

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Ugnės Onos Repšytės,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Darbo ir šeiminių įsipareigojimų derinimo priemonių sistema: darbo ir socialinės
apsaugos teisės instrumentai**
**System of Measures for the Reconciliation of Work and Family Obligations:
Instruments of Labor and Social Security Law**

Vadovė: vyr. lekt. dr. Gabrielė Taminskaitė–Kočiūnė
Recenzentas: prof. dr. Tomas Davulis

Vilnius
2025

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe yra analizuojamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso teikiamos darbo laiko derinimo priemonės, atostogų rūšys ir jų skyrimo tvarka darbuotojams su šeiminiais įsipareigojimais. Apžvelgiamas šių priemonių praktinis įgyvendinimas ir jų naudojimosi tendencijos tarp vyrų ir moterų darbuotojų. Magistriniame darbe taip pat yra analizuojamos socialinės teisės apsaugos priemonės, kurios suteikia piniginę išmoką asmenims su šeiminiais įsipareigojimais. Analizė neapsiriboja Lietuvos Respublikos teisės aktų nagrinėjimu, yra atliekamas palyginimas su penkiomis Europos Sąjungos valstybėmis ir jų teisės aktų nuostatomis bei išmokų dydžiais.

Pagrindiniai žodžiai: išmokos, direktyva, darbuotojai, balansuoti, tėvai, galimybė.

This thesis analyses the measures for arranging working time provided by the Labour Code of the Republic of Lithuania, the types of leave and the procedure for granting them to employees with family obligations. It looks at the practical implementation of these measures and trends in their use among male and female workers. The master's thesis also analyses the social security measures that provide a cash benefit for persons with family responsibilities. The analysis goes beyond the legislation of the Republic of Lithuania and compares it with five countries of the European Union and their legislative provisions and benefit amounts.

Keywords: benefits, directive, employees, balance, parents, opportunity.

TURINYS

IŽANGA	2
1. Šeimos ir profesinio gyvenimo santykis	5
1.1. Šeimos sampratos apibrėžimas	5
1.2. Šeiminių ir darbo įsipareigojimų derinimo priemonių apsauga.....	11
2. Darbo kodekse teikiamos priemonės	16
2.1. Darbo laiko derinimo galimybės.....	16
2.2. Atostogos, jų rūšys ir teikimo tvarka	25
3. Socialinės apsaugos teisės garantijos	36
3.1. Nėštumo ir gimdymo atostogų išmoka	36
3.2. Tėvystės atostogų išmoka	42
3.3. Vaiko priežiūros atostogų išmoka	46
3.4. Vaiko išmoka.....	51
3.5. Garantija prižiūrėti sergantį asmenį	53
IŠVADOS.....	55
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	56
SANTRAUKA	66
SUMMARY	67

IŽANGA

Nagrinėjamos temos aktualumas: Šeima – kiekvienos valstybės saugoma vertybė, kaip jos ateitis. Valstybės įsitraukimas padedant asmenims jaustis užtikrintiems savimi ir savo gebėjimais, rūpintis savo šeimos nariais, neatsisakant galimybės save realizuoti darbo sferoje, yra neapsakomai svarbus elementas, teigiamai paveikiantis tiek visuomenę, tiek valstybę. Suteikiant papildomas garantijas ir apsaugas šiai visuomenės grupei yra užtikrinama valstybės perspektyva ir augimas. Šio požiūrio laikosi dauguma valstybių ir net Europos Sąjunga, kaip valstybių politinė bendrija, kuri yra priėmusi ne vieną direktyvą, kurios pagrindu yra saugoma ši asmenų grupė. Suprantant šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo sunkumus ir svarbą yra siekiama įvertinti, ar valstybės teikiamos priemonės ir garantijos iš tiesų daro įtaką ir kuria pridėtinę vertę šiai asmenų grupei. Taip pat yra analizuojama šeimos dinamika bei kaip šeimos nariai tarpusavyje pasiskirsto šeimos pareigų našta. Neretai atsinaujinančios ir sukuriamos naujos teisinės priemonės, padedančios darbuotojams derinti darbo iš šeiminius įsipareigojimus, reikalauja dėmesio ir analizės, siekiant įvertinti ar jų įtvirtinimas yra reikšmingas ir realiai pritaikomas. Todėl nors ir šia tema yra pateikta įvairių mokslinių straipsnių, kaip J. Aidukaitės, V. Pilinkaitės–Sotirovič, V. Ražauskienės ar V. Petrulaitės, su kiekvienais metais atsirandančiais įvairiais pokyčiais/atnaujinimais/naujų priemonių įtvirtinimais atsiranda galimybė pateikti naują analizę šia tema.

Darbo tikslas – atskleisti valstybės teikiamų garantijų asmenims, derinantiems šeiminius ir profesinius įsipareigojimus, sistemą.

Darbo uždaviniai:

1. Įsivardinti kas yra šeima, šeiminiai įsipareigojimai ir įvertinti ar yra apsaugomas darbo ir šeiminių įsipareigojimų derinimas.
2. Atskleisti šeimoms teikiamų Lietuvos Respublikos darbo kodekso priemonių, skirtų derinti šeiminius santykius su darbo įsipareigojimais, efektyvumą ir jų panaudojimo galimybes.
3. Išnagrinėti socialinės apsaugos teisės priemonės skiriamas asmenims su šeiminiiais įsipareigojimais, jų naudą ir poreikį.

Darbo objektas – šeimos ir darbo santykių derinimui skirtos garantijos, įtvirtintos nacionaliniu ir viršnacionaliniu lygiu. Darbo santykiais šiame magistro darbe yra laikomi darbo santykiai, atsiradę darbo sutarties pagrindu.

Tyrimo metodai.

Analitiniu metodu siekiama įvertinti teikiamų Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir socialinės apsaugos teisės priemonių efektyvumą, jų pritaikymą ir poveikį asmenims su šeiminiiais įsipareigojimais, bei suformuojant išvadas apie teikiamas priemones.

Lyginamasis metodas naudojamas lyginant tarptautinius ir Europos Sąjungos teisinius dokumentus su Lietuvoje įtvirtintu reguliavimu. Taip pat jis pasireiškia lyginant skirtingų Europos Sąjungos valstybių įtvirtintus standartus, dėl teikiamų garantijų motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogoms, su Lietuvoje esamomis garantijomis šiai asmenų grupei.

Istorinis metodas naudojamas analizuojant Europos Sąjungos priimtų direktyvų, kurios kalba apie šeimos santykiams teikiamas garantijas, kaitą. Taip pat jis buvo naudojamas atskleidžiant šeimos sampratos idėją ir jos kaitą. Be to šiuo metodu buvo analizuojamas Lietuvos nacionaliniame įstatyme vykę pokyčiai ir priimti teisiniai sprendimai dėl įstatymo normų reguliuojančių šeiminiams santykiams teikiamas garantijas.

Statistinis metodas naudojamas analizuojant MISSOC teikiamus duomenis apie penkių Europos Sąjungos valstybių teikiamas socialines garantijas šeimoms.

Darbo originalumas.

Šia tema yra parašyta daug mokslinių tyrimų, kuriuose bandoma analizuoti nagrinėjama temą įvairiais aspektais, o tam tikri jos aspektai analizuojami išsamiau atskiruose tyrimuose. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos Respublikos teisinės priemonės padedančios asmenims su šeiminiiais įsipareigojimais derinti savo darbo ir šeiminius įsipareigojimus neretai kinta ir atsiranda naujų priemonių, yra svarbu išanalizuoti, ar priimami pokyčiai iš tiesų yra teigiamai veikiantys šią asmenų grupę. Šio darbo originalumas pasireiškia per tai, kad yra analizuojamos naujai priimtoms priemonėms padedančios derinti darbo ir šeiminius įsipareigojimus, pavyzdžiui įmonėse įrengiami vaikų priežiūros kambariai ir darbdavių požiūris į juos. Negana to ir analizuojama Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama direktyva 2010/18/ES atitiktis Lietuvos Respublikos įstatymuose.

Svarbiausi šaltiniai.

Kaip svarbiausi šaltiniai padedantys atskleisti magistro tema buvo išskiriami: *tarptautinės teisės aktai*: Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 102 ir Nr. 156; *Europos Sąjungos teisės aktai*: Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva 2019/1158 ir Europos Parlamento ir Tarybos 2010 m. kovo 8 d. direktyva 2010/18/ES; *Lietuvos Respublikos teisės aktai*: Lietuvos Respublikos darbo teisės kodeksas; Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Taip pat buvo skiriamas dėmesys Lietuvos ir užsienio teismų praktikai, statistikos duomenims ir moksliniams straipsniams analizuojant Lietuvos ir užsienio autorių pozicijas dėl teikiamų priemonių padedančių darbuotojams su šeiminiiais įsipareigojimais.

1. Šeimos ir profesinio gyvenimo santykis

1.1. Šeimos sampratos apibrėžimas

Per pastarąjį šimtmetį šeimos idėja kito gana drastiškai. 1924 metais pirmą kartą buvo paminėta sąvoka, skirta apibūdinti specifinę šeimos dinamiką vadinama „*nuclear family*“, lietuviškai vadinama branduoliniė šeima. (Merriam–Webster, 2024). Šis terminas apibūdina šeimą, kurią sudaro tėvas, motina ir jų bendri vaikai, prie sąvokos nėra priskiriami seneliai, tetos ir kiti giminaičiai (The Editors of Encyclopaedia Britannica, 2025). Pagrindinis dėmesys buvo skiriamas tradicinei šeimai ir jų biologiniams vaikams. Tik pastaraisiais dešimtmečiais šeimos idėja buvo išplėsta. Kaip pavyzdys Jungtinėse Amerikos Valstijose į šeimos sąvoką buvo įtrauktos ir tos pačios lyties poros. Tame tarpe pasikeitė požiūris ir dėl vaikų klausimo – šie jau galėjo būti ne tik asmenų biologiniai palikuonys, bet ir įvaikinti vaikai (The Editors of Encyclopaedia Britannica, 2025).

Istoriškai galima pastebėti skilimą dvidešimto amžiaus pradžioje, kai didelės ir išplėstos šeimos gyvenimas kartu pradėjo nykti. Išplėstos šeimos tuo metu buvo tėvai, vaikai, seneliai, kartais net broliai ir/ar seserys su savo šeimomis. Pasikeitus gyvenimo sąlygoms, kurios buvo nulemtos komplikuočių ekonominių ir kultūrinių sąlygų pasikeitimu, pagrindinės iš jų tuometiniam laikotarpiui buvo industrializacija ir urbanizacija (Halmos *et al*, 2023, p. 801). Didelės šeimos pradėjo mažėti ir jau namuose likdavo tik vyriausias vaikas (dažniausiai sūnus) su savo šeima, kuris gavęs savo tėvų palikimą turėdavo juo rūpintis bei būdavo atsakingas už savo senus tėvus.

Metams bėgant ir pasiekiant dvidešimto amžiaus penktąjį dešimtmetį branduolinė šeima tarp vyro ir moters buvo visuomenės standartas. Buvo siekta gyventi atskirai nuo kitų giminaičių. Šeimos dinamikoje vyrai buvo dirbantys asmenys, kurie finansiškai privalėjo rūpintis šeima, tuo tarpu moters pareiga buvo rūpintis namų gerove ir vaikais. Tuometinės gyvenimo sąlygos leido asmenims tokioje šeimos dinamikoje remtis vieno asmens, t. y. būtent vyro finansiniu išlaikymu šeimai. (Concordia University, St. Paul, 2020). Tokioje situacijoje darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimas buvo ganėtinai paprastas kadangi vyras buvo asmuo, kuris dirbo visos šeimos labui ir būdavo jos maitintoju. To pasėkoje moterims atitekdavo šeimos ir namų priežiūra. Tokia šeimos dinamika suteikė galimybę lengvai balansuoti tarp šeimos ir darbo įsipareigojimų.

Vis dėl to jau šiame laikotarpyje yra matyti lūžis šiose stereotipiniuose šeimos santykiuose ir jų atsakomybių pasiskirstyme. Yra labiau atkreipiamas dėmesys į tai, kad gyvenime susiklosčiusios situacijos gali priversti šeimoje esančias moteris išeiti dirbti, kad

šeima galėtų gauti pakankamas pajamas pragyvenimui. Tai gali sukelti nepilnavertiškumo jausmą vyruose, kurie nori tos tradicinės dinamikos ir jiems nepatinka matyti kaip jų antra pusė jaučiasi labiau nepriklausoma ir lygi savo sutuoktiniui. Nors abu asmenys yra dirbantys, vyrai vis tiek tikisi, kad moterys užsiims kaip ir anksčiau pilna namų ruošą ir šeimos priežiūrą, tačiau tai padaryti tampa akivaizdžiai sunku moteriai (Lein, 1979, p. 494). Aišku, ne visi vyrai turi tokį neigiamą požiūrį į namų ir šeimos priežiūros darbą, tačiau jie gali būti pristabdyti ir vengti prisiimti šią atsakomybę dėl kitų asmenų požiūrio į juos. Vyrai vengdavo užsiimti šeimos ir namų ruošos darbais nenorėdami būti pajuokos objektu ar atstumti nuo savo bendruomenės narių (kitų vyrų ir net moterų) dėl savo silpno elgesio ir užsiėmimu tokia moteriška veikla (Lein, 1979, p. 492).

Šokant dar toliau į priekį ir pasiekiant dvidešimt pirmą amžių ir jo trečią dešimtmetį matoma visiškai kitokia šeimos dinamika. Šiais laikais šeimos idėjos pateikimas yra ganėtinai įvairus, o tiksliau yra siekiama kuo abstrakčiau pateikti sąvoką, kad ji apimtų kuo platesnį spektrą asmenų ir jų tarpusavyje siejamu santykių. Tai galima pamatyti Vanier instituto pateiktos šeimos sąvokos apibūdinime – „bet koks dviejų ar daugiau asmenų, kuriuos laiko atžvilgiu sieja abipusio sutikimo, gimimo ir (arba) įvaikinimo ar įkurdinimo ryšiai ir kurie kartu prisiima atsakomybę už įvairias kai kurių iš toliau išvardytų sričių kombinacijas, derinys: šeimos narių fizinę priežiūrą ir globą; naujų narių priėmimas; vaikų socializacija; socialinio elgesio orientavimas; prekių ir paslaugų gamyba, vartojimas ir paskirstymas; meilė ir emocinė globa“ (The Vanier Institute of the Family, 2024). Kaip matyti gali būti pačių įvairiausių kombinacijų asmenų, kuriuos gali sieti šeimos santykiai. Jie remiasi ne tik formalumu, kad du ar daugiau asmenų yra kartu gyvenantys, bet jų pareigos ir atsakomybė už vienas kitą – tai juos padaro šeima.

Taip pat yra priimta ne viena Europos Žmogaus Teisių Teismo (toliau – **EŽTT**) ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – **ESTT**) byla dėl šeimos sampratos aiškinimo. Pirmoje aptartinoje EŽTT 1979 metų byloje „*Marckx v. Belgium*“ („Marckx prieš Belgiją“) yra atkreipiamas dėmesys į motinos Paula Marckx ir jos vaiko Alexandra Marckx santykius (Europos Žmogaus Teisių Teismo 1979 m. birželio 13 d. sprendimas byloje). Tuo metu kai vaikas gimė, moteris nebuvo santuokoje ir pagal tuometinius Belgijos įstatymus nesantuokiniai vaikai nebuvo laikomi teisiškai susiję su motinomis. Tai sukelia papildomus sunkumus tarp vaiko ir motinos santykių. Iš motinų buvo reikalauja teisinių veiksmų, jei jos nori, kad jų nesantuokiniai, biologiniai vaikai turėtų tokias pačias teises kaip ir vaikai gimę santuokoje. Net motinystės pripažinimas nebuvo pakankamas pagrindas vaikui suteikti teises, kurios apimtų ne tik santykius su motina bet ir su motinos šeimos nariais (pvz., seneliais). Taigi ribojamas vaiko teisinis santykis su motina paveikia ir vaiko

teisinį santykį su motinos tėvais, su kuriais vaikas galėtų kurti šiltus ir jaukius ryšius. Šioje situacijoje EŽTT nustatė du pažeidimus pagal Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją (toliau – **Konvencija**) (Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, 1950). Pirmas nustatytas pažeidimas buvo pagal Konvencijos 8 straipsnį dėl šeimos ir asmeninio gyvenimo gerbimo. Buvo pripažinta, kad nesantuokinė motina ir jos vaikas sudaro šeimą ir jų šeimos teisės turi būti saugomos. Belgijos įstatymo nustatytas reikalavimas dėl priverstinio motinos biologinio vaiko įsivaikinimo buvo neteisėtas. Antras pažeidimas buvo padarytas pagal Konvencijos 14 straipsnį dėl diskriminacijos susijusios su skirtinga vaikų teisine padėtimi nuo gimimo atsižvelgiant į tai ar motina yra santuokoje ar ne. Dėl skirtingos vaikų padėties tie, kurie gimė ne santuokoje: jų ryšis su motina buvo vertinamas skirtingai, santuokiniai vaikai automatiškai pripažįstami turintys teisinį ryšį su motina, o nesantuokiniai vaikai ne; nesantuokinių vaikų paveldėjimo teisės buvo ribojamos (ribotas teisės į motinos turtą, negalėjo paveldėti iš motinos šeimos narių). Šia byla buvo pasiekta, kad nesantuokiniai vaikai turėtų ne mažiau teisių nei santuokoje gimę vaikai ir būtų laikomi šeimos nariais.

Kita aptariama byla būtų iš ESTT 1986 metais Nyderlandų valstybė prieš Ann Florence Reed (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. balandžio 17 d. sprendimas byloje). Šioje byloje ESTT nagrinėjo, ar valstybės narė gali atsisakyti suteikti leidimą gyventi trečiosios šalies piliečiui, kuris nėra susituokęs su ES piliečiu, tačiau palaiko su juo ilgalaikius santykius. Teismas nusprendė, kad nors valstybės narės turi tam tikrą diskreciją šiuo klausimu, jos privalo atsižvelgti į realų šeimos gyvenimą ir negali diskriminuoti nesusituokusių porų. Iš šių bylų yra pastebimos įvairios problemos, susijusios su šeimos samprata ir asmenų teisių įgyvendinimu. Tačiau sprendžiant jas yra siekiama rasti pusiausvyrą tarp asmenų, kurie patiria teises problemas negalėdami įgyvendinti savo teisių kaip šeima ir tos valstybės taikomo teisinio reguliavimo.

Juo labiau šiuolaikinėje visuomenėje yra pastebimas naujas požiūris į šeimos įsipareigojimus ir darbo santykius. Nėra siekiama, kad šeimos santykiuose būtų skaičiuojama kiek kiekvienas partneris prisideda prie šeimos ir namų ruošos darbų. Kaip svarbesnis tikslas yra iškeliamas abiejų tėvų artimas santykis tarpusavyje ir bendrai dedamos pastangos, dėl kurių darbo ir šeimos santykių derinimas tampa įmanomas ir pasiekiamas (Dapiton *et al*, 2023, p. 7–8).

Pačios „šeimos“, „šeimos narių“ sąvokos pateikimas Lietuvos Respublikos įstatymuose irgi nėra vienas ir vienodas. Šios sąvokos yra vartojamos beveik dviejuose šimtuose Lietuvos Respublikos įstatymuose, o jų apibrėžimai pateikiami trisdešimtyje įstatymų (Ambrazavičiūtė *et al*, 2012, p. 81). Toliau analizuojant, kas šio magistro rėmuose

bus įvardijama kaip „šeima“, „šėimos nariai“, bus pirmiausia pasiremta Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – **Konstitucija**) (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992) ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimais (toliau – **Konstitucinis teismas**), kurie yra galutiniai ir neskundžiami, jie tampa privalomi visoms valdžios institucijoms, teismams, visoms įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms, pareigūnams ir piliečiams (Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2019).

Pirmasis Konstitucijos teismo nutarimas kalbėjęs apie šeimos sampratą buvo priimtas 2011 metais rugsėjo 28 dieną. ir vadinosi, nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. birželio 3 d. nutarimas Nr. X–1569 „Dėl valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo patvirtintos valstybinės šeimos politikos,, koncepcijos nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ (Lietuvos Konstitucinio Teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimas byloje). Bylos 1.6.9. punkte buvo nurodoma, kad „šeima – sutuoktiniai ir jų vaikai (įvaikiai), jeigu jų yra. Šeima taip pat gali nepilna ar išplėstinė“. Konstitucinis teismas 15.1. punkto antroje pastraipoje yra pateikęs tikslesnį aiškinamą, vertinimą dėl šeimos sampratos „Tačiau tai nereiškia, kad pagal Konstituciją, *inter alia* jos 38 straipsnio 1 dalies nuostatas, nėra saugomos ir ginamos kitokios nei santuokos pagrindu sudarytos šeimos, *inter alia* santuokos nesudariusių vyro ir moters bendras gyvenimas, kuris grindžiamas pastoviais emocinio prierašumo, tarpusavio supratimo, atsakomybės, pagarbos, bendro vaikų auklėjimo ir panašiais ryšiais bei savanorišku apsisprendimu prisiimti tam tikras teises ir pareigas, kurie yra konstitucinių motinystės, tėvystės ir vaikystės institutų pagrindas“ (Lietuvos Konstitucinio Teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimas byloje). Iš šio platesnio aiškinimo yra matyti, kad šeima neturi būti suprantama kaip tik santuokos būdų sudaryta formaliai, bet yra atkreiptinas dėmesys į tarp asmenų susiklosčiusius tarpusavio santykius, kuo jie yra pagrįsti ir kokias atsakomybes prisiima abi pusės vienas kitam. Ir iš šios bylos aiškinimo galima būtų teigti, kad kaip pavyzdys, bet ne baigtinis sąrašas, šeimos nariai yra: tėvas/įtėvis, motina/įmotė, vaikai/įvaikiai, senelis/senelė, seseris/broliai ir panašiai.

