



Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika
2019, vol. 18, pp. 8–22

ISSN 1648-2425 eISSN 2345-0266
DOI: <https://doi.org/10.15388/STEPP.2019.1>

Šeimos ir darbo derinimo teisinės prielaidos Baltijos šalyse

Snieguolė Grigužauskaitė

Lietuvos socialinių tyrimų centro Socialinės gerovės institutas
Social Welfare Institute of Lithuanian Social Research Centre
snieguole.griguzauskaite@gmail.com

Daiva Skučienė

Lietuvos socialinių tyrimų centro Socialinės gerovės institutas
Social Welfare Institute of Lithuanian Social Research Centre
daiva.skuciene@lstc.lt
<https://orcid.org/0000-0001-7572-6509>

Santrauka. Viena iš pagrindinių piliečių gerovę užtikrinančių institucijų – šeima, kuri kaip socialinis vienetas veikia pagal tam tikras neformalias ir formalias taisykles. Viena iš visoje Europos Sąjungoje šeimos institutui aktualių problemų – šeimos ir darbo suderinimas, kuriai spręsti kuriama ir tobulinama teisinė bazė. Šiame straipsnyje siekiama atskleisti Baltijos šalyse suformuotas darbo sąlygų lengvatas, numatytas teisės aktuose ir skirtas šeimoms, auginančioms vaikus. Tyrimui naudojami įstatymų ir 2017 metų MISSOC duomenų bazės duomenys, kurie analizuojami temų analizės metodu, formuluojant jas remiantis įstatymų grupėmis. Tyrimo rezultatai atskleidė, kokioms teisinėms priemonėms skiriama daugiausia ir mažiausia dėmesio Baltijos šalyse, pvz., daugiausia dėmesio skiriama komandiruočių, maitinimo krūtimi pertraukų, atostogų garantavimo ir kt. teisiniam reglamentavimui.

Pagrindiniai žodžiai: šeima, darbas, derinimas, teisinės prielaidos, institucionalizmas.

Legal Presumptions of Reconciling Family Life and Work in the Baltic Countries

Summary. One of the main institutions for the welfare of citizens is the family, which acts as a social unit under certain informal and formal rules. In a society, the functioning of a family is best described using institutional theory, which is defined by such terms as *organization, behaviour, order, rules*. The rules and order are based on the laws that help family members make decisions and function in society while maintaining the integrity of their institution. During the recent decades, the family, as a social unit, has undergone a relatively strong process of deinstitutionalization, which leads to new, major challenges across the European Union. One of the key challenges is the reconciliation of family life and work, which is crucial. In order to manage setbacks, a legal framework is being improved, the content of which varies according to many different aspects in each EU country, while the EU's objectives and recommendations are the same for all countries. Therefore, there is a need to assess whether different legal instruments create equal or at least similar conditions for family life and work harmonisation. On this basis, the purpose of the study is to compare the favorable work conditions for parents of children under the age of 3 that are provided in the legislation of the Baltic States. To achieve the purpose of the research, the study focuses on these objectives: the analysis of scientific literature based on institutional theory, the analysis of legal acts regulating employment relationship in the Baltic countries,

Received: 7/6/2018. Accepted: 15/10/2018

Copyright © 2019 Snieguolė Grigužauskaitė, Daiva Skučienė. Published by Vilnius University Press

This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution Licence](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

and the laws and data taken from the 2017 MISSOC (Mutual Information System on Social Protection) database. A thematic analysis of the legislation of working conditions, relevant from September to October 2018, was chosen for the purposes of this study. The topics of the legal acts analysis have been formulated on the basis of law groups. The results of the study show that the Baltic countries mainly focus on business trips, breastfeeding breaks, guaranteed paid, free and extra annual leave, protection against harmful working conditions and the termination of contracts for legal regulation. Topics that regulate the least exceptional conditions in the Baltic countries are recruitment, work during weekends and public holidays, work schedule flexibility, remote working.

Keywords: family, work, reconciliation, legal presumptions, institutionalization.

Įvadas

Daugelio dabartinių demokratinių šalių siekis – sukurti gerovės valstybę savo piliečiams. Viena iš pagrindinių piliečių gerovę užtikrinančių institucijų – šeima, kuri, kaip socialinis vienetas, veikia pagal tam tikras formalias (įstatymus) ir neformalias (susitarimai) taisykles. Priklausomai nuo socialinės, kultūrinės, ekonominės ir kt. padėties, šeima yra veikiamą disbalanso, kuris kyla tarp besivystančios, besikeičiančios visuomenės ir nusistovėjusių šeimos instituto taisyklių. Dažna disbalanso pasekmė – intensyvėjantys kaitos procesai. Matoma ne viena priežastis, turinti įtakos šeimos kaitos procesams: kapitalistinių santykių įtaka, dėl kurios vis daugiau moterų įsitraukia į darbo rinką, augančios vartojamosios visuomenės įtaka, finansinės nepriklausomybės prioriteto augimas, efektyvesnės kontracepcijos priėmimas, lyčių vaidmenų kaita ir kt. Šeimos kitimas pasireiškia taisyklių pokyčiais, kurie lemia požiūrio į šeimą ir santykius kitimą, ilgalaikių santykių ar reprodukcijos atsisakymą ir galiausiai – šeimos deinstitutionalizaciją (Maslauskaitė 2004, 2005).

