

DARBAS, ŠEIMA IR SOCIALINĖ APSAUGA: ŽMOGAUS TEISIŲ UŽTIKRINIMO 2008–2012 METAIS PROBLEMAS

Mokslo studija

Lietuvos teisės instituto mokslo tyrimai



**DARBAS, ŠEIMA IR SOCIALINĖ APSAUGA:
ŽMOGAUS TEISIŲ UŽTIKRINIMO
2008–2012 METAIS PROBLEMOS**

MOKSLO STUDIJA

Eglė KAVOLIŪNAITĖ-RAGAUSKIENĖ
Dr. Ingrida MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ
Dr. Vida PETRYLAITĖ



2013/Vilnius

Tyrimo vadovė ir mokslinė redaktorė dr. Lina Beliūnienė

Autorės:

Eglė Kavoliūnaitė-Ragauskienė(II skyrius)

Dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė..... (I skyrius)

Dr. Vida Petrylaitė..... (III skyrius)

Mokslo studija „Darbas, šeima ir socialinė apsauga: žmogaus teisių užtikrinimo 2008-2012 metais problemos“ yra tyrimo „Žmogaus teisės Lietuvoje“ dalis. Mokslo studija skirta išskirti ir išnagrinėti problemiškausias žmogaus socialinių teisių reguliavimo ir praktinio užtikrinimo sritis įgyvendinant teisę į darbą, teisę į socialinę apsaugą bei valstybės pareigą užtikrinti šeimos, motinystės, tėvystės ir vaikystės apsaugą. Studijoje pateikiama analizė, apžvelgiant socialinių teisių užtikrinimo situaciją Lietuvoje, jos pokyčius 2008–2012 m. laikotarpiu ir pateikiant vertinimus, kaip valstybė tiriamuoju laikotarpiu užtikrino asmenų teises minėtose srityse.

Pasiūlymus, pastabas, komentarus prašome siųsti tyrimo vadovei – Lietuvos teisės instituto Teisinės sistemos tyrimo skyriaus mokslo darbuotojai dr. Linai Beliūnienei el. pašto adresu lina@teise.org.

Recenzantai:

Prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė. Mykolo Romerio universitetas

Doc. dr. Inga Kudinavičiūtė-Michailovienė, Mykolo Romerio universitetas

Mokslo studija apsvarstyta ir rekomenduota publikuoti Teisės instituto tarybos 2013 m. sausio 4 d. nutarimu Nr. 1.



Ankštoji g. 1 A, LT-01109 Vilnius

Tel./faks. (+370 5) 249 75 91

info@teise.org, www.teise.org

ISBN 978-9986-704-24-9 (Internetinis leidinys)

© Lietuvos teisės institutas, 2013

TYRIMO VADOVĖS ŽODIS	5
ĮVADAS	9
I. TEISĖS Į DARBĄ UŽTIKRINIMO PADĖTIS LIETUVOJE 2008–2012 M.	11
1. Teisės į darbą užtikrinimo probleminiai aspektai	14
1.1. Nepakankamas apsaugos lygis nutraukiant darbo sutartį ir teisės į užimtumą teisinis reguliavimas	14
1.1.1. Pareigų šeimai turinčių darbuotojų teisės į lygias galimybes ir vienodą padėtį užtikrinimo trūkumai	15
1.1.2. Darbuotojų atstovų teisės į apsaugą nuo priešišku veiksmų nepakankamas reguliavimas	18
1.1.3. Netinkamų priemonių terminuotoms darbo sutartims sudaryti parinkimas	19
1.1.4. Veiksmingų priemonių, skirtų užtikrinti užimtumą, stoka	21
1.1.4.1. Jaunimo nedarbo mažinimo priemonių neveiksmingumas	22
1.2. Teisės į tinkamas darbo sąlygas užtikrinimas	24
1.2.1. Darbo ir poilsio laiko (vidinio lankstumo) reguliavimas: nepakankama apsauga	24
1.2.2. Galimybės dirbti ne visą darbo laiką, taip pat įgyvendinti šeimos ir darbo derinimo principą neužtikrinimas	26
1.3. Teisė jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas	27
1.3.1. Kolektyvinės sutarties turinio pernelyg imperatyvus reguliavimas	27
1.3.2. Teisės derėtis dėl socialinių ir ekonominių interesų suvaržymai	29
1.3.3. Kolektyvinių sutarčių skatinimo trukdžiai	30
II. VALSTYBĖS PAREIGOS UŽTIKRINTI ŠEIMOS, MOTINYSTĖS, TĖVYSTĖS IR VAIKYSTĖS APSAUGĄ ĮGYVENDINIMO PADĖTIS 2008-2012 M.	33
2. Šeimos teisės į apsaugą probleminiai aspektai	34
2.1. Teisinio šeimos apibrėžimo problematika	34
2.2. Motinystės ir tėvystės apsauga	36
2.2.1. Šeimos paramos politikos kaip šeimos, motinystės ir tėvystės apsaugos apimtys gairės: vientisumo ir nuoseklumo stoka	36
2.2.2. Finansinės paramos šeimoms kaita: teisėtų lūkesčių pažeidimai ir nepakankama apsauga nuo piktnaudžiavimo teise	37
2.2.3. Kitų paramos priemonių šeimoms trūkumas	39
2.3. Vaiko teisių apsauga	40
2.3.1. Vaikų skurdas ir gyvenimas socialinės rizikos šeimose	40
2.3.2. Smurto prieš vaikus problema	41
2.3.3. Tėvų pareiga išlaikyti savo vaikus	42

III. TEISĖS Į SOCIALINĘ APSAUGĄ UŽTIKRINIMO PADĖTIS LIETUVOJE 2008–2012 M.	45
3. Teisės į socialinę apsaugą užtikrinimo probleminiai aspektai	48
3.1. Socialinio draudimo pensijos	48
3.1.1. Socialinio draudimo pensijų mažinimas ir jų kompensavimo problematika	49
3.1.2. Pensinio amžiaus vienodinimo galimybės ir problemos	50
3.2. Teisė į socialinę apsaugą motinystės atveju: ligos ir motinystės socialinio draudimo laikotarpių proporcingumo stoka	52
3.3. Nepakankamas teisės į nedarbo draudimo išmoką užtikrinimas	55
 IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	57
NAUDOTI ŠALTINIAI	61
SUMMARY	67

TYRIMO VADOVĖS ŽODIS

Šioje studijos dalyje siekiama paaiškinti Lietuvos teisės instituto atlikto žmogaus teisių tyrimo tikslą, šio tyrimo aktualumą ir atskleisti, kaip šis tyrimas buvo atliekamas.

Mokslo studijų seriją „Žmogaus teisės Lietuvoje“ sudaro septynios studijos, kuriose nagrinėjama pilietinių, politinių, ekonominių ir socialinių teisių padėtis. Daugiausia dėmesio atkrepiama į aktualiausias probleminius šių teisių užtikrinimo Lietuvoje 2008–2012 m. aspektus.

Mokslo studijų tikslas – sistemingai ištirti žmogaus teisių padėtį Lietuvoje. Siekiant šio tikslo, apžvelgiama atskirų žmogaus teisių teisinio reguliavimo ir jų praktinio užtikrinimo būklė; taip pat atliekama problemiškesnių žmogaus teisių teisinio reguliavimo ir jų praktinio užtikrinimo sričių analizė bei formuluojamos rekomendacijos, kaip tobulinti šias sritis.

Sistemingo žmogaus teisių užtikrinimo padėties Lietuvoje 2008–2012 m. tyrimo idėją pirmiausia paskatino siekis tęsti 2005 m. Teisės instituto atliktą šios temos analizę¹. Juo labiau šiam darbui įkvėpė ir tai, kad pastaruoju metu Lietuvoje dažnesni atskirų žmogaus teisių įgyvendinimo tyrimai², o studijose minimu laikotarpiu Lietuvoje nedaug išleista mokslo darbų, kuriuose žmogaus teisės būtų nagrinėjamos kaip sistema³. Dar daugiau – nėra mokslo darbų, analizuojančių padėtį aptariamoje srityje 2008–2012 m.⁴ Įgyvendinant kilusią idėją, mokslo studijų serijoje žmogaus teisių tema nagrinėjama aprėpiant platų žmogaus teisių spektrą (pilietines, politines, ekonomines ir socialines teises⁵), atsižvelgiant į žmogaus teisių sąsajas, taip pat konkrečių teisių aspektu analizuojant aktualiausias atskirų visuomenės grupių problemas, lyginant ir vertinant šių teisių teisinio reguliavimo bei jo užtikrinimo visumą. Būtent konkrečiais didžiosios daugumos konstitucinių žmogaus teisių užtikrinimo pavyzdžiais, o ne pagal

¹ Čepas A. ir kt. Žmogaus teisės Lietuvoje. Leidinys parengtas pagal JTVP programos „Parama įgyvendinant Nacionalinį žmogaus teisių rėmimo ir apsaugos veiksmų Lietuvos Respublikoje planą“. Vilnius: Naujos sistemos, 2005.

² Išsamesnė mokslinė studijoje nagrinėjamo laikotarpio žmogaus teisių įgyvendinimo analizė pateikiama, pavyzdžiui, S. Kirchner 2012 m. apgintoje disertacijoje „Europos žmogaus teisių konvencijos 2 straipsnio 1 dalies 1 sakinio taikymas prenatalinėje stadijoje“ (apie negimusius vaikų teisę į gyvybę pagal Konvencijos 2 (1) straipsnį); P. Čelkio 2011 m. disertacijoje „Visuomenės sveikatos priežiūros teisinis reguliavimas įgyvendinant teisę į sveikatos apsaugą“; L. Štarienės 2010 m. monografijoje „Teisė į teisingą teismą pagal Europos žmogaus teisių konvenciją“; E. Venckienės 2009 m. disertacijoje „Žmogaus orumas kaip teisinė kategorija“; D. Vitkauskaitės-Meurice 2009 m. disertacijoje „Individualios peticijos teisė ir jos įgyvendinimas tarptautinėje teisėje“; 2008 m. D. Poškos disertacijoje „Asmens teisė į teisminę gynybą ir jos įgyvendinimo probleminiai aspektai Lietuvos administraciniuose teismuose“. Kalbant apie kitas informacinio pobūdžio publikacijas, reiktų paminėti, kad Lietuvai pagal tarptautinius dokumentus teikiant tarptautinėms institucijoms ataskaitas apie žmogaus teisių įgyvendinimo Lietuvoje padėtį, pastarosiose taip pat aptariama tik tam tikros rūšies, o ne visų rūšių žmogaus teisių (arba atskirų visuomenės grupių narių teisių) užtikrinimo padėtis. Pavyzdžiui, Lietuvos pranešimai apie priemones, kurių ji ėmėsi įgyvendindama Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto nuostatas; Lietuvos Respublikos ataskaitos apie Jungtinių Tautų tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto įgyvendinimą Lietuvoje; Lietuvos Respublikos ataskaitos dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) įgyvendinimo.

³ Pavyzdžiui, 2012 m. L. Marcinkutės apginta daktaro disertacija „Žmogaus teisių ir valstybės suvereniteto dermė Lietuvos nacionalinėje žmogaus teisių politikoje“, 2010 m. L. Beliniūnės disertacija „Žmogaus teisių kaip konstitucinių vertybių apsauga Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje“.

⁴ Nors paminėtinas, pavyzdžiui, 2008 m. parengtas žmogaus teisių būklės tyrimas (*Fundamental Rights in Europe and North America*. Suppl. 13: Lithuania. Edited by Albrecht Weber. Ragulskytė-Markovienė R., Baranskaitė A. (nacionaliniai koordinatoriai). Leiden/Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 2008), jame pateikiamas iki 2008 m. Lietuvoje vyravusios žmogaus teisių padėties vertinimas.

⁵ Asmens kultūrinių teisių įgyvendinimo užtikrinimo nagrinėjimas, taip pat procesinių garantijų asmenims, traukiamiems teisinėn atsakomybėn, tyrimas, kaip žmogaus teisių būklės sudėtinė dalis numatomas atlikti kitais metais, kai Instituto paruoštų mokslo studijų pagrindu bus rengiama monografija.

konkrečius kriterijus⁶ atrinktų nagrinėti tik tam tikrų žmogaus teisių apžvalga⁷, pristatomos mokslo studijos skiriasi nuo ankstesniųjų darbų žmogaus teisių Lietuvoje tema. Studijose nagrinėjamos šios teisės ir jų garantijos: asmens neliečiamumo garantijos, įsitikinimų išraiškos ir informacijos laisvė, minties, tikėjimo ir sąžinės laisvė, teisė į privatumo neliečiamumą, teisė dalyvauti valdant savo šalį, teisė į teisingą teismą, teisė į nuosavybės neliečiamumą, ūkinės veiklos laisvė ir iniciatyva, vartotojų teisės, teisė į darbą, teisė į socialinę apsaugą, šeimos teisė į apsaugą, teisė į sveikatos apsaugą, teisė į sveiką aplinką. Teisių išdėstymas atskiromis studijomis pasirinktas atsižvelgus į artimas studijose analizuojamų teisių saugomas vertybes.

Žmogaus teisių užtikrinimo padėties Lietuvoje 2008-2012 m. sistemingas tyrimas nulemtas prielaidos, kad Lietuvos Respublikos teisės sistemoje ir praktikoje nėra įtvirtintos tinkamos žmogaus teisių garantijos. Šią išvargą skatina bent keletas faktų. Visų pirma, nustatytas didelis – net 50 - Europos Žmogaus Teisių Teismo 2008-2012 m. Lietuvos atžvilgiu konstatuotų žmogaus teisių pažeidimų skaičius šio Teismo nagrinėtose bylose, nors jis kasmet ir nežymiai mažėja. Iš viso aptariamuoju laikotarpiu minimo Teismo pripažinti šių teisių ir teisių garantijų pažeidimai: 16 proceso trukmės pažeidimo atvejų, 12 teisės į teisingą teismą pažeidimo atvejų, 6 teisės į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą pažeidimo atvejai, 4 veiksmingo tyrimo stokos atvejai, 3 nuosavybės apsaugos pažeidimo atvejai, 2 nežmoniško ar žeminančio elgesio atvejai, 2 teisės į veiksmingą priemonę pažeidimo atvejai, po 1 teisės į gyvybę, diskriminacijos draudimo, teisės į laisvus rinkimus pažeidimo atvejį⁸. Svarbu ir tai, kad nurodytų teisių pažeidimų struktūra, palyginus su bendru Lietuvos atžvilgiu fiksuotų pažeidimų skaičiumi nuo 1959 m. iki 2012 m. keičiasi tik nedidele dalimi: Teismas prieš Lietuvą priėmė 68 sprendimus, kuriuose nustatė bent vienos teisės pažeidimą: 25 proceso trukmės pažeidimų atvejus, 19

⁶ Pastebėtina, kad 2009 m. tyrimas, kurį atliko Žmogaus teisių stebėjimo institutas, parengtas, atsižvelgiant į „konkrečių žmogaus teisių svarbą, įtvirtinant atvirą demokratinę visuomenę, atskirų žmonių grupių pažeidžiamumą ir ribotą gebėjimą apsaugoti savo teises“ ir pagal tai formuluojant tuometines šio Instituto prioritetines darbo sritis. Žr. Žmogaus teisių įgyvendinimas Lietuvoje 2007-2008: apžvalga. Vilnius: Žmogaus teisių stebėjimo institutas, 2009 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.hrmi.lt/uploaded/PDF%20dokai/Apzvalga_2007-2008_20090609.pdf> (prisijungta 2012 m. lapkričio 28 d.). Prioritetinėmis Instituto veiklos sritimis grindžiamas ir 2011 m. Žmogaus teisių stebėjimo instituto atlikta žmogaus teisių įgyvendinimo apžvalga. Žr. Žmogaus teisių įgyvendinimas Lietuvoje 2009-2010: apžvalga. Vilnius: Žmogaus teisių stebėjimo institutas, 2011 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.hrmi.lt/uploaded/PDF%20dokai/Apzvalgos/Apzvalga_2009-2010_su%20virseliu_FINAL.pdf> (prisijungta 2012 m. lapkričio 28 d.).

⁷ 2011 m. Žmogaus teisių stebėjimo instituto žmogaus teisių įgyvendinimo apžvalgoje nagrinėjami šie probleminiai aspektai: kankinimo, nežmoniško, žeminančio elgesio draudimo, lygių galimybių politikos įgyvendinimas, teisė į teisingą teismą, saviraiškos laisvė, teisė į politinį dalyvavimą, teisė į privatų ir šeimos gyvenimą, asmenų, priklausančių pažeidžiamoms grupėms, teisės; 2009 m. parengtame žmogaus teisių įgyvendinimo leidinyje apžvelgti teisės į politinį dalyvavimą, teisės į saviraiškos laisvę, teisės į privataus gyvenimo gerbimą, teisės į teisingą teismą, diskriminacijos, rasizmo, antisemitizmo ir kitų neapykantos apraiškų, moterų, vaiko teisių, neįgaliųjų teisių, ikalintų asmenų teisių, pacientų teisių klausimai. Žr. Žmogaus teisių įgyvendinimas Lietuvoje 2009-2010: apžvalga. Vilnius: Žmogaus teisių stebėjimo institutas, 2011; Žmogaus teisių įgyvendinimas Lietuvoje 2007-2008: apžvalga. Vilnius: Žmogaus teisių stebėjimo institutas, 2009. Palyginus gausesnis teisių sąrašas (t. y. teisės į gyvybę, fizinį ir psichinį neliečiamumą, žmogaus orumą (taip pat ir teisės į sveikatą), teisės į laisvę ir saugumą (taip pat judėjimo laisvės, teisės į privatumą, būsto apsaugos, pašto ir telekomunikacijų konfidencialumo, teisės į duomenų apsaugą), pagrindinių komunikavimo teisių, sąžinės, įsitikinimų, religijos laisvių, santuokos ir šeimos apsaugos, išsilavinimo, mokymo, mokslo ir dėstymo laisvės, teisės į nuosavybės apsaugą, laisvės prekiauti ir konkuruoti, įsisteigimo laisvės, laisvės pasirinkti profesiją, teisės ieškoti prieglobsčio padėtis) pasirinktas analizuoti minėtame leidinyje *Fundamental Rights in Europe and North America*. Suppl. 13: Lithuania. Edited by Albrecht Weber. Ragulskytė-Markovienė R., Baranskaitė A. (nacionaliniai koordinatoriai). Leiden/Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 2008.

⁸ 2008 m. duomenis žr. European Court of Human Rights Statistics. Violations by Article and by Country. European Court of Human Rights Annual Report 2011 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/D5B2847D-640D-4A09-A70A-7A1BE66563BB/0/ANNUAL_REPORT_2008.pdf> (prisijungta 2012-12-31). 2009 m. duomenis žr. European Court of Human Rights Statistics. Violations by Article and by Country. European Court of Human Rights Annual Report 2009 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/C25277F5-BCAE-4401-BC9B-F58D015E4D54/0/2009_Annual_Report_Final.pdf> (prisijungta 2012-12-31). 2010 m. duomenis žr. European Court of Human Rights Statistics. Violations by Article and by Country. European Court of Human Rights Annual Report 2010 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/596C7B5C-3FFB-4874-85D8-F12E8F67C136/0/TABLEAU_VIOLATIONS_2010_EN.pdf> (prisijungta 2012 m. gruodžio 31 d.). 2011 m. duomenis žr. European Court of Human Rights Statistics. Violations by Article and by Country. European Court of Human Rights Annual Report 2011 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/77FF4249-96E5-4D1F-BE71-42867A469225/0/2011_Rapport_Annuel_EN.pdf> (prisijungta 2012 m. gruodžio 31 d.). 2012 m. duomenis žr. European Court of Human Rights Statistics. Violations by Article and by Country. European Court of Human Rights Annual Report 2012 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/9A8CE219-E94F-47AE-983C-B4F6E4FCE03C/0/2012_Rapport_Annuel_EN.pdf> (prisijungta 2013 m. vasario 14 d.).

teisės į laisvę ir saugumą pažeidimų atvejus, 18 teisės į teisingą teismą pažeidimų atvejus, 13 teisės į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą pažeidimo atvejų, po 5 nuosavybės apsaugos ir nežmoniško ar žeminančio elgesio atvejus, 4 veiksmingo tyrimo stokos atvejus, 3 diskriminacijos draudimo pažeidimo atvejus, 2 teisės į veiksmingą priemonę pažeidimo atvejus, po 1 teisės į gyvybę, teisės į laisvus rinkimus pažeidimo atvejį.⁹ Vadinas, turi būti atkreiptas dėmesys į įsisenėjusias išvardintų teisių sričių problemas.

Darant prielaidą apie žmogaus teisių garantijų netinkamumą (jų nepakankamumą) atsižvelgta ir į tai, kad valstybėje nesprendžiamas procesinių žmogaus teisių garantijų papildymo klausimas. Lietuva iki šiol stokoja veikiančio konstitucinio skundo instituto, kurio naudojimas galėtų padėti siekiant veiksmingiau identifikuoti potencialiai nekonstitucines teisės sistemos normas bei įveikti teismų nenorą kai kuriais atvejais inicijuoti pagrįstų asmenų prašymų konstitucinės justicijos institucijai teikimą ir, tikėtina, šiuo požiūriu gerintų žmogaus teisių gynimą. Nors dera paminėti ir tai, kad iki šiol įstatymų leidėjo vienu ar kitu aspektu neįgyvendinti per studijose nagrinėjamą laikotarpį Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo priimti net 15 su įvairių žmogaus teisių įgyvendinimu susijusių sprendimų, kuriais konstatuotas teisės normų prieštaravimas Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir (arba) įstatymams.¹⁰

Dar daugiau, matyti, kad nors Nacionalinės žmogaus teisių institucijos įsteigimo būtinybė mokslinėje literatūroje pabrėžta dar 2006-2007 m.,¹¹ jos įgyvendinimas kol kas juda pernelyg mažais žingsneliais – dėl jos, kaip papildomos institucinės žmogaus teisių garantijos, sprendimas galutinai dar nepriimtas. Tokia institucija galėtų stebėti ir analizuoti bendrą žmogaus teisių situaciją šalyje, teikti pasiūlymus ir patarimus valstybės valdžios institucijoms šioje srityje, užsiimti visuomenės šviečiamąja veikla ir kt. Šiai institucijai priskyrus daug sričių apimančią kompetenciją, būtų skatinama tobulinti žmogaus teisių apsaugą ir gynimą.

Pagal šiuos faktus, rengiantis atlikti aptariamą žmogaus teisių tyrimą, numatyta išskirti konkrečias problemiškausias žmogaus teisių teisinio reguliavimo bei jų praktinio užtikrinimo sritis, jas išnagrinėti ir suformuluoti rekomendacijas įstatymų leidėjui, kaip pagerinti padėtį.

Studijose atskirų teisių užtikrinimo situacijos analizė pradedama atskleidžiant, autorių manymu, teigiamus ir (ar) neigiamus 2008–2012 m. įvykusius su konkrečios žmogaus teisės sritimi susijusius teisinio reguliavimo ir teisinės praktikos pokyčius. Siekiant užtikrinti kuo objektyvesnę žmogaus teisių situacijos nagrinėjimą ir kuo didesnę visų studijų autorių pasirinktų analizės aspektų vienodumą, kiekvienos nagrinėjamos teisės užtikrinimas iliustruojamas tais pačiais rodikliais. Jie surinkti iš įvairių dokumentų, statistinių duomenų. Apžvelgiamos su nagrinėjama tema susijusios tarptautinių institucijų ataskaitos Lietuvai, Lietuvos institucijų ataskaitos tarptautinėms organizacijoms; apibendrinami ikiteisminių ginčus sprendžiančių įstaigų duomenys apie asmenų pateiktus skundus dėl studijose nagrinėjamų teisių neužtikrinimo atvejų, duomenys apie šiose institucijose konstatuotus konkrečios teisės pažeidimus, atitinkamos rūšies bylų nagrinėjimo nacionaliniuose ir tarptautiniuose teismuose statistiniai duomenys bei šių teismų praktikos nagrinėjimo rezultatai. Vertinant, kaip užtikrinamos studijose nagrinėjamos teisės, remiamasi ir su konkrečiomis žmogaus teisėmis susijusios mokslinės literatūros analize.

Pastarasis metodas naudojamas ir studijų dalyje apie probleminius tam tikrų teisių užtikrinimo aspektus. Šioje studijų dalyje įvardijami ir analizuojami minėtu laiku Lietuvoje aktualiausi pilietinių, politinių, ekonominių ir socialinių teisių užtikrinimo sunkumai, kliūtys, nepagrįsti suvaržymai.

Nustatant ir apibrėžiant problemiškausias žmogaus teisių teisinio reguliavimo bei jų praktinio užtikrinimo sritis ir jas analizuojant, kaip ir aptartoje pirmojoje pristatomų mokslo studijų dalyje, pirmiausia vadovautasi atskirų sričių ekspertų nuomone. Kiekvienas studijos autorius taikė interviu su ekspertais: mokslininkais, nevyriausybinų organizacijų atstovais, teisininkais ir politikais (visiems jiems nuoširdžiai dėkojame) – metodą. Pirmiesiems dviem apžvalginiams interviu naudoti standartizuoti, o dviem vėlesniems, kuriais gilintasi į konkrečias problemas, – iš dalies standartizuoti klausimai. Per šiuos

⁹European Court of Human Rights Statistics. Violations by Article and by Respondent State (1959-2011). European Court of Human Rights Annual Report 2011 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/77FF4249-96E5-4D1F-BE71-42867A469225/0/2011_Rapport_Annuel_EN.pdf> (prisijungta 2012 m. gruodžio 31 d.). Taip pat žr. Europos Žmogaus Teisių 2012 m. bylų nagrinėjimo duomenis 8 išnašoje nurodytame šio Teismo 2012 m. šaltinyje.

¹⁰Žr. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo interneto svetainė. Prieiga per internetą: <<http://www.lrkt.lt>> (prisijungta 2012 m. gruodžio 31 d.).

¹¹Žr. *Žiobienė E. ir kt. Žmogaus teisių apsauga: institucinis aspektas. Lietuvos konstitucinė teisė: raida, institucijos, teisių apsauga, savivalda. Kolektyvinė monografija. Vilnius, 2007, p. 364-382. Žiobienė E. Lygiateisiškumo principą užtikrinančių institucijų teisinio statuso problemos. Jurisprudencija. 2006. Nr. 12 (90), p. 75-81.*

interview gauti duomenys leido sumažinti konkrečios teisės įgyvendinimo srityje autorių identifikuoatų aktualiausių probleminių klausimų apimtį. Išskirtų probleminių sričių aktualumo patvirtinimū taip pat ieškoma apžvelgiant naujienų portalo „Delfi“ (kaip lankomiausio Lietuvoje portalo¹²) naujienų portalo „Delfi“ pastarųjų metų dažniausių publikacijų, susijusių su nagrinėjamos žmogaus teisėmis, ar publikacijų, sulaukusių didžiausio komentarų skaičiaus, temas ir gyventojų nuomonės apie tam tikros teisės užtikrinimą Lietuvoje tyrimų duomenis. Manytina, kad, naudojantis šiais šaltiniais, galima susidaryti objektyvesnį vaizdą apie nagrinėjamos teisės įgyvendinimo situaciją visuomenėje.

Studijų autoriai, remdamiesi interview su ekspertais medžiaga bei kitais minėtais šaltiniais, įvardiję ir išnagrinęję konkrečios teisės įgyvendinimo srityje prioritetiškai spręstinas problemas, pateikia siūlymų, kaip geriau vykdyti valstybės išpareigojimus dėl konkrečių teisių, t. y. kokių imtis teisinių, materialinių, institucinių, organizacinių priemonių ir (ar) kokiomis gairėmis vadovautis siekiant, kad būtų geriau užtikrintas žmogaus teisių įgyvendinimas.

Daryk reikėtų pabrėžti, kad nepretenduojama atskleisti konkrečios teisės srities problemų visumą (nors, siekiant objektyvumo, studijose minimi ir kiti, tačiau autorių išsamiau neanalizuoti konkrečios teisės užtikrinimo trūkumai), o nustatomi ir nagrinėjami keli (paprastai 2–3) aktualiausi. Tiesa, reikia pripažinti, kad ir jų aktualumas, kaip parodė visų studijų autorių atlikti jų darbų vertinimai, gali būti nevienodas.

Tam, kad būtų kuo objektyviau nustatytos pirmiausia valstybėje spręstinos konkrečių teisių užtikrinimo problemos, tyrimo autoriai naudojami dar viena priemone. Žmogaus teisių padėties tyrimo dvylikos autorių grupė, susipažinusi su kiekvieno autoriaus darbu, jį aptarė, remdamasi autorių išskirtų problemų aktualumo nustatymo įverčiais. Autoriai vertino 1, 3 arba 5 balais kiekvieno autoriaus nagrinėjamos teisės užtikrinimo klausimų problemišumą. Remiantis šia įverčių skale, aukščiausias balas patvirtina didžiausią problemos, susijusios su konkrečios žmogaus teisės užtikrinimu, aktualumą ir rodo neatidėliotiną poreikį ją spręsti.

Kaip pirmiausia spręstinos studijose nurodomos tokios problemos, kurios reikšmingos didelėms žmonių grupėms ir kurios nesprenžiamos, nors valstybės mastu pripažinta būtinybė jas spręsti, ar kurių sprendimo būdai traktuojami kaip visiškai netinkami (neadekvatūs, neveiksmingi) (įvertis – 5). Kartu įvardijamos problemos, taip pat aktualios didelei visuomenės daliai, kurių sprendimo būdai, autorių manymu, galėtų būti tinkamesni, veiksmingesni (įvertis – 3). Mažiausia dėmesio skiriama menkesnio aktualumo, palyginti su minėtomis, problemoms, nors gali būti pripažįstama, kad ir jų tinkamas įveikimas gali būti žingsnelis įtvirtinant pakankamas žmogaus teisių garantijas (įvertis – 1).

Įverčių vidurkių apskaičiavimai ir jų apibendrinimai parodė, kad didžiausias įvertis autorių skirtas problemoms, kylančioms šių teisių užtikrinimo srityse: teisės į socialinę apsaugą (3,94), vartotojų teisių (3,88), teisės į nuosavybę (3,75), teisės į privatumą (3,59), asmens neliečiamumo garantijų (3,58), ūkinės veiklos laisvės ir iniciatyvos (3,25), teisės į darbą (3,25), teisės į sveikatos apsaugą (asmens sveikatos priežiūros aspektu) (3,23), žodžio laisvės (3,05). Taigi matomas visų rūšių teisių, išskyrus politines, įgyvendinimo problemiškas; didžiausias autorių skirtas įvertis svyruoja tarp 3 ir 4, nepasiekė 5 – tai liudija, kad valstybėje nėra visiškai nesprenžiamų žmogaus teisių problemų. Toliau kitų teisių probleminių aspektų įverčiai išsidėsto taip: religijos laisvės – 2,59; teisės tiesiogiai dalyvauti valdant savo šalį – 2,42; teisės į teisingą teismą užtikrinimas įgyvendinimo 2,39; rinkimų teisės – 2,33; teisės į sveiką aplinką – 2,15; šeimos teisės į apsaugą – 2,08. Reikia pabrėžti, kad šie įverčiai yra autorių darbo tarpinis rezultatas – juo autoriai tik išreiškė savo nuomonę, bet šie vertinimai studijose neskelbiami.

Siūlome susipažinti su studijose paskelbtais tyrimo rezultatais. Tikimės, kad jie padės sulaukti įstatymų leidėjo dėmesio, skatins šalies gyventojams, kurie yra valstybės pamatas, užtikrinti geresnę žmogaus teisių apsaugą – tokią, kuri leistų patenkinti asmenų poreikius, puoselėti jų interesus.

Tyrimo vadovė ir mokslinė redaktorė dr. Lina Beliūnienė

¹² Tyrimų bendrovių „TNS LT“ ir „Gemius“ duomenis apie šio ir kitų informacinių priemonių auditorijas žr. lrytas.lt 2011 m. gruodžio 12 d. publikacijoje „Laikraščių saulėlydžio nematyti, portalų dienos auditorija dar tik vejasi spaudą“ [interaktyvūs]. Prieiga per internetą: <<http://bendraukime.lrytas.lt/-13236719561321554495-laikra%C5%A1%C4%8Di%C5%B3-saul%C4%97lyd%C5%BEio-nematyti-portal%C5%B3-dienos-auditorija-dar-tik-vejasi-spaud%C4%85.htm#>> (prisijungta 2013 m. sausio 2 d.). Taip pat „Gemius Audience“ tyrimų 2009 m. balandžio duomenis apie naujienų portalo 15 min.lt ir kitų informacinių priemonių skaitytųjų auditoriją [interaktyvūs]. Prieiga per internetą: <http://www.15min.lt/pdf/15min_lt_balandis_Gemius_mazas.pdf> (prisijungta 2013 m. sausio 2 d.).

IVADAS

Ekonomikos krizės ir pokriziniu laikotarpiu (2008–2012 m.) ypač buvo aktualu ekonominės ir socialinės žmogaus teisės ir jų užtikrinimas. Šios teisės įtvirtintos pačiuose pirmuosiuose tarptautiniuose dokumentuose¹³, kurių nuostatos vėliau buvo perkeltos į regioninius¹⁴ ir nacionalinius, iš jų – ir į aukščiausią galią turinčius įstatymus – šalių konstitucijas. Lietuvos Respublikos Konstitucija taip pat įtvirtina pagrindines ekonomines ir socialines žmogaus teises: kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju, dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas. Valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais ir pan. Valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę, tėvystę ir vaikystę, įstatymo nustatyta tvarka teikia joms paramą ir pan. Tačiau, kaip parodė tyrimas, teisinis reguliavimas nėra tobulas ir valstybė visiškai neužtikrina kai kurių žmogaus teisių arba jas užtikrina ne iki galo.

Atliekamo tyrimo tikslas yra išskirti ir išnagrinėti problemišiausias žmogaus ekonominių ir socialinių teisių reguliavimo ir praktinio užtikrinimo sritis įgyvendinant teisę į darbą, teisę į šeimos apsaugą bei teisę į socialinę apsaugą per tiriamąjį laikotarpį (2008–2012 m.). Šios trys žmogaus ekonominių ir socialinių teisių grupės yra itin glaudžiai tarpusavyje susijusios, todėl jos nagrinėjamos kartu, siekiant iširti ne tik konkrečias problemas, bet ir parodyti tarpusavyje susijusių institutų situaciją.

Siekdamos tyrimo tikslo, autorės kelia tokius uždavinius: pirma, aptarti nagrinėjamo laikotarpio esminius teisėkūros pokyčius; antra, išskirti problemišiausias žmogaus teisių užtikrinimo požiūriu sritis, išnagrinėti praktinio įgyvendinimo aspektus ir pateikti jų teisinį vertinimą; trečia, pateikti išvagas bei rekomendacijas, kaip galėtų būti tobulinamas teisinis reguliavimas aptariamose srityse ir kaip žmogaus teisės turėtų būti užtikrinamos praktikoje.

Šios studijos aktualumą lemia autorių iškeltas tikslas išanalizuoti ir pateikti išvadas dėl naujausių teisinio reguliavimo pokyčių, jų įgyvendinimo ir žmogaus teisių praktinio užtikrinimo per tiriamąjį laikotarpį. Iki šiol teisininkai kompleksinio tyrimo per 2008–2012 m. laikotarpį minėtose žmogaus teisių srityse neatliko. Buvo vykdomi tik trumpesnį laikotarpį apimantys panašūs tyrimai arba išsamiau aptartas kuris nors vienas iš šioje studijoje nagrinėtų klausimų. Autorių nuomone, daugiausia diskusijų bei problemų užtikrinant teisę į darbą, šeimos apsaugą bei socialinę apsaugą kelia: užimtumo ir apsaugos darbo sutarties nutraukimo atveju neužtikrinimas; teisės į tinkamas darbo sąlygas (darbo laiką, jo ir darbo sutarties termino pasirinkimo galimybes) neužtikrinimas; teisės vesti kolektyvines derybas, jungtis į organizacijas nepakankamas užtikrinimas; valstybės pareigos užtikrinti šeimos, motinystės, tėvystės ir vaikystės apsaugą vykdymo probleminiai aspektai; nuosavybės teisės apsaugos principo taikymo socialinio draudimo pensijų atžvilgiu sunkumai; ligos ir motinystės socialinio draudimo laikotarpių proporcingumo stoka; nepakankamas socialinės apsaugos nedarbo atveju užtikrinimas. Nagrinėjamos sritys kai kuriais klausimais persipina, nes darbo santykiai glaudžiai susiję su socialine apsauga ir šeimos apsauga nedarbo, ligos, motinystės ar tėvystės atveju. Valstybė, užtikrindama žmogaus teises į darbą, šeimos ir socialinę apsaugą, turi laikytis vienodos politikos, neleidžiančios diskriminuoti ir palikti nuošalyje vienų žmogaus teisių, teikti privilegijas kitoms arba pamiršti atitinkamas žmonių grupes.

Rengiant studiją, buvo remiamasi teisės ir kitų socialinių mokslų krypties autorių darbais, nacionalinių teisės aktų nuostatomis, priimtomis ir nagrinėjamu laikotarpiu. Nagrinėjant šių teisės aktų nuostatų turinį ir įgyvendinimą, analizuojami tarptautiniai bei regioniniai teisės aktai ir jų nuostatų įgyvendinimą prižiūrinčių institucijų ataskaitos ir rekomendacijos valstybėms. Vertinant atskiras darbo, šeimos ir socialinės apsaugos sritis, naudojama Europos Žmogaus Teisių Teismo, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktika. Tyrimui itin vertingas taikytas ekspertų apklausos (interviu) metodas. Tiriant atskiras sritis,

¹³ Pavyzdžiui, žr.: Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (Žin., 2002, Nr. 77-3290); Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas (Žin., 2002, Nr.77-3288); Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (Žin., 2006, Nr.68-2497), Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir kt.

¹⁴ Pavyzdžiui, žr.: Europos socialinė chartija (pataisyta) (Žin., 2001, Nr.49-1704); Europos Parlamento ir Europos Tarybos direktyvos ir kt.

buvo pasirinkti skirtingi konkrečios srities ekspertai (žr. naudotų šaltinių sąrašą, esantį studijos pabaigoje), jų vertinimai bei rekomendacijos pateikiami tyrimo medžiagoje. Viešojo naujienų portalo „Delfi“ publikacijų apžvalga padėjo išskirti problemiškesnias tyrimo sritis, kurios sulaukia didžiausio atgarsio visuomenėje.