Kita byla kalbanti apie šeimos sampratą yra Konstitucinio teismo 2019 metų sausio 11 dienos nutarimas Nr. KT3–N1/2019 (Lietuvos Konstitucinio Teismo 2019 m. sausio 11 d. nutarimas byloje). Šioje byloje šeimos sampratos aiškinimas buvo jau visai kitoks. Čia jau buvo kalbama apie tos pačios lyties porą, kurios vienoje pusėje buvo Lietuvos pilietybės asmuo. Bylos probleminis klausimas buvo dėl Lietuvos piliečio partnerio iš ne Europos Sąjungos ar Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybės narės piliečio. Bylos 32.5. punkte buvo pasakyta „Šios konstitucinės justicijos bylos kontekste pažymėtina, kad, kitaip nei konstitucinė santuokos samprata, konstitucinė šeimos samprata, be kita ko, yra neutrali

lyties požiūriu“. Skirtingai nei ankstesniame nutarime šiame jau reikėjo aptarinėti situacija dėl tos pačios lyties asmenų, kurie yra sudarę santuoką užsienio valstybėje. Taigi buvo padarytas pastebėjimas, kad santuoka, remiantis Konstitucijos 38 straipsnio 3 dalimi, yra tik tarp vyro ir moters sudaroma ir tai yra kaip vienas iš šeimos susidarymo būdų. Tuo tarpu kalbant bendrai apie šeimą, ji yra suprantama kaip neutrali lyties požiūriu. Tai buvo svarbus aspektas sprendžiant kaip teks elgtis su lietuviu užsieniečiu partneriu. Galiausiai buvo priimtas sprendimas suteikti leidimą užsieniečiui gyventi su savo lietuviu partneriu. Tačiau teismas taip pat pasinaudojęs iškilusios bylos atveju pridūrė, kad nors ir buvo pagrindas suteikti teisę susijungti šeimai, tai nėra absoliuti teisė kalbant apie tos pačios lyties asmenys (Lietuvos Konstitucinio Teismo 2019 m. sausio 11 d. nutarimas byloje). Kertinis momentas buvo atskirti, kad šie asmenys per šeimos susijungimo kontekstą buvo priimti, o ne per Konstitucijos 38 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta santuokos sampratą, kuri ir toliau Lietuvoje yra laikoma, kad santuoka yra sudaroma tarp vyro ir moters.

Šios dvi Konstitucinio teismo bylos buvo esminės siekiant apibrėžti ir atskleisti kas yra šeima. Ji nėra sukurama tik per santuoką, tarp vyro ir moters, ji gali pasireikšti ir per „šeimos narių tarpusavio atsakomybę, supratimą, emociniu prierašumu, pagalba ir panašiais ryšiais bei savanorišku apsisprendimu prisiimti tam tikras teises ir pareigas, t. y. santykių turiniu, o šių santykių išraiškos forma konstitucinei šeimos sampratai esminės reikšmės neturi“ (Lietuvos Konstitucinio Teismo 2019 m. sausio 11 d. nutarimas byloje). Tokie ryšiai gali būti siejami tarp tėvų ir vaikų, tarp senelių ir vaikų, tarp brolių ir seserų, tarp partnerių ir panašiai.

Toliau keliaujant per žemesnio lygmens įstatymus bus lyginama, kaip jie traktuoja kas yra šeima ir jos nariai. Pirmasis įstatymas būtų Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (toliau – **Ligos ir motinystės įstatymas**), kurio 3 straipsnio 8 dalyje šeimos nariai yra įvardijami kaip „sutuoktinis, vaikas (įvaikis), motina (tėvas), įmotė (įtėvis)“ (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, 2000). Šioje dalyje nėra įvardijami seneliai kaip šeimos nariai, tačiau pažiūrėjus į šio įstatymo 10 straipsnio pavadinimą, kuris yra „Ligos išmokos sergančiam šeimos nariui slaugyti arba vaikui prižiūrėti mokėjimo trukmė“, jo antroje dalyje yra įvedami senelis ir senelė, kaip asmenys galintys būti paskirti slaugyti sergančius šeimos narius, kas rodo šeimos santykius. Tad nors 3 straipsnio 10 dalyje nėra įvardijami seneliai, jie formaliai yra laikomi šeimos nariais žiūrint kitus straipsnius šiame įstatyme.

Kitas aptariamas įstatymas būtų Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 38 straipsnis, kuriame šeimos nariais laikomi „kartu su tuo asmeniu gyvenantys tėvai (įtėviai), vaikai (įvaikiai), broliai, seserys ir jų sutuoktiniai, asmens sutuoktinis arba asmuo,

su kuriuo asmuo bendrai gyvena neįregistravęs santuokos, arba asmuo, su kuriuo tas asmuo Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nustatyta tvarka susitarė sudaryti santuoką, taip pat sutuoktinio tėvai, išlaikytiniai ar buvę sutuoktiniai“ (Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2002). Čia mums jau yra pateikiamas daug platesnis šeimos narių ratas, kuris apima net brolius, seseris, sutuoktinio tėvus, išlaikytinius ir net buvusius sutuoktinius.

Žvelgiant į Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 3 skyriaus 135 straipsnį galima aptikti artimų giminaičių apibūdinimą: „Artimaisiais giminaičiais pripažįstami tiesiosios linijos giminaičiai iki antrojo laipsnio imtinai (tėvai ir vaikai, seneliai ir vaikaičiai) ir šoninės linijos antrojo laipsnio giminaičiai (broliai ir seserys)“ (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2000).

Įsivertinus pateiktų įstatymų ir Konstitucinio teismo nuomonę apie šeimas ir jos narius, šiame darbe šeimos nariai bus suprantami kaip: sutuoktiniai, tėvas/įtėvis, motina/įmotė, senelis/senelė, globėjai/rūpintojai, vaikai/įvaikiai, vaikaičiai bei broliai ir seserys.

1.2. Šeiminių ir darbo įsipareigojimų derinimo priemonių apsauga

Labai svarbu rasti tinkamą balansą tarp darbo ir šeimos santykių. Jie vienas nuo kito yra neatsiejami. Žmonės savo gyvenime gali pasirinkti du būdus derinimo darbo ir šeimos įsipareigojimų. Viena dalis darbuotojų gali siekti griežto atskyrimo darbo ir šeimos santykių – segmentacija, tuo tarpu kiti gali tų ribų nekurti ir juos susilieja tarpusavyje – integracija (Creary, Locke, 2021). Teigti, kad vienas darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimo būdas yra viršesnis už kitą yra nerealistiška. Tai yra ganėtinai kompleksiškas klausimas, kuris priklauso nuo kiekvieno individualaus žmogaus, kaip jis pasirenka gyventi savo gyvenimą. Svarbus aspektas šiuo klausimu taip pat yra kokioje darbo sferoje dirba asmuo. Paimant teisės sritį, kaip pavyzdį, galima pastebėti, kad šioje darbo sferoje darbuotojai yra labai konkurencingi. Tokioje darbo sferoje žmonės yra linkę daugiau laiko skirti darbams, kad neatsilikti nuo kolegų ir siekti aukštesnių rezultatų (Weiss, Ortlieb, 2024, p. 5). Tai akivaizdžiai iš karto neigiamai paveikia darbuotojų asmeninius santykius, šeiminius įsipareigojimus ir susidariusi trintis gali neigiamai paveikti darbuotojų darbo įsipareigojimus. Tačiau atradus balansą tarp darbo ir šeiminių įsipareigojimų jis gali sukelti pilnavertiškumo ir pasitenkinimo gyvenimu jausmą (Gopalan, Pattusamy, 2020, p. 4 – 5). Tai taip pat patvirtina 2021 metais atliktas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos tyrimas, kuris atskleidė, kad 44,8 proc. darbuotojų svarstytų galimybę keisti darbą, jei jis neleistų derinti darbo ir šeiminių įsipareigojimų. Net vertinant lyties aspektu, beveik lygiomis dalimis atsakė vyrai (47 proc.) ir moterys (53 proc.) išreiškė tokią nuomonę (Petikonis–Šabanienė, 2021, p. 4). Tai parodo, kad nagrinėjama tema yra aktuali ir šiais laikais tarp darbuotojų.

Tačiau kaip jau buvo užsiminta nelygus namų pareigų pasiskirstymas gali sukelti sunkumų darbo rinkoje, ne tik moterims, bet ir vyrams. „Daugiau balanso“ atliktas tyrimas parodė, kad net 22,6 proc. Lietuvos gyventojų mano, kad jų darbe į nedarbingumo laikotarpį (dėl šeiminių įsipareigojimų) pasiėmusi vyrą yra žiūrima nepalankiau, tuo tarpu į moterį darančia tą patį veiksma nepalankiai žiūri tik 18,3 proc. darbuotojų (Daugiau balanso). Tokį neigiamą požiūrį patvirtina ir Hillary J. Collyer 2009 metais rašytas straipsnis dėl skirtumų tarp vienišų darbuotojų ir darbuotojų su šeiminingais įsipareigojimais. Yra pastebima, kad vieniši darbuotojai gali pradėti jausti neapykanta savo kolegoms, kuriems yra teikiamos įvairios papildomos garantijos, kaip asmenims su šeiminingais įsipareigojimais. Jie taip pat pradeda jausti nelygybę darbo krūvio ir atlyginimo atžvilgiu. Vienišiams darbuotojams susidaro įspūdis lyg prieš juos būtų diskriminuojama dėl jų pasirinkimo būti vienišais ir mažiau vertais laiko sau. Vieniši darbuotojai mano, kad jiems

nėra teikiami panašūs privalumai, kurie yra teikiami darbuotojams su šeiminiiais įsipareigojimais (Collyer, 2009). Šios aptariamose situacijose iš darbuotojų su šeiminiiais įsipareigojimais kolegų požiūriu išryškina, kaip darbuotojų šeiminiai įsipareigojimai neigiamai paveikia jų darbo įsipareigojimus ir santykius su kolegomis.

Išsiaiškinus kas yra šeima ir jos nariai, svarbu tampa įsivardinti kokie santykiai sieja šiuos asmenis. Grįžtant prie Konstitucinio teismo nutarimo byloje Nr. X–1569 yra įvardijama, kad svarbus, kertinis momentas atkreipiantis dėmesį į tai kas yra šeimos santykiai tai yra „tarpusavio atsakomybė, supratimu, emociniu prierašumu, pagalba ir panašiais ryšiais bei savanorišku apsisprendimu prisiimti tam tikras teises ir pareigas“. Formalus buvimas bendroje erdvėje nesukurs šeimos santykių (Lietuvos Konstitucinio Teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimas byloje).

Dažnai šeiminiai įsipareigojimai yra suprantami kaip atsakomybė, kurią prisiimame, siekdami užtikrinti savo šeimos narių gerovę ir vystymąsi. Patys įsipareigojimai gali būti dar suskirstyti į tris formas: tėvų pareigos (vaikų auginimas, jų ugdymas, emocinė parama bei socialinis vystymas); giminaičių priežiūra (gali atsirasti atsakomybė prižiūrėti šeimos narį ar giminaitį, suteikiant jam kasdienę pagalbą ar organizuojant susitikimus su gydytojais); dalyvavimas šeimos renginiuose (šeimos susibūrimai, dalyvavimas vaikų šventėse) (Anderson, 2024).

Panašią nuomonę pateikia Elizabeth S. Scott bei Ben Chen. Jie šeimos nariams tenkančią atsakomybę įvardijo kaip priklausomų ir pažeidžiamų asmenų priežiūrą mūsų visuomenėje, daugelį šeimos santykių sieja globos principas. Pirmoje eilėje jie išskiria tėvų pareigų svarbą kaip ir Claire Anderson buvo išskyrusi. Tačiau jie taip skyrė dėmesį vyro ir žmonos santykiams. Kol pora yra lygiaverčiuose santykiuose jie yra lygus tarpusavyje, tačiau atsiradus priklausomumo požymiams jų santykiai įgyja globos požymį, kuris yra būdingas artimo žmogaus priežiūros santykiams (Scott, Chen, 2019, p. 227).

Platesnį sąrašą apie būtent tėvų atsakomybę savo vaikams pateikia lygių galimybių kontrolieriaus straipsnis. Jame aptariamas Europos lyčių lygybės instituto (toliau – **EIGE**) pateiktas tyrimas dėl vyrų ir moterų atsakomybės už savo vaikus ir jų šeimos darbų pasiskirstymą. EIGE atlikto tyrimo metu vyrai ir moterys buvo apklausiami „Kas jūsų namuose įprastai atlieka šiuos vaikų priežiūros darbus?“. Aptariami vaiko priežiūros darbai buvo: laisvalaikio veikla; priežiūra ir emocinė parama; planavimas, valdymas ir organizavimas; pagalba ruošiant namų darbus ir kitas mokyklos užduotis; asmeninė ir fizinė priežiūra (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2023). Moterų atsakymai į šiuos klausimus parodė tai, ką dauguma žmonių stereotipiškai mano, kad moterys užsiima didesne vaikų priežiūra (McConnon *et al*, 2022, p. 51). Tuo tarpu iš vyrų atsakymų yra

pastebima tendencija, kad jų nuomonė yra, jog abu partneriai vienodai prisideda prie vaiko priežiūros darbų (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2023). Analogišką požiūrį pateikia Australijoje atlikta apklausa dėl vaiko priežiūros ir koks asmuo, tėvas ar motina, prisiima didesnę naštą. Buvo nurodyta, kad moteris prisiima pagrindinį vaidmenį dėl vaiko priežiūros net 54 proc., tuo tarpu vyrai tik 4 proc. (Australian Government Department of the Prime Minister and Cabinet, 2023, p. 10). Toks nevienodas šeiminių įsipareigojimų paskirstymas gali apsunkinti moterų integravimąsi į darbo rinką ir galimybę eiti pareigas pagal savo kvalifikacijas ir patirtį. Kaip pasekmė, moterys gali jaustis priverčiamos imti menkesnės vertės darbo pasiūlymus, neatitinkančius jų kvalifikacijų.

Įvertinus visą tai yra matoma, kad šeiminiai įsipareigojimai turi įvairius išsireiškimus. Visi žmonės savo gyvenime gali susidurti su situacija, kai šeiminiai įsipareigojimai gali priversti juos trumpam arba ilgesniam laikui derinti savo darbo santykius ir daryti pakeitimus juose.

Atliktas naujas 2023 metų tyrimas parodo visiškai kitokią situaciją dėl darbuotojų su šeiminių įsipareigojimais ir jų darbo etikos, ir santykių su kolegomis. Yra pastebima didesnė baimė netekti darbo – tarp darbuotojų su vaikais net 48 proc., lyginant su 38 proc. darbuotojų, kurie neturi vaikų. Be to yra pastebima, kad dėl tokios baimės netekti darbo, asmenys, auginantys vaikus yra labiau linkę dirbti viršvalandžius – net 40 proc., tuo tarpu darbuotojai be vaikų yra linkę dirbti viršvalandžius tik 31 proc. (Mayer, 2023). Tad situacija dėl darbuotojų požiūrio šiais laikais yra labiau supratingesnė, nei buvusi anksčiau ir patys darbuotojai su vaikais iš savęs deda aktyvias pastangas dirbti ir neatsilikti nuo kitų kolegų.

Taip pat verta paminėti, kad panašų neigiamą požiūrį, kurį išreiškė darbuotojai Hillary J. Collyer straipsnyje, gali išreikšti ir darbdavys. Tokia situacija nutinka kai darbdavys nėra supratingas dėl darbuotojų, kurie susiduria su papildomais šeiminių įsipareigojimais. Darbuotojai gali susidurti su situacija, kai darbdavys į darbuotojo prašymus pasinaudoti atostogomis ar keisti darbo laiko režimą žiūri atmetinai ar net priešišškai. Darbdaviui gali pasirodyti, kad darbuotojas ne rimtai žiūri į savo darbą (Knight, 2020). Tačiau tokiose situacijose darbuotojui svarbu nepasimesti ir siekti su darbdaviu ieškoti galimybės susitarti ir pasiekti bendro susitarimo. Svarbu abejoms pusėms nepamiršti, kad darbuotojo prašymas negali būti tiesiog atsainiai darbdavio atmetamas. Darbuotojų su šeiminių įsipareigojimais teisės yra ginamos.

Pradedant nuo 2004 metais Lietuvoje ratifikuotos Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – **TDO**) 156 konvencijos (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija, 2004). Kadangi tai yra Jungtinių tautų specializuota agentūra, kurioje yra net šimtas aštuoniasdešimt septynios narės, tampa aišku, kad TDO skelbiamos konvencijos savo

apimtimi negali sukurti tikslų ir detalių nuostatų, kurios privalo būti taikomos kiekvienai valstybei (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2024). TDO konvencijos sukuria standartus, kuriais turi remtis valstybės ir savo nacionaliniuose įstatymuose nustatyti joms tinkamus platesnius paaiškinimus ir taikymo galimybes. Šiuo atveju TDO 156 konvencijos 3 straipsnio 1 dalis teigia, kad kiekviena organizacijos narė savo nacionaliniuose įstatymuose turi užtikrinti galimybę moterims ir vyrams, kurie dirba ar nori dirbti, kad galėtų išreikšti tokį norą ir kad prieš juos nebūtų diskriminuojama. Tai yra sietina su darbuotojų teisėmis pasinaudoti jiems suteiktomis priemonėmis derinti savo šeiminius ir darbo įsipareigojimus.

Kitas aptartinas dokumentas būtų Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 (toliau – **Direktyva**) (Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva, 2019). Joje yra įtvirtintas siekis užtikrinti geresnę profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą tėvams bei prižiūrintiems kitus artimus asmenis darbuotojams. Direktyva įpareigoja draudimą diskriminuoti prieš asmenis kurie pasinaudoja motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros ar artimo slaugymo atostogomis (Bell, Waddington, 2021, p. 1413). Ši Direktyva pakeitė ankstesnę Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2010/18 (toliau – **2010 m. Direktyva**), kuri gynė šeiminių ir darbo įsipareigojimų derinimo galimybes, vyrų ir moterų lygybę darbo rinkoje bei nediskriminavimo apsauga šiai asmenų grupei (Europos Parlamento ir Tarybos 2010 m. kovo 8 d. direktyva, 2010).

Kita apsauga nuo nediskriminavimo yra atrandama Europos socialinių teisių ramstyje (toliau – **Ramstis**). Jį Europos Parlamentas, Taryba ir Komisija paskelbė 2021 metais (Europos komisija, 2021). Ramsčio tikslas yra užtikrinti lygybę, aukščiausiu darbo sąlygų standartų, plačią socialinę apsaugą ir socialinės rinkos ekonomikos, grindžiamos konkurencingumu ir tvarumo taikymu, siekiant ir žmonėms ir planetai geriausių rezultatų. Ramstis paskelbė dvidešimt principų, iš kurių šiai daliai aktualus būtų devintas principas „Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra“ (Respublikinė jungtinė profesinė sąjunga, 2021). Šis principas yra įgyvendinamas per Direktyvą, kuri siekia abiejų lyčių kuo vienesnę pasiskirstymą vaiko atostogomis ir atsakomybe, siekiant integruoti moteris į darbo rinką kuo anksčiau. Vyrai yra skatinami aktyviau dalyvauti vaikų gyvenimuose ir kurti su jais ryšį nuo pirmų dienų, taip palengvinant moterų našą ir suteikiant joms galimybę skirti daugiau dėmesio savo darbui ir karjerai.

Pasiekiant nacionalinius įstatymus, o dar tiksliau Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo (toliau – **Darbo kodeksas**) 28 straipsnį, kuriame yra kalbama apie šeiminių santykių gerbimą per darbdavio pareigą padėti darbuotojui derinti savo šeiminius įsipareigojimus (Lietuvos Respublikos darbo kodekso

patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2016). Nėra Darbo kodekse pateikiamo apibūdinimo ar sąrašo, kas yra šeiminiai įsipareigojimai, tačiau kaip šiame darbe jau buvo pateikta t. y. suprantama, kaip tėvų pareigos, giminaičių priežiūra, dalyvavimas šeimos renginiuose.

Toliau žvelgiant į Darbo kodekso 28 straipsnio 2 dalį yra pateikiama pareiga darbdaviui priimant sprendimą dėl darbuotojo prašymo susijusio su šeiminių įsipareigojimų vykdymu kiekvienu atveju įsivertinti ir pateikti motyvuotą sprendimą. Tai užkerta kelią darbdaviui diskriminuoti prieš tokius darbuotojus, kurie turi šeiminius įsipareigojimus, darbdaviui yra nustatomas reikalavimas ir pareiga motyvuotai reaguoti į tokių darbuotojų prašymus. Tai priverčia darbdavį susimastyti kaip jis raštu atsako darbuotojui, kad išvengti bylos dėl diskriminavimo šeiminės padėties pagrindu.

Įtvirtintoms tinkamoms apsaugos priemonėms darbuotojai, turintys šeiminius įsipareigojimus, gali jaustis ramiau žinodami, kad vien dėl to fakto, jog jie turi šeiminius įsipareigojimus ir juos reikia derinti su darbo įsipareigojimais, jie nebus baudžiami, smerkiami ar diskriminuojami.

2. Darbo kodekse teikiamos priemonės

2.1. Darbo laiko derinimo galimybės

Pradedant nagrinėti Darbo kodekse teikiamas priemones derinti darbo ir šeiminius įsipareigojimus dar vienas svarbus komponentas yra darbdaviai. Kaip jau buvo ir anksčiau apie juos užsiminta, jie atlieka svarbų vaidmenį darbuotojams apsisprendžiant, ar jie nori tęsti darbą su įmone ar ne. Darbuotojams su šeiminiiais įsipareigojimais yra svarbu žinoti ar darbdaviai turi lankstumo darbuotojo poreikiams.

Analizuojant 2009 metų atliktą tyrimą tarp privataus ir viešojo sektoriaus darbdavių buvo atskleistas tuometinis darbdavių požiūris į darbuotojus su šeiminiiais įsipareigojimais (toliau – **2009 m. Darbdavių tyrimas**). Tyrime dalyvavo šimtas trisdešimt septynios įmonės (Kairienė *et al*, 2009, p. 30). Šis 2009 m. Darbdavių tyrimas parodė, kad dauguma darbdavių turi neigiamą požiūrį apie darbuotojus su šeiminiiais įsipareigojimais. Jie teigia, kad darbas ir asmeninis gyvenimas turi būti dvi atskiros sferos ir tarpusavyje nesusiliekti. Nėgana to darbdaviai buvo tvirtos nuomonės, kad šeimos įsipareigojimai labiau paveikia moteris nei vyrus. Moterys dažniau susiduria su sunkumais derinant šeimos ir darbo įsipareigojimus, tai tik labiau atkreipia dėmesį ir parodo išsisknijusias lyčių nelygybės problemas (Kairienė *et al*, 2009, p. 32). Toks požiūris nėra netikėtas, kadangi toks požiūris į moteris, kaip pagrindines globėjas ir šeimos prižiūrėtojas, išlieka ir į vyrus yra žiūrima kaip visiškai atsidavusius savo darbui ir suteikiančius darbdaviui daugiau naudos ir užtikrintumo (Hirsh, 2020, p. 763). Taip yra, nes įmonėse yra visada ieškomas idealaus darbuotojo pavyzdys. Per tai yra iškeliami darbuotojai, kurie gali pilnai save atiduoti darbui ir neturi jokių pašalinių atsakomybių, kurios galėtų trukdyti vykdyti savo darbo įsipareigojimus. Toks darbuotojas dažniausiai yra įsivaizduojamas kaip vyras, kuris tradiciškai yra laikomas šeimos maitintoju ir darbas yra jo vienintelė atsakomybė (van Breeschoten, Evertsson, 2019, p. 611). Toks pat moterų išskyrimas ir atstūmimas gali būti pastebėtas ir akademinėje aplinkoje, kai jos yra laikomos mažiau lanksčios ir turinčiomis mažiau laiko darbui (Weiss, Ortlieb, 2024, p. 5). Be to, tik 58 proc. darbdavių teigė, kad jie suteikia palankias šeimai politikos priemones (Kairienė *et al*, 2009, p. 33). Skirtingai nei Lietuvos Respublikos valstybės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2022 metų pateiktoje ataskaitoje apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę ir darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse (toliau – **2022 m. VDI ataskaita**) buvo nurodyta, kad iš 632 apklaustų įmonių net 439, t. y. 69 proc.

nurodė, kad jie imasi priemonių padėti darbuotojams su jų šeiminiiais įsipareigojimais (Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, 2023).