Deinstitutionalizacija lemia naujus, didelius iššūkius visoje Europos Sąjungoje (toliau – ES), o vienas iš pagrindinių iššūkių – šeimos ir darbo suderinimas, kuris labai aktualus sprendžiant demografinių pokyčių (senstanti visuomenė, mažėjantis gimstamumas), lyčių lygybės, vaidmenų šeimoje pasidalijimo, moterų užimtumo didinimo, vyrų įtraukties į šeiminių gyvenimą ir kitus klausimus. Besiformuojant šeimos problemoms pasekmes junta visuomenė, kuri, remiantis atliktomis apklausomis, mato esamas ir naujai kylančias problemas ir todėl yra suinteresuota darbo ir šeimos derinimu ir tam reikalingais sprendimais. 2008 metais atliktas Europos vertybių tyrimas atskleidė, kad daugiau negu 80 proc. estų ir daugiau negu 90 proc. lietuvių mano, jog renkantis darbą jiems yra svarbus prioritetas galimybė derinti darbą ir šeimą, o daugiau negu 55 proc. estų ir latvių bei daugiau negu 65 proc. lietuvių paminėjo šeimai draugišką darbovietę kaip vieną iš prioritetų (European Value Study 2008), tad valstybė turi reaguoti į visuomenės poreikį ir imtis veiksmų politiniu lygmeniu. Atsižvelgiant į tai, vienas iš politinių būdų spręsti susiklosčiusias problemas ir gerinti esamą situaciją – keisti formaliąsias taisykles t. y. pritaikyti teisinį reglamentavimą. Tam įgyvendinti ES lygmeniu rengiamos direktyvos, kuriose apibrėžiami pagrindiniai tikslai ir rezultatai, numatyti visoms šalims narėms. Darbo ir šeimos derinimo aspektu itin svarbūs yra ekonomikos augimo, darbo vietų kūrimo, užimtumo lygio didinimo tikslai, kuriems įgyvendinti suformuotos atitinkamos ES direktyvos (pvz.: dėl laipsniško vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje (Direktyva 79/7/EEB), dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščią ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo

(Direktyva 89/391/EEB), dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje principo įgyvendinimo (Direktyva 2006/54/EB)) (Access to European Union Law 2018). ES šalių vyriausybės savarankiškai turi numatyti, kokias priemones taikys direktyvose reikalaujamiems rezultatams pasiekti, tačiau ES padeda šalims narėms investuodama per socialinius fondus bei rengdama socialinės politikos rekomendacijas. Vienas iš pagrindinių rekomendacinio pobūdžio dokumentų rinkinių – Socialinio investavimo paketas (toliau – SIP). SIP sudarantys dokumentai orientuoti į investavimą į žmones, jų įgūdžių stiprinimą socialiniame ir darbiname gyvenime, geresnių galimybių sukūrimą neatsižvelgiant į lytį bei profesinio ir šeimos gyvenimo derinimą (European Commission 2018).

Įgyvendinant direktyvose nurodytus reikalavimus ir ES rekomendacijas šeimos ir darbo derinimo kontekste, šalyse formuojama politika, kuri turėtų kurti palankias ir saugias sąlygas šeimai mažinant deinstitutionalizaciją ir atotrūkį tarp formalių ir neformalių taisyklių. Šeimai palankios politikos pagrindas – teisinės bazės ir teisinių priemonių kūrimas ir tobulinimas. Jos pagrindu sudaromos veiksmų ir priemonių programos, skirtos šeimos galimybėms derinti profesinę veiklą su vaikų priežiūra, paskatinti moteris dalyvauti darbo rinkoje ir užtikrinti lyčių lygybę pagerinti, kartu didinant gimstamumo rodiklius. Kiekvienoje ES šalyje politikos teisinės bazės turinys, atsižvelgiant į daugelį įvairių aspektų, skiriasi (ne išimtis ir Baltijos šalyse, kurių atvejis toliau bus nagrinėjamas šiame straipsnyje), o ES tikslai ir rekomendacijos – vienodos visoms šalims, tad atsiranda poreikis įvertinti, ar skirtingos teisinės priemonės sukuria vienodas arba bent panašias sąlygas derinti šeimą ir darbą. Tuo remiantis suformuluotas tyrimo tikslas – palyginti Baltijos šalių teisės aktuose numatytas palankias darbo sąlygas tėvams, auginantiems bent vieną vaiką iki 3 metų amžiaus. Tyrimo tikslui įgyvendinti keliami šie uždaviniai:

- 1) išanalizuoti mokslinę literatūrą, paremtą institucionalizmo teorija;
- 2) išnagrinėti Baltijos šalių teisės aktus, reglamentuojančius darbo santykius.

1. Teorinė prieiga

Šeimos politika formuojama taip, kad kurtų palankias ir saugias sąlygas ne individams, o šeimai, kaip socialiniam vienetui, kuris visuomenėje laikomas labai svarbiu dėl savo pasiskirties – suteikti asmeniui stabilią, ilgalaikę ir saugią aplinką (Lane, Ersson 2000). Šeimos veikimą visuomenėje geriausiai apibūdina institucionalizmo teorija, kurią geriausiai apibrėžia tokie terminai: „organizacija“, „elgesys“, „tvarka“, „taisyklės“. D. North (1990) tai įvardija kaip „visuomenės žaidimo taisyklės arba, formaliai pasakius, – žmonių sukurtus apribojimus, formuojančius jų tarpusavio sąveikas ir elgesį“, todėl šeimos instituciją galima apibūdinti kaip „organizaciją, įstatymą, paprotį, elgesį ar veiklą, kuri egzistuoja politiniame arba socialiniame žmonių gyvenime“ (Simpson, Weiner 1997). Šeimos elgesį lemia neformalios taisyklės (viduje susikurtos pagal bendrą susitarimą) ir formalios taisyklės (kurios pasireiškia kaip teisiškai reglamentuoti reikalavimai). Neformalios taisyklės formuoja šeimai priklausančių individų identitetą, tikslus ir siekius. Šeimos nariai bendru sutarimu priima ir perduoda vieni per kitus taisyklės ir joje vyraujančias nuostatas, kurios laikomos objektyviai teisingos. Kitaip tariant, individų kolektyvinis elgesys nulemia taisyklės, tuo formuodamas

ir pačią instituciją (Hall, Taylor 1998). Formalios taisyklės, t. y. teisiškai pagrįstos nuostatos (įgyvendintos teisės aktais), veikia iš išorės apibrėžiant šeimos narių teises ir pareigas visuomenėje bei nulemiant ir formuojant jų elgseną.

