

Apmokamų vaiko priežiūros atostogų politikos vertinimas Lietuvoje

Rūta Brazienė

*Vilniaus universitetas,
Universiteto g. 9/1, LT-01131 Vilnius*

Sonata Vyšniauskienė

*Lietuvos socialinių tyrimų centras
A.Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius*

crossref <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ppa.18.3.24706>

Anotacija. Straipsnyje yra analizuojama apmokamų vaiko priežiūros atostogų politika, aptariamas teisinis reglamentavimas, paramos šeimai sistema Lietuvoje ir bei pateikiamas apmokamų vaiko priežiūros atostogų sistemos vertinimas. Apžvelgiama naujausia ir aktualiausia mokslinė literatūra palankios šeimos politikos ir apmokamų vaiko priežiūros atostogų srityje. Remiantis Lietuvos statistikos departamento bei socialinio fondo valdybos (SODRA), darbo jėgos tyrimo duomenimis (Eurostat LFS), atskleidžiamos tėvų, turinčių vaikus dalyvavimo darbo rinkoje tendencijos bei motinų ir tėvų apmokamų vaiko priežiūros atostogų pasirinkimai ir vertinimas. Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad Lietuvoje egzistuojanti apmokamų vaiko priežiūros atostogų sistema iš esmės orientuota tik į prarastų pajamų kompensavimą tėvams, bet nesudaro lygių galimybių tolygiam abiejų tėvų įsitraukimui į vaikų priežiūrą bei dalyvavimą darbo rinkoje. Tai patvirtina ir statistiniai duomenys, kad du kartus daugiau moterų nei vyrų naudojasi apmokamomis vaiko priežiūros atostogomis, o moterų, turinčių mažamečių vaikų dalyvavimo darbo rinkoje rodikliai ženkliai mažėja. Motinų ir tėvų apsisprendimą išeiti vaiko priežiūros atostogų pirmiausiai nulemia finansiniai motyvai, sąlygoti mažesnių išmokų dydžių motinoms.

Raktažodžiai: *apmokamos vaiko priežiūros atostogos, apmokamų vaiko priežiūros atostogų sistemos vertinimas, palanki šeimai politika*

Keywords: *paid leave policies, evaluation of paid leave policies system, family friendly policy*

Įvadas

Socialinių ekonominių transformacijų, globalizacijos ir narystės ES kontekste Lietuvoje, kaip ir kitose pokomunistinėse šalyse, įvyko daug pokyčių socialinės gerovės ir socialinės apsaugos sistemoje. Europos Sąjungos lygmeniu yra akivaizdus poreikis tarpusavyje harmonizuoti socialinės apsaugos sistemas ir sukurti įtraukias gerovės valstybes (Mabala, 2019; Esping-Andersen, 1999; Esping-Andersen, 1996; Esping-Andersen, 1990 ir kt.). Vienas iš apmokamų vaiko priežiūros atostogų tikslų, skatinti lyčių lygybę bei moterų užimtumą darbo rinkoje. Europos Sąjungos lygmeniu moterų dalyvavimo darbo rinkoje skatinimas yra vienas iš Strategijos Europa 2020 tikslų, t.y. pasiekti, kad 75 % moterų nuo 20 iki 64 metų dalyvautų darbo rinkoje. Ir nors pastaraisiais dešimtmečiais moterų užimtumas Europoje bei Lietuvoje labai išaugo, galime diskutuoti apie tai ar moterų potencialas yra pilnai panaudojamas darbo rinkoje? Tradicinio pasidalijimo darbu tarp lyčių modifikacija skatinama per taip vadinamą profesinių ir šeiminių vaidmenų derinimo politiką, kuri apima: apmokamas vaiko priežiūros atostogas, ikimokyklinio ugdymo prieinamumą, šeimai palankias darbo organizavimo formas ir mechanizmus, skatinančius tolygų neapmokamo darbo pasidalijimą tarp vyrų ir moterų.

Palanki šeimai politika viena iš pagrindinių priemonių užtikrinančių tėvų galimybes suderinti vaiko priežiūrą ir dalyvavimą darbo rinkoje. Nepaisant, kad pastarąjį dešimtmetį šia tema pakankamai daug diskutuoja tiek mokslininkai, tiek socialinės politikos specialistai, sklandus vaiko priežiūros ir profesinės veiklos suderinimas vis tik išlieka pakankamai aktualia mokslinė ir praktinė problema.

Paminėtina, kad priklausomai nuo palankios šeimai politikos priemonių (apmokamų vaiko priežiūros atostogų, ikimokyklinio ugdymo prieinamumo ir kt.) šie klausimai gana skirtingai sprendžiami įvairiose šalyse. Tą pirmiausiai atskleidžia apmokamų vaiko priežiūros atostogų sistemų analizė, kuomet matome gana didelę įvairovę tarp skirtingų šeimos ir darbo rinkos politikos priemonių bei tai kokių mastu skirtingose šalyse yra skatinamas tolygus darbo/profesinės veiklos ir vaikų priežiūros pasidalinimas tarp tėvų. Daugelyje, ypač Europos šalių, palankiomis šeimos politikos priemonėmis siekiama užtikrinti lyčių lygybę darbo rinkoje ir kuo labiau įtraukti vyrus į vaikų priežiūrą (Almqvist, Duvander, 2014; Ferrarini, Duvander, 2009).

