

Valstybinio socialinio draudimo motinystės (tėvystės) išmokų reglamentavimas: pašalpų gavėjų struktūra ir pasirinkimai

Tadas Šarlauskas, Audronė Telešienė

*Kauno technologijos universitetas
K. Donelaičio g. 20, LT-44239 Kaunas*

crossref <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ppaa.13.1.6406>

Anotacija. Darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimas yra viena svarbiausių šeimos politikos sričių. 2011 m. Lietuvoje įgyvendinti šios politikos srities priemonių pakeitimai. Nuo 2011 m. liepos reglamentuojant motinystės (tėvystės) išmokas sumažintos šios rūšies išmokos ir įtvirtinta tėvų teisė pasirinkti iš dviejų galimų išmokų gavimo modelių. Taikant naująjį reglamentavimą, taip pat skatinamas tėvų ankstesnis grįžimas į darbo rinką. Šiame straipsnyje analizuojama, kaip priėmus minėtą reglamentavimo pakeitimą keitėsi išmokų gavėjų struktūra ir pasirinkimai, t. y. atliekama poveikio analizė. Taip pat analizuojama, kokį poveikį naujoji tvarka turi moterų grįžimui į darbą. Analizė atlikta remiantis „Sodros“ (Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos) statistiniais duomenimis ir „Sodros“ ekspertų interviu. Ji parodė, kad naujasis motinystės (tėvystės) išmokų reglamentavimas sustiprina vyro – šeimos maitintojo modelio bruožus, nepakankamu mastu skatina moteris grįžti į darbą ir gali lemti didesnę moterų finansinę priklausomybę nuo vyrų bei augantį lytimi paremtą familializmą.

Raktažodžiai: šeimos politikos modeliai, motinystės (tėvystės) išmokos, vaiko priežiūros atostogos.

Keywords: family policy models, parental allowances, parental leave.

Įvadas

Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų išsivysčiusių (poindustrinių) Europos bei Pasaulio valstybių, daug dėmesio skiriama šeimos politikai, nes susiduriama su aiškiai neigiamomis populiacijos senėjimo ir mažėjimo tendencijomis, kurios kelia neginčijamą grėsmę socialinei struktūrai, kartų solidarumo principui ir visai gerovės valstybės paradigmai. Blackburn [2] manymu, ilgėjant gyvenimo trukmei ši tendencija išliks, todėl padidėjęs gimstamumas galėtų sąlygoti tinkamesnę populiacijos santykį ateityje ir bent kiek būtų lengviau sprendžiamos senėjančioje visuomenėje kylančios socialinės problemos (kartų solidarumas, pensijų sistemos ir kt.).

Vienas svarbiausių šiuolaikinių visuomenių raidos bruožų yra esminiai moterų socialinių vaidmenų pokyčiai. Kanopienė [8] akcentuoja, kad per pastaruosius keliasdešimt metų moterų aktyvumas darbo rinkoje padidėjo, moterys įsiliejo į švietimą, politiką ir kitas socialinio gyvenimo sritis. Maslauskaitė [13] teigia, kad apsisprendimo dėl vaikų modelis Lietuvoje panašus į procesus Pietų Europos šalyse, kai atsisakymas gimdyti moterims tampa priemone pagerinti savo ateitį, vengti galimų rizikų.

Lewis [12] pastebi, kad gerovės valstybės modelis Vakaruose nuo praėjusio amžiaus paskutinio ketvirčio yra persvarstomas, nes moterų elgesys šiuo laikotarpiu pasikeitė ir jos stipriai įsiliejo į mokamo darbo rinką. Tačiau vyrų elgesio pokyčiai nėra skatinami – jie ir toliau suprantami kaip šeimos maitintojai (angl. male breadwinner). Moterų dalis atliekant nemokamus priežiūros darbus (rūpinimosi vaikais ir pagyvenusiais artimaisiais) namuose nesumažėjo. Tai trukdo moterims lygiomis teisėmis atstovauti save darbo rinkoje ir verčia derinti bei rinktis tarp mokamo darbo ir šeimos.

Gerovės valstybės socialinės politikos tyrėjai [14, 1, 5, 9] aptaria priežiūros atostogas ir išmokas šeimai kaip rodiklius, lemiančius darbo ir šeimos derinimo modelį ir pagal tai daro išvadas apie gimstamumo, šeimos politikos padėtį. Lietuvos politinėje darbotvarkėje ir socialinės politikos mokslininkų darbuose su vaikų gimimu susijusios tėvų atostogos ir socialinio draudimo išmokos dažnai pristatomos kaip viena iš šeimos politikos priemonių. Šiame straipsnyje bus siekiama pagrindinį dėmesį sutelkti į motinystės (tėvystės) atostogas ir išmokas, išanalizuoti svarbiausius pasikeitimus šioje srityje, kai 2011 metais buvo priimta nauja Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo redakcija [17]. Tyrimo objektas – socialinio draudimo motinystės (tėvystės) išmokų modelis Lietuvoje. Tyrimo tikslas – motinystės (tėvystės) pašalpų gavėjų struktūros ir pasirinkimų analizė. Siekiant tikslo sprendžiami keli uždaviniai:

- 1) šeimos politikos modelių teorinės analizės kontekste aptarti ir įvertinti šeimos politiką Lietuvoje bei vėliausią valstybinio socialinio draudimo motinystės (tėvystės) išmokų modelį.
- 2) atlikti 2009–2013 metų motinystės (tėvystės) pašalpų gavėjų struktūros ir pasirinkimų analizę.
- 3) pateikti rekomendacijas, kaip tobulinti šeimos politikos modelį Lietuvoje.

Remiantis įvairių autorių patirtimi, daugiausia dėmesio straipsnyje skiriama lyčių lygybės, darbo ir priežiūros derinimo bei motinystės (tėvystės) išmokų klausimams.