Institucionalizmo teorija remiasi prielaida, kad visos institucijos, o šeima ne išimtis, turi būti nuolatiniame institucionalizacijos procese, kurio metu instituto dalyviai siekia suformuoti ir išlaikyti stabilią bei ilgalaikę būseną, orientuotą į instituto taisyklių stabilumą, vengiant nekryptingos kaitos. Vis dėlto dažnai institutai susiduria su priešingu – deinstitutionalizacijos procesu, kurio metu nusistovėjusi būseną, elgesys ir taisyklės kinta (Peters 2002). Kintant ekonominiams, socialiniams, kultūriniais ir kitiems veiksniams, šeima daugmaž yra veikiamas disbalanso, kuris sukelia nemažus iššūkius jos stabilumui. J. G. March ir J. P. Olsen (2006) teigia, kad institucijų kitimas nėra neigiamas ir nuolatinis, o, atvirkščiai, institucijų kaitą apibūdina kaip „punktyrinę pusiausvyrą“, tai reiškia, kad bepasikartojantys disbalansai yra natūrali institucijų būseną, kuri veda prie nusistovėjusių taisyklių atnaujinimo pagerinant ir pritaikant jas pagal besivystantį pasaulį.

Šeima kaip socialinis vienetas pastaraisiais dešimtmečiais išgyvena gana stiprų deinstitutionalizacijos procesą, kuris kyla dėl didėjančio sukurtų neformalių taisyklių ir vyraujančios elgsenos disbalanso. Kintama šeimos narių vaidmenų sąveika lemia neformalių taisyklių pokyčius, atsisakant nepatogių taisyklių ir priimant naujas taisykles, atitinkančias naujai besiformuojančius standartus. Abu partneriai tampa vienodai atsakingi tiek už šeimos, tiek už darbinį įsipareigojimą, t. y. skirtingų sričių, įgyvendinimą ir suderinimą. Susiformuoja iššūkis – kaip suderinti šias priešingas sritis su bėgant laikui sutampančiais reikalavimais (Carr ir kt. 2008). Čia susiduriama su naujomis problemomis, tokiomis kaip šeimos narių vaidmenų konfliktas darbo ir šeimos sąveikoje. Remiantis atliktais tyrimais, darbo ir šeimos vaidmenų konfliktas mažina darbuotojo socialinę gerovę (Grant-Vallone, Donaldson 2001), prastina sveikatą (Zhang ir kt. 2012), mažina pasitenkinimą darbu (Adomynienė, Gustainienė 2001) ir šeiminiu gyvenimu (Warner, Hausdorf 2009). Atsižvelgiant į tai, 1999 metais Barnett (1999) apibrėžė 4 modelius, apibūdinančius šeimos ir darbo sąveiką: darbo ir šeimos, kaip atskirų sričių, modelį (angl. *the separate-spheres model*); iš dalies darbo ir šeimos sritis apimantį modelį (angl. *the overlapping-spheres model*) bei modelį, integruojantį darbo ir šeimos sritis (angl. *the work-integration model*), darbo ir šeimos sisteminį modelį (angl. *the work-life systems model*), apimantį visas žmogaus gyvenimo sritis ir teigiantį, jog šios sritis nėra atskiros, o, priešingai, – susitapdina (angl. *overlap*). Ketvirtas modelis vis labiau plinta šiuolaikinėje visuomenėje, nes taip suteikiama galimybė lanksčiai derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, patiems partneriams kontroliuoti savo įsipareigojimų įgyvendinimą erdvėje ir laike ir taip pasiekti darbo ir šeimos pusiausvyrą (Galinsky ir kt. 2005).

Analizuojant šeimos narių įsipareigojimus su išorinėmis sistemomis, negalima apsiriboti neformaliomis taisyklėmis, nes čia labai svarbus įstatymų, kurie, kaip buvo minėta, apibrėžia ir reguliuoja šeimos narių elgseną ir santykį tarpusavyje bei su aplinka, vaidmuo. Už įstatymų rengimą atsakinga valstybė, kuri, siekdama padėti šeimos institucijai išlaikyti pusiausvyrą, o kartu atsižvelgdama į darbdavio interesus, kuria šeimai palankią politiką. Šeimai palankios politikos formavimas pagrįstas ES šalių konstitucijomis ir įtvirtintais įstatymų nuostatomis ar kitais teisės aktais, kuriuose numatoma: lyčių pusiausvyros bei vyrų ir