Socialinės ir ekonominės transformacijos bei ES integracijos procesai (lyčių lygybės klausimai) bei Lietuvos narystė Europos Sąjungoje buvo vienas esminių pokyčių, paskatinusių mokslinę diskusiją apie lyčių lygybę, palankią šeimai politiką, apmokamas vaiko priežiūros atostogas, profesinių ir šeiminių vaidmenų derinimą ir kt. bei atitinkamai mokslinius ir taikomuosius tyrimus šioje srityje. Lyčių lygybės siekiai suformuluoti teisiniuose ir strateginiuose dokumentuose, deja retai virsta realiomis priemonėmis, sudarančiomis palankias galimybes derinti apmokamą darbą ir vaikų priežiūrą. Tą faktą dar kartą patvirtina 2019 m. spalio mėn. Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) paskelbtas lyčių lygybės indeksas, kuris rodo, kad Lietuva tarp visų Europos Sąjungos šalių yra vienintelė šalis be jokio progreso lyčių lygybės srityje. Vienas rodiklių pagal kurį Lietuva įvertinta nepalankiausiai yra atotrūkis tarp moterų ir vyrų skiriamo laiko vaikų priežiūrai, kuris 2017 m. siekė net 26 % Be to, nuo 2005 metų Lietuvos lyčių lygybės indeksas (EIGE, 2019) sumažėjo nuo 55.8 iki 55.3 punkto.

Moksliniame diskurse palankios šeimai politikos klausimais galime išskirti keletą pagrindinių krypčių: apmokamų vaiko priežiūros atostogų reglamentavimas (Brazienė, 2019; Brazienė, 2018; Brazienė, 2017; Duvander, Ellingsæter, 2016; Valarino, Duvander et al, 2015, Ferrarini, Duvander, 2009), ikimokyklinio ugdymo prieinamumas (Brazienė, Daukantienė, 2010), palankios šeimos politikos priemonės (Vyšniauskienė, Brazienė, 2017; Stankūnienė ir kt. 2001; Jančaitytė, 2006), profesinių ir šeiminių vaidmenų derinimas (O'Brien, 2017; Reingardienė, Tereškinas, 2006; Hoyman, Duer, 2004).

Šio tyrimo tikslas – pateikti apmokamų vaiko priežiūros atostogų politikos vertinimą Lietuvoje. Tikslui pasiekti iškelti šie uždaviniai: 1) išanalizuoti apmokamų vaiko priežiūros atostogų pagrindines charakteristikas bei teisinį reglamentavimą; 2) išanalizuoti apmokamų vaiko priežiūros atostogų gavėjų struktūrą ir pasirinkimus 2011-2018 m.; 3) pateikti rekomendacijas kaip tobulinti apmokamų vaiko priežiūros atostogų politiką Lietuvoje. Taikyti tyrimo metodai: mokslinės literatūros, strateginių ir teisinių dokumentų bei antrinė statistinių duomenų analizė.

Apmokamos vaiko priežiūros atostogos: samprata ir teisinis reglamentavimas

Mokslinėje literatūroje pagrindinėmis palankios šeimai politikos priemonėmis yra laikomos apmokamos vaiko priežiūros atostogos (teisė į apmokamas vaiko priežiūros atostogas, apmokamų vaiko priežiūros atostogų trukmė ir išmokos, vaiko priežiūros atostogų pasirinkimo galimybės, ikimokyklinio ugdymo prieinamumas ir kokybė, šeimai palanki darbo organizacija (pvz. galimybė dirbti ne visu etatu, lankstaus darbo grafiko galimybė ir kt.) (Bučaitė-Vilkė, Purvaneckienė ir kt., 2012; Stankūnienė, 2001 ir kt.; Stankūnienė, 2005 ir kt.). Šios priemonės laikomos sprendžiančiomis darbo ir šeimos gyvenimo suderinimo klausimus, skatinančios gimstamumą ir lyčių lygybę. Paminėtina ir finansinių paramos šeimai priemonių sistema, t.y. vaiko pinigai, įvairios pašalpos, mokesčių lengvatos, (iš dalies) nemokamos viešojo transporto paslaugos, įvairios būsto subsidijos ir kompensacijos ir kt. Taigi, apibendrintai galime išskirti šias pagrindines palankios šeimai politikos priemones:

1. apmokamų vaiko priežiūros atostogų sistema (apmokamos motinystės/tėvystės atostogos, apmokamos vaiko priežiūros atostogos, atostogos dėl šeimyninių priežasčių, įsivaikinimo atostogos ir kt.);

2. valstybinės vs. privačios vaiko priežiūros paslaugos (vaikų lopšeliai-darželiai, daugiafunkciniai centrai, vaikų priežiūros centrai darbovietėse ir kt.);

3. vaiko pinigai ir kitos išmokos šeimai ir vaikams;

4. lanksčios užimtumo formos (darbas ne visą darbo dieną, lankstus darbo grafikas, darbas namuose, darbo pasidalijimas su kitu darbuotoju ir kt.).

Apžvelgus apmokamų vaikų priežiūros sistemas Europos Sąjungos šalyse, pastebime didžiulę įvairovę kaip šalys reguliuoja šios politikos klausimus. Paminėtina tai, kad ženkliai skiriasi apmokamų vaiko priežiūros atostogų teisinis reglamentavimas, o tuo pačiu teisė į atostogas, bei jų trukmė ir t.t. Apmokamos vaiko priežiūros atostogos ne tik skiriasi savo trukme, reglamentavimu, dėl nedarbingumo prarastų pajamų kompensavimo lygiu ir pan., bet ir kitais apsektais. Tačiau pagrindinė idėja daugelyje šalių yra ta pati, t.y. siekis tėvams auginančius mažamečius vaikus išsaugoti darbo vietą ir užtikrinti pajamas. Be to, tarp šalių egzistuoja gana ženklūs skirtumai ir tarp to, kokių tikslų siekiama palankios šeimai politikos priemonėmis: skatinti moterų-motinų dalyvavimą darbo rinkoje, aktyvesnį vyrų įsitraukimą į vaiko priežiūrą, lyčių lygybę, gimstamumą, apsaugoti nėščiąjų ir pagimdžiusių moterų sveikatą bei sudaryti palankesnes sąlygas derinti profesinius ir šeiminius vaidmenis. Ilgiausias vaiko priežiūros atostogas tėvams suteikia nemaža dalis pokomunistinių šalių (Čekija, Estija, Latvija, Lietuva, Slovakija, Vengrija). Kai kuriose pietų Europos šalyse (Graikijoje, Maltoje) ženklūs skirtumai egzistuoja tarp tėvų dirbančių valstybiniame ir privačiame sektoriuose. Tačiau dažniausiai ne visa vaiko priežiūros atostogų trukmė yra apmokama (detaliau žr. 1 lentelėje).