Valstybinio socialinio draudimo motinystės (tėvystės) išmokų modeliai šeimos politikos teorijų kontekste

Siekiant įvertinti motinystės (tėvystės) išmokų modelį, galiojantį Lietuvoje, svarbu žinoti ne tik jo poveikį (pvz.: lyčių režimui šeimose, darbo bei tėvystės įsipareigojimų derinimui). Itin svarbu vadovautis etiniais imperatyvais, nusakančiais, kokie šios srities modeliai turėtų galioti šiuolaikinėse aukšto išsivystymo lygio šalyse. Plačiau įsigalėjusiame tradiciniame vyro – šeimos maitintojo modelyje šeimos narių

priežiūra suprantama kaip specifinė žmonos užduotis, kuriai nereikalingi specialūs įgūdžiai, tačiau ši veikla suprantama kaip paremta kvazinatūraliais jos gebėjimais [15]. Šiame modelyje daroma prielaida, kad vyrai yra atsakingi už šeimos materialinę gerovę, o moterys yra atsakingos už vadovavimą namų ūkiui. Teoriniame diskurse praktiškai vienbalsiai sutariama, kad šis tradicinis modelis nebėra tinkamas šiuolaikinei gerovės valstybei. Išsivysčiusiose šalyse tiek pat moterų, kaip ir vyrų, įsilieja į darbo rinką. Neyer [14] mano, kad būtent politika, kuri remia moterų įsiliejimą į mokamo darbo rinką ir garantuoja darbo vietos išsaugojimą motinystės atostogų metu, daugeliu atveju yra pagrindinė prielaida gimstamumo lygiui palaikyti.

XX a. pabaigoje paaikėjo, kad vyro – šeimos maitintojo modelis nebetinka didelės dalies šeimų gyvenimui apibūdinti, tačiau šeimos netapo visiškai individualizuotos, kai abu partneriai visiškai užimti darbo rinkoje ir ekonomiškai nepriklausomi vienas nuo kito [12]. Iškilo naujų šeimos politikos iššūkių. Moterys ne tik lygiai su vyrais įsitraukia į darbo rinką, jos vis dar atlieka didžiąją dalį neapmokamo šeimos narių priežiūros darbo. Šios pareigos priskyrimo moterims stereotipas susiformavo dar senesniame socialinės gerovės modelyje. Įdomu tai, kad vyrai mokamo ar neapmokamo darbo požiūriu savo elgesį pakeitė daug mažiau. Kalbant apie realią lyčių lygybės situaciją derinant darbo ir šeimos įsipareigojimus, galima paminėti lyčių (ne)lygybės, viešosios politikos ir gimstamumo ateities Lietuvoje tyrimą [4], kuriame nustatyta, kad Lietuvai yra būdingas tradicinis (patriarchalinis) šeimos vaidmenų ir pareigų pasidalijimas. Taip pat minėtame tyrime prieita prie išvados, kad dauguma darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimo problemų Lietuvoje iškyla būtent moterims, nes jos prisiima didesnę atsakomybę už namų ruošos ir šeimos narių priežiūros darbus. Tyrėjai kalba apie vyrų emancipacijos stoką.

Vyrų gyvenimo ciklo feminizacija, kaip teigia Esping-Andersen [7], yra būtina siekiant lyčių lygybės. O mūsų laikų paradoksas, pasak mokslininko, yra tai, kad šeimos gerovę lemia defamilializacija. Defamilializacija – kai skatinama vaikų priežiūra už šeimos ribų, t. y. plačiai paplinta formalios vaikų priežiūros skatinimas (pvz., valstybiniuose vaikų darželiuose) ir mokamos mažos išmokos už vaikų priežiūrą šeimos viduje [11]. Esping-Andersen [7] teigimu, jeigu gerovė nebus defamilializuota, niekada nepavyks pasiekti motinystės ir darbo derinimo tikslo. Žemas gimstamumas nėra signalas, kad sumažėjo prokreaciniai ketinimai. Tai signalas, kad atsirado rimtų apribojimų kurti šeimą. Šeima išlieka svarbiausia visuomenės institucija. Šeima taip pat yra pagrindinis vaikų gerovės šaltinis, vadinasi, politika, užtikrinanti vaikams ekonominę apsaugą, yra būtina. Apskritai vaikų auginimo kaštai auga – kaip ir vaikų išorinė nauda visuomenei, todėl turi būti sukurta teisinga dalijimosi gimstamumo sąnaudomis ir nauda sistema [7]. Leitner [11] siūlo analizuoti lytiškumo svarbą socialinėje politikoje ir atskirti lytimi paremtą (angl. gendered) ir lytimi neparemtą (angl. de-gendered) familializmą.

• *Lytimi paremtas familializmas* – kai priskiriamas priežiūros darbas tik moterims (ar vyrams), nuvertinama priežiūra santykyje su apmokamu darbu, nesiūlomi būdai, kaip iš priežiūros grįžti (pereiti) į mokamą darbą, skiriamas dėmesys (vedusioms) heteroseksualioms šeimoms.

- *Lytimi neparemtas familializmas* – kai neakcentuojami biologiniai lyčių skirtumai, įgalinama finansinė nepriklausomybė, siūlomi būdai, kaip iš priežiūros grįžti (pereiti) į mokamą darbą, taip pat teikiamos vienodos priežiūros išmokos.

Skirtingos šeimos narių priežiūros strategijos keičiamos į skirtingas darbo ir priežiūros derinimo paskatų struktūras, kurios daro poveikį gimstamumo ir užimtumo modeliui [3]. Šiuo atžvilgiu priežiūros režimai padeda apibrėžti ekonominių modelių, skirtų šeimai, įvairovę. Remiantis Ciccia ir Verloo [5] bei Pfau-Effinger [15], galima išskirti keturis pagrindinius gerovės valstybės šeimos politikos modelius: *vyro – šeimos maitintojo, priežiūros pariteto, universalus šeimos maitintojo* ir *universalus prižiūrėtojo* modeliai.

Vyro – šeimos maitintojo modelis paremtas tradiciniu lyčių vaidmenų pasidalijimu, kai vyras atsakingas už šeimos pajamas, o moters pareigos susijusios su namais ir priežiūra. Vyrai aprūpina šeimą finansiškai ir kartais gali prisidėti prie priežiūros, tačiau iš jų nesitikima tiesioginės atsakomybės. Moterys finansiškai pasikliauja savo partnerių pajamomis arba valstybės kompensacijomis bei išmokomis, joms skirtomis pagal statusą (žmonos ar motinos). Šiame modelyje skirtingai atlyginama už skirtingų lyčių pareigas. *Priežiūros pariteto* modelis taip pat išlaiko tradicinius lyčių vaidmenis, tačiau įvertina einamas pareigas lygiai. Moterys lieka atsakingos už vaikų priežiūrą, tačiau valstybė pripažįsta šių pareigų svarbą, todėl dosniai atlygina išmokomis ir kompensacijomis. *Universalus šeimos maitintojo* modelis atitinka darbe jau minėtą *dviejų darbuotojų* šeimos modelį. Šiame modelyje pripažįstama, kad abu partneriai visiškai dalyvauja apmokamo darbo rinkoje. Kad moterys lygiai su vyrais galėtų įsitraukti į darbo rinką, priežiūros pareigos turi būti perduotos profesionaliai priežiūrai (iš šeimos) (valstybinei arba privačiai). *Universalus prižiūrėtojo* modelis vienintelis paremtas siekiu keisti tradicinius lyčių vaidmenis šeimoje ir darbo rinkoje. Tai yra siekiama į priežiūros darbą įtraukti vyrus. Šiame modelyje remiama lyčių lygybė darbe ir priežiūroje, todėl vaikų priežiūros pareigos gali būti dalijamos tarp šeimos ir valstybės. Visgi vaikų priežiūra ankstyvame amžiuje suprantama kaip šeimos pareiga, už kurią valstybė motinas ir tėvus dosniai atlygina išmokomis.