I. TEISĖS Į DARBĄ UŽTIKRINIMO PADĖTIS LIETUVOJE 2008–2012 M.

Dr. Ingrida Mačernytė-Panomarioviėnė

Dėl Lietuvoje susiformavusios darbo rinkos ir verslo sąlygų būtinas adekvatus, ypač atsargus ir gerai apgalvotas darbo santykių teisinis reguliavimas, kuris užtikrintų pusiausvyrą tarp ekonominių ir socialinių interesų, tarp darbdavių ir darbuotojų interesų, valstybės ir pavienio asmens¹⁵. Lanksčių ir saugių darbo užimtumo formų pusiausvyros (angl. *flexicurity*¹⁶) paieškos šiandieninėje darbo rinkoje verčia moderninti darbo įstatymus ir kitaip reguliuoti darbo santykius. Apie tokią pusiausvyrą Europos Sąjungoje kalbama jau daugiau kaip 15 metų, Lietuvoje – apie 10 metų, tačiau visos priemonės šiam procesui įgyvendinti iš esmės skirtos tik darbo santykių reguliavimo lankstumui skatinti, nors tai naudinga iš esmės tik darbdaviui, o darbuotojų saugumas dėl užimtumo pamiršamas. Atkreipiamas dėmesys į tai, kad ne darbo vietos, o žmonės turi būti apsaugoti, t. y. saugumo garantijos nėra vien tik darbo vietos išlaikymo garantijos, jos susijusios su naujų įgūdžių, kurie padėtų asmenims siekti geresnio darbo, įgijimu ir pagalbos ieškantiesiems darbo teikimu¹⁷. Autorės nuomone, užimtumo saugumas turi būti siejamas visų pirma ne su sąlygų siekti geresnio ir pelningesnio darbo su valstybės pagalba nustatymu, o labiau su „siekiu tolygios ekonominės, socialinės ir kultūrinės plėtros ir visiško bei produktyvaus užimtumo, kad būtų apsaugotos asmens pagrindinės politinės ir ekonominės laisvės“¹⁸. Tai pasiekama sudarant sąlygas, leidžiančias lengvai prisitaikyti prie pakitusių darbo rinkos sąlygų tiek darbuotojams, norintiems grįžti po ilgos pertraukos į darbą (pvz., asmenys, auginantys vaikus, ilgalaikiai bedarbiai, asmenys, grįžę iš bausmės atlikimo vietų, po reabilitacijos periodo ir kt.), tiek ir dirbantiems bei siekiantiems „pastovesnio užimtumo“. Kita vertus, vien tik liberalizacija finansinės krizės atveju yra pavojinga dėl galimų pasekmių. Juk darbdaviams leidus lengviau atleisti iš darbo ir į jį priimti žmones nesuteikiant valstybės garantijų, skatinančių išlikti darbo rinkoje, papildžiusieji bedarbių gretas asmenys ne tik pakels šalies nedarbo lygį, bet ir padidins skurstančiųjų skaičių.

Kaip pažymi daugelis autorių¹⁹, tokios pusiausvyros nepasiekta. 2008 m. ekonomikos krizės padariniai turėjo įtakos ir Lietuvos darbo teisinių santykių reguliavimui – 2009 ir 2010 m. Darbo kodeksą buvo bandoma liberalizuoti (būtent tik liberalizuoti, kaip vėliau bus atskleista, o ne pasirinkti užimtumo saugumu). Šiais pakeitimais buvo siekiama lanksčiau reguliuoti darbo santykius ir „toku būdu išiesti pagalbos ranką darbdaviams“²⁰: „laikinosiomis priemonėmis ir fragmentinio atskirų darbo teisės nuostatų tobulinimo ar atsiradusių problemų sprendimo priemonėmis“²¹. Naujoji Vyriausybė siekė išlaikyti socialinį stabilumą, pasirinkdama ne darbo teisės reformą ar esmines darbo teisės pataisas, o laikinųjų antikrizinių priemonių metodą.²² Laikinių priemonių taikymas yra neišvengiamas, tačiau, pasak Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) generalinio direktoriaus J. Somavios, krize negali

¹⁵ Tatorienė I. Darbo kodekso pakeitimai liberalizuojant darbo teisinius santykius. *Ekonomikos, teisės ir studijų aktualijos 2009*: tarptautinė mokslinė praktinė konferencija, 2009 m. lapkričio 12 d. Kaunas, 2009, p. 187.

¹⁶ Mačernytė-Panomarioviėnė I. *Flexicurity* samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje. *Jurisprudencija*. Mokslo darbai. Vilnius: MRU, 2011, 18(3): 1081–1099.

¹⁷ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. COM/2007/359.

¹⁸ Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (Žin., 2002, Nr. 77-3290) 6 str. 2 d.

¹⁹ Žr.: I. Tatorienė, T. Davulio ir kt. darbus.

²⁰ Tatorienė I., 2009, p. 182.

²¹ Davulis T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai 2009–2010 metais – besikeičianti darbo teisėkūros paradigma? *Darbo rinka XXI amžinyje: lankstumo ir saugumo paieškos* [Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12–14 d. straipsnių rinkinys]. Vilnius, 2011, p. 230.

²² Davulis T., 2011, p. 230.

būti naudojamas kaip dingstimi riboti darbuotojų teises. Jo nuomone, nepaprastai svarbu laikytis kertinių ES vertybių — pagrindinių žmogaus teisių, teisių darbo vietoje ir individo apsaugos.²³ „Sunkmečio sąlygomis darbo rinkos politika tampa ne tik ekonominiu, bet net ir fiskaliniu instrumentu. Jei valiutos devalvacija dėl kurios nors priežasties negalima, tai panašių rezultatų galima pabandyti pasiekti devaluojant darbo teisę. Šią logiką įsisąmoninę politikai visoje Europoje ėmėsi tikslingų priemonių vietos darbdavių ekonominiam konkurencingumui didinti mažinant darbo jėgos kaštus, ypač tuos, kurie susiję su darbo teisės normų keliamais reikalavimais, kartu teigdami, kad tos priemonės skirtos užimtumui didinti, nedarbui mažinti“.²⁴ Darbo santykiai yra galios santykiai, ir galią turintis kapitalas spaudžia darbuotojus sutikti su vis didesniu darbo lankstumu²⁵, nors tai gali būti nepakankamai saugu ir nenaudinga darbuotojui.

Dėl savo pažeistų teisių žmonės kreipiasi į atitinkamas institucijas. Pastebėta, kad per tiriamąjį laikotarpį žmonės šiuo klausimu kreipėsi dažniau. Bylų dėl darbo teisinių santykių daugėjo: 2008 m. buvo gauta tik 1 492 bylos, o 2009 m. jų jau buvo dvigubai daugiau, t. y. 3 924 bylos, 2010 m. – 3 168 bylos ir tik 2011 m. jų gauta mažiau – 2 091 byla. Darbuotojai dažniausiai į teismą kreipėsi dėl darbo teisinių santykių nutraukimo ir neteisėto atleidimo iš darbo, dėl neteisingo darbo užmokesčio mokėjimo, kompensacijos atleidus iš darbo ir kitokių išmokų. Lietuvos Respublikos Valstybinei darbo inspekcijai (toliau – VDI) darbuotojai labiausiai skundėsi dėl neišmokėto darbo užmokesčio, darbo sutarties sudarymo, darbo laiko, nelegalaus darbo, saugos darbe reikalavimų. Iš viso per 2008 m. ištirta 8 560 skundų ir pranešimų. Atitinkamai per 2009 m. VDI gavo 12 492 skundus, prašymus, pranešimus ir paklausimus, kuriuose buvo iškeltas 22 771 klausimas (28 proc. daugiau nei 2008 m.). 2010 m. VDI gavo 13 335 skundus, pranešimus ir paklausimus. Palyginti su praėjusiais metais, jų sumažėjo 25 proc. (nuo 22 771 iki 17 080 klausimų). Bendras skundų mažėjimas susijęs su objektyviomis, krizės nulemtomis prielaidomis, taip pat šiam reiškiniui turi įtakos subjektyvūs kriterijai – tikėtina, kad darbuotojai, bijodami prarasti darbo vietą, toleruoja pažeidimus savo atžvilgiu. Tai rodo 17 proc. išaukęs anoniminių pranešimų skaičius. 2011 m. VDI gavo 7 483 skundus ir pranešimus, kuriuose buvo iškelti 11 056 klausimai. Palyginti su 2010 m., skundų gauta 8,8 proc. daugiau, o juose keliamų klausimų skaičius padidėjo 11,2 proc. Pažymėtina, kad per pastaruosius 5 metus išlieka tendencija, kai daugiausia nusiskundimų yra susiję su darbo teise. Tokių klausimų kiekvienais metais gaunama apie 85 proc. Darbo teisinių santykių srityje daugiausia skundžiamasi dėl darbo apmokėjimo, galutinio atsiskaitymo, darbuotojų darbo ir poilsio laiko organizavimo. Pažymėtina, kad 2011 m. nusiskundimų dėl darbo ir poilsio laiko organizavimo gauta daugiausia per paskutiniųjų 5 metų laikotarpį – 1 634. Daugiausia skundų ir pranešimų bei juose iškeltų klausimų buvo gauta 2009 m. (8 933), mažiausiai – 2007 m. (6 369). Sunkiausiais ekonomikos krizės laikotarpiais (pvz., 2009 m.) darbuotojai daugiausia buvo susirūpinę darbo užmokesčio mokėjimo problemomis (ypač dėl galutinio neatsiskaitymo atleidus iš darbo) ir mažiau skundėsi darbuotojų saugos ar sveikatos klausimais. Šiek tiek pagerėjus ekonominei padėčiai, daugiau klausimų gaunama dėl darbuotojų saugos ir sveikatos, taip pat darbo ir poilsio laiko organizavimo. Be to, didėja darbuotojų atstovų aktyvumas kolektyvinių darbo santykių srityje – daugiau skundų ir pranešimų gaunama dėl kolektyvinių santykių (pvz., 2010 m. tokių skundų ir pranešimų gauta tik 16, o 2011 m. – 59).²⁶ Pateikti skaičiai rodo, kad darbuotojai dėl savo pažeistų teisių (ypač dėl neteisėto atleidimo iš darbo, neišmokėto darbo užmokesčio atleidžiant iš darbo, dėl darbo ir poilsio

²³TDO vadovas: krizė neturi silpninti darbuotojų teisių. 2011-09-21 [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <<http://ep.alfa.lt/2011/09/tdo-vadovas-krize-neturi-silpninti-darbuotoju-teisiu/>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

²⁴ Davulis T. 2011, p. 227.

²⁵ Blanpain R. Flexicurity in a Global Economy. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12–14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius, 2011, p. 29.

²⁶ Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2011 metais [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?1716170122>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

laiko pažeidimų, kolektyvinių darbo teisių ir pan.) buvo aktyvesni tiriamuoju laikotarpiu ir tam galėjo įtakos turėti darbo santykių teisinio reguliavimo pasikeitimai dėl jų įgyvendinimo.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) pakeitimus pagal interesų atstovavimą galima skirstyti į naudingus tik darbdaviams arba tik darbuotojams. Darbo įstatymų pakeitimai visada yra ir bus palankesni darbdaviams, o ne darbuotojams, nes, pasak eksperto²⁷, „jų interesų tiesioginis ar netiesioginis atstovavimas yra žymiai didesnis, jų tinklas Vyriausybėje, Seime ir kitose institucijose yra didesnis, nes jau vien pusė Seimo narių yra buvę darbdaviai, savininkai, akcininkai, o dirbusių profsąjungose ar darbuotojais čia dirba tik vos keli“²⁸. Tą patį pastebi ir kiti mokslininkai – jie nurodo, kad darbdaviai iš esmės jokių naujų pasiūlymų neformulavo, nes jų pozicija buvo gerai atstovaujama pačios Vyriausybės²⁹.

Nors užimtumo ir darbo teisiniam reguliavimui tiriamuoju laikotarpiu buvo skirta nemažai dėmesio, vis dėlto negalima teigti, kad buvo sukurta daugiau naujų darbo vietų. Palengvinus atleidimą iš darbo darbdavio iniciatyva pagal DK 129 str., pavyzdžiui, atleidus iš darbo asmenis, kuriems suėjo pensinis amžius arba dėl kvalifikacijos stokos ir pan., naujų darbo vietų niekas nesukūrė, o tik prisidengdami darbo santykių lankstumu atlaisvino darbo vietas jauniems, perspektyviems ir kvalifikuotiems asmenims. Kita vertus, dalis tam tikrų nuostatų pakeitimų buvo ne tokie reikšmingi ir iš esmės susiję su Europos Sąjungos (toliau – ES) ir tarptautinių darbo standartų reikalavimų atitikimu. Pavyzdžiui, 2009 m. pakeista įdarbinimo sąvoka (DK 87 str.), siekiant užtikrinti laisvą asmenų judėjimo principą visoje ES, kai bet kuri (ES ar Europos ekonominės erdvės) valstybė narė privalo padėti įsidarbinti ieškančiam darbo ES piliečiui³⁰. Be to, atsižvelgiant į 2004 m. Lietuvos ratifikuotą TDO konvenciją Nr. 181 „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“, buvo pakeistas ir DK 88 straipsnis dėl tarpininkavimo įdarbinant. Tarpininkavimo įdarbinant paslaugas tiek fiziniai, tiek ir juridiniai asmenys ieškantiems darbo asmenims turi teikti nemokamai. 2010 m. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo (toliau – URI) pakeitimu buvo praplėsta bedarbio sąvoka, t. y. bedarbiais laikomi taip pat individualių įmonių, kurioms Juridinių asmenų registre yra suteiktas likviduojamos įmonės statusas, savininkai, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys ir pasirengę dalyvauti įgyvendinant aktyvios darbo rinkos politikos priemones. Toks įstatymo pakeitimas sulygino asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, ir fizinių asmenų, dirbančių savarankiškai, teisę į bedarbio statusą ir su tuo susijusias garantijas. 2010 m. patikslintos DK 124 straipsnio nuostatos, reguliuojančios darbo sutarties nutraukimą, kai darbdavio (ar jo atstovo) buvimo vieta nėra žinoma ir darbo sutartis su darbuotojais negali būti nutrauktos, ir priimtas Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau – Vyriausybės) nutarimas, nustatantis, kad darbuotojų prašymus dėl darbo santykių pasibaigimo priima, viešai juos skelbia ir informaciją apie darbo santykių pasibaigimą teikia VDI. Iki šiol tokie darbuotojai negalėjo kreiptis į Darbo biržą, nes, nesant darbdavio (ar jo atstovo), darbo sutartis likdavo nenutrauktos ir šie asmenys prarasdavo dalį jiems priklausančių socialinių garantijų.³¹

Atsižvelgiant į įvardytas problemines sritis ir į nagrinėjamu laikotarpiu didžiausio piliečių dėmesio sulaukusias problemas³², tirtini šie aspektai: teisė į darbą (užimtumą) ir į apsaugą nutraukiant darbo sutartį, teisė į tinkamas darbo sąlygas; teisė jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas. Kitaip tariant, aptartini darbo ir užimtumo teisinio reguliavimo pakeitimai, kuriais buvo bandoma surasti

²⁷ Autorės interviu su Seimo nariu, atliktas 2012 m. balandžio 9 d.

²⁸ Autorės interviu su Seimo nariu, 2012 m. balandžio 9 d.

²⁹ *Davulis T.*, 2011, p. 236-237.

³⁰ Šitai buvo įgyvendintas Europos socialinės chartijos (pataisytos) 18 str. „Teisė dirbti mokamą darbą kitų Šalių teritorijoje“.

³¹ Šiais pakeitimais buvo įgyvendinta Europos socialinės chartijos (pataisytos) 1 str. „Teisė į darbą“ 3 d. „Sukurti tarnybas, teikiančias visiems darbuotojams nemokamas paslaugas įsidarbinimo reikalais arba pradedant verslą/veiklą“.

³² Pavyzdžiui, apžvelgus 2011 m. *www.Delfi.lt* publikacijas, susijusias su nagrinėjamomis teisėmis, matyti, kad didžiausio žmonių dėmesio sulaukė šios temos: emigracija, darbo užmokestis, darbo laikas, Darbo kodekso liberalizavimas, streikai, atleidimas iš darbo ir kt.

pusiausvyrą derinant priešingus interesus, ir panagrinėtina, kaip buvo užtikrinamos žmogaus teisės šioje srityje.

1. Teisės į darbą užtikrinimo probleminiai aspektai

1.1. Nepakankamas apsaugos lygis nutraukiant darbo sutartį ir teisės į užimtumą teisinis reguliavimas

Vadovaujantis tarptautiniais ir regioniniais dokumentais³³, darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo be svarbių priežasčių, nesusijusių su jų gebėjimais ar elgesiu arba pagrįstais įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais. Darbuotojai, kurių darbo sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, turi teisę į atitinkamą kompensaciją arba kitus tinkamus atlyginimo būdus. Krizės laikotarpiu sumažėjus darbo apimtims ir apyvartai, iškilo klausimas dėl išlaidų mažinimo, susijusio su darbuotojų atleidimu iš darbo. Laikiniai iki 2010 m. gruodžio 31 d. DK pakeitimai labiausiai buvo palankūs darbdaviams: dėl didesnės nei 5 vidutinių darbo užmokesčių (toliau - VDU) dydžių išeitinės išmokos sumų mokėjimo išdėstymo lygionimis dalimis ir ne rečiau negu kas mėnesį (DK 141 str. 1 d.); kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris dirba iki atleidimo iš darbo dienos, – ne vėliau kaip atleidimo iš darbo dieną, išskyrus kai šio kodekso 141 str. 1 d. numatytais atvejais atsiskaitoma vėliau (DK 206 str. 1 d. 1 p.). Šiuo pakeitimu buvo leista dideles sumas, skirtas darbdavio iniciatyva atleistų darbuotojų išeitinėms išmokoms, išskaidyti keliais mėnesiais, kad nebūtų per didelė finansinė našta darbdaviui ir dėl to nenukentėtų likusių darbuotojų teisėti interesai ir teisės į atlyginimą už darbą įgyvendinimas. Vertinant šiuos DK pakeitimus, skirtus būtent siekiant įveikti dėl krizės susiklosčiusią sunkią padėtį, galima teigti, kad darbdaviai pasinaudojo atleidimo iš darbo teisės aktų nuostatų palengvinimu. Tai įrodo tuo laikotarpiu gerokai išaugęs bylų, susijusių su darbo sutarties pasibaigimu bei nutraukimu, skaičius (2008 m. tokių bylų gauta 234; 2009 ir 2010 m. – daugiau nei dvigubai: 2009 m. – 548, 2010 m. – 602, o 2011 m. – 412)³⁴.

Siekiant ištaisyti kai kurias teisinio reguliavimo klaidas, 2009 m. buvo pakeista ir 2010 m. patikslinta DK 127 str. 2 d. Iki pakeitimo buvo įtvirtinta nuostata, kad darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį įspėjęs raštu darbdavį prieš 3 darbo dienas, jeigu jis jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Tai reiškia, kad pensinio amžiaus darbuotojai galėjo pasinaudoti šia norma ir gauti 2 mėnesinių vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką net kelis kartus iš skirtingų darbdavių³⁵. Tokia teisinio reguliavimo spraga, sudariusi galimybes piktnaudžiauti teise, buvo panaikinta pakeitus DK nuostatą, nurodant sąlygą „kad įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje“. Pastebima, kad ne visi tinkamai interpretuoja DK pakeitimus, pavyzdžiui, kritikuotinas pasakymas, kad pakeista DK 127 str. 2 d. apribojo tam tikras darbuotojų teises³⁶. Tai, autorės nuomone, negalima traktuoti kaip teisių apribojimo, o tiesiog laikytina nepasinaudojimu tokia teise. Pavyzdžiui, tie, kurie jau įgijo teisę į visą senatvės pensiją ir buvo atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva, įsidarbino kitur, jie minėta teise negalės pasinaudoti nutraukę darbo santykius darbuotojo prašymu dėl tos priežasties, kad teisę į visą senatvės pensiją įgijo dirbdami ankstesnėje darbovietėje.

³³ TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“, ES pagrindinių teisių chartijos 30 str. „Apsauga nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju“ ir Europos socialinės chartijos (pataisytos) 24 str. „Teisė į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju“ ir kt.

³⁴ Teismų statistika, metinės ataskaitos [interaktyvios]. Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/lt/teismai/teismai-statistika/>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

³⁵ Tai jie galėjo padaryti, pvz., savo prašymu išėję iš vieno darbo ir įsidarbinę kitame, po kurio laiko paprašę būti atleisti iš darbo tiek vieno, tiek ir antro darbdavio, abiem atvejais nurodę tą patį atleidimo pagrindą – kaip įgiję teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunantys. Kitaip tariant, dirbant viename darbe ta teisė į visą senatvės pensiją įgyjama, o kitame gaunama pensija.

³⁶ *Tatorienė I.*, 2009, p. 182–188.

Kitas šios normos pakeitimo aspektas – išpėjimo terminas. Jis buvo pailgintas nuo 3 iki 14 darbo dienų. Šis pakeitimas grindžiamas tuo, kad išėjimas iš darbo pagal DK 127 str. 2 d. galimas tik nurodant svarbią priežastį, kuri iš esmės trukdo tęsti darbą, pavyzdžiui, liga, neįgalumas, darbdavys nevykdo įsipareigojimų ar kitaip pažeidžia darbo sutartį ir dėl to darbuotojas objektyviai negali tęsti darbo ir pan. Kadangi pensinis amžius nėra teisėta priežastis nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva (DK 129 str. 3 d. 5 p.), atitinkamai ir teisės į visą senatvės pensiją įgijimas nėra svarbi priežastis, kuri gali nulemti, kad darbo santykiai turi būti nutraukti nedelsiant darbuotojo prašymu.

1.1.1. Pareigų šeimai turinčių darbuotojų teisės į lygias galimybes ir vienodą padėtį užtikrinimo trūkumai³⁷

Darbuotojų teisių apsaugai, nors ir mažesne apimtimi, taikomos tam tikros DK nuostatos taip pat buvo pakoreguotos (pvz., 124 str.³⁸, 107 str. 1 ir 2 d.³⁹ 127 str. 1 ir 2 d.⁴⁰) ar priimtoms papildomos (pvz., 179 str. 4 d.⁴¹, 115 str.⁴², 214 str.⁴³). Nėščiujų atžvilgiu 2009 m. DK 179 str. buvo papildytas 4 d.: „darbdavys užtikrina darbuotojų teisę po šių atostogų sugrįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį, ir naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį, į kurias jis būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs“. Šiame straipsnyje įtvirtintas teisėtų lūkesčių principo įgyvendinimas. Tačiau šią nuostatą įstatymas įpareigoja taikyti tik grįžusioms po nėštumo ir gimdymo atostogų moterims. Atitinkamai tokių pareigų dėl asmenų, grįžusių į darbą po atostogų vaikui prižiūrėti, darbdaviui nenustatyta, išskyrus DK 180 str. 3 d. numatytą darbuotojui garantiją – per šį atostogų laikotarpį paliekama darbo vieta (pareigos), tačiau tai negalioja tais atvejais, kai įmonė visiškai likviduojama. Šiuo atveju darbuotojas nėra apsaugotas, nes darbdavys gali nesudaryti iki tol buvusių darbo sąlygų, gali keisti darbo užmokestį, darbo krūvį ir kitas sąlygas. Pasak Lietuvos laisvosios rinkos instituto eksperto, nepaisant to, kad šiuo įstatymu siekiama tiksliau perkelti į Lietuvos Respublikos teisės sistemą Europos Sąjungos Direktyvos 2002/73/EB bei Direktyvos 2006/54/EB nuostatas, minėtos nuostatos sudarytų moterims blogesnes įsidarbinimo sąlygas bei diskriminuotų kitus darbuotojus moterų, išeinančių nėštumo ir gimdymo atostogų, atžvilgiu⁴⁴.

Vertinant pakeistas nuostatas, atkreiptinas dėmesys ne tiek į visus kitus darbuotojus, bet į vyrus, išėjusius tėvystės atostogų, kadangi jie lieka be apsaugos. Nors jiems DK 179¹ str. 1 d. nustato teisę į tokias atostogas (darbdaviai turėtų būti labiau suinteresuoti, nes už šį laikotarpį jiems moka ne darbdavys), tačiau jiems dėl atleidimo iš darbo netaikoma lygiavertė DK 132 str. 1 d. numatyta apsauga, kokią gauna nėščios moterys. Jos apsaugotos nuo atleidimo iš darbo ne tik nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu, bet ir dar vieną mėnesį po jų. Atsižvelgiant į Europos Tarybos 2000 m. birželio 29 d. parengtą Rezoliuciją dėl moterų ir vyrų dalyvavimo lygiomis teisėmis šeimoje ir darbe⁴⁵, valstybės narės skatinamos, kad dirbantiems vyrams būtų suteikta asmeninė ir neperduodama teisė gauti tėvystės atostogas, išsaugant savo teises, susijusias su darbu. Direktyvos 2002/73/EB bei Direktyvos

³⁷ Kiti klausimai, susiję su motinyste (tėvyste), išdėstyti šios studijos kituose šios studijos skyriuose.

³⁸ Žin., 2010, Nr. 148-7568.

³⁹ Žin., 2010, Nr. 81-4221.

⁴⁰ Žr.: Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. Žin., 2009, Nr. 93-3993; Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123¹straipsniu įstatymas. Žin., 2010, Nr. 81-4221.

⁴¹ Žin., 2009, Nr. 87-3664.

⁴² Žin., 2010, Nr. 81-4221.

⁴³ Žin., 2011, Nr. 52-2507.

⁴⁴ LLRI ekspertizė dėl Darbo kodekso 179 straipsnio bei priedo papildymo įstatymo projekto XIP-511(2) 2009-07-13 [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <http://www.lrinka.lt/index.php?act=main&item_id=5405> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

⁴⁵ Europos Tarybos rezoliucija dėl moterų ir vyrų dalyvavimo lygiomis teisėmis šeimoje ir darbe. OL C 218, 2000 7 31, p. 5.

2006/54/EB⁴⁶ nuostatos nukreiptos į analogiškas motinystės atostogoms teises asmenims, išėjusiems tėvystės ir (arba) įvaikinimo atostogų. Valstybės turi užtikrinti, kad pasibaigus tokioms atostogoms, asmenys turėtų teisę grįžti į savo darbą arba lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios būtų jiems ne mažiau palankios, ir pasinaudoti visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias jie būtų turėję teisę, kol nedirbo.⁴⁷ Atitinkamai galima daryti išvadą, kad Lietuvos įstatymų leidėjai, pripažindami apsaugą grįžusioms į darbą po nėštumo ir gimdymo (įvaikinimo) atostogų moterims, pažeidžia lygybės principą, nes nesuteikia lygiavertės pagal DK 179 str. 4 d. užtikrinamos apsaugos vyrams, grįžusiems po tėvystės atostogų.

Šis papildymas įpareigoja darbdavius taikyti nėščioms moterims papildomas garantijas, nors dauguma darbdavių teigia, kad joms DK ir taip skiria daug dėmesio.⁴⁸ Tačiau jaunų asmenų, nėščių moterų, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų apsauga darbe priskiriama prie imperatyvių teisinių nuostatų⁴⁹. Kitaip tariant, motinystės (tėvystės) darbo ir šeiminio gyvenimo derinimo srityje darbuotojų apsaugos poreikis pagal tarptautinius ir ES teisės aktus pripažįstamas didesnis⁵⁰: pavyzdžiui, Europos socialinės chartijos (pataisytos) 27 str. 3 d. įtvirtinta šalių pareiga užtikrinti, kad pareigos šeimai netaptų svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį, ES pagrindinių teisių chartijos 33 str. nurodyta, kad, siekiant suderinti šeimos gyvenimą ir profesinę veiklą, kiekvienas asmuo turi teisę būti apsaugotas nuo atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su motinyste, taip pat teisę į mokamas motinystės atostogas ir į vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinusi ir kt. Panaši apsauga įtvirtinta ir Lietuvos neratifikuotoje TDO konvencijoje Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“, kurioje numatyta, kad „nutraukimo pagrindo nesudaro tokios, *inter alia*, priežastys: nebuvimas darbe dėl motinystės atostogų, šeimyninė padėtis, pareigos šeimai, nėštumas ir kt.“ bei 2004 m. ratifikuotoje TDO konvencijoje Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“ 8 str., kuriame nustatyta, kad „pareigos šeimai savaime nėra pagrįsta priežastis nutraukti darbo santykius.“ Papildomos lengvatoms numatytos ir DK 132 str., kai darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus tam tikrus atvejus: DK 136 str. 1 ir 2 d. nustatytus atvejus ir trumpalaikę darbo sutartį, pasibaigus jos terminui.

Kalbant apie privilegijas, reikia atkreipti dėmesį į tai, kad vaikus auginantys asmenys yra saugomi pakankamai. Pavyzdžiui, DK 129 str. 4 d. numato, kad darbo sutartys su darbuotojais, auginančiais vaikų iki 14 metų (taip pat ir jauni asmenys iki 18 metų), gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jei darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Dėl ypatingų aplinkybių šiuos darbuotojus atleisti iš darbo galima tik iš anksto juos išspėjus, t. y. prieš 4 mėn. Pagal DK 135 str. nuostatas asmenys, vieni auginantys vaikų iki 16 metų, turi pirmenybės teisę likti darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius, jei jų kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, kvalifikaciją. Atkreipiamas dėmesys į tai, kad Europos socialinių teisių komitetas (toliau – Komitetas)⁵¹ išvadose apie 1996 metų Europos socialinės chartijos įgyvendinimą Lietuvoje

⁴⁶ ES direktyvos Nr. 2006/54/EB „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) 16 straipsnis „Tėvystės ir įvaikinimo atostogos“ numato: „Ši direktyva taip pat nepažeidžia valstybių narių teisės pripažinti aiškių teisių gauti tėvystės ir (arba) įvaikinimo atostogas. Tos valstybės narės, kurios pripažįsta tokias teises, imasi priemonių, būtinų apsaugoti dirbančias moteris ir vyrus nuo atleidimo iš darbo dėl to, kad naudojasi tomis teisėmis, ir užtikrina, kad, pasibaigus tokioms atostogoms, jie turėtų teisę grįžti į savo darbą arba lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios būtų ne mažiau palankios jiems, ir pasinaudoti visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias jie būtų turėję teisę, kol nedirbo.“

⁴⁷ Direktyvos 2002/73/EB 2 str. 7 p.

⁴⁸ *Tatorienė I.*, 2009, p. 182–188.

⁴⁹ *Davulis T.* Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų. *Justitia*, 2007, Nr. 4 (66), p. 73.

⁵⁰ Pavyzdžiui, žr.: Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimas *Hasani v. Croatia*, No. 20844/09, 30 September 2010; *Cașacu v. Moldova*, no. 40117/02, 23 October 2007, *Zouboulidis c. Grèce (n° 2)*, Requête no. 36963/06, 25 juin 2009 ir kt.

⁵¹ Europos socialinių teisių komiteto interneto puslapis. Prieiga per internetą:

<<http://www.coe.int/T/DGHL/Monitoring/SocialCharter/>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

nurodė, kad diskriminacija dėl santuokinės ar šeiminės padėties, taip pat dėl lyties yra draudžiama ir kad „pareigos šeimai“ yra platesnė sąvoka, nepriklausanti nuo to, ar asmenys šias pareigas vykdo susituokę, ar skyriumi, ar vaiką arba kitą šeimos narį prižiūri tėtis, ar mama⁵². Atitinkamai galima daryti išvadą, kad DK yra nuostatų, kurios pažeidžia šias teises. Galima paminėti nuostatas, taikytinas darbuotojams, vieniems auginantems vaikus ar prižiūrintiems kitus šeimos narius: DK 135 str. 1 d. 2 p. (pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius), DK 146 str. 1 d. 3 p. (sąlygos, kada nustatomas ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas); DK 147 str. 5 d. (galimybė turėti pirmumo teisę pasirinkti darbo pamainą); DK 169 str. 4 d. 2 p. (teisė pasirinkti kasmetinių atostogų laiką po šešių mėnesių nepertraukiamo darbo įmonėje).

Didesnę apsaugą atleidžiant iš darbo darbdavio iniciatyva (DK 132 str. 2 d.) turi darbuotojai, auginantys vaiką iki 3 metų. Šie darbuotojai neįtraukiami į tų darbuotojų, kuriems taikoma pirmenybės teisė būti paliktiems darbe, sąrašą, kai mažinamas darbuotojų skaičius pagal DK 135 str. 1 d., tačiau jie turi pranašumą net ir tų darbuotojų, kurių kvalifikacija aukštesnė, atžvilgiu. Jiems DK, kaip papildomą apsaugą, numato draudžiamąją nuostatą, t. y. vadovaujantis DK 132 str. 2 d., su asmenimis (įstatyme nenurodoma, ar tai tėtis, ar mama), auginančiais vaiką (-ų) iki 3 metų, negali būti nutrauktos darbo sutartys pagal DK 129 str., išskyrus situacijas, kai yra darbuotojo kaltė.

2004 m. ratifikuotos TDO konvencijos Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“ 7 str. numatyta, kad „turi būti imtasi visų nacionalines sąlygas ir galimybes atitinkančių priemonių, įskaitant profesinio orientavimo ir mokymo srities priemones, kad pareigų šeimai turintys darbuotojai galėtų pradėti ir tęsti darbą, taip pat grįžti į darbą po pertraukos, padarytos dėl tokių pareigų“. Iš tiesų DK 132 str. skirtas apsaugai tik tų darbuotojų, kurie augina vaikus, bet, kaip pažymi Komitetas Išvadose apie Europos socialinės chartijos įgyvendinimą Lietuvoje⁵³, pareigos šeimai suprantamos plačiau nei vaikų auginimas, slauga ir priežiūra. Čia turima omenyje ir kitų šeimos narių, tokių kaip sutuoktinis (partneris), pagyvenę tėvai, seneliai, bei kitų asmenų slauga ir priežiūra. DK 129 str. 4 d.⁵⁴ tiems darbuotojams, kurie turi pareigų kitiems šeimos nariams, taip pat nenumato apsaugos, kai atleidžiama iš darbo nesant darbuotojo kaltės. Iš dalies šią situaciją pagerina DK 135 str. 1 d. 2 p., kuriame numatyta, kad pirmenybės teisę likti darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius, įmonėje turi darbuotojai, „kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis“. Tačiau tuo atveju, jei tokių asmenų bus daugiau, sprendimas, kad asmuo liks dirbti priklausys nuo jo turimos kvalifikacijos.

Atkreipiamas dėmesys į tai, kad ir bendrovės ar įmonės vadovės atleidimo iš pareigų, susijusių su teise į vaiko priežiūros atostogas, klausimai Europos Žmogaus Teisių Teismo vertinami kaip tiesiogiai susiję su jos turtinio pobūdžio lūkesčiais – tiek dėl teisės gauti įstatymo garantuojamą motinystės pašalpą, tiek dėl teisės į visišką atsiskaitymą su darbuotoju šį atleidžiant iš darbo, saugotinais pagal tarptautinius žmogaus teisių apsaugos standartus⁵⁵. Atitinkamai motinystės (tėvystės) pašalpos

⁵² European Social Charter (revised). European Committee of Social Rights Conclusions. 2011 (LITHUANIA). Articles 7, 8, 16, 17, 19, 27 and 31 of the Revised Charter. January 2012. P. 28 [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Lithuania2011_en.pdf> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

⁵³ Ten pat.

⁵⁴ Darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, neįgaliaisiais, darbuotojais, auginančiais vaiką iki keturiolikos metų, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.

⁵⁵ Pavyzdžiui, žr.: Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimas dėl skundo priimtimumo, *Hasani v. Croatia*, No. 20844/09, 30 September 2010, kuriame nurodyta, kad kai asmuo turi potencialiai gintiną teisę į socialinę pašalpą pagal vidaus teisę, šio intereso svarba turėtų būti išreikšta pripažįstant Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 1 protokolo 1 straipsnį (nuosavybės apsauga) taikytinu; taip pat, *mutatis mutandis*, kitos bylos, susijusias su išmokomis dėl atleidimo iš darbo, *Caçacu v. Moldova*, no. 40117/02, 23 October 2007, *Zouboulidis c. Grèce (n° 2)*, Requête no. 36963/06, 25 juin 2009 ir kt.

mokėjimas nutrūkus darbo santykiams tęsiamas tik Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme (toliau – LMSDĮ) įtvirtintais išimtiniais atvejais. Pagal LMSDĮ 19 str. 6 d., jeigu vienam iš tėvų (įtėvių) ar globėjui, įstatymų nustatyta tvarka išleistam vaiko priežiūros atostogų ir gaunančiam motinystės (tėvystės) pašalpa, atleistam iš darbo dėl įmonės, įstaigos, organizacijos likvidavimo ar bankroto, taip pat dėl to, kad pasibaigė terminuotos darbo sutarties terminas arba Valstybės tarnybos įstatyme, Valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatyme ir Teisėjų atlyginimų įstatyme nurodytų asmenų paskyrimo į pareigas terminas ar įgaliojimų laikas, motinystės (tėvystės) pašalpa mokama šio įstatymo 20 ir 21 str. nustatyta tvarka, t. y. tokios trukmės ir tokio dydžio, kaip ir esančiam vaiko priežiūros atostogose asmeniui. Bendrovės vadovo atleidimo iš darbo tuo pagrindu, kad jį atšaukia kompetentingas valdymo organas (DK 124 str. 1 d. 1 p.), LMSDĮ 19 str. 6 d. įtvirtintų išimčių sąrašas nėra. Galiojantis reguliavimas lemia, kad su bendrovės vadovu vaiko priežiūros atostogų metu darbo sutartis, išskyrus DK 136 str. 1 d. numatytus atvejus, negali būti nutraukta, nepaisant to, kaip bendrovė disponuoja Akcinių bendrovių įstatyme įtvirtinta vadovo atšaukimo teise.⁵⁶ Atitinkamai galima teigti, kad įmonės vadovo priėmimo ir atleidimo iš pareigų teisiniai santykiai ir reguliavimas gali būti prilyginamas politinio pasitikėjimo pareigūnų ir valstybės tarnautojų priėmimo ir atleidimo reguliavimui, todėl šiuo atveju turi būti taikoma analogija ir motinystės (tėvystės) pašalpa turi būti mokama toliau. Siūlytina LMSDĮ 19 str. 6 d. išdėstytas nuostatas įtraukti prie išimtinių atvejų.