1 lentelė. Apmokamų vaiko priežiūros atostogų trukmė ES šalyse.

ES šalis	Motinystės atostogų trukmė (savaitėmis)		Tėvystės atostogų trukmė (savaitėmis)		Vaiko priežiūros atostogų trukmė (mėnesiais)	
	Iš viso	Apmokamų	Iš viso	Apmokamų	Iš viso	Apmokamų
Airija	39	24	2	2	8,4	*
Austrija	13	13	Viešasis sektorius: 4 Privatus sektorius: *	*	24	14
Belgija	15	15	2	2	8	8
Bulgarija	48	48	2.1	2.1	12	12
Čekija	21	21	1	1	36	Nuo 6 iki 48
Danija	15	15	2	2	11.1	Nuo 7.4 iki 14.7
Estija	19	19	2	2	36	36
Graikija	Viešasis sektorius: 12 Privatus sektorius: 33	Viešasis sektorius: 12 Privatus sektorius: 33	Viešasis sektorius: 2 dienos Privatus sektorius: 2 dienos	Viešasis sektorius: 2 dienos Privatus sektorius: 2 dienos	Viešasis sektorius: 8 Privatus sektorius: 120 (5 metai kiekvienam iš tėvų)	*
Ispanija	19	19	4	4	36	*
Italija	19	19	4 dienos	4 dienos	11	11
Jungtinė Karalystė	48	36	1 arba 2	1 arba 2	4.2	*
Kroatija	24	24	*	*	8	Nuo 8 iki 16
Latvija	13	13	1.3	1.3	36	18
Lenkija	22	22	2	2	7.4	7.4
Lietuva	13	13	4	4	36	24
Liuksemburgas	15	15	*	*	12	12
Malta	18	18	Viešasis sektorius: 1 diena Privatus sektorius: 5 dienos	Viešasis sektorius: 1 diena Privatus sektorius: 5 dienos	8 Privatus sektorius: 12	*
Nyderlandai	16	16	2 dienos	2 dienos	12	*
Portugalija	***	***	*	*	13	13

ES šalis	Motinystės atostogų trukmė (savaitėmis)		Tėvystės atostogų trukmė (savaitėmis)		Vaiko priežiūros atostogų trukmė (mėnesiai)	
	Iš viso	Apmokamų	Iš viso	Apmokamų	Iš viso	Apmokamų
Prancūzija	15	15	2.2	2.2	36	36
Rumunija	18 savaitių	18	Nuo 5 iki 15 dienų	Nuo 5 iki 15 dienų	Nuo 12 iki 24	Nuo 12 iki 24
Slovėnija	14 savaitių	14	4	4	8.6	8.6
Slovakija	Nuo 24 iki 29	Nuo 24 iki 29	*	*	36	36
Suomija	17	17	9	9	6.1	6.1
Švedija	***	***	1.3	1.3	18	15.9
Vengrija	26	26	1	1	36	36
Vokietija	13	13	*	*	72	28

*** Tik vaiko priežiūros atostogų reglamentavimas

* Nėra įstatymuose numatytos teisės

Šaltinis: https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf

Motinystės apsauga ir vaiko priežiūros atostogos – tai seniausias su šeima siejamos socialinės gerovės politikos priemonės bei pagrindiniai šeimos politikos elementai visoje Europoje (Neyer, 2003). Šiomet kaip tik sukanka 100 metų, kai oficialiai buvo įteisintos motinystės atostogos. Atostogų, skirtų vaiko gimdymui ir priežiūrai, kategorijai priskiriamos motinystės atostogos, tėvystės atostogos ir vaiko priežiūros atostogos. Vaiko priežiūros atostogos (motinystės/tėvystės atostogos, atostogos dėl šeimyninių priežasčių, įsivaikinimo atostogos ir kt.) – tai viena pagrindinių priemonių derinant šeimos ir darbo įsipareigojimus. Vaiko priežiūros atostogoms apibūdinti Lietuvoje nėra vieningai priimto termino, tokio, kuris yra plačiai naudojamas anglo saksų šalyse (anglų k. *leave policies*). Pagal Castles, atostogos vaiko gimdymui ir priežiūrai yra aktyvios politikos priemonės, orientuotos į moterų užimtumo skatinimą, dviejų darbo užmokesčių šeimų rėmimą, lyčių lygybės užtikrinimą (Castles, 2003).