Lewis [12] pastebi, kad naujasis *dviejų darbuotojų* šeimos modelis yra pranašesnis už senąjį *vyro – šeimos maitintojo* modelį, todėl ilgai buvo remiamas feministinio judėjimo analitikų, siekiant skatinti individualizmą ir ekonominį moterų savarankiškumą. Tačiau daug kas priklauso nuo sąlygų, kuriomis naujasis modelis pristatomas. Akivaizdžiausios problemos *dviejų darbuotojų* šeimos modelyje, kurias išskiria Lewis [12] ir Daly [6], – nevienodas neapmokamo darbo namuose pasidalijimas tarp vyrų ir moterų; nelygi moterų padėtis darbo rinkoje. Kaip teigia Bettio ir Plantenga [3], Europos šalys bando iš naujo apibrėžti ir restruktūrizuoti priežiūros pareigų dimensiją, siekdamos sukurti naują priežiūros paslaugų teikėjų: šeimos, rinkos ir valstybės, pusiausvyrą. Nors šeima vis dar yra svarbus priežiūros paslaugų teikėjas, gerovės valstybės politika gali remti ir (arba) papildyti šeimos pastangas įvairiais būdais, taip kuriant skirtingas socialines ir ekonomines pasekmes. Netiesiogiai valstybės kompensuojama priežiūra (per *vyro – šeimos maitintojo* finansinius modelius) ne tik sumažina moterų dalyvavimą darbo rinkoje, bet ir

apriboja jų ekonominę nepriklausomybę: išvestinė priežiūros teisė daro neigiamą poveikį pilietinei teisei [10].

Bučaitė-Vilkė, Purvaneckienė, Vaitkevičius ir Tereškinas [4] yra gana detaliam ištyrę lyčių lygybės klausimą Lietuvoje, ikimokyklinio ugdymo sistema nagrinėta institucinio ikimokyklinio ir priešmokyklinio amžiaus vaikų ugdymosi sąlygų kaitos savivaldybėse tyrime [19], o išmokų ir kompensacijų šeimai klausimas po 2011 m. Motinystės ir ligos įstatymo pasikeitimo yra apžvelgtas neįdėmiai ir tik kaip gretutinis. Dėmesio išmokų ir kompensacijų aspektui trūkumas gali būti lemtingas tobulinant šeimos politiką, nes gerovės valstybės režime visos šeimos politikos priemonių rūšys daro įtaką viena kitai ir tuo pačiu veikia bendrai. Lietuvos mokslininkų darbuose iki šiol nėra analizuota, kokia yra motinystės (tėvystės) išmokų gavėjų struktūra, kokią proporciją sudaro vyrai, kokią moterys. Nėra analizuotas nuo 2011 m. galiojančio reglamentavimo poveikis: Koks pašalpos variantas yra populiariausias tarp pašalpų gavėjų (1 metus 100 proc. ar 2 metus 70 ir 40 proc.)? Kaip pasiskirsto šie pasirinkimai tarp vyrų ir moterų? Kokie galimi pasirinkimų motyvai. Galiausiai, kokią šeimoms ir darbo įsipareigojimų derinimo modelį sukuria dabartinė motinystės (tėvystės) atostogų ir išmokų sistema.

Lietuvos atvejo apibrėžtis ir tyrimo metodika

Lietuva pagal 2010 m. galiojusį šeimos politikos modelį ir palyginus su kitomis Europos valstybėmis įvertinta kaip *priežiūros pariteto* modelio valstybė, kai išlieka tradiciniai lyčių vaidmenys priežiūros klausimu, tačiau valstybė pripažįsta ir dosniai kompensuoja moterų priežiūros darbą skirdama motinystės (tėvystės) išmokas [5]. Šis modelis socialine politika panašus į *vyro – šeimos maitintojo* modelį, tačiau esminis skirtumas tas, kad motinų priežiūros darbas čia yra dosniau kompensuojamas skiriant išmokas.

Pagrindinis šeimos politikos dokumentas Lietuvoje – Valstybinė šeimos politikos koncepcija, priimta 2008 metais [18]. Šio dokumento pagrindinis tikslas – pagrįsti bendros šeimos politikos reikalingumą Lietuvoje. Tačiau dokumentų analizė rodo, kad 2010 m. rengiant naująją Ligos ir motinystės įstatymo redakciją tvirtinimui Seime į Valstybinės šeimos koncepcijos prioritetus nebuvo atsižvelgta. Vienas iš dviejų išmokų kompensavimo lygio pakeitimo argumentų buvo užtikrinti, kad motinystės (tėvystės) pašalpų socialinio draudimo tarifas padengtų padidėjusias šios draudimo rūšies išlaidas [20]. Bendrą „Sodros“ mokesčių tarifų sumą (remiantis 2013 m. duomenimis, tai sudaro 30,8 proc.) už samdomą darbuotoją moka darbdavys. Šių tarifų konfigūracija kiekvienais metais gali keistis ir ne kartą keitėsi (pastaruoju metu išlaikant bendrą sumą apie 31 proc.), o pasirinkimo nemokėti už atskirą socialinio draudimo rūšį nėra. Todėl galima diskutuoti, ar atskirų socialinio draudimo sričių balansavimas yra pakankamas pretekstas radikaliems motinystės (tėvystės) socialinio draudimo išmokų pokyčiams.