moterų lygybės darbo rinkoje skatinimas; lyčių lygybės, įgyvendinant šeimos įsipareigojimus, skatinimas; reikalingų sąlygų, leidžiančių auginti ir žindyti vaiką, užtikrinimas; lygių galimybių abiem tėvams prižiūrėti ir auginti vaiką garantavimas; sąlygų, skatinančių derinti profesinį aktyvumą ir reprodukciją, užtikrinimas; galimybių, leidžiančių tėvams pagal poreikius laikinai pasitraukti iš darbo rinkos dėl vaikų auginimo arba, priešingai, leidžiančios auginti vaikus nepasitraukiant iš darbo rinkos, užtikrinimas; sąlygų, suteikiančių galimybę tėčiams įsitraukti į šeiminių gyvenimą ir namų ruošą, užtikrinimas (Kammerman, Kahn 1991). Įgyvendinamos tokios priemonės: ilgų darbo valandų, nesuderinamų su tėvyste bei motinyste ir šeimos gyvenimu, sutrumpinimas; šeimai palankių ir lankstesnių vaiko priežiūros modelių kūrimas; atostogų skyrimas motinoms atsigauti po gimdymo; darbo grafiko lankstumas ir kt. (MacInnes 2006). Suformuoti šeimai palankūs įstatymai lemia šeimos narių elgseną, skatinančią institucionalizaciją (Neyer, Gerda 2003; Neyer, Andersson 2008) ir daro teigiamą įtaką šalių socialiniams rodikliams.

2. Tyrimo metodika

Siekiant įgyvendinti tyrimo tikslą, buvo naudojami šie duomenų šaltiniai: darbo sąlygas reglamentuojantys įstatymai (1 priedas) ir duomenys iš 2017 metų MISSOC duomenų bazės. Tyrimui vykdyti buvo atrinktos darbo sąlygas reglamentuojančių teisės aktų versijos, aktualios 2018 metų rugsėjo – spalio mėnesiais. Į analizę neįtraukti teisės aktai, kurie reglamentuoja valstybės tarnautojų darbo sąlygas. Duomenys buvo analizuojami temų analizės metodu. Atliekant teisės aktų analizę temos buvo formuluojamos remiantis įstatymų grupėmis.

Įvertinus keletą tyrimui svarbių aspektų: 1) analizuojamose Baltijos šalyse vaiko priežiūros atostogos maksimaliai trunka iki 3 metų, o atsižvelgiant į vaiko priežiūros atostogų sąlygas, kurios yra gana palankios, dauguma tėvų (dažniausiai motinų) renkasi vaiko priežiūros atostogas, o ne grįžimą į darbą; 2) grįžus į darbo rinką šeimoms, auginančioms vaikus iki 3 metų, yra daugiausia iššūkių (vaikai yra mažiausiai savarankiški ir dėl jų fiziologinių, psichologinių ir socialinių pokyčių jiems reikalinga didžiausia priežiūra, palyginti su kitomis vaikų amžiaus grupėmis), buvo nuspręsta apsiriboti tik šeimomis, auginančiomis bent vieną vaiką iki 3 metų amžiaus. Atliekant analizę į rezultatus įtraukiami ir tie teisės aktai, kurie numato lengvatas šeimoms (tėvams), turinčioms ir kiek vyresnio amžiaus vaikų, tais atvejais, kai lengvatos taikomos ir laikotarpiu, iki vaikai sukanka 3 metai.

Siekiant įvertinti darbo sąlygų reglamentavimą kiekvienoje temoje, buvo nagrinėjami visi darbo teisę reglamentuojančiuose įstatymuose išskirti atvejai, suteikiantys tėvams lengvatines teises derinant darbo sąlygas ir šeimos įsipareigojimus.

Reziumuojant atliktą analizę, paskutiniame darbo skyriuje pateikiama Baltijos šalių rezultatų lentelė su atitinkamais balais, kuriais įvertinta kiekviena tema atskirai. Balai buvo suteikiami pagal tai, ar išskiriamos papildomos lengvatos temoje ar ne. 0 balų buvo suteikiama, kai tam tikroje temoje nėra taikoma jokių išimčių tėvams su vaikais iki 3 metų (nereglamentuojama papildomų išskirtinių sąlygų). 1 balas suteikiamas, kai tam tikroje temoje yra numatomos išimtys. Visi gauti balai susumuojami, taip nustatant, kiek kiekvienoje šalyje yra reglamentuojamų darbo santykių reguliavimo lengvatų tėvams, turintiems vaikų iki 3 metų.

3. Papildomos lengvatos šeimoms, numatytos darbo sąlygų reguliavimo įstatymuose

Baltijos šalyse esančios formaliosios taisyklės leidžia šeimoms, atsižvelgiant į įvairius aspektus (šeimos finansinės padėties, karjeros galimybių ir kt.), rinktis – imti vaiko priežiūros atostogas vienam iš tėvų arba abiem tėvams toliau dalyvauti darbo rinkoje. Taip pat Baltijos šalyse tėvams suteikta galimybė rinktis vaiko auginimo atostogų trukmę (pagal nustatytus minimalios ir maksimalios trukmės reikalavimus kiekvienoje šalyje). Šalyse suformuota teisinė bazė apibrėžia bendrąsias darbo sąlygas, tačiau svarbu atskleisti, ar yra numatyta kokių nors specifinių sąlygų (papildomų lengvatų) pasirinkusiems ne vaiko priežiūros atostogas, o grįžti į darbą. Atlikta analizė parodė, kad lengvatos, skirtos šeimoms su vaikais iki 3 metų, išskirtos 16-oje skirtingų temų (Employment Contracts Act 2008; Estonia Gender Equality Act 2016; Family Benefits Act 2018; Labour Law 2002; Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos..., 2003; Lietuvos Respublikos darbo kodekso... 2016; Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl nėščių... 2017; Lietuvos Respublikos ligos ir ... 2017; Occupational health and... 2009; On Maternity and... 1998).