Tačiau jau 2021 metų atliktame tyrime dėl darbdavių įžvalgos apie šeimos ir darbo derinimą buvo pateikta kitokia darbdavių pozicija (toliau – **2021 m. Darbdavių tyrimas**). Atliktoje apklausoje dalyvavo 10 darbdavių atstovų iš viešojo ir privataus sektoriaus. Šios darbdavių atstovės nurodė, kad jos yra darbovietės, kurios save vadina šeimoms draugiškomis, turi ir maksimaliai tenkina darbuotojų poreikius. Yra pateikiamas humaniškas požiūris į darbuotoją, kaip turintį savo asmeninį gyvenimą, šeiminius įsipareigojimus ar tiesiog įvairius pomėgius. Negana to, darbdavių atstovės pabrėžė, kad be teisiškai įtvirtintų priemonių darbdaviai mano, kad yra svarbu darbuotojus, o pagal galimybes ir jų šeimos narius, įtraukti į įmonės gyvenimą ir taip puoselėti bendruomeniškumą. Deja, užklaustos darbdavių atstovės apie vaiko ir senyvo amžiaus tėvų / giminaičių priežiūrą nurodė, kad tai yra vis dar suvokiama kaip moterų pareiga. (Pilinkaitė–Sotirovič, 2021, p. 3–5). Nors šiais laikais darbdaviai išreiškia palankesnę požiūrį į darbuotojus su šeiminiiais įsipareigojimais, tai nepakeičia išlikusio, nusistovėjusio požiūrio, jog moterys yra laikomos pagrindiniais atsakomybę už šeimos įsipareigojimų vykdymą prisiimančiais asmenimis.

Toliau yra aptariamos Darbo kodekse įtvirtintos priemonės, kuriomis gali pasinaudoti darbuotojas su šeiminiiais įsipareigojimais derindamas jas su darbdaviu. Analizuojant darbo laiko derinimo galimybes pradžia yra aptariama Darbo kodekso 40 straipsnyje nustatyta galimybė susitarti dėl ne viso darbo laiko. Ši priemonė darbuotojams suteikia galimybę sudarant ar jau sudarius darbo sutartį tartis dėl darbo ne visą darbo laiką t. y. dirbti sumažinta darbo valandų skaičių per dieną, savaitę ar mėnesį. Gali būti sudaromos dviejų formų sutartys dėl skirtingos darbo laiko normos nustatymo sąlygos t. y. terminuota ir neterminuota darbo sutartys. Darbuotojui susitarus dirbti ne visą darbo laiką ir jei darbo sutartyje nėra nurodyta kitaip, jis gali ne anksčiau kaip kas šešis mėnesius teikti prašymą pakeisti tarp darbuotojo ir darbdavio sutartą darbo laiko sąlygą. Jau darbo sutarties santykių metu, jei darbuotojas yra su darbdaviu išdirbęs ne trumpiau kaip trejus metus, jis turi teisę pasiprašyti dirbti ne visą darbo laiką, sutrumpinant savo darbo valandas: dieną iki keturių valandų arba per savaitę dirbant tik tris dienas. Su pridėtine sąlyga, kad toks darbas bus dirbamas iki vieno metų termino, tai yra taikoma darbuotojams su šeiminiiais įsipareigojimais, kurie planuoja laikinai naudotis proga dirbti ne visą darbo laiką. Šiuo atveju darbdavys gali atsisakyti tenkinti prašymą tik dėl svarbių priežasčių. Tačiau tokie ribojimai negalioja, jei tokių sąlygų prašantis darbuotojas jas teikia pagal sveikatos

priežiūros įstaigos išvadą, pagrįstą darbuotojo sveikatos būkle, negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, taip pat jeigu to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, ar darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų.

Darbo kodekse įtvirtinta priemonė darbuotojui su darbo įsipareigojimais dirbti ne visą darbo laiką yra puiki galimybė derinti darbą su šeiminiiais įsipareigojimais ir išlikti darbo rinkoje (van Breeschoten, Evertsson, 2019, p. 607). Pagrindinis faktorius, kuris leidžia pamatyti, ar bus atrandamas balansas tarp darbo ir šeimos įsipareigojimų, yra atsižvelgimas į tai kokia apimtimi bus mažinamos darbo valandos ir kokia apimtimi bus dirbamas ne visas darbo laikas (International Labour Organization, 2022, p. 58). Tai yra ypač aktualu šiais laikais, kai 65 proc. šeimų turi du visą darbo laiką dirbančius tėvus arba jei šeimą sudaro tik vienas tėvas, tai jis taip pat dirba visą darbo laiką, nei lyginant su 1960 metais buvusia situacija, kai 70 proc. šeimų turėjo vieną iš šeimos narių, kuris visą savo laiką skyrė šeimos priežiūrai ir gerovei, o kitas dirbo (Jakobsen, 2007, p. 8). Apžvelgiant pastarųjų dešimties metų (2015 metų – 2024 metų) Europos Sąjungos valstybių statistiką dėl asmenų dirbančių ne visą darbo laiką yra pastebimas stabilus mažėjimas dėl tokio darbo laiko derinimo poreikio, nuo 19,1 proc., kuris buvo nustatytas 2015 m., iki 17,2 proc., kuris buvo nustatytas 2024 m. (Eurostat, 2024a). Taip pat atsižvelgiant į darbuotojų lytį yra matyti, kad moterys beveik 20 proc. yra dažniau linkusios užsiimti darbu ne visą darbo laiką nei vyrai.

Bandant išsiaiškinti kodėl darbas ne visą darbo laiką stabiliai mažėja per pastarąjį dešimtmetį, tai galėtų paaiškinti tas faktas, kad žmonės yra labiau linkę ieškoti darbo visą darbo laiką su didesnėmis garantijomis ir atlyginimu, nei darbo ne visą darbo laiką, kuris tampa kaip paskutinis pasirinkimas, nes „standartiniai“ darbai nesudaro pakankamai galimybių derinti darbą su šeiminiiais įsipareigojimais (Beham, 2018, p. 2). Priverstinis perėjimas iš viso darbo laiko prie ne viso darbo laiko gali turėti neigiamų pasekmių darbuotojų karjeros galimybėms bei prisidėti prie profesinės segregacijos stiprinimo. Paradoksaliai dėl pasirinkimo dirbti ne visą darbo laiko neigiamos pasekmės yra blogiau patiriamos vyrų, dėl jų noro visada save įtvirtinti darbo vietoje ir įrodyti, kad jie yra verti turimos pozicijos. Tuo tarpu į moteris, kurios dirba ne visą darbo laiką yra žiūrima kitaip, žinant, kad jos stereotipiškai daugiau skirs dėmesio šeimai (Maestripieri, 2023, p. 225). Tačiau ir moterys nėra apsaugotos nuo potencialiai neigiamo darbovietės poveikio dirbant ne visą darbo laiką. Yra pastebėta neigiama sąsaja tarp moterų dirbančių ne visą darbo laiką (mažiau nei 24 valandas į savaitę) ir šeimą palaikančios organizacijos kultūros. Kitaip tariant, trumpas darbas ne visą darbo dieną yra labiau susijęs su profesinio ir asmeninio

gyvenimo konfliktais moterims organizacijose, kuriose vyrauja šeimai palanki organizacinė kultūra, nei organizacijose, kuriose ši kultūra yra mažiau palanki (van Breeschoten, Evertsson, 2019, p. 617). Atrodytų paradoksas pačiai įdėjai, kad darbas ne visą darbo laiką kelia daugiau problemų, nei teigiamai paveikia darbuotojus. Tačiau taip yra todėl, kad atlikti tyrimai šiuo klausimu šiai dienai neturi vieningos nuomonės dėl darbo ne visą darbo laiką. Yra atlikta daug tyrimų dėl darbo ne visą darbo laiką per įvairius aspektus kaip lyties, šeimos padėties, išsilavinimo ir panašiai. Visi šie rezultatai išgaudavo skirtingas išvadas dėl šio darbo laiko aspekto (van Osch, Schaveling, 2020, p. 330).

Kai yra aptariami teigiami aspektai apie darbą ne visą darbo laiką tai yra daroma atsižvelgiant į moterų suteikta informaciją dėl tokio darbo pasirinkimo, kadangi būtent moterys dažniausiai renkasi tokia darbo laiko formą lyginant su vyrais. Pradedant nuo to, kad jei moterys turi šeiminius įsipareigojimus, pavyzdžiui prižiūri šeimos narį ar vaiką ir žinant, kad tiek darbas ir šeiminiai įsipareigojimai yra daug laiko reikalaujantys gyvenimo aspektai, tai darbas ne visą darbo laiką suteikia moterims galimybę derinti darbo grafiką ir leidžia patirti mažesnę konfliktą tarp darbo ir šeiminių įsipareigojimų. Taip pat yra daromas palyginimas tarp visiško atsisakymo dirbti norint užtikrinti šeiminių įsipareigojimų patenkinimą ir pasirinkimo dirbti ne visą darbo laiką. Toks pasirinkimas atskleidžia kaip pranašumą padidintas šeimos pajamas, moterys palaiko darbo įgūdžius ir yra suteikiama motinoms socialinė parama (Buehler *et al*, 2011, p. 258). Vieno iš tėvų (dažniausiai moterų) pasinaudojimas galimybe dirbti ne visą darbo laiką net ir turint šeiminius įsipareigojimus suteikia galimybę išlaikyti karjeros ir profesinį identitetą, toliau tobulinti įgūdžius ir profesinę patirtį (van Osch, Schaveling, 2020, p. 329). Kaip dar vieną neapsakomai didelę pliusą galima įvardyti galimybę sekti savo profesijos srityje vykstančius aktualius pokyčius, atsinaujinančias programas ir įvairias kitas specifines darbo sferai aktualijas, net ir dirbant tik ne visą darbo laiką. Tai reiškia, kad darbuotojas išlieka pilnai informuotas apie naujausius savo darbo srityje vykstančius pokyčius ir atsiradus progai galės laisviau integruotis į pilną darbo laiką, esant galimybei, ir būti viename žinių lygmenyje su kitais kolegomis. Negana to darbdaviams tai yra puiki proga išsaugoti jiems patinkančius ir perspektyvius darbuotojus. Bendrai apžvelgiant darbą ne visą darbo laiką, galima pastebėti, kad nors ir yra aptinkami tokio darbo laiko derinimo pasirinkimo sunkumai, jie yra atsveriami teigiamų požymių ir galimybe laisvai rinktis tokią darbo laiko formą darbuotojams su šeiminiiais įsipareigojimais.

Darbuotojams taip pat yra suteikiama galimybė dirbti darbą nuotoliu, kaip tai yra aprašyta Darbo kodekso 52 straipsnyje. Nuotolinis darbas yra suprantamas kaip darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo

funkcijas ar jų dalį su darbdaviu suderinus reguliariai atlieka nuotoliniu būdu. Toks susitarimas gali būti skiriamas darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Kaip ir dėl darbo ne visą darbo laiką, taip ir dėl nuotolinio darbo, jei darbdavys negali įrodyti, kad jam sutikimas leisti dirbti nuotoliu darbuotojui nesukels per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti šių asmenų prašymus: nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios darbuotojos, darbuotojo, auginančio vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojo, vieno auginančio vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojo, pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pateikusio prašymą, pagrįstą sveikatos būkle, negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį. Nusprendus skirti darbuotojui dirbti darbą nuotoliniu būdu raštu turi būti nustatyti darbo reikalavimai, apibrėžti Darbo kodekso 3 straipsnyje. Taip pat Darbo kodekso 4 ir 7 straipsniai nustato darbuotojui pareigą kompensuoti darbuotojo patirtas papildomas išlaidas dėl nuotolinio darbo ir privalo sudaryti sąlygas toliau bendradarbiauti su kolegomis, kurie toliau dirba darbovietėje ir gauti informaciją iš darbdavio. Kaip matyti, nuotolinio darbo forma yra Darbo kodekse įtvirtinta darbuotojams, kaip ir teisė ja naudotis. Tuo tarpu įmonės šią darbuotojų teisę traktuoja labiau kaip privilegiją ar pačių įmonių geranoriškumo išraišką, kai jie suteikia darbuotojams galimybę dirbti darbą nuotolinio darbo forma (Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, 2023, p. 39).

Apžvelgiant 2017 metų – 2023 metų statistiką dėl Europos Sąjungos valstybių naudojimosi nuotolinio darbo forma buvo pastebėta, kad nuo 2017 metų bendro tarp visų valstybių 5,1 proc. beveik 2,5 karto šios darbo formos naudojimas padidėjo dėl koronaviruso ligos 2019 (toliau – **COVID19**) laikotarpio būtent 2020 metais ir 2021 metais. Po COVID19 laikotarpio nuotolinio darbo formos poreikis vis mažėjo iki 8,9 proc. 2023 metais. Lietuvoje 2017 metų nuotolinio darbo forma naudojosi tik 2,6 proc. visų darbuotojų. COVID19 laikotarpiu kaip ir kitose valstybėse tuo metu šis skaičius šoktelėjo per 2–3 kartus. Tačiau skirtingai nei Graikijoje, Serbijoje, Islandijoje, Slovėnijoje ar Nyderlanduose kur nuotolinio darbo formos naudojimas 2023 m. po COVID19 laikotarpio grįžo į savo pradinį ar net mažesnę procentą nei turėtą 2017 metais, Lietuvoje nuotolinio darbo formos naudojimas išliko du kartus labiau naudojamas 2023 metais lyginant su 2017 metų duomenimis (Eurostat, 2024b).

Atlikus darbuotojų apklausą dėl nuotolinio darbo naudos buvo nustatyta, kad darbuotojams didžiausias nuotolinio darbo plusas yra kelionės laiko į darbovietę atsisakymas, net 83,43 proc. palaikė tokią poziciją. Kiti tokios darbo formos plusai buvo nurodyti kaip galimybė labiau susikonscentruoti ties darbu – 67,04 proc., atrandamas

teigiamas balansas tarp darbo ir asmeninių įsipareigojimų – 46,65 proc.. Dar vienas iš didesnių privalumų nuotolinio darbo buvo išskirtos lanksčios darbo valandos, kurias teigiamai įvertino 41,06 proc. darbuotojų (Ebner *et al*, 2022, p. 133). Kaip labiau nestandartiniai papildomi pliusai nuotolinio darbo formos yra nurodomas erdvinės atskirties mažinimas, jis yra aiškinamas per tai, kad esant galimybei dirbti darbą nuotoliniu būdu žmonės gali būti paskatinti apsigyventi mažiau apgyvendintose vietovėse nebijant dėl galimo sunkesnio susisieikimo žinant, kad darbas vyks iš namų. Kaip įmonėms nurodomas pliusas tai galėtų būti kvalifikuotų darbuotojų stygiaus mažinimo sprendimas, darbuotojas ne tik iš miesto kuriame yra darbovietė gali pretenduoti į darbo vietą bet ir iš kito miesto žinant, kad jis savo pareigybes galės atlikti nuotolinio darbo forma (OECD, 2023, p. 2). Iš viso to matyti, kad asmenims su šeiminiiais įsipareigojimais tokia darbo forma yra labai patraukli ir jos teigiami aspektai yra patiriami ir darbdavių.

Kaip praktišką pavyzdį nuotolinio darbo galima pateikti atliktą apklausą su Italijos valstybės piliete Roberta R.. Moteris su nuotolinio darbo klausimu susidūrė po pirmo vaiko gimimo, kai ji dėl šeimos persikraustė gyventi į kitą miestą. Kadangi darbuotoja mėgo savo darbą ir darbdavys nenorėjo su ja nutraukti darbo santykių buvo prieita prie kompromiso, kad moters pareigybės bus šiek tiek keičiamos ir jai bus sudarytos visos galimybės dirbti nuotoliniu būdu apart vieną dieną per savaitę kada reiks atvykti į darbo vietą. Tokiu būdu moteris išdirbo ketverius metus ir kai jos vaikai paaugo, atsirado galimybė laisviau derinti darbo laiką ir esant poreikiui dažniau atvykti į darbo vietą. Roberta nurodė, kad nors ir darbas vyko iš namų kur yra jos vaikai, rutinos laikymasis dėl darbo laiko leido vaikams aiškiai suprasti kada mama yra namuose su jais, o kada ji dirba ir jai reikia ramybės. Taip pat Roberta naudojosi auklės paslaugomis ir tėvų pagalba prižiūrint vaikus darbo metu. Iš savo patirties Roberta išskyrė tik vieną minusą nuotolinio darbo – tai ryšio palaikymas su kolegomis. Nors yra pilna galimybių komunikuoti nuotoliniu būdu, artimi ir jaukūs tarpusavio santykiai su kolegomis atšąla, kai nėra galimybės su jais dažniau gyvai komunikuoti (Work family life, 2010, p. 24–25). Atsižvelgiant į tai, kad apklausa buvo atlikta prieš pusantro dešimtmečio, šiuo metu situacija dėl Robertos aptarto pagrindinio sunkumo su nuotoliniu darbu, tai bendravimo su kolegomis, yra kitokia. Pagal atlikta 2023 metų darbuotojų dirbančių nuotolinį darbą apklausą buvo nustatyta, kad pagrindinės platformos, kuriomis naudojasi darbuotojai yra WhatsApp, Telegram ir Zoom. Daugiau nei pusė apklaustųjų, net 66,3 proc. nurodė, kad jie yra patenkinti dabartinių nuotolinio bendradarbiavimo priemonių ir/arba platformų veiksmingumu (Sanusi *et al*, 2023, p. 82–83). Nėgana to, pagal atlikta 2021 m. Darbdavių tyrimą, darbdaviai norėdami padėti ir skatinti moteris kuo anksčiau grįžti iš vaiko priežiūros atostogų į darbą joms siūlo drąsiai

rinktis nuotolinio darbo formatą, kaip galimybę balansuoti darbo ir šeimos įsipareigojimus. Ir nors gali pasitaikyti vadovų nuomonė, kad darbuotojai dirbantys darbą nuotoliniu būdu gali daryti ką nori kadangi jie yra namuose, tai nėra realu. Darbuotojai derindami savo darbo laiką gali laisviau jį pritaikyti su savo šeiminiiais įsipareigojimais, tačiau jų darbas vis tiek yra galiausiai atliekamas, kadangi yra kreipiamas didesnis dėmesys į darbuotojo rezultatus, nei į jo darbo valandas. Tačiau kaip vieną iš pagrindinių tokio darbo skundų darbdavių atstovės išskyrė, kad joms trūksta darbo reglamento ar kitų gairių padedančių nepažeisti įstatymo kai yra taikomas nuotolinis darbas (Pilinkaitė–Sotirovič, 2021, p. 3, 5, 7, 10). Šiuo klausimu yra priimta 2024 m. spalio 8 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) nutartis civilinėje byloje Nr. e3K–3–176–684/2024, kuri aiškiai ir nedviprasmiškai pateikia informacija apie nuotolinį darbą ir jam keliamus reikalavimus (Lietuvos Aukščiausiasis teismas 2024 m. spalio 8 d. nutartis civilinėje byloje). LAT nustatė pareigą darbdaviui aiškiai apibrėžti nuotoliu dirbančio darbuotojo laiką, kuris turi būti aiškiai reglamentuotas ir pateiktas darbuotojui susipažinti. Tokiuose reglamentuose yra svarbu, kad būtų aptarti šie punktai: darbo funkcijų organizavimo ypatumai; bendravimo su darbuotoju būdai; darbo laiko apskaitos taisyklės; darbo vietai keliami reikalavimai; suteikiamų darbo priemonių naudojimo tvarka; kompensacija už nuotoliniu būdu patirtas išlaidas. Darbdaviams norint kontroliuoti savo darbuotoją, bet taip pat siekiant nepažeisti darbuotojo privatumo bei jo duomenų apsaugos, tai gali būti daroma: fiksuojant darbuotojo prisijungimo laiką prie tam tikrų sistemų; stebint darbuotojo pasyvų ir aktyvų prisijungimo laiką; nustatant kitokias darbo valandas; kontrolę vykdant ne pagal laiko apskaitą, o darbo rezultatus. Iš to darytina išvada, kad ši LAT nutartis išsprendė 2021 m. Darbdavių tyrimo darbdavių probleminį klausimą dėl nuotolinio darbo reglamentavimo ir siekio atitikti įstatymo reikalavimus jų nepažeidžiant.

Kaip priešpaskutinę priemonę susijusią su darbo laiko derinimu galinčia teigiamai paveikti darbuotojų su šeiminiiais įsipareigojimais derinimą su darbo pareigomis būtų tinkamo darbo laiko režimo pasirinkimas. Šiuo metu Darbo kodekse yra išskiriamos penkios darbo laiko režimo rūšys:

- nekintanti darbo dienos (pamainos) trukmė ir darbo dienų per savaitę skaičius. Kaip pavadinimas ir nurodo, pasirenkant tokį darbo laiko režimą darbuotojas dirba vienodą valandų kiekį per dieną ir dienų skaičių per savaitę;
- suminė darbo laiko apskaita. Dažniausiai vertinamas trijų mėnesių apskaitinis laikotarpis, kurio metu yra vertinama ar darbuotojas išdirbo reikiamą valandų kiekį apskaitinio laikotarpio metu;

- lankstus darbo grafikas. Šiuo atveju darbuotojui yra nustatomos kiekvieną dieną fiksuotos atitinkamos darbo laiko valandos, o likusias darbo dienos valandas darbuotojas gali pasirinkti išdirbti prieš fiksuotą darbo laiką ar po jo, ar skaidyti jas į dvi dalis ir kažkokį laiką dirbti iki fiksuotų valandų ir kitą po fiksuotų valandų;
- suskaidytos darbo dienos laiko režimas. Šio režimo esminis požymis yra naudojimasis galimybe pasinaudoti ilgesne nei nustatyta maksimalia pertrauka pailsėti ir pavalgyti;
- individualus darbo laiko režimas. Darbo kodeksas šio darbo laiko režimo plačiau nereglamentuoja, tačiau norint juo naudotis darbdavys ir darbuotojas turi laikytis minimalaus poilsio ir maksimalaus darbo laiko reikalavimų.