Antrasis Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo keitimo nuo 2011 m. argumentas buvo siekis „sugriežtinti Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto išlaidų kontrolę ir greičiau pasiekti Vyriausybės užsibrėžtą tikslą, sumažinti valdžios

sektorius planuojamą deficitą iki ne didesnio kaip 3 proc. bendrojo vidaus produkto“ [20]. Galima matyti, kad priimant Valstybinio socialinio draudimo išmokų pakeitimus vadovautasi tik biudžeto balansavimo argumentais. Vadovaujantis Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programa, 2013 m. buvo pristatytas oficialus ikimokyklinio ir priešmokyklinio amžiaus vaikų ugdymosi sąlygų tyrimas [19], kurio duomenys rodo, kad priežiūros įstaigas lanko tik 2 proc. vaikų, kuriems mažiau nei dveji metai. Minėtojo tyrimo duomenų interpretacijoje nurodomas gana kontraversiškas teiginys, kad „nėra tikslinga skatinti šios amžiaus grupės [iki dvejų metų] lankomumo didėjimą [ikimokyklinėse institucijose] – dažniausiai tokio amžiaus vaikais rūpinasi šeima“. Galima neabejoti, kad šis teiginys nesutampa su motinystės (tėvystės) pakeitimuose numatyta galimybe antraisiais vaiko auginimo metais grįžti į darbo rinką ir lanksčiai derinti darbo bei šeiminius įsipareigojimus.

Apibendrinant šeimos politikos situaciją pastebėtina, kad Lietuvoje nėra bendros šeimos politika besirūpinančios institucijos. LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija rengia motinystės (tėvystės) reglamentavimo pakeitimus vadovaudamasi „Sodros“ biudžeto balanso prioritetais, nes „Sodros“ biudžetas nuo 2008 m. krizės pradžios yra deficitinis. Rengiant 2011 m. įsigaliojusią Ligos ir motinystės įstatymo redakciją [20] nebuvo analizuojami šeimos politikos klausimai, susiję su motinų ir tėvų pasirinkimais bei darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimu. Lietuvoje nuo 2011 m. liepos galiojančiu motinystės (tėvystės) išmokų reglamentavimu sumažintos šios rūšies išmokos ir įtvirtinta teisė vienam iš tėvų pasirinkti iki vienerių metų gauti 100 proc. arba gauti 70 proc. iki vienerių metų ir 40 proc. už antruosius vaiko gimimo metus su teise antraisiais metais be apribojimų grįžti į darbo rinką ir taip gauti darbo užmokestį. Analizuojant kaip priėmus minėtą reglamentavimo pakeitimą keitėsi išmokų gavėjų struktūra ir pasirinkimai, buvo naudotas „Sodros“ statistinių duomenų svetainėje (atvira.sodra.lt) esantis duomenų rinkinys *pasalpos.xlsx* [21], kuriame pateikiama informacija apie visus „Sodros“ pašalpų gavėjus nuo 2009 m. sausio mėn. Šio tyrimo imtis – visa „Sodros“ motinystės (tėvystės) pašalpų gavėjų populiacija 2009–2013 m., nes buvo naudojami duomenys iš „Sodros“ statistinių duomenų svetainės apie visus Lietuvos motinystės (tėvystės) pašalpų gavėjus. Duomenys šiame faile pateikiami pagal mėnesius, pašalpos rūšis (motinystė (tėvystė), liga ir t. t.), pašalpos porūšius (40 proc., 70 proc. ir t. t.), gavėjo gyvenamąją savivaldybę (savivaldybė nenumatyta 10416 atvejų iš 2401711 motinystės (tėvystės) gavėjų, t. y., 0,4 proc.), gavėjo lytį ir gavėjo amžiaus grupę.

Statistinių duomenų analizei taip pat naudoti duomenys, gauti iš „Sodros“ statistikos, analizės ir prognozės skyriaus. Buvo analizuojami 2012 m. sausio–2013 m. rugpjūčio duomenys apie absoliučius motinystės (tėvystės) gavėjų skaičius, kurie pasirinko gauti išmoką vienerius metus 100 proc. arba dvejus metus 70 ir 40 proc. (pagal lytį ir pasirinkimo mėnesį). Šio tyrimo imtis – visa „Sodros“ motinystės (tėvystės) pašalpų gavėjų populiacija 2012–2013 m. rugpjūčio mėn., nes naudojami duomenys iš statistikos, analizės ir prognozės skyriaus apie visus Lietuvos motinystės (tėvystės) pašalpų gavėjus 2009–2013 m. Atliekant skaičiavimus ir statistinę analizę, buvo siekiama išanalizuoti vyrų ir moterų pasirinkimų preferencijas ir jų pokyčius 2012–2013 m. laikotarpiu. Įvertinant galimus motinystės (tėvystės) gavėjų

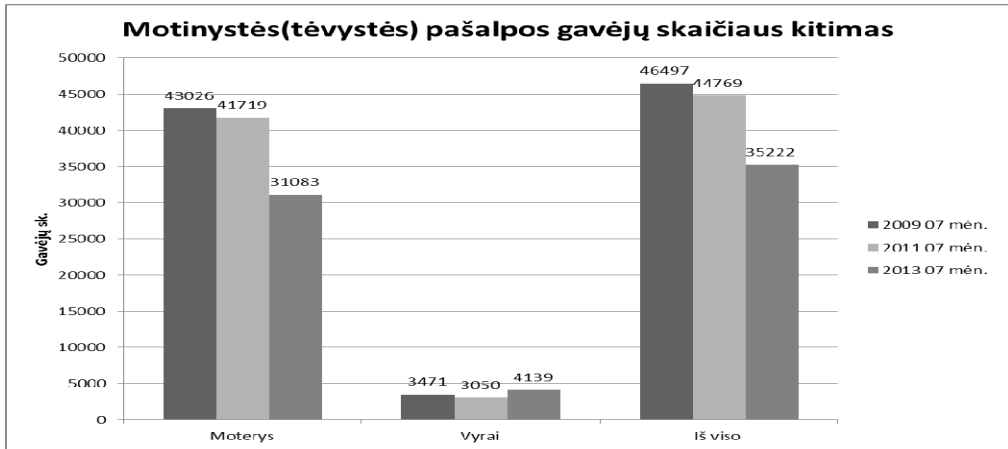
pasirinkimo scenarijus po 2011 m., sudarytas pašalpų gavėjų finansinės naudos simuliacinis modelis. Simuliuojama šeimos „gaunama“ finansinė nauda dvejų metų laikotarpiu iš valstybinio socialinio draudimo, pasirinkus konkretų motinystės (tėvystės) išmokų derinimo scenarijų, jeigu vyras ir moteris gautų vidutinius atlyginimus Lietuvoje.