Apmokamų vaiko priežiūros atostogų sistema Lietuvoje

Žvelgiant iš istorinės perspektyvos, Lietuvoje apmokamos vaiko priežiūros atostogos 1982 m. pasiekė vienerius metus, o 1989 m. jau buvo suteikiamos iki kol vaikui sukaks treji metai. Paminėtina, tai, kad sovietmečiu apmokamos vaiko priežiūros atostogos buvo prieinamos tik motinoms. Lietuvoje esminiai pokyčiai apmokamų vaiko priežiūros atostogų srityje įvyko prieš 2004 m. tampa Europos Sąjungos nare, kuomet vyko Lietuvos socialinės politikos harmonizacija su ES. Analizuojant naujausius pastarojo dešimtmečio pokyčius paminėtina tai, kad ženklūs pokyčiai įvyko po 2010 metų, kuomet vaiko priežiūros išmokos buvo keletą kartų sumažintos bei įvestos vaiko priežiūros išmokų lubos. Palyginimui galima paminėti tai, kad 2008 m. tėvai turėjo teisę į 24 mėn. apmokamų atostogų, kurios buvo kompensuojamos 100 % buvusio atlyginimo. Dėl krizės poveikio, 2009 m. apmokamų vaiko priežiūros atostogų išmokų dydis buvo sumažintas ir tėvai įgijo teisę į 100 % buvusio atlyginimo dydžio apmokamų atostogų iki kol vaikui sukaks vieneri metai ir į 85 % – kol sukaks dveji metai. 2010 m. įvyko dar vienas apmokamų vaiko priežiūros sumažinimas, kuomet tėvai įgijo teisę į 90 % buvusio atlyginimo dydžio apmokamų atostogų iki kol vaikui sukaks vieneri metai ir į 75 % – kol sukaks dveji metai. Ženklesni pokyčiai pasijuto 2011 m. įsigaliojus Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo keitimo įstatymui (2011), kuomet tėvams pasiūlytos dvi apmokamų vaiko priežiūros atostogų alternatyvos, t.y. 1) 100 % buvusio atlyginimo iki vaikui sukaks vieneri metai, antraisiais metais negaunant išmokų arba 2) 70 % buvusio atlyginimo dydžio išmoka pirmaisiais metais ir 40 % – iki kol vaikui sukaks dveji metai.

Motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogos, Lietuvoje kaip ir daugelyje šalių mokamos priklausomai nuo dalyvavimo darbo rinkoje ir atsižvelgiant į turimą darbo stažą. 2011-2018 m. apmokamų vaiko priežiūros atostogų sistema detaliau pristatoma 2 lentelėje (detaliau žr. 2 lentelėje).

2 lentelė. Motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų teisinis reglamentavimas Lietuvoje, 2011-2018 m.

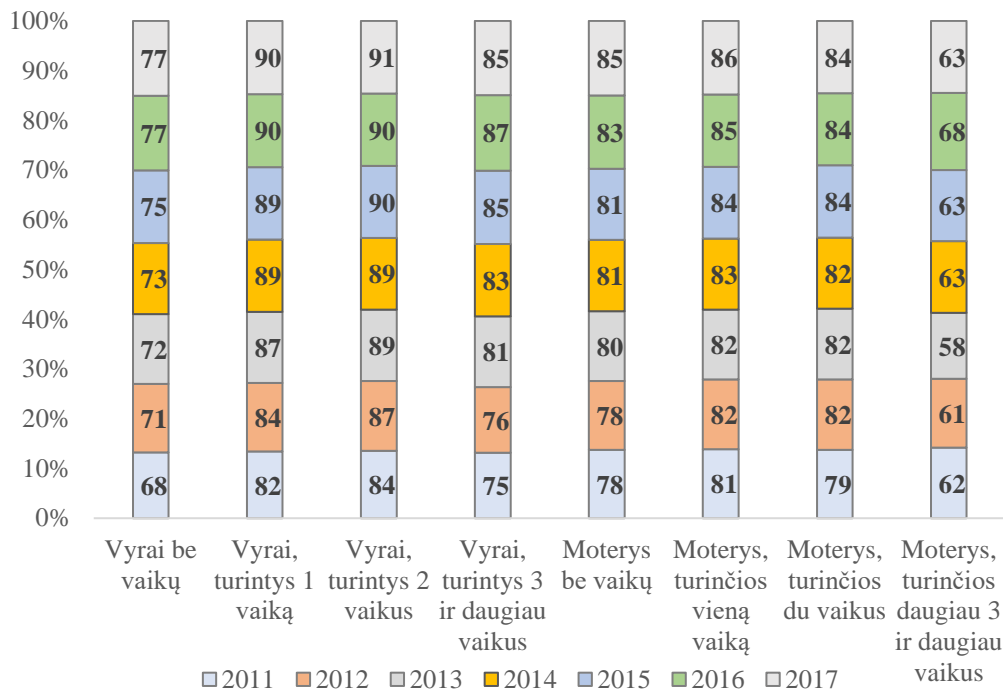
	Trukmė	Apmokėjimas/lubos	Reglamentavimas
Motinystės atostogos	18 savaičių (126 kalendorinės dienos). 70 kalendorinių dienų prieš ir 56 dienos po kūdikio gimimo.	100 % buvusio atlyginimo. Nuo 2017 m. lubos nėra taikomos.	Visos motinos, kurios mokėjo socialinio draudimo įmokas mažiausiai 12 mėn. per pastaruosius 24 mėn.
Tėvystės atostogos	28 kalendorinės dienos	100 % buvusio atlyginimo. Taikomos 1,617.40 EUR lubos.	Visi tėvai, kurie mokėjo socialinio draudimo įmokas mažiausiai 12 mėn. per pastaruosius 24 mėn.
Vaiko priežiūros atostogos	Apmokamos iki 24 mėn. Neapmokamos iki 36 mėn.	Tėvai gali pasirinkti iš galimų variantų: 1) iki kol vaikui sukaks 12 mėn. 100 % buvusių pajamų; taikomos 1,617.40 EUR lubos. 2) iki kol vaikui sukaks 12 mėn. 70 % buvusių pajamų; taikomos 1,132.18 EUR lubos. Plius iki kol vaikui sukaks 24 mėn. 40 % buvusių pajamų; taikomos 646.98 EUR lubos.	Visos motinos ir tėvai, kurie mokėjo socialinio draudimo įmokas mažiausiai 12 mėn. per pastaruosius 24 mėn.