Įdarbinimas. Estijoje ir Lietuvoje darbo sąlygų reguliavimo aktuose nėra numatyta išskirtinių sąlygų tik pagimdžiusių moterų (arba laikotarpiui, iki vaikui sukaks 3 metai) įdarbinimo reikalavimų, todėl šiose šalyse moterys priklauso nuo darbdavio geranoriškumo ir teisiškai jos nėra remiamos šiuo klausimu. Latvijoje sąlygų tik pagimdžiusių moterų įdarbinimo teisinis reglamentavimas numato tam tikrus apribojimus darbdaviams, pvz., draudžiama įdarbinti moterį nepraėjus dviem savaitėms po gimdymo, t. y. kol nepraėjo minimalus reikalingas laikotarpis jos organizmui atsigaivinti. Latvijoje taip pat darbdaviui draudžiama įdarbinti moteris po vaiko gimimo trumpiau negu vieneriems metams, o jei moteris žindo kūdikį – ne trumpiau negu visam žindymo laikotarpiui, tačiau su sąlyga, kad atitinkamos darbo sąlygos nekels grėsmės motinos ir kūdikio sveikatai. Tokia sąlyga leidžia moterims jaustis užtikrintoms ir saugioms visu jų vaiko kūdikystės periodu, tačiau gali paveikti ir neigiamai, nes toks draudimas gali sumažinti tikimybę būti įdarbintoms.

Darbo užmokestis. Vertinant darbo užmokesčio skyrimo ir jo keitimo teisinį reguliavimą išaiškėjo, kad visose Baltijos šalyse yra reglamentuotos išskirtinės sąlygos šeimoms, turinčioms vaikų iki 3 metų amžiaus. Estijoje darbdavys gali sustabdyti darbų vykdymą ir nemokėti atlyginimo darbuotojams atsižvelgdamas į verslo poreikius arba kaip nuobaudą, tačiau jis negali sustabdyti darbo nemokėdamas atlyginimo motinai, turinčiai vaiką iki 3 metų, arba asmeniui, auginančiam vaiką iki 3 metų be motinos. Latvijoje reglamentuojama, kad moteriai vienerius metus po jos vaiko gimimo arba moteriai, maitinančiai krūtimi kūdikį (visu maitinimo laikotarpiu, bet ne ilgiau kaip iki 2 metų), ir, gydytojui nustačius, kad motinai turi būti sumažinta darbo norma dėl sveikatos problemų, darbdavys tuo laikotarpiu jai privalo mokėti ankstesnį vidutinį uždarbį jo nesumažindamas. Lietuvoje neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, perkeltai į kitą darbą (darbo vietą) toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, mokamas ne mažesnis kaip iki perkėlimo į kitą darbą (darbo vietą) jos gautas darbo užmokestis. Nustatyta, kad Estijoje ir Latvijoje motinos yra kur kas labiau apsaugotos negu Lietuvoje, nes minėtose šalyse darbo užmokestis (kuris yra pagrindinis šei-

mų pajamų šaltinis) negali būti mažinamas, nesvarbu, ar šeimoje yra mažametis vaikas, ar ne, o Lietuvoje darbo užmokestis privalo nesikeisti tik pakeitus darbo vietą, tačiau kitokių lengvatų, kitaip negu Estijoje ir Latvijoje, nenumatoma.

Darbo vieta. Latvijoje ir Estijoje, kitaip negu Lietuvoje, įstatymai nenumato išskirtinių sąlygų dėl darbo vietos tėvams su mažais vaikais. Lietuvoje neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms darbuotojoms turi būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, todėl jeigu darbo vietoje yra kenksmingos ir pavojingos darbo sąlygos, o jų pašalinti neįmanoma, darbdavys privalo perkelti tokią darbuotoją (jos sutikimu) į kitą darbą (darbo vietą) toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje. Atvejais, kai nėra galimybės neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios darbuotojos po nėštumo ir gimdymo atostogų perkelti į kitą darbą, neturintį neigiamo poveikio jos ar kūdikio sveikatai, tokiai darbuotojai (jos sutikimu) suteikiamos vaiko priežiūros atostogos, iki vaikui sueis vieni metai, mokant įstatymų nustatytą motinystės socialinio draudimo išmoką. Vis dėlto tokia sąlyga gali skatinti priverstinį išėjimą vaiko priežiūros atostogų, nes darbdavys gali nesistengti suteikti saugios darbo vietos. Lietuvoje darbdavys taip pat privalo apsvastyti ir esant organizacinei ir gamybinei galimybei tenkinti darbuotojo, auginančio vaiką (įvaikį) iki septynerių metų, prašymą laikinai (iki vaikui (įvaikiui) sukaks septyneri metai) pakeisti galiojančią bet kokios rūšies darbo sutartį darbo vietos dalijimosi darbo sutartimi.

Palyginti su Estija ir Latvija, Lietuvoje moterys yra labiau remiamos darbo vietos dalijimosi klausimu, tačiau svarbu pabrėžti, kad darbdavys neprivalo sutikti su darbo dalijimosi sutartimi, o privalo tik ją apsvastyti. Svarbus aspektas, kad Lietuvoje darbuotojas bet kada gali grįžti dirbti pagal ankstesnę sutartį (prieš tai raštu išpėjęs darbdavį prieš dvi savaites, nebent darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino) be darbdavio sutikimo, tik išpėjęs darbdavį, o tai suteikia darbuotojui pranašumą.