Siekiant atskleisti naujosios motinystės (tėvystės) išmokų tvarkos realų poveikį ir vidinius pašalpų gavėjų pasirinkimų motyvus, buvo atlikta „Sodros“ ekspertų apklausa. Ekspertai buvo parinkti taikant kriterinės atrankos metodą. Atrankos kriterijus: darbas „Sodros“ pašalpų skyriuje priimant motinystės (tėvystės) pašalpų gavėjus. Taikant šį metodą atrinkti 8 „Sodros“ specialistai iš 5 „Sodros“ teritorinių skyrių, kurie per dieną priima bent kelis motinystės (tėvystės) pašalpų gavėjus, jų darbo stažas „Sodroje“ – nuo 1 iki 11 metų. Interviu buvo atliktas pusiau struktūruotu būdu, užduodant atvirus klausimus „Sodros“ ekspertams apie naująją išmokų tvarką ir pašalpų gavėjų pasirinkimus. Kokybinis ekspertų interviu buvo atliekamas 2013 m. lapkričio–gruodžio mėn.

Motinystės (tėvystės) pašalpų gavėjų struktūra

Lietuvoje vien per pastaruosius kelerius metus bent 3 kartus radikaliai keitėsi motinystės (tėvystės) išmokų mokėjimo tvarka. Nuo 100 proc. kompensuojamojo uždarbio, iki vaikui sueis vieneri metai, ir 85 proc., kol vaikui sueis dveji metai, pereita prie 90 proc. pirmaisiais ir 75 proc. antraisiais vaiko gimimo metais. Gimus dviem ir daugiau vaikų pašalpos buvo didinamos du ir daugiau kartų, atsižvelgiant į gimusių vaikų skaičių. Paskutinis svarbus Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pasikeitimas įsigaliojo 2011 m. liepą [17]. Šia teisės normos redakcija įtvirtinta teisė vienam iš tėvų pasirinkti iki vienerių metų gauti 100 proc. arba gauti 70 proc. iki vienerių metų ir 40 proc. už antruosius vaiko gimimo metus su teise antraisiais metais be apribojimų grįžti į darbo rinką ir taip gauti darbo užmokestį. Taip pat išliko tėvų teisė bet kuriuo metu šeimos sprendimu apsikeisti motinystės (tėvystės) pašalpos gavėjams, t. y. vietoj moters išmoka gali gauti vyras ir atvirkščiai. Įstatyme nėra numatyta tik tėvams (vyrams) rezervuoto išmokos laikotarpio (suteikiamos 1 mėn. tėvystės atostogos tuo metu, kai moteris dar yra motinystės atostogose). Išmokų dydžio prasme paskutinis reglamentavimo pakeitimas yra šykštesnis už buvusius – neliko minėtos teisės į kelis kartus didesnę išmoka už kelis gimusius vaikus, taip pat sumažinti maksimalūs išmokų dydžiai. Atliekant motinystės (tėvystės) pašalpų gavėjų struktūros analizę, pirmiausia pateikiami 2009–2013 m. duomenys apie šių gavėjų struktūrą ir pokytį pagal lytį (žr. 1 pav.).

Analizuojant absoliučius skaičius, galima matyti, kad motinystės (tėvystės) gavėjų nuo 2009 m. nuosekliai mažėja. Mažėja moterų pašalpų gavėjų: 2009–2013 m. moterų, gaunančių motinystės (tėvystės) pašalpą, sumažėjo daugiau nei ketvirtadaliu. Vyrų pašalpų gavėjų 2011 m. sumažėjo, 2013 m. padidėjo. Taigi, vyrų pašalpų gavėjų 2013 m. buv daugiau nei 2009 m. Paveiksle matyti, kad vyrų dalis motinystės (tėvystės) pašalpų gavėjų struktūroje 2009–2013 m. išlieka maža, tačiau, nepaisant bendros gavėjų skaičiaus mažėjimo tendencijos, pastaruosiu laikotarpiu didėja. Moterų, gaunančių motinystės (tėvystės) pašalpą, sumažėjo nuo 43 tūkst. 2009 m. liepą iki 31 tūkst. 2013 m. liepą.



1 pav. Motinystės (tėvystės) pašalpų gavėjų skaičiaus pokytis 2009–2013 m. (sudaryta autorių pagal statistinių duomenų svetainės atvira.sodra.lt duomenis)

Apibendrintai galima teigti, jog motinystės (tėvystės) pašalpų gavėjų nuo 2009 m. iki 2013 m. sumažėjo. Tačiau detalesnė struktūros analizė rodo, jog, mažėjant moterų pašalpų gavėjų, vyrų pašalpų gavėjų ne mažėjo, o daugėjo. Tai geras ženklas, rodantis, kad vyrai labiau įsitraukia į vaikų priežiūros veiklas. Tačiau ši interpretacija reikalauja detalesnės analizės.

Tyrime atliekant motinystės (tėvystės) pašalpų gavėjų pasirinkimų analizę, taikyti du metodai – statistinė analizė ir ekspertų interviu. Sodros ekspertų interviu rezultatai parodė, kad motinystės (tėvystės) pašalpų gavėjai vadovaujasi finansiniu racionalumu, todėl dažniausiai renkasi motinystės (tėvystės) išmoką gauti dvejus metus (70 ir 40 proc.). Vienerių metų 100 proc. kompensavimas nėra populiarus, nes yra trumpesnio laikotarpio ir jį labiau renkasi vyrai, kurie stengiasi kiek galima greičiau grįžti į mokamą darbą. Kaip teigė ekspertai, žmonės užtrunka, kol perpranta naują išmokų sistemą, dažnai žmonių pasirinkimams įtaką daro „Sodros“ darbuotojų patarimai. Ypač pastaruoju metu pastebima tendencija, kad poros, kuriose daugiau uždirba vyrai, vedamos finansinių paskatų, renkasi išmoką antraisiais metais gauti pagal vyro pajamas.

Bandant detaliau įvertinti galimus motinystės (tėvystės) gavėjų pasirinkimo scenarijus, sudarytas simuliacinis modelis apie šeimos gaunamą finansinę naudą dvejų metų laikotarpiu iš valstybinio socialinio draudimo, pasirinkus konkretų motinystės (tėvystės) išmokų derinimo scenarijų. Pateikiama poros, kurioje vyras ir moteris gautų vidutinius atlyginimus Lietuvoje (žr. 1 lentelę), situacija. Simuliacinis modelis rodo, kad scenarijus (lentelėje Nr. 7), kai vyras (su didesnėmis pajamomis) gauna išmoką dvejus metus, finansine prasme yra neparankiausias. Nors pagal šį scenarijų garantuojamos didžiausios bendros socialinio draudimo išmokos, visgi įvertinus darbo užmokesčio praradimus tampa aišku, kodėl šis pasirinkimas nėra populiarus tarp pašalpų gavėjų. Pirmi trys scenarijai atitinka šimtu procentu gaunamas pajamas, todėl jų plačiau nenagrinėsime. Statistinė analizė ir ekspertų interviu duomenys rodo, kad optimalus pasirinkimas – iš likusių trijų scenarijų (lentelėje Nr. 4, 5, 6). Iš šių scenarijų šeimos biudžetui finansiškai

nenaudingiausias variantas, kai moteris gauna išmoką pirmus metus, o antraisiais metais išeina į darbą (nuo kitų dviejų skiriasi 2,5–4 tūkst.). Todėl greičiausiai bus pasirinktas 4 arba 5 scenarijus, kurie finansiškai skiriasi nedaug ir abiem atvejais dvejus metus namie lieka moteris, o mokamą darbą dirba vyras. 4 ir 5 scenarijai skiriasi tuo, kad pagal 5 scenarijų moteris antraisiais metais visiškai pasikliauja vyro pajamomis, nes negauna nei darbo užmokesčio, nei pašalpos (ir darbo užmokestį, ir pašalpą gauna vyras).