Šaltinis: sudaryta autorių pagal Socialinio draudimo fondo valdybos SODRA duomenis

Nuo 2019 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. NR. IX-110 6, 14, 18, 21, 22, 24 straipsnių pakeitimo įstatymas, iš esmės nepakeitė nusistovėjusios tvarkos, tačiau sumažino apmokamų vaiko priežiūros išmokų dydžius: 1) motinystės išmoka nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu ir tėvystės išmoka mokama 77.58 % išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio ir 2) vaiko priežiūros išmokos dydis iki vaikui sueis vieni metai yra 77.58 % išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio (jeigu apdraustasis pasirenka gauti šią išmoką, kol vaikui sueis vieni metai ir jeigu apdraustasis pasirenka gauti vaiko priežiūros išmoką, kol vaikui sueis 2 metai, šios išmokos dydis iki vaikui sueis vieni metai yra 54.31 %, o iki vaikui sueis 2 metai – 31.03 % išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.“

Apmokamos vaiko priežiūros atostogos ir tėvų dalyvavimas darbo rinkoje

Mokslininkų teigimu motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogos gali turėti (turi?) teigiamą poveikį moterų užimtumui, tačiau ilgos apmokamos vaiko priežiūros atostogos dažniausiai turi neigiamą poveikį moterų/motinių atlyginimams ir karjeros perspektyvoms (Brunning, Plantenga, 1999). Lietuva pasižymi aukštu moterų dalyvavimo darbo rinkoje lygmeniu, tačiau moterys yra mažiau palankesnėje situacijoje darbo rinkos požiūriu nei vyrai. Moterys sudaro mažumą tarp aukščiausio lygio įmonių vadovų, nacionalinio parlamento ir vyriausybės narių ir kt. Moterų padėtis darbo rinkoje gali būti apibūdinama aukštu profesinės segregacijos lygmeniu, o moterys ir vyrai užimti skirtinguose profesinės veiklos sektoriuose, kuriuos galime apibūdinti aukštu vertikalios ir horizontalios segregacijos lygmeniu. Moterys tradiciškai užimtos menkiau apmokamuose sektoriuose, t.y. švietimas, sveikatos apsauga, socialinė parama ir kt. Be to, nuo 2012 m., nuolat auga moterų ir vyrų atlyginimo skirtumai ir šis rodiklis 2017 m. siekė 15.2 % (palyginimui šio rodiklio vidurkis ES šalyse siekė 16.0 %).



1 pav. Moterų ir vyrų užimtumo lygis pagal vaikų skaičių šeimoje Lietuvoje.

Šaltinis: EU-SILC, (lfst_hheredch)

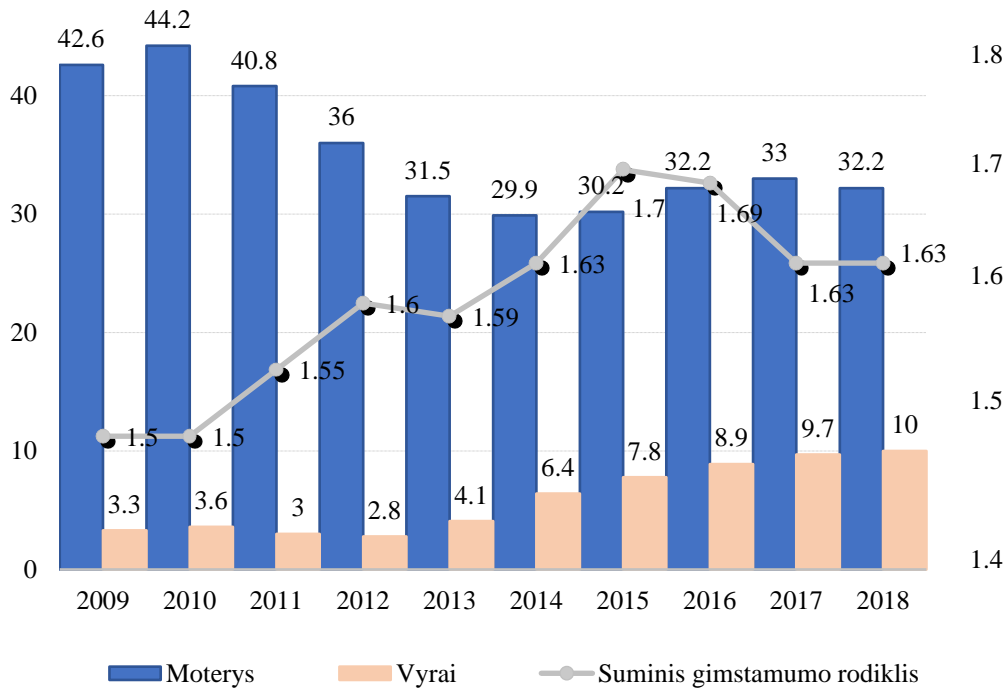
Analizuojant tėvų ir motinų, auginančių mažamečius vaikus dalyvavimo darbo rinkoje tendencijas, pastebime, kad vaikų skaičius šeimoje tiesiogiai įtakoja tėvų (o ypač motinų dalyvavimą darbo rinkoje). Moterų dalyvavimas darbo rinkoje mažėja su kiekvienu vaiku, o vyrų atvirkščiai, kuo daugiau vaikų turima, tuo intensyviau dalyvaujama darbo rinkoje (detaliau žr. 1 pav.). Apžvelgiant pastarųjų metų duomenis (nuo 2011), galime pažymėti, kad tendencija išlieka gana pastovi, nors moterų, turinčių mažamečius vaikus dalyvavimo darbo rinkoje lygis ir nežymiai auga.