Darbo laikas. Estijoje nėra reglamentuojama išskirtinių sąlygų, susijusių su darbo paskirstymu šeimoms, turinčioms mažamečių vaikų, tačiau jos numatomos Latvijoje ir Lietuvoje. Latvijoje darbuotojas gali prašyti dirbti mažesne laiko norma negu numatyta šalies vidutinė darbo norma, o darbdavys, atsižvelgdamas į verslo reikalavimus ir savo poreikius, gali tokį prašymą atmesti (jį argumentuodamas), tačiau prašymą dėl mažesnio darbo laiko pateikęs maitinančiai motinai (visu maitinimo periodu) arba moteriai po gimdymo, iki vaikui sukaks 1 metai – darbdavys šio prašymo negali atmesti. Lietuvoje, pareikalavus neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai arba darbuotojui, auginančiam vaiką iki 3 metų, dirbti ne visą darbo laiką, darbdavys negali atmesti tokio prašymo. Taip pat minėti asmenys gali bet kada grįžti dirbti visa darbo laiko norma, išpėję darbdavį prieš dvi savaites arba mažiau, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino. Taigi Lietuvoje reglamentuojamos sąlygos yra palankesnės negu Latvijoje, nes lengvatos taikomos ne tik moterims, bet ir vyrams (tėvams) ir gerokai ilgesnį laikotarpį, o turint galimybę dirbti ne visą darbo dieną derinant darbo ir šeimos išsipareigojimus leidžia šeimoms gauti stabilias pajamas ir daugiau laiko skirti šeimai.

Darbo grafiko lankstumas. Estijoje ir Latvijoje nėra reglamentuojama išskirtinės sąlygos dėl darbo grafiko lankstumo maitinančioms motinoms arba tėvams su mažais vaikais, tačiau Lietuvoje yra tam tikrų išskirtinių sąlygų. Lietuvoje darbdavys privalo užtikrinti tolygų

darbuotojų keitimąsi pamainomis, tačiau, asmenys, auginantys vaiką iki 3 metų, turi teisę pasirinkti pamainą pagal savo poreikius (pranešdami prieš dvi darbo dienas iki pamainos pradžios). Pasyviai budėti ir pasyviai budėti namuose neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios darbuotojos gali būti skiriamos tik su jų sutikimu. Darbo grafiko lankstumas yra viena iš naudingiausių darbo ir šeimos derinimo priemonių, todėl ši išimtis yra itin palanki šeimoms Lietuvoje.

Pertraukos. Atsižvelgiant į darbo specifiką, darbuotojams privalo būti suteiktos pertraukos pailsėti ir pavalgyti, tačiau prie pertrauktų priskiriamas ir papildomas pertraukų tipas – kūdikio maitinimo pertraukos. Estijoje krūtimi maitinančios motinos, kurių vaikui yra mažiau negu 18 mėnesių, turi teisę į maitinimo pertraukas. Šios pertraukos gali būti skiriamos kas pusę valandos, kas tris valandas arba vieną kartą per dieną vienos valandos trukmės. Valstybė kompensuoja (iš bendro biudžeto) maitinimo pertraukas 100 procentų. Latvijoje, taip pat suteikiama teisė darbuotojams, turinčioms vaiką iki 18 mėnesių, turėti papildomą pertrauką vaikui maitinti. Darbuotoja turi numatytu laiku (iš anksto) informuoti darbdavį apie šių pertraukų poreikį. Vaikui maitinti skiriama ne trumpesnė kaip 30 minučių pertrauka ne rečiau kaip kas tris valandas. Jei darbuotoja turi du ar daugiau vaikų iki 1,5 metų, suteikiama bent vienos valandos pertrauka ne rečiau kaip kas tris valandas. Pertraukos vaikui maitinti gali būti suteikiamos dviem būdais: gali būti pridamos prie darbo pertraukų arba, jei to reikalauja darbuotoja, perkeltos į darbo laiko pabaigą, atitinkamai sutrumpinant darbo dienos trukmę. Pertraukos, skirtos vaikui maitinti, įtraukiamos į darbo laiką, tokiu būdu išlaidinant darbo užmokestį. Darbuotojams už pertraukas mokamas jų vidutinis darbo užmokestis. Pertraukų trukmė ir dažnis gali būti atskirai suderinti su darbuotojų atstovais. Lietuvoje krūtimi maitinančiai darbuotojai vaiko maitinimo pertraukos, kaip ir kitose Baltijos šalyse, turi būti suteikiamos ne rečiau kaip kas tris valandas ir trukti ne trumpiau kaip pusę valandos. Darbuotojos pageidavimu pertraukas kūdikiui maitinti galima pridėti prie pertraukos pailsėti ir pavalgyti arba perkelti į darbo dienos pabaigą, atitinkamai sutrumpinant darbo dieną. Pertraukos kūdikiui krūtimi maitinti apmokamos pagal darbuotojos darbo užmokestį. Taigi visose Baltijos šalyse maitinimo pertraukos yra reglamentuotos praktiškai vienodomis sąlygomis, tačiau Latvijoje ir Lietuvoje papildomai išskirta galimybė pertraukas persikelti į darbo dienos pabaigą, taip susutrumpinant darbo dieną. Viena vertus, tai palanki sąlyga motinoms ir šeimoms, nes jos pačios gali planuoti laiką ir net ir nemaitindamos pačios, gali tą laiką skirti būti su kūdikiu, tačiau, kita vertus, persikeliant maitinimo pertraukas į darbo dienos pabaigą, jos lieka ne kaip maitinimo pertraukos, o kaip tiesiog papildomas laisvas laikas.