1 lentelė. Motinystės (tėvystės) išmokų simuliacinis modelis (pridėjus darbo užmokestį)
(apskaičiuota ir sudaryta autorių pagal galiojančią motinystės (tėvystės) pašalpų skaičiavimo logiką)

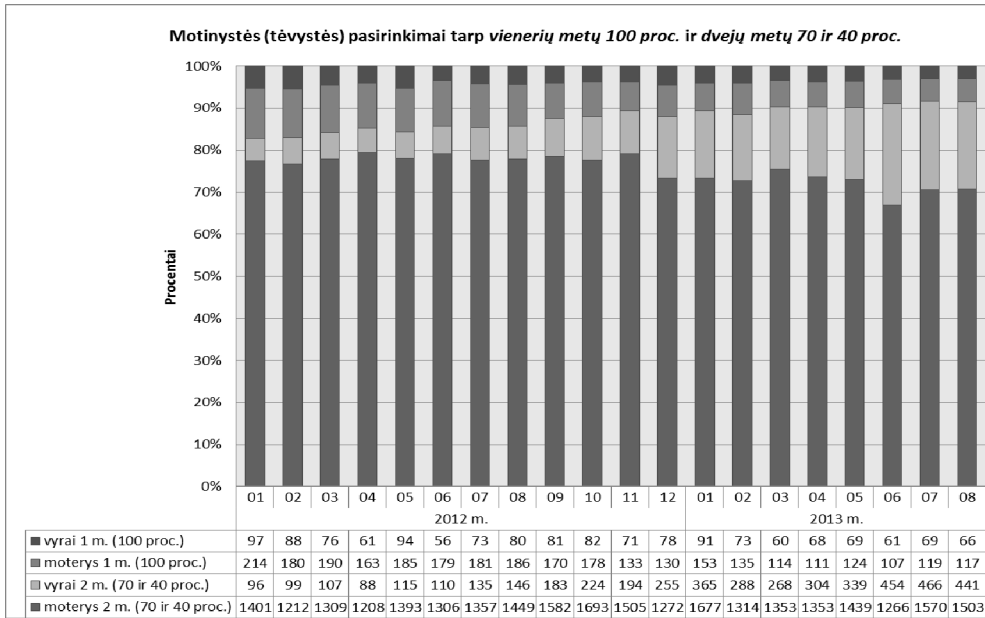
		Gaunamos motinystės (tėvystės) išmokos ^a		Darbo užmokestis ^b		Bendros šeimos pajamos
		Moteris	Vyras	Moteris	Vyras	
<i>Bruto darbo užmokestis per mėnesį^c</i>				2093	2419	4512
Nr.	Galimi pasirinkimų scenarijai					
1.	<i>Gaunant tik atlyginimą</i>	0	0	46 673,9	53 943,7	100 617,6
2.	<i>100 proc. išmoką gauna moteris</i>	21 557,9	0	25 116	53 943,7	100 617,6
3.	<i>100 proc. išmoką gauna vyras</i>	0	24915,7	46 673,9	29 028	100 617,6
4.	<i>70 ir 40 proc. išmoką gauna moteris</i>	25 136,93	0	0	53 943,7	79 080,63
5.	<i>70 proc. moteris, 40 proc. vyras (antraisiais metais dirba vyras)</i>	15 090,53	11611,2	0	53 943,7	80 645,43
6.	<i>70 proc. moteris, 40 proc. vyras (antraisiais metais dirba moteris)</i>	15 090,53	11611,2	25 116	24 915,7	76 733,43
7.	<i>70 ir 40 proc. išmoką gauna vyras</i>	0	29052,19	25 116	0	54 168,19

a – Skaičiavime naudojama formulė, kurioje darbo užmokestis dauginamas iš procentinio kompensavimo ir iš mėnesių skaičiaus pagal pasirinktą mokėjimo trukmę, pirmaisiais metais 10,3 mėnesio, antraisiais – 12 mėnesių (atimama 56 dienų neštumo ir gimdymo atostogų dalis, po kurios pradedama mokėti motinystės (tėvystės) pašalpa).

b – Pridedamas atitinkamo laikotarpio (pirmaisiais metais 10,3 mėnesio, antraisiais – 12 mėnesių) asmenų gaunamas darbo užmokestis.

c – Lietuvos statistikos departamento [22] skelbiamas vidutinis bruto darbo užmokestis 2013 m. II ketv.

Plėtojant motinystės (tėvystės) pašalpų gavėjų pasirinkimų analizę, pateikiami susisteminti duomenys apie visų motinystės (tėvystės) išmokos gavėjų pasirinkimus Lietuvoje nuo 2012–2013 m. rugpjūčio (žr. 2 pav.). Rezultatai rodo egzistuojantį lytiškumo efektą. Dominuojantis pasirinkimas – kai moterys gauna išmoką dvejus metus. Pastebėtina, jog jų procentinė dalis mažėja ir jų vietą užima vyrai, pasirinkę gauti išmoką, iki vaikai sueis dveji metai. Čia galima patvirtinti išvadą, jog 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. Čia vėlgi galima daryti išvadą apie didėjančią vyrų išitraukimą į vaikų priežiūros veiklas. Tačiau šią išvadą paneigia ekspertų interviu duomenys.