Apmokamų vaiko priežiūros atostogų pasirinkimai ir vertinimas

Šioje dalyje išsamiai analizuojami socialinio fondo draudimo valdybos (SODRA) duomenys apie apmokamų vaiko išmokų gavėjus pagal lytį 2011-2018 m. Pažymėtina tai, nors Lietuvoje abu tėvai turi teisę pasiimti vaiko priežiūros atostogas, nepaisant to, kad dažniausiai tai daro tik motinos, pastaraisiais metais tėvų, imančių vaiko priežiūros atostogas, skaičius nuolat auga (detaliau žr. 2 pav.). Iš socialinio fondo draudimo valdybos (SODRA) pateikiamų duomenų matome, kad Lietuvoje vaiko priežiūros atostogas ima maždaug du trečdaliai moterų ir vienas trečdalis vyrų.

Kaip pasiskirsto tėvų apmokamų vaiko priežiūros atostogų pasirinkimai pagal lytį, matome iš 3 paveiksle pateikiamų duomenų. Iš administracinių duomenų matome, kad antrasis pasirinkimas gauti apmokamas vaiko priežiūros išmokas dvejus metus yra ženkliai populiariesnis nei gauti išmoką vienerius metus (detaliau žr. 3 pav.). Tokiu būdu tėvai įgyja teisę į 70 % buvusio atlyginimo dydžio išmoką pirmaisiais metais ir 40 % išmoką iki kol vaikui sukaks dveji metai. Nuo 2011 m. šis skaičius išaugo daugiau nei tris kartus. Akivaizdu, kad vyrai dažniausiai renkasi išeiti apmokamų vaiko priežiūros atostogų antraisiais metais. Tas faktas, kad dauguma išmokų gavėjų renkasi antrąjį variantą, gauti vaiko priežiūros išmokas dvejus metus (70/40), rodo tai, kad egzistuoja trumpesnių ir lankstesnių vaiko priežiūros atostogų, ikimokyklinio ugdymo vaikams iki dvejų metų trukumas, todėl tėvai yra linkę rinktis ilgesnes vaiko priežiūros atostogas. Vienas iš apmokamų vaiko priežiūros atostogų pasirinkimų paaiškinimų yra ženklus motinystės, tėvystės ir tėvystės atostogų išmokų dydžių skirtumas pagal lytį. Iš Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos (SODRA) administracinių duomenų matome, kad vidutinė tėvystės pašalpa, priklausomai nuo savivaldybės, svyruoja nuo 690

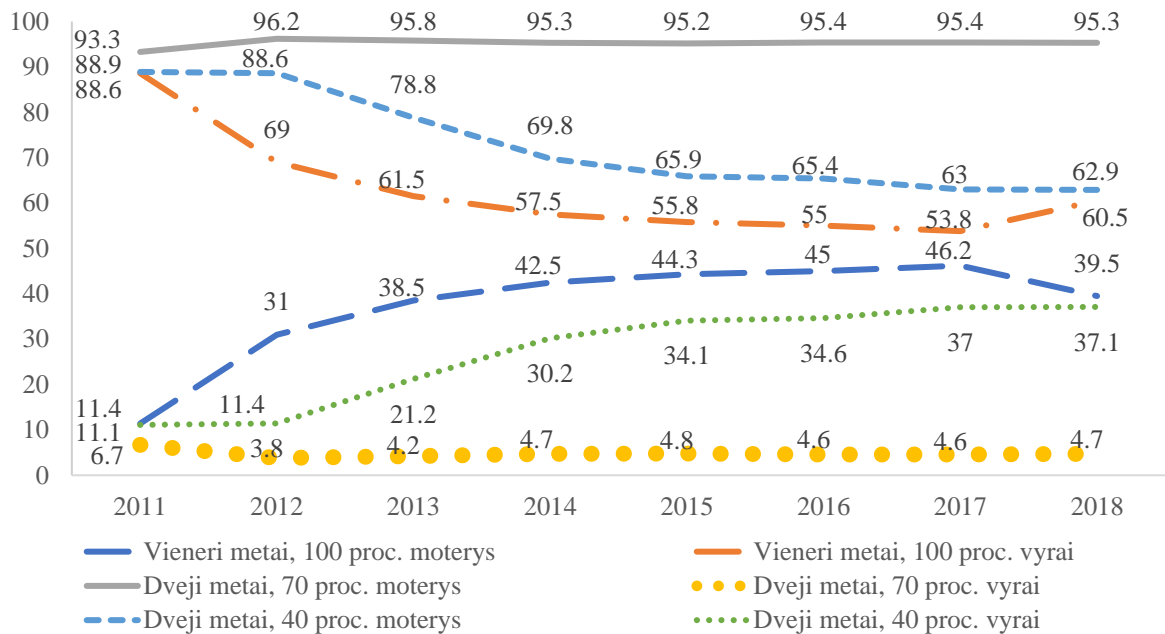
iki 1086 eurų per mėnesį. Palyginus su motinystės išmokų dydžiais, pastarosios vidutiniškai svyruoja nuo 616 iki 880 eurų per mėnesį, o vaiko priežiūros atostogų dydžiai – nuo 352 iki 563 eurų per mėnesį, priklausomai nuo savivaldybės. Visų rūšių išmokos yra didesnės didžiųjų miestų savivaldybėse, kas iš esmės patvirtina regioninius darbo užmokesčio skirtumus.



2 pav. Vaiko priežiūros išmokų gavėjų skaičius pagal lytį (%) bei suminis gimstamumo rodiklis, 2009 – 2018.