Naktinis darbas. Estijoje nėra reglamentuojamas naktinis darbas tėvams su mažais vaikais ir jiems galioja tokios pat sąlygos kaip ir visiems darbuotojams, tačiau Latvijoje ir Lietuvoje numatytos tam tikros lengvinančios sąlygos. Latvijoje darbdaviui draudžiama naktiniam darbui įdarbinti moteris laikotarpiu nuo jų gimdymo dienos iki vaikui sukaks vieni metai ir moteris, maitinančias krūtimi, visu maitinimo laikotarpiu, kai yra gydytojo pažyma, kad atitinkamo naktinio darbo atlikimas kelia grėsmę moters ar jos vaiko saugai ir sveikatai. Darbuotojas, turintis vaiką iki 3 metų, gali būti įdarbintas naktį tik jo sutikimu. Lietuvoje neseniai pagimdžiusios (iki vienu metų po gimdymo laikotarpiu) ir krūtimi maitinančios darbuotojos gali būti skiriamos budėti ar dirbti naktį tik jų sutikimu. Jeigu tokios darbuotojos

nesutinka dirbti naktį arba pateikia pažymą, kad toks darbas pakenktų jų saugai ir sveikatai, jos perkeliamos dirbti dieną. Jeigu dėl objektyvių priežasčių tokių darbuotojų neįmanoma perkelti į dieninį darbą, joms suteikiamos vaiko priežiūros atostogos, iki vaikai sueis vieni metai mokant nustatytą išmoką. Šiuo atveju Latvijoje moterys yra labiau apsaugotos dėl esamo draudimo, o Lietuvoje draudimo įdarbinti naktį nėra, o moters sutikimas gali būti gautas naudojant spaudimą. Kita vertus, draudimas atima galimybę motinai rinktis tarp laiko šeimai ir didesnių pajamų. Taip pat Latvijoje reikalavimas dirbti naktį tik su sutikimu skirtas ne tik motinoms, bet ir vyrams (tėvams) ir apima tris kartus ilgesnį laikotarpį negu Lietuvoje (kol vaikai sueis 3 metai). Įdarbinimas naktį aktualus abiem tėvams, ne tik motinoms, nes, kol vaikas mažas, jam reikalinga nuolatinė priežiūra ir abiejų tėvų buvimas, todėl Latvijoje šios sąlygos šeimoms palankesnės.

Darbas poilsio arba švenčių dienomis. Estijoje, kitaip negu Latvijoje ir Lietuvoje, nėra reglamentuojama išskirtinių sąlygų darbui šventinėmis ir poilsio dienomis tėvams su mažais vaikais. Latvijoje teisės aktai numato, kad draudžiama samdyti maitinančią motiną dirbti švenčių arba poilsio dienomis visu jos maitinimo periodu (bet ne ilgiau negu vaiku sukaks dveji metai) arba moterį po gimdymo, iki vaikai sukaks vieni metai. Lietuvoje sąlygos ne tokios griežtos ir draudimų nėra, tačiau numatyta, kad neseniai pagimdžiusios (iki vaikai sukaks vieni metai) ir krūtimi maitinančios darbuotojos gali būti skiriamos dirbti poilsio ir švenčių dienomis tik su jų sutikimu. Jeigu tokios darbuotojos nesutinka dirbti, jų darbas perkeliamas į sutartą darbo dieną. Latvijoje draudimas dirbti švenčių dienomis moteris apsaugo nuo priverstinio darbo, tai yra gana palanku motinoms, tačiau, kita vertus, galimybė rinktis yra naudinga finansiškai, nes švenčių ir poilsio dienomis mokamas didesnis atlyginimas, taip paliekama teisė gauti didesnes pajamas.

Nuotolinis darbas. Estijoje ir Latvijoje nėra reglamentuojama išskirtinių sąlygų tėvams su mažais vaikais arba maitinančioms motinoms dirbti nuotoliniu būdu, tačiau Lietuvoje yra tam tikrų lengvatų. Lietuvoje dirbti nuotoliniu būdu gali būti skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu, tačiau neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moterys arba darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, gali teikti prašymą dirbti nuotoliniu būdu (ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos), o darbdavys privalo tenkinti šį prašymą, jeigu neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Taigi Lietuva šiuo klausimu išsiskiria iš kitų Baltijos šalių suteikdama galimybę dirbti nuotoliniu būdu, tačiau sąlyga, kad darbdavys gali nesutikti argumentuodamas per didelėmis sąnaudomis, gali labai apriboti.

Komandiruotės. Visose Baltijos šalyse yra reglamentuojamas darbas komandiruotėse suteikiant papildomas garantijas tėvams su mažais vaikais. Palankiausios sąlygos numatytos Estijoje, joje darbuotojai (t. y. tėvai, nepriklausomai nuo lyties), auginantys vaiką iki trejų metų, gali būti siunčiami į komandiruotę tik su jų sutikimu. Latvijoje ir Lietuvoje ši lengvata taikoma tik motinoms ir tik turinčioms kūdikį iki vieno metų (nebe iki trejų metų) arba maitinančioms. Siuntimas į komandiruotes reiškia ilgesnio laikotarpio išvykimą iš namų ir dažniausiai be galimybės esant poreikiui bet kuriuo metu grįžti, o auginant mažametį vaiką ši galimybė itin svarbi.

Viršvalandžiai. Latvijoje ir Lietuvoje yra numatytos papildomos sąlygos įdarbinant tėvus su mažais vaikais dirbti viršvalandžius. Minėtose šalyse neseniai pagimdžiusias (iki vienu metų) darbuotojas, taip pat moteris, maitinančias kūdikį (Lietuvoje – visu maitinimo krūtimi laikotarpiu, Latvijoje – ne ilgiau kaip iki dvejų metų), galima įdarbinti dirbti viršvalandinį darbą tik jų sutikimu. Estijoje neregamentuojama papildomų lengvatų ar apribojimų.