2 pav. Motinytės (tėvystės) išmokų gavėjų pasirinkimai 2012–2013 m. (sudaryta autorių pagal „Sodros“ statistikos, analizės ir prognozės skyriaus duomenis)

„Sodros“ ekspertų interviu analizės rezultatai rodo, jog Lietuvoje populiarsnė dvejų metų 70 ir 40 proc. pašalpų sistema visgi neskatinama vyrų prisiimti vaikų priežiūros įsipareigojimų. Net priešingai – nors vyrų dalis, gaunanti antraisiais metais 40 proc. pajamų išmokas, didėja, tačiau „Sodros“ ekspertų interviu paaiškina paslėptą šio reiškinio prasmę. Poros sprendimu ir vadovaujantis elementariais finansiniais apskaičiavimais pasirenkamas pašalpos mokėjimas 40 proc. tėvui (vyrui), kurio pajamos yra didesnės, tačiau vyras šiuo laikotarpiu lieka dirbti visą darbo dieną ir priežiūros pareigų neprisiima. Mama šiuo atveju lieka prižiūrėti vaiką ir pasitraukia antriesiems metams iš mokamo darbo rinkos. Lyčių vaidmenų namų sferoje tyrimas [4] parodė, kad vyrai Lietuvoje neprisiima nemokamo namų ruošos ir priežiūros darbo įsipareigojimų, didžioji dalis apklausoje dalyvavusių vyrų ir moterų nurodo, kad jų namų ūkyje už tvarkymą, pirkinius, maistą, vaikų priežiūrą ir kt. yra atsakinga moteris. Apibendrinant statistinių duomenų ir ekspertų interviu analizę, galima apibrėžti vyraujančią darbo ir priežiūros pasirinkimų derinimo scenarijų Lietuvoje:

- 1) vyrai Lietuvoje nenoriai prisiima vaikų priežiūros įsipareigojimus;
- 2) finansinė logika ir „Sodros“ ekspertų interviu rodo, kad individualios tėvų poros apsisprendžia rinktis (kartais net neformaliai skatinamos rinktis) 70 ir 40 proc. pajamų kompensavimą dvejus metus ir 100 proc. vienerius metus;
- 3) antraisiais vaiko auginimo metais dažna moteris gauna tik 40 proc. buvusių pajamų išmoką arba pajamas gauna tik tėvas, o moteris lieka be individualių pajamų (jei vyro darbo užmokestis didesnis ir pora apsisprendžia pašalpą 40 proc. gauti pagal vyro pajamas).

Galima prieiti prie išvados, kad dvejų metų 70 ir 40 proc. finansinė išmokų sistema skatina *lytimi paremto familializmo* modelį, kai moterys ilgesniam (dvejų metų) laikotarpiui pasitraukia iš mokamo darbo rinkos vaiko priežiūrai, pirmaisiais vaiko auginimo metais gauna 70 proc. buvusių pajamų išmoką, o antraisiais – vos 40 proc., t. y. bendras namų ūkio biudžetas gali nemažai prarasti ir padidėja vyro kaip šeimos maitintojo atsakomybė. Kitu atveju, antraisiais vaiko auginimo metais pora gali visiškai pasikliauti padidėjusiomis vyro pajamomis (ypač jei vyro darbo užmokestis yra didesnis). Praktinės „Sodros“ ekspertų žinios ir simuliacinis modelis rodo, kad esant šiam variantui vyro individualios pajamos antraisiais metais gali būti lygios 140 proc. jo įprastinių pajamų (darbo užmokestis ir 40 proc. pašalpa), o moteris tuo metu prižiūri vaiką namuose ir neturi individualių pajamų. Taip pat galima teigti, kad ilguoju laikotarpiu 40 proc. motinystės (tėvystės) išmoką gaunančių vyrų dalis turėtų dar didėti, nes, interviu duomenimis su „Sodros“ ekspertais, visuomenė apie šią teisės aktuose numatytą galimybę vis daugiau sužino.

Naujosios redakcijos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo logika suponuoja, kad tėvui ar motinai, gaunančiam 40 proc. išmoką tuo pačiu metu, leidžiama iš dalies ar pilna apimtimi dalyvauti mokamo darbo rinkoje. Tačiau šiuo atveju yra svarbus vaikų iki dvejų metų priežiūros ne šeimoje modelis, kuris Lietuvoje nėra gana aiškiai išreikštas, o oficialiame ikimokyklinio ir priešmokyklinio amžiaus vaikų ugdymosi sąlygų tyrime [19] prieita prie gana kontraversiškos išvados, kad „nėra tikslinga skatinti šios amžiaus grupės [iki dvejų metų] lankomumo didėjimą [ikimokyklinėse institucijose] – dažniausiai tokio amžiaus vaikais rūpinasi šeima“. Taip pat reikia pastebėti, kad pagal LR Darbo kodeksą [16] atostogos vaikui prižiūrėti gali būti suteikiamos, iki vaikui sueis treji metai, tačiau trečiaisiais metais išmokų „Sodra“ nemoka. Sodra nepateikia statistinių duomenų, kiek tėvų pasirenka prižiūrėti vaikus namie iki trejų metų, tačiau tokia tėvų pasirinkimo galimybė rodo stiprius vyro – *šeimos maitintojo* modelio akcentus.

Išvados

1. Nuo 2011 m. galiojantis LR Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo reglamentavimas pirmaisiais metais riboja darbo pajamas vaiko priežiūros metu, o antraisiais metais pagal įstatyminę logiką užtikrinama tik mažesnė buvusių pajamų dalis (40 proc.) ir neribojamas asmenų darbas bei pajamos. Įstatymų leidėjai šia norma leidžia suprasti, kad pirmaisiais vaiko auginimo metais pajamomis pasirūpina valstybė, o antraisiais ir vėlesniais apdraustieji, norėdami užsitikrinti pakankamas pajamas pragyvenimui, turėtų grįžti į darbą, ieškoti finansinių išteklių ir lanksčių darbo bei šeimos gyvenimo derinimo formų.

2. Įstatyminių normų intencijos atrodo teigiamos, nes siūloma nuo antrųjų vaiko metų atkurti darbinius saitus ir užsitikrinti darbinės pajamas. Tačiau šioje sistemoje aiškiai neakcentuota valstybės pozicija, kaip turėtų būti derinami darbas ir šeimos narių priežiūra. Socialinėje politikoje nėra akcentuoti vaikų priežiūros etiniai imperatyvai (tėvų priežiūros pasidalijimas, profesionali institucinė priežiūra, intergeneracinė priežiūra ir t. t.), nėra pakankamai aiškiai suformuoti ir išreikšti

valstybės vaikų priežiūros prioritetai, todėl tėvai sprendimus dažnai turi priimti remdamiesi vidiniais ištekliais ir privačia sfera.