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas ir Eurostat (tps00199)

Apmokamų vaiko priežiūros atostogų sistema Lietuvoje veikia tik kaip buvusio/prarasto uždarbio kompensavimo mechanizmas ir akivaizdžiai yra pagrįsta finansinės naudos motyvais, bet iš esmės menkai prisideda prie palankesnių prielaidų sukūrimo derinant apmokamą darbą ir vaikų priežiūrą. Mūsų atlikto mokslinio tyrimo radiniai yra labai panašūs su 2014 m. atlikto T. Šarlausko ir A. Telešienės (Šarlauskas, Telešienė, 2014) moksliniu tyrimo rezultatais, kur autoriai teigia, kad „Lietuvoje populiariesnis dvejų metų išmokos laikotarpis ir santykinė šio pasirinkimo dalis tik didėja. Taip pat galima patvirtinti išvadą, kad santykinai labiausiai didėja vyrų, pasirinkusių gauti išmoką iki dvejų metų, dalis. Vertinant apmokamų vaiko priežiūros atostogų sistemą, galima konstatuoti, kad pastaroji sistema neskatina lyčių lygybės ar didesnio vyrų įsitraukimo į vaikų priežiūrą. Kaip pažymi Šarlauskas ir Telešienė (2014), „įstatyminių normų intencijos atrodo teigiamos, nes siūloma nuo antrųjų vaiko metų atkurti darbinius saitus ir užsitikrinti darbinės pajamas“, tačiau realybėje moterys ženkliai dažniau priima atsakomybę už vaikų priežiūrą. Šiame kontekste paminėtinas ir dar vienas aspektas, kad Lietuva iki šiol nėra pasiekusi vieno iš esminių Barselonos strategijos tikslo, t.y., kad ne mažiau nei 33 % vaikų iki trejų metų lankytojų ikimokyklinės vaikų ugdymo įstaigas, todėl didelė dalis mažamečių vaikų nuo vienerių iki dvejų metų amžiaus yra prižiūrimi namuose.



3 pav. Vaiko priežiūros išmokų gavėjų pasirinkimai pagal lytį 2011-2018 m.

Šaltinis: Socialinio fondo draudimo valdyba (SODRA) duomenys: [open.sodra.lt file pasalpos.xlsx](http://open.sodra.lt/file/pasalpos.xlsx)

Išvados ir rekomendacijos

1. Atlikus mokslinės literatūros, strateginių bei teisinių dokumentų, antrinių duomenų analizę, galima padaryti išvadą, kad Lietuvoje egzistuojanti apmokamų vaiko priežiūros atostogų sistema iš esmės orientuota tik į prarastų pajamų kompensavimą tėvams, tačiau nesudaro lygių galimybių tolygiam abiejų tėvų įsitraukimui į vaikų priežiūrą bei dalyvavimą darbo rinkoje. Tą faktą patvirtina ir statistiniai duomenys. Du kartus daugiau moterų nei vyrų naudojami apmokamomis vaiko priežiūros atostogomis, o moterų, turinčių mažamečių vaikų dalyvavimo darbo rinkoje rodikliai ženkliai mažėja. Motinų ir tėvų apsisprendimą išeiti vaiko priežiūros atostogų pirmiausiai nulemia finansiniai motyvai, sąlygoti mažesnių išmokų dydžių motinoms bei kitų paramos formų šeimai stoka. Panašią išvadą formuluoja ir 2014 m. atlikto mokslinio autoriai (Šarlauskas, Telešienė, 2014), teigdami, kad „Socialinio fondo valdybos (SODRA) ekspertų interviu analizės rezultatai rodo, jog Lietuvoje populiarsnė dvejų metų 70 ir 40 % pašalpų sistema visgi neskatina vyrų prisiimti vaikų priežiūros įsipareigojimų“.

2. Už apmokamų vaiko priežiūros atostogų sistemą atsakingoms institucijoms (Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, Socialinio fondo draudimo valdybai ir t.t.), rekomenduojama Lietuvoje peržiūrėti apmokamų vaiko priežiūros atostogų modelį, kuris iš esmės sudarytų palankesnes prielaidas (darbas ne visą darbo dieną, tolygesnis apmokamų vaiko priežiūros atostogų pasidalinimas tarp tėvų (įvedant atostogų laikotarpius, kurie skirti tik vyrams arba tik moterims ir t.t.) abiem tėvams dalyvauti tiek darbo rinkoje, tiek vaikų priežiūroje.

Literatūra

1. Almqvist, A. L., Duvander, A. Z. (2014). Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework *Journal of Family Studies*, 20:1, 19-27, DOI: 10.5172/jfs.2014.20.1.19
2. Brazienė, R. (2019). Lithuania country note, in Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Macht, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2019*. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

3. Braziene, R. (2018). 'Lithuania country note', in: P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Research 2017. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
4. Braziene, R. (2017). 'Lithuania country note', in: P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Research 2016. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
5. Braziene, R., Purvaneckiene, G. (2016). 'Lithuania country note', in: P. Moss (ed.) International Review of Leave Policies and Research 2015. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
6. Brazienė, R., Daukantienė, N. (2010). Accessibility to childcare facilities, gender, and reconciliation of work and family life in Lithuania // Social Research = Socialiniai tyrimai: mokslo darbai / Šiaulių universitetas. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla. ISSN 1392-3110, nr. 1(18), p. 53-62. [IndexCopernicus; SocINDEX with Full Text; CEEOL; Current Abstracts; TOC Premier]
7. Castles, F. C., (2003). The world turned upside down: below replacement fertility, changing preferences and family-friendly public policy in 21 OECD countries. *Journal of European Social Policy*, 13 (3).
8. Duvander, A. Z., Ellingsæter, A. L., (2016). Cash for childcare schemes in the Nordic welfare states: diverse paths, diverse outcomes. *European Societies*, 18:1, 70-90, DOI: 10.1080/14616696.2015.1124903
9. Eydala, G. B., Ingólfur V. G., Rostgaard t., Brandthd B., Duvander A. Z., Lammi-Taskula, J. (2015). Trends in parental leave in the Nordic countries: Has the forward march of gender equality halted? *Community, Work & Family*, 18:2, 167-181, DOI: 10.1080/13668803.2014.1002754 <http://dx.doi.org/10.1080/13668803.2014.1002754>
10. Evertsson M., Duvander A. Z., (2011). Parental Leave—Possibility or Trap? Does Family Leave Length Effect Swedish Women's Labour Market Opportunities? DOI:10.1093/esr/jcq018, available online at www.esr.oxfordjournals.org 435–450
11. Esping – Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Polity Press. Cambridge.
12. Esping – Andersen, G. (1996). *After the Golden Age? Welfare State Dilemmas in a Global Economy*. In *Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies*. London: Sage publications.
13. Esping – Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Post-industrial Economies*. Oxford University Press. Oxford, New York.
14. Ferrarini T., Duvander A.Z. (2009). *Earners-Carer Model at the Crossroads Reforms and Outcomes of Sweden's Family Policy in Comparative Perspective* RC19 conference in Montreal August 20-22.
15. Gender Equality Index 2019. family-friendly Balance. Europos lyčių lygybės institutas. Prieiga per internetą: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance>.
16. Hoyman, M., Duer, H. (2004). *A Typology of Workplace Policies: Worker Friendly vs. Family Friendly? Public Personnel Administration*. Vol. 24.
17. Jančaitytė R. (2006). Palankios šeimai politikos įgyvendinimas Lietuvoje: problemos ir galimybės. *Socialinis darbas*. Nr. 5 (1).
18. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.
19. Lietuvos respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. NR. IX-110 6, 14, 18, 21, 22, 24 straipsnių pakeitimo įstatymas. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7f76aa757b7a11e89188e16a6495e98c> [2019-05-02].
20. Mabala, S.P. (2019). „Incomplete revolution: role of welfare states in women's revolution“
21. Neyer, G. (2003). *Family Policies and Low Fertility in Western Europe*. MPIDR Working Paper WP 2003-021. Prieiga per internetą <http://www.demogr.mpg.de>.