Kasmetinės mokamos atostogos. Visose Baltijos šalyse reglamentuojamos išskirtinės sąlygos dėl kasmetinių mokamų atostogų skyrimo ir jų grafiko sudarymo. Estijoje darbuotojų kasmetinių atostogų laiką nustato darbdavys, atsižvelgdamas į darbuotojų prašymus, kuriuos galima pagrįstai derinti su darbdavio įmonės interesais, tačiau tėvai, turintys vaiką iki septynerių metų, gali reikalauti kasmetinių atostogų jiems tinkamu laiku. Darbdavys kiekvienais kalendoriniais metais rengia atostogų tvarkaraštį ir apie tai informuoja darbuotojus, o atostogų grafikas gali būti keičiamas tik bendru darbdavio ir darbuotojo susitarimu. Latvijoje atostogų grafikas sudaromas darbdavių ir darbuotojų susitarimu, tačiau darbuotojams, auginančiams vaiką iki trejų metų, darbdavys privalo garantuoti mokamų atostogų suteikimą vasarą ar bet kuriuo kitu darbuotojui reikiamu metu. Darbdavys gali nesuteikti darbuotojams visų jiems priklausančių kasmetinių atostogų iš karto ir perkelti jas kitiems metams, jei taip bus naudingiau jo verslui, tačiau jis neturi teisės nesuteikti visų turimų kasmetinių atostogų moterims vienus metus po gimdymo arba maitinančioms krūtimi moterims visu maitinimo laikotarpiu (bet ne ilgiau kaip iki dvejų metų). Lietuvoje darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti kasmetines atostogas, jeigu prašymą pateikia darbuotoja pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms bei tėvai (vyrai) jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų. Kasmetinių mokamų atostogų suteikimo eilė darbovietėse sudaroma atsižvelgiant į šių darbuotojų pageidavimus, aukščiausią prioritetą teikiant darbuotojams, auginantiems bent vieną vaiką iki trejų metų. Kasmetinės mokamos atostogos Lietuvoje suteikiamos už pirmuosius darbo metus, išdirbus bent pusę darbo metų, tačiau darbuotojoms po gimdymo atostogų arba tėvams jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų, kasmetinės mokamos atostogos suteikiamos nesuėjus šešiams nepertraukiamojo darbo mėnesiams. Visose Baltijos šalyse sudarant kasmetinių atostogų grafiką prioritetas skiriamas abiem tėvams, ne tik motinoms. Estijoje šis laikotarpis ilgiausias – iki septynerių metų, Latvijoje ir Lietuvoje – iki trejų metų, tad Estijoje daugiau negu dvigubai ilgesnį laikotarpį tėvai gali planuoti atostogas jiems palankiu metu.

Papildomos atostogos. Papildomos atostogos tėvams, auginantiems mažamečius vaikus, yra suteikiamos visose Baltijos šalyse, tačiau geriausios sąlygos yra numatytos Lietuvoje, o prasčiausios – Estijoje. Estijoje kiekvienais kalendoriniais metais motina arba tėvas, turintis bent vieną vaiką iki trejų metų, turi teisę gauti papildomas šešias mokamas atostogų dienas per metus. Latvijoje, darbuotojai turintys iki trijų vaikų, kuriems yra iki 14 metų, gali gauti vieną papildomą mokamą atostogų dieną per metus, o turintys daugiau negu tris vaikus iki 14 metų – tris papildomas mokamas atostogų dienas per metus. Latvijoje papildomų dienų per metus skaičius mažesnis negu numatytas Estijoje, tačiau trunka beveik 5 kartus ilgesnį laikotarpį, t. y. ne kol vaikui sukaks treji metai, o kol sukaks 14 metų. Vis dėlto šešios dienos per metus yra reikšmingai daugiau negu viena diena, ypač laikotarpiu, kuriuo vaikui labai reikalingas tėvų dėmesys. Kaip buvo minėta, Lietuvoje papildomų mokamų atostogų

skiriama dosniausiai. Darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų, suteikiamos papildomos 5 darbo dienos kasmetinių atostogų (jeigu dirbama 5 dienas per savaitę) arba 10 papildomų darbo dienų (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Darbuotojams, auginantiems du vaikus iki 12 metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), t. y. 12 poilsio dienų per metus. Auginantiems tris ir daugiau vaikų iki 12 metų – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), t. y. 24 papildomos poilsio dienos per metus. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai.

Nemokamos atostogos. Estijoje, Latvijoje ir Lietuvoje reglamentuojama, kad darbuotojas, auginantis bent vieną vaiką iki 14 metų amžiaus, turi teisę į papildomas nemokamas atostogas, jos gali būti iki 10 darbo dienų Estijoje ir Latvijoje bei iki 14 kalendorinių dienų Lietuvoje, kiekvienais metais. Tačiau, suteikiant nemokamas atostogas, sąlygos visose Baltijos šalyse panašios ir gana palankios šeimoms.

Sveikatai kenksmingos sąlygos. Visose Baltijos šalyse numatomi labai panašūs specialieji reikalavimai, skirti maitinančių motinų ir jų kūdikių sveikatai užtikrinti. Estijoje reglamentuojama krūtimi maitinančių moterų darbo saugos ir sveikatos reikalavimai, kurie nurodo, kad krūtimi maitinančioms moterims draudžiama dirbti su švinu arba švino junginiais bei dirbti po žeme. Latvijoje reikalaujama