Iš šio sąrašo dėl darbo laiko režimo darbuotojams, su šeiminiiais įsipareigojimais labiausiai galėtų padėti derinti jų darbo įsipareigojimus lankstus darbo režimas, suskaidytos darbo dienos laiko režimas ir individualus darbo laiko režimas.

Lankstus darbo laiko režimas suteikia darbuotojams galimybę laisviau valdyti savo darbo laiką ir suderinti jį su šeiminiiais įsipareigojimais taip atrandant geresnę pusiausvyrą tarp darbo ir šeimos įsipareigojimų. Tai patvirtina atlikta aštuonių tyrimų analizė, kuri nustatė, kad darbo laiko lankstumas yra reikšmingai susijęs su mažesniais darbo ir šeimos konfliktais. Dėl lankstaus darbo laiko režimo yra padarytas pastebėjimas, kad juo labiau naudojami darbuotojai su aukštesniu išsilavinimu arba savarankiškai dirbantys asmenys (International Labour Organization, 2022, p. 62, 64). Daliena S. iš Italijos per savo gyvenimišką pavyzdį parodo tokio darbo laiko režimo didelius privalumus. Jos darbo įmonėje 2008 metais buvo pristatytas darbo laiko organizavimas vadinamas „salų“ principu, pagal Darbo kodeksą tai yra suprantama kaip lankstus darbo laiko režimas. Moteris turėjo senyvo amžiaus tėvus, kurie gyveno už miesto ribų ir ji turėjo jais rūpintis. Pagal buvusią situaciją iki „salų“ principo įmonėje pasiūlymo jai įstatymo teikiama pagalba nebuvo pakankama. Tačiau atsiradus galimybei pasinaudoti lankstaus darbo grafiko režimu moteriai atsirado daugiau galimybių derinti darbo laiką su savo šeiminiiais įsipareigojimais ir net skirti laiko sau, ko anksčiau daryti ji net negalėjo (Work family life, 2010, p. 25–26). Toks darbo laiko derinimo būdas akivaizdžiai pasiteisina asmenims su šeiminiiais įsipareigojimais.

Suskaidytas darbo laiko dienos režimas gali suteikti darbuotojams su šeiminiiais įsipareigojimais puikią galimybę per ilgąją pietų pertrauką susitvarkyti su savo šeimos pareigomis tokiomis kaip: paimti vaikus iš darželio/mokyklos, nuvežti vaikus į būrelį, nuvežti šeimos narį pas gydytoją ir pan. Tai puiki proga suderinti darbo ir šeimos įsipareigojimus atrandant balansą tarp jų.

Individualus darbo laiko režimas suteikia didelę laisvę darbuotojui su darbdaviu susitarti dėl darbo laiko savo nuožiūra nepažeidžiant minimalaus poilsio ir maksimalaus darbo reikalavimų. Tai reiškia, kad jei darbuotojas jaučia poreikį turėti penktadienius laisvus jis gali su darbdaviu susitarti dėl darbo laiko, kai nuo pirmadienio iki ketvirtadienio darbuotojas dirbs kiekvieną dieną po 10 valandų. Taip pat yra galimybės pavėlinti skirtingomis darbo dienomis darbo laiką ar jį paankstinti siekiant anksčiau baigti darbą.

Ir kaip paskutinę galimybę darbuotojams su šeiminiiais įsipareigojimais derinti savo darbo laiką nusprendžiau išskirti galimybę pasinaudoti vaiko priežiūros kambariais. 2022 metais Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras priėmė įsakymą dėl vaikų valandinės priežiūros kambario minimalių reikalavimų aprašo patvirtinimo, kuris įsigaliojo nuo 2023 metų sausio 1 dienos. Minėtame įsakyme buvo nurodyti bendri reikalavimai keliama vaikų kambariams kaip: vaikų kambariai turi būti įrengti įstaigų patalpose, užtikrinti statinių prieinamumo neįgaliesiems reikalavimus ir t. t. (Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas, 2022). Atliktame 2009 m. Darbdavių tyrime pasiteiravus darbdavių dėl jų nuomonės apie vaikų kambarių įrengimo darbovietėse galimybę net 40 proc. jų teigė, kad sutiktų įrengti vaiko kambarį savo darbovietėse. Tačiau taip pat buvo išreikštas stiprus stereotipinis požiūris į moteris, kad vaiko priežiūra yra jų darbas ir esant vaikams taip arti jų darbo vietos jos nustos dirbti ir tik stovės prie savo vaikų. Nors kai kurie darbdaviai buvo išreiškę pozityvų šios idėjos vertinimą, dauguma darbdavių vis tiek buvo nustebinti tokio klausimo arba net tiesiogiai išreiškė savo pasipiktinimą (Kairienė, 2009, p. 33–34). Tačiau jau 2021 m. Darbdavių tyrimas parodo visiškai kitokią situaciją, joje darbdavių atstovės kaip tik išreiškia iniciatyvą ir norą palengvinti darbuotojams, turintiems vaikų, šeiminių įsipareigojimų našta. Įmonės įrengia vaikų žaidimų kambarį, kur tėvai atsiveža vaikus, dažniausiai pradinukus, po pamokų ir vyresni vaikai ateina patys bei gali ruošti namų darbus laukdami, kol tėvai baigs darbą (Pilinkaitė–Sotirovič, 2021, p. 3–4). Tai yra puiki proga tėvams derinti savo darbo ir šeiminius įsipareigojimus, kai nėra galimybės vaikų darbo metu palikti su kitais šeimos nariais ar artimais žmonėmis iki darbo laiko pabaigos. Be to, tai leidžia tėvams sutaupyti pinigų, kurie kitaip būtų skirtivaikų auklės paslaugoms.

Apžvelgtos darbo laiko derinimo galimybės parodė, kad nors jų idėja yra palengvinti darbuotojų darbo ir šeiminių įsipareigojimų derinimą, ne visos priemonės tiks visiems darbuotojams su šeiminiiais įsipareigojimais. Yra svarbu atsižvelgiant į savo gyvenimo padėtį ir šeiminius įsipareigojimus, pasirinkti sau tinkamą darbo laiko derinimo būdą, kad jis pilnai pasiteisintų ir atlaisvintų trintį tarp darbo ir šeiminių įsipareigojimų balanso ieškojimo.

2.2. Atostogos, jų rūšys ir teikimo tvarka

Apžvelgus Darbo kodekse teikiamas darbo laiko derinimo galimybes toliau yra pereinama prie darbuotojams suteikiamų atostogų galimybių ir tvarkos. Kasmetinės atostogos yra laisvas laikas nuo darbo, už kurį yra mokami atostoginiai. Darbo kodekso 126 straipsnis nurodo, kad bendrai darbuotojams dirbantiems penkias dienas per savaitę yra suteikiamos ne mažiau kaip dvidešimt darbo dienų kasmetinių atostogų, jei darbuotojas dirba šešias dienas per savaitę, tada yra suteikiamos dvidešimt keturios dienos kasmetinių atostogų. Tuo atveju, kai darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui yra suteiktos ne trumpesnės kaip keturių savaitių atostogos. Tačiau jei darbuotojas vienas augina vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, tai šių darbuotojų kasmetinių atostogų suteikiamas laikas yra ilgesnis. Už darbą penkias darbo dienas per savaitę yra suteikiamos dvidešimt penkios darbo dienos kasmetinių atostogų, už šešias darbo dienas per savaitę yra suteikiama trisdešimt darbo dienų. Ir tuo atveju, jei darbo dienų skaičius per savaitę yra mažesnis ar skirtingas yra suteikiamos penkių savaitių atostogos.

Dėl atostogų suteikimo atitinkamiems asmenims su šeiminiiais įsipareigojimais Darbo kodekso 128 straipsnis leidžia pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis nesusėjęs šešių mėnesių reikalavimui jei to prašo: nėščios darbuotojos prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų; darbuotojai jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų. Be to, kai yra suteikiamos kasmetinės atostogos, darbdaviai turi atsižvelgti į prioriteto tvarką pagal kurią pirmieji trys darbuotojai yra įvardijami šie: nėščios darbuotojos ir darbuotojai, auginantys bent vieną vaiką iki trejų metų; darbuotojai, auginantys bent vieną vaiką iki keturiolikos metų ar vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų; darbuotojai, auginantys du ir daugiau vaikų. Negana to darbdaviui yra nustatoma pareiga suteikti kasmetines atostogas šiems darbuotojams: nėščioms darbuotojoms prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų; darbuotojams jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų. Iš to kas yra pateikta yra akivaizdžiai matoma, kad darbuotojai su šeiminiiais įsipareigojimais nėra pamiršti ir jiems yra skiriamas didelis dėmesys ir palankesnės sąlygos dėl kasmetinių atostogų tvarkų.

Pereinant prie tikslinių atostogų pirmiausia bus aptariamos nėštumo ir gimdymo atostogos. Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje yra nurodyta, kad iki gimdymo yra suteikiamos septyniasdešimt kalendorinių dienų ir po gimdymo yra suteikiamos penkiasdešimt šešios kalendorinės dienos. Tačiau tuo atveju jei įvyksta komplikotas gimdymas ar gimsta daugiau nei vienas vaikas darbuotojoms yra suteikiama

septyniasdešimt darbo dienų po gimdymo vietoj standartinių penkiasdešimt šešių dienų. Bendrai yra suteikiamos šimtas dvidešimt šešios kalendorinės darbo dienos arba aštuoniolikos savaitių laikotarpis (komplikuoto gimdymo atveju šimtas keturiasdešimt dienų arba dvidešimt savaitių).

Tuo tarpu jei lygintume su Europos Socialinė chartija (pataisyta) (toliau – **Chartija**), kuri Lietuvoje buvo ratifikuota 2001 metais, Chartijos 8 straipsnio 1 dalis įtvirtino šalims, priėmusioms šią Chartiją, pareigą suteikti ne trumpesnes kaip 14 savaitių bendros trukmės, apmokamas atostogas į kurias įeina nėštumo laikotarpis iki vaiko gimimo ir laikotarpis po gimdymo (Europos Socialinė chartija (pataisyta), 1996). Taigi kaip matyti lyginant su Chartijos reikalavimais, Lietuvos įstatymuose jie yra tinkamai įgyvendinami ir netgi suteikiamos keturiomis savaitėmis ilgesnės atostogos nei kaip yra nurodyta Chartijoje. Tokia pati keturiolikos savaitių sąlyga dėl nepertraukiamų motinystės teikiamų atostogų prieš ir po gimdymo yra įtvirtinta Tarybos direktyvoje 92/85/EEB (toliau – **1992 m. Direktyva**) 8 straipsnio 1 dalyje (Europos Parlamento ir Tarybos 1992 m. spalio 19 d. direktyva, 1992). Šio straipsnio antra dalis taip pat įtvirtina sąlygą dėl privalomai teikiamų dviejų savaitių motinystės teikiamų atostogų prieš ir (arba) po gimdymo. Analogiją to galima rasti Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje, kurioje darbdavys yra įpareigojamas suteikti po gimdymo darbuotojai privalomas keturiolikos kalendorinių dienų atostogas ir dėl jų nėra atsižvelgiama į darbuotojo prašymą.

Norint palyginti situaciją tarp kitų valstybių ir jų teikiamų atostogų dėl nėštumo ir gimdymo laikotarpio jos parenkamos remiantis bendru vidaus produktu (toliau — **BVP**) kaip rodikliu. Atsižvelgiant į Eurostat pateiktus 2024 m. IV ketvirčio duomenis dėl BVP ir jos pagrindinių sudedamųjų dalių (produkcijos, išlaidos ir pajamos) yra atrinktos penkios valstybės (Eurostat, 2025). Pradžiai buvo atrinktos po dvi valstybes esančias šalia Lietuvos pagal sąrašą t. y. Latvija, Slovėnija (esančios sąrašė po Lietuvą), Kroatija, Serbija (esančios sąrašė virš Lietuvos) ir Vokietija iš sąrašo viršaus kaip palyginimą su ekonomiškai stipresne valstybe, norint pamatyti koks yra arba nėra atotrūkis nuo Lietuvos valstybėje teikiamų priemonių ir garantijų.

1 lentelė. **Draudimo laikotarpiai nėštumo ir gimdymo atostogoms skirti Europos valstybėse**

Nėštumo ir gimdymo atostogų skyrimas						
	Vokietija	Bulgarija	Kroatija	Lietuva	Slovėnija	Latvija

Neštumo atostogų laikas	6 savaitės (42 dienos)	Privalomos 45 dienos iki gimdymo	Privalomos 28 dienos iki gimdymo (45 dienos jei dėl nėštumo kilo komplikacijų)	70 dienų	28 dienos (15 privalomu dienų jei jos nėra panaudotos gimdymo atostogų metu)	56 dienos (2 privalomos savaitės) (14 papildomų dienų jei iki dvyliktos nėštumo savaitės buvo gaunama nuolatinė medicininė priežiūra)
Gimdymo atostogų laikas	8 savaitės (56 dienos) (12 savaitėjų jei: įvyko priešlaikinis gimdymas; gimė daugiau nei vienas vaikas; gimė vaikas su negalia) (privalomas laikotarpis)	365 dienos (po 6 mėnesių tėvas gali jomis naudotis)	6 mėnesiai (42 privalomų dienų) (apie 180 dienų)	56 dienos (papildomos 14 dienų komplikuoto gimdymo atveju ir jei gimsta daugiau nei vienas vaikas)	77 dienos (15 privalomu dienų jei jos nėra panaudotos nėštumo atostogų metu)	56 dienos (2 privalomos savaitės)(14 papildomų dienų jei buvo komplikuotas gimdymas ar gimė daugiau nei vienas vaikas.)
Kokiu laikotarpiu buvo taikomas Direktyvoje nurodytas privalomas atostogų laikotarpis?	Po gimdymo	Iki gimdymo	Iki gimdymo ir po gimdymo	Po gimdymo	Iki gimdymo ir po gimdymo	Iki gimdymo ir po gimdymo
Sudaryta autoriaus, remiantis: The Mutual Information System on Social Protection/Social Security (MISSOC) duomenų bazėmis. Prieiga per internetą: https://www.missoc.org .						

Kaip matyti iš lentelės ilgiausios atostogos (neskaičiuojant papildomų savaitėjų dėl gimdymo komplikacijų ir atvejus kai gimsta daugiau nei vienas vaikas) nėštumo ir gimdymo metu yra skiriamos Kroatijoje, net du šimtai aštuonios dienos, tuo tarpu mažiausiai atostogų dienų yra skiriama Vokietijoje – tik devyniasdešimt aštuonios dienos.

Taip pat buvo daromas pastebėjimas dėl Direktyvos 8 straipsnio 2 dalies pritaikymo kiekvienoje valstybėje. Iš atrinkto smulkaus valstybių kiekio susidaro įspūdis, kad dauguma renkasi suteikti privalomas mažiausiai keturiolika dienų atostogas nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu. Taip pat yra daromi smulkūs pastebėjimai kaip tai, kad pagal Lietuvos Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalyje yra nurodoma, kad į gimdymo laikotarpio atostogas gali pretenduoti naujagimio globėjai, jei jie spėja patekti į septyniasdešimties dienų laikotarpį po vaiko gimimo. Tada atkreipiant dėmesį į Serbijos darbo teisę (toliau – **Serbijos Darbo teisė**) jos 94 straipsnio 6 dalyje yra nurodoma, kad tais atvejais, kai motina palieka vaiką, miršta arba dėl kitų pateisinamų priežasčių negali naudotis šia teise, tai ją gali pasinaudoti vaiko tėvas (Serbian: Labour Law, 2005). Atkreiptinas dėmesys, kad yra kalbama apie atostogų laikotarpį po vaiko gimimo, o ne nėštumo metu. Tada jei pažiūrėti į Kroatijos darbo teisės (toliau – **Kroatijos Darbo teisė**) 66 straipsnį, kuris yra pavadintas „Motinystės atostogos“ jame yra taip pat aprašoma tėvo teisė, abiem tėvams sutikus, pasinaudoti motinystės atostogomis su pabrėžimu, kad pirmiau motina pasinaudoja savo privaloma nėštumo ir gimdymo atostogų dalimi (Labour act, 2004). Tokios galimybės, kad vaiko tėvas galėtų pasinaudoti moteriai teikiamomis nėštumo ir/ar gimdymo atostogomis Lietuvoje nėra.

Toliau yra nagrinėjamos tėvystės atostogos. Jos yra įtvirtintos Darbo kodekso 133 straipsnyje. Darbuotojams yra suteikiamos trisdešimties dienų atostogų laikotarpis, kuris gali būti skaidomas į ne daugiau kaip dvi dalis. Jomis darbuotojas gali pasinaudoti iki kol vaikui sukanka vieneri metai. Šiomis atostogomis gali pasinaudoti taip pat tėviai ir globėjai jei iki jų tėvystės atostogos skirtos tam vaikui dar nebuvo panaudotos. Kaip unikalus pavyzdys Lietuvoje yra pateikiamas Jūratės Juškaitės pavyzdys. Moteris yra sudariusi santuoką, kuri Lietuvoje nėra pripažinta, su moterimi ir jos šeimoje įvyko pagausėjimas kai gimė jos dukra. Moteris nebuvo biologinė vaiko motina, tai buvo jos partnerės, Birutės Sabatauskaitės, dukra. Dėl jos motinystės pripažinimo buvo priimtas individualizuotas sprendimas byloje suteikiant jai motinos teises dėl jų šeimoje bendrai esančio vaiko (Juškaitė, 2025). Paraleliai tuo pačių metu buvo pradėtas teismo procesas su „Sodra“, kuris baigėsi taikos sutartimi tarp šalių. Taikos sutartimi buvo nuspręsta Birutei Sabatauskaitei suteikti teisę į tėvystės atostogas ir jų išmoką. Nors kaip yra stereotipiškai žinoma tėvystės atostogos yra teikiamos vyrams, o ne moterims, tačiau tai yra unikalus pavyzdys vertas dėmesio (Platūkytė, 2025).

Bendras reikalavimas tėvystės atostogoms yra nustatytas Direktyvoje. Šios Direktyvos 4 straipsnyje yra numatytas reikalavimas, kad tėvystės atostogos trukmė mažiausiai dešimt darbo dienų t. y. dvi savaites. Pagal Direktyvos 20 straipsnio 1 dalies

reikalavimą valstybės narės iki 2022 m. rugpjūčio 2 d. turėjo užtikrinti, kad įsigalioję įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini, kad šios direktyvos būtų laikomasi. Pats projektas buvo priimtas 2019 m. tad lyginant Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymą, kuris buvo įtvirtintas 2019 m. sausio 1 d. (toliau – **Darbo kodeksas (suvestinė 2019–01–01 – 2019–04–02))** su Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu, kuris buvo įtvirtintas 2022 m. rugsėjo 1d. (toliau – **Darbo kodeksas (suvestinė 2022–09–01 – 2022–09–30))**, galima išvelgti kelis skirtumus (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (suvestinė 2019–01–01 – 2019–04–02), 2016)(Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2022–09–01 – 2022–09–30), 2016). Pirmas pastebėjimas būtų, kad lyginant Darbo kodeksą (suvestinė 2019–01–01 – 2019–04–02) su Darbo kodeksu (suvestinė 2022–09–01 – 2022–09–30) abi redakcijos jau buvo įtvirtinusios 30 dienų tėvystės atostogų laikotarpį ir atitiko Direktyvos reikalavimus nuo jų patvirtinimo dienos. Tačiau du skirtumai dar buvo aptikti. Pirmas skirtumas, kuris yra pastebimas yra tai, kad skiriasi laikotarpiai per kurį darbuotojai gali pasiimti tėvystės atostogas. Darbo kodekse (suvestinė 2019–01–01 – 2019–04–02) buvo nurodytas trijų mėnesių laikotarpis per, kurį darbuotojai pasinaudoja tėvystės atostogomis, tuo tarpu Darbo kodeksas (suvestinė 2022–09–01 – 2022–09–30) nurodė jau vienerių metų laikotarpį, per kurį galima pasinaudoti minėtomis atostogomis. Antras pastebėjimas yra siejamas su tėvystės atostogų lankstumo jomis pasinaudoti galimybėmis. Darbo kodekse (suvestinė 2019–01–01 – 2019–04–02) yra įtvirtintas nepertraukiamas jų pasinaudojimo reikalavimas, skirtingai nei Darbo kodekse (suvestinė 2022–09–01 – 2022–09–30), kuris suteikia galimybę skaidyti tėvystės atostogas į dvi dalis.

2 lentelė. **Draudimo laikotarpiai tėvystės atostogoms skirti Europos valstybėse**

tėvystės atostogų skyrimas						
	Vokietija	Bulgarija	Kroatija	Lietuva	Slovėnija	Latvija
tėvystės atostogų laikas	Netaikoma	15 dienų	20 dienų (30 dienų jei gimsta daugiau nei vienas vaikas)	30 dienų	30 dienų	10 darbo dienų

Kokiam laikotarpyje turi pasinaudoti minėtomis atostogomis?	Netaikoma	Iki 5 metų	Iki kol vaikui sukaks 6 mėnesiai	Iki kol vaikui sukaks 1 metai	Iki kol vaikui sukanka 3 mėnesiai	Iki vaikui sukanka 2 mėnesiai
Sudaryta autoriaus, remiantis: The Mutual Information System on Social Protection/Social Security (MISSOC) duomenų bazėmis. Prieiga per internetą: https://www.missoc.org .						

Kaip matyti iš lentelėje pateiktų duomenų Vokietija vienintelė nesuteikia tėvystės atostogų. Pagal lentelės duomenis yra matyti, kad Lietuvoje ir Slovėnijoje yra teikiamos ilgiausios tėvystės atostogos, tuo tarpu Latvijoje yra nustatytas minimalus Tėvystės atostogų Direktyvos reikalaujamas laikotarpis. Be to yra atkreiptinas dėmesys, kad tik Kroatijoje yra nustatyti skirtingi tėvystės atostogų laikotarpiai atsižvelgiant į tai, ar gimsta daugiau nei vienas vaikas ar ne. Bendrai žvelgiant yra pastebima, kad darbuotojai dirbantys privačiame sektoriuje yra labiau linkę atsisakyti naudotis tėvystės atostogomis tuo atveju jei jų partnerės nėra įsitraukusios į darbo rinką (Ražauskienė, 2021, p. 91). Kas yra paradoksalu kai vyrai taip pat yra tvirtos nuomonės, kad moteriai labiau turėtų būti svarbu rūpintis vaikais nei daryti karjerą. Negana to, nors dauguma dirbančių vyrų (85 proc.) nors ir žino apie galimybę pasinaudoti tėvystės atostogomis ir turėjo tokią galimybę (60 proc. dirbančių vyrų) pasinaudoti tėvystės atostogomis tik pusė jų (57 proc.) jomis pasinaudojo (Pilinkaitė–Sotirovič, 2020, p. 11, 14). Tai gali būti dėl to, kad atsižvelgiant į socialinę struktūrą, vyrai labiau teikia pirmenybę šeimos išlaikymui ir iš to atsiranda pas juos požiūris į tėvystės atostogas kaip mažiau priimtinas ir tinkamas, nei motinystės atostogos (Petts *et al*, 2018).