22. O'Brien M., (2017). Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality Fathers on Leave Alone ISSN 2211-7776 ISSN 2211-7784 (electronic) Life Course Research and Social Policies ISBN 978-3-319-42968-7 DOI 10.1007/978-3-319-42970-0
23. Reingardienė J., Tereškinas A. (2006). Darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas Lietuvoje bei lyčių lygybė: iššūkiai ir galimybės. Sudarytoja: Reingardienė J. (Ne)apmokamas darbas: šeimai palanki darbo aplinka ir lyčių lygybė Europoje. Vytauto Didžiojo universitetas, Lygių galimybių plėtros centras. Vilnius.
24. Stankūnienė V. ir kt. (2001). Paramos šeimai politika: samprata ir patyrimas. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas.
25. Stankūnienė V. ir kt. (2003). Šeimos revoliucija? Iššūkiai šeimos politikai. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas.
26. Šarlauskas T., Telešienė A. (2014). Valstybinio socialinio draudimo motinystės (tėvystės) išmokų reglamentavimas: pašalpų gavėjų struktūra ir pasirinkimai. Viešoji politika ir administravimas. Kauno technologijos universitetas, Mykolo Romerio universitetas. Kaunas: Technologija. ISSN 1648-2603. Vol. 13, No 1, p. 95–108. [IndexCopernicus; Academic Search Complete; Central & Eastern European Academic Source;].
27. Valarino I., Duvander A. Z., Haas L., Neyer G. (2015). Leave Policy Preferences in a Comparative Perspective <https://www.researchgate.net/publication/283046711>
28. Valarino I., Duvander A. Z., Haas L., Neyer G., (2018). Exploring Leave Policy Preferences: A Comparison of Austria, Sweden, Switzerland, and the United States. Social Politics Volume 25 Number 1
29. Valstybinė šeimos politikos koncepcija. Valstybės žinios, 2008, Nr. 69-2624.
30. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos („Sodros“) statistinių duomenų portalas. <http://atvira.sodra.lt> [2019-06-01].
31. Vyšniauskienė, S., Brazienė, R. (2017). Palankios šeimai politikos vertinimas Lietuvoje. Viešoji politika ir administravimas. Kauno technologijos universitetas, Mykolo Romerio universitetas. Kaunas: Technologija. ISSN 1648-2603. nr. 17, p. 455-467. [IndexCopernicus; Academic Search Complete; Central & Eastern European Academic Source;].

Rūta Brazienė, Sonata Vyšniauskienė

Evaluation of Paid Leave Policies in Lithuania

Abstract

The article discusses the paid parental leave policy. It presents the legal regulation, the family support system in Lithuania and debates the assessment of the paid parental leave system from a gender equality perspective. An overview of the latest and most relevant scientific literature on family-friendly policies and paid parental leave is presented. Based on the Labour Force Survey (Eurostat LFS), Statistics Lithuania and the Social Fund Board (SODRA) data the main trends of parents with children in the labour market, and choices and estimates for paid maternity and paternity leave is analysed. The results of the research revealed that the system of paid parental leave in Lithuania is mainly aimed at compensating parents lost income, but does not provide equal opportunities for both parents to be equally involved in childcare and participate in labour market. This fact is also confirmed by statistics showing that twice as many women than men take paid parental leave, while the participation rate of women with young children is significantly decreasing. Mothers' and fathers' decisions to take parental leave are primarily driven by financial considerations resulting from lower benefits for mothers.

Rūta Brazienė, Vilniaus universiteto, Filosofijos fakulteto docentė, socialinių mokslų daktarė.
email: ruta.braziene@fsf.vu.lt

Sonata Vyšniauskienė, Lietuvos socialinių tyrimų centro, Sociologijos instituto jaunesnioji mokslo darbuotoja, doktorantė.
email: sonata.vysniauskiene@lstc.lt

Rūta Brazienė, Doctor of Social Sciences, Associate Professor at the Faculty of Philosophy, Vilnius University
email: ruta.braziene@fsf.vu.lt

Sonata Vyšniauskienė, PhD Student, Junior Researcher at the Institute of Sociology, Lithuanian Social Research Centre
email: sonata.vysniauskiene@lstc.lt