1.1.2. Darbuotojų atstovų teisės į apsaugą nuo priešiško veiksmų nepakankamas reguliavimas

Tai, kad darbuotojų atstovų funkcijų atlikimas šiuo metu ir ateityje negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius, numatyta DK 129 str. 3 d. 2 p. Atsižvelgiant į tarptautinius reikalavimus⁵⁷, to kaip ir pakaktų. Tačiau DK numato papildomą apsaugą, kai atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva negalima net ir neturinčių reikiamos kvalifikacijos (DK 135 str. 2 d.) tokių asmenų, kurie sužaloti įmonėje ar susirgę profesine liga (DK 133 str.) ir kurie išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (DK 134 str.). Vertinant pastarųjų (atkreiptinas dėmesys tik į išrinktuosius asmenis⁵⁸) padėtį pagal asociacijų laisvės ir socialinės partnerystės principus (TDO konvencija Nr. 98 ir bei ES direktyva Nr. 2009/38/EB), nuostata dėl kvalifikacijos reikalavimo netaikymo, manytina, yra perteklinė. Atsižvelgiant į Komiteto Išvadas apie Europos socialinės chartijos įgyvendinimą Lietuvoje⁵⁹, teisė į apsaugą nuo atleidimo iš darbo darbuotojų atstovams nėra absoliuti – atleidimo pagrindas turi būti siejamas tik su darbuotojų atstovavimo funkcijų vykdymu ir negali būti siejamas su jų tiesioginių funkcijų vykdymu darbe ir jiems keliamais reikalavimais. Kita vertus, kaip pažymėjo Komitetas, atsižvelgdamas į Lietuvos 2003–2004 m.

⁵⁶ Galiojantis reguliavimas lemia, kad su bendrovės vadovu vaiko priežiūros atostogų metu darbo sutartis, išskyrus DK 136 str. 1 d. numatytus atvejus, negali būti nutraukta, nepaisant to, kaip bendrovė disponuoja Akcinių bendrovių įstatyme įtvirtinta vadovo atšaukimo teise (LAT Civilinė byla Nr. 3K-3-384/2011 [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <<http://www.eteismai.lt/byla/123070811508396/3K-3-384/2011>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

⁵⁷ Pavyzdžiui, žr.: Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas; Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas; Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, TDO konvencijos; Europos Socialinė chartija (pataisyta).

⁵⁸ Kaip pažymėjo Komitetas, atsižvelgdamas į Lietuvos 2003–2004 m. ataskaitą, asociacijų laisvės principas negali būti susijęs su spaudimu tiems, kurie nenori stoti į profesinę sąjungą, numatant privilegiją – jų neatleisti iš darbo, todėl Profesinių sąjungų įstatymo normos pakeitimas, kad tokia garantija taikoma ne visiems profesinių sąjungų nariams, o tik tiems, kurie išrinkti į vadovujančius šių organizacijų organus, ištaisė situaciją. Plačiau žr.: *Petrylaitė D., Jaselionytė V.* Kolektyvinės darbuotojų teisės Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) ir jų realizavimas Lietuvoje. *Verslo ir teisės aktualijos*. Current Issues of Business and Law. Vilnius, 2010, 5(2), p. 435.

⁵⁹ European Social Charter (Revised). European Committee of Social Rights. Conclusions 2010 (LITHUANIA). Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 of the Revised Charter. December 2010, p. 24 [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Lithuania2010_en.pdf> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

ataskaitą⁶⁰, asociacijų laisvės principas negali būti susijęs su spaudimu tiems, kurie nenori stoti į profesinę sąjungą, numatant privilegiją – jų neatleisti iš darbo. Be to, manytina, kad darbuotojų atstovams papildoma apsauga, suteiktina pagal DK 135 str. 2 d., yra diskriminacinė kitų asmenų, kurie turi pirmenybę likti darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius, ir kuriems taikomas reikalavimas dėl kvalifikacijos (ypač dėl asmenų, kurie vieni augina vaikus iki 16 metų arba prižiūri kitus šeimos narius ir kuriems, kaip jau minėta, tarptautiniais dokumentais numatoma padidinta apsauga), atžvilgiu. Siūlytina DK 135 str. 1 d. 6 p. išbraukti.

Kita vertus, net ir turinčių tokią papildomą apsaugą nuo atleidimo iš darbo asmenų ši teisė nėra absoliuti, nes atleisti galima tik esant to darbuotojo kaltei, pasibaigus trumpalaikiai sutarčiai ar kitais atvejais, išvardytais DK 136 str. 1 d., taip pat mirus darbdaviui. Autorės nuomone, pakaktų bendros nuostatos, pagal kurią, vadovaujantis DK 134 str., numatytas draudimas atleisti iš darbo išrinktus į darbuotojų atstovaujamuosius organus sietinas tik su viena sąlyga – sprendžiant klausimą dėl jų atleidimo iš darbo pagal DK 129 str., būtinas išankstinis jų atstovaujamo organo sutikimas. DK 134 str. 1 d. įtvirtintos darbuotojo – įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo nario – darbo teisių garantijos (profesinės sąjungos renkamųjų organų narių apsaugos nuo darbo santykių nutraukimo) tikslas yra užtikrinti tiems nariams atitinkamą laisvę, nepriklausomumą nuo darbdavio, išvengti galimų darbdavio teisės atleisti darbuotojus iš darbo piktnaudžiavimų, taip pašalinant darbdaviui nepalankius ir su juo konfliktuojančius profesinių sąjungų lyderius. Taigi aptariamos normos yra papildomos profesinių sąjungų renkamųjų organų narių teisių garantijos už prisiimtą papildomą riziką. Svarbu tai, kad aptariama garantija nėra absoliuti. Įstatyme darbdaviui suteikta teisė teismo tvarka ginčyti atitinkamo organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo narį. Teismas gali panaikinti tokį sprendimą, jei darbdavys įrodo, kad iš esmės pažeidžiami jo interesai (DK 134 str. 3 d.).⁶¹ Tokių organizacijų pirmininkams numatyta analogiška apsauga atleidžiant juos iš darbo ir pagal DK 136 str. 3 d. (darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo, kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos), ir pagal DK 235 str. (kai darbuotojas vieną kartą šturkščiau pažeidžia darbo pareigas). Kitaip tariant, atleidimo iš darbo klausimas perduodamas spręsti profsąjungai ar darbo tarybai, kai būtina darbdavio sprendimą dėl išrinkto asmens atleidimo apsvarstyti ir įvertinti nešališkai. Vadovaujantis Europos socialinės chartijos (pataisytos) 28 str. normomis, tokio asmens atleidimas iš darbo neturi būti siejamas su jo statusu arba jo, kaip darbuotojų atstovo, veikla įmonėje.⁶²

1.1.3. Netinkamų priemonių terminuotoms darbo sutartims sudaryti parinkimas

Įgyvendinant tarptautiniuose ir regioniniuose dokumentuose⁶³ numatytą kuo didesnio ir pastovesnio užimtumo siekį ir norint sukurti bendras nuostatas, kurios neleistų piktnaudžiauti terminuotomis darbo sutartimis ar terminuotais darbo santykiais, 2010 m. buvo padarytos DK pataisos. Tikėtasi taip reguliuojant terminuotus darbo santykius sukurti daugiau darbo vietų. Manytina, kad neteisūs Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atstovai, kurie tvirtina, kad „įstatymas padidina darbo santykių lankstumą,

⁶⁰ European Social Charter (Revised) European Committee of Social Rights Conclusions 2005 (Lithuania) Articles 1§4, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 17, 18, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29 and 31 of the Revised Charter. Prieiga per internetą: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Lithuania2005_en.pdf> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. sausio 25 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-13/2011.

⁶² Ten pat.

⁶³ Žr.: Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 6 str., Europos socialinės chartijos (pataisytos) 1 str. „Teisė į darbą“, ES direktyva Nr. 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis“ ir kt.

skatina naujų darbo vietų kūrimą, derina darbo santykių reglamentavimą su darbuotojų saugumo užtikrinimu ir jų teisių sustiprinimu⁶⁴. Kyla klausimas, ar tikrai tinkamos teisinės priemonės buvo panaudotos siekiant įkurti naujas darbo vietas. Terminuotos darbo sutartys pagal DK 109 str. 2 d. naujai įsteigtoms darbo vietoms galėjo būti sudaromos ne ilgesniam kaip iki 2015 m. liepos 31 d. laikotarpiui⁶⁵. Darbo santykiams pagal tokią terminuotą darbo sutartį tęsiantis po 2015 m. liepos 31 d., darbo sutartis tampa neterminuota. Statistikos departamento duomenimis, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis asmenų 2009 m. buvo 2,2 proc., 2010 m. – 2,4 proc., 2011 m. – 2,8 proc. Matyti nedidelis augimas, nors 2007 m. pagal terminuotą darbo sutartį dirbo tik 3,5 proc. darbuotojų, todėl sunku pasakyti, kad tai lėmė teisinio reguliavimo pakeitimas. Kita vertus, galima manyti, kad tokių nuostatų buvimu pasinaudojo didesnė darbdavių dalis, nei rodo oficiali statistika, nors yra nuomonių, kad „toks teisinis kompromisas gana sudėtingas, nes jame gausu apribojimų“⁶⁶: tokių darbo vietų galima steigti ne daugiau kaip 50 proc. visų darbo vietų; terminuotos sutartys gali būti sudaromos tam tikram laikotarpiui (pirminis pakeitimas – iki dvejų metų, vėliau šios normos galiojimas pratęsiamas dar trejiems metams). Kritikuotinas dar vienas iš apribojimų, kad „terminuota darbo sutartis pagal Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalį naujai įsteigta darbo vietai negali būti sudaryta su toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbusiu darbuotoju, su kuriuo darbo sutartis buvo nutraukta pagal DK 125 ar 129 straipsnį išgaliojus šiam įstatymui“, kadangi asmuo, atleistas iš darbo, pavyzdžiui, pagal DK 126 str. „suėjus terminui“, kurį šalis galėjo pakeisti arba prieš tai jį susitarusios nustatyti, taip pat pagal DK 127 str. „darbuotojo pareiškimu“, kurio pagrindas galėjo būti pakeistas iš DK 125 str. „šalių susitarimu“, vėl galėjo būti priimtas į darbą ir tai buvo laikoma įkurta nauja darbo vieta. Kaip pažymi D. Croughanas „2012 m. metinėje augimo apžvalgoje“, ne visos terminuotos sutartys reiškia, kad darbo vieta neužtikrinta. Lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra gali būti atsakas į lankstaus darbo poreikį, išskylantį įmonėms, bet tik su sąlyga, kad bus sudarytos panašios saugumo sąlygos, kaip ir nuolatiniam darbui.⁶⁷ Todėl 2009 m. DK 109 str. buvo papildytas 5 d., kurioje nustatyta, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos ne tokios palankios darbo sąlygos, kvalifikacijos kėlimo ir skatinimo galimybės negu darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis.⁶⁸ Tačiau analizuojant DK normas, galima pastebėti prieštaravimų šioms nuostatomis, pavyzdžiui, DK 127 str. 2 d. numatyta, kad darbuotojas turi teisę nutraukti tik neterminuotą darbo sutartį, jeigu jis igijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje. Ypač tai aktualu darbuotojams, dirbantiems pagal Mokslo ir studijų įstatymą⁶⁹, kuriems dar netaikoma šio įstatymo 65 str. 4 d. nuostata, pagal kurią su asmeniu, antrą kartą iš eilės laimėjusiu konkursą į tas pačias dėstytojo ar mokslo darbuotojo pareigas, sudaroma neterminuota darbo sutartis šioms pareigoms eiti. Kitaip tariant, kol šie asmenys dirba pagal terminuotą sutartį ir dirbdami toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje igis teisę į visą senatvės pensiją, nutraukti savo prašymu darbo sutartį tikėdamiesi ir išėtinės išmokos jie neturės teisinio pagrindo, nes jų darbo sutartis bus terminuota.

⁶⁴ Socialinis pranešimas. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2010–2011, p. 36.

⁶⁵ Pirminis DK normos pakeitimas galiojo iki 2012 m. liepos 31 d., norma pakeista 2012 m. birželio 30 d. įstatymu Nr. XI-2194 (Žin., 2012, Nr. 82-4273).

⁶⁶ *Davnlis T.*, 2011, p. 238.

⁶⁷ Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto Nuomonė dėl Komisijos komunikato Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „2012 m. metinė augimo apžvalga“ EUR/003.COM (2011) 815 final. / Pranešėjas David Croughan/ p. 28 [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:143:0051:0068:LT:PDF>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

⁶⁸ Žin., 2009, Nr. 93-3993.

⁶⁹ Pastaba: iki 2009-05-12 galiojo Aukštojo mokslo įstatymas.

1.1.4. Veiksmingų priemonių, skirtų užtikrinti užimtumą, stoka

Atleidimų iš darbo skaičiaus padidėjimas dėl teisinio reguliavimo liberalizavimo (išorinis lankstumas) yra glaudžiai susijęs su saugumu ir užimtumo politika. Laikantis lankstumo ir užimtumo saugumo pusiausvyros (*flexicurity*) principo, darbuotojams turėtų būti suteiktos užimtumo saugumo garantijos, t. y. socialinė apsauga nuo nedarbo, sudarant sąlygas kuo greičiau sugrįžti į darbo rinką. Statistikos departamento ir Lietuvos darbo biržos duomenimis⁷⁰, bedarbių⁷¹ skaičius per tiriamąjį laikotarpį išaugo: 2008 m. jų buvo 73,4 tūkst., 2009 m. padidėjo net 3 kartus ir sudarė jau 203,1 tūkst., 2010 m. – 312,1 tūkst., o 2011 m. – 247,2 tūkst. Lyginant registruotų bedarbių su darbingo amžiaus gyventojais santyki, matyti, kad 2008 m. jis buvo 3,4 proc., 2009 m. padidėjo beveik tris kartus ir siekė 9,4 proc., 2010 m. išaugo dar 50 proc., palyginti su praėjusiais metais, ir siekė 14,5 proc. Tik 2011 m. šis santykis jau sumažėjo iki 11,7 proc. Vadovaudamasi tarptautiniais ir regioniniais dokumentais⁷², valstybės pripažįsta teisę į darbą, apimančią kiekvieno žmogaus teisę gauti galimybę užsidirbti pragyventi darbu, kurią jis laisvai pasirenka arba kurią dirbti jis laisvai sutinka, ir imasi reikiamų priemonių šiai teisei apsaugoti. Žinoma, kad rinkos ekonomikos sąlygomis užtikrinti visuotinį užimtumą yra be galo sunku, ypač kai keičiasi ekonominės sistemos (tai neišvengiamai susiję su ekonominės veiklos nuosmikiu). Tačiau tarptautinių dokumentų nuostatos suformuluotos taip, kad valstybės būtų įpareigosos imtis aktyvių veiksmų, kuriais būtų užtikrinamos visos žmogaus teisės, tarp jų ir ekonominės. Todėl valstybės pasyvumas šioje srityje negali būti pateisinamas vieno ar kito laikotarpio specifiniais sunkumais.⁷³ Priemonės šiai teisei visiškai įgyvendinti galėtų būti: nemokamos paslaugos, teikiamos asmenims, kurie kreipiasi įsidarbinimo reikalais, techninis ir profesinis orientavimas, rengimas ir perkvalifikavimas, mokymo programos, strategija ir metodai, taikomi siekiant tolygios ekonominės, socialinės ir kultūrinės plėtros ir visiško bei produktyvaus užimtumo, kad būtų apsaugotos asmens pagrindinės politinės ir ekonominės laisvės. Kitaip tariant, minėtuose dokumentuose nenustatomas tiesioginis įsipareigojimas garantuoti ekonomines, socialines ir kultūrinės teises: teisę į darbą, poilsį, mokslą ir kt. Tačiau jei valstybė nesiima priemonių tam, kad laipsniškai įgyvendintų šias teises, ji pažeidžia paklą⁷⁴.

Atitinkamai Lietuvos valdžia ėmėsi tam tikrų aktyvių veiksmų: 2009 m. pradėjo vykdyti mokslo ir studijų reformą, 2010 m. reorganizavo Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybą prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – LDRMT) į Socialinės globos įstaigų administravimo tarnybą prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos⁷⁵, kuriai pavesta vykdyti socialinės globos įstaigų administravimo funkcijas (iki tol jas vykdė apskričių viršininkų administracijos). Siekiant sukurti bendrą veiksmingą mokymo sistemą, darbo rinkos mokymo centrai nuo 2010 m. balandžio 1 d. perduoti Švietimo ir mokslo ministerijos atsakomybei ir priežiūrai. LDRMT vykdytos funkcijos, susijusios su užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimu, perduotos Lietuvos darbo biržai ir jos teritoriniams padaliniais⁷⁶.

⁷⁰ Registruoti bedarbiai. Lietuvos Respublikos statistikos departamento duomenys [interaktyvūs]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M3050101&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSId=5036&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=>>>(prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

⁷¹ Nedarbo draudimo išmokos aptartos šios studijos 2.3 skyriuje.

⁷² Pavyzdžiui, žr.: Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 6 str., Europos socialinės chartijos 1 str., TDO konvencija Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“ ir kt.

⁷³ *Vadapalas V.* Tarptautinė teisė. Vilnius: Eugrimas, 2006, p. 275.

⁷⁴ Ten pat, p. 270.

⁷⁵ Dėl Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pavadinimo pakeitimo ir nuostatų patvirtinimo (Žin., 2010, Nr. 68-3421).

⁷⁶ Darbo rinkos sistemos pertvarka [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?832342308>>(prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

Atsižvelgęs į ES Tarybos rekomendacijas Lietuvai, Lietuvos Respublikos Seimo (toliau – Seimo) Socialinių reikalų ir darbo komitetas pasiūlė Vyriausybei, „įvertinant šalies darbo rinkos pokyčius peržiūrėti darbo biržų vykdomų mokymų, perkvalifikavimo, ilgalaikių bedarbių integravimo vykdymo tikslumą, nustatant prioritetus ir griežtą reglamentavimą; įgyvendinant Ekonomikos skatinimo planą, atkreipti dėmesį į tai, kad įmonės, nepagrįstai atleidžiančios darbuotojus, neturėtų būti remiamos; išnagrinėjus Europos Sąjungos šalių patirtį, apsvarstyti galimybę iš dalies subsidijuoti darbo vietų išsaugojimą įmonėms, numatančioms darbuotojų atleidimus dėl krizės padarinių; Socialinės apsaugos ir darbo, Ūkio ir Finansų ministerijoms, Lietuvos darbo biržai ir Valstybinei darbo inspekcijai atsižvelgti į Komiteto 2009-04-08 sprendimą Nr.1⁷⁷. 2010 m. spalio 1 d. baigta Lietuvos darbo biržos pertvarka. Siekiant efektyviau dirbti su asmenimis, ieškanciais darbo, iš buvusių 45 liko 10 teritorinių darbo biržų⁷⁸.

Nuo 2010 m. URĮ nuostatos taikomos ekonominių sunkumų patiriančių įmonių (tai įmonės, kuriose dėl objektyvių priežasčių sutrinka gamybos procesas, sumažėja atliekamų darbų ar teikiamų paslaugų apimtis ir dėl to jų darbuotojai dirba ne visą darbo laiką⁷⁹) darbuotojams. Viena iš jiems skirtų aktyvių darbo rinkos priemonių – tokiose įmonėse organizuojami viešieji darbai. Kitaip tariant, valstybė, organizuodama viešuosius darbus, ekonominių sunkumų patiriančių įmonių darbuotojams sudaro sąlygas išsaugoti savo darbo vietas, kol įmonė įveiks ekonominius sunkumus, bet ne ilgiau nei šešiams mėnesiams per 12 mėnesių laikotarpį. Tai yra laikina priemonė, tačiau darbdaviui už kiekvieną pagal darbo sutartį viešiesiems darbams įdarbintą asmenį mokama subsidija darbo užmokesčiui. Paprastai viešųjų darbų dalyviai susiduria su didžiausiais sunkumais darbo rinkoje, tad negaudami pajamų iš darbo jie labiausiai patiria skurdo riziką. Taigi pirmiausia viešųjų darbų priemonės dalyviai vertina galimybę užsidirbti⁸⁰. Tačiau viešieji darbai negali būti priskirti prie efektyvių darbo rinkos priemonių, kadangi jie neužtikrina darbo tęstinumo ir įgūdžių atnaujinimo ar naujų įgijimo. Bedarbiams ir išpėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo laiką, organizuojamas profesinis mokymas ir už ne ilgesnį, negu nustatyta mokymo programose, mokymosi laikotarpį mokama 0,7 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio mokymo stipendija (URĮ 23 str.). Tačiau už efektyvių bei rinkos poreikius atitinkančių mokymo programų sudarymą ir atranką nenumatyta atsakomybė⁸¹. Taigi galima teigti, kad užimtumo srityje dar yra problemų, kurias reikėtų spręsti.

1.1.4.1. Jaunimo nedarbo mažinimo priemonių neveiksmingumas

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, jaunimo iki 24 m. amžiaus nedarbas yra didžiausias ne tik Lietuvoje, bet ir visoje ES⁸². Statistikos departamento duomenimis, tiriamuoju laikotarpiu didžiausias (daugiau nei 20 proc.) pagal amžiaus grupes buvo asmenų nuo 15 iki 24 metų nedarbo lygis: 2008 m. jis siekė 27,6 proc. (15–19 m. asmenys); 2009 m. – 52,7 proc. (15–19 m. asmenys) ir 27,2 proc. (20–24 m.

⁷⁷ Išvada dėl siūlymų atsižvelgiant į Europos Sąjungos Tarybos rekomendacijas „Dėl valstybių narių ir bendrijos bendrųjų ekonominės politikos gairių atnaujinimo 2009 m. ir Dėl valstybių narių užimtumo politikos įgyvendinimo“, skirtas Lietuvai, 2009 m. balandžio 22 d. Nr. 33.

⁷⁸ Darbo rinkos sistemos pertvarka [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?832342308>>(prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

⁷⁹ Tokių įmonių restruktūrizavimas dar nepradedamas, nors pagal įmonės padėtį gali būti labai artimas procesas. Įmonių restruktūrizavimo įstatymo 4 straipsnis numato, kad „Restruktūrizavimas gali būti pradėtas, jeigu įmonė turi finansinių sunkumų arba yra reali tikimybė, kad jų turės per artimiausius 3 mėnesius“ (Žin., 2001, Nr. 31-1012).

⁸⁰ Žr. 2010 m. tyrimą „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo vertinimas“ [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/Mokslinio_tyrimo_santrauka_2010-07-15.pdf>(prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

⁸¹ Pagal URĮ atsakomybė numatyta tik už tikslinių lėšų panaudojimą, o pagal Profesinio mokymo įstatymą profesinio mokymo teikėjas atsako už profesinio mokymo kokybę, t. y. už sistemas ir procedūras, kurias kuria ir diegia valstybės institucijos ir profesinio mokymo teikėjai, siekdami, kad profesinio mokymo kokybė atitiktų nustatytus rodiklius.

⁸² Lietuvos statistikos departamento duomenimis, aukščiausias jaunimo nedarbo lygis trečiąjį 2011 m. ketvirtį buvo Ispanijoje – 45,8 proc., Graikijoje – 45 proc., Slovakijoje – 33,6 proc., Lietuvoje – 31,7 proc. Latvijoje jaunimo nedarbo lygis siekė 28,2 proc., Estijoje – 22,2 proc. [interaktyvu]. Prieiga per internetą:

<<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=9343>>(prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

asmenys); 2010 m. – 60,9 proc. (15–19 m. asmenys), 33,2 proc. (20–24 m. asmenys) ir 20,8 proc. (25–29 m. asmenys); 2011 m. – 49,6 proc. (15–19 m. asmenys) ir 31,7 proc. (20–24 m. asmenys). Kaip matyti, 2010 m. dar susidarė asmenų nuo 25 iki 29 m. amžiaus grupė, kurių nedarbo lygis viršijo 20 proc.⁸³ Matyt, šis faktas 2010 m. paskatino pakeisti URĮ, praplečiant darbo rinkoje remiamų asmenų sąrašą kategorija „darbingi asmenys iki 29 metų“ (4 str. 1 d. 15 p.). Tačiau 2011 m. statistikos duomenys rodo, kad šios grupės asmenų nedarbo lygis buvo mažesnis (sudarė 15,6 proc.) nei asmenų nuo 55 iki 59 m. amžiaus (16,1 proc.).

Dažna jaunimo nedarbo priežastis – profesinio pasirengimo, darbo patirties trūkumas arba įgytų profesinių žinių ir darbo rinkos reikmių neatitikimas. Pusė jaunuolių (32,5 tūkst.) darbo ieškojo pirmą kartą (neturėjo darbo patirties), kas antras jaunas bedarbis (jų buvo 31,8 tūkst.) neturėjo profesinės kvalifikacijos, todėl negalėjo konkuruoti darbo rinkoje.⁸⁴ Pagal URĮ darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų sąrašė yra ne tik jauni asmenys iki 29 m., bet ir asmenys, pirmą kartą pradėję darbinę veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją (nuo 2009 m. rugpjūčio 1 d. – kvalifikacija), amžiaus riba nenurodoma (URĮ 4 str. 1 d. 5 p.). Nustatyta, kad darbdaviams už asmenų iki 29 metų įdarbinimą ir jų subsidijavimą mokama darbo užmokesčio kompensacija iki 6 mėnesių (URĮ 25 str. 3 d. 1 p.), o asmenims, pirmą kartą pradėdantiems darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją, kuriems taikoma darbo įgūdžių formavimo priemonė, – nuo 5 iki 12 mėnesių (URĮ 26 str. 3 d.). Darbdaviams, įdarbinusiems teritorinės darbo biržos siūstus pirmą kartą pradėdantiems darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją asmenis, mokama 50 proc. apskaičiuotų lėšų subsidija, kuri negali viršyti 2 minimaliųjų mėnesinių algų (toliau – MMA), darbo užmokesčiui ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms iš dalies kompensuoti (URĮ 24 str. 2 d.). Be to, kai darbdavio paskirti atsakingi asmenys darbo įgūdžių įgijimui organizuoti tiesiogiai darbo vietoje skiria daugiau kaip 20 proc. savo darbo laiko, darbdaviams gali būti iš dalies kompensuojamos šios išlaidos, bet ne daugiau kaip 20 proc. visos mokamos subsidijos darbo užmokesčiui už įdarbintus asmenis. Be to, iki 2012 m. liepos 31 d. galiojo nuostata, kad už pirmą kartą pagal darbo sutartį įdarbintus asmenis darbdavys vienus metus nemoka pensijų socialinio draudimo įmokų, nuo jų priskaičiuoto darbo užmokesčio, kuris neturi viršyti 3 minimaliųjų algų dydžio⁸⁵. Šios nuostatos sudarė darbdaviams patrauklias sąlygas įdarbinti patirties darbo rinkoje neturinčius asmenis⁸⁶.

Kitos 2009 m. padarytos URĮ⁸⁷ pataisos siekiant įdarbinti jaunimą buvo ne tik neveiksmingos, bet, galima teigti, kai kurios iš jų – ir diskriminuojančios. Išnagrinėjus URĮ nuostatas, pažymėtina, kad daugiau dėmesio skiriama ir papildomų priemonių numatoma tais atvejais, kai įdarbinama subsidijuojant pirmą kartą pradėjusius savo darbinę veiklą tik pagal įgytą socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikaciją asmenis, tačiau kitokią kvalifikaciją įgijusiems asmenims įdarbinimas subsidijuojant netaikomas. Analizuojant Lietuvos darbo biržos statistinius liepos mėnesių, kai į darbo biržą kreipiasi baigę studijas absolventai, duomenis, pastebėta, kad 2009 m. liepos mėn. iš tiesų tarp įsiregistravusiųjų daugiausia buvo asmenų, įgijusių socialinio darbo kvalifikaciją, tačiau 2009–2011 m. tarp naujų bedarbių buvo daug asmenų, įgijusių ir kitokią kvalifikaciją: baigusių vadybos ir verslo administravimo, teisės, ekonomikos

⁸³ Nedarbo lygis, %. Požymiai: lytis, amžius ir metai. Statistikos departamento duomenys [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/saveselections.asp>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

⁸⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 metų veiklos ataskaita [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=421336&p_query=lengvatos%20besimokantiems&p_tr2=2&p_hil=1&p_sess=&p_no=1> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

⁸⁵ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4, 5, 7, 8 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (Žin., 2010, Nr. 86-4517).

⁸⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 metų veiklos ataskaita [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=395615&p_query=lengvatos%20besimokantiems&p_tr2=2> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

⁸⁷ Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimas (Žin., 2009, Nr. 86-3638).

studijas, taip pat įgijusių automobilių remontininkų, apdailininkų kvalifikaciją.⁸⁸ Manytina, kad prioriteto teikimas pagal įgytą tik vieną iš kvalifikacijų negali būti pagrįstas, nes pažeidžia lygybės principą, išskyrus atvejus, jei tokios kvalifikacijos asmenys sunkiau įsidarbina ar tokių bedarbių yra daugiausia. Tačiau URĮ numatytas šios priemonės tikslingumas – padėti išvirtinti darbo rinkoje pagal įgytą kvalifikaciją, kai jų užimtumo rėmimas sudaro sąlygas kitiems bedarbiams, turintiems išsipareigojimų šeimai, dirbti. Toks valstybės prioriteto teikimas tik vienai iš įgytų kvalifikacijų grindžiamas laukiama dviguba nauda, nes ne tik įdarbinami šią kvalifikaciją turintys asmenys, bet jų teikiamomis paslaugomis (vaikų ar kitų šeimos narių priežiūra, slauga ir pan.) gali naudotis kiti bedarbiai, neturintys sąlygų pirkti tokių paslaugų. Tai gali būti pateisinama, bet tik laikinai, t. y. kol tikslas bus pasiektas, kad nediskriminuotų kitų rinkos dalyvių. Iš pateiktų statistinių duomenų matyti, kad 2011 m. liepos mėnesio ataskaitoje ypač buvo akcentuotos kitos dvi kvalifikacijos – teisininkų ir vadybininkų, kuriems sudėtinga įsidarbinti, nes teisininkų pasiūla 8 kartus viršija paklausą, o vadybininkų registruota 3 kartus daugiau negu jiems tinkamų darbo pasiūlymų.⁸⁹ Atitinkamai kyla klausimas įstatymo leidėjui dėl išskirtos kvalifikacijos papildomo rėmimo. Socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikacijos asmenims nėra kliūčių įsidarbinti, nes į daugiausia įsiregistravusių į darbo biržą 2010 m. ir 2011 m. liepos mėnesiais asmenų statistiką jie jau neįtraukti, o 2011 m. liepos mėnesį jiems buvo daugiau galimybių įsidarbinti.⁹⁰ Iš pateiktos analizės galima daryti išvadą, kad tokios kvalifikacijos asmenims įsidarbinti nėra sudėtinga, be to, jie nėra išskirti kaip didžiausia bedarbių dalis. Taigi tikslingiau būtų įstatymo normoje neįvardyti konkrečios kvalifikacijos ir nurodyti, kad įdarbinimas subsidijuojant organizuojamas pirmą kartą pradedantiems savo darbinę veiklą asmenims.

Neigiamai vertintina ir tai, kad neremiama savarankiškai pradedama veikla, t. y. valstybė nemoka subsidijos darbo vietai steigti asmenims, pirmą kartą pradėjusiems darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją ir įsteigusiems Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo įstatyme⁹¹ apibrėžtą labai mažą įmonę. Jiems tik numatoma subsidija individualiai veiklai pagal verslo liudijimą, skiriama šio liudijimo išigijimo išlaidoms ir valstybinio socialinio draudimo įmokų, privalomų asmenims, kurie verčiasi individualia veikla pagal verslo liudijimą, išlaidoms iš dalies padengti.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad nepakankamai užtikrinamos žmogaus teisės į darbą (užimtumą) ir į apsaugą nutraukus darbo sutartį ir nevykdomi išsipareigojimai žmogaus teisių atžvilgiu.

1.2. Teisės į tinkamas darbo sąlygas užtikrinimas

1.2.1. Darbo ir poilsio laiko (vidinio lankstumo) reguliavimas: nepakankama apsauga

Eurofondo 2010 m. atlikto tyrimo duomenimis⁹², Lietuvoje per paskutinius metus daugiau kaip 16 proc. darbuotojų buvo keičiamas darbo valandų skaičius per savaitę; 10,4 proc. darbuotojų kartą ir dažniau per savaitę dirbo po darbo valandų, kad įvykdytų pavestą užduotį; 19,8 proc. darbuotojų dirbo daugiau kaip 40 val. per savaitę; 26,4 proc. darbuotojų vieną ar kelis kartus per mėnesį teko dirbti daugiau kaip 10 val. per dieną; apie 69,9 proc. dirbo nekintamą savaitės darbo laiką (t. y. kiekvieną savaitę dirbo tiek pat valandų); 66,8 proc. dirbo tiek pat valandų kasdien; 66,3 proc. darbuotojų darbo pradžios ir pabaigos laikas nustatytas, o likusieji dirba lankstesniu darbo laiko grafiku; tik 23 proc.

⁸⁸ Lietuvos darbo rinka. 2010/07 [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2901/LIETUVOS%20DARBO%20RINKA%202010-07-a.pdf>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

⁸⁹ Ten pat.

⁹⁰ Ten pat.

⁹¹ Žin., 1998, Nr.109-2993.

⁹² Eurofondo 2010 m. atlikto tyrimo duomenys [interaktyvūs]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_11_05_lt.htm> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

darbuotojų yra patenkinti savo darbo užmokesčiu. Šie duomenys rodo, kad ne visada darbuotojams nustatomas tinkamas darbo laikas, jų teisės ne visada užtikrinamos. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto⁷ str. numatyta, kad žmogaus teisė į teisingas ir palankias darbo sąlygas reiškia ir pagrįstą darbo laiko apribojimą, kuris pirmiausia siejamas su siekiu užtikrinti teisę į poilsį. Kitaip tariant, negalima poilsio laiko sąskaita ilginti darbo laiko, pagrindžiant tokį keitimą siekiu išlaikyti darbo ir poilsio laiko pusiausvyrą. Atvirksčiai, organizuojant darbo laiką, visų pirma reikia atsižvelgti į nustatytą paros (11 val., DK 160 str. 1 d.) ir savaitės (35 val., DK 161 str.) nepertraukiamo poilsio trukmę. Komiteto pateiktose Išvadose dėl Europos socialinės chartijos įgyvendinimo Lietuvoje minima, kad Lietuva pažeidžia žmogaus teises į tinkamas darbo sąlygas, nes kai kurioms darbų ar pareigybių kategorijoms leidžiama dirbti iki 24 val. per parą, nors valstybės, ratifikavusios šią chartiją, įsipareigojo nustatyti priimtina darbo dienos ir darbo savaitės laiką ir po truputį trumpinti darbo savaitę tiek, kiek leidžia darbo našumo padidėjimas ir kiti su tuo susiję veiksniai⁹³. Komitetas savo išvadose jau ne pirmą kartą pabrėžia, kad negalima nustatyti tokio darbo laiko, kuris viršytų 16 val. per parą. Tai yra riba, neleidžiama viršyti net DK 144 str. 4 d. minėtų kategorijų darbuotojams, kuriems leidžiama kasdien dirbti iki 24 valandų per parą.⁹⁴ Darbo laiko ribojimas būtinas siekiant užtikrinti teisę į saugias, sveikas ir tinkamas darbo sąlygas ir išvengti neigiamų su tuo susijusių pasekmių. Išdirbus daugiau darbo valandų, sumažėja ne tik poilsio laikas, bet ir mažėja darbuotojų darbo našumas, pastabumas ir budrumas. Dėl to gali būti ne tik padaroma klaidų, broko, bet svarbiausia – gali įvykti nelaimingų atsitikimų, žūti žmonių ir pan. Tačiau darbdaviai suinteresuoti, kad darbuotojas kuo daugiau ir ilgiau dirbtų, o darbuotojas tai daro dėl galimo papildomo uždarbio. Pasiūlymas liberalizuoti viršvalandžius susijęs ne tiek su ekonomine krize, kiek su bendromis darbo santykių liberalizavimo tendencijomis, nes viršvalandžiai Lietuvoje yra nepagrįstai draudžiami⁹⁵. Atitinkamai galima sakyti, kad laikino pobūdžio DK 152 str. 1 d. pakeitimas, atliktas 2009 m., kuriuo leista padidinti viršvalandžių normą nuo 4 valandų per dvi dienas iki keturių valandų per vieną dieną, buvo pirmas žingsnis, paskatinęs laisvesnį požiūrį į viršvalandžių reguliavimą Vėliau, 2010 m., buvo atsisakyta draudimo dirbti viršvalandinius darbus, tačiau nustatytos tam tikros sąlygos: numatyti išimtiniai atvejai, kai darbdavys gali skirti dirbti viršvalandinius darbus (DK 151 str.), o kitais atvejais leidžiama organizuoti tokius darbus tik su darbuotojo raštišku sutikimu arba jo prašymu (DK 150 str. 2 d.). Darbuotojai nėra apsaugoti nuo darbdavių piktnaudžiavimo, nes nėra nustatyta, kiek laiko darbuotojo sutikimas ar prašymas galioja, ar jį galima atšaukti, kokių kils pasekmių jį atšaukus po duoto sutikimo⁹⁶ ar tiesiog atsisakius dirbti viršvalandžius ir pan. Nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d. leista plačiau taikyti suminę darbo laiko apskaitą (esant būtinybei ir atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę ar kitais kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais) – palikti maksimalią 48 valandų darbo savaitę ir 12 valandų darbo dieną (pamainą) per 4 mėnesių apskaitos laikotarpį ir bendrus paros bei savaitės nepertraukiamo poilsio reikalavimus. Siekiant išvengti galimų piktnaudžiavimų, darbdaviui nustatyta pareiga į kasmėnesinio atsiskaitymo lapelius įrašyti informaciją apie darbuotojo dirbto laiko trukmę ir atskirai nurodyti viršvalandinių darbų trukmę (DK 202 str. 2 d.). Tačiau darbdaviui, kuris neišduoda atsiskaitymo lapelių ar neįrašo tokios informacijos, nekyla papildomų pasekmių. Todėl darbuotojai nėra pakankamai apsaugoti nuo darbdavių piktnaudžiavimo neteisėtai skiriant viršvalandinius darbus, neribojant ir nekontroliuojant jų trukmės bei už juos nemokant.

⁹³ European Social Charter (revised). European Committee of Social Rights. Conclusions 2010 (LITHUANIA) .Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 of the Revised Charter. December 2010. [Interaktyvus] prieiga per internetą: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Lithuania2010_en.pdf (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

⁹⁴ DK 144 str. 4 d. numatyta, kad tam tikrų kategorijų (gydymo, globos (rūpybos), vaikų auklėjimo įstaigų, energetikos, ryšių specializuotų tarnybų bei avarių likvidavimo specializuotų tarnybų ir kitų tarnybų, dirbančių nepertraukiamo budėjimo režimu) darbuotojams, budėtojams patalpose darbo laikas gali būti iki 24 valandų per parą. Tokių darbuotojų vidutinis darbo laikas per 7 dienų laikotarpį neturi viršyti 48 valandų, o poilsio tarp darbo dienų laikas privalo būti ne trumpesnis kaip 24 valandos. Tokių darbų sąrašą tvirtina Vyriausybė.

⁹⁵ *Davulis T.* 2011, p. 232.

⁹⁶ *Davulis T.* 2011, p. 232.