Pereinant prie bendrai tėvams skiriamų vaiko priežiūros atostogų, jos yra įtvirtintos Direktyvos 5 straipsnyje. Yra nurodoma valstybėms pareiga suteikti kiekvienam darbuotojui teisę į individualias keturių mėnesių atostogas vaikui prižiūrėti. Antra dalimi pabrėžiant, kad du mėnesiai vaiko priežiūros atostogų neturi būti perduoti. Lietuvoje remiantis Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalimi yra nurodyta, kad bendrai gali būti skiriami net treji metai vaiko priežiūros atostogų. Tuo tarpu šio straipsnio 3 dalyje yra išskiriami du laikotarpiai aštuoniolika mėnesių ir dvidešimt keturi mėnesiai, už kuriuos pagal Ligos ir motinystės įstatymą yra mokamos išmokos už vaiko priežiūros atostogas. Taip pat Darbo kodekso 134 straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinta sąlyga dėl dviejų neperleidžiamų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti. Šioje vietoje taip pat galima dar kartą paminėti situaciją dėl dviejų moterų sudarytos šeimos. Pripažinus abi moteris

vaiko motinomis, joms yra suteikiamos lygios teisės su kitais tėvais eiti vaiko priežiūros atostogoms ir realizuoti savo teises į jas (Platūkytė, 2025).

3 lentelė. Draudimo laikotarpiai vaiko priežiūros atostogoms skirti Europos valstybėse

Vaiko priežiūros atostogų skyrimas						
	Vokietija	Bulgarija	Kroatija	Lietuva	Slovėnija	Latvija
Vaiko priežiūros atostogų laikotarpis	32 mėnesiai	365 dienos	8 mėnesiai	36 mėnesiai	260 dienų (apie 8,5 mėnesiai)	19 mėnesių
Kokiam laikotarpiui skiriamos atostogos?	Iki vaikui sukanka 32 mėnesiai	Iki vaikui sukanka 2 metai	Iki vaikui sukanka 8 metai	Iki vaikui sukanka 3 metai	Iki vaikui sukaks 260 dienų	Iki vaikui sukanka 8 metai
Gimus dviem ar daugiau vaikų atostogų laikas	-	-	30 mėnesių (po 15 mėnesių kiekvienam iš tėvų)	-	Papildomos 90 dienų	-
Kokiam laikotarpiui skiriamos atostogos?	-	-	Iki vaikui sukanka 8 metai	-	Iki vaikui sukaks 350 dienų	-
Ar yra atimami 2 mėnesiai jei atostogomis naudojasi tik vienas iš tėvų?	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip
Sudaryta autoriaus, remiantis: The Mutual Information System on Social Protection/Social Security (MISSOC) duomenų bazėmis. Prieiga per internetą: https://www.missoc.org .						

Žvelgiant į lentelę yra matyti kad Lietuvoje ir Vokietijoje yra teikiamos ilgiausios atostogos vaiko priežiūrai, net treji metai. Tuo tarpu mažiausias atostogų vaiko priežiūrai laikotarpis yra teikimas Kroatijoje – tik aštuoni mėnesiai. Tačiau Kroatijoje ir Slovėnijoje yra galimybė gauti papildomas arba ilgesnes atostogas, jei gimsta daugiau nei vienas

vaikas. Tokios galimybės gauti ilgesnes atostogas vaiko priežiūrai atsižvelgiant į gimusių vaikų skaičių Lietuvoje nėra.

Analizuojant kaip kiekviena valstybė įgyvendina Direktyvos 5 straipsnio 2 dalies reikalavimą dėl dviejų neperleidžiamų mėnesių galima tarp aptariamų valstybių išvėlgti Direktyvos įgyvendinimo spragų. Pradedant nuo Bulgarijos žvelgiant į Bulgarijos Respublikos darbo kodekso (toliau – **Bulgarijos Darbo kodeksas**) 167(a) straipsnio 1 dalį galima pamatyti, kaip yra įtvirtinamas Direktyvos dviejų nepertraukiamų mėnesių reikalavimas. Yra teigiama, kad kiekvienas tėvas turi teisę į šešis mėnesius vaiko priežiūros atostogų ir su abiejų tėvų sutikimu, penki mėnesiai gali būti perduodami kitam tėvui paliekant vienam iš tėvų tik vieną neperleidžiamą vaiko priežiūros atostogų mėnesį (Bulgarijos Respublikos darbo kodeksas, 2023). Bulgarija netinkamai įtvirtino savo įstatymuose Direktyvos 5 straipsnio 2 dalies reikalavimą. Tuo tarpu analizuojant kaip ši nuostata yra įtvirtinta Lietuvos įstatymuose irgi yra aptinkama spragų. Lyginant su Bulgarija, kuri iš esmės įtvirtino netinkamą kiekį neperleidžiamų mėnesių, jau kaip minėta anksčiau, šiuo aspektu Lietuva yra tinkamai įtvirtinusi dviejų neperleidžiamų mėnesių laikotarpį. Tačiau dėl pačio atostogų laikotarpio vaiko priežiūrai be minėtų dviejų neperleidžiamų mėnesių, nėra išskiria ir minima kokia dalis atostogų atitenka kiekvienam tėvui individualiai. Šiuo atveju yra įvardijamas bendras atostogų laikotarpis, kurį abu tėvai turi tarpusavyje derinti ir susitarti, kokia tvarka juo pasinaudos. Problema, kuri čia pasimato, slypi tame, kad atostogų laikotarpis t. y. trys metai, yra visa bendra trukmė per kada asmuo gali pasinaudoti atostogomis. Tai gali sukelti sunkumų tėvams (dažniausiai tėčiams) lygiomis galimybėmis pasinaudoti atostogomis. Nors praktiškai Darbo kodekse pateiktas formulavimas dėl atostogų vaikui prižiūrėti yra formaliai tinkamas, jis negarantuoja, kad praktiškai bus tinkamai įgyvendintas ir ar tėvai turės lygias galimybes su motinomis pasinaudoti šia teise (De la Corte–Rodríguez, 2023, p. 11). Nors direktyvos tikslas vienodai teikiamomis atostogomis vaiko priežiūrai yra skatinti tėčius labiau įsitraukti į vaiko priežiūrą, šiuo metu negalima būtų teigti, kad tai juos paskatins imti vaiko priežiūros atostogas ar jiems skirtus du nepertraukiamus mėnesius. Vėlgi tai nėra darbuotojų žinių trūkumo problema, dauguma jų, net 89 proc., žino apie jiems sudaromas galimybes naudotis vaiko priežiūros atostogomis, tačiau net 81 proc. darbuotojų nepasinaudoja tokia galimybe (Pilinkaitė–Sotirovič, 2020, p. 14). Negana to, atotrūkis tarp vyrų ir moterų, besirūpinančių savo vaikais bent keletą kartų per savaitę, Lietuvoje yra didžiausias tarp kitų Europos Sąjungos valstybių (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2024, p. 5). Tačiau viską nukreipti į vyrų pusę irgi negalima, kadangi pagal atliktą tyrimą dėl dirbančių vyrų ir moterų nuomonės apie tėčiams tenkančius du neperleidžiamus vaiko

priežiūros mėnesius, dauguma moterų pasisakė neigiamai apie šių atostogų privalomą suteikimą tėčiams. Ir stebėtinai šiuo klausimu vyrai išreiškė didesnę palaikymą dėl šių atostogų suteikimo ir galimybę jomis pasinaudoti (Ražauskienė, 2021, p. 94).

Yra pastebima tendencija, kad šeimos yra labiau linkusios rinktis 24 mėnesių atostogas vaiko priežiūrai. Tai yra susiję su keliais aspektais. Pirmasis iš jų yra tai, kad pasirinkus 24 mėnesių atostogas vaiko priežiūrai antrais atostogų metais yra suteikiama galimybė atkurti darbo santykius ir gauti atlyginimą. Taigi tokiais momentais pasitaiko dažnos situacijos, kad vyrai formaliai išsinaudoja šių atostogų, tačiau tęsia darbus pilnu etatu. To pasekoje, motinos dažniausiai lieka žiūrėti vaikų ir tampa finansiškai priklausomos nuo vyrų. Tuo tarpu bendras vyrų vaidmuo vaiko gyvenime iki trejų metų aktyviai nepasireiškia (Pilinkaitė–Sotirovič, Kontvainė, 2020, p. 7). Atsižvelgus į tai atrodytų, kad moterims būtų patraukliau rinktis 18 mėnesių vaiko priežiūros atostogas ir bandyti pratinti vaikus eiti į darželius, kad jos galėtų pasijausti labiau nepriklausomos ir finansiškai prisidėti prie šeimos gerovės. Deja, Lietuvoje situacija dėl darželių yra liūdnė ir sunkesnė. Lietuvoje į darželius priimama tik 23 proc. vaikų iki dvejų metų amžiaus, o tai yra mažesnis rodiklis nei bendras Europos Sąjungos vidurkis, siekiantis 31 proc.. Taip yra dėl ilgų eilių norint patekti į darželius ir darželiuose nustatytos amžiaus ribos nuo kada yra priimami vaikai (Aidukaite, Telisaukaite–Cekanavice, 2020, p. 84).

Tačiau kaip papildomą pagalbą naujiems tėvams norintiems tęsti darbo įsipareigojimus ir kilti karjeros laiptais Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalis nustato galimybę vaiko priežiūros atostogoms eiti ne tik motinai (įmotei) ir tėvui (įtėviui) bet ir seneliams ar kitiems giminei. Tačiau seneliai jau negalės pasinaudoti išskirtinai motinoms ir tėvams priklausančiomis dviejų mėnesių nepertraukiamomis atostogomis. Tokia praktika nėra neįprasta valstybėse kaip Švedija, Nyderlandai, Danija, Prancūzija, Jungtinė Karalystė, kuriose daugiau nei pusė tėvų naudoja galimybę gauti pagalbą iš senelių. O tokioje valstybėje kaip Rumunija net 93 proc. vaikų yra prižiūrimi senelių (Janta, 2013, p. 11).

Kai darbuotojai baigė naudotis atostogomis vaikui prižiūrėti ir pradeda integruotis atgal į darbo rinką, jie nėra visiškai paliekami likimo valiai. Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalis nustato galimybę darbuotojams, auginantiems vaikus iki dvylikos metų pasinaudoti viena papildoma poilsio diena per tris mėnesius ir jei darbuotojas augina du vaikus iki dvylikos metų ar vieną su negalia iki aštuoniolikos metų, yra suteikiama galimybė pasinaudoti papildoma viena diena poilsio kiekvieną mėnesį. Per metus darbuotojai auginantys vieną vaiką turės galimybę pasinaudoti keturiomis papildomomis poilsio dienomis per metus, o darbuotojai auginantys du vaikus ar vaiką su negalia turės galimybę

pasinaudoti papildomomis dvylika poilsio dienomis per metus. Tuo atveju jei darbuotojai neturi teisės pasinaudoti tokiais atostogomis Darbo kodekso 138 straipsnio 4 dalis nustato galimybę darbuotojams su vaikais iki keturiolikos metų pasinaudoti galimybę skirti pusę darbo dienos laiko vykti su vaiku į jo pirmąją mokslo metų dieną. Šiomis poilsio dienomis darbuotojai gali lanksčiai naudotis jas skaidant į kelias dalis ir pasinaudojant skirtingais laikais derinant su šeiminingais įsipareigojimais.

Panaši situacija yra ir Lenkijoje. Lenkijos darbo kodekso (toliau – **Lenkijos Darbo kodeksas**) 188 straipsnyje yra nustatyta teisė darbuotojams, auginantiems bent vieną vaiką iki 14 metų, pasinaudoti galimybę į papildomas dvi poilsio dienas per metus, kurių metu yra paliekamas darbo užmokestis (The Labour Code, 1998). Estijoje aptinkama panaši praktika kaip ir Lenkijoje. Estijos darbo sutarčių įstatymo (toliau – **Estijos Darbo sutarčių įstatymas**) 63 straipsnio 1 dalis suteikia darbuotojams papildomas tris darbo dienas už kiekvieną vaiką iki keturiolikos metų arba jei turima daugiau vaikų nei du, yra suteikiamos papildomos šešios atostogų dienos per metus (Employment Contracts Act, 2009). Tuo tarpu situacija su darbuotojais turinčiais vaiką su negalia yra identiška kaip ir Lietuvoje kiekvieną mėnesį yra suteikiama viena papildoma poilsio diena.

Tačiau jei atsiranda poreikis netikėtai pasirūpinti savo šeiminingais įsipareigojimais ilgesniam (arba jei reikia papildomo atostogų laiko) laikui nei yra galimybė pasinaudoti teikiama papildomomis atostogų dienomis, galima pasinaudoti Darbo kodekso 137 straipsniu dėl nemokamų atostogų. Pagal minėto straipsnio pirmą dalį, darbdavys privalo tenkinti prašymus, kai juos teikia asmenys su šeiminingais įsipareigojimais, apart septinto punkto, kuris kalba apie kolektyvinėse sutartyse nustatytas kitokias atostogų sąlygas. Su vaikais susijusios atostogos yra suteikiamos, kai darbuotojas augina vaiką iki keturiolikos metų ir turi teisę pasinaudoti iki keturiolikos kalendorinių dienų atostogomis. Tuomet, jei vaikas yra su negalia, tai iki kol jam sukaks aštuoniolika metų, darbuotojas turi teisę paaimti iki trisdešimties kalendorinių dienų atostogų. Ir kaip paskutini iš vaiko priežiūros nemokamų atostogų kategorijos būtų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir atostogų vaikui priežiūrėti metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui priežiūrėti metu) yra suteikiamas bendras laikotarpis iki trijų mėnesių.

Toliau yra patariama galimybė darbuotojams, kurie slaugo šeimos narį ar kartu gyvenantį asmenį, suteikiant jiems tiek laiko, kiek rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga. Kitos aptariamoms dvi smulkesnės nemokamos atostogos yra suteikiamos santuokai sudaryti – iki trijų dienų ir šeimos nario laidotuvėms – iki penkių dienų.

Žvelgiant į Vokietiją, ji teikia iki šešių mėnesių nemokamas atostogas priežiūrėti artimą šeimos narį. Skirtingai nei mūsų įstatymuose Vokietijoje darbdavys turi teisę

atsisakyti tenkinti darbuotojo prašymą dėl tokių atostogų suteikimo jei įmonėje dirba iki penkiolikos darbuotojų (BIPO TIMES, 2023, p. 5).

Bendrai apžvelgiant atostogų suteikimo tvarka ir atostogų pasirinkimo galimybes yra matyti, kad įstatymų leidėjas atkreipia dėmesį į darbuotojus su šeiminingais įsipareigojimais. Yra supratimas, kad darbuotojai yra žmonės, o ne robotai, kurie be jokių trikdžių ar poreikių gali visada dirbti. Paskirstymas tarp mokamų ir nemokamų atostogų suteikia darbuotojams galimybę jaustis labiau užtikrintais savimi žinant, kad ir finansiškai jie gali tikėtis palaikymo kai ima mokamas atostogas, taip sumažinant jaučiamą stresą ir nepasitenkinimą darbu (Garon *et al*, 2021, p. 2). Nėgano to platus pasirinkimas atostogų leidžia darbuotojams pagal poreikį parinkti reikiamas atostogas. Taip pat lyginant Lenkijos darbo kodeksą ir Estijos darbo sutarčių įstatymą su Darbo kodeksu dėl teikiamų papildomų atostogų vaiko priežiūrai Lietuvoje yra teikiamas didesnis kiekis atostogų dienų, keturios dienos per metus, tuo tarpu Lenkijoje dvi ir Estijoje tris. Taip pat Lietuvos Respublikos įstatymuose nustatyti darbdavio teisių apribojimai dėl nemotyvuoto nesusitiko leisti darbuotojui pasinaudoti prašomomis atostogomis yra labiau apsaugantis darbuotoją nei Vokietijoje, kai dėl ne nuo darbuotojo priklausančios sąlygos, kiek tuo metu įmonėje yra darbuotojų, jam gali būti atostogų prašymas atmestas.

3. Socialinės apsaugos teisės garantijos

3.1. Nėštumo ir gimdymo atostogų išmoka

Socialinė apsauga pasireiškia dvejais būdais, tai yra: socialiniu draudimu; socialine apsauga. Šiam darbui yra aktualus socialinis draudimas, kuris apima motinystės socialinį draudimą. Socialinis draudimas yra apibūdinamas kaip valstybės socialinės apsaugos sistemos dalis, kurios priemonėmis visiškai ar iš dalies kompensuojamos apdraustiesiems asmenims ir, įstatymų nustatytais atvejais, jų šeimų nariams dėl draudžiamų asmenų kategorijos, prarastos darbo pajamos arba apmokamos papildomos išlaidos (Bitinas *et al*, 2020, p. 45). Iš šio apibūdinimo išplaukia tai, kad tas faktas, jog socialinės rizikos veiksnys įvyks dar nereiškia, kad asmuo gaus būtent valstybės palaikymą per socialinį draudimą. Dėl motinystės socialinio draudimo yra priimtas atskiras įstatymas, Ligos ir motinystės įstatymas. Šis įstatymas įvardija kokie darbuotojai, kokius darbus dirbantys, yra draudžiami šiuo socialiniu draudimu ir yra saugomi jei draudiminis įvykis įvyksta. Taip pat yra pabrėžtina, kad būtent šios rūšies valstybės teikiamai pagalbai yra būdingas socialinės apsaugos išmokos skyrimas ribotam laikui, kadangi nėštumas, gimdymas ir vaiko auginimas yra apibrėžti laiko tarpai nuo kada iki kada valstybė prisideda teikti savo pagalbą ir kokiai tiksliai sumai.

Motinystės išmoka yra mokama kada įvyksta draudiminis įvykis, šiuo atveju, kai ruošiamasi šeimos pagausėjimui, kas yra asmenų gyvenimą sunkinanti sąlyga finansiškai, kuri reikalauja valstybės palaikymo. Būtent kalbama apie nėščią moterį ir laikotarpius iki vaiko gimimo ir po jo. Valstybė šiuo atveju išreiškia savo pagalbą per jų rėmimą finansiškai dėl asmenų netektų pajamų susijusių su draudiminiu įvykiu.

Šių asmenų apsauga yra įtvirtinta ne tik remiantis Lietuvos valstybės įstatymais bet ir tarptautiniais šaltiniais tokiais kaip Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 102 Dėl minimalių socialinių standartų (toliau – **Nr. 102 Konvencija**) (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija, 1952). Šios Nr. 102 Konvencijos 8 skyrius kalba būtent apie motinystės išmokas. Nr. 102 Konvencijos 46 straipsnis įtvirtina privalomumą, kad kiekviena narė valstybė, kurioje galioja ši konvencija, turi užtikrinti, kad saugoma asmenų grupė gautų motinystės išmoką pagal Nr. 102 Konvencijos 8 skyrių. Nr. 102 Konvencijos 47 straipsnis pabrėžia draudžiamus įvykius – tai yra būtent nėštumas ir gimdymas, bei iš jų kylančias pasekmes. Nors Lietuva šios Nr. 102 Konvencijos nėra ratifikavusi, tačiau Nr. 102 Konvencijos specifinėmis dalimis remiasi ir integruoja jas į Darbo Kodeksą.

Ligos ir motinystės įstatymo 17 straipsnis įvardija tokius pat nėštumo ir gimdymo laikotarpius, kurie yra įtvirtinti Darbo kodekso 132 straipsnyje, septyniasdešimt kalendorinių dienų iki gimdymo ir penkiasdešimt šešios kalendorinės dienos po gimdymo. Motinystės socialinio draudimo išmoką reguliuoja Ligos ir motinystės įstatymas. Šio įstatymo III skyriaus „Motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokos“ 16 straipsnio 1 dalis išskiria tris sąlygas, kurias turi atitikti nėščia moteris, norinti gauti motinystės išmoką. Jos yra tokios: 1) asmuo turi būti apdraustas motinystės socialiniu draudimu, išskyrus atvejus, numatytus šio straipsnio 3 dalyje; 2) įstatymų nustatyta tvarka yra išėjęs jam suteiktų nėštumo ir gimdymo atostogų arba nėštumo ir gimdymo laikotarpį, išskyrus atvejus, numatytus šio straipsnio 3 dalyje; 3) iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip dvylikos mėnesių per paskutinius dvidešimt keturis mėnesius motinystės socialinio draudimo stažą, išskyrus šio straipsnio 2 dalyje numatytą atvejį.

Atsižvelgiant Ligos ir motinystės įstatymo 16 straipsnio 1 dalies 1 punktą ir apibrėžiant kokie būtent asmenys yra draudžiami motinystės socialiniu draudimu jie yra nurodomi Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo šiuose straipsniuose: 4 straipsnio 1,2–4 dalyse; 5 straipsnio 1–2 dalyse; 6 straipsnio 1, 4, 7, 11 dalyse (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas, 1991). Čia daromas pastebėjimas dėl asmenų, kurie užsiima savarankiška veikla. Kadangi tokie asmenys yra patys atsakingi už savo darbo laiką, tai laikas už nėštumo atostogas yra pradedamas skaičiuoti ir už jį yra mokama nuo gydytojo pateiktos pažymos dėl nėštumo ir atsižvelgiama į dirbančios moters atitikimą Ligos ir motinystės įstatymo 16 straipsnio 1 dalies tris sąlygas dėl išmokos suteikimo.

Antras ir trečias punktas yra siejamas su momentais, kada moteris išeina nėštumo ir gimdymo atostogų, ar išeina iš turimo darbo, ar tuo metu yra nedarbinga. Yra atsižvelgiama į jos paskutinių dviejų metų laikotarpį iki pirmos atostogų dienos ir ar tame laikotarpyje galima rasti dvylikos mėnesių motinystės socialinio draudimo stažą, tie mėnesiai gali būti išsibarstę tame dviejų metų laikotarpyje svarbiausia, kad būtų galima suskaičiuoti dvylikos mėnesių motinystės socialinio draudimo darbo stažą. Toks dvylikos mėnesių stažo reikalavimas taip pat yra numatytas Direktyvos 11 straipsnio 4 dalyje, kuris draudžia iš darbuotojų reikalauti ilgesnio nei dvylikos mėnesių motinystės socialinio draudimo stažo prieš jų numatytą gimdymo datą. Taip yra suteikiamos ne per griežtos ir racionalios sąlygos nėščioms moterims atitikti reikalavimus, norint pretenduoti į šias išmokas.

