems darbuotojams teisinio reglamentavimo Lietuvoje ir Švedijoje lyginamoji analizė

Gintarė Petroševičiūtė

Darbuotojų, auginančių vaikus, teisinis statusas ir su tuo susijusios garantijos yra reikšminga darbo teisės tyrimų sritis, kurioje atsiskleidžia skirtingų valstybių požiūris į darbuotojų apsaugą. Magistro darbe analizuojamas teisinis reguliavimas, susijęs su darbuotojams, auginantiems vaikus, taikomomis lengvatomis Lietuvoje ir Švedijoje. Analizuojant nacionalinius teisės aktus, mokslinius šaltinius bei Europos Sąjungos ir tarptautinės teisės dokumentus, siekiama atskleisti darbuotojų, turinčių šeiminius įsipareigojimus, teisinės apsaugos turinį ir problemas skirtingose sistemose. Dėmesys skiriamas ne tik nacionalinių teisės aktų turiniui, bet ir jų sąveikai su Europos Sąjungos direktyvomis bei tarptautiniais dokumentais.

Darbe išskiriamos darbuotojų grupės, kurioms taikomos lengvatos, ir analizuojami šių lengvatų taikymo kriterijai. Svarbi darbo dalis skirta lengvatų reikšmei – aptariama jų socialinė, ekonominė ir politinė svarba, taip pat įtaka darbuotojų gerovei, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai bei lyčių lygybei. Stengiantis atskleisti temos problematiką, nagrinėjami darbo santykių etapai – nuo sutarties sudarymo iki jos nutraukimo – ir vertinama, kaip šiuose etapuose užtikrinamos darbuotojų teisės.

Remiantis Lietuvos Respublikos Darbo kodekse įtvirtintomis lengvatomis, vaikus auginantiems darbuotojams analizuojama apsauga nuo diskriminacijos, informacijos suteikimo pareiga, atostogos, papildomos poilsio dienos, lanksčios darbo sąlygos ir kiti su darbo organizavimu susiję aspektai. Taip pat nagrinėjami lingvistiniai teisės normų aspektai ir teismų praktika, leidžianti įvertinti realų lengvatų taikymą praktikoje. Darbo turinys struktūruotas taip, kad atskleistų ne tik esamą teisinę padėtį, bet ir pagrindinius sisteminius skirtumus tarp analizuojamų valstybių.

SUMMARY

Comparative analysis of the legal framework of benefits for employees with children in Lithuania and Sweden

Gintarė Petroševičiūtė

The legal status of employees raising children and the guarantees related to it represent a significant area of labour law research, revealing different national approaches to employee protection. This master's thesis analyses the legal regulation of employee benefits for workers raising children in Lithuania and Sweden. By examining national legislation, academic sources, and documents of the European Union and international law, the aim is to identify the legal content and challenges of protection for employees with family responsibilities in different legal systems. The thesis focuses not only on the content of national legal acts but also on their interaction with EU directives and international legal standards.

The study identifies the categories of employees entitled to benefits and analyses the criteria for granting these benefits. A significant part of the thesis is devoted to the analysis of the meaning of such benefits – their social, economic, and political importance, as well as their impact on employee well-being, work-life balance, and gender equality. In order to reveal the core issues of the topic, the thesis examines the stages of the employment relationship – from the conclusion to the termination of an employment contract – and evaluates how employee rights are ensured throughout.

Based on the benefits established in the Labour Code of the Republic of Lithuania, the thesis analyses protection against discrimination, the obligation to provide information, leave entitlements, additional rest days, flexible working conditions, and other aspects related to work organisation for employees raising children. The thesis also includes linguistic analysis of legal norms and judicial practice, which helps to assess the practical application of such benefits. The structure of the work is designed to highlight not only the current legal framework but also the key systemic differences between the analysed countries.