1.2.2. Galimybės dirbti ne visą darbo laiką, taip pat įgyvendinti šeimos ir darbo derinimo principą neužtikrinimas

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas (toliau – KT) yra nurodęs, kad lankstaus ne viso darbo laiko režimo nustatymas neprieštarauja Konstitucijos nuostatomis, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą, kad valstybė remia visuomenei naudingas ūkines pastangas ir iniciatyvą (46 str. 2 d.)⁹⁷. Tačiau, Eurostato duomenimis, Lietuvoje ne visą darbo laiką dirbo nedidelė dalis⁹⁸ darbuotojų: 2007 m. – 8,6 proc., 2008 m. – 6,7 proc., 2009 m. – 8,3 proc., 2010 m. – 8,1 proc., 2011 – 8,7 proc. darbuotojų⁹⁹. Tai rodo, kad tokio pobūdžio dirbančiųjų skaičius nėra didelis ir tam įtakos gali turėti netobuli įstatymai. Kitaip tariant, galimybė dirbti ne visą darbo laiką, siekiant įgyvendinti šeimos ir darbo derinimo principą, teisės aktų nėra iki galo apibrėžta. Komitetas išvadoje apie Europos socialinės chartijos 27 str. 1 d. b p. bei 20 str. c p. įgyvendinimą Lietuvos teisėje nurodė, kad ne visiems pareigų šeimai turintiems asmenims vienodai sudaromos sąlygos pasinaudoti teise dirbti ne visą darbo laiką. Jau ankstesnėse, 2005 m. išvadose Komitetas pabrėžė, kad Lietuva neatitinka Chartijos reikalavimų, numatydamą teisę nustatyti ne visą darbo laiką tik darbuotojui, kuris vienas augina vaiką (-us). Chartija neskirsto pareigų šeimai turinčių asmenų pagal lytį ar kitus požymius, pavyzdžiui, ar asmenys susituokę ar ne, gyvena kartu ar skyriumi. Tokią teisę turi turėti abu tėvai, tiek vyras, tiek ir moteris.

Komitetas taip pat pastebi, kad pareigų šeimai turintiems asmenims turi būti sudaromos palankios sąlygos pasirinkti ir darbo laiko režimą (pvz., lankstų darbo laiko grafiką), galimybę dirbti namuose ir pan. Tačiau pagal DK 147 str., jeigu yra galimybė, pirmumo teisę pasirinkti darbo pamainą turi tik darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų. Tai rodo diskriminaciją kitų darbuotojų, turinčių vaikų ar prižiūrinių kitus šeimos narius, atžvilgiu.

Pagal DK 146 str. 1 d. bendrąsias nuostatas nenumatyta, kad ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas nustatomas tik susitarus (viename iš 6 punktų, t. y. 1 p., numatyta, kad darbuotojo ir darbdavio susitarimu), gali būti nustatomas ir pareikalavus. Specialiosiose to paties DK straipsnio 2 d. nuostatose nurodoma, kad jei kitaip nenustatyta sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje, galima susitarus nustatyti ne visą darbo laiką pasirenkant mažesnę savaitės darbo dienų skaičių arba sutrumpinant darbo dieną (pamainą), arba ir viena, ir kita. Vadovaujantis Vyriausybės nutarimu „Dėl Su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“¹⁰⁰, kuris detalizuoja pačią tvarką, darbdavys gali nevykdyti tokios pareigos tik informuodamas darbuotoją raštu – turi atsakyti į jo reikalavimą (jei iš viso neatsakytų, tai reikštų tokio prašymo atmetimą). Tačiau, kaip rodo teismų praktika¹⁰¹, iš esmės pripažįstama darbdavio pareiga nustatyti ne visą darbo laiką vadovaujantis NDNT išvada net ir tuo atveju, jeigu pats darbuotojas nėra pateikęs tokio reikalavimo. Todėl darbuotojui, neįgyvendinusiame aptariamos teisės (ar pareigos), iškyla grėsmė būti atleistas iš darbo ir, kaip parodė

⁹⁷ Konstitucinio Teismo 2001 m. gegužės 24 d. nutarimas. Konstitucinio Teismo 2001 m. gegužės 24 d. nutarimas. *Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos (1993-2009)*. Vilnius, 2010, p. 404.

⁹⁸ ES vidurkis – 19,5 proc., tiriamuoju 2008–2011 m. laikotarpiu atitinkamai augo Belgijoje, Jungtinėje Karalystėje, Austrijoje, Vokietijoje, Danijoje, Airijoje daugiau nei 20 proc., Nyderlanduose – net 48 proc., Norvegijoje – 28 proc., Šveicarijoje – 35 proc. Kaimyninėse valstybėse taip pat augo: Estijoje – nuo 7,2 iki 10,6 proc. (2010 m. – net 11 proc.), Latvijoje – nuo 6,3 iki 9,2 proc. (2010 m. net 9,7 proc.), o mažėjo Lenkijoje – nuo 8,5 iki 8 proc.

⁹⁹ Eurostato duomenys apie užimtumo statistiką 2010 m. [interaktyvūs]. Prieiga per internetą: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00159&language=en>>(prisijungt a 2013 m. sausio 9 d.).

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ (Žin., 2004, Nr.173-6406).

¹⁰¹ Ieškovas darbdaviui pateikė duomenis apie savo dalinį darbingumą, tačiau nepareiškė reikalavimo ar prašymo sutrumpinti darbo laiką. Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau- NDNT) išvadose nenumatyta darbuotojo teisės pasirinkti šias darbo sąlygas. Jų taikymas yra privalomas ir nepriklausomas nuo darbuotojo ir darbdavio valios. Konstatuotina, kad, negalėdamas pagal sveikatos būklę dirbti visos darbo dienos ir atsakydamas dirbti sutrumpintą darbo dieną pagal NDNT išvadas, darbuotojas sukuria padėtį, kai toliau vykdyti darbo sutartį ir joje nustatytas darbo funkcijas jis nepajėgus pagal sveikatos būklę, tai yra kenksminga paties darbuotojo sveikatai. Darytina išvada, kad atleisdamas ieškovo iš darbo DK 136 str. 1 d. 4 p. pagrindu, atsakovas nepažeidė ir DK 273 straipsnio reikalavimų, dėl to ieškovo atleidimas iš darbo yra teisėtas. Žr.:Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-278/2007.

teismų praktika, toks atleidimas iš darbo nebūtų pripažintas prieštaraujančiu Lietuvos teisei.¹⁰² Atitinkamai galima daryti išvadą, kad teisė pasirinkti dirbti visą ar ne visą darbo laiką, taip pat teisė į darbo ir šeimos pareigų derinimą nėra pakankamai užtikrinama teisės normų.

Apibendrinant šį poskyrį, galima daryti išvadą, kad valstybė neužtikrina žmogaus teisių į tinkamas darbo sąlygas, nes jos ne visiems vienodai užtikrinamos ir saugomos, kai kurioms darbų ar pareigybių kategorijoms nustatomas leistinas dirbti laikas – iki 24 val. per parą; ne iki galo sureguliuotas teisės pasirinkti dirbti ne visą darbo laiką mechanizmas; leidžiant dirbti viršvalandžius, nenumatomas kontrolės mechanizmas, kuriuo būtų siekiama išvengti darbdavio piktnaudžiavimo, apsaugoti žmogaus sveikatą ir rūpintis sauga darbe.

1.3. Teisė jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas

1.3.1. Kolektyvinės sutarties turinio pernelyg imperatyvus reguliavimas

Minėti tarptautiniai ir regioniniai dokumentai¹⁰³ prie ekonominių ir socialinių žmogaus teisių priskiria ir teisę į kolektyvines derybas bei teisę jungtis į organizacijas, asociacijų laisvę. Tai teisės, kuriomis darbuotojai gali įgyvendinti ir ginti savo ekonominius bei socialinius interesus. Šias teises įgyvendinti galima tik savanoriškai ir laisvai, be jokios prievartos steigiant, kuriant organizacijas arba jungiantis ir stojant į jas arba nestojant į jas ar išstojant iš jų, nutraukiant narystę, vedant kolektyvines derybas, sudarant kolektyvines sutartis ir pan. Darbuotojai savo teises ir ekonominius interesus efektyviau gali ginti kolektyviai, kai su darbdaviu ar jų organizacijomis pasiekus kompromisą, suderėtos sąlygos įtvirtinamos kolektyvinėse sutartyse. Remdamosi DK 40 str. 2 d. 2 p. įtvirtintu savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus principu, šalys, derindamos kolektyvinės sutarties sąlygas, turi teisę laisvai pasirinkti, svarstyti ir nuspręsti dėl klausimų, sudarančių kolektyvinės sutarties turinį¹⁰⁴. Nebūtų teisinga kolektyvines sutartis vertinti tik kaip galimybę tartis dėl darbuotojams palankesnių darbo sąlygų, nes kolektyvine sutartimi tiek darbuotojai, tiek ir darbdaviai gali tartis ne tik dėl darbo, bet ir dėl ekonominių ar kitų socialinių sąlygų. Beje, nebūtinai visos sutartos sąlygos turi būti palankesnės darbuotojams. Konstatuojant faktus, kad „darbdaviai apeina įstatymus, nesitaikydami prie jokios darbo teisės“¹⁰⁵, o valstybė „neužtikrina jų įgyvendinimo ir vienodai veiksmingos darbo įstatymų laikymosi kontrolės, todėl darbdavių konkurencinė padėtis yra labai nevienoda“¹⁰⁶, atitinkamai ir darbuotojų teisės gali būti neapsaugotos. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) praktika rodo, kad kolektyvinėje sutartyje nustatytos ne tokios palankios sąlygos, nei nustato DK, nėra pakankama priežastis konstatuoti pažeidimus ar darbuotojo darbo sąlygas bloginančią padėtį. Kaip LAT nurodo nutartyje, „nepakanka įvertinti vieną iš kolektyvinėje sutartyje nurodytų darbuotojo sąlygų, nes išvadą dėl bloginančios darbuotojų padėtį kolektyvinės sutarties galima daryti tik įvertinus tokios sutarties sąlygų visumą, t. y. pasvėrus, ar tam tikros darbuotojų padėtį gerinančios sąlygos kompensuoja kitas sąlygas, taip pat tas, kurios, darbuotojų teigimu, blogina jų padėtį“¹⁰⁷. Teismas, vertindamas darbo sąlygas, bloginančias darbuotojų padėtį, siūlo vertinti darbo sąlygų visumą: lyginti ne tik tas sąlygas, kurios nustatytos DK, kitų įstatymų ir kitų norminių teisės aktų, bet ir tas, kurias turi darbuotojas pagal

¹⁰² *Guobaitė-Kirslienė R.* Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (10 S). Vilnius, 2012, p. 178.

¹⁰³ Žr.: Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 8 str.; Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 21–22 str., Europos socialinių teisių chartijos 5–6 str.

¹⁰⁴ *Bagdanskis T.* Teismų praktikos kaip darbo teisės šaltinio taikymo problemos. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos* [Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12–14 d. straipsnių rinkinys]. Vilnius, 2010, p. 502.

¹⁰⁵ *Samoškaitė E.* Lietuvos darbdaviai apeina darbo įstatymus, o užsienio investuotojus tai trikdo [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <<http://verslas.delfi.lt/archive/article.php?id=33194807>>(prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

¹⁰⁶ *Usonis J.* Pasiūlymai darbo ir poilsio laiko reglamentavimui tobulinti Lietuvoje. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos* [Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12–14 d. straipsnių rinkinys]. Vilnius, 2011, p. 357.

¹⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-150/2009.

kolektyvinę sutartį, kuri pripažįstama norminiu teisės aktu ir turi tą pačią juridinę galią. Jei kolektyvinėse sutartyse iki DK pakeitimų buvo nustatytos darbuotojams kur kas palankesnės sąlygos, sunkmečiu jos galėjo būti ne tik išaldomos, bet iš naujo suderėta dėl daug prastesnių sąlygų. Tokiu atveju kolektyvinė sutartis tampa ne darbuotojui, o darbdaviui palankesnių sąlygų nustatymo įrankiu.¹⁰⁸ Bet, manytina, taip galima spręsti tik iš vieno fakto – sąlygų persvarstymo bloginimo linkme, nors apskritai jos gali būti geresnės už tas, kurias nustato DK visiems darbuotojams.

Neatmetama tikimybė, kad tos sąlygos taps dar blogesnės, palyginti ne tik su jau suderėtomis sąlygomis, bet ir su DK nustatytomis ir taikomomis tiems, kurie neturi kolektyvinių sutarčių. Taip manyti skatina minėta LAT įtvirtinta galimybė lanksčiau reguliuoti darbo santykius kolektyvinėmis sutartimis, nors atskiros kolektyvinės sutarties nuostatos ir prieštarautų DK imperatyvioms normoms¹⁰⁹. Kitaip tariant, kolektyvinėse sutartyse tam tikrą laiką derybomis gali būti nustatytos ir taikomos blogesnės nei bendrosios DK nuostatos. Vadinasi, kolektyvine sutartimi leidžiama sureguliuoti atleidimo iš darbo aspektus *in peius*¹¹⁰, t. y. pakeisti griežtą imperatyvų įstatyminį reguliavimą darbuotojo nenaudai¹¹¹. Pavyzdžiui, pakeista DK 129 str. 4 d.: darbo sutartis gali būti nutraukiama tik ypatingais atvejais „<...> su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai (kolektyvinėje sutartyje gali būti sulygta, kad šis apribojimas taikomas darbuotojams, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip treji metai) <...>.“ Šia nuostata pažeistas teisėtų (tiek turtinio pobūdžio, tiek ir darbo santykių stabilumo, saugumo) lūkesčių principas asmenims, kuriems iki senatvės pensijos buvo likę nuo 3 iki 5 metų (taip pat sumažinamos socialiai pažeidžiamų asmenų grupei priskirtų papildomai saugomų asmenų teisės). Jiems galėjo būti nustatomi ir trumpesni išpėjimo terminai.

2009 m. pakeistoje DK 130 str. 1 d. suteikiama galimybė darbdaviui atleidžiant darbuotoją iš darbo, nesant darbuotojo kaltės, kolektyvinėje sutartyje nustatyti trumpesni išpėjimo laiką (atitinkamai pagal darbuotojų kategorijas vietoj išpėjimo prieš 2 ir 4 mėn. nustačius kolektyvinėje sutartyje trumpesni išpėjimo terminą – ne vėliau kaip prieš 1 arba 2 mėn.). Nors tai galiojo vos ilgiau nei metus,¹¹² tačiau galėjo būti numatytas ir mažesnis apmokėjimas už išpėjimo laikotarpį duotą darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms laiką, t. y. nustačius kolektyvinėje sutartyje gali būti mokamas ne mažesnis negu Vyriausybės patvirtintas minimalusis valandinis atlygis už kiekvieną suteiktą laisvą valandą naujo darbo paieškoms (DK 130 str. 3 d.)¹¹³, o visiems kitiems – paliekamas vidutinis darbo užmokestis.

Tuo pačiu įstatymu buvo pakeista ir DK 129 str. 5 d., kurioje buvo nustatyta: „Darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, laikydamasis šio ir DK 130 straipsnio nuostatų, tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, arba sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį, arba kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais sumokėjęs ne mažesnę negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio iškeitinę išmoką.“¹¹⁴ Vadinasi, darbdaviui, kurio įmonėje sudaryta kolektyvinė sutartis, labai naudinga buvo nutraukti darbo sutartis ir su tais, kurie terminuotai buvo priimti į darbą, nes už netesybas, t. y. kai santykinai nutraukiami anksčiau laiko, nei suėjo terminas, jam tereikėjo išmokėti tik 1 VDU iškeitinę išmoką. Sutartis dar būtų galiojusi metus ar daugiau ir kitu atveju, jei nebūtų kolektyvinės sutarties, darbuotojams būtų reikėję mokėti kur kas daugiau. Nors ir trumpai galiojo tokie įstatymų pakeitimai, akivaizdu, kad toks teisinis reguliavimas buvo per daug imperatyvus, juo peržengtos dispozityvaus teisinio reguliavimo ribos.

¹⁰⁸ Usonis J., 2011, p. 356.

¹⁰⁹ Bagdanskis T., 2011, p. 503.

¹¹⁰ „*Non reformationis in peius*“ (lot.) – draudimas priimti blogesnę sprendimą.

¹¹¹ Davulis T., 2011, p. 231.

¹¹² Kolektyvinių sutarčių nuostatos, sulygotos pagal šį įstatymą, galiojo nuo 2009 m. rugpjūčio 4 d iki 2010 m. gruodžio 31 d.

¹¹³ Žin., 2009, Nr. 93-3993.

¹¹⁴ Ten pat.

1.3.2. Teisės derėtis dėl socialinių ir ekonominių interesų suvaržymai

Aiškinant lingvistiniu požiūriu, DK vartojami žodžiai „ne vėliau kaip“, „ne mažiau kaip“ nereiškia teisės laisvai derėtis, tuo imperatyviai įtvirtinant ribas „nuo... iki...“ Taip nustatomas minimalių reikalavimų lygis, kai mažesnio reikalavimo darbdavys negali taikyti. Vadinas, šie klausimai negali būti diskusijų ir kolektyvinių derybų objektas, nes tai apriboja pats DK¹¹⁵. Reikia pažymėti, kad šiuo įstatymu buvo ribojamas ne tik derybų objektas ir turinys, bet ir pati teisė laisvai derėtis, susitarti. Vadinas, tuo laikotarpiu sudarant, atnaujinant ar pakeičiant kolektyvines sutartis buvo būtina atsižvelgti į DK nustatytas derybų objekto ir turinio ribas. Nors toks reguliavimas buvo taikomas tik laikinai, tam tikrą laikotarpį (tokios nuostatos galėjo būti taikomos tik iki 2010 m. gruodžio 31 d.), tačiau taip valstybė, įsikišdama į teisinį darbo santykių reguliavimą, galutinai sugriovė taip ilgai ir sudėtingai diegtus tarptautinius kolektyvinių derybų ir asociacijų laisvės principus. Toks pavyzdys gali būti 2009 m. DK 203 str. papildymas šiuo sakiniu: „Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas kitoks išpėjimo terminas, tačiau jis negali būti trumpesnis negu 2 savaitės“¹¹⁶. Taigi darbuotojams, kurie neturi kolektyvinės sutarties, galioja nuostata, kad darbdavys, nustatęs naujas darbo apmokėjimo sąlygas (DK 120 str. 3 d.), apie tai turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš 1 mėn. iki jų įsigaliojimo, o turintiesiems kolektyvinę sutartį derybų objektas ribojamas nustatoma išpėjimo termino pradžia, t. y. nuo 2 savaičių. Kyla klausimas, ar imperatyvinės nuostatos gali turėti įtakos ir net nulemti derybų rezultatą – šalių kolektyvinį susitarimą ir jo taikymo terminą. Pavyzdžiui, () Komitetas¹¹⁷, apeliuodamas į valstybės teisę įsikišti į laisvas kolektyvines derybas privačiame sektoriuje, pabrėžė, kad atsižvelgdama į ypač rimtą ekonominę situaciją, valstybė gali nustatyti tam tikrus apribojimus kolektyvinėms deryboms, ypač jeigu tai susiję su darbo užmokesčio didinimu. Vadinas, tai yra galima. Tačiau Komitetas atkreipia dėmesį, kad tokie apribojimai gali būti įvesti pirmiausia tik po konsultacijų su visomis susijusiomis pusėmis – būtent su profesinėmis sąjungomis ir darbdavių asociacijomis. Antra, svarbu, kad būtų nustatytas periodas, kuriam taikomi tokie apribojimai. Apribojimų taip pat negalima taikyti, jeigu nebuvo bandomos kitos priemonės, leidžiančios tikėtis tų pačių rezultatų, be valstybės įsikišimo.¹¹⁸

Konstitucinis Teismas taip pat ne kartą buvo išaiškinęs, kad „kai dėl ypatingų aplinkybių (ekonominės krizės, gaivalinių nelaimių ir kt.) valstybėje susiklosto itin sunki ekonominė, finansinė padėtis <...>, įstatymų leidėjas gali pakeisti teisinį reguliavimą <...> ir įtvirtinti tiems asmenims mažiau palankų teisinį reguliavimą, jei tai būtina siekiant užtikrinti gyvybiškai svarbius visuomenės ir valstybės interesus, apsaugoti kitas konstitucines vertybes. Tačiau ir tokiais atvejais įstatymų leidėjas turi išlaikyti pusiausvyrą tarp asmenų, kuriems nustatomas mažiau palankus teisinis reguliavimas, teisių bei teisėtų interesų ir visuomenės bei valstybės interesų, t. y. paisyti proporcingumo principo reikalavimų.“¹¹⁹ Kitaip tariant, darbo teisė turi atlikti interesų tarpusavio (kapitalo ir darbo santykių¹²⁰) derinimo arba

¹¹⁵ Reikia pažymėti, kad jau nuo pat DK įsigaliojimo buvo praktikuojamas panašus reguliavimas nuostatomis, kuriomis imperatyviai buvo nurodomos kolektyvinės sutarties turinio ribos, pvz., darbuotojų teisių apsaugai buvo pakeista DK 127 str. 1 d. nuostata, kurioje numatoma galimybė darbdaviui susitarti ir dėl ilgesnio išpėjimo termino, kai darbuotojas pats išeina iš darbo, t. y. atidirbti iki išėjimo iš darbo, kol jam nesuras paminėtos – kito darbuotojo: Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks išpėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Derybų objektas dėl išpėjimo termino nustatytas iki 1 mėn.

¹¹⁶ Žin., 2009, Nr. 93-3993.

¹¹⁷ Conclusions IX-1 (Netherlands), 1985.

¹¹⁸ Petrylaitė D., Jaselionytė V. Kolektyvinės darbuotojų teisės Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) ir jų realizavimas Lietuvoje. Verslo ir teisės aktualijos. Current Issues of Business and Law. Vilnius, 2010, 5(2), p. 429.

¹¹⁹ 2006 m. kovo 28 d. Lietuvos Konstitucinio Teismo nutarimas *Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos (1993–2009)*. Vilnius, 2010, p. 407.

¹²⁰ Gruževskis B. Darbo rinkos pokyčių įtaka darbo teisei. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos* [Liber Amicorum et Collegarum Profesorei G. Dambrauskienei]. V.: MRU, 2010, p. 162.

socialinio kompromiso funkciją¹²¹. Reikia pasakyti, kad bet koks kišimasis iš šalies neduoda naudos deryboms, – geriausia, kai abi šalys be niekieno įtakos gali laisva valia susitarti, net ir dėl mažesnių garantijų. Kitu atveju darbuotojai nenorės sudaryti kolektyvinių sutarčių vien dėl valdžios apribojimų taikymo tam tikrose srityse.

Nors yra nemažai profsąjungų ir kitų socialinių partnerių, kurių interesams neatstovauja Trišalė taryba¹²², tačiau galima teigti, kad 2009 m. DK pakeitimai formaliai buvo priimti pasikonsultavus su profsąjungų ir darbdavių organizacijų atstovais. 2010 m. DK pakeitimai laikomi socialinio dialogo rezultatu¹²³. Kai kurie pakeitimai buvo priimti kaip laikini, t. y. taikytini iki 2010 m. gruodžio 31 d., iki 2012 m. liepos 31 d. (kai kurie pratęsti iki 2015 m. liepos 31 d.). Vadinasi, toks laikinas normų pakeitimas yra pateisinamas.

2010 m. rugpjūčio 1 d. įsigaliojo DK 147 str. 3 d. pakeitimai¹²⁴, kurių nuostatos nukreiptos ir į kolektyvines sutartis, bet šių normų galiojimas nėra ribojamas laiku. DK 147 str. 3 d. pakeitimas nenaudingas darbuotojams, nes kolektyvinėje sutartyje gali būti nurodyti atvejai, kai darbo grafikai paskelbiami ne vėliau kaip prieš savaitę iki šių grafikų įsigaliojimo. Vadinasi, kolektyvinių derybų objektu tampa atvejai, kai gali būti nustatomas trumpesnis išpėjimo dėl pasikeitusio darbo grafiko terminas.

Atsižvelgiant į tai, kad prieš priimant Seime šiuos pakeitimus, vis dėlto buvo suderintos skirtingus interesus ginančių atstovų pozicijos, galima konstatuoti, kad derybų, vykusių aukštesniu lygiu (Trišalėje taryboje, nors nemažos dalies profsąjungų ir kitų socialinių partnerių interesams Trišalė taryba neatstovauja¹²⁵), rezultata nulėmė kompromisas. Vis dėlto, vertinant šių pakeitimų teorinį ir praktinį taikymą, matyti pažeidimų. Siekiant derybų objektą sureguliuoti imperatyviai, kaip jau minėta, šiomis nuostatomis suvaržoma kolektyvinių derybų laisvė ir sumenkinamas derybų procesas, nes pakeistos nuostatos nėra pagrįstos ekonomine ar socialine būtinybe ir nėra laikino pobūdžio.

Kita vertus, galima kelti klausimą, ar DK pakeitimai nesudarė sąlygų diskriminuoti darbuotojus, nes susidariusi padėtis palankesnė tiems darbuotojams, kurie neturi kolektyvinės sutarties. Tuo atveju, kai kolektyvinėse sutartyse yra prieštaraujančių ar bloginančių darbuotojo padėčių normų, palyginti su DK ir kitų įstatymų nuostatomis, šios netenka galios (DK 4 str. 4 d. ir 61 str. 1 d.). Taigi pats įstatymas jau įpareigoja kolektyvinėse sutartyse nustatyti darbo sąlygas *in peius*, t. y. bloginančias darbuotojų padėčių, palyginti su ta, kurią nustato DK visiems kitiems darbuotojams, dirbantiems įmonėje be kolektyvinės sutarties. Vadinasi, darbuotojai, neturintys kolektyvinių sutarčių, apsaugoti labiau nei tie, kurie jas turi.

1.3.3. Kolektyvinių sutarčių skatinimo trukdžiai

DK buvo pakeistas ir dėl daugelio nuostatų, kurios turėjo padėti užpildyti teisinio reguliavimo vakuumą, susidarantį dėl kolektyvinių sutarčių įmonėse stokos¹²⁶. Pavyzdžiui, bandymas DK įtvirtintas blanketines

¹²¹ Pavyzdžiui, žr.: Lietuvos teisės įvadas: vadovėlis [Banevičienė A... [et al.]; atsakingasis redaktorius Šenavičius A.]. Kaunas: Technologija, 2012, p. 17; Teisės pagrindai : mokomoji knyga / Giedraitytė V... [et al.]. Kaunas: Technologija, 2011, p. 13; Vaišvila A. Teisės teorija: vadovėlis [3-ias pataisytas leidimas]. Vilnius: Justitia, 2009, p. 183.

¹²² Trišalė taryba kritikuojama, kad dabartinis modelis „tapo valdžia“, <...> nors ne visiems atstovauja. Apie 30 procentų Lietuvos darbuotojų dirba valstybiniame sektoriuje, bet LR trišalėje taryboje valstybės, kaip darbdavio, iki šiol nėra. Žr. daugiau: Lazutka R. „Socialinės partnerystės plėtojimas“ [tyrimo ataskaita]. 2011, p. 16 [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <[¹²³ Davulis T., 2011, p. 236-237.](http://www.socmin.lt/get_file.php?file=Yk5aczBHeVlhMlJyMDVaZ202YVJ3MmFmbEoyY3o1akttcWRxYUpYWms4cVh6R3JObDVxWFXKaVZsNWVYb3NUUWE1NXBhc21XbUo1cmJaeG5tZEtWeUpmSm1aeHFpR2FrYk1uR21wdWFtdEJyb21haW1jaVMYSEZVYmFtVncyUFdidGVhejVtYVVo2ZHAzOFNrbksyVnlXaXNrbFNZMDhUUU01bWJyV3JSazg2WXpHbk9hNVpucUpYRm1ZWE1zcG5XbGFKbG9jY1N4NFZxbFp1dFpNTm0xNXZPbXNLYW5teXBtY2VjWjV1cGw4aG1uMk12bTU2VQ==>(prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).</p></div><div data-bbox=)

¹²⁴ Žin., 2010, Nr. 81-4221.

¹²⁵ Lazutka R. Socialinės partnerystės plėtojimas. Tyrimo ataskaita. Vilnius, p. 16, 20 [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1606775163>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

¹²⁶ Davulis T., 2011, p. 234.

nuostatas, nukreipiančias teisinį reguliavimą į kolektyvines sutartis, prilyginti analogiškų klausimų sureguliuvimui per vietinius teisės aktus, suderintus su darbuotojų atstovais, sumenkina kolektyvinių sutarčių svarbą. Tuo užkertamas kelias įgyvendinti socialinę partnerystę per laisvas ir savanoriškas kolektyvines derybas, pakeičiant jas vienašališkai darbdavio priimtų vietinių sprendimų pritarimo arba atmetimo procedūra¹²⁷. Bandytas pakeisti kelias tokias DK nuostatas suteikiant teisę darbdaviui esminius klausimus (dėl darbo užmokesčio sąlygų, dydžių, profesijų ir pareigų tarifinių ir kvalifikacinių reikalavimų, darbo normų, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarkos (DK 188 str. 1 d.); dėl materialinės atsakomybės sutarties (DK 256 str.) įtvirtinti vienašališku dokumentu, kuris suderinamas su darbuotojų atstovais, nepalengvino darbdavio pareigų, o tik sumažino jo diskreciją.¹²⁸ Atsižvelgiant į šių normų paskirtį, akivaizdu, kad pirminis DK tikslas, siekiant darbdaviui rūpimus tam tikrus klausimus sureguliuoti kolektyvinėmis sutartimis, buvo nukreiptas į kolektyvinių sutarčių, socialinės partnerystės ir kolektyvinių derybų skatinimą ir plėtrą. Tačiau, kaip parodė praktika, naivu buvo tikėtis, kad tokių kolektyvinių sutarčių bus sudaryta labai daug ir jos iš esmės pakeis darbo teisę.¹²⁹ Tai iliustruoja ir šie duomenys: iš viso per 2011 metus pasirašytos 273 kolektyvinės sutartys (2009 m. pasirašyta 290 įmonės kolektyvinių sutarčių, 2010 m. – 248). Komiteto pateiktoje Išvadoje apie Europos socialinės chartijos įgyvendinimą Lietuvoje nurodoma, kad Lietuvoje yra mažiau kaip 15 proc. darbuotojų, kurie turi kolektyvines sutartis¹³⁰. Komitetas mano, kad tai nepakankamas skaičius, norint įrodyti, kad skatinamos kolektyvinės derybos pagal Chartijos reikalavimus¹³¹. Kaip matyti iš šių duomenų, socialinės partnerystės plėtra ir kolektyvinių derybų apimtys 2010 m. sumažėjo dar labiau nei 2009 m. Tik iš dalies galima sutikti su Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atstovais, kurie daro išvadą, kad tam turėjo įtakos užsitęsusi ekonomikos krizė, kai tiesiog buvo vengiama kurti profesines sąjungas, dėl nedarbo taip pat sumažėjo gamyba, daug įmonių bankrutavo, kitos įmonės nepajėgė vykdyti kolektyvinėse sutartyse apibrėžtų išipareigojimų.¹³² Reikia pažymėti, kad kai kuriais DK pakeitimais buvo siekiama sumažinti našta darbdaviams dėl išipareigojimų vykdymo pagal kolektyvines sutartis, o kitais – skatinti tokių sutarčių atsiradimą. Vadinasi, tokie pakeitimai buvo neveiksmingi – jie neskatino kolektyvinių derybų ir nepadėjo pašalinti ar bent sušvelninti krizės pasekmes.

Toks reguliavimas negali būti pateisinamas dar ir dėl to, kad ne visi ūkio subjektai nukentėjo (užsidarė ar bankrutavo¹³³) dėl pasaulinės krizės – buvo tokių, kurie sėkmingai dirbo šiuo laikotarpiu ir kai kurie netgi plėtėsi (pvz., Statistikos departamento duomenimis, pelningai dirbančių įmonių skaičius, palyginti su visomis įmonėmis, po truputį didėjo: 2009 m. I ketv. – 44,6 proc., 2010 m. I ketv. – 45

¹²⁷ Krasauskas R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*. MRU: mokslo darbai, 2008, Nr. 1 (103), p. 43–44.

¹²⁸ Davulis T. 2011, p. 235.

¹²⁹ Ten pat, p. 233.

¹³⁰ European Industrial Relations Observatory (EIRO) and Eurostat duomenys [interaktyvūs]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/lithuania_1.htm> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

¹³¹ European Social Charter (revised). European Committee of Social Rights. Conclusions 2010 (LITHUANIA). Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 of the Revised Charter. December 2010 [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Lithuania2010_en.pdf> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

¹³² Socialinis pranešimas 2010–2011, p. 34 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1351634479> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

¹³³ Statistikos departamento duomenimis, 2008 m. bankrutavo 957, 2009 m. – 1 844, 2010 m. bankrutavo mažiau nei 2009 m., t. y. tik 1 635 įmonės (žr.: Įmonių bankrotas [Bankruptcy of Enterprises]. Vilnius, 2011, p. 8–9.

proc., 2011 m. I ketv. – 57,5 proc.¹³⁴) arba net kūrėsi daugiau tokių ūkio subjektų¹³⁵. Pavyzdžiui, dėl to, kad padaugėjo ginčų, susijusių su atleidimu iš darbo, tuo laikotarpiu padidėjo besiverčiančių teisine ir apskaitos veikla: atitinkamai 2009 m. veikė 1 173 tokie ūkio subjektai, o 2010 m. jų padaugėjo beveik 14 proc., t. y. veikė 1 335. Lyginant Statistikos departamento pateiktus 2009 m. IV ketv. ir 2010 m. IV ketv. duomenis, matyti, kad darbo jėgos padaugėjo 1 proc., o bendri metiniai rodikliai rodo, kad 3 proc. sumažėjo. Šie pavyzdžiai verčia manyti, kad kištis į derybas valstybei per teisinį reguliavimą nebuvo reikalo.

Apibendrinant reikia pasakyti, kad tiek socialinis dialogas, tiek ir derybos dėl kolektyvinės sutarties gali vykti abiejų šalių iniciatyva ir kiekviena šalis gali išsiderėti sau palankias sąlygas. Tačiau valstybė, stebėdama situaciją darbo rinkoje ir siekdama stiprinti socialinį dialogą (2007 m. priimta Vyriausybės programa „Dėl Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 metų programos patvirtinimo“¹³⁶), „bijo leisti šalims laisvai susitarti dėl „liberalių“ darbo sąlygų, todėl modeliuojami atvejai ir kuriamos prielaidos, leidžiančios nukrypti nuo imperatyvių normų, dėl to sutariant kolektyvinėje sutartyje“¹³⁷. Čia kritikuotinas ydingas valstybės kišimosi būdas, kuriuo skatinamas socialinis dialogas – per imperatyvias DK nuostatas. Vienu atveju kolektyvinės sutarties sudarymu labiau suinteresuoti darbdaviai, kurie verčiami būti darbuotojams atstovaujančio organo steigimo iniciatoriai (dėl to darbuotojai šiuo organu negali pasitikėti)¹³⁸, kitu – darbuotojai. Atitinkamai galima konstatuoti, kad derybų laisvė apribojama tiek derybų objektu, tiek turiniu. Kitaip tariant, derybų objektas jau lyg ir aiškus, tik jo ribos turi būti derybų šalių aptartos, o kai kuriais atvejais ir tos ribos DK jau yra nubrėžtos. Tokiu atveju kolektyvinės sutartys praranda savo prasmę ir taikymo veiksmingumą, taip pat darbuotojų pasitikėjimą šių sutarčių galia dėl išsiderėtų ir sutartų teisių apsaugos, nes, kaip parodė praktika, gali būti ne tik panaikintos iškovotos geresnės sąlygos, bet ir įstatymų nustatytos naujos sąlygos, garantuojančios dar mažesnę apsaugą. Tuo pažeidžiamas ir darbo santykių stabilumo principas, nes nuolat keičiami įstatymai¹³⁹ nesudaro palankių sąlygų verslui ir nuolat kelia grėsmę darbuotojų gerovei bei jų teisių apsaugai.

¹³⁴ Pelningų įmonių dalis. Statistikos departamento duomenys 2009–2011 m. [interaktyvūs]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/saveselections.asp>>(prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

¹³⁵ Statistikos departamento duomenimis, 2010 m., palyginti su 2009 m., padaugėjo veikiančių ūkio subjektų, pateikiami išaugę rodikliai: pagrindinių vaistų pramonės gaminių ir farmacinių preparatų gamyba – 2009 m. 15 ir 2010 m. 17; guminių ir plastikinių gaminių gamyba – atitinkamai 360 ir 367; pagrindinių metalų gamyba – 39 ir 40; elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas – 210 ir 221; nuotekų valymas – 36 ir 38; atliekų surinkimas, tvarkymas ir šalinimas; medžiagų atgavimas – 176 ir 191; inžinerinių statinių statyba – 292 ir 297; oro transportas – 9 ir 11; sandėliavimas ir transportui būdingų paslaugų veikla – 1 063 ir 1 138; kino filmų, vaizdo filmų ir televizijos programų gamyba, garso įrašymo ir muzikos įrašų leidybos veikla – 164 ir 166; kompiuterių programavimo, konsultacinė ir susijusi veikla – 849 ir 906; informacinių paslaugų veikla – 116 ir 155; draudimo, perdraudimo ir pensijų lėšų kaupimo, išskyrus privalomąjį socialinį draudimą, veikla – 27 ir 28; nekilnojamojo turto operacijos – 3 405 ir 3 485; teisinė ir apskaitos veikla – 1 173 ir 1 335; pagrindinių buveinių veikla; konsultacinė valdymo veikla – 1287 ir 1398; nuoma ir išperkamoji nuoma – 665 ir 680; kita stacionarinė globos veikla – 273 ir 277; nesusijusio su apgyvendinimu socialinio darbo veikla – 452 ir 482; kūrybinė, meninė ir pramogų organizavimo veikla – 486 ir 524; sportinė veikla, pramogų ir poilsio organizavimo veikla – 2 569 ir 2 767; narystės organizacijų veikla – 9 953 ir 1 020 [interaktyvu]. Prieiga per internetą:

<<http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M4010102&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSID=14683&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

¹³⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729 „Dėl Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 metų programos patvirtinimo“ (Žin., 2007, Nr. 80-3246).

¹³⁷ *Usonis J.*, 2011, p. 356.

¹³⁸ Ten pat.

¹³⁹ Pavyzdžiui, DK nuo jo įsigaliojimo dienos per 9 metus (2003–2012) buvo pakeistas 40 kartų. Per tiriamąjį 4 metų (2008–2011) laikotarpį jis buvo keistas 21 kartą.