Konstitucinis Teismas taip pat yra pasisakęs šioje sferoje būtent dėl moterų atostogų išmokų sumos. Konstitucinio Teismo nutarime Nr. KT8–N5/2016 buvo neigiamai įvertinta Ligos ir motinystės įstatymo 6 straipsnio 5 dalis, kuri galiojo 2011 metais, įtvirtintas

skaičiavimas dėl teikiamos motinystės pašalpos ir jos apskaičiavimo per maksimalaus kompensuojamojo uždarbio nustatymą. Tuo metu buvo nustatyta maksimali riba Vyriausybės patvirtintų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų, 3,2 dydžio, suma (Lietuvos Konstitucinio Teismo 2016 m. kovo 15 d. nutarimas byloje). Konstitucinis Teismas šioje situacijoje priėjo išvados, kad šis Ligos ir motinystės įstatymo straipsnis neatitinka Konstitucijos 39 straipsnio 2 dalies. Po šio nutarimo buvo atsisakyta įtvirtintų ribų dar vadinamų „lubų“, kurios riboja galimos išmokos dydį. Taigi remiantis Ligos ir motinystės įstatymo 18 straipsnio 1 dalimi, netaikant jokių maksimalių kompensuojamojo uždarbio ribojimu motinystės išmoka yra mokama 77,58 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžiu (kas atitinka 100 proc. asmens buvusias pajamas). Maksimalaus kompensuojamojo uždarbio dydžio atsisakymas būtent teikiant motinystės išmoka taip pat nėra pripažįstamas kaip diskriminavimo atvejis, jei jį lyginti lyties atveju su tėvystės išmoka ar vaiko priežiūros teikiama išmoka. Būtent nėščios moters atžvilgiu galima daryti pastebėjimą, kad jai teikiamas toks didesnis dėmesys yra pateisinamas, moteris prižiūradama save taip pat prižiūri su ja esantį negimusį vaiką. Jos padėtis yra sunkesnė nei palyginti su asmeniu kuriam yra teikiamos tėvystės atostogos kai vaikas jau yra gimęs ir jam reikia visiškai kitokios priežiūros ir gyvenimo sąlygų, nei lyginant su jo augimo procesu moters kūne.

Skiriant asmenims motinystės išmoka yra nustatyta minimali riba, ji yra aštuonios bazinės socialinės išmokos dydžio. Gali susiklostyti situacija kai apdraustas asmuo, kurio motinystės išmokos gavimo laikotarpiu yra gaunamos pajamos, tačiau jos yra mažesnės už nustatyta aštuonių bazinių socialinių išmokų dydį, tai tada yra išmokamas jų skirtumas asmenims. Skirtingai nei su asmenimis kurie yra savarankiškai dirbantys, jie gali gauti savo pajamas ir atskirai motinystės išmoką jos nemažinant, tai yra įtvirtinta Ligos ir motinystės įstatymo 18 straipsnio 3 dalyje.

Sprendžiant klausimą dėl to nuo kada nėščios moterys gali pasinaudoti joms teikiamoms nėštumo atostogomis tai Ligos ir motinystės įstatymo 17 straipsnio 1 dalyje yra minima, kad nuo trisdešimt savaičių nėštumo laikotarpio jei yra pasikreipiama šių atostogų, tai tada bus sumokama motinystės išmoka už šimtą dvidešimt šešias kalendorines dienas. Jeigu moteris bandytų kreiptis šių iki gimdymo atostogų po trisdešimt savaičių nėštumo laikotarpio, jai jos nebūtų suteiktos. Joms lieka tik teisė į po gimdymo atostogas, kurias sudaro penkiasdešimt šešios kalendorinės dienos. Jei moteris susidurtų su komplikuoju gimdymu ar gimtų daugiau nei vienas vaikas, tai tada papildomai yra suteikiama ir mokama už keturiolika kalendorinių dienų. Tačiau gali pasitaikyti situacijų, kai moteris pagimdo vaiką ankščiau – laiko tarpe tarp dvidešimt dviejų ir trisdešimties

savaičių. Tokiu atveju remiantis 17 straipsniu tik jo 3 ir 4 dalimi yra aiškinama, kad iš karto po tokio gimdymo yra išmokama už dvidešimt aštuonias kalendorines dienas po gimdymo. Ir jei vaikas išgyvena dvidešimt aštuonias paras ir ilgiau, moteriai yra išmokama už šimtas dvidešimt šešias kalendorines dienas po gimdymo, o jei buvo komplikotas gimdymas ar gimė daugiau nei vienas vaikas papildomai yra skiriama ir apmokama už keturiolika kalendorinių dienų. Tačiau tuo atveju jei visgi vaikas gimsta negyvas, moteriai bus sumokama tik už dvidešimt aštuonias kalendorines dienas. Paminėtinas faktas ir tas, kad remiantis Ligos ir motinystės įstatymo 17 straipsnio 5 dalimi, joje yra nurodyta, kad apdrausti globėjai irgi gali pretenduoti į motinystės išmoką, tačiau tik už laikotarpį po vaiko gimimo ir apmokamas yra iki septyniasdešimties kalendorinių dienų laikotarpis.

4 lentelė. **Draudimo išmokos nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu skirti Europos valstybėse**

Nėštumo ir gimdymo išmoka						
	Vokietija	Bulgarija	Kroatija	Lietuva	Latvija	Slovėnija
Laikotarpis	14 savaičių (98 dienos)	410 dienų	Apie 208 dienos (28 dienos iki gimdymo ir iki vaikui sukanka 6 mėn.)	126 dienos	112 dienų	105 dienos
Mokėjimas	Apdraustojo vidutinis grynasis darbo užmokestis, ne daugiau kaip 13 EUR per dieną.	Kasdien. 90 proc. vidutinių dienų pajamų gautų per 24 mėn. iki atostogų	100 proc. atlyginimo kompensacijos bazė	77,58 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio	80 proc. vidutinio darbo užmokesčio (toliau – VDU) (bruto), nuo paskutinių 12 mėnesių įmokų.	100 proc. bazės, nuo kurios buvo apskaičiuotos įmokos už tėvystės apsaugą per 12 mėn. iš eilės

Ar yra nustatytas minimalus dydis?	Taip. 300 EUR	Taip. Negali būti mažesnė nei teisės aktais nustatyta minimali mėnesinė alga (toliau – MMA)	Taip. 159 proc. biudžeto bazės dydžio arba 701,89 EUR	Taip. 8 bazinės socialinės išmokos dydis	Ne	Taip. Bazinės min. pajamos
Ar yra taikomos „lubos“?	Taip. Daugiausiai 13 EUR į dieną	Taip. Negali viršyti VDU	Ne	Ne	Ne	Ne
Ar įsivaikinančios moterys turi teisę į šias atostogas?	Ne	Taip	Taip	Taip	Ne	Taip
Sudaryta autoriaus, remiantis: The Mutual Information System on Social Protection/Social Security (MISSOC) duomenų bazėmis. Prieiga per internetą: https://www.missoc.org .						

Kaip matyti iš pateiktos lentelės kiekviena valstybė pasirenka skirtingą apmokėjimo būdą. Kai kurios valstybės kaip Vokietija nustato ribas dėl galimos gauti sumos per dieną, kitos valstybės, kaip Bulgarija, atsižvelgia į gautas pajamas, tuo tarpu Kroatija atsižvelgia į atlyginimo kompensacijos bazę. Jei žvelgti į klausimą dėl minimalaus išmokamo dydžio nustatymo, kuris būtų teikiamas darbuotojoms išeinančioms nėštumo ir gimdymo atostogoms, vienintelė Latvija nenustato minimalaus išmokamo dydžio šios kategorijos darbuotojams. Visos kitos valstybės siekia suteikti kažkokią minimalią išmoką nėščioms ir neseniai pagimdžiusioms darbuotojoms dėl jų netektų pajamų. Vertinant taikomų „lubų“ arba dar galima tai išreikšti kaip maksimalaus teikiamos išmokos dydžio nustatymą, jis yra įtvirtintas tik dviejuose iš lentelėje nurodytų valstybių – tai yra Vokietijoje ir Bulgarijoje. Kitos valstybės nusprendė neuždėti „lubų“ ant nėštumo ir gimdymo atostogų išmokų. Taip pat buvo padarytas pastebėjimas dėl įsivaikinančių darbuotojų ir jų galimybiomis pasinaudoti nėštumo ir gimdymo atostogomis. Vokietija ir Latvija yra įtvirtinusios nuostatą, kad įsivaikinantys darbuotojai neturi teisės į nėštumo ir gimdymo atostogas ir jų išmokas.

Bendrai apžvelgiant šias nėštumo ir gimdymo išmokas, jos yra neapsakomai svarbios naujai motinai ir jos vaikui. Per pirmuosius savo gyvenimo mėnesius kūdikiai pradeda lavinti savo pagrindinius pažintinius, kalbinius, socialinius ir emocinius įgūdžius. Todėl labai svarbu yra darbuotojoms suteikti apmokamas atostogas per pirmus mėnesius vaikui prižiūrėti, kad nebūtų jaučiamas stresas ir nerimas dėl jų finansinės padėties ir suteikti galimybę pradėti formuoti pamatinius kūdikio gyvenimo įgūdžius (Kozak *et al*, 2021). Lentelėje pateiktos visos valstybės atitinka šį reikalavimą, kad būtų suteiktas apmokas laikotarpis bent iki dviejų savaičių neseniai pagimdžiusioms darbuotojoms. Negana to atliktas tyrimas dėl nėštumo ir gimdymo atostogų parodė, kad darbuotojos, kurios pasirenka ilgesnį atostogų laikotarpį, turi žymiai mažesnę tikimybę vėliau gyvenime, kai joms bus virš penkiasdešimt metų, sirgti depresija (Van Niel *et al*, 2020, p. 120). Analizuojant nėštumo ir gimdymo laikotarpį bei jo apmokėjimo dydį tarp aptariamų penkių Europos Sąjungos valstybių Lietuvos Respublikos rezultatai yra labai teigiamai vertinami ir atitinka Direktyvos keliamus reikalavimus.

3.2. Tėvystės atostogų išmoka

Toliau yra analizuojamos tėvystės išmokos. Direktyva, skatindama tėvus įsitraukti į vaikų gyvenimą ir siekiant didesnės lygybės tarp abiejų lyčių, įtvirtino reikalavimą, kad tėvystės atostogos būtų apmokamos bent tokia pat suma, kaip būna suteikiamos ligos išmokos toje valstybėje. Skirtingai nei buvo nurodyta senesnėje 2010 m. Direktyvoje, kur buvo tik įtvirtintas reikalavimas, kad tėvystės atostogos turi būti suteikiamos, bet reikalavimo, kad jos būtų apmokamos nebuvo pateikta.

Kad asmuo galėtų pretenduoti į šią išmoką jis turi atitikti tam tikrus reikalavimus. Remiantis Ligos ir motinystės įstatymo 19 straipsnio 1 dalimi, kuri aprašo tėvystės atostogas norintys gauti tėvai turi atitikti trys esmines sąlygas: 1) būti apdraustiems motinystės socialinių draudimu; 2) įstatymų nustatyta tvarka asmuo yra išėjęs tėvystės atostogų arba tėvystės laikotarpiu; 3) turi turėti ne trumpesni kaip šešių mėnesių motinystės socialinio draudimo stažą per paskutinius dvidešimt keturis mėnesius. Taigi galima pastebėti vėl kaip lyginant su motinystės išmoka tėvams yra skiriamas mažesnis motinystės socialinio draudimo stažas, net du kartus. Tačiau taip pat reikia atsižvelgti ir į tai, kad jų atostogų laikotarpis yra daug trumpesnis už motinoms teikiamų motinystės atostogų laikotarpį.

Tėvystės atostogų išmokos dydis yra aprašomas Ligos ir motinystės įstatymo 21 straipsnyje. Pirmoje minėto straipsnio dalyje yra įtvirtinta, kad už tėvystės išmoką yra mokama 77,58 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Tačiau čia, skirtingai nei su motinystės išmoka, yra nustatytas maksimalus kompensuojamasis uždarbis, jis yra įtvirtintas Ligos ir motinystės įstatymo 6 straipsnio 5 dalyje. Joje yra nurodoma, kad tėvystės išmokos negali viršyti dviejų šalies vidutinių mėnesio darbo užmokesčio, galiojusio už praeitą ketvirtį. Remiantis 2025 metų Sodros pateiktais duomenimis apie šių metų antrojo ketvirčio tėvystės išmokos dydį, yra nustatyta maksimali suma – trijų tūkstančių šešių šimtai trijų eurų ir trylikos centų suma už trisdešimt kalendorinių dienų tėvystės atostogas (Sodra, 2025a). Ši informacija yra visada atnaujinama ir pateikiama Sodros tinklalapyje.

Atkreiptinas dėmesys ir į Konstitucinio Teismo 2018 metų sausio 24 dienos nutarimą Nr. KT1 N1/2018, kuriame nurodoma, kad nebuvo rastas prieštaravimas Konstitucijai dėl taikomų maksimalaus kompensuojamojo uždarbio dydžio tėvystės išmokai (Lietuvos Konstitucinio Teismo 2018 metų sausio 24 dienos nutarimas byloje). Šiame nutarime buvo nutarta, kad tuo metu galiojusioje Ligos ir motinystės įstatymo 6 straipsnio 5 dalyje (2011 m. gruodžio 15 d. redakcija; Žin., 2011, Nr. 160–7569) dėl maksimalaus kompensuojamojo

uždarbio dydžio nustatymo tėvystės atostogoms nėra nustatyti jokie prieštaravimai Konstitucijai. Taip pat buvo analizuojamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų patvirtinimo (2012 m. rugpjūčio 21 d. redakcija; Žin., 2012, Nr. 99–5052) ir jos 7 bei 10 punktas, kurie aprašė tėvystės atostogų dydį ir jam nustatyto maksimalaus kompensuojamojo uždarbio dydį bei jo apskaičiavimo būdą, ir nebuvo nustatyti jokie prieštaravimai Konstitucijai.

Iš šono gali susidaryti įspūdis, jog Konstitucinio Teismo sprendimas dėl tėvystės išmokoms paliekamų „lubų“ yra prieštaringas tuo pagrindu, kad motinystės išmokos atveju buvo atsisakyta maksimalaus kompensuojamojo uždarbio dydžio įtvirtinimo ir paliekama galimybė tiesiog remtis į asmens turėtas 77,58 proc. gavėjo išmokos kompensuojamojo uždarbio dydį. Tačiau vertindamas šią situaciją Konstitucinis Teismas pasisakė, kad tai padarė, nes „<...> siekė užtikrinti valstybinio socialinio draudimo sistemos finansinį stabilumą ir visų šioje sistemoje dalyvaujančių asmenų interesų pusiausvyrą, taip pat tam tikra apimtimi paskirstyti įsipareigojimų vykdymo našą visuomenės nariams“ (Lietuvos Konstitucinio Teismo 2018 m. sausio 24 d. nutarimas byloje). Taip yra įtvirtinamas tėvystės išmokoms taikomo maksimalaus kompensuojamojo uždarbio dydžio neprieštaravimas Konstitucijai bei priimtas nutarimas yra galutinis ir neginčijamas.

Taip pat Ligos ir motinystės įstatymo 19 straipsnio 3 dalyje yra aptariama situacija jei vaikas gimsta negyvas arba miršta pirmais savo gyvenimo metais. Tokioje situacijoje tėvas, nors jam atostogos galėjo dar neprasidėti, atsižvelgiant į situaciją, ar vaikas gimė negyvas iš karto, ar vienų metų laikotarpyje mirė, jam yra skiriama tėvystės išmoka už visą tėvystės atostogų laikotarpį, jei jos prasidėjo per pirmas 5 dienas po vaiko mirties dienos pripažinimo. Jei susiklostytų situacija, kad asmuo jau pradėjo savo tėvystės atostogas ir netikėtai miršta vaikas tai tėvystės išmoka yra skiriama ir mokama iki apdraustajam asmeniui suteiktų tėvystės atostogų arba tėvystės laikotarpio pabaigos.

Ligos ir motinystės įstatymo (suvestinė 2022–11–01 – 2023–01–01) 19 straipsnio 1 dalies 3 punkte iki pakeitimo buvo taikomas dvylikos mėnesių motinystės socialinio draudimo stažas, kuris atsižvelgiant į teikiamų tėvystės atostogų trumpą laikotarpį bei išmokos sumai taikomą maksimalaus kompensuojamojo uždarbio dydžio „lubas“, galima konstatuoti, kad reikalaujamas motinės socialinio draudimo stažo laikotarpis buvo neracionaliai per ilgas atsižvelgiant į teikiamas garantijas (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (suvestinė 2022–11–01 – 2023–01–01), 2000). Pakeitimas mažinant motinystės socialinio draudimo stažą teigiamai paveikia darbuotojus, kurie nori pasinaudoti tėvystės atostogomis ir jų teikiama išmoka paprasčiau.

5 lentelė. **Draudimo išmokos tėvystės atostogų laikotarpiu skirti Europos valstybėse**

Tėvystės išmoka						
	Vokie- tija	Bulgarija	Kroatija	Lietuva	Latvija	Slovėnija
Laikotarpis	–	15 dienų	20 dienų	30 dienų	10 darbo dienų	30 dienų
Mokėjimas	–	90 proc. vidutinio dienos bruto darbo užmokesčio arba vidutinių dienos draudžiamųjų pajamų, už 24 mėnesių laikotarpį kada buvo mokėtinos draudimo įmokos	100 proc. atlyginimo kompensacijos bazė	77,58 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio	80 proc. VDU (bruto), nuo paskuti- nių 12 mėnesių įmokų	100 proc. bazės, nuo kurios buvo apskaičiuotos įmokos už tėvystės apsaugą per 12 mėn. iš eilės
Ar yra nustatytas minimalus dydis?	–	Taip. Negali būti mažiau nei MMA	Taip. 159 proc. biudžeto bazės dydžio arba 701,89 EUR	Taip. 8 bazinės socialinės išmokos	Ne	Taip. Bazinės min. pajamos
Ar yra taikomos „lubos“?	–	Taip. 1533,90 EUR	Ne	Taip. Negali viršyti 2 VDU	Ne	Taip. 2,5 VDU
Ar įvaikinantys vyrai turi teisę į šias atostogas?	–	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip
Sudaryta autoriaus, remiantis: The Mutual Information System on Social Protection/Social Security (MISSOC) duomenų bazėmis. Prieiga per internetą: https://www.missoc.org .						

Nagrinėjant lentelę dėl tėvystės išmokos suteikimo yra pastebima, kad Latvija nėra nusistačiusi nei minimalių nei maksimalių išmokos reikalavimų. Skirtingai nei Kroatija,

kuri nors ir nėra įtvirtinusi „lubų“ dėl tėvystės išmokos ji užtikrina minimalias išmokas darbuotojams dėl tėvystės atostogų. Bendras pastebėjimas dėl visų buvo, kad jau šioje stadijoje dėl tėvystės atostogų, jos yra suteikiamos ir įsivaikinusiems darbuotojams. Vokietija, kaip buvo aptarta anksčiau, nesuteikia tėvystės atostogų, dėl to nėra pateikiami jokie duomenys apie tai.

Net ir trumpų apmokamų tėvystės atostogų suteikimas iki dviejų savaitių gali labai teigiamai paveikti tėvo ir vaiko santykius. Yra pastebimi stebėtini teigiami aspektai kai yra suteikiamos apmokamos tėvystės atostogos kaip: dažnesnis vaikų skiepijimas; rečiau patiriamos vaikų galvos traumos; pastebima geresnė motinos psichinė sveikata (Yang *et al*, 2022).

Bendrai apžvelgiant yra pastebima, kad Lietuvos Respublikoje ir Slovėnijoje tėvystės išmokos atostogų laikotarpis yra ilgiausias bet trisdešimt dienų. Nėgana to Lietuvos valstybėje šis laikotarpis tėčių patogumui gali būti skaidomas į dvi dalis iki kol vaikui sukaks vieneri metai. Tačiau skirtingai nei su nėštumo ir gimdymo atostogų išmokomis, tėvystės išmokoms yra taikomis „lubos“, tačiau jos yra pakankamai didelės net du VDU, t. y. 4 217,76 EUR pagal Lietuvos Respublikos valstybės socialinių fondų biudžetų 2025 metų rodiklių patvirtinimo įstatymą (Lietuvos Respublikos valstybės socialinių fondų biudžetų 2025 metų rodiklių patvirtinimo įstatymą, 2024).

3.3. Vaiko priežiūros atostogų išmoka

Vaiko priežiūros išmoka yra mokama asmenims, auginantiems vieną ar daugiau vaikų iki dviejų metų. Valstybė rūpindamasi šeimomis suteikia tėvams galimybę auginti savo vaikus iki dviejų metų valstybei tai finansuojant. Taip yra įgyvendinama Konstitucijos pareigą globoti ir saugoti šeimą, teikti jai reikiama paramą kai yra negaunamos jokios kitos pajamos.

Atrenkant kokie asmenys gali gauti vaikų priežiūros išmokas reikia atsižvelgti ar jie atitinka Ligos ir motinystės įstatymo 22 straipsnio 1 dalyje pateiktas 3 sąlygas. Tos sąlygos yra: 1) asmuo turi būti apdraustas motinystės socialiniu draudimu; 2) įstatymo nustatyta tvarka asmuo yra išėjęs jam suteiktų vaiko priežiūros atostogų; 3) iki pirmosios vaiko priežiūros atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip dvylikos mėnesių motinystės socialinio draudimo stažą per paskutinius dvidešimt keturis mėnesius. Galima pastebėti panašumus su motinystės išmokoms taikomais reikalavimais, kaip jie sutampa. Tačiau vienas esmingesnis skirtumas yra asmenų ratas, kuriems ši išmoka gali būti teikiama. Motinystės išmokos atveju buvo minima motina ir globėjai, kurie gali teikti prašymą gauti išmoką. Tėvystės išmokos atveju yra minimas tik tėvas kaip asmuo pretenduojantis į šias išmokas. Galiausiai prieinanč prie vaiko priežiūros išmokos asmenų rato, tai į jį gali pretenduoti: tėvai, įtėviai, motinos, įmotės, globėjas ir retesniais atvejais senelis ar senelė.