3. Norint pakeisti dabartines tendencijas ir atsisakyti vyro – šeimos maitintojo modelio principų šeimos politikoje, Lietuvos politikai rekomenduojamos dvi galimos alternatyvos. *Dviejų darbuotojų šeimos modelis*, kuris įgalina abu tėvus pilnai dalyvauti mokamo darbo rinkoje. Tam Lietuvoje būtų reikalinga profesionali, valstybės remiama vaikų priežiūros sistema, kuri įgalintų moteris, suteiktų joms laisvę rinktis ir būtų tinkama investicija į vaikų ateitį. *Universalus priežiūrėtojo modelis* (pasiteisinęs daugumoje Skandinavijos valstybių) – lankstesnių karjeros ir motinystės derinimo sąlygų sudarymas, skatinant abu tėvus dalytis priežiūros atsakomybes (dalinis darbas, nevisa darbo diena, abiem tėvams suteikiamos atostogos, kurių dalis yra rezervuota vyrams). Šis modelis paremtas siekiu keisti tradicinius lyčių vaidmenis šeimoje ir darbo rinkoje. Tam būtina vyrų gyvenimo ciklo feminizacija.

Literatūra

1. Andersson, G., Ma, L., Duvander, A. Z., et al. Does gender equality lead to higher fertility? A study of the effect of fathers' use of parental leave on continued childbearing in Sweden, 2011. <http://paa2011.princeton.edu/papers/112214> [2014-01-31].
2. Blackburn, R. Age shock: how finance is failing us. London: Verso, 2011.
3. Bettio, F., Plantenga, J. Comparing Care Regimes in Europe. *Feminist Economics*, 2004, 10:1, p. 85–113.
4. Bučaitė-Vilkė J., Purvaneckienė G., Vaitkevičius R., et al. Lyčių politika ir gimstamumo ateitis. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2012.
5. Ciccia, R., Verloo, M. Parental leave regulations and the persistence of the male breadwinner model: Using fuzzy-set ideal type analysis to assess gender equality in an enlarged Europe. *Journal of European Social Policy*, 2012, 22:5, p. 507–528.
6. Daly, M. What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective. *Social Politics*, 2011, 18, p. 1–26.
7. Esping-Andersen, G. An Equitable Social Model for Mid-Century Europe. *Samfundsøkonomen*, 2006, p. 35–38.
8. Kanopienė V. Moterų užimtumas Lietuvoje: ES kontekstas. *Socialinis darbas*, 4 (2), 2005, p. 5–12.
9. Keck, Wolfgang, and Chiara Saraceno. The Impact of Different Social-Policy Frameworks on Social Inequalities among Women in the European Union: The Labour-Market Participation of Mothers. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 20:3, 2013, p. 297-328.
10. Kremer, M. How Welfare States Care: Culture, Gender, and Parenting in Europe. Amsterdam University Press, 2007.
11. Leitner, S. Varieties of familialism: The caring function of the family in comparative perspective. *European Societies*, 2003, 5:4, p. 353–375.
12. Lewis, J. Gender and welfare state change. *European Societies*, 2002, 4:4, p. 331–357.
13. Maslauskaitė A. Lietuvos šeima: tarp rinkos ir politikos. Vilnius: Demokratinės politikos institutas, 2005.

14. Neyer, G. Family policies and fertility in Europe: Fertility policies at the intersection of gender policies, employment policies and care policies. MPIDR Working paper , 2006, 010. <http://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2006-010.pdf> [2014-01-06].
15. Pfau-Effinger, B. The relationship between family and employment and the well-being of children. Wellchi working papers series, 2007, 3. www.ciimu.org/webs/wellchi/publications.htm [2014-01-05].
16. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
17. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574.
18. Valstybinė šeimos politikos koncepcija. Valstybės žinios, 2008, Nr. 69-2624.
19. Institucinio ikimokyklinio ir priešmokyklinio amžiaus vaikų ugdymosi sąlygų kaitos savivaldybėse tyrimas, 2013. http://www.ikimokyklinis.lt/uploads/files/dir679/dir33/dir1/4_0.php [2014-01-30].
20. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5, 6, 18, 20 ir 21 straipsnių pakeitimo įstatymo aiškinamasis raštas Nr. XIP-2239 pateiktas Seimui 2010-06-16. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=375380&p_tr2=2 [2014-02-01].
21. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos („Sodros“) statistinių duomenų portalas. <http://atvira.sodra.lt> [2013-12-21].
22. Lietuvos statistikos departamentas. Vidutinis bruto darbo užmokestis 2013 m. II ketv. www.osp.stat.gov.lt [2013-12-21]

Tadas Šarlauskas, Audronė Telešienė

The Regulation of State Social Insurance: Structure and Choices of Beneficiaries

Abstract

The main focus of this article is on parental leave and allowance system in Lithuania. This study analyses main changes in this system, when in 2011 new version of Sickness and maternity social insurance law was adopted in Lithuania. Article presents and discusses theoretical models of family policy, analyses Lithuanian family policy and job/paternity reconciliation problems. With reference to different authors', the article is based upon theoretical discussion of family policy models. Traditional male breadwinner model is opposed to other models: caregiver-parity model, dual-earner model and dual-carer model.

Analysis of state social insurance parental allowance system and beneficiaries in Lithuania is conducted based on data sets from State Social Insurance Fund Board and expert interviews. There are two main questions answered in the article: what is the structure of parental leave beneficiaries and how did it change after amendment of Sickness and maternity social insurance law; what are the typical choices of those going for parental leave. What work/family model is induced by these changes and does it comply with the aims of the new Sickness and maternity social insurance law. Analysis of Lithuanian state social insurance parental allowance system and choices of beneficiaries showed clear policy tendencies to move forward to more male breadwinner model. With the emphasis on long periods of absence from work and relatively small compensations, new parental leave policy devalues family care in relation to employment and does not provide choices for women to (re-)move from family care to employment.

Tadas Šarlauskas – Kauno technologijos universiteto Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakulteto Viešosios politikos ir administravimo instituto, Socialinės politikos magistras.

E. paštas: tadas.sarlauskas@ktu.edu

Tadas Šarlauskas, Master of Social Policy at the Institute of Public Policy and Administration of the Faculty of Social Sciences Arts and Humanities, Kaunas University of Technology.

E-mail: tadas.sarlauskas@ktu.edu

Audronė Telešienė – Kauno technologijos universiteto Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakulteto Viešosios politikos ir administravimo instituto docentė, socialinių mokslų daktarė.

E. paštas: audrone.telesiene@ktu.lt

Audronė Telešienė, Doctor of Social Sciences Associate Professor at the Institute of Public Policy and Administration of the Faculty of Social Sciences Arts and Humanities, Kaunas University of Technology.

E-mail: audrone.telesiene@ktu.lt

Straipsnis įteiktas redakcijai 2014 m. vasario mėn.; recenzuotas; parengtas spaudai 2014 m. kovo mėn.