II. VALSTYBĖS PAREIGOS UŽTIKRINTI ŠEIMOS, MOTINYSTĖS, TĖVYSTĖS IR VAIKYSTĖS APSAUGĄ ĮGYVENDINIMO PADĖTIS 2008–2012 M.

Eglė Kavoliūnaitė-Ragauskienė

Valstybės pareiga užtikrinti šeimos, motinystės, tėvystės ir vaikystės apsaugą *expressis verbis* įtvirtinta Konstitucijos 38 straipsnio 2 d. Kituose straipsniuose ši pareiga detalizuojama: 39 str. 1 d. numatyta, kad valstybė globoja šeimas, auginančias ir auklėjančias vaikus namuose, įstatymo nustatyta tvarka teikia joms paramą; to paties straipsnio 2 d. numatyta, jog dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas; 3 d. nurodyta, kad nepilnamečius vaikus gina įstatymas. Minėtos nuostatos įgyvendinamos įvairių teisės sistemos sričių įstatymais – su socialinio draudimo santykiais susijusios nuostatos numatytos LMSDĮ; socialinė parama numatyta Išmokų vaikams įstatyme¹⁴⁰, Piniginės socialinės paramos nepasiturinčioms šeimoms ir vieniems gyvenantiems asmenims įstatyme¹⁴¹ ir kituose įstatymuose; vaiko teisių apsaugai skirtas Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas¹⁴², Vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus įstatymas¹⁴³, Seimo ratifikuota Jungtinių Tautų vaiko teisių apsaugos konvencija¹⁴⁴, Apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatymas ir t. t. Europos socialinėje chartijoje numatyta šeimos teisė į socialinę, teisinę ir ekonominę apsaugą. Šios chartijos įgyvendinimą stebintis Komitetas¹⁴⁵ kasmet teikia išvadas, kaip Lietuva įgyvendina priimtus įsipareigojimus, Jungtinių Tautų vaiko teisių komitetas¹⁴⁶ prižiūri ir teikia ataskaitas apie tai, kaip Lietuva įgyvendina Jungtinių Tautų vaiko teisių apsaugos konvenciją. Pagrindinės institucijos, atsakingos už svarstomų teisių apsaugos įgyvendinimą, yra Socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei jos Šeimos ir bendruomenių departamentas, Vaiko teisių apsaugos kontrolierius, savivaldybių vaiko teisių apsaugos tarnybos, Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir kt. Nemažai nevyriausybinių organizacijų, tokių kaip „Gelbėkit vaikus“, „Caritas“, Nacionalinis aktyvių mamų sambūris ir kt., prižiūri svarstomų teisių įgyvendinimą ir atstovauja atskiroms visuomenės grupėms.

Šeimos, šeimos narių tarpusavio santykius bei statusą, šeimos sudėties ir susijusius klausimus nagrinėjo nemažai Lietuvos teisės mokslininkų, tarp jų paminėtini V. Mikelėnas, V. Mizaras, G. Sagatys, I. Kudinavičiūtė-Michailovienė; nemažai šeimos politikos tobulinimo pasiūlymų pateikė ir vadybos bei administravimo mokslo atstovė R. Jančaitytė, sociologijos mokslo atstovai, pvz., V. Stankūnienė, J. Reingardė, M. Ališauskienė, A. Jasilionienė, A. Maslauskaitė.

Šioje studijos dalyje analizuojamas šeimos, motinystės, tėvystės ir vaikystės apsaugos pakankamumas žmogaus teisių apsaugos kontekste. Kitaip tariant, svarbu, kokių priemonių ir instrumentų pakanka, kad būtų galima teigti, jog valstybė realiai užtikrina šeimos, motinystės, tėvystės ir vaikystės apsaugą. Šiuo klausimu Konstitucinio Teismo praktika lakoniška. Teismas formuluoja labai „talpią“ nuostatą dėl valstybės pareigos užtikrinti šeimos apsaugą apimties, vartodamas žodį

¹⁴⁰ Žin., 2004, Nr. 88-3208.

¹⁴¹ Žin., 2011, Nr. 155-7353.

¹⁴² Žin., 1996, Nr. 33-807.

¹⁴³ Žin., 2000, Nr. 50-1432.

¹⁴⁴ Žin., 1995, Nr. 60-1501.

¹⁴⁵ Europos socialinių teisių komiteto interneto puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.coe.int/T/DGHL/Monitoring/SocialCharter/>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

¹⁴⁶ Žr. Jungtinių Tautų vaiko teisių apsaugos komiteto interneto svetainė. Prieiga per internetą: <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/crc/>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

„visokeriopai“. Antai 2000 m. birželio 13 d. nutarime¹⁴⁷ teigiama, jog „Konstitucijos 38 straipsnio 1 ir 2 dalių nuostatos išreiškia valstybės išipareigojimą įstatymais ir kitais teisės aktais nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris užtikrintų, kad šeima, taip pat motinystė, tėvystė ir vaikystė, kaip konstitucinės vertybės, būtų visokeriopai puoselejamoms ir saugomos“. Vėlesniame 2004 m. kovo 3 d. nutarime papildoma¹⁴⁸: „Konstitucijoje nėra *expressis verbis* nustatyti kokie nors paramos šeimoms, auginančioms ir auklėjančioms vaikus namuose, teikimo pagrindai, sąlygos, terminai, dydžiai. Tai, laikydamasis Konstitucijos normų ir principų, turi nustatyti įstatymų leidėjas. Pabrėžtina, kad įstatymais reguliuojant paramos šeimoms, auginančioms ir auklėjančioms vaikus namuose, santykius būtina paaisyti visuomenės ir valstybės išgalių. Šioje srityje įstatymų leidėjas turi plačią diskreciją. Tačiau neleistina, kad valstybės paramos šeimai teikimas būtų susietas su tokiomis aplinkybėmis (sąlygomis), kurios dirbtinai apsunkintų šios paramos gavimą“. KT formuluojamos doktrinos suponuojamos sąlygos žmogaus teisių užtikrinimo šeimos, motinystės, tėvystės bei vaikystės apsaugos srityje gali būti apibendrintos keliais teiginiais.

Pirma, valstybė turi plačią diskreciją pasirinkti paramos dydį ir teikimo priemones.

Antra, tai atlikdama, valstybė yra saistoma visuomenės ir valstybės išgalių, t. y. paramos dydis turi priklausyti nuo valstybės ir visuomenės pajėgumų. Tai reiškia, kad valstybė turi imtis priemonių užtikrinti, kad paramos gavėjai gautų poreikius atitinkančią paramą.

Trečia, paramos gavimas neturi būti dirbtinai apsunkintas.

Remiantis minėta Konstitucinio Teismo nutarimo dalimi priemonių šeimoms teikimo pagrindų, sąlygų, terminų, dydžių nustatymas priklauso Seimo diskrecijai, todėl šios pareigos įgyvendinimo įvertinimas iš žmogaus teisių apsaugos perspektyvos (trumpiau – šeimos teisės į apsaugą įvertinimas) turi apimti ir įvertinimą, ar valstybė šioje srityje užtikrina asmenų lygybės, nediskriminavimo, proporcingumo, teisėtų lūkesčių principų įgyvendinimą.

2. Šeimos teisės į apsaugą probleminiai aspektai

2.1. Teisinio šeimos apibrėžimo problematika

Konstitucijoje numatyta valstybės pareiga užtikrinti šeimos apsaugą, bet Lietuvoje iki šiol nesutariama, kas turėtų būti laikoma šeima teisine prasme. Nagrinėjamame kontekste svarbu, kad pernelyg siauras šeimos teisinis apibrėžimas gali sudaryti asmenų diskriminavimo prielaidas.

Teisinio šeimos apibrėžimo klausimas sukėlė daug teisininkų ir visuomenininkų diskusijų. 2008 m. buvo priimta Valstybinė šeimos politikos koncepcija, pagal kurią šeima – tai sutuoktiniai ir jų vaikai (įvaikiai), jeigu jų yra.¹⁴⁹ 2011 m. rugsėjo 28 d. Konstitucinis Teismas priėmė nutarimą dėl šios

¹⁴⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 1 straipsnio 5 punkto, 10 straipsnio 3 ir 4 dalių, 15 straipsnio 1 dalies, 20 straipsnio, 21 straipsnio 2 punkto, 32 straipsnio 2 dalies, 34 straipsnio 2, 3 ir 4 dalių, 35 straipsnio 2 ir 5 punktų, 37 straipsnio 2 punkto ir 38 straipsnio 2 ir 3 punktų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ (Žin., 2006, Nr. 49-1424).

¹⁴⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos 1990 m. rugsėjo 27 d. nutarimo Nr. I-619 „Dėl Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų garantijų įstatymo taikymo“ 1 punkto, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. liepos 5 d. nutarimu Nr. 808 „Dėl socialinės pašalpos skyrimo ir mokėjimo nuostatų patvirtinimo“ patvirtintų socialinės pašalpos skyrimo ir mokėjimo nuostatų 6.1.1 punkto (1996 m. lapkričio 6 d. redakcija), 6.1.4 punkto (1996 m. lapkričio 6 d. redakcija), 6.1.5 punkto (1996 m. lapkričio 6 d. redakcija), 7 punkto (1996 m. lapkričio 6 d. redakcija), 9 punkto ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. balandžio 17 d. nutarimu Nr. 441 „Dėl socialinės pašalpos skyrimo ir mokėjimo nuostatų patvirtinimo“ patvirtintų socialinės pašalpos skyrimo ir mokėjimo nuostatų 5.1.1 punkto, 5.1.7 punkto (2000 m. balandžio 17 d. ir 2000 m. liepos 14 d. redakcijos), 5.1.8 punkto (2000 m. balandžio 17 d. ir 2000 m. liepos 14 d. redakcijos), 5.4, 5.5.2, 9 punktų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų garantijų įstatymo 10 straipsnio (1994 m. lapkričio 3 d. redakcija) 1 daliai (Žin., 2004, Nr. 38-1236).

¹⁴⁹ Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. birželio 3 d. nutarimas „Dėl Valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo“ (Žin., Nr. 69-2624).

koncepcijos atitikties Konstitucijai. Pasak KT¹⁵⁰, konstitucinė šeimos samprata negali būti kildinama tik iš santuokos instituto, įtvirtinto Konstitucijos 38 str. 3 d. nuostatose; tai, kad santuokos ir šeimos institutai yra įtvirtinti tame pačiame Konstitucijos 38 str., rodo neatsiejamą ir neginčijamą santuokos ir šeimos ryšį; santuoka yra vienas iš šeimos konstitucinio instituto pagrindų šeimos santykiams kurti. Konstitucinis Teismas pabrėžė, kad pagal Konstituciją, *inter alia* jos 38 str. 1 d. nuostatas, nereiškia, kad nėra saugomos ir ginamos kitokios nei santuokos pagrindu sudarytos šeimos, santuokos nesudariusių vyro ir moters bendras gyvenimas, kuris grindžiamas pastoviais emocinio prieraišumo, 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. Taigi konstitucinė šeimos samprata grindžiama šeimos narių tarpusavio atsakomybe, supratimu, emociniu prieraišumu, 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. Tokia Konstitucinio Teismo pozicija suderinama ir su Europos žmogaus teisių teismo (toliau – EŽTT) praktika. Pagal ją¹⁵¹ šeimos gyvenimo turinys apima ne tik formalizuotus teisinius santykius, bet ir faktinius realius šeimos santykius, t. y. lemiamą reikšmę turi socialiniai ryšiai ir tikrovė, o ne biologiniai ryšiai; ar bendras gyvenimas kvalifikuotinas šeimos gyvenimu, patenkančiu į Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos (toliau – EŽTK) 8 str. taikymo apimtį, lemia santykių artumas (ryšių artumas) tarp santykių dalyvių: ryšių pastovumas (tęstinis ilgalaikis pobūdis), santykių intensyvumas, abipusė pagarba, pagalba ir tarpusavio supratimas, tarpusavio teisės ir pareigos bei atsakomybė, bendras vaikų (jiems esant) auklėjimas.¹⁵²

Teisinis šeimos apibrėžimas, kuriame šeima pripažįstamas siauresnis asmenų ratas nei egzistuojantis praktikoje, gali būti diskriminacinis, kai konkretiems asmenims (šeimoms, šeimos nariams) suteikiamos faktinės teisės ir pareigos. Po Valstybinės šeimos koncepcijos priėmimo buvo pradėta teisės aktų keitimo procedūra, siekiant išvengti galimų diskriminacijos apraiškų. Siekiant šeima nevadinti kartu gyvenančių nesusituokusių asmenų, kai kuriuose socialinę paramą reguliuojančiuose teisės aktuose nuo 2012 m. sąvoka „šeima“ pakeista į sąvoką „bendrai gyvenantys asmenys“ – tokiu būdu pasiektas tam tikras kompromisas: į bendrai gyvenančių asmenų apibrėžtį įtraukti ir nesusituokę kartu gyvenantys asmenys, tačiau neapibūdinami kaip šeima. Antra vertus, suprantama, kad apibrėžtys skiriasi pagal tai, koku tikslu jos vartojamos. Sprendžiant gyvenamosios patalpos nuomos klausimus, vienas svarbiausių kriterijų yra ar bent jau turėtų būti gyvenimas kartu, maitintojo netekties atveju svarbu išlaikymo klausimas ir t. t. Tačiau, išanalizavus atskirų sričių vienaarūšius santykius reguliuojančius įstatymus, matyti, kad šeimos apibrėžtis ir juose skiriasi. Kai kuriais atvejais šeimos nariais laikomi tik sutuoktiniai bei jų vaikai (įvaikiai)¹⁵³, kai kuriais atvejais – sutuoktiniai, jų vaikai (įvaikiai) bei tėvai (tėviai)¹⁵⁴, dar kitais atvejais – sutuoktiniai arba kartu gyvenantys asmenys, neįregistravę santuokos, bei jų vaikai (įvaikiai). Pavyzdžiui, DK numatytas draudimas eiti tarnautojų pareigas vienoje valstybės ir savivaldybės institucijoje bei valstybės ar savivaldybės įmonėje asmenims, kuriuos sieja artimi giminystės ar svainystės ryšiai (tėvai, tėviai, broliai, seserys ir jų vaikai, seneliai, sutuoktiniai, vaikai, įvaikiai, jų sutuoktiniai ir jų vaikai, taip pat sutuoktinių tėvai, broliai, seserys ir jų vaikai), jeigu jų tarnyba kartu yra susijusi su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą. Pagal Valstybės tarnybos

¹⁵⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. birželio 3 d. nutarimu Nr. X-1569 „Dėl Valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo“ patvirtintos Valstybinės šeimos politikos koncepcijos nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ (Žin., 2011, Nr. 118-5564).

¹⁵¹ Pvz., žr. *L. v. the Netherlands*, no. 45582/99, ECHR 2004-IV; European Court of Human Rights Decision as to the Admissibility of Application by *I. and U. against Norway*, no. 75531/01, 21 September 2004.

¹⁵² *Ambrazevičiūtė K., Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Mižaras V.* Šeimos kaip teisės kategorijos turinys Lietuvos Respublikos įstatymuose. Įteikta spausdinti moksliniame praktiniame žurnale *Teisės problemos*. 2012. Nr. 4 (78).

¹⁵³ Pavyzdžiui, žr. Lietuvos Respublikos prezidento įstatymo 2 straipsnio 3 dalį. (Žin., 2008, Nr. 135-5234).

¹⁵⁴ Pavyzdžiui, žr. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 3 str. 6 d.

įstatymą¹⁵⁵ į valstybės tarnautojo pareigas negali būti priimtas asmuo, kurio sutuoktinis, partneris (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), artimasis giminaitis ar svainystės ryšiais susijęs asmuo eina valstybės tarnautojo pareigas valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, jeigu jie pagal pareigas būtų susiję tiesioginio pavaldumo santykiais. Vidaus tarnybos statutas¹⁵⁶ priimti į vidaus tarnybą draudžia: jeigu asmuo skiriamas į pareigas vidaus reikalų įstaigoje, kurioje eina pareigas asmens sutuoktinis, sugyventinis (partneris), asmens artimasis giminaitis ar asmuo, su juo susijęs svainystės ryšiais, jeigu jie pagal einamas pareigas būtų susiję tiesioginio pavaldumo santykiais. Minėti įstatymai, reguliuojantys vienaarūšius priėmimo į valstybinę tarnybą ar biudžetines įstaigas santykius, skirtingai interpretuoja, kas yra asmenų šeimos nariai. Tai būdinga ir kitų rūšių santykius reguliuojančioms nuostatomis, pavyzdžiui, dėl socialinės paramos teikimo: antai Piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymas taikomas sutuoktiniams, bendrai gyvenantiems santuokos neįregistravusiems asmenims bei jų vaikams, o Valstybės paramos būstui įsigyti ar išsinuomoti ir daugiabučiams namams atnaujinti (modernizuoti) įstatyme¹⁵⁷ numatyta parama tik sutuoktiniams, jų vaikams (įvaikiams) bei tėvams (įtėviams). Lietuvos įstatymuose šeimos ar šeimos nariams suteikiamos teisės ar pareigos maždaug dviejuose šimtuose įstatymų, bet šeimos ar šeimos narių apibrėžimai pateikiami tik mažiau nei trisdešimtyje įstatymų, ir šie apibrėžimai yra skirtingi¹⁵⁸, t. y. daugeliu atvejų nėra aišku, kokiam asmenų ratui suteikiamos konkrečios teisės ar pareigos. Tokia situacija parodo, kad teisinis reguliavimas apibrėžiant šeimos narius, kartu gyvenančius asmenis ar kitas asmenų teisinės kategorijas yra nenuoseklus, o tai gali sukelti praktinių problemų. Todėl, norint užtikrinti asmenims teisę pasinaudoti savo statusu kaip šeimos nariams, reikia įvardyti, kas ir kuriose situacijose laikomas šeimos nariu, arba apibrėžti aiškius kriterijus, pagal kuriuos įvardijami šeimos nariai.

2.2. Motinystės ir tėvystės apsauga

Kiti klausimai, kuriuos verta aptarti iš žmogaus teisių perspektyvos, yra valstybės užtikrinamos motinystės ir tėvystės teisinės apsaugos apimtis, teikiamų priemonių asmenims proporcingumo, asmenų lygybės bei teisėtų lūkesčių užtikrinimas.

2.2.1. Šeimos paramos politikos kaip šeimos, motinystės ir tėvystės apsaugos apimties gairės: vientisumo ir nuoseklumo stoka

Šeimos apsaugos srčiai susisteminti buvo parengta 1996 m. Šeimos politikos koncepcija ir veiksmų kryptys¹⁵⁹, 2008 m. Valstybinė šeimos politikos koncepcija ir kiti programiniai dokumentai, susiję su šeimos politika. Tačiau politiniuose tiksluose realių tėvystės bei motinystės apsaugos priemonių dažniausiai visai nenumatyta arba jų labai mažai. Viena iš pagrindinių motinystės ir tėvystės apsaugos problemų susijusi su teisėtų lūkesčių principo pažeidimu. Socialinės garantijos vaikus auginantiems asmenims nuolat kinta, todėl jaunoms šeimoms sunku planuoti ateities veiksmus.

Šiuo metu vis dar galiojančioje Valstybinėje šeimos politikos koncepcijoje suformuluoti tik šeimos politikos uždaviniai, o jų įgyvendinimo plano dar nėra, nors koncepcija priimta dar 2008 metais. Nacionalinės demografinės (gyventojų) politikos strategijos šeimos gerovės srityje įgyvendinimo 2011–

¹⁵⁵ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 9 straipsnis (Žin., 2002, Nr. 45-1708, su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

¹⁵⁶ Žin., 2003, Nr. 42-1927.

¹⁵⁷ Žin., 2002, Nr. 116-5188.

¹⁵⁸ Ambrazevičiūtė K., Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Mižaras V. Šeimos kaip teisės kategorijos turinys Lietuvos Respublikos įstatymuose. *Teisės problemos*. 2012. Nr. 4 (78).

¹⁵⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl šeimos politikos koncepcijos ir veiksmų krypties“ (Žin., 1996, Nr. Nr. 28-684).

2013 metų priemonių plane¹⁶⁰ numatytos uždavinių įgyvendinimo priemonės suformuluotos nekonkrečiai. Pavyzdžiui, įgyvendinant priemonę „Gerinti vaikų priežiūros ir ugdymo paslaugas“ vienas uždavinių yra „rengti ir įgyvendinti priemones, padedančias gerinti vaikų neformalųjį švietimą“. Uždaviniui „sudaryti sąlygas šeimos nariams derinti profesinę veiklą ir šeimos pareigas“ įgyvendinti numatytos tik dvi priemonės: „įgyvendinti įdarbinimo subsidijuojant priemonę pirmą kartą pradedantiems darbo veiklą pagal įgytą socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikaciją, kai jų užimtumo rėmimas sudaro sąlygas kitiems bedarbiams, turintiems išipareigojimų šeimai, dirbti“ ir „finansuoti vaikų (iki 14 metų), neįgaliųjų ir senyvo amžiaus asmenų priežiūros ir socialinių paslaugų teikimą“. Nors sunku įvertinti, kiek tas priemonės įmanoma įgyvendinti, nelabai tikėtina, kad jas įgyvendinus daugeliui asmenų būtų sudarytos galimybės derinti darbą ir šeimą, kaip apibūdinta šios studijos pirmoje dalyje. Daug deklaratyvių nuostatų numatyta ir 2010 metais Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos inicijuotame Nacionaliniame susitarime dėl šeimai palankios aplinkos kūrimo¹⁶¹ („teisės aktuose įtvirtinti ir taikyti šeimos apsaugos principus“; „tobulinti institucinę sistemą, skirtą puoselėti šeimai palankią aplinką“ ir pan.). Apskritai šeimos politikos srities sprendimai priimami epizodiškai. Atsiradus „Sodros“ biudžeto deficitui, pradėta ieškoti sprendimų keičiant motinystės (tėvystės) pašalpų skaičiavimo tvarką. Pavyzdžiui, LMSDĮ 5, 6, 18, 20 ir 21 str. pakeitimo įstatymo projekto aiškinamajame rašte kaip vienintelis teigiamas rezultatas, kurio galima tikėtis priėmus įstatymo projektą, nurodyta, kad 2011 ir vėlesniais metais bus sumažintos išlaidos motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpoms, taip priartinant minėtąsias išlaidas prie realaus ligos ir motinystės socialinio draudimo įmokų tarifo, šiuo metu nepadengiančio šio draudimo išlaidų.¹⁶² Pastaruoju metu ekonominiu argumentu grindžiami ir kiti išmokų mokėjimą keičiantys teisės aktai.¹⁶³ Ekonomikai augant, iki 2008 metų, buvo pastebimos atvirkštinės tendencijos: su šeima susijusios pašalpos buvo didinamos neįvertinant papildomos naštos „Sodros“ biudžetui ir poveikio tolesnėms galimybėms išlaikyti tokio dydžio išmokas.

Pateikti pavyzdžiai rodo, kad šeimos politika, susijusi su gairių šeimos, motinystės, tėvystės ir vaikystės apsaugos apimties ir krypties nustatymu, stokoja vientisumo ir nuoseklumo.

2.2.2. Finansinės paramos šeimoms kaita: teisėtų lūkesčių pažeidimai ir nepakankama apsauga nuo piktnaudžiavimo teise

Lietuvos šeimos politikos finansinės intervencijos didėjo nuo 2003 iki 2009 metų. Motinystės (tėvystės) pašalpos dydis nuo 2007 m. smarkiai augo: iki 2007 m. sausio 1 d. ši pašalpa buvo 70 proc. pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio (mokama, kol vaikui sueis 1 metai), nuo 2007 m. sausio 1 d. šios pašalpos dydis buvo 85 proc. pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, nuo 2007 m. liepos 1 d. šios pašalpos dydis nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, kol vaikui sueis 6 mėnesiai, buvo 100 proc., o likusį laiką, iki vaikui sueina 1 metai – 85 proc. pašalpos gavėjo kompensuojamojo

¹⁶⁰ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Nacionalinės demografinės (gyventojų) politikos strategijos šeimos gerovės srityje įgyvendinimo 2011–2013 metų priemonių plano patvirtinimo“ (Žin., 2011, Nr. 16-778).

¹⁶¹ Nacionalinis susitarimas dėl šeimai palankios aplinkos kūrimo [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=376067&p_query=&p_tr2=> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

¹⁶² Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5, 6, 18, 20 ir 21 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=375380> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

¹⁶³ Pavyzdžiui, žr.: Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 4, 5, 6, 16, 18, 18(1), 18(3), 19 ir 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto aiškinamąjį raštą [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=333177> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.) (5 punktas); Lietuvos Respublikos socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo bei socialinio draudimo įmokų tarifo padidinimo laikinojo įstatymo projekto aiškinamasis raštas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=355225> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.) (4.2 punktas) ir t. t.

uždarbio dydžio.¹⁶⁴ Didelis šuolis pastebimas 2008–2009 m., kai buvo priimtas LMSDĮ pakeitimas¹⁶⁵, pagal kurį visais pirmaisiais vaiko metais buvo mokama 100 proc. pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio motinystės (tėvystės) pašalpa, ši pašalpa (85 proc. pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio) pradėta mokėti ir antraisiais vaiko gyvenimo metais. Tačiau nuo 2010 m. liepos 1 d. motinystės (tėvystės) pašalpos buvo sumažintos iki 90 proc. kompensuojamojo darbo užmokesčio pirmaisiais vaiko gyvenimo metais ir 75 proc. antraisiais metais¹⁶⁶, nuo 2011 m. liepos 1 d. motinystės (tėvystės) pašalpos, pasirinkus jas mokėti vienus metus, yra lygios 100 proc. kompensuojamojo darbo užmokesčio, o pasirinkus jas mokėti dvejus metus – 70 proc. kompensuojamojo dydžio pirmaisiais metais ir 40 proc. dydžio antraisiais metais šios sumos neišskaičiuojant iš turimų darbo pajamų.¹⁶⁷ Gerokai keitėsi ir išmokos vaikams. Tokia išmokų rūšis egzistuoja daugelyje valstybių. Tai yra pinigai, paprastai mokami kas mėnesį už kiekvieną auginamą vaiką, dažniausiai neatsižvelgiant į šeimos pajamas ir tai, ar vaiko tėvai turi darbą. Daugelyje valstybių šios pašalpos yra svarbus priedas prie šeimos pajamų. Teoriškai tokia pašalpa turėtų užpildyti skirtumą tarp asmenų turimų pajamų ir su šeima susijusių naujų išlaidų. Ši skirtumą padengia visuomenė, kuri yra „skolinga“ vaikams avansu už tai, kad jie ateityje bus mokesčių mokėtojai, savo pajamomis pildantys valstybės biudžetą ir remiantys pagyvenusius asmenis, kurie šiuo metu dar darbingi.¹⁶⁸

Lietuvoje iki 2009 m. pagal Išmokų vaikams įstatymą kiekvienam vaikui, atsižvelgiant į šeimoje augančių vaikų skaičių, bent iki 18 metų buvo mokama išmoka, kurios dydis svyravo nuo 0,4 iki 1,1 bazinės socialinės išmokos (BSI).¹⁶⁹ Nuo 2009 m. kovo 1 d. vieną arba du vaikus nuo 3 metų auginančioms šeimoms tokių išmokų mokėjimas buvo nutrauktas¹⁷⁰, o 2010 m. sausio 1 d. priėmus Laikinąjį socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo įstatymą¹⁷¹, išmokos vaikui buvo mokamos tik nepasiturinčioms šeimoms, neatsižvelgiant į vaikų skaičių. Taigi šeimų, gaunančių išmokas vaikams, nuo 2010 m. smarkiai sumažėjo. 2011 m. gruodžio 31 d. baigus galioti Socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinajam įstatymui, išmokų vaikams mokėjimas taip ir nebebuvo atkurtas, nes Seimas 2011 m. gruodžio 1 d. pakeitė Išmokų vaikams įstatymą – nustatė, kad išmokos mokamos tik nepasiturinčiose šeimose augantiems vaikams (t. y. kai šeimos pajamos vienam asmeniui per mėnesį yra mažesnės negu 1,5 valstybės remiamų pajamų dydžio (525 Lt)).¹⁷²

Lietuvos finansinės priemonės šeimai ir vaikams labai skiriasi nuo kitų ES valstybių taikomų priemonių.¹⁷³ Net ir tada, kai išmokoms vaikams buvo skiriama didžiausia suma (t. y. 2008 m.), šios išlaidos Lietuvoje sudarė tik 0,45 proc. BVP, o ES šalių vidurkis yra daugiau nei 1 proc. BVP. 2010 m. Lietuvoje skirtos išmokos vaikui buvo tik 0,13 proc. BVP.¹⁷⁴ Tačiau tuo pat metu, 2008 m., mokėtos motinystės (tėvystės) pašalpos (šių pašalpų dydis tada taip pat buvo didžiausias) sudarė net 0,71 proc. BVP ir buvo net 7 kartus didesnės už ES valstybių vidurkį (0,1 proc. BVP). Kaip matyti iš šių duomenų, tėvystės ir motinystės apsauga paramos vaikus augintiems asmenims priemonėmis yra nenuosekli:

¹⁶⁴ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo, galiojusio nuo 2007-07-12 iki 2007-12-14, redakcijos 21 straipsnis (Žin., 2000, Nr. 111-3574).

¹⁶⁵ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 3, 5, 6, 8, 10, 15, 16, 17, 18, 181, 183, 19, 20, 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (Žin., 2007, Nr. 132-5346).

¹⁶⁶ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 21 straipsnio pakeitimo įstatymas (Žin., 2009, Nr. 117-4992).

¹⁶⁷ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5, 6, 16, 18, 19, 20 ir 21 straipsnių pakeitimo įstatymas (Žin., 2010, Nr. 86-4533).

¹⁶⁸ Kamerman S. B. Child care and family benefits: policies of six industrialized countries. *Monthly Labor Review* 24, 1980.

¹⁶⁹ Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas (Žin., 2004 Nr. 88-3208, su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

¹⁷⁰ Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymo 6, 8, 12 ir 20 straipsnių pakeitimo įstatymas (Žin., 2010, Nr. 41-1933).

¹⁷¹ Lietuvos Respublikos socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas (Žin., 2009, Nr. 152-6820).

¹⁷² Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymo 2, 3, 4, 6, 8, 9, 12, 13, 14 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir trečiojo skirsnio pavadinimo pakeitimo įstatymas (Žin., 2011, Nr. 155-7350).

¹⁷³ Plačiau žr. *Kavoliūnaitė-Ragauskienė E. Viešosios šeimos politikos kūrimo ir įgyvendinimo Lietuvoje problemos. Teisės problemos*, 2012, Nr. 1(75).

¹⁷⁴ Apskaičiuota remiantis informacija iš Statistikos departamento „Bendrasis vidaus produktas“ [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view?id=9151>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

nuolat kinta tiek skiriamų lėšų proporcijos visos skiriamos paramos sumos atžvilgiu, tiek bendri paramos dydžiai. Toks asmenų teisėtų lūkesčių netenkinimas vertintinas kaip veiksmai, menkinantys valstybės priimtų įsipareigojimų motinystės ir tėvystės apsaugos srityje įgyvendinimą.

Nagrinėjamame kontekste svarbu atkreipti dėmesį ir į valstybės pareigą neleisti asmenims piktnaudžiauti savo teise. Remiantis iki 2009 m. galiojusiomis LMSDĮ 16 str. nuostatomis, galiojusiomis iki 2007 m. gruodžio 4 d. pakeitimo¹⁷⁵, iki 2009 m. sausio 1 d. kompensuojamasis uždarbis motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) pašalpoms gauti buvo skaičiuojamas remiantis užpraeito ketvirčio draudžiamosiomis pajamomis. Tikslių ar apytikslių duomenų, kokiam skaičiui asmenų dirbtinai buvo padidintos pajamos siekiant gauti didesnes motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) išmokas, nurodyti neįmanoma, tačiau svarbu tai, kad „Sodra“ teisėsaugos institucijoms 2009 m. pateikė 867, 2010 m. 175, 2011 m. – 13 pranešimų apie galimus piktnaudžiavimo atvejus. Kai kuriais atvejais teismuose buvo įrodytas sukčiavimas.¹⁷⁶ Teismas išaiškino, kad tais atvejais, kai kaltininkas fiktyviai įdarbinamas ir surašomi bei Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai (toliau – VSDFV) pateikiami suklastoti dokumentai, nurodant tokio asmens darbo faktą, laikotarpį, kurį jis dirbo, ir pajamas, kurie pagal LMSDĮ jam suteikia teisę į atitinkamo dydžio motinystės (tėvystės) pašalpą, veikia kvalifikuojama kaip sukčiavimas. Nors būtų, kuriose asmenys buvo nuteisti dėl sukčiavimo pasinaudojant LMSDĮ numatytomis nuostatomis pašalpoms gauti, buvo tik keletas, galima numanyti, kad praktikoje buvo nemažai atvejų, kai asmuo nebuvo fiktyviai įdarbintas, bet dirbančiam asmeniui buvo laikinai padidintas darbo užmokestis. Jau buvo minėta, kad nuo 2009 m. pašalpų skaičiavimo tvarka buvo patobulinta ir taip užkirstas kelias galimiems piktnaudžiavimo teise atvejams.

2.2.3. Kitų paramos priemonių šeimoms trūkumas

Be finansinės paramos, yra ir kitų, tiesiogiai pinigais neišreikštų valstybės pagalbos vaikus auginantiems asmenims formų. Viena iš dažniausiai taikomų priemonių – darbo ir šeimos derinimo reguliavimas. DK numatyta nemažai garantijų vaikus auginantiems asmenims: pirmenybė likti darbe reorganizuojant įstaigą, papildomos poilsio dienos, vaiko priežiūros atostogos iki trejų metų, galimybė atsisakyti darbo naktį ar švenčių dienomis bei daug kitų. Lietuva ES valstybių kontekste išsiskiria dideliu moterų užimtumu, neatsižvelgiant į turimų vaikų skaičių. Neretai tokį išskirtinumą lemia vaikų auginimui ir darbei suderinti pritaikytas teisinis lyčių lygybės reguliavimas. Tačiau tiek Lietuvos, tiek užsienio mokslininkai pabrėžia, kad pagrindinė didelio Vidurio ir Rytų Europos moterų užimtumo priežastis – ekonominiai šeimos išlaikymo sunkumai.¹⁷⁷ Pavyzdžiui, V. Stankūnienės, V. Eidukienės, B. Gruževskio ir kitų mokslininkų atliktame tyrime¹⁷⁸ nurodyta, kad moterų santuokinė padėtis daugiau lemia užimtumo lygį nei vyrų santuokinė padėtis. Tyrimo autoriai mano, kad sudėtingos gyvenimo sąlygos verčia moteris būti vis aktyvesnes darbo rinkoje, nors joms tenka kur kas didesnis krūvis – vaikų priežiūra ir namų ūkio darbai.

Šeimos politikos priemonių analizėse išskiriama ir grupė kitokių vaikus auginantiems asmenims skirtų socialinių priemonių, kuriomis remiama vaikystė ir tėvystė. Tai – įvairios iniciatyvos, skatinančios vaikų užimtumą po mokyklos, kūrybingumą, sportiškumą, lavinančios kitus gebėjimus, taip pat iniciatyvos, apimančios draugiškos aplinkos šeimai kūrimą, lyčių lygybės užtikrinimo priemonės, pozityvaus visuomenės požiūrio į vaikus ir tėvystę formavimą. Tačiau Lietuvoje tokių organizuotai, tikslingai ir visuotinai įgyvendinamų šeimos politikos priemonių yra nedaug. Daugelis socialinių

¹⁷⁵ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 3, 5, 6, 8, 10, 15, 16, 17, 18, 181, 183, 19, 20, 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (Žin., 2007, Nr. 132-5346).

¹⁷⁶ Pavyzdžiui, žr. LAT 2012 m. lapkričio 27 d. nutartį baudžiamojoje byloje Nr. 2K-588/2012, 2012 m. gegužės 15 d. nutartį baudžiamojoje byloje Nr. 2K-243/2012, 2011 m. vasario 15 d. nutartį baudžiamojoje byloje Nr. 2K-38/2011.

¹⁷⁷ Žr. Fu, B. Which Models of the Family are Encouraged or Discouraged. Kaufmann, F.-X, Kuijsten A. et. al. Family Life and Family Policies in Europe, Vol. 2. Oxford University Press, 2006, p. 372–378.

¹⁷⁸ Stankūnienė V., Eidukienė V., Gruževskis B. ir kt. Paramos šeimai politika. Samprata ir patyrimas. Vilnius, 2001, p. 130.

iniciatyvų yra ne valstybinės politikos, o privačių asmenų ar organizacijų nuopelnas (pvz., projektai „Draugiški šeimai“, „Naujos kartos moterų iniciatyvos“ ir kt.).¹⁷⁹ 2008 m. autorių grupės (vad. J. Reingardė) tyrimo išvadose siūloma paramą šeimai daugiau orientuoti į paslaugas, o ne išmokas (socialinio darbuotojo paslaugos neigiamam ar sergančiam šeimos nariui, įvairesnės ir paslankesnės ikimokyklinio amžiaus vaikų paslaugos, popamokinis vaikų užimtumas, vaikų užimtumas vasaros ar kitų atostogų metu; kvalifikacijos kėlimo/persikvalifikavimo paslaugos šeimos nariams, kurie dėl globos negalėjo dirbti ilgesnį laiką ir pan.).¹⁸⁰

Priemonės šeimoms daugeliu atvejų skirtos skurstančioms šeimoms: socialinė parama mokiniams (mokymo priemonėms įsigyti ir nemokamas maitinimas) skiriama tik tuo atveju, kai šeimos vidutinės pajamos neviršija atitinkamai 1,5 valstybės remiamų pajamų (toliau – VRP) ir 2 VRP dydžio. Būsto šildymo išlaidų kompensacijas teisę gauti taip pat turi asmenys, kurių pajamos ar turtas neviršija nustatyto dydžio.¹⁸¹ Lietuvos šeimos politikai būdinga tai, kad nepasiturinčioms šeimoms skiriama daugybė įvairiausių finansinių priemonių: išmokos vaikams, kompensacijos už būsto šildymą, vaikų nemokamas maitinimas mokyklose, parama mokymo reikmenims įsigyti¹⁸², socialinės pašalpos.¹⁸³ Didesnes pajamas turinčioms šeimoms galima pretenduoti tik į vienkartinę išmoką gimus vaikui¹⁸⁴, motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) pašalpas, kurių maksimalus dydis nustatytas, nors viršutinės ribos socialinio draudimo įmokoms nėra. Svarbu ir tai, kad motinystės, motinystės (tėvystės) pašalpos negali būti mažesnės nei trečdalis einamųjų metų draudžiamųjų pajamų dydžio¹⁸⁵, t. y. turi ne tik maksimalaus, bet ir minimalaus dydžio ribą, tai taip pat palanku nepasiturintiems asmenims.