Laikotarpiai, kuriems yra skiriama vaiko priežiūros išmoka, yra įtvirtinti Ligos ir motinystės įstatymo 23 straipsnio 1 dalyje, kaip aštuoniolikos mėnesių terminas arba dvidešimt keturių mėnesių terminas. Asmenys patys pasirenka, koks jiems laikotarpis yra patogesnis ir labiau atitinka jų poreikius. Svarbus pastebėjimas būtų, kad kai asmenys apsisprendžia, kokiam laikotarpiui jie pasirenka imti vaiko priežiūros atostogas, vėliau savo sprendimo pakeisti nebegalės. Pavyzdžiui jei būtų pasirinktas aštuoniolikos mėnesių vaiko priežiūros terminas ir artėjant prie jo pabaigos asmuo, kuriam yra teikiama vaiko priežiūros išmoka, nuspręs, kad nori pasiimti ilgesniam dvidešimt keturių mėnesių laikotarpiui atostogas, tai jam jos nebus suteikiamos. Tačiau tokie asmenys galės pasinaudoti neapmokamomis atostogomis iki kol vaikui sukaks treji metai.

Direktyvos 5 straipsnyje yra įtvirtintos vaiko priežiūros atostogoms taikomos nuostatos. Jos nustatyti minimalūs reikalavimai yra, kad kiekvienas iš tėvų turėtų po keturis mėnesius vaiko priežiūros atostogų ir du mėnesiai iš jų negali būti perleidžiami. Pagal Ligos ir motinystės įstatymo 23 straipsnio 1(1) dalį yra nurodoma, kad vaiko priežiūros atostogos yra pradedamos mokėti būtent nuo neperleidžiamų dviejų mėnesių.

Yra daromas pastebėjimas dėl dviejų neperleidžiamų mėnesių skirtų vaiko priežiūros atostogoms. Jų nepanaudojus jie yra atimami iš bendro vaiko priežiūros atostogų laiko. Tai reiškia, kad aštuoniolikos mėnesių vaiko priežiūros atostogų laikas virsta šešiolikos mėnesių laikotarpiu ir dvidešimt keturių mėnesių vaiko priežiūros laikotarpis virsta dvidešimt dviejų mėnesių laikotarpiu, tai įtvirtinta Ligos ir motinystės įstatymo 22 straipsnio 3 dalyje. Vadinasi negano to, kad laiko tarpas dėl atostogų vaiko priežiūrai trumpėja, taip pat yra netenkamas dviejų mėnesių apmokamas laikotarpis.

Aptariant sumas kurios yra skiriamos už šiuos skirtingus vaiko priežiūros atostogų laikotarpius, jos yra nustatytos Ligos ir motinystės įstatymo 24 straipsnyje 1 bei 2 dalyje. Pradedant nuo aštuoniolikos mėnesių vaiko priežiūros atostogų pasirinkimo, už visą laikotarpį bus mokama 60 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Tuo tarpu jei asmuo pasirenka vaiką prižiūrėti iki kol jam sueis dvidešimt keturi mėnesiai, už pirmus vaiko priežiūros metus jam bus mokama 45 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, o už antrus metus jau tik 30 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Tačiau dėl privalomų dviejų mėnesių laikotarpio, kurį turi pasiimti abu tėvai, už juos yra mokama daugiausiai – net 78 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Jei asmuo vienas augina vaiką tai jam priklauso abu dviejų mėnesių apmokėti laikotarpiai. To paties straipsnio 5 dalyje yra nurodytas minimalus aštuonių bazinių socialinių išmokų dydis. Be to kaip ir tėvystės išmokos atveju, taip ir vaiko priežiūros išmokos atveju remiantis Ligos ir motinystės įstatymo 6 straipsnio 5 dalimi, yra taikomas maksimalus kompensuojamojo uždarbio dydis, dviejų šalies vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydis.

Pagal 2025 metų antrojo ketvirčio Sodros duomenis maksimalus išmokos dydis dėl išmokamo 60 proc. darbuotojo kompensuojamojo uždarbio būtų 2 786,64 EUR (du tūkstančiai septyni šimtai aštuoniasdešimt šeši eurai ir šešiasdešimt keturi centai). Maksimali išmoka dėl 45 proc. darbuotojo kompensuojamojo uždarbio būtų 2 089,98 EUR (du tūkstančiai aštuoniasdešimt devyni eurai ir devyniasdešimt aštuoni centai), o maksimali išmoka dėl 30 proc. kompensuojamojo uždarbio būtų 1 393,32 EUR (vienas tūkstantis trys šimtai devyniasdešimt trys eurai ir trisdešimt du centai). Tuo tarpu maksimali išmoka už du nepertraukiamus mėnesius, kur yra taikoma išmoka dėl 78 proc. kompensuojamojo uždarbio būtų 3 622,63 EUR (trys tūkstančiai šeši šimtai dvidešimt du eurai ir šešiasdešimt trys centai) (Sodra, 2025b). Tai jei būtų imtos aštuoniolikos mėnesių atostogos vaikui prižiūrėti, įskaitant, kad abu tėvai pasinaudoja savo neperleidžiamais mėnesiais maksimaliai darbuotojas galėtų gauti 53 503,48 EUR (penkiasdešimt tris tūkstančius penkis šimtus tris eurus ir keturiasdešimt aštuonis centus). Tačiau jei darbuotojai imtų dvidešimt

keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogas ir abu tėvai pasinaudotų neperleidžiamais mėnesiais iki vaikui sukaktų vieneri metai jie maksimaliai gautų 47 930,2 EUR (keturiasdešimt septynis tūkstančius devynis šimtus trisdešimt eurų ir dvidešimt centų) ir tai būtų mažiausia suma kurią jie galėtų gauti, tuo tarpu jei jie pasiskirstytų, kad antri du neperleidžiami mėnesiai būtų naudojami po to kai vaikui sukaks vieneri metai tėvai maksimaliai galėtų gauti 49 323,52 EUR (keturiasdešimt devynis tūkstančius tris šimtus dvidešimt tris eurus ir penkiasdešimt du centus), kas vis tiek yra 4 179,96 EUR (keturiais tūkstančiais vienu šimtu septyniasdešimt devyniais eurai ir devyniasdešimt šešiais centais) mažiau nei imant aštuoniolikos mėnesių atostogas vaikui prižiūrėti. Tai reiškia, kad darbuotojams labiau palanku ir naudinga imti aštuoniolikos mėnesių atostogas vaikui prižiūrėti ir patiems po to pasiskirstyti pinigų sumą ilgesniam laikotarpiui, jei būtų imamos nemokamos atostogos vaikui prižiūrėti.

6 lentelė. **Draudimo išmokos vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu skirti Europos valstybėse**

Vaiko priežiūros išmoka						
	Vokietija	Bulgarija	Kroatija	Lietuva	Latvija	Slovėnija
Laikotarpis 1	14 mėnesių	Iki vaikui sukanka 2 metai	8 mėnesiai	18 mėnesių	13 mėnesių	260 dienų (apie 8,5 mėnesiai)
Mokėjimas 1	65 proc. taikytinų grynųjų pajamų, gautų per vertinamąjį laikotarpį iki gimimo	Mėnesinė s įmokos apie 194,29 EUR	Mokama visa darbo užmokesčio (atlyginimo) bazės suma (100 proc.)	60 proc. darbuotojo kompensuojamojo uždarbio dydis	60 proc. vidutinio bruto darbo užmokesčio, nuo kurio buvo sumokėtos įmokos per 12 mėnesių	100 proc. bazės, nuo kurios buvo apskaičiuotos tėvystės apsaugos įmokos per 12 mėnesių iš eilės
Laikotarpis 2	32 mėnesiai	-	30 mėnesių	24 mėnesiai	19 mėnesių	-
Mokėjimas 2	Apskaičiuojama, kaip ir pagrindinė tėvystės pašalpa, tačiau	-	Už 8 mėnesius mokama kaip anksčiau	45 proc. darbuotojo kompensuojamojo uždarbio dydis už pirmus	43,75 proc. vidutinio bruto darbo užmokesčio	-

	negali viršyti pusės tėvystės pašalpos, kurią gali gauti tėvai, po vaiko gimimo negaunantys ne visą darbo dieną dirbančių pajamų		nurodyta. Už likusį laikotarpį mokama 110 proc. valstybės biudžeto bazės (485,58 EUR)	metus ir 30 proc. darbuotojo kompensuojamojo uždarbio dydis už antrus metus	o, nuo kurio buvo sumokėtos įmokos per 12 mėnesių	
Ar yra nustatytas minimalus dydis?	Taip. 300 EUR (dėl 14 mėnesių) 150 EUR (dėl 32 mėnesių)	Ne	Taip. Negali būti mažesnė nei 70 proc. valstybės biudžeto bazės (309,01 EUR)	Taip. 8 bazinės socialinės įmokos (į mėnesį)	Ne	Taip. Bazinės minimalios pajamos (655,01 EUR bruto)
Ar yra taikomos „lubos“?	Taip. 1800 EUR (dėl 14 mėnesių) 900 EUR (dėl 32 mėnesių)	Taip. Fiksuotas mokėjimas	Taip. Negali viršyti 225 proc. valstybės biudžeto bazės per mėnesį arba 995,45 EUR	Taip. Iki 2 VDU.	Ne	Taip. 2,5 VDU
Ar įvaikinančios šeimos turi teisę į šias atostogas?	Taip	Taip.	Taip.	Taip.	Taip	Taip.
Sudaryta autoriaus, remiantis: The Mutual Information System on Social Protection/Social Security (MISSOC) duomenų bazėmis. Prieiga per internetą: https://www.missoc.org .						

Žvelgiant į lentelę yra matyti kaip kiekviena valstybė yra pasirinkusi skirtingą vaiko priežiūros išmokos mokėjimo būdą. Vokietija, Kroatija, Lietuva ir Latvija yra pasirinkusios mokėti už vaiko priežiūros atostogas dviem pasirenkamais būdais, suteikiant darbuotojams teisę pasirinkti už kokį laikotarpį ir kokia suma jie nori, kad jiems būtų mokama. Iš lentelėje pateiktų valstybių vienintelė Latvija nėra nustačiusi „lubų“ dėl išmokų, kurios yra skiriamos darbuotojams imantiems vaiko priežiūros atostogas. Tuo tarpu minimalių išmokų dydžiu nenustato vėlgi Latvija ir Bulgarija.

3.4. Vaiko išmoka

Konstitucijos 39 straipsnis įtvirtina valstybės pareigą globoti šeimas, auginančias ir auklėjančias vaikus namuose, įstatymo nustatyta tvarka teikiant joms paramą. Galima matyti, kaip tai pasireiškia, per Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymą (toliau – **Išmokų vaikams įstatymas**), kuris užtikrina finansinę paramą šeimoms auginančioms vaikus. Jis suteikia dešimt išmokų rūšių (Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymą, 1994). Iš jų trys yra vienkartinio pobūdžio: išmoka vaikui; išmoka nėščiai; išmoka įsikurti. Vienkartinė išmoka vaikui yra įtvirtinta Išmokų vaikams įstatymo 5 straipsnyje, nurodant, kad kiekvienam gimusiam vaikui yra skiriama vienuolika bazinių socialinių išmokų dydžių. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 1206 yra įtvirtintas bazinės socialinės išmokos dydis 70 eurų (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. lapkričio 5 d. nutarimo Nr. 1206 „Dėl socialinės paramos išmokų ataskaitos rodiklių dydžių patvirtinimo“ pakeitimo, 2024). Taigi vienkartinė vaiko išmoka pagal tai būtų 770 eurų.

Išmokų vaikams įstatymo 10 straipsnis nustato 6,43 socialinės išmokos dydžio vienkartinę išmoka nėščiai moteriai (kas būtų 450 eurų ir 10 centų), kuri pagal Ligos ir motinystės įstatymą neturi teisės gauti nėštumo ir gimdymo atostogų išmokos.

Išmokų vaikams įstatymo 13 straipsnis yra įtvirtinęs galimybę pasinaudoti vienkartinę išmoka įsikurti, net septyniasdešimt penkias bazines socialines išmokos dydį, kas būtų 5 250 eurų.

Pereinant prie išmokos vaikui, kuri yra įtvirtinta Išmokų vaikams įstatymo 6 straipsnyje, ji yra skiriama kiekvieną mėnesį iki kol vaikui sukanka aštuoniolikos metų. Skiriamos išmokos dydis yra 1,75 bazinės socialinės išmokos dydžio t. y. 122 eurų ir 20 centų. Tokia praktika suteikti paramą šeimoms auginančioms vaikus yra plačiai praktikuojama Europos Sąjungos valstybėse. Apžvelgiant 2022 metų duomenys dėl kiekvienos Europos Sąjungos valstybės, kuri teikia vaiko išmoką yra matyti, kad pagal vaiko išmokos dydį Lietuva yra septynioliktoje vietoje. Tačiau jei vertinant per tai, kokią dalį minimalaus mėnesinio atlyginimo sudaro vaiko išmokos dalis, tai Lietuva būtų dešimtoje vietoje iš dvidešimt septynių valstybių (Dağlıoğlu ir BEKTAŞ, 2023, p. 190–191).

Pagal Išmokų vaikams įstatymo 7 straipsnį, yra suteikiama papildoma išmoka tėvams, kuriems gimsta du arba daugiau vaikų. Iki šiems vaikams sukaks dveji metai, yra skiriamas keturių bazinių socialinių išmokų dydis, t. y. 280 eurų.

Tuo atveju jei vienas iš tėvų eina privalomos karo tarnybos, taip pat yra suteikiama pagalba suteikiant 1,5 bazinės socialinės išmokos dydžio išmoka per mėnesį t. y. 105 eurai.

Jei gyvenime susiklosto situacija, kad asmuo pagal formaliojo profesinio mokymo programą ar studijuoja (studijavo) aukštojoje mokykloje pagal dieninę ar nuolatinę studijų formą iki dvidešimt šešių metų, arba jeigu jis studijuoja (studijavo) doktorantūroje ar rezidentūroje, iki jam sukaks trisdešimties metų ir susilaukė vaiko, jis turi teisę gauti šešias bazinių socialinių išmokų dydžio išmoką per mėnesį t. y. keturi šimtai dvidešimt eurų.

Toliau yra pateikiamos dvi išmokos dėl globos (rūpybos). Išmokos vaikams įstatymo 11 straipsnis nurodo, kad globos (rūpybos) nustatytoje šeimoje, šeimynoje, globos centre ar vaikų globos institucijoje, jo globos (rūpybos) laikotarpiui yra suteikiamos keturių bazinių socialinių išmokų dydžio išmoka per mėnesį t. y. 280 eurų. Tokių pat išmokos dydį nustato ir Išmokos vaikams įstatymo 12 straipsnis dėl globos (rūpybos) išmokos tikslinis priedas.

Tada lieka Išmokos vaikams įstatymo 14 straipsnis dėl išmokos įvaikinus vaiką. Jos yra skiriamos iki vaikui sukanka aštuoniolika metų, jų dydis yra aštuonios bazinės socialinės išmokos, tai yra 560 eurų.

Bendrai apžvelgiant skiriamas išmokas vaikams, jos pirmiausia padeda gerinti skurdo riziką. Pagal 2019 metų atliktą tyrimą buvo nustatyta, kad būtent vaiko išmokos reforma sumažina skurdo lygį apie 0,9 proc. (Anciūtė *et al*, 2020, p. 6). Negana to, tokia finansinė parama padeda darbuotojams jausti mažesnę stresą derinant savo šeiminius įsipareigojimus su darbais žinant, kad yra palaikymas iš valstybės. Galimybė pasirinkti vaiko priežiūros atostogų laikotarpį leidžia tėvams įsivertinti kiek laiko nori eiti apmokamų atostogų. Tačiau jei žvelgti į išmokų dydį, kuris yra skiriamas tėvui, kuris eina vaiko priežiūros atostogų, įvertinus apmokamus išmokų dydžius dėl abiejų laikotarpių yra akivaizdu, kad norint gauti didesnę finansinę naudą verta imti aštuoniolikos mėnesių atostogas.

3.5. Garantija prižiūrėti sergantį asmenį

Remiantis pasaulio sveikatos organizacijos duomenimis yra prognozuojama, kad jau 2030 metais vienas iš šešių žmonių pasaulyje bus šešiasdešimties metų ir vyresnis. Tendencija dėl senėjančios visuomenės rodo, kad didės vyresnio amžiaus žmonių ilgalaikės priežiūros poreikis (World Health Organization, 2024).

Analizuojant, kokias garantijas turi darbuotojai slaugantys sergančius šeimos narius ar asmenis su negalia, tai jos yra išsibarsčiusios per Darbo kodeksą. Darbuotojai norintys derinti savo darbą su šeimos įsipareigojimais slaugant šeimos narį gali pasinaudoti jau aptartomis garantijomis, kurios yra suteikiamos Darbo kodekse, tokiomis kaip: darbo laiko derinimu, kurios yra įtvirtintos Darbo kodekso 40, 52 ir 113 straipsniuose; atostogų teikimo tvarka, kurios įtvirtintos Darbo kodekso 128 ir 137 straipsniuose.

2024 metais atliktas tyrimas, analizuojantis keturių valstybių (Kolumbijos, Egipto, Indonezijos ir Lenkijos) duomenis dėl pagyvenusių tėvų slaugymo, padarė įdomų pastebėjimą, kad moterys, turinčios aukštąjį išsilavinimą yra mažiau linkusios teikti priežiūrą savo pagyvenusiems tėvams. Daroma prielaida, kad tai yra susiję su moterų galimybe dirbti geriau apmokamą darbą. Tai atskleidė, kad mažiau išsilavinusios moterys dažnesniu atveju yra pasiruošusios teikti priežiūrą pagyvenusiems tėvams. Santuoka kaip aspektas irgi neigiamai paveikia darbuotojų norą padėti pagyvenusiems tėvams, nes jų gyvenime prasideda naujas etapas ir poreikis palaikyti santykius su partneriu. Tačiau vis tiek yra daromas pastebėjimas, kad tėvų priežiūra yra labiau linkusios užsiimti moterys nei vyrai, ypač kai jos yra vyresnio amžiaus (Gatti *et al*, 2024, p. 267).

Tačiau vyrų poziciją galima iš dalies paaiškinti per tai, kad lyčių normos ir stereotipai turi įtakos, kaip darbdaviai interpretuoja darbuotojų prašymus dėl noro išeiti slaugyti šeimos narį. Pačios įmonės nuvertina vyrų darbuotojų darbo ir šeimos konflikto susiformavimo galimybę, kai darbdaviai iš karto spėja, kad tuo užsiims moterys ir joms bus skiriama pirmenybė. Taip yra daroma norint atgrasyti vyrus nuo naudojimosi jiems, kaip ir moterims, teikiamomis galimybėmis prižiūrėti sergančius šeimos narius (Hirsh *et al*, 2020, p. 765).

Imant pavyzdžiu Kanados valstybę net 30 proc. darbuotojų yra prisiėmę atsakomybę slaugyti sergantį artimą asmenį. Šie rodikliai sukelia finansinius sunkumus darbdaviui, kuris susiduria su finansiniais sunkumais, kaip ir darbuotojai su šeiminingais įsipareigojimais. Darbdaviams tampa svarbu ir aktualu palaikyti tokių darbuotojų produktyvumą ir darbingumą. Dėl to darbdaviai ieško aktyvių sprendimo būdų, kaip padėti darbuotojams derinti savo šeiminius įsipareigojimus skatinant naudotis Darbo kodekso teikiamomis

garantijomis, kad tik būtų patiriamos mažesnės išlaidos darbdavio pusėje (Ferreira, Lero, 2014, p. 2).

Pagal 2024 metų duomenis jau kas ketvirtas asmuo užsiima slaugymo priežiūros pareigomis. Yra prognozuojama, kad šis skaičius padidės iki kas antro asmens, kuris turi slaugyti artimą asmenį. Dabartinė problema yra tai, kad darbdaviai nepakankamai domisi tokiais darbuotojais – net 62 proc. darbdavių negalėjo pasakyti, kiek darbuotojų jų įmonėje turi slaugymo priežiūros įsipareigojimų. Tačiau yra rekomenduojama darbdaviams, norintiems labiau priimti tokius darbuotojus ir išgauti geriausius darbo santykius tarpusavyje, naudoti įtraukiamą kalbą, kompleksines išmokas, siūlyti pasinaudoti galimybe pasirinkti darbuotojams tinkamiausią darbo laiko derinimo priemonę bei naudotis įstatymo suteiktomis atostogomis (Canadian Centre for Caregiving Excellence, 2024, p. 1,6).

Darbuotojų įsipareigojimai prižiūrėti serganti artimą asmenį gali sukelti neigiamą poveikį darbuotojui kai jis neranda balanso tarp darbo įsipareigojimų ir savo prisiimtų įsipareigojimų. Pagrindinės problemos, kurias darbuotojai iškelia, yra emociniai sunkumai ir laiko derinimas (Khanikar *et al*, 2024, p. 18). Atsižvelgiant į tai, kad poreikis teikti slaugą sergantiems šeimos nariams ar asmenims su negalia tik didės yra svarbu kovoti su nusistovėjusiu tarp lyčių požiūriu. Pagrinde yra manoma, kad tai yra moterų atsakomybė ir darbdaviai yra labiau linkę teigiamai reaguoti į moterų prašymus imti slaugos priežiūrai atostogas ar dėl to keisti savo darbo laiko režimą, nei kai tai daro vyrai.

IŠVADOS

1. Lietuvos Respublikoje šeima yra suprantama kaip lyčiai neutrali asmenų grupė, kurios narius jungia tarpusavio atsakomybė, supratimas, emocinis prierašumas, pagalba ir panašūs ryšiai bei savanoriškas apsisprendimas priimti tam tikras tarpusavio teises ir pareigas. Darbuotojų, turinčiu šeiminius įsipareigojimus teisės, derinant darbo ir šeimos įsipareigojimus, yra ginamos ne tik nacionaliniuose įstatymuose, bet ir tarptautiniuose bei Europos Sąjungos teisės aktuose.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso teikiamomis priemonėmis dažniau naudojasi moterys nei vyrai. Taip yra dėl nelygių pareigų pasiskirstymo tarp dviejų lyčių ir egzistuojančio stereotipinio požiūrio dėl šeimos įsipareigojimų priskyrimo moterims. Tačiau nors teikiamomis priemonėmis dažniau naudojasi moterys, iš jų duomenų taip pat matyti, kad teikiamos priemonės padeda atrasti darbo ir laiko derinimo balansą.
3. Išanalizavus Lietuvos Respublikoje teikiamas socialines išmokas ir jas palyginant su penkiomis Europos Sąjungos valstybės yra išryškinamas Lietuvos valstybės minimalių garantijų dėl teikiamų išmokų gerbimas – visais aptartais atvejais, kai darbuotojas turi teisę gauti išmoką, joms yra įtvirtinti minimalūs išmokos dydžiai. Be to, Lietuvos Respublikoje teikiamų minimalių socialinių išmokų dydžiai kartais pranoksta ir kitų aptariamų Europos Sąjungos valstybių įtvirtintus minimalius socialinių išmokų dydžius, jei jie tokias garantijas iš viso yra įtvirtinę.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Tarptautiniai teisės aktai

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 102 „Dėl minimalių socialinių standartų“ (1952);
2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“ (2004);

Europos Sąjungos teisės aktai

3. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (1950). *Valstybės žinios*, 1995, 40–987;
4. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva 2019/1158 dėl tėvų prižiūrinių asmenų profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyros. OL L 188, p. 79–93;
5. Europos Parlamento ir Tarybos 2010 m. kovo 8 d. direktyva 2010/18/ES dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB. OL L 68, p. 13–20;
6. Europos Parlamento ir 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 (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 348, p. 1–7;
7. Europos Socialinė chartija (pataisyta) (1996). *Valstybės žinios*, 2001, 49–1704.
8. Serbian: Labour Law (2005). 24/2005 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/2005/en/123541> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];

Europos Sąjungos valstybių teisės aktai

9. Labour act (2004). *Zagreb*, 2004, 11–01/04–01/01 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.vsrh.hr/CustomPages/Static/HRV/Files/Legislation__Labour-Act.pdf [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];;
10. Bulgarijos Respublikos darbo kodeksas (1986). *State Gazette*, 1986, 26/1986;
11. The Labour Code (1998). [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://supertrans2014.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/06/the-labour-code.pdf> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];

12. Employment Contracts Act (2009). [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/519012023009/consolide> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];

Nacionaliniai teisės aktai

13. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 1992, 33–1014;
14. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 2000, 111–3574;
15. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (suvestinė 2022–11–01 – 2023–01–01) (2000). *Valstybės žinios*, 2000, 111–3574;
16. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymas. Baudžiamasis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 2000, 89–2741 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).
17. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2016). *TAR*, 2016, 23709;
18. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (suvestinė 2022–09–01 – 2022–09–30) (2016). *TAR*, 2016, 23709;
19. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (suvestinė 2019–01–01 – 2019–04–02) (2016). *TAR*, 2016, 23709;
20. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo (1991). *Lietuvos aidas*, 1991, 107–0;
21. Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas (1994). *Valstybės žinios*, 1994, 89–1706;
22. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 2000, 74–2262;
23. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 1991, 107-0;
24. Lietuvos Respublikos valstybės socialinių fondų biudžetų 2025 metų rodiklių patvirtinimo įstatymas (2024). *TAR*, 2024, 22173;
25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. lapkričio 5 d. nutarimo Nr. 1206 „Dėl socialinės paramos išmokų atskaitos rodiklių dydžių patvirtinimo” pakeitimo (2024). *TAR*, 2024, 23470;
26. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas (2022). *TAR*, 2022, 2025–05369;

Specialioji literatūra

27. Aidukaite, J. ir Telisauskaite–Cekanavice, D. (2020). The Father's Role in Child Care: Parental Leave Policies in Lithuania and Sweden. *Social Inclusion*, 8(4), 81–91, <https://doi.org/10.17645/si.v8i4.2962>;
28. Ambrazevičiūtė, K., Kavoliūnaitė–Ragauskienė, E., Mizaras, V. (2012). Šeimos kaip teisės kategorijos turinys Lietuvos Respublikos įstatymuose. *Teisės problemos*, 4(78), 74–107 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://teise.org/wp-content/uploads/2016/09/Ambrazeviciute-ir-kt-2012_4.pdf [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
29. Anciūte, A. *et al.* (2020). Labour Tax & Child Benefits Reform in Lithuania: For Better or Worse?. *Publications Office of the European Union*, 59, 1–16, doi:10.2765/600512;
30. Australian Government Department of the Prime Minister and Cabinet (2023). National Strategy to Achieve Gender Equality – Discussion Paper. *National Strategy to Achieve Gender Equality*, p. 1 – 22, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.pmc.gov.au/resources/national-strategy-achieve-gender-equality-discussion-paper/current-state/burden-care> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
31. Beham, B. *et al* (2018). Part–Time Work and Gender Inequality in Europe. A Comparative Analysis of Satisfaction with Work–Life Balance. *European Societies*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:560c19ae-3972-4d68-afc5-a447e85086f4/files/m93d05c7bf447c563a55524cd8009970b> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
32. Bell, M., Waddington, L. (2021). Similar, Yet Different: The Work–Life Balance Directive And The Expanding Frontiers Of Eu Non–Discrimination Law. *Common Market Law Review*, 58(5), 1401–1432. <https://doi.org/10.54648/cola2021087>;
33. Bitinas A., Cirtautaitė – Kaminskienė S., Petrilaite V. (2020). Socialinės apsaugos teisė. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla;
34. Buehler, C., O'Brien, M. ir Walls, J. K. (2011). Mothers' part–time employment: Child, parent, and family outcomes. *Journal of Family Theory and Review*, 3(4), 256–272, <https://doi.org/10.1111/j.1756-2589.2011.00110.x>;
35. Canadian Centre for Caregiving Excellence (2024). Supporting Caregivers in the Workplace Roundtable Report. *4 C Strategy*, 0–18, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://canadiancaregiving.org/wp-content/uploads/2025/02/SupportingCaregiversInTheWorkplaceRoundtableReport.pdf> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];

36. Creary, S. J., Locke, K. (2021). Breaking the Cycle of Overwork and Recuperation: Altering Somatic Engagement Across Boundaries. *Organization Science*, 33(3): 873–900, <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1466>;
37. Dağlıoğlu, S. ir BEKTAŞ, U. E. (2023) Comparative Analysis of Practices of Child Benefits in EU Member States. *SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU DERGİSİ*, 26(1), 180–195 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/370465289_Comparative_Analysis_of_Practices_of_Child_Benefits_in_EU_Member_States [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
38. Dapiton E. P., Baking E. G. ir Canlas R. B. (2023). Parenting and Work–Family Balance in the Twenty–First Century. *IntechOpen*, <http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.110689>;
39. De la Corte–Rodríguez, M. (2023). The transposition of the Work–Life Balance Directive in EU Member States (II): Considerable work still to be done. *Publications Office of the European Union*, doi:10.2838/186937;
40. Ebner, C., Brandsätter, P. H. ir Schmithaler, M. (2022). The Future of Work: Remote Work as the New Normal?. *Re–Inventing or Re–Vitalising*, 129 – 138 [interaktyvus]. Prieiga per internet: https://pure.fh-ooe.at/ws/portalfiles/portal/49131676/The_Future_of_Work.pdf [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
41. Europos komisija, (2021). KOMISIJOS KOMUNIKATAS EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI EMPTY Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0102#footnote70> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
42. Eurostat (2025). Gross domestic product (GDP) and main components (output, expenditure and income). https://doi.org/10.2908/NAMQ_10_GDP;
43. Eurostat (2024a). Part–time employment and temporary contracts – annual date. https://doi.org/10.2908/LFSI_PT_A;
44. Eurostat (2024b). Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and profesional status (proc.). https://doi.org/10.2908/LFSA_EHOMP;
45. Ferreira, H. ir Lero, D. S. (2014). Combining care work and paid work: Is it sustainable?. *Research on Aging Policies and Practice*, 1–6, [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

- https://www.researchgate.net/publication/266022367_Combining_care_work_and_paid_work_Is_it_sustainable [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
46. Garon, T., McKay, J. ir Mason, J. (2021). Unpaid and Unprotected: How the Lack of Paid Leave for Medical and Caregiving Purposes Impacts Financial Health. *Financial Health Network*, 1–10. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://nationalpartnership.org/wp-content/uploads/2023/02/unpaid-and-unprotected-how-lack-paid-leave-impacts-financial-health.pdf> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
 47. Gatti, R. et al. (2024). Gendered Responsibilities, Elderly Care, and Labor Supply Evidence from four middle-income countries. *Compendium of research for the healthy longevity initiative*, 193513, 259–285 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099091024171140360/p17543819222970f7195dc1f07941da6026> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
 48. Gopalan, N. ir Pattusamy, M. (2020). Role of Work and Family Factors in Predicting Career Satisfaction and Life Success. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, p. 1 – 19, <https://doi.org/10.3390/ijerph17145096>;
 49. Halmos, K. et al. (2023). 6.4.2 Generations and Lifecycles in Modern History (ca. 1800–1900). *Open Book Publishers*, p. 799 – 806, <https://doi.org/10.11647/OBP.0323.74>;
 50. Hirsh, E. C., Treleaven, C. ir Fuller, S. (2020). CAREGIVERS, GENDER, AND THE LAW An Analysis of Family Responsibility Discrimination Case Outcomes. *GENDER & SOCIETY*, 34(5), 760 – 789, <https://doi.org/10.1177/0891243220946335>;
 51. Jakobsen, J. R., et al (2007). The work–family dilemma A better balance Policy Solutions for All New Yorkers. The work family dilemma, 1–17. [interaktyvus]. Prieiga per: https://bcrw.barnard.edu/wp-content/nfs/reports/NFS3-Work_Family_Dilemma.pdf [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
 52. Janta, B. (2013). Caring for children in Europe. RR–554–DG Employment [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15974&langId=de> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
 53. International Labour Organization, (2022). Working Time and Work–Life Balance Around the World. *Publications Production, Printing and Distribution Unit*, 1–159, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_864222.pdf [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];

54. Yang, Y. T. *et al.* (2022). Paid Leave for Fathers: Policy, Practice, and Reform. *The Milbank Quarterly*, 100(4), 973–990, <https://doi.org/10.1111/1468-0009.12590>;
55. Kairienė, B., Jančaitė, R. ir Kolbergytė, A. (2009). DARBDAVIŲ POŽIŪRIS Į APMOKAMO DARBO IR ŠEIMOS VAIDMENŲ DERINIMO GALIMYBES LIETUVOJE. *Socialinis darbas*, 8(1), 28–37 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjA05XkycOMAxVmIxAIHZGjORYQFnoECA4QAQ&url=http://proc.3Aproc.2Fproc.2Fojs.mruni.euproc.2Fojsproc.2Fsocial-inquiry-into-well-beingproc.2Farticleproc.2Fviewproc.2F1275proc.2F1223&usg=AOvVaw3kNWKkUpj2Kau26wtCf4yN&cshid=1743948350115421&opi=89978449> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
56. Khanikar, A. *et al.* (2024). Elderly Paprents: Caregiving Challenges Of Sandwich Generation—A Study In Sivasagar District. *Journal for Re Attach Therapy and Developmental Diversities*, 7(6), 13–21, <https://doi.org/10.53555/jrtdd.v7i6.2862>;
57. Kozak, K. *et al* (2021). Paid maternal leave is associated with better language and socioemotional outcomes during toddlerhood. *Infancy*, 26(4), 536–550, <https://doi.org/10.1111/infa.12399>;
58. Lein, L. (1979). Male Participation in Home Life: Impact of Social Supports and Breadwinner Responsibility on the Allocation of Tasks. *The Family Coordinator*, p. 489 – 495, <https://doi.org/10.2307/583509>;
59. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, (2023). 2022 metų ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę ir darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse. 1–76 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/PdfUploads/DSS_tendencijos_2018_2022.pdf [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
60. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. (2024). Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2023 metų veiklos ataskaita. *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba*, BR–38, 1–73 [interaktyvus]. Prieiga per internet: <http://lygybe.lt/wp-content/uploads/2024/04/lygiu-galimybiu-kontrolieriaus-2023-metu-veiklos-ataskaita.pdf> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
61. Maestripieri, L. (2023). Women’s involuntary part–time employment and household economic security in Europe. *Feminists Economics*, 29(4), 223–251, <https://doi.org/10.1080/13545701.2023.2251991>;

62. McConnon, A., Midgette, A. J., Conry-Murray, C. (2022). Mother Like Mothers and Work Like Fathers: U.S. Heterosexual College Students' Assumptions About Who Should Meet Childcare and Housework Demands. *Sex roles*, 86, 49–66, <https://doi.org/10.1007/s11199-021-01252-3>;
63. OECD, (2023). The surge of the teleworking: a new tool for local development?. 1–7 [interaktyvus]. Prieiga per internet: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/09/the-surge-of-teleworking-a-new-tool-for-local-development_6b88f7da/5eb3b9f2-en.pdf [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
64. Petts, R. J., Knoester, C. ir Li, Q. (2018). Paid paternity leave-taking in the United States. *Community Work Fam*, 7;23(2), 162–183, <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1471589>;
65. Pilinkaitė-Sotirovič, V. (2021). Darbdavių interviu įžvalgos apie šeimos ir darbo derinimą. 1–11 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/darbdaviu-interviu-izvalgos-apie-seimos-ir-darbo-derinima.pdf> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
66. Pilinkaitė-Sotirovič, V. ir Kontvainė, V. (2020). Šiuolaikiniai vyrai ir lyčių lygybė: paskatos ir kliūtys vyrams įsitraukti į vaiko priežiūrą. *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba*, 1–62, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/siuolaikiniai_vyrai_ir_lyciu_lygybe.pdf [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
67. Ražauskienė, V. (2021). Tėčių įsitraukimas į vaikų priežiūrą Lietuvoje: lyčių vaidmenų stagnacija ar egalitarinio požiūrio į lyčių vaidmenis link?. *KULTŪRA IR VISUOMENĖ. Socialinių tyrimų žurnalas*, 88–104, <https://doi.org/10.7220/2335-8777.12.4>;
68. Sanusi, B. O., Ola, O. ir Adaramola, E. T. (2023). Communication challenges and strategies in remote work settings. *International Journal of Management, Social Sciences, Peace and Conflict Studies (IJMSSPCS)*, 6(3), 75–86 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/377689012_COMMUNICATION_CHALLENGES_AND_STRATEGIES_IN_REMOTE_WORK_SETTINGS [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
69. Scott, E. S. ir Chen, B., (2019). Fiduciary Principles in Family Law. *Columbia Law School Scholarship Archive*, p. 226 – 248, <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190634100.013.11>;

70. Sodra (2025a). [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.sodra.lt/lt/situacijos/tevystes-ismoka-uz-vaika-gimusi-nuo-2023-01-01?lang=lt> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
71. Sodra (2025b). [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.sodra.lt/lt/situacijos/vaiko-prieziuros-ismoka-uz-vaika-gimusi-nuo-2023-01-01?lang=lt> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
72. The Vanier Institute of the Family. (2024). Definition of family. P 1, <https://doi.org/10.61959/d232856f>;
73. Van Breeschoten, L. ir Evertsson, M. (2019). When does part-time work relate to less work-life conflict for parents? Moderating influences of workplace support and gender in the Netherlands, Sweden and the United Kingdom. *Community, Work & Family*, 22(5), 606–628, <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1581138>;
74. Van Niel, M. S. *et al.* (2020). The Impact of Paid Maternity Leave on the Mental and Physical Health of Mothers and Children: A Review of the Literature and Policy Implications. *Harvard Review of Psychiatry*, 28(2), 113–126, DOI:10.1097/HRP.0000000000000246;
75. van Osch, Y. ir Schaveling, J. (2020). The Effects of Part-Time Employment and Gender on Organizational Career Growth. *Journal of Career Development*, 47(3), 328–343, <https://doi.org/10.1177/0894845317728359>;
76. Weiss, S. ir Ortlieb, R. (2024). Professional–personal boundary work: Individuals torn between integration and segmentation. *German Journal of Human Resource Management*, 00(0), p. 1 – 27, <https://doi.org/10.1177/23970022241291503>;
77. Work family life (2010). Darbo ir šeimos suderinamumas Gerosios praktikos Darbuotojų, pasinaudojusių šeimai palankiomis priemonėmis darbovietėje, asmeninės patirtys. 1–53 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://lmlo.lt/wp-content/uploads/2018/01/Gerosios-darbo-ir-seimos-derinimo-praktikos_LT.pdf [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
78. World Health Organization. (2024). Ageing and health. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];

Teismų praktika

79. *Marckx v. Belgium* [EŽTT], No. 6833/74, [13/06/1979]. ECLI:CE:ECHR:1979:0613JUD000683374;

80. *Nyderlandų valstybė prieš Ann Florence Reed* [ESTT], Nr. C–59/85, [1986–04–17]. ECLI:EU:C:1986:157.
81. Lietuvos Konstitucinio Teismo 2019 m. sausio 11 d. nutarimas. *TAR*, 2019, 2019–00439;
82. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2018 m. sausio 24 d. nutarimas. *TAR*, 2018, 1082;
83. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2016 m. kovo 15 d. nutarimas. *TAR*, 2017, 2;
84. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 2011, 118–5564;
85. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2024 m. spalio 8 d. nutartis byloje civilinėje byloje Nr. e3K–3–176–684/2024;

Kiti šaltiniai

86. Anderson, C. (2024). What is family commitments?. *Focus keeper*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://focuskeeper.co/glossary/what-is-family-commitments/> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
87. BIPO TIMES, (2023). Understanding Germany’s Labour Laws and Employment Regulations. 65, 1–12. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.biposervice.com/wp-content/uploads/2023/01/BIPO-TIMES-January-2023-en-.pdf> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
88. Concordia University, St. Paul (2020). [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://online.csp.edu/resources/article/the-evolution-of-american-family-structure/> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
89. Collyer, H. J. (2009). Are Single, Childless Workers Shortchanged by Benefit Plans?. *Virginia Employment Law Letter*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://hrdailyadvisor.blr.com/2009/08/01/are-single-childless-workers-shortchanged-by-benefit-plans/> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
90. Daugiau balanso. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://daugiaubalanso.lt/darbdaviui/kaip-kalbeti-su-darbuotojais-apie-seimos-ir-asmeninio-gyvenimo-klausimus/>;
91. Juškaitė, J. (2024). [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.facebook.com/juskaitejurate/posts/10226553539921047?ref=embed_post [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];

92. Knight, R. (2020). When Your Boss Doesn't Respect Your Family Commitments. *HBR*, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://hbr.org/2020/09/when-your-boss-doesnt-respect-your-family-commitments> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
93. Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas (2019). [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://lrkt.lt/lt/apie-teisma/veiklos-sritys/kompetencija/106> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
94. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, (2024). TDO. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
95. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, (2023). Geros žinios: vaikų priežiūros pasiskirstymas tarp moterų ir vyrų juda teigiama linkme. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://lygybe.lt/naujienos/geros-zinios-vaiku-prieziuros-pasiskirstymas-tarp-moteru-ir-vyru-juda-teigiama-linkme/> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
96. Mayer, B. A. (2023). Study: Working Parents Work Longer Hours Than Non-Parents—Maybe They're Scared of Losing Their Jobs. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.parents.com/study-working-parents-work-longer-hours-than-non-parents-7371829> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
97. Meriam – Webster. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/nuclearproc.20family> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
98. Petikonis–Šabanienė, B. (2021). Šeimos ir Karjeros Derinimas: Praktikos ir Rekomendacijos. *Lyderė*, 1–18. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://mukis.lt/uploads/documents/files/Patarimaiproc.20irproc.20rekomendacijosproc.20mokiniams/proc.C5proc.A1eimosproc.20irproc.20karjerosproc.20derinimas.pdf> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
99. Platūkytė, D. (2025). „Atsiranda vilties”: tenkinus prašymą, Juškaitė išeis vaiko priežiūros atostogų. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lrt.lt/naujienos/lietuvoje/2/2480592/atsiranda-vilties-tenkinus-prasyma-juskaite-iseis-vaiko-prieziuros-atostogu> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
100. Respublikinė jungtinė profesinė sąjunga, (2021). EUROPOS SOCIALINIŲ TEISIŲ RAMSTIS. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://profesinesajunga.lt/2021/12/06/europos-socialiniu-teisiu-ramstis/> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
101. The Editors of Encyclopaedia Britannica. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.britannica.com/topic/nuclear-family> [žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.].

SANTRAUKA

Darbo ir šeiminių įsipareigojimų derinimo priemonių sistema: darbo ir socialinės apsaugos teisės instrumentai

Ugnė Ona Repšytė

Magistriniame darbe yra atskleidžiama kaip yra interpretuojami šeimos įsipareigojimai ir keitėsi šeimos sampratos idėja per dešimtmečius. Yra aptariama darbuotojų su šeiminiiais įsipareigojimais apsauga prieš diskriminavimą ir jų teisė pasinaudoti jiems suteikiamomis garantijomis ir priemonėmis. Analizuojamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso teikiamos garantijos darbuotojams su šeiminiiais įsipareigojimais. Išryškinamas darbdavių besikeičiantis požiūris į darbuotojus su šeiminiiais įsipareigojimais, kaip jie komunikuoja su tokiais darbuotojais, ir kaip jie vertina Lietuvos Respublikos darbo kodekse tokiems darbuotojams skiriamas priemones ir galimybes jomis pasinaudoti. Taip pat pateikiamas darbuotojų su šeiminiiais įsipareigojimais kolegų beiškeičiantis požiūris į tokius darbuotojus ir jiems teikiamas garantijas.

Darbe taip pat buvo analizuojamos teikiamos socialinės garantijos asmenims su šeiminiiais įsipareigojimais. Tai apima teikiamas socialines išmokas dėl teikiamų tikslinių atostogų, dėl išmokų skiriamų darbuotojų vaikams, kurios padeda darbuotojams su vaikais. Buvo siekiama palyginti teikiamų socialinių garantijų atitiktį su Europos Sąjungos direktyvos reikalavimais. Apžvelgiant Lietuvos Respublikos darbo kodekso teikiamas garantijas ir socialinės apsaugos teisės priemones jos buvo lyginamos su Europos Sąjungos užsienio valstybėmis, kurios buvo parinktos remiantis bendro vidaus produkto rodikliu, parenkant po dvi valstybes esančias sąrašo šalia Lietuvos valstybės ir iš sąrašo viršaus atrinkta geriausia valstybė t. y. Vokietija. Buvo siekiama pamatyti kokie yra skirtumai ir panašumai tarp valstybių.

SUMMARY

**System of Measures for the Reconciliation of Work and Family Obligations:
Instruments of Labor and Social Security Law**

Ugnė Ona Repšytė

This master thesis shows how family obligations are interpreted and how the idea of family has changed over the decades. The protection against discrimination of workers with family obligations and their right to benefit from the guarantees and measures available to them are discussed in this paper. The guarantees offered by the Labour Code of the Republic of Lithuania to workers with family obligations are analysed. It highlights the changing attitudes of employers towards workers with family obligations, how they communicate with such workers and how they view the measures and opportunities available to such workers under the Labour Code of the Republic of Lithuania. It also presents the perceptions of colleagues of workers with family obligations towards such workers and the guarantees provided to them.

The thesis also analysed the social guarantees provided to persons with family obligations. This includes the social benefits provided in relation to targeted leave, the benefits given to the children of employees, which help employees with children. The aim was to compare the compliance of the social guarantees provided with the requirements of the European Union Directive. In reviewing the guarantees provided by the Labour Code of the Republic of Lithuania and the social security legislation, they were compared with the foreign countries of the European Union, which were selected on the basis of the gross domestic product indicator, by selecting two countries next to the Lithuanian country and the best country from the top of the list, namely Germany. The aim was to see what differences and similarities exist between the countries.