2.3. Vaiko teisių apsauga

Iš žmogaus teisių perspektyvos vaiko teisių apsauga yra sudėtinga sritis vien todėl, kad valstybė ne tik privalo imtis priemonių užtikrinti vaiko teises, bet ir turi pareigą prižiūrėti, kad kiti subjektai – pirmiausia tėvai, taip pat valstybės bei savivaldybės institucijos ir įstaigos – įgyvendintų teisės aktų nustatytas pareigas, susijusias su vaiko teisėmis. Tarp problemiškesnių sričių, susijusių su vaiko teisėmis žmogaus teisių kontekste, paminėtini¹⁸⁶ skurdas, pareigos išlaikyti vaikus nevykdymas bei smurtas šeimoje. Vaiko teisių apsaugos sritis svarbi ir tuo, kad vaikai neturi galimybių savarankiškai įgyvendinti savo teisių apsaugos.

2.3.1. Vaikų skurdas ir gyvenimas socialinės rizikos šeimose

Viena svarbiausių vaiko teisių apsaugos problemų yra didelis vaikų nepasiturinčiose ir socialinės rizikos šeimose skaičius. Statistikos departamento duomenimis, kasmet didėja namų ūkių, esančių žemiau skurdo rizikos lygio, skaičius. 2006 m. 28,7 proc. namų ūkių, kuriuose buvo vaikų, gyveno žemiau skurdo rizikos lygio ribos, o 2010 m. tokių ūkių dalis pasiekė 37,4 proc. Daugiavaikėse šeimose situacija dar blogesnė – 2010 m. net 62,2 proc. namų ūkių, kur auga 3 dar daugiau vaikų, gyveno žemiau skurdo

¹⁷⁹ *Kavoliūnaitė-Ragauskienė, E.* Viešosios šeimos politikos kūrimo ir įgyvendinimo problemos Lietuvoje. *Teisės problemos*, 2012, Nr. 12(71).

¹⁸⁰ Mokslinio tyrimo „Šeimos instituto stiprinimas: poreikiai ir galimybės“ ataskaita. Tyrimo vadovė: doc. dr. J. Reingardė, tyrimą atliko: I. Kudinavičiūtė-Michailovienė, I. Tamutienė, R. Jančaitytė, M. Ališauskienė. Vilnius, Kaunas, 2008.

¹⁸¹ Informacija iš Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainės [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <www.socmin.lt>.

¹⁸² Lietuvos Respublikos socialinės paramos mokiniams įstatymas (Žin., 2006, Nr. 73-2755).

¹⁸³ Lietuvos Respublikos piniginių socialinės paramos nepasiturinčioms šeimoms ir vieniems gyvenantiems asmenims įstatymas (Žin., 2006, Nr. 130-4889).

¹⁸⁴ Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymo (Žin., 2004, Nr. 88-3208) 5 str.

¹⁸⁵ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo (Žin., 2000, Nr. 111-3574) 18 str. 1 d., 18(3) str. 1 d. ir 21 str. 2 d.

¹⁸⁶ Remiantis interviu su ekspertais bei „Delfi“ portalo dažniausiai analizuojamomis vaiko teisių srities temomis.

rizikos lygio ribos.¹⁸⁷ Į socialinės rizikos šeimų apskaitą šeimos įtraukiamos dažniausiai dėl girtavimo. 2011 m. į savivaldybių socialinės rizikos šeimų, auginančių vaikus, apskaitą buvo įrašyta 1 616 šeimų, kurios turėjo 2 932 nepilnamečius vaikus. O 2011 m. gruodžio 31 d. socialinės rizikos šeimų apskaitoje iš viso buvo 10 604 socialinės rizikos šeimos, kurios turėjo 22 075 vaikus¹⁸⁸. Antra vertus, ilgainiui į socialinės rizikos apskaitą įtrauktų šeimų skaičius mažėja – per 11 metų Lietuvoje socialinės rizikos šeimų sumažėjo 41,46 proc., o vaikų jose – 45,2 proc. Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nurodo keletą tokio mažėjimo priežasčių. Pirma, socialinės rizikos šeimose po tam tikro laiko nebelieka nepilnamečių vaikų. Tokiu atveju šeimos, nors ir priskirtinos prie socialinės rizikos šeimų, išbraukiamos iš apskaitos. Antra, atsižvelgiant į kelerių metų gyventojų emigracijos skaičiaus augimo tendencijas, galima daryti prielaidą, kad kasmet daugėja socialinės rizikos šeimų, išvykstančių iš Lietuvos. Trečia, įtakos tokių šeimų skaičiaus mažėjimui turi socialinis darbas ir teikiamos paslaugos šeimai. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, 2011 m. iš viso 670 socialinių darbuotojų dirbo su socialinės rizikos šeimomis – 438 darbuotojai dirbo ir socialines paslaugas šeimoms teikė kaimo vietovėse.¹⁸⁹ 402 socialinės rizikos šeimų 456 vaikai auga ne namuose – jiems yra nustatyta laikina arba nuolatinė globa. Šeimoms, iš kurių paimti vaikai, teikiamos socialinės paslaugos ir kita pagalba, kad vaikai kuo greičiau galėtų grįžti pas savo tikruosius tėvus. Tačiau kitų asmenų globojamiems vaikams, kol situacija šeimoje nepagerėja, kyla sunkumų susitikti su savo tėvais. Vaiko teisių kontrolierės nuomone¹⁹⁰, tikslinga numatyti tokį teisinį reguliavimą, kad vaikui būtų sudaryta galimybė svečiuotis savo šeimoje, vis dar priskiriamoje socialinės rizikos šeimoms, jeigu toje šeimoje pagerėja situacija (nuo jos priklausytų ir vaiko buvimo trukmė).

2.3.2. Smurto prieš vaikus problema

2011 m. 1 259 vaikai patyrė smurtą, o iš viso užfiksuoti 1 347 smurto prieš vaikus atvejai. Lyginant su 2008 m., matyti, kad iki 2011 m. nukentėjusių vaikų skaičius per dvejus paskutinius metus išaugo 16,75 proc.¹⁹¹ Iš tikrųjų smurto prieš vaikus mastai yra dar didesni: tai – latentinis nusikaltimas, nes nukentėjęs vaikas beveik niekada nesikreipia pagalbos, be to, kaip rodo apklausa, nuo pusės iki dviejų trečdalių apklaustų tėvų smurtą – fizinį ar psichologinį – laiko tinkama vaikų auklėjimo priemone.¹⁹² Vaiko teisių apsaugos kontrolierė 2011 m. taip pat daugiausia nustatė pažeidimų dėl smurto prieš vaiką: pilnamečiai (tėvai, globėjai, švietimo įstaigų darbuotojai ir kt.) naudojo smurtą nepilnamečių atžvilgiu, nepilnamečiai – prieš nepilnamečius. Iš 41 pažeidimo 17 nustatyta šeimoje, 5 – globėjų šeimoje, 16 – švietimo įstaigoje, 3 – kitose vietose. Fizinio smurto prieš vaikus naudojimas nustatytas 17 atvejų, psichologinio – 22. Dėl seksualinio smurto prieš vaikus buvo gauti 4 skundai.¹⁹³

¹⁸⁷ Statistikos departamento informacija [interaktyvi]. Prieiga per internetą:

<<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1333>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

¹⁸⁸ Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2011 metų veiklos ataskaita [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <<http://www.vaikoteises.lt/media/file/2011patigalutine.pdf>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

¹⁸⁹ Ten pat.

¹⁹⁰ Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus 2011 metų veiklos ataskaita [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/docs2/HNVTFUPF.PDF>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

¹⁹¹ Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2011 metų veiklos ataskaita [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <<http://www.vaikoteises.lt/media/file/2011patigalutine.pdf>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

¹⁹² Žmogaus teisių stebėjimo instituto tyrimas „Teisinė vaiko apsauga nuo smurto“: situacijos įvertinimas (2011 05 20) [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<http://www.hrmi.lt/uploaded/TYRIMAI/Teisin%C4%97%20vaiko%20apsauga%20nuo%20smurto_Ivertinimas_2011_05_31.pdf> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

¹⁹³ Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus 2011 metų veiklos ataskaita [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/docs2/HNVTFUPF.PDF>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

Smurto prieš vaikus kontrolės stokos problema Lietuvoje pastebėta ir tarptautinėje erdvėje. Komitetas 2011 m. ataskaitoje apie Lietuvą¹⁹⁴ nurodė, kad Lietuva netinkamai įgyvendina Europos socialinės chartijos 17 str. 1 d.¹⁹⁵, tačiau, priėmus Apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatymą¹⁹⁶, spraga buvo užpildyta. Remiantis šiuo įstatymu, smurtu laikomas veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria fizinę, materialinę ar moralinę žalą. Artima aplinka apibrėžiama kaip aplinka, kurią sudaro asmenys, siejami arba praeityje sieti santuokiniais, partnerystės, svainystės ar kitais artimais ryšiais, taip pat asmenys, kartu gyvenantys ir tvarkantys bendrą ūkį. Pagal įstatymą, nustačius smurto artimoje aplinkoje faktą, smurtautojas gali būti įpareigojamas laikinai išsikelti iš gyvenamosios vietos, jeigu jis gyvena su smurtą patyrusiu asmeniu, ir nesiartinti prie smurtą patyrusio asmens, nebendrauti, neieškoti ryšių su juo.¹⁹⁷ Kadangi minimas įstatymas įsigaliojo neseniai, ateityje bus galima pamatyti, kaip šiame įstatyme nustatytos priemonės padeda spręsti smurto prieš vaikus problemą.

2.3.3. Tėvų pareiga išlaikyti savo vaikus

Atsižvelgiant į Konstitucijos 38 str. 6 d. įtvirtintą nuostatą „tėvų teisė ir pareiga [...] iki pilnametystės juos [vaikus – aut. past.] išlaikyti“, Civilinio kodekso (toliau – CK) 3.192–3.204 bei 3.208 str. nustatyta tėvų pareiga materialiai išlaikyti savo nepilnamečius vaikus.¹⁹⁸ Vaikų išlaikymo problemų daugiausiai kyla tėvų ištuokos atveju ir tais atvejais, kai santuoka nebuvo sudaryta ir vaikus augina vienas iš tėvų. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje yra gausu bylų dėl išlaikymo vaikams priteisimo, LAT yra pateikęs teismams išaiškinimą dėl išlaikymo priteisimo¹⁹⁹, kuriame numatyta, kad išlaikymo dydis turi būti proporcingas nepilnamečių vaikų poreikiams bei jų tėvų turtinei padėčiai ir užtikrinti būtinas vaikui vystytis sąlygas. Vėliau, 2012 m. nutartimi civilinėje byloje, LAT papildė šią nuostatą numatydamas, kad siekiant, kad vaikas taptų visaverte asmenybe, išlaikymo dydis negali būti ribojamas vien vaiko minimalių poreikių tenkinimu. Visais atvejais svarbu užtikrinti, kad vaikas turėtų materialines sąlygas fiziškai ir socialiai vystytis, ugdyti ir tobulinti savo gebėjimus.²⁰⁰ Be to, teismas, sprenddamas klausimą dėl vaikų išlaikymo dydžio, turi nustatyti šiuos teisiškai reikšmingus faktus: konkretaus vaiko poreikius, abiejų vaiko tėvų turtinę padėtį. Būtinoms vaiko vystymosi sąlygoms sudaryti turi būti patenkinti vaiko poreikiai maistui, aprangai, būstui, sveikatai, mokslui, poilsiui, laisvalaikiui, kultūriniam ir kitokiam ugdymui. Minėtame išaiškinyje pažymėta, kad sunki tėvų turtinė padėtis turi reikšmės išlaikymo dydžiui, bet negali būti pagrindas atleisti tėvą (motiną) nuo pareigos išlaikyti vaikus. Svarbu ir tai, kad

¹⁹⁴ Europos socialinių reikalų komiteto 2011 m. ataskaita apie Lietuvą [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Lithuania2011_en.pdf> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

¹⁹⁵ Europos socialinės chartijos 17 straipsnis. Vaikų ir paauglių teisė į socialinę, teisinę ir ekonominę apsaugą. Siekdamas užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta vaikų ir paauglių teisė augti aplinkoje, kuri skatina visapusišką jų asmenybės ir fizinių bei protinių galių vystymąsi, Šalys įsipareigoja tiesiogiai arba bendradarbiaudamos su viešosiomis ir privačiomis organizacijomis imtis visų tinkamų ir reikiamų priemonių, kuriomis siekiama:

1. a) užtikrinti, kad vaikai ir paaugliai, atsižvelgiant į jų tėvų teises ir pareigas, turėtų reikalingą priežiūrą ir pagalbą, būtų tinkamai mokomi ir lavinami, ypač nustatant tokiems tikslams tinkamų institucijų bei tarnybų steigimą ir palaikymą;
- b) apsaugoti vaikus ir paauglius nuo apleidimo, smurto ir išnaudojimo;
- c) teikti valstybės apsaugą ir specialią pagalbą vaikams ir paaugliams, laikinai arba visiškai netekusiems savo šeimos paramos.

¹⁹⁶ Žin., 2011, Nr. 72-3475.

¹⁹⁷ Lietuvos Respublikos Seimo informacinis pranešimas [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=4445&p_k=1&p_d=111741> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

¹⁹⁸ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (Žin., 2000, Nr. 74-2262).

¹⁹⁹ LAT teisėjų senato 2005 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. 54 „Dėl įstatymų, reglamentuojančių tėvų pareigą materialiai išlaikyti savo nepilnamečius vaikus, taikymo teismų praktikoje“.

²⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-101/2010.

išlaikymas teikiamas vaikui, o ne tėvui, su kuriuo vaikas gyvena, todėl tėvas, su kuriuo gyvena vaikas, neturi teisės atsisakyti tokio išlaikymo.²⁰¹

Nors teismai turi aiškias taisykles, kaip turėtų būti priteisiamas išlaikymas vaikams tuo atveju, kai jie auga ne su abiem tėvais, ir koks jo dydis, yra daug atvejų, kai nesilaikoma teismo sprendimo. Duomenų apie vaikų, negaunančių vieno iš tėvų išlaikymo pastaraisiais metais, nėra, tačiau, remiantis 2005 metų duomenimis, apie 25 proc. (apie 60 tūkst. vaikų) negaudavo teismo priteistų išmokų iš vieno iš tėvų. Remiantis 2006 m. gruodžio 19 d. priimtu Vaikų išlaikymo fondo įstatymu²⁰², nuo 2008 m. veikia Vaikų išlaikymo fondas, iš kurio mokamos išmokos vaikams, kurių tėvai nevykdo pareigos išlaikyti savo vaiką (-us). Remiantis šio fondo finansinėmis ataskaitomis²⁰³, per metus 21–22 tūkstančiams vaikų kas mėnesį vidutiniškai išmokama po 195 lt. Tuo tarpu iš skolininkų fondas išieško tik mažiau nei 1 proc. išmokėtų lėšų. Dėl šios priežasties fondo veikla buvo kritikuojama ir 2009 m. Vyriausybė pateikė siūlymą Seimui jį uždaryti. Šio Vyriausybės siūlymo aiškinamajame rašte nurodyta, kad fondą ketinama naikinti „atsižvelgiant į valstybės ekonominį sunkmetį ir ypatingai didelį valstybės finansinių lėšų trūkumą“, bet „atsižvelgiant į tai, kad valstybė socialinių išmokų pagalba remia šeimas, ypač nepasiturinčias, vaikų iš nepasiturinčių šeimų materialinė padėtis panaikinus fondą neturėtų pablogėti“.²⁰⁴ Vis dėlto Seimas atmetė šį Vyriausybės pasiūlymą²⁰⁵, todėl fondas nebuvo uždarytas ir veikia iki šiol.

Vertinant fondo veiklą atkreiptinas dėmesys ne tik į sunkumus išieškant skolininkų nemokamas vaikams lėšas, bet ir į procedūrinius fondo veiklos nepatogumus. Pavyzdžiui, jei skolininkas sumoka dalį išlaikymo sumos, mokėjimas iš fondo nutraukiamas, o norint mokėjimą atnaujinti fondui reikia iš naujo pristatyti ne senesnę nei 10 d. antstolio pažymą apie tai, kad skolininkas nustojo mokėti pinigus.²⁰⁶ Tokia tvarka sudaro galimybes skolininkui piktnaudžiauti išmokomis vaikams išlaikyti. Atsižvelgiant į nurodytas su fondo veikla susijusias problemas, siūlytina tobulinti Vaikų išlaikymo fondo veiklos metodus ir nustatyti didesnius darbuotojų kvalifikacinių gebėjimų reikalavimus.

Iki 2007 m. birželio 7 d. Konstitucinio Teismo nutarimo²⁰⁷ galiojo Civilinio kodekso nuostata, pagal kurią numatyta galimybė teismui priteisti vaikui išlaikymą, be kita ko, kai vaikui būtina parama, jis mokosi vidurinių, aukštųjų ar profesinių mokyklų dieniniuose skyriuose ir yra ne vyresnis negu 24 metų.²⁰⁸ Konstitucinis Teismas nutarime nurodė, kad paramos reikalingų pilnamečių vaikų, besimokančių aukštųjų mokyklų dieniniuose skyriuose, išlaikymo institutas iš esmės skiriasi nuo nepilnamečių vaikų išlaikymo instituto; išlaikymo priteisimas pilnamečiams asmenims negali būti grindžiamas tokiais pat principais kaip nepilnamečiams. Priešingu atveju būtų paneigta pati pilnametystės samprata, įtvirtinta Konstitucijoje ir visoje teisės sistemoje. Taip pat Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad atsižvelgiant į tai, jog Lietuvoje vidurinis išsilavinimas paprastai igyjamas moksleiviui jau tapus pilnamečiu (18 metų), akivaizdu, kad tėvai turi pareigą materialiai išlaikyti vaiką tol, kol baigsis laikas, per kurį moksleivis, sąžiningai ir pažangiai mokydamasis, gali įgyti vidurinį išsilavinimą, taip pat tokį vidurinį išsilavinimą, kuris gali būti teikiamas kartu su profesiniu. Remiantis

²⁰¹ Tokia nuostata numatyta Civilinio kodekso 3.159 straipsnyje, taip pat ją patvirtina ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, pavyzdžiui, žr. LAT 2010 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-101/2010, 2006 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-236/2006.

²⁰² Lietuvos Respublikos vaikų išlaikymo fondo įstatymas (Žin., 2006, Nr. 144-5464).

²⁰³ Informacija iš Vaikų išlaikymo fondo administracijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <<http://www.vif.lt/vifa/content.php?id=7>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

²⁰⁴ Vaikų išlaikymo fondo įstatymo pripažinimo netekusiu galios įstatymo projekto aiškinamasis raštas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=358481> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

²⁰⁵ Žr. Lietuvos Respublikos Seimo interneto svetainės nurodytą informaciją prie įstatymo projekto [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=358480> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

²⁰⁶ Vaikų išlaikymo fondo administracijos direktoriaus 2010 m. spalio 10 d. įsakymas Nr. A1-41.

²⁰⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. birželio 7 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 3.194 straipsnio 3 dalies (2004 m. lapkričio 11 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ (Žin., 2007, Nr. 65-2529).

²⁰⁸ Civilinio kodekso 3.194 str. 3 d.

pastarą nuostatą bendrosios kompetencijos teismai kiekvienu atveju vertina būtinybę teikti išlaikymą pilnamečiams vaikams.²⁰⁹

²⁰⁹ Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. gruodžio 11 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-564/2007; 2009 m. gegužės 25 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-7-204/2009, 2011 m. sausio 25 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-11/2011.

III. TEISĖS Į SOCIALINĘ APSAUGĄ UŽTIKRINIMO PADĖTIS LIETUVOJE 2008–2012 M.

Dr. Vida Petrylaitė

Užtikrinti socialinės apsaugos garantijas – modernios, demokratiškos ir socialiai orientuotos valstybės pareiga. Asmens teisė į socialinę apsaugą reguliuojama tiek nacionalinių, tiek tarptautinių bei regioninių teisės aktų. Teisės į socialinę apsaugą konstitucinius pagrindus įtvirtina Konstitucija, atskiruose straipsniuose apibrėždama pagrindinius socialinės apsaugos principus, taikomus esant įvairioms socialinėms rizikoms. Asmens teisę į socialinę apsaugą, jos principus, minimalius standartus nustato tarptautiniai teisės aktai: TDO konvencijos, Europos socialinė chartija, Europos socialinės apsaugos kodeksas ir kiti teisės aktai. Jų nuostatų įgyvendinimas Lietuvoje reikšmingas ne tik tuo, jog valstybė, įsipareigojusi laikytis šių standartų, įgyja modernios, socialinę gerovę puoselėjančios valstybės vardą. Tinkamas tarptautinių principų laikymasis leidžia tikėtis, kad socialinė apsauga bus ne deklaratyvi, o iš tiesų užtikrins asmens apsaugą.

Tačiau vien teisės į socialinę apsaugą pripažinimas ir jos formų įtvirtinimas teisės aktuose negarantuoja, kad kiekviename visuomenės raidos etape socialinė apsauga bus pakankama ir prieinama visiems asmenims, kuriems jos reikia. Taip atsitinka dėl to, jog socialinės apsaugos sritis yra viena iš jautriausių ir greičiausiai veikiamą daugelio objektyvių reiškinų. Socialinės apsaugos įgyvendinimą ypač lemia ekonominė valstybės padėtis, demografinė situacija, darbo rinkos pokyčiai, migracija ir kt. Įstatymų leidėjui tenka svarbi užduotis – atsižvelgiant į minėtus pokyčius, peržiūrėti teisės aktus, nustatančius asmens teisę į atskiras socialinės apsaugos išmokas. Vykdamas šią užduotį, turi būti laikomasi dviejų svarbių principų. Pirmas, socialinės apsaugos priemonės turi atitikti finansines valstybės galimybes. Antras, net ir mažinant socialinės apsaugos mastą dėl nepalankios ekonominės situacijos, turi būti užtikrinama konstituciškai įtvirtinta asmens teisė į socialinę apsaugą.

Nagrinėjant 2008–2011 m. situaciją ir pokyčius, akivaizdu, jog per šį laikotarpį būtent ir teko spręsti svarbius klausimus, susijusius su socialine apsauga. Negerėjanti demografinė situacija, ekonomikos krizė, didelis nedarbas ir kiti neigiami veiksniai privertė įstatymų leidėją priimti svarbius, nors ir visuomenės nepalankiai įvertintus sprendimus. Vienas iš pirmųjų teisės aktų, kurį priėmus pradėta mažinti socialinės apsaugos išmokas, buvo Socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas²¹⁰. Šis įstatymas nustatė valstybinių pensijų, valstybinių socialinio draudimo pensijų perskaičiavimo ir šių išmokų mokėjimo asmenims, turintiems draudžiamųjų pajamų, tvarką; motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės), nedarbo socialinio draudimo pašalpų, perskaičiavimo ir kompensuojamojo uždarbio socialinio draudimo pašalpoms skaičiuoti naujo maksimalaus dydžio nustatymo tvarką, išmokos vaikui mokėjimo sąlygas ir dydžius. Nors įstatymas iš dalies pablogino daugelio išmokų gavėjų padėtį, tačiau jo priėmimas buvo pateisinamas per krizę. Kaip nurodė įstatymų leidėjas, priimant šį įstatymą, tiesiogiai remtasi Konstitucinio Teismo suformuota praktika²¹¹, jog išimtiniais atvejais, kai valstybėje yra susidariusi ypatinga padėtis (ekonomikos krizė, gaivalinė nelaimė ir pan.), kai neįmanoma sukaupti tiek lėšų, kiek yra būtina išmokoms mokėti, išmokų santykių teisinis reguliavimas gali būti laikinai koreguojamas. Išmokos gali būti mažinamos tokiu mastu, koks būtinas gyvybiškai svarbiems visuomenės interesams užtikrinti ir kitoms konstitucinėms vertybėms apsaugoti.

²¹⁰ Lietuvos Respublikos socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas (Žin., 2009, Nr. 152-6820).

²¹¹ Pavyzdžiui, žr.: Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. spalio 22 d., 2008 m. gruodžio 24 d. nutarimai.

Įstatymo leidėjo teisę (ar net pareigą) subalansuoti socialinės apsaugos sistemos finansus Konstitucinis Teismas patvirtino ir vėlesniame 2010 m. balandžio 20 d. sprendime²¹², nurodydamas, jog socialinio solidarumo principas suponuoja tai, kad tam tikrų įsipareigojimų vykdymo našta tam tikra apimtimi turi būti paskirstyta ir visuomenės nariams, tačiau tas paskirstymas turi būti konstituciškai pagrįstas, jis negali būti neproporcingas, negali paneigti valstybės socialinės orientacijos ir iš Konstitucijos kylančių įpareigojimų valstybei.

Nors išmokų dydžių ir jų skyrimo sąlygų griežtinimas tiesiogiai paveikė didžiąją dalį Lietuvos gyventojų, tačiau, eksperto nuomone²¹³, tokie sprendimai buvo neišvengiami. Socialinių išmokų, ypač socialinio draudimo forma finansuojamų, mokėjimo galimybės tiesiogiai susijusios su valstybės ar socialinio draudimo fondo pajamomis. Pasak eksperto, negali būti tokia situacija, kai dirbančių ar kita ekonomine veikla užsiimančių asmenų pajamos ir gyvenimo lygis smunka, o socialinės išmokos išlaiko ikikrizinį lygį²¹⁴. Tačiau ir mažinant išmokas ar griežtinant jų skyrimo ir mokėjimo sąlygas, turi būti laikomasi pagrindinių socialinės apsaugos principų, tokių kaip solidarumas, poreikių atskleidimas, įmokų ir išmokų tinkamas santykis ir kt. Pasak eksperto, ne visų išmokų atžvilgiu tą pavyko padaryti. Pavyzdžiui, sprendimai dėl sumažintų pensijų kompensavimo, nedarbo draudimo išmokos dydžio apribojimo gali būti vertinami kritiškai.

Socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas buvo ne vienintelė priemonė, lėmusi svarbius pokyčius socialinės apsaugos sistemoje. Dėl kai kurių socialinių išmokų buvo priimti ilgalaikiai sprendimai, iš pirmo žvilgsnio nesusiję su tuometine ekonomikos krize, tačiau turintys ypatingą reikšmę ir poveikį ateities socialinės apsaugos priemonėms.

Nuo 2012 m. pradėdamas vėlinti senatvės pensijos amžius. Kasmet pensinis amžius moterims vėlinamas 4 mėnesiais, vyrams – 2 mėnesiais, kol 2026 metais pasieks 65 metų ribą abiejų lyčių asmenims. Taigi, šiuo teisiniu reguliavimu įstatymų leidėjas priėmė du svarbius sprendimus: pirmą, vėlinamas pensinis amžius, antra, jis suvienodinamas vyrams ir moterims.²¹⁵ Įstatymo pagrindinis tikslas – atsižvelgiant į ekonomikos ir finansų krizės pasekmes, Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatyme įtvirtinti priemonės, padėsiančias ilgu laikotarpiu sumažinti demografinės situacijos įtaką finansiniam valstybinio socialinio draudimo sistemos tvarumui²¹⁶. Laipsniškas pensinio amžiaus vėlinimas yra būtinas užtikrinant asmenų teisėtus lūkesčius, tačiau abejotina, ar pereinamasis laikotarpis nuo įstatymo priėmimo iki jo įsigaliojimo ir faktinio pensinio amžiaus vėlinimo nėra per trumpas.

Socialinio draudimo sistemoje 2009 m. įvyko esminių pokyčių išplečiant draudžiamųjų socialiniu draudimu kategoriją, ypač ligos ir motinystės socialiniu draudimu. Nuo 2009 m. sausio 1 d. ligos ir motinystės socialiniu draudimu motinystės (tėvystės) pašalpoms gauti privalomai pradėti drausti savarankiškai dirbantys asmenys (išskyrus tuos, kurie verčiasi individualia veikla turėdami verslo liudijimus): individualių įmonių savininkai, ūkinių bendrijų nariai, ūkininkai ir jų partneriai, taip pat advokatai, advokatų padėjėjai, notarai bei antstoliai; asmenys, gaunantys pajamų iš sporto veiklos, atlikėjo veiklos arba veiklos pagal autorines sutartis. Akivaizdu, kad draudžiamųjų asmenų kategorija išplėsta kiek įmanoma, apimant beveik visus ekonomiškai aktyvius Lietuvos gyventojus, netgi įtraukiant tuos asmenis, kurių veikla apskritai neturi darbo požymių, yra nenuolatinė ir (ar)

²¹² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d., 2003 m. gruodžio 3 d., 2006 m. sausio 16 d., 2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. spalio 22 d., 2007 m. lapkričio 22 d., 2008 m. gruodžio 24 d. nutarimų ir 2009 m. sausio 15 d. sprendimo nuostatų išaiškavimo“ (Žin., 2010, Nr.46-2219).

²¹³ Autorės interviu su ekonomistu, socialinių mokslų daktaru, 2012 m. birželio 27 d.

²¹⁴Ten pat.

²¹⁵ Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 21, 25, 33, 56, 57, 67 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (Žin., 2011, Nr. 77-3723).

²¹⁶ Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 21, 25, 33, 56, 57 ir 67 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto aiškinamasis raštas [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<www.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc?p_id=375393>(prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

trumpalaikė. Pastebėtina, kad naujos asmenų kategorijos yra privalomai draudžiamos ir turi mokėti socialinio draudimo įmokas net ir tuo atveju, kai ligos ir motinystės socialiniu draudimu jie jau yra apdrausti, pavyzdžiui, kaip asmenys, dirbantys pagal darbo sutartį, ar valstybės tarnautojai.

Įtraukiant naujus asmenis į socialinio draudimo sistemą, buvo siekiama įgyvendinti tiek iškeltą uždavinį subalansuoti socialinio draudimo biudžetą, tiek numatyti papildomas socialines garantijas tam tikroms asmenų grupėms. Tačiau reikia nepamiršti, kad bus ne tik gaunama papildomų pajamų iš naujų draudžiamųjų asmenų grupių, bet ir kartu atsiras papildomų išlaidų skiriant ir mokant motinystės ar tėvystės pašalpas šiems asmenims. Beje, dėl gana ilgo socialinio draudimo stažo reikalavimo norint nustatyti teisę į motinystės ar tėvystės išmokas šių išmokų mokėjimas ir lėšų joms poreikis „nukeliamas“ į ateitį. Kartu buvo nustatytas ilgesnis ligos ir motinystės draudimo laikotarpio reikalavimas teisei į motinystės ar tėvystės²¹⁷ pašalpas įgyti. Nuo 2009 m. liepos 1 d. įsigaliojo nauji, griežtesni, reikalavimai: reikalaujama ne trumpesnio kaip 9 mėn. per paskutinius 24 mėn., o nuo 2009 m. spalio 1 d. – ne trumpesnio kaip 12 mėn. per paskutinius 24 mėn. ligos ir motinystės socialinio draudimo stažo šioms pašalpoms skirti. Kai kurių ekspertų nuomone²¹⁸, toks sąlygų griežtinimas yra pateisinamas. Pirma, iki 2009 m. galiojusi pašalpų sistema buvo pernelyg dosni, antra, sugriežtinus reikalavimus, siekiama išvengti piktnaudžiavimo atveju.

Griežtesnės ir labiau ribojančios išmokų dydžius sąlygos buvo nustatytos ir kitoms išmokų rūšims: iki šiol galioja maksimalaus nedarbo draudimo išmokos dydžio ribojimas, išmokos vaikui skyrimas visais atvejais susietas su tėvų pajamomis, pradėta socialinių pašalpų skyrimo reforma, tam tikroms (eksperimente dalyvaujančioms) savivaldybėms leidžiant nustatyti tokios paramos teikimo sąlygas.

Kaip jau minėta, socialinės apsaugos sistema yra ypač jautrus klausimas. Ši ypatumą lemia ne tik aptartos objektyvios priežastys, bet ir sistemos reikšmė kiekvienam visuomenės nariui. Suprantama, jog keičiant teisės aktų reguliavimą, visuomenėje kilo daug diskusijų, buvo reiškiamas nepasitenkinimas socialine apsauga mūsų valstybėje. Analizuojant viešo naujienų portalo „Delfi“ pateikiamas publikacijas, galima daryti išvadą, jog aktualiausi visuomenei klausimai išlieka to paties pobūdžio – senatvės pensijų, motinystės ar tėvystės pašalpų, paramos nedarbo atveju klausimai.

Apžvelgtos teisinio reguliavimo bei visuomenei aktualiausių socialinės apsaugos klausimų aktualijos leidžia išskirti kelias socialinės apsaugos sritis, kurios kelia daugiausia diskusijų ir kurių reguliavimas bei įgyvendinimas gali būti analizuojami asmens konstitucinės teisės į socialinę apsaugą aspektu, tai yra: socialinio draudimo pensijų, nedarbo draudimo išmokų bei motinystės (tėvystės) išmokų problematika.

Analizuojant Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nagrinėtų bylų statistiką, pastebimos panašios tendencijos – didžiąją Teismo nagrinėtų bylų dalį sudaro bylos dėl socialinio draudimo pensijų, socialinio draudimo ligos ir motinystės pašalpų, socialinės paramos nepasiturintiems asmenims skyrimo ir mokėjimo santykių²¹⁹. Be to, minėtu laikotarpiu Konstituciniame Teisme buvo nagrinėjamos bylos, susijusios su socialinio draudimo pensijomis, valstybinėmis pensijomis, ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokomis. Šių bylų skaičius minėtuose teismuose leidžia teigti, jog svarbiausi socialinės apsaugos klausimai kyla būtent dėl pensijų ir ligos bei motinystės išmokų.

Pastebėta, kad minėti klausimai sulaukė ir daugiausia visuomenės dėmesio. Nagrinėjant visuomeninio interneto portalo „Delfi“ publikacijas, galima išskirti aktualiausias visuomenei

²¹⁷ Motinystės ar tėvystės pašalpų sąvoka šiame tyrime apima visas tris su vaiko gimimo ir jo priežiūros laikotarpiais susijusias socialinio draudimo pašalpas: motinystės, tėvystės ir motinystės (tėvystės).

²¹⁸ Autorės interviu su ekonomistu, socialinių mokslų daktaru, 2012 m. birželio 27 d.; autorės interviu su socialinių mokslų daktaru, atliekančiu mokslinius tyrimus pensijų sistemos srityje, 2012 m. birželio 29 d.

²¹⁹ Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas. Prieiga per internetą: <<http://www.lvat.lt/lt/teismu-praktika/naujausia-teismo-praktika.html>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

problemas, susijusias su socialinėmis garantijomis²²⁰. Tolesnėse tyrimo dalyse bus aptariamos šios, autorės nuomone, prioritetinės, sritys, pateikiami galimi teisinio reguliavimo būdai, ekspertų vertinimai ir rekomendacijos dėl įstatyminio reguliavimo bei jo įgyvendinimo.

3. Teisės į socialinę apsaugą užtikrinimo probleminiai aspektai

3.1. Socialinio draudimo pensijos

Lietuvoje nuo 2002 m. socialinio draudimo pensijoms pradėtas taikyti nuosavybės apsaugos teisės principas. Konstitucinis Teismas 2002 m., priimdamas precedentinį lapkričio 25 d. nutarimą „Dėl Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 69 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio (2000 m. kovo 16 d. redakcija) 1 dalies 9 punkto ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio (1999 m. gruodžio 16 d. redakcija) 1 dalies 5 punkto bei 23 straipsnio (1994 m. gruodžio 21 d., 2000 m. gruodžio 21 d., 2001 m. gegužės 8 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, šio principo interpretaciją apibrėžė gana vienareikšmiškai: „Asmuo, kuris atitinka įstatymo nustatytas sąlygas senatvės pensijai gauti ir kuriam ši pensija yra paskirta ir mokama, turi teisę į atitinkamo dydžio piniginę išmoką, t. y. teisę į nuosavybę“²²¹. Pažymėtina, kad daugelis autorių²²² Konstitucinio Teismo poziciją, jog teisė į socialinės apsaugos išmoką yra teisė į nuosavybę, priima besąlygiškai, nagrinėdami nuosavybės sampratą ir teisinį režimą. Tačiau galima išgirsti ir mokslininkų kritikos šiuo klausimu. Vienas iš autorių²²³ teigia, jog Konstitucinis Teismas neapdairiai socialinio draudimo pensijas susiejo su asmens teise į nuosavybę, tai yra nepakankamai atsižvelgė į šioje sistemoje egzistuojantį solidarumo principą. Autoriaus nuomone, socialinio draudimo pensija ar bet kuri kita socialinė išmoka neturėtų būti siejama su nuosavybe, nes ji neatitinka tradicinės nuosavybės sampratos, pavyzdžiui, teisės į pensiją negalima paveldėti ar kitaip perduoti kitam asmeniui. Be to, ši teisė kyla iš visuomenės socialinio solidarumo ir teisingumo principų. Pabrėžiama ir tai, kad socialinio draudimo išmokos tik iš dalies priklauso nuo asmens indėlio į fondą, tai yra įmokų mokėjimo. Valstybinio socialinio draudimo sistema yra solidarumo principu besiremianti sistema, todėl jos negalima laikyti nuosavybe. Vis dėlto su tokia autoriaus pozicija negalima vienareikšmiškai sutikti. Manytina, kad solidarumo principas socialinės apsaugos sistemoje negali būti vertinamas kaip priešprieša nuosavybės teisės principui. Šie abu principai egzistuoja greta ir tik jų santykis turi lemiamą reikšmę nustatant atitinkamą pensijų ar kitų socialinių išmokų teisinį reguliavimą. Tokią reikšmę solidarumo principas įgyja vertinant tai, kaip įgyvendinama nuosavybės teisė į konkrečias išmokas, sprendžiant, ar valstybės sprendimai nepažeidžia šios teisės. Taigi, pats solidarumo principas nepaneigia to, kad teisė į socialinę išmoką galėtų būti vertinama kaip teisė į nuosavybę, tačiau jų tarpusavio santykis turi būti teisingas.

Nors iki šiol toliau diskutuojama dėl teisės į pensiją, kaip teisės į nuosavybę, koncepcijos, akivaizdu, jog teismų praktikoje linkstama tiesiogiai vadovautis ir remtis Konstitucinio Teismo pozicija. Analizuojant pastarųjų metų Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nagrinėtas bylas dėl socialinio draudimo pensijų²²⁴, galima pastebėti, kad priimant sprendimus linkstama tiesiogiai

²²⁰ Nagrinėjamu laikotarpiu didžiausio visuomenės dėmesio sulaukė pensijų mokėjimo ir jų mažinimo, pensijų kompensavimo, motinystės ar tėvystės pašalpų bei kiti socialinio draudimo (nedarbo socialinio draudimo išmokų) ir socialinės paramos (socialinių pašalpų bei kompensacijų) klausimai.

²²¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas (Žin., 2002, Nr. 113-5057).

²²² Pavyzdžiui, žr.: *Ruškytė R.* Nuosavybė ir nuosavybės apsauga Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje. Konstitucinė jurisprudencija, 2009, Nr. 2 (14), p. 267-288; *Jovaišas K.* Nuosavybės teisinis režimas. Teisės problemos, 2006, Nr. 3(53), p. 60-86.

²²³ *Vaičiūtis V.* Teisė į pensiją ir Konstitucinio Teismo praktika. *Teisė*, 2010, 77 tomas, p. 34-49.

²²⁴ 2011 m. gegužės 16 d. administracinė byla Nr. A⁵⁰²-1089/2011.

nurodyti, jog Teismas remiasi teisės į pensiją, kaip teisės į nuosavybę, principu. Be to, patys pareiškėjai vis dažniau savo reikalavimus grindžia, be kitų argumentų, būtent nuosavybės neliečiamumo principo taikymu.²²⁵ Nors pensijos, kaip nuosavybės, principas nėra tiesioginis Teismo sprendimų motyvas, tačiau net ir tai, kad jis tik paminimas, leidžia teigti, jog nuosavybės principas pensijų atžvilgiu praktikoje nėra kvestionuojamas.

3.1.1. Socialinio draudimo pensijų mažinimas ir jų kompensavimo problematika

Konstituciniame Teisme vertinant teisę į pensiją kaip teisę į nuosavybę, buvo laikomasi nuomonės, jog pensijas, kaip ir kitas socialines išmokas, galima mažinti tik išimtiniais atvejais, kai valstybėje yra susidariusi ypatinga padėtis, pavyzdžiui, ekonomikos krizė. KT, vertindamas Lietuvos Respublikos socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinojo įstatymo atitiktį Konstitucijai, vienareikšmiškai nustatė, jog įstatymų leidejas, susidarius ypatingai situacijai, kai dėl ekonomikos krizės neįmanoma sukaupti tiek lėšų, kiek jų būtina senatvės pensijoms mokėti, mažindamas senatvės pensijas privalo numatyti asmenims, kuriems tokia pensija buvo paskirta ir mokama, susidariusių praradimų kompensavimo mechanizmą, pagal kurį valstybė išipareigotų tokiems asmenims, nebelikus minėtos ypatingos situacijos, per protingą laikotarpį teisingai kompensuoti jų praradimus, atsiradusius dėl senatvės pensijos sumažinimo²²⁶. Būtent įtvirtinus pareigą nustatyti kompensavimo mechanizmą, kilo daugiausia diskusijų.

Vieni ekspertai laikosi nuomonės, jog kompensavimas turi būti nustatomas, tačiau konkreitiems asmenims kompensacijos turi būti išmokamos tik tuomet ir tik tokiu mastu, koku leidžia socialinio draudimo fondo ar valstybės biudžeto padėtis²²⁷. Kiti specialistai apskritai kategoriškai prieštarauja kompensavimui. Pasak eksperto²²⁸, socialinio draudimo sistema Lietuvoje remiasi aiškiu solidarumo principu. Dirbantys (ekonomiškai aktyvūs) asmenys finansuoja nedirbančiųjų socialines išmokas, taigi ir senatvės pensijas. Taikant tokį tiesioginį lėšų perskirstymą, išmokų dydis privalo priklausyti nuo įmokų masto, o minėtas pensijų kompensavimo mechanizmas, iš pradžių sudarantis išpūdį, kad užtikrina pensininkų teises, iš tiesų turi neigiamą poveikį. Šiuo atveju gali būti pažeistas lygiateisiškumo principas. Asmenys, kurie dėl ekonomikos krizės neteko dalies pajamų (sumažėjo darbo užmokestis ir kitos pajamos), negali tikėtis jokio kompensavimo. Eksperto nuomone, tai nėra teisinga šių asmenų atžvilgiu, kadangi nedarbingiems asmenims, kuriems pensijos buvo sumažintos dėl objektyvių priežasčių, kompensavimo mechanizmas taikomas. Be to, reikia nepamiršti, jog kompensavimo mechanizmas neišvengiamai uždės papildomą finansinę naštą ateities dirbantiesiems. Solidarumo sistemoje dalyvauja trys subjektų grupės – dabartiniai pensijos gavėjai, dirbantieji ir būsiami dirbantieji. Priimant sprendimus, turi būti paisoma visų šių grupių interesų, o pensijų kompensavimas tenkina tik dabartinių pensijų gavėjų interesus. Vadinasi, būtina užtikrinti, kad bet kokie sprendimai dėl pensijų kompensavimo būtų priimami ir įgyvendinami tik tuomet, kai socialinio draudimo fondo biudžetas būtų pajėgus dengti papildomus išipareigojimus pensijų gavėjams, tuo pačiu metu nesukuriant papildomos naštos įmokų mokėtojams – draudėjams ir apdraustiesiems.

²²⁵ 2009 m. gruodžio 21 d. administracinė byla Nr. A¹⁴⁶-1137/2009; 2009 m. vasario 20 d. administracinė byla Nr. A⁸²²-261/2009; 2011 m. liepos 25 d. administracinė byla Nr. A⁶⁶²-2635/2011.

²²⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas „Dėl pensijų perskaičiavimo ir mokėjimo valstybėje susidarius itin sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai“, priimtas 2012 m. vasario 6 d. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: < <http://www.lrkt.lt/dokumentai/2012/n120206.htm> > (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

²²⁷ Autorės interviu su socialinių mokslų daktaru, atliekančiu mokslinius tyrimus pensijų sistemos srityje, 2012 m. birželio 29 d.

²²⁸ Autorės interviu su ekonomistu, socialinių mokslų daktaru, 2012 m. birželio 27 d.

3.1.2. Pensinio amžiaus vienodinimo galimybės ir problemos

Dar vienas reikšmingas pokytis Lietuvos socialinio draudimo pensijų sistemoje buvo pensinio amžiaus reguliavimo pakeitimas – sprendimas vėlinti ir suvienodinti vyrų ir moterų pensinį amžių. Pensinio amžiaus vėlinimo būtinybę pripažįsta tiek politikai, tiek mokslo atstovai.

Remiantis Eurostato demografinėmis prognozėmis²²⁹, nuo 2009 iki 2060 m. gyventojų Lietuvoje sumažės iki 2,5 mln. Be to, sumažės darbingo amžiaus (15–64 metų) gyventojų nuo 58,6 iki 41,4 proc. (skaičiuojant nuo visų gyventojų), o senyvų (65 metų ir vyresnių) gyventojų skaičius išaugs daugiau nei dvigubai – nuo 16 iki 32,7 proc. Tai reiškia, kad darbingo amžiaus žmonių ir vyresnių nei 65 metų amžiaus žmonių santykis bus dar nepalankesnis. Taigi, dėl demografinės situacijos ir socialinio draudimo įmokų mokėtojų bei išmokų gavėjų santykio blogėjimo, dėl sumažėjusio dirbančiųjų skaičiaus ir nepakankamo socialinio draudimo įmokų surinkimo ateityje būtina vėlinti pensinį amžių. Ši priemonė turi būti numatoma ilgalaikiai perspektyvai kaip minėtų problemų sprendimo būdas. Statistikos departamento duomenimis²³⁰, 2008 m. Lietuvoje vidutinė žmonių, sulaukusių 65 metų amžiaus, tolesnio gyvenimo trukmė tikėtina tokia: vyrų – 13,34 metų, moterų – 17,98 metų. Pagal Eurostato 2008 metų demografines prognozes Lietuvai vyrų, sukakusių 65 metus, vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė ilgės: 2020 m. – 14,9 metų, 2050 m. – 19 metų, o moterų gyvenimo trukmė 2020 m. pailgės 19 metų, 2050 m. – 22,6 metų. Tai, kad daugelio žmonių darbingas amžius Lietuvoje yra ilgesnis nei dabar nustatytas pensinis amžius, rodo ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenys: 2010 m. sausio mėn. dirbančių senatvės pensijų gavėjų tarp visų 60–65 metų senatvės pensininkų buvo 29 proc., o tarp visų senatvės pensininkų amžiaus grupėje nuo 65 iki 70 metų – 13 proc.²³¹ Akivaizdu, kad vėlinti pensinį amžių būtina ir tai vertintina teigiamai. Kita vertus, kritikuotinas įstatymo leidėjo nustatytas per trumpas pereinamasis laikotarpis šiai nuostatai įgyvendinti.

Daugelio ekspertų²³² teigiamai vertinamas ir pensinio amžiaus suvienodinimas vyrams ir moterims. Tendencija moterims nustatyti ankstyvesnį pensinį amžių gali būti grindžiama tuo, jog dėl savo psichinių ir fiziologinių savybių moters organizmas yra ne toks atsparus kaip vyrų²³³. Bene geriausiai tokį požiūrį iliustruoja Čekijos Respublikos pensijų sistema. Šioje šalyje vyrų pensinis amžius yra 64 metai ir 4 mėnesiai, o moterų šis amžius priklauso nuo užaugintų vaikų skaičiaus: nesant vaikų – 60 m. 8 mėn.; užauginus vieną vaiką – 59 m. 8 mėn.; du vaikus – 58 m. 8 mėn.; 3–4 vaikus – 57 m. 8 mėn.; 5 ir daugiau vaikų – 56 m. 8 mėn.²³⁴ Vis dėlto galima abejoti tokio skirtingo pensinio amžiaus nustatymo pagrįstumu, ar išties vis dar gali būti pateisinami tokie skirtumai, juolab kad mokslinės ir politinės diskusijos dėl skirtingo moterų ir vyrų pensinio amžiaus vyksta ilgą laiką.

Vadovaujantis ES Tarybos direktyvos 79/7/EEB dėl laipsniško vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje²³⁵ nuostatomis, skirtingas moterų ir vyrų

²²⁹ Eurostato duomenys [interaktyvūs]. Prieiga per internetą:

< <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>>(prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

²³⁰ Statistikos departamento duomenys [interaktyvūs]. Prieiga per internetą:

< <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1111>>(prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

²³¹ Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 21, 25, 33, 56, 57 ir 67 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. Pateiktas 2010 m. birželio 16 d. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

www.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=375393 (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

²³² Autorės interviu su ekonomistu, socialinių mokslų daktaru, 2012 m. birželio 27 d.; autorės interviu su socialinių mokslų daktaru, atliekančiu mokslinius tyrimus pensijų sistemos srityje, 2012 m. birželio 29 d.

²³³ *Maculevič J.* Socialinės apsaugos teisės principų samprata ir jų reikšmė formuojant socialinės apsaugos santykius. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56(48), p. 5-11.

²³⁴ Nuo 2011 m. pensinis amžius vyrams didinamas kasmet po 2 mėnesius, kol pasieks 65 metų ribą, moterims – po 4 mėnesius, kol pasieks 65 metų ribą neturinčioms vaikų arba turinčioms vieną vaiką ir atitinkamai 62–64 metų ribą, jei moterys turi du ir daugiau vaikų.

²³⁵ Europos Sąjungos oficialusis leidinys, L 6/24, 1979 1 10.

pensinis amžius nelaikomas diskriminacija. Taigi, negalima šios nuostatos teisiškai vertinti kaip diskriminacinės.

Pirmiausia kyla klausimas, kuriai iš lyčių nuostatos dėl amžiaus gali būti nepalankesnės. Viena vertus, tai, kad moterims pensinis amžius sukanka anksčiau, reiškia, kad ir socialinio draudimo stažo moteris gali turėti mažiau, vadinasi, šis rodiklis turi tiesioginės įtakos būsimos pensijos dydžiui. Taigi galima teigti, kad ankstyvesnis moterų pensinis amžius neigiamai veikia pensijos dydį. Tačiau tokia situacija būtų nepateisinama (laikoma diskriminacine) tik tokiu atveju, jei sulaukus pensinio amžiaus, būtų privaloma pasitraukti iš darbo rinkos. Tačiau moterys gali apsispręsti, ar pasinaudoti įstatymo suteikta galimybe anksčiau išeiti į pensiją ir gauti santykinai mažesnę pensiją, ar ir sulaukus pensinio amžiaus toliau tęsti darbinę karjerą ir pailginti socialinio draudimo laikotarpius. Vadinasi, kol egzistuoja tokia pasirinkimo galimybė, nustatytas ankstyvesnis moterų pensinis amžius laikytinas ne diskriminuojančia, bet diferencijuojančia nuostata.

Kita vertus, vėlesnį vyrų pensinį amžių galima laikyti jiems nepalankiu. Atsižvelgiant į pasaulyje nustatytą tendenciją, kad tikėtina vidutinė vyrų gyvenimo trukmė yra trumpesnė nei moterų²³⁶, galima teigti, jog susiklosto situacija, kad vyrai, galintys išeiti į pensiją vėlesniame amžiuje nei moterys, senatvės pensiją gauna trumpesnę laiką.

Būtent vyrams nepalankesnis pensinio amžiaus reguliavimas kelia daugiau diskusijų. Tokio skirtumo nustatymo būtinybė dažniausiai grindžiama poreikiu geriau įgyvendinti lygias moterų ir vyrų galimybes socialinėje apsaugoje. Jau buvo minėta, kad socialinės apsaugos sistemos formavimo pradžioje buvo atkreiptas dėmesys į natūraliai susiklosčiusius skirtumus tarp moterų ir vyrų. Taigi, pozityvios diskriminacijos priemonėmis, t. y. ankstyvesniu moterų pensiniu amžiumi, ir buvo siekiama kiek įmanoma išlyginti atsirandančius skirtumus²³⁷. Socialinės apsaugos sistemos dažnai formavosi kaip sistemos, pirmiausia skirtos šeimos maitintojui socialiai apsaugoti, tačiau vėliau, vis daugiau moterų įsiliejant į darbo rinką, šios nuostatos pasirodė neužtikrinančios lygių galimybių. Taigi, patvirtinus nuostatą, kad vaiko auginimo laikotarpis turi būti įskaitytas į socialinio draudimo ar darbo stažą, kartu buvo nutarta, kad ankstyvesnis moterų pensinis amžius turėtų padėti pasiekti didesnę lygybę.

Vis dėlto šiuo metu vis labiau linkstama priimti sprendimus dėl moterų ir vyrų pensinio amžiaus suvienodinimo. Dauguma Europos valstybių (pavyzdžiui, Belgija, Portugalija, Danija, Graikija, Airija) jau yra nustačiusios vienodą vyrų ir moterų pensinį amžių, o kitos šalys (pavyzdžiui, Estija, Austrija, Jungtinė Karalystė) moterų pensinį amžių pamažu vėlina, iki jis pasieks vyrų amžiaus ribą. Lietuvoje nuo 2012 m. pensinis amžius pradėtas po truputį vėlinti, kol jis 2026 m. pasieks Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 21 str. tiek vyrams, tiek moterims nustatytą senatvės pensijos amžių – 65 metus.

Pensinio amžiaus suvienodinimas turėtų būti vertinamas kaip pagrįstas žingsnis, kadangi moterų ir vyrų užimtumo lygis ir pobūdis šiuolaikinėje visuomenėje skiriasi mažai, todėl ir remtis išskirtinėmis psichinėmis ir fiziologinėmis moterų savybėmis šiuo metu yra nelabai tikslinga. Taigi, moterų ir vyrų pensinio amžiaus skirtumai nebėra tokie aktualūs. Be to, linkstama vietoj skirtingo pensinio amžiaus, kaip pozityvios diskriminacijos priemonės, vis plačiau taikyti kitą priemonę – į stažą įskaityti vaiko priežiūros laikotarpius. Pastaroji priemonė leistų tikslingiau atsižvelgti į specifinę moterų padėtį ir užtikrinti jų pakankamą apsaugą tais laikotarpiais, kai dėl vaiko priežiūros laikotarpių jos negali gauti pajamų ir igrtyti pensijų socialinio draudimo stažo.

²³⁶ Eurostato 2008 m. duomenimis, tikėtina vyrų gyvenimo trukmė buvo 76,4 metų, moterų – 82,4 metų (pateikiamas Europos Sąjungos valstybių vidurkis); asmenų, sulaukusių 60 metų, tikėtina tolesnio gyvenimo trukmė yra: nuo 16,1 iki 23,1 metų vyrams ir nuo 19,9 iki 27,6 metų moterims [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/main_tables> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

²³⁷ *Barnard C.* EC Employment law. Oxford, 2006, p. 500.

3.2. Teisė į socialinę apsaugą motinystės atveju: ligos ir motinystės socialinio draudimo laikotarpių proporcingumo stoka

Įtraukiant naujus asmenis į socialinio draudimo sistemą, buvo siekiama įgyvendinti tiek iškeltą uždavinį subalansuoti socialinio draudimo biudžetą, tiek numatyti papildomas socialines garantijas tam tikroms asmenų grupėms. Tačiau LMSDĮ²³⁸ nuostatos, nustatančios reikalavimus išmokoms gauti, gali lemti tai, kad dalis apdraustųjų, sumokėję socialinio draudimo įmokas, teisės į pašalpą taip niekada ir neįgis. Įstatymas nustato, jog teisė į motinystės pašalpą turi apdraustieji asmenys (draudžiama juridinio fakto atsiradimo metu), turintys ne trumpesnę kaip 3 mėn. per paskutinius 12 mėn. arba ne trumpesnę kaip 6 mėn. per paskutinius 24 mėn. ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą. Asmenys, gaunantys pajamų iš sporto ar atlikėjo veiklos arba pagal autorines sutartis, laikomi apdraustaisiais nuo socialinio draudimo pradžios datos iki draudiminio įvykio dienos, jei per šį laikotarpį buvo sumokėtos socialinio draudimo įmokos nuo pajamų sumos, ne mažesnės kaip šio laikotarpio minimalių mėnesinių algų suma. Tokie asmenys apdraustaisiais laikomi ne ilgesnį kaip 24 mėn. laikotarpį nuo socialinio draudimo pradžios datos. Vadovaujantis šiomis įstatymo nuostatomis, gali susidaryti tokia situacija, kad asmuo, gavęs vienkartinį atlyginimą pagal autorinę sutartį, socialinio draudimo įmokas privalės sumokėti (įstatymas nenustato jokios žemutinės pajamų sumos, nuo kurios būtų galima nemokėti įmokų), tačiau dėl to, kad jo autorinis atlyginimas bus mažesnis nei atitinkamo laikotarpio minimalių mėnesinių algų suma, jis nebus laikomas apdraustu, taigi neįgis teisės ir į socialinio draudimo motinystės pašalpą. Analogiška situacija susidarys ir tuomet, kai asmuo, gavęs autorinį atlyginimą, kad ir kokio jis būtų dydžio, ir sumokėjęs nuo šios sumos įmokas, praėjus minimo 24 mėn. laikotarpio terminui, nebeteks teisės gauti pašalpos, nes nebetenkins keliamų reikalavimų. Tokie atvejai gali būti reti, tačiau reikia nepamiršti, kad socialinio draudimo organizavimo pagrindinis principas yra visuomenės narių solidarumas, kuris reikalauja, kad asmuo, šiuo metu prisidedantis prie socialinio draudimo sistemos finansavimo, turėtų galimybę pats gauti atitinkamą naudą atsidūręs socialiniu požiūriu rizikingoje padėtyje. Žinoma, nebūtina, kad indėlis į finansavimą ir gaunamos išmokos būtų tiesiogiai susijusios, tačiau pati teisė bent į minimalią grąžą turi būti įtvirtinta.

Dar vienas motyvas, neva paskatinęs smarkiai išplėsti draudžiamųjų socialiniu draudimu kategoriją, buvo siekis suteikti socialines garantijas toms grupėms, kurios dar nebuvo apsaugotos šiuo atveju nuo motinystės ar tėvystės socialinės rizikos. Tačiau ir į šią nuostatą reikėtų pažiūrėti kritiškai dėl keleto priežasčių.

Pirma, iki šiol įstatymas suteikė galimybę asmenims, kurie privalomai nėra draudžiami ligos ir motinystės socialiniu draudimu, apsidrausti savanoriškai. Reikia pripažinti, kad tokia galimybė apsidrausti savanoriškai ir užsitikrinti motinystės ar tėvystės pašalpas savarankiškai dirbantys ir jiems prilyginti asmenys naudojami iš tiesų labai retai. Taigi, ar toks faktas nerodo, kad šios asmenų grupės nebuvo suinteresuotos šia draudimo rūšimi? Pažymėtina, kad motinystės ar tėvystės socialinė rizika skiriasi nuo daugumos kitų socialinių rizikų tuo, kad ji paprastai yra planuojama, jai galima pasirengti (ne taip kaip ligos, nelaimingų atsitikimų darbe ar nedarbo rizikai). Savarankiškai dirbančių asmenų darbo veiklos pobūdis leidžia jiems savarankiškai planuoti savo darbą, jo būdus, terminus, galiausiai tam tikru mastu ir savo pajamas. Galbūt tai yra viena iš priežasčių, kodėl savarankiškai dirbantys asmenys, o ypač asmenys, gaunantys pajamų iš kūrybinės veiklos, neturi poreikio ilgam laikui atitrūkti nuo savo veiklos dėl motinystės ar tėvystės. Be to, ne visada toks asmuo net ir norėdamas galės pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis, kurių metu mokama motinystės (tėvystės) pašalpa. Abejotina, ar autorius, pasirašęs sutartį ir įsipareigojęs civiline sutartimi parengti kūrinį iki tam tikro

²³⁸ Žin., 2000, Nr. 111-3574.

termino, ryšis nevykdyti įsipareigojimų ir sulaukti civilinės atsakomybės pasekmių tik dėl to, kad galėtų pasinaudoti teise gauti motinystės (tėvystės) pašalpą.

Antra, įstatymų leidėjas visiškai neatsižvelgė į tai, kad nustačius privalomą draudimą motinystės ar tėvystės pašalpoms, vienas ir tas pats asmuo bus apsaugotas dvigubai ar net trigubai²³⁹, kai jam to visiškai nereikia, atsižvelgiant į savarankiškai dirbančio asmens veiklos ir jos organizavimo pobūdį. Be to, šiuo atveju vėlgi reikia prisiminti tai, kad individuali veikla, kitaip nei darbo santykiai, pasižymi visiškai savarankišku darbo organizavimu. Šiuo aspektu galima būtų pateisinti privalomą socialinį draudimą motinystės ar tėvystės išmokoms, taikomą vadinamųjų liberaliųjų profesijų atstovams: advokatams, notarams, antstoliams, žurnalistams. Šių asmenų veiklos pobūdis turi tam tikrų bendrų sąsajų su darbo santykiais (veiklos pastovumas, daugmaž apibrėžtas darbo laikas, gaunamo atlygio periodiškumas). Liberaliųjų profesijų atstovų socialinis draudimas motinystės ar tėvystės rizikos atveju gana paplitęs Europos valstybėse, tiesa, labiau kaip savanoriškas draudimas²⁴⁰. Tačiau įtraukimas į privalomą draudimo sistemą tų asmenų, kurie gauna nereguliarus vienkartinis atlyginimus pagal autorines sutartis, kai tokia jų veikla nėra vienintelė ar pagrindinė, yra sunkiai pagrindžiamas kaip būtinybė apsaugoti šiuos asmenis esant motinystės ar tėvystės rizikai.

Galiausiai naujasis ligos ir motinystės socialinio draudimo santykių reguliavimas gali būti ne tik nenaudingas ir nereikalingas kai kurioms asmenų grupėms, bet sukelti ir tam tikrų problemų. Pavyzdžiui, įstatymas nustato, jog apdraustiesiems asmenims tėvystės pašalpa skiriama ir mokama vieną mėnesį nuo vaiko gimimo, jeigu vaiko tėvas neturi pajamų, nuo kurių skaičiuojamos ligos ir motinystės socialinio draudimo įmokos. Kaip jau minėta, autorinis atlyginimas, mokamas pagal civilinę sutartį, yra laikomas tokiomis pajamomis, kadangi nuo jo turi būti skaičiuojamos ligos ir motinystės socialinio draudimo įmokos. Taigi, galima tokia situacija, kai pagal darbo sutartį dirbantis asmuo, išėjęs tėvystės atostogų, kurios jam išties reikalingos kaip darbuotojui²⁴¹, negaus tam tikrą laikotarpį socialinio draudimo tėvystės pašalpos vien todėl, kad tuo metu užsakovas jam sumokės autorinį atlyginimą pagal civilinę sutartį.

Žinoma, reikia pripažinti, kad tokios situacijos gali susiklostyti ne taip ir dažnai. Tačiau manytina, kad įstatymo leidėjo pareiga keičiant vienos iš jautriausių gyvenimo sričių – socialinės apsaugos – reguliavimą yra atsižvelgti į galimas tokio reguliavimo pasekmes, trūkumus ir privalumus, juolab kad pirmieji teisiniai ginčai jau prasideda. Antai Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas jau pradeda formuoti praktiką, kai asmenų skundai dėl neišmokėtų pašalpų ar jų dalies yra tenkinami, kadangi įstatymų nuostatos neatsižvelgia į savarankiškai dirbančių asmenų veiklos ir pajamų gavimo ypatumus²⁴².

Nuo 2007 m. įsigaliojus asmenims palankesnėms motinystės (tėvystės) pašalpų mokėjimo nuostatomis (pašalpos mokėjimo terminą pratęsus iki dvejų metų ir padidinus pašalpos dydį iki 100 proc. už pirmuosius metus ir 85 proc. už antruosius), ilgainiui pastebėta nemažai piktnaudžiavimo atveju. Kartais, susitarus su darbdaviu, padidinamas darbo užmokestis tuo laikotarpiu, iš kurio turi būti skaičiuojamos motinystės pašalpos. Siekiant užkirsti kelią tokiems piktnaudžiavimams, buvo priimtas sprendimas griežtinti tam tikras pašalpos skyrimo ir mokėjimo sąlygas.

Pirma, nustatytas ilgesnio ligos ir motinystės socialinio draudimo laikotarpio reikalavimas teisei į motinystės ar tėvystės pašalpas įgyti. Antrasis sugriežtinimas susijęs su pašalpų apskaičiavimu ir

²³⁹ Tokia triguba apsauga gali atsirasti tuomet, kai asmuo vienu metu dirba pagal darbo sutartį (pavyzdžiui, aukštosios mokyklos lektorius), vykdo individualią veiklą (pavyzdžiui, advokato) ir dar pagal autorinę sutartį rengia leidinį ar skaito paskaitas.

²⁴⁰ EU's Mutual Information System on Social Protection (MISSOC) [interaktyvu]. Prieiga per internetą: < <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=815&langId=en> > (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

²⁴¹ Reikia prisiminti, kad socialinio draudimo schemas yra pritaikytos būtent darbo pagal sutartį santykiams ir jų tikslas yra užtikrinti prarastų pajamų kompensavimą, kai dėl socialinės rizikos (šiuo atveju – tėvystės) asmuo negali dirbti ir negauna darbinį pajamų.

²⁴² 2012 m. birželio 21 d. administracinė byla Nr. A⁵⁵² – 1974/2012; 2012 m. gegužės 3 d. administracinė byla Nr. A⁵⁵²-1522/2012.

asmens pajamų, kurių reikia tokiems skaičiavimams, vertinimu. Motinystės ar tėvystės socialinio draudimo pašalpos apskaičiuojamos atsižvelgiant į vadinamąjį asmens „kompensuojamąjį darbo užmokestį“, kurį sudaro asmens draudžiamųjų pajamų suma²⁴³. Iki įstatymo pakeitimo kompensuojamasis uždarbis, pagal kurį nustatomas motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) pašalpų dydis, buvo apskaičiuojamas pagal apdraustojo asmens draudžiamąsias pajamas, turėtas užpraeitą kalendorinį ketvirtį, buvusį prieš nėštumo ir gimdymo, tėvystės arba vaiko priežiūros atostogų pradžios mėnesį (tai yra per 3 mėn. laikotarpį). Pakeitus įstatymą, jau buvo vertinamos 9 mėn. laikotarpio draudžiamosios pajamos, o nuo 2009 m. liepos 1 d. – 12 kalendorinių mėnesių, buvusių prieš nėštumo ir gimdymo, tėvystės arba vaiko priežiūros atostogų pradžios mėnesį, pajamos.

Manytina, kad tokie reikalavimai iš tiesų gali padėti užkirsti kelią galimiems piktnaudžiavimams, tačiau, kita vertus, tai turi įtakos ir visiems kitiems asmenims.

Galima teigti, kad griežtesnių reikalavimų nustatymas padės siekiant ir kito įstatymų leidėjo suformuluoto uždavinio – subalansuoti socialinio draudimo biudžetą. Akivaizdu, kad sugriežtinus pašalpų gavimo sąlygas, daugiau asmenų neįgis teisės į pašalpas, taigi bus mažiau biudžeto išlaidų. Pats savaime toks socialinio draudimo biudžeto subalansavimo mechanizmas nėra itin ydingas, bent jau vertinant dabartinės ekonomikos krizės požiūriu. Tačiau svarstytinas klausimas, ar tikrai draudimo laikotarpių pailginimas yra vienintelė priemonė, galinti padėti sumažinti socialinio draudimo išlaidas.

Įstatymų leidėjo sprendimas sugriežtinti išmokų skyrimo sąlygas gali būti kritikuojamas dėl dviejų priežasčių. Pirma, piktnaudžiavimo atvejai dažniausiai buvo susiję su motinystės (tėvystės) pašalpų gavimu, o socialinio draudimo stažo reikalavimai buvo sugriežtinti visų trijų šių tipų pašalpų gavėjams. Tokiu būdu susiklostė situacija, kai pakankamai trumpalaikėms motinystės ir tėvystės pašalpos gauti (mokėjimas trunka 1 ir 4 mėn.) reikalaujama gerokai ilgesnio, nei gaunama pati išmoka, įmokų mokėjimo laikotarpio. Be to, didelė dalis vadinamųjų piktnaudžiavimo atvejų nepasitvirtino, kadangi piktnaudžiavimu gali būti laikomi tik fiktyvūs darbo ir draudimo laikotarpiai, o ne darbo užmokesčio padidinimas atitinkamu laikotarpiu.

Antra, sugriežtinus socialinio draudimo stažo reikalavimus, Lietuva tapo tokia valstybe, kurioje reikalaujama bene ilgiausio socialinio draudimo stažo, norint gauti ypatingą reikšmę socialinių pašalpų sistemoje turinčią motinystės (nėštumo ir gimdymo atveju skiriamą) išmoką. Lyginant ES valstybių narių taikomus socialinio draudimo arba darbo laikotarpių reikalavimus, matyti, jog tik keletas valstybių taiko tokius reikalavimus kaip Lietuva (Bulgarija, Vengrija) ir nė viena valstybė nereikalauja ilgesnių laikotarpių²⁴⁴. Mažiausi reikalavimai nustatyti Italijoje, Austrijoje, Nyderlanduose (šioje šalyje apskritai nėra minėtų laikotarpių reikalavimų), Danijoje reikia būti išdirbus 0,5 mėn. per 13 savaičių, Rumunijoje – 1 mėn. per 12 mėn., Belgijoje, Islandijoje, Liuksemburge, Portugalijoje – 6 mėn., Šveicarijoje – 9 mėn., Prancūzijoje, Norvegijoje – 10 mėnesių.

²⁴³ Asmens draudžiamosios pajamos suprantamos kaip visos asmens pajamos, nuo kurių buvo mokamos arba turėjo būti mokamos socialinio draudimo įmokos ligos ir motinystės socialiniam draudimui, taip pat apdraustajam priskaičiuotos ligos (įskaitant darbdavio mokamas 2 pirmąsias ligos dienas), profesinės reabilitacijos, motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) pašalpos, ligos dėl nelaimingo atsitikimo darbe arba profesinės ligos pašalpos, mokamos vadovaujantis Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymu, ir priskaičiuotos nedarbo socialinio draudimo išmokos, mokamos vadovaujantis Nedarbo socialinio draudimo įstatymu.

²⁴⁴ EU's Mutual Information System on Social Protection (MISSOC) [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=815&langId=en>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

3.3. Nepakankamas teisės į nedarbo draudimo išmoką užtikrinimas

Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo²⁴⁵ 5 str. nustato, jog teisę į nedarbo draudimo išmoką turi asmuo, igijęs 18 mėnesių nedarbo socialinio draudimo stažą per paskutinius 36 mėnesius. Tačiau įstatymas nustato ir išimtis, kada socialinio draudimo stažo apskritai nereikalaujama. Tokie atvejai yra, kai asmuo:

- įstatymų nustatyta tvarka buvo atleistas iš darbo ar valstybės tarnautojo pareigų nesant darbuotojo ar valstybės tarnautojo kaltės, dėl nepriklausančių nuo darbuotojo ar valstybės tarnautojo aplinkybių ir darbdavio bankroto atveju;

- baigė privalomąją pradinę karo tarnybą ar alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą arba buvo atleistas iš šios tarnybos išstarnavęs ne mažiau kaip pusę nustatyto laiko.

Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų valstybių, bedarbio pašalpos gavimas priklauso nuo anksčiau buvusių draudimo arba darbo laikotarpių. Beje, Lietuvoje šis laikotarpis yra vienas ilgiausių tarp Europos valstybių²⁴⁶.

Mažiausius socialinio draudimo arba darbo laikotarpių reikalavimus taiko Islandija – 3 mėn., Prancūzija – 4 mėn., Kipras, Liuksemburgas – 6 mėn. Didžiausius reikalavimus taiko Šveicarija, Vokietija, Italija, Čekija, Danija, Estija, Ispanija. Šiose valstybėse turi būti mokėtas socialinis draudimas arba dirbta 12 mėnesių per 2–6 metų laikotarpį.

Nustačius griežtus stažo reikalavimus, kyla grėsmė, jog asmuo, net kurį laiką mokėjęs nedarbo draudimo įmokas, nedarbo atveju neturės teisės gauti socialinio draudimo išmokos. Problemą padidina tai, kad Lietuvoje nenumatoma jokia išmoka, alternatyvi nedarbo draudimo išmokai. Be to, kaip ir motinystės bei tėvystės socialinio draudimo pašalpų atveju, pastebimas gana didelis reikalaujamo socialinio draudimo stažo ir maksimalios išmokos mokėjimo trukmės skirtumas.

Antrasis kritikuotinas nedarbo draudimo išmokų reguliavimo aspektas yra susijęs su išmokų dydžio ribojimu – vadinamosiomis išmokų „lubomis“. Visos socialinio draudimo išmokos (išskyrus valstybinio socialinio draudimo našlių pensiją) apskaičiuojamos visiškai ar iš dalies atsižvelgiant į konkrečius dydžius – asmens buvusias draudžiamąsias pajamas arba kompensuojamąjį darbo užmokestį. Būtent tai leidžia atsižvelgti į sumokėtų įmokų dydžius.

Tačiau Lietuvos Respublikos socialinio draudimo įstatymai numato visų socialinio draudimo išmokų „lubas“²⁴⁷:

- apskaičiuojant socialinio draudimo pensiją, asmens draudžiamųjų pajamų koeficientas²⁴⁸ (metinių koeficientų vidurkis) negali būti didesnis kaip 5;

- maksimalus kompensuojamasis uždarbis ligos, motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) bei profesinės rehabilitacijos pašalpos apskaičiuoti negali viršyti teisės į atitinkamą pašalpą atsiradimo mėnesį galiojusiu Vyriausybės patvirtintų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų 3,2 dydžio sumos;

- nedarbo draudimo išmoka negali būti didesnė kaip 70 proc. paskutinių Vyriausybės patvirtintų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų dydžio;

- nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokoms skaičiuoti taikomas ne didesnis kaip 3 kompensavimo koeficientas²⁴⁹.

²⁴⁵ Žin., 2004, Nr. 4-26.

²⁴⁶ EU's Mutual Information System on Social Protection (MISSOC) [interaktyvu]. Prieiga per internetą: < <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=815&langId=en>>(prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

²⁴⁷ Nurodomi įprasti teisės aktų apribojimai, neatsižvelgiant į laikinąsias nuostatas dėl išmokų mažinimo ekonomikos krizės sąlygomis.

²⁴⁸ Apdrausitojo asmens 1995–2001 metų draudžiamųjų pajamų koeficientas apskaičiuojamas asmens kalendorinių metų draudžiamąsias pajamas dalijant iš tiek mėnesių, kiek tais metais asmeniui įskaitoma į valstybinio socialinio pensijų draudimo stažą, ir iš vidutinių tų metų mėnesinių draudžiamųjų pajamų.

²⁴⁹ Asmens vidutinių mėnesinių draudžiamųjų pajamų santykis su einamųjų metų draudžiamosiomis pajamomis.

Iš esmės tokios nuostatos savaime nepažeidžia socialinės apsaugos sistemos organizavimo principų. Socialinio draudimo sistemoje gali egzistuoti tiek išmokų, tiek įmokų „lubos“. Tačiau nedarbo draudimo išmokai tinkama proporcija tarp sumokėtų įmokų ir gaunamos išmokos nėra nustatoma. Pasak ekspertės²⁵⁰, dabartinis nedarbo draudimo išmokos reguliavimas labiau primena paraminę išmoką, o ne išmoką, paremtą socialiniu draudimu. Be to, tokios žemos šios išmokos „lubos“ neatitinka Europos Tarybos Europos socialinės apsaugos kodekse²⁵¹ įtvirtintų reikalavimų²⁵². Dabartinis reguliavimas akivaizdžiai yra neteisingas tų asmenų, kurie darbo santykių metu gavo vidutinį ar didesnę darbo užmokestį, atžvilgiu, nes jų gaunama parama nedarbo atveju yra minimali. Nors nedarbo draudimo išmokos drastiškai buvo sumažintos tuo pat metu, kaip ir daugelis kitų socialinių išmokų (prasidėjus ekonomikos krizei), tačiau dėl šių išmokų valstybės sprendimai itin griežti. Mažinant socialinio draudimo pensijas, dar buvo išlaikyta proporcija tarp asmens indėlio į socialinio draudimo sistemą ir gaunamų pajamų dydžio, o nedarbo draudimo išmokos buvo radikaliai apribotos, neatsižvelgiant į individualų asmens indėlį. Nėgana to, grąžinant sumažintas socialines išmokas į buvusį ikikrizinį lygį ir ieškant kompensavimo būdų, nedarbo draudimo išmokų atkūrimo klausimas netgi nesvarstomas, jau nekalbant apie kompensavimą.

²⁵⁰ Autorės interviu su tarptautinės socialinės apsaugos eksperte, 2012 m. birželio 27 d.

²⁵¹ Europos Tarybos 1964 m. Europos socialinės apsaugos kodeksas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: < <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/048.htm> > (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

²⁵² Nors Lietuva 2005 m. lapkričio 15 d. Strasbūre pasirašė 1964 m. Europos socialinės apsaugos kodeksą, jis iki šiol nėra ratifikuotas.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Atlikus apibrėžtų sričių mokslinį tyrimą, darytinos šios išvados:

1. Nustatant darbo lankstumo ir saugumo santykį, būtina laikytis kompleksiško, t. y. kol nėra pakankamos užimtumo apsaugos, užtikrinančios socialinę gerovę darbuotojams „tarp darbų“, „stojantiems pirmą kartą į darbo rinką“ arba „grįžusiems po ilgos pertraukos“, tol negali būti aptarinėjama lankstųjų darbo santykių galimybė, o ne atvirkščiai, kaip yra dabar – pirma įteisinami lankstūs darbo santykiai, o tik paskui svarstomas socialinės politikos reformos klausimas.

2. Tarptautiniuose ir ES teisės aktuose pripažįstamas darbuotojų apsaugos poreikis darbo ir šeiminio gyvenimo derinimo srityje yra didesnis už tokio pobūdžio apsaugą, teisiškai įtvirtintą Lietuvoje. Tai rodo šie faktai:

2.1. Lietuvos įstatymų leidėjas, pripažindamas apsaugą moterims, grįžusioms į darbą po nėštumo ir gimdymo (ivaikinimo) atostogų, pažeidžia lygybės principą – nesuteikia lygiavertės apsaugos vyrams pagal DK 179 str. 4 d., grįžusiems po tėvystės atostogų, taip pat nesudaro lygių galimybių dėl atleidimo iš darbo ribojimo asmenims, kurie pasinaudojo teise į tėvystės atostogas;

2.2. įstatymuose nenumatoma, kaip apsaugoti dėl atleidimo iš darbo darbuotojus, turinčius pareigų kitiems šeimos nariams (pvz., sutuoktiniui ar partneriui, pagyvenusiems tėvams, seneliams ir kt.);

2.3. be pagrindo suteikiama didesnė apsauga tik vieniems auginantiems vaikus asmenims, nors Komitetas savo išvadose dėl Lietuvos ne kartą pažymėjo, kad diskriminacija dėl santuokinės ar šeiminės padėties, taip pat dėl lyties yra draudžiama ir kad pareigos šeimai yra platesnė sąvoka, nepriklausanti nuo to, ar asmenys šias pareigas vykdo susituokę, ar skyriumi, ar vaiką arba kitą šeimos narį prižiūri tėtis, ar mama. Todėl siūlytina, atsižvelgiant į Komisijos išvadas, pakeisti šias DK nuostatas: 135 str. 1 d. 2 p. („Pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius“), 146 str. 1 d. 3 p. („Ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas nustatomas <...>“); 169 str. 4 d. 2 p. („Teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo įmonėje turi <...>“ – išbraukti žodį „vieniems“.

3. Darbuotojų atstovams papildoma apsauga suteiktina pagal DK 135 str. 2 d. yra perteklinė ir diskriminacinė kitų asmenų, kurie turi pirmenybę likti darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius, ir kuriems taikomas reikalavimas dėl kvalifikacijos, atžvilgiu.

4. Darbuotojai, dirbantys pagal terminuotą darbo sutartį, atsiduria blogesnėje padėtyje nei darbuotojai, dirbantys pagal neterminuotą darbo sutartį, nes kyla skirtingų pasekmių nutraukus šias sutartis pagal DK 127 str. 2 d., kai įgyja teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje. Siūlytina suvienodinti šios normos taikymą, neišskiriant, pagal kokią – terminuotą ar neterminuotą – darbo sutartį asmenys dirba.

5. Nors tiriamuoju laikotarpiu nedarbas (ypač jaunimo) Lietuvoje didžiausias, tačiau valstybės taikomos priemonės jų užimtumui didinti nėra veiksmingos, nes:

5.1. viešieji darbai negali būti priskirti prie efektyvių darbo rinkos priemonių, kadangi jie neužtikrina darbo tęstinumo ir įgūdžių susigrąžinimo ar naujų įgijimo;

5.2. URĮ įtvirtintas prioriteto teikimas pagal įgytą vieną iš kvalifikacijų (šiuo atveju – socialinio darbuotojo padėjėjo) negali būti pagrįstas, nes pažeidžia lygybės principą, išskyrus atvejus, jei šios kvalifikacijos asmenys sunkiau įsidarbina ar tokių bedarbių yra daugiausia ir tokios priemonės būtų laikino pobūdžio, t. y. kol tikslas bus pasiektas, ir nediskriminuotų kitų rinkos dalyvių. Tyrimas parodė, kad minėtos kvalifikacijos asmenys neatitinka nė vienos iš sąlygų. Siūloma pakeisti sąlygą nenurodant konkrečios kvalifikacijos, t. y. „įdarbinimas subsidijuojant organizuojamas, kai tokių asmenų užimtumo rėmimas sudaro sąlygas kitiems bedarbiams.“

6. Laikinių DK nuostatų liberalizacija įtakos užimtumo skatinimui nepadarė, nes nepadaugėjo darbuotojų, dirbančių viršvalandinius darbus, pagal terminuotas darbo sutartis ar dirbančių ne visą darbo laiką. Valstybė neužtikrina žmogaus teisių turėti tinkamas darbo sąlygas, nes:

6.1. kai kurioms darbų ar pareigybių kategorijoms nustatytas iki 24 val. per parą leistinas darbo laikas; darbuotojai dėl darbdavių piktnaudžiavimo neteisėtai skiriant viršvalandinius darbus, neribojant ir nekontroliuojant jų trukmės bei nemokant už jį, nėra pakankamai apsaugoti;

6.2. teisė pasirinkti dirbti visą ar ne visą darbo laiką, taip pat teisė į darbo ir šeimos pareigų derinimą nėra pakankamai užtikrinama teisės normomis. Teisę pasirinkti ne visą darbo laiką turi turėti abu tėvai: tiek vyras, tiek ir moteris. Pagal DK 147 str., jeigu yra galimybė, pirmumo teisę pasirinkti darbo pamainą turi tik darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų. Tai diskriminacija kitų darbuotojų, turinčių vaikų ar prižiūrinių kitus šeimos narius, atžvilgiu. Todėl siūlytina minėtoje normoje išbraukti žodį „vienį“.

7. Siekiant derybų objektą sureguliuoti imperatyviai, buvo suvaržyta kolektyvinių derybų laisvė ir sumenkinamas derybų procesas, kadangi pakeistos nuostatos nėra pagrįstos ekonomine-socialine būtinybe ir jos nėra laikino pobūdžio. Valstybė, įsikišdama į teisinį darbo santykių reguliavimą, galutinai sugriovė taip ilgai ir sudėtingai diegtus tarptautinius kolektyvinių derybų ir asociacijų laisvės principus:

7.1. LAT, formuodamas teismų praktiką, įtvirtino galimybę lanksčiau reguliuoti darbo santykius kolektyvinėmis sutartimis, nors atskiros kolektyvinės sutarties nuostatos ir prieštarautų DK imperatyvioms normoms. Tam tikrais atvejais, imperatyviomis nuostatomis sumažinus išpėjimo iš darbo terminą socialiai pažeidžiamiems asmenims, buvo pažeisti teisėtų lūkesčių ir darbo santykių stabilumo, saugumo principai;

7.2. įstatymas jau įpareigoja kolektyvinėse sutartyse nustatyti darbo sąlygas *in peius*, t. y. bloginančias darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK visiems kitiems darbuotojams, neturintiems įmonėje kolektyvinės sutarties. Imperatyvinis kolektyvinių sutarčių turinio ribų nustatymas yra diskriminuojamojo pobūdžio tų darbuotojų, kurie neturi kolektyvinių sutarčių, atžvilgiu. Vadinas, darbuotojai, neturintys kolektyvinių sutarčių, apsaugoti labiau nei tie, kurie turi tokias sutartis. Siūlytina: nustatyti visų pirma draudimą taikyti kolektyvinėse sutartyse numatytas didesnes, nei DK nustato visiems, garantijas ir, antra, tik tam tikram laikotarpiui, kai, pavyzdžiui, įmonė patiria ekonomikos ar finansų krizę ar atsiranda laikinų ekonominių sunkumų;

7.3. DK pokrizinio laikotarpio pakeitimai, siekiant užpildyti kolektyvinių sutarčių spragą, neturėjo jokio poveikio: tai neskatinė kolektyvinių derybų, nepašalino ir net nesušvelnino krizės pasekmių. Kritikuotinas ydingas valstybės įsikišimo būdas, kuriuo skatinamas socialinis dialogas, – per imperatyvias DK nuostatas, kai vienu atveju kolektyvinės sutarties sudarymu labiau suinteresuoti darbdaviai, kurie verčiami būti darbuotojams atstovaujančio organo steigimo iniciatoriai ir dėl to darbuotojai šiuo organu negali pasitikėti, kitu – darbuotojai. Per tiriamąjį laikotarpį kolektyvinių sutarčių, kuriomis buvo galima įveikti ir po krizės metu susidariusius finansinius sunkumus įmonėse, nepadaugėjo.

8. Atsižvelgiant į tai, kad maždaug 200 įstatymų mini šeimos ar šeimos narių sąvoką, bet nenurodo jos apibrėžimo, teisinio aiškumo sumetimais bei siekiant išvengti asmenų diskriminacijos atskirais įstatymų veikimo atvejais būtina šeimos bei šeimos narių sąvokų bei apibrėžimų įstatymuose peržiūra ir susistemimas.

9. Valstybė, įgyvendindama diskreciją šeimos, motinystės ir tėvystės apsaugos užtikrinimo srityje, nesilaiko teisėtų lūkesčių principo, nes socialinės apsaugos ir socialinės paramos priemonės vaikus auginantiems asmenims yra nuolat keičiamos. Be to, šios srities priemonės taikomos skirtingais tikslais (vienais atvejais – siekiant sugrąžinti moteris į darbo rinką, kitais atvejais – siekiant sudaryti kuo palankesnes sąlygas auginti vaikus namuose). Atsižvelgiant į tai, kad priemonės įtvirtinamos remiantis skirtingomis ideologinėmis nuostatomis, siekiant užtikrinti motinystės ir tėvystės apsaugą, siūlytina priimti kompromisinius ilgalaikius šeimos politikos sprendimus.

10. Šiuo metu valstybė daugiausia dėmesio skiria skurstančioms šeimoms, o kitoms vaikus auginančioms šeimoms valstybės, įgyvendinančios pareigą užtikrinti šeimos, motinystės ir tėvystės apsaugą, ekonominė parama yra minimali.

11. Vaiko teisių srityje aktualiausios su ekonominiu nepriteklumi bei smurtu prieš vaikus susijusios problemos, bet už vaiko teises atsakingų institucijų, ypač socialinių darbuotojų tinklo, dėka šios problemos yra kontroliuojamos, nors ir gilinamos tokių veiksnių kaip mažėjančios namų ūkių, auginančių vaikus, pajamos, emigracija ir pan.

12. Nors Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išplėtojęs vaikų išlaikymo klausimų sprendimo praktiką ir pateikęs išaiškinimus teismams, maždaug 60 000 vaikų negauna jiems teismų priteisto išlaikymo. Šią problemą mažina Vaikų išlaikymo fondas, iš kurio daugiau nei 20 tūkst. vaikų kas mėnesį gauna išmokas. Vaikų išlaikymo fondas patiria sunkumų išsieleškodamas pinigus iš skolininkų, sudėtingos išmokų mokėjimo procedūros, ypač tais atvejais, kai skolininkas linkęs piktnaudžiauti fondo procedūrų taisyklėmis. Atsižvelgiant į tai, siūlytina tobulinti Vaikų išlaikymo fondo veiklos metodus ir nustatyti aukštesnių kvalifikacinių gebėjimų reikalavimą šio Fondo darbuotojams.

13. Valstybė ne visais atvejais užtikrina, kad šeimos, motinystės ir tėvystės apsaugos srityje nebūtų piktnaudžiaujama asmenims suteiktomis teisėmis. Antai motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) pašalpų mokėjimo tvarka, galiojusi iki 2009 m., sudarė galimybes asmenims piktnaudžiauti įgyvendinant savo teisę į motinystės ir tėvystės apsaugą, padidinant atlyginimą tam tikru laikotarpiu, pagal kurį gaunama motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) pašalpa. Tokią praktiką patvirtina ir teisėsaugos institucijų tirta informacija, ir teismų priimti sprendimai. Tačiau 2008 m. pakeitus LMSDĮ nuostatas, reguliuojančias kompensacinio dydžio skaičiavimą, tokia galimybė buvo užkirsta.

14. Atskirų įstatymų nuostatų, nustatančių asmenų teisės į socialinę apsaugą įgyvendinimą, priėmimas buvo daugiausia nulemtas ekonomikos ir jos įtakos socialinio draudimo fondo biudžetui. Tačiau net ir nepalankiomis sąlygomis priimami sprendimai, turintys įtakos didžiajai daliai Lietuvos visuomenės, turi būti pagrįsti, teisingi ir atitikti visuotinai pripažįstamus teisinius socialinės apsaugos principus.

15. Konstitucinio Teismo nuostata, jog būtina kompensuoti sumažintas socialinio draudimo pensijas, buvo tiesiogiai priimta politikų. Manytina, jog įstatymų leidėjas ir vykdomoji valdžia, prisidėmę pareigą tiesiogiai kompensuoti dėl krizės sumažintus išmokų dydžius, neįvertino tokio kompensavimo poveikio dabar dirbantiems asmenims ir būsimai dirbančiųjų kartai. Dėl tokios padėties sunku būtų tikėtis, kad sprendimas kompensuoti sumažintas išmokas galėtų būti atšauktas. Todėl, priimant sprendimus dėl konkrečių kompensavimo terminų bei dydžių, reikia atsižvelgti į socialinio draudimo fondo biudžeto galimybes ir užtikrinti, kad kompensavimo mastai nepablogintų dirbančiųjų padėties.

16. Aptartas motinystės, tėvystės bei motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpų reguliavimas ir jo pokyčiai leidžia išskirti dvi esmines šios draudimo rūšies įgyvendinimo problemas. Pirma problema yra ta, kad socialinio draudimo laikotarpių reikalavimai dėl kai kurių trumpalaikių ar vidutinės trukmės išmokų yra pernelyg dideli. Antra, diferenciacija tarp skirtingų išmokų nėra pakankama. Įvertinus specifinį socialinio draudimo motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) išmokų pobūdį, turėtų būti nustatyti ir skirtingi, labiau pagrįsti, socialinio draudimo laikotarpių reikalavimai dėl motinystės bei tėvystės pašalpų.

17. Labiausiai kritikuotinas šiuo metu yra nedarbo draudimo išmokų reguliavimas, kuris neužtikrina tinkamo teisės į socialinę apsaugą nedarbo atveju įgyvendinimo. Nepaisant to, kad teisei į nedarbo draudimo išmoką įgyti reikalaujama gana ilgo nedarbo socialinio draudimo stažo, išmokos dydis yra neproporcingai mažas. Be to, atsisakius kitų išmokų dydžių ribojimo krizės sąlygomis, kol kas nėra priimtas aiškus sprendimas dėl nedarbo draudimo išmokų tolesnio likimo. Siekiant užtikrinti tinkamą asmenų apsaugą, būtina priimti atitinkamus sprendimus. Pirma, nedarbo atveju mokamas išmokas reikėtų priskirti socialinės paramos sistemai. Tokiu atveju būtų atsisakoma nedarbo

draudimo schemas, o parama nedarbo atveju turėtų būti organizuojama socialinės paramos formomis – pinigine socialine parama, kompensacijomis, lengvatomis ir (ar) paslaugomis. Tokia sistema leistų užtikrinti minimalių poreikių patenkinimą, taip pat būtų galima tiksliau įvertinti piniginės paramos poreikį, atsižvelgiant į asmens šeimos narių skaičių, turimą turtą ir kitus kriterijus. Antra, neatsisakius nedarbo socialinio draudimo schemas, turėtų būti nustatytas teisingas ir proporcingas išmokų dydžio ir mokėtų įmokų santykis.

Teisės aktai, jų parengiamoji medžiaga ir tarptautiniai dokumentai

1. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Komisijos komunikato Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „2012 m. metinė augimo apžvalga“ EUR/003. COM (2011) 815 final. / Pranešėjas David Croughan/ p. 28. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:143:0051:0068:LT:PDF>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).
2. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2002/73/EB Iš dalies pakeičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu“. Specialusis leidimas, 2004-12-30, Nr. 1.
3. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis“.
4. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2006/54/EB „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo“ (nauja redakcija).
5. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
6. Europos Tarybos Europos socialinės apsaugos kodeksas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/048.htm>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
7. Europos Tarybos rezoliucija „Dėl moterų ir vyrų dalyvavimo lygiomis teisėmis šeimoje ir darbe“. OL C 218, 2000 7 31.
8. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“. COM/2007/359.
9. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“ [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1419288717>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
10. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
11. Lietuvos Respublikos apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 72-3475.
12. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
13. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Jungtinių tautų vaiko teisių apsaugos konvencijos ratifikavimo. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 60-1501.
14. Lietuvos Respublikos socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas. *Valstybės žinios*, 2009 Nr. 152-6820.
15. Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004 Nr. 88-3208.
16. Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymo 2, 3, 4, 6, 8, 9, 12, 13, 14 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir trečiojo skirsnio pavadinimo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 155-7350.
17. Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymo 6, 8, 12 ir 20 straipsnių pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 41-1933.
18. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.
19. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5, 6, 18, 20 ir 21 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=375380> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
20. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo redakcija, galiojusi nuo 2007-07-12 iki 2007-12-14. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.
21. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 3, 5, 6, 8, 10, 15, 16, 17, 18, 181, 183, 19, 20, 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 132-5346.
22. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 21 straipsnio pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 117-4992.
23. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5, 6, 16, 18, 19, 20 ir 21 straipsnių pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 86-4533.
24. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 4, 5, 6, 16, 18, 18(1), 18(3), 19 ir 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto aiškinamasis raštas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=333177> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
25. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004 Nr. 4-26.
26. Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos nepasiturinčioms šeimoms ir vieniems gyvenantiems asmenims įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 155-7353.

27. Lietuvos Respublikos Prezidento įstatymas. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 135-5234.
28. Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. birželio 3 d. nutarimas „Dėl Valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 69-2624.
29. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų komiteto išvada dėl siūlymų atsižvelgiant į Europos Sąjungos Tarybos rekomendacijas "Dėl valstybių narių ir bendrijos bendrųjų ekonominės politikos gairių atnaujinimo 2009 m. ir Dėl valstybių narių užimtumo politikos įgyvendinimo", skirta Lietuvai 2009 m. balandžio 22 d. Nr. 33.
30. Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr.109-2993.
31. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. birželio 4 d. įsakymas Nr. A1-217 „Dėl Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pavadinimo pakeitimo ir nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 68-3421.
32. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Nacionalinės demografinės (gyventojų) politikos strategijos šeimos gerovės srityje įgyvendinimo 2011–2013 metų priemonių plano patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 16-778.
33. Lietuvos Respublikos socialinės paramos mokiniams įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 73-2755.
34. Lietuvos Respublikos socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 152-6820.
35. Lietuvos Respublikos socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo bei socialinio draudimo įmokų tarifų padidinimo laikinojo įstatymo projekto aiškinamasis raštas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=355225> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
36. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimas. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 86-3638.
37. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 50-1432.
38. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 33-807.
39. Lietuvos Respublikos vaikų išlaikymo fondo administracijos direktoriaus 2010 m. spalio 10 d. įsakymas Nr. A1-41.
40. Lietuvos Respublikos vaikų išlaikymo fondo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 144-5464.
41. Lietuvos Respublikos valstybės paramos būstui įsigyti ar išsinuomoti ir daugiabučiams namams atnaujinti (modernizuoti) įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 116-5188.
42. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 45-1708.
43. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4, 5, 7, 8 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 86-4517.
44. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 21, 25, 33, 56, 57, 67 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 77-3723.
45. Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 21, 25, 33, 56, 57 ir 67 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto aiškinamasis raštas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <www.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=375393> (prisijungta 2012 m. birželio 23 d.).
46. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 42-1927.
47. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729 „Dėl Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007-2011 metų programos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 80-3246.
48. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl šeimos politikos koncepcijos ir veiksmų krypčių“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. Nr. 28-684.
49. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr.173-6406.
50. Nacionalinis susitarimas dėl šeimai palankios aplinkos kūrimo [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=376067&p_query=&p_tr2=>> (prisijungta 2012 m. spalio 12 d.).
51. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290.
52. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr.77-3288.
53. Vaikų išlaikymo fondo įstatymo pripažinimo netekusiu galios įstatymo projekto aiškinamasis raštas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=358481> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).

Teismų praktika

1. *Caçacu v. Moldova*, no. 40117/02, 23 October 2007.
2. European Court of Human Rights Decision as to the Admissibility of Application by I. and U. against Norway, no. 75531/01, 21 September 2004.
3. *Hasani v. Croatia*, no. 20844/09, 30 September 2010.
4. *L. v. the Netherlands*, no. 45582/99, ECHR 2004-IV.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-236/2006.

6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 22 d. nutartis byloje Nr.3K-3-278/2007.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 2d. nutartis byloje Nr. 3K-3-150/2009.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-101/2010.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. vasario 8 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-384/2011.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. vasario 15 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-38/2011.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gegužės 15 d. nutartį baudžiamojoje byloje Nr. 2K-243/2012.
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. lapkričio 27 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-588/2012.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2005 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. 54 „Dėl įstatymų, reglamentuojančių tėvų pareigą materialiai išlaikyti savo nepilnamečius vaikus, taikymo teismų praktikoje“.
14. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. birželio 16 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 1 straipsnio 5 punkto, 10 straipsnio 3 ir 4 dalių, 15 straipsnio 1 dalies, 20 straipsnio, 21 straipsnio 2 punkto, 32 straipsnio 2 dalies, 34 straipsnio 2, 3 ir 4 dalių, 35 straipsnio 2 ir 5 punktų, 37 straipsnio 2 punkto ir 38 straipsnio 2 ir 3 punktų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2000, Nr.49-1424).
15. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gegužės 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai“. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 45-1595.
16. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 69 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio (2000 m. kovo 16 d. redakcija) 1 dalies 9 punkto ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio (1999 m. gruodžio 16 d. redakcija) 1 dalies 5 punkto bei 23 straipsnio (1994 m. gruodžio 21 d., 2000 m. gruodžio 21 d., 2001 m. gegužės 8 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 113-5057.
17. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. kovo 11 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos 1990 m. rugsėjo 27 d. nutarimo Nr. I-619 "Dėl Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų garantijų įstatymo taikymo" 1 punkto, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. liepos 5 d. nutarimu Nr. 808 "Dėl socialinės pašalpos skyrimo ir mokėjimo nuostatų patvirtinimo" patvirtintų socialinės pašalpos skyrimo ir mokėjimo nuostatų 6.1.1 punkto (1996 m. lapkričio 6 d. redakcija), 6.1.4 punkto (1996 m. lapkričio 6 d. redakcija), 6.1.5 punkto (1996 m. lapkričio 6 d. redakcija), 7 punkto (1996 m. lapkričio 6 d. redakcija), 9 punkto ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. balandžio 17 d. nutarimu Nr. 441 "Dėl socialinės pašalpos skyrimo ir mokėjimo nuostatų patvirtinimo" patvirtintų socialinės pašalpos skyrimo ir mokėjimo nuostatų 5.1.1 punkto, 5.1.7 punkto (2000 m. balandžio 17 d. ir 2000 m. liepos 14 d. redakcijos), 5.1.8 punkto (2000 m. balandžio 17 d. ir 2000 m. liepos 14 d. redakcijos), 5.4, 5.5.2, 9 punktų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų garantijų įstatymo 10 straipsnio (1994 m. lapkričio 3 d. redakcija) 1 daliai“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 38-1236.
18. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. birželio 7 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 3.194 straipsnio 3 dalies (2004 m. lapkričio 11 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 65-2529.
19. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2010 m. balandžio 20 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d., 2003 m. gruodžio 3 d., 2006 m. sausio 16 d., 2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. spalio 22 d., 2007 m. lapkričio 22 d., 2008 m. gruodžio 24 d. nutarimų ir 2009 m. sausio 15 d. sprendimo nuostatų išaiškinimo“. *Valstybės žinios*, 2010 Nr. 46-2219.
20. Lietuvos Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 62 straipsnio 1 dalies 2 punkto, 69 straipsnio 4 dalies (1996 m. liepos 11 d. redakcija), Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija), 96 straipsnio 2 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 36-1292.
21. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. birželio 3 d. nutarimu Nr. X-1569 "Dėl Valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo" patvirtintos Valstybinės šeimos politikos koncepcijos nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 118-5564.
22. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos (1993-2009). Vilnius 2010.
23. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. vasario 6 d. nutarimas „Dėl pensijų perskaičiavimo ir mokėjimo valstybėje susidarius itin sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai“. *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 109-5528.
24. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2009 m. gruodžio 21 d. administracinė byla Nr. A¹⁴⁶-1137/2009.
25. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2009 m. vasario 20 d. administracinė byla Nr. A⁸²²-261/2009.
26. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2011 m. gegužės 16 d. administracinė byla Nr. A⁵⁰²-1089/2011.
27. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2011 m. liepos 25 d. administracinė byla Nr. A⁶⁶²-2635/2011.
28. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2012 m. birželio 21 d. administracinė byla Nr. A⁵⁵² – 1974/2012.
29. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2012 m. gegužės 3 d. administracinė byla Nr. A⁵⁵²-1522/2012.
30. *Zouboulidis c. Grèce (no 2)*, Requête No 36963/06, 25 juin 2009.

Specialioji literatūra

1. „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo vertinimas“. 2010 m. [interaktyvus] prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/Mokslinio_tyrimo_santrauka_2010-07-15.pdf> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).
2. *Ambrazavičiūtė K., Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Mižaras V.* Šeimos kaip teisės kategorijos turinys Lietuvos Respublikos įstatymuose. *Teisės problemos*, 2012. Nr. 4 (78).
3. *Bagdanskis T.* Teismų praktikos kaip darbo teisės šaltinio taikymo problemos. *Darbo rinkla XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. [Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys]. – Vilnius, 2010.
4. *Barnard C.* EC Employment law. Oxford, 2006.
5. *Blanpain R.* Flexicurity in a Global Economy. *Darbo rinkla XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius, 2011.
6. *Davulis T.* Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų. *Justitia*, 2007, Nr. 4 (66).
7. *Davulis T.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai 2009-2010 metais – besikeičianti darbo teisėkūros paradigma? *Darbo rinkla XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos* [Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys]. Vilnius, 2011.
8. *Fux B.* Which Models of the Family are Encouraged or Discouraged. Kaufmann, F.-X, Kuijsten A. et. al. Family Life and Family Policies in Europe, Vol. 2. Oxford University Press, 2006.
9. *Gruževskis B.* Darbo rinkos pokyčių įtaka darbo teisei. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos* [Liber Amicorum et Collegarum Profeseori G. Dambrauskienė]. Vilnius: MRU, 2010.
10. *Guobaitė-Kirslienė R.* Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (10 S). Vilnius, 2012.
11. Įmonių bankrotas [Bankruptcy of Enterprises]. Vilnius, 2011.
12. *Jovaišas K.* Nuosavybės teisinis režimas. *Teisės problemos*, 2006, Nr. 3 (53).
13. *Kamerman S. B.* Child care and family benefits: policies of six industrialized countries. Monthly Labor Review 24, 1980.
14. *Kavoliūnaitė-Ragauskienė E.* Socialinės garantijos šeimai kaip socialinės politikos šeimos srityje įgyvendinimo teisinės priemonės. *Teisės problemos*. 2010, Nr. 4 (70).
15. *Kavoliūnaitė-Ragauskienė E.* Viešosios šeimos politikos kūrimo ir įgyvendinimo problemos Lietuvoje. *Teisės problemos*. 2012, Nr. 12(71).
16. *Krasauskas R.* Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*. MRU: mokslo darbai, 2008 Nr. 1 (103).
17. *Lazutka R.* Socialinės partnerystės plėtojimas. Tyrimo ataskaita. Vilnius [interaktyvi] prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1606775163>> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).
18. Lietuvos teisės įvadas: vadovėlis [Banevičienė A... [et al.], atsakingasis redaktorius Šenavičius A.]. Kaunas: Technologija, 2012.
19. *Maculevič J.* Socialinės apsaugos teisės principų samprata ir jų reikšmė formuojant socialinės apsaugos santykius. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56(48).
20. *Mačernytė Panomarioviėnė I.* Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje. *Jurisprudencija*. Vilnius: MRU, 2011, 18 (3).
21. *Petrylaitė D., Jaselionytė V.* Kolektyvinės darbuotojų teisės Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) ir jų realizavimas Lietuvoje. *Verslo ir teisės aktualijos*, Vilnius, 2010, 5(2).
22. *Ruškytė R.* Nuosavybė ir nuosavybės apsauga Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje. *Konstitucinė jurisprudencija*, 2009, Nr. 2 (14).
23. *Stankūnienė V., Eidukienė V., Gruževskis B. ir kt.* Paramos šeimai politika. Samprata ir patyrimas. Vilnius, 2001.
24. *Tatorienė I.* Darbo kodekso pakeitimai liberalizuojant darbo teisinius santykius. *Ekonomikos, teisės ir studijų aktualijos 2009*: tarptautinė mokslinė praktinė konferencija, 2009 m. lapkričio 12 d.. Kaunas, 2009.
25. Teisės pagrindai: mokomoji knyga / *Giedraitytė V...* [et al.]; Kaunas: Technologija, 2011.
26. *Usonis J.* Pasiūlymai darbo ir poilsio laiko reglamentavimui tobulinti Lietuvoje. *Darbo rinkla XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos* [Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys]. Vilnius, 2011.
27. *Vadapalas V.* Tarptautinė teisė. Vilnius: Eugrimas, 2006.
28. *Vaičiūtis V.* Teisė į pensiją ir Konstitucinio Teismo praktika. *Teisė*, 2010, T. 77.
29. *Vaišvila A.* Teisės teorija: vadovėlis. [3-ias pataisytas leidimas] Vilnius: *Justitia*, 2009.
30. Žmogaus teisių stebėjimo instituto tyrimas „Teisinė vaiko apsauga nuo smurto“: situacijos įvertinimas (2011 05 20) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.hrmi.lt/uploaded/TYRIMAI/Teisin%C4%97%20vaiko%20apsauga%20nuo%20smurto_Ivertinimas_2011_05_31.pdf> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).

Kiti šaltiniai

1. Eurofound 2010 m. atlikto tyrimo duomenys [interaktyvūs]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_11_05_lt.htm> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
2. European Social Charter (revised). European Committee of Social Rights. Conclusions 2010 (LITHUANIA). Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 of the Revised Charter. December 2010 [interaktyvus], prieiga per internetą: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Lithuania2010_en.pdf> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
3. European Social Charter (revised). European Committee of Social Rights Conclusions. 2011 (LITHUANIA). Articles 7, 8, 16, 17, 19, 27 and 31 of the Revised Charter. January 2012. p.28 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Lithuania2011_en.pdf> (prisijungta 2013 m. sausio 9 d.).
4. Europos socialinių reikalų komiteto 2011 m. ataskaita apie Lietuvą [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Lithuania2011_en.pdf> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
5. Eurostat duomenys apie užimtumo statistiką 2010 m. [interaktyvūs]. Prieiga per internetą: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00159&language=en>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
6. Informacija iš Vaikų išlaikymo fondo administracijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos: <<http://www.vif.lt/vifa/content.php?id=7>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
7. Lietuvos darbo rinka. 2010/07 [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2901/LIETUVOS%20DARBO%20RINKA%202010-07-a.pdf>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
8. Lietuvos Respublikos Seimo informacinis pranešimas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=4445&p_k=1&p_d=111741> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
9. Respublikos Seimo interneto svetainės nurodytą informaciją prie įstatymo projekto [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=358480> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
10. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus 2011 metų veiklos ataskaita [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/docs2/HNVTFUPF.PDF>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 metų veiklos ataskaita [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=395615&p_query=lengvatos%20besimokantiems&p_tr2=2> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
12. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2011 metais [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?1716170122>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 metų veiklos ataskaita [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=421336&p_query=lengvatos%20besimokantiems&p_tr2=2&p_hil=1&p_sess=&p_no=1> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
14. LLRI ekspertizė dėl Darbo kodekso 179 straipsnio bei priedo papildymo įstatymo projekto XIP-511(2) 2009-07-13 [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <http://www.lrinka.lt/index.php?act=main&item_id=5405> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
15. Mokslinio tyrimo „Šeimos instituto stiprinimas: poreikiai ir galimybės“ ataskaita. Tyrimo vadovė: doc. dr. J. Reingardė, tyrimą atliko: I. Kudinavičiūtė-Michailovienė, I. Tamutienė, R. Jančaitytė, M. Ališauskienė. Vilnius-Kaunas, 2008.
16. Pelningų įmonių dalis. Statistikos departamento duomenys 2009-2011 m. [interaktyvūs]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/saveselections.asp>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
17. Registruoti bedarbiai. Lietuvos Respublikos statistikos departamentas [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M3050101&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSID=5036&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=>>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
18. *Samoškaitė E.* Lietuvos darbdaviai apeina darbo įstatymus, o užsienio investuotojus tai trikdo [interaktyvu]. Prieiga per internetą: <<http://verslas.delfi.lt/archive/article.php?id=33194807>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
19. Socialinis pranešimas 2010–2011 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-1351634479>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
20. European Industrial Relations Observatory (EIRO) and Eurostat duomenys [interaktyvūs]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/lithuania_1.htm> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
21. Statistikos departamentas. Nedarbo lygis, % . Požymiai: lytis, amžius ir metai [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/saveselections.asp>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
22. Statistikos departamento informacija „Bendrasis vidaus produktas“ [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view?id=9151>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).

23. Statistikos departamento informacija. „Skurdo rizikos rodikliai“ [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1333>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
24. Statistikos departamento informacija. „Nedarbo lygio pokyčiai“ 2011-11-18 [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=9343>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
25. Statistikos departamento informacija [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1333>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
26. TDO vadovas: krizė neturi silpninti darbuotojų teisių. 2011-09-21 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://ep.alfa.lt/2011/09/tdo-vadovas-krize-neturi-silpninti-darbuotoju-teisiu/>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
27. Teismų statistika, metinės ataskaitos [interaktyvūs]. Prieiga per internetą: <<http://www.teismai.lt/lt/teismai/teismai-statistika/>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
28. Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2011 metų veiklos ataskaita [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <<http://www.vaikoteises.lt/media/file/2011patigalutine.pdf>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
29. Europos Sąjungos (ES) statistikos agentūros "Eurostat" interneto puslapis . Prieiga per internetą: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
30. Europos socialinių teisių komiteto interneto puslapis . Prieiga per internetą: <<http://www.coe.int/T/DGHL/Monitoring/SocialCharter/>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
31. ES tarpusavio informavimo apie socialinę apsaugą sistemos MISSOC " interneto puslapis . Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=815&langId=en>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
32. Jungtinių Tautų vaiko teisių apsaugos komiteto interneto svetainė . Prieiga per internetą: <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/crc/>> (prisijungta 2013 m. sausio 7 d.).
33. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainė . Prieiga per internetą: <www.socmin.lt>.

Autorių interviu su ekspertais

1. Autorės interviu su Seimo nariu, 2011 m. gruodžio 20 d.
2. Autorės interviu su Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro patarėja, mokslų daktare, 2012 m. kovo 2 d.
3. Autorės interviu su Mykolo Romerio universiteto docente, besispecializuojančia šeimos politikos srityje, 2012 m. kovo 15 d.
4. Autorės interviu su Seimo nariu, 2012 m. balandžio 9 d.
5. Autorės interviu su socialinių mokslų daktare, atliekančia mokslinius tyrimus darbo teisės srityje, 2012 m. balandžio 10 d.
6. Autorės interviu su ekonomistu, socialinių mokslų daktaru, 2012 m. birželio 27 d.
7. Autorės interviu su socialinių mokslų daktaru, atliekančiu mokslinius tyrimus pensijų sistemos srityje, profesoriumi, 2012 m. birželio 29 d.

EMPLOYMENT, FAMILY AND SOCIAL SECURITY: THE PROBLEMS OF ENSURING THE HUMAN RIGHTS IN 2008-2012

SCIENTIFIC STUDY

Eglė Kavoliūnaitė-Ragauskienė Lithuanian Law Institute Researcher
Dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė Lithuanian Law Institute Research Manager
Dr. Vida Petrylaitė Lithuanian Law Institute Junior Research Fellow

Summary

Scientific study „Employment, Family and Social Security: The Problems of Ensuring the Human Rights in 2008-2012“ is a part of the scientific research „Human Rights in Lithuania“. The most relevant problems of regulation and implementation of social Human rights in the sphere of employment, social security and family matters are discussed in this Study. Those three spheres are closely linked to each other. It is supposed that main problematic issues concerning realization the right to work, the right to social security and protection of family, maternity, paternity and children relate to insufficient guarantees of practical implementation. Specific problematical issues were discovered by the authors by analyzing information received during interviews of different experts and legal, practical, and other sources. Authors identify several problematic issues that need priority solution and suggest ways of solving them.

After analysis of the right to work (especially in case of youths employment) and protection in case of termination of employment contract (especially in case of employees with family responsibilities and representatives of employees) it is stated that: international and European Union legal regulation establishes higher demand for provisions that allow to combine family and work life than in Lithuania; additional protection for the representatives of employees stated in Article 135 Part 2 of Labour Code is considered to be excessive and discriminatory against other persons; State measures for employment increasing, especially of young persons, are not sufficient. It is concluded that in certain cases State violates the rights to proper working conditions. Besides, it is stated that the freedom of collective bargaining was constrained and the process of bargaining was diminished because of the intention to regulate the object of bargaining more imperatively without obvious economic and social reason. That means State violates international principles of collective bargaining and freedom of associations which had been implemented in the system of employment regulation.

The analysis of state interventions in the field of protection of family, maternity, paternity and childhood revealed several problems. First, state instruments for the protection of family are usually inconsistent and incompatible, as particular means lack conformity with the set aims. As well, there is inconsistency and lack of proportionality in financial support for families, especially for families with children both in horizontal (depending on the age of children) and vertical (depending on income of families) perspective. Besides, problem of deprived children is still relevant. The research shows that one of the most acute problems in the considered sphere is the protection of the interests of children in case one of the parents is not willing to aliment his (her) child.

The right to social security was analyzed assessing the problem of the compensations of reduced pensions, changes in pensionable age, regulation and implementation of the right to maternity and unemployment social insurance benefits. It was stated that the provision of the Constitutional Court concerning obligation to compensate reduced pensions was accepted by politicians too directly. Decision of the Legislator and the Government to compensate equal amounts of the reduced pensions was taken without considering possible impact to the economically active persons and future working population. Analysis of regulation and implementation of maternity and paternity social insurance benefits showed two main problems. Firstly, the requirements of the lengths of social insurance periods concerning benefits which can be paid for only short or medium period are too high. Secondly, the differentiation among different benefits is insufficient. The most problematical issue is regulation of unemployment social insurance, which does not guarantee adequate level of security in case of unemployment. Despite the requirement of substantially long social insurance period, the amount of unemployment social insurance benefit is disproportionately low.

Darbas, šeima ir socialinė apsauga: žmogaus teisių užtikrinimo 2008-2012 metais problemos. Mokslo studija / Lietuvos teisės institutas; Kavoliūnaitė-Ragauskienė E., Mačernytė-Panomariovienė I., Petrylaitė V.

Redagavo: Vesta Adomaitienė

Maketavo: Laima Valungevičiūtė

ISBN 978-9986-704-24-9 (Internetinis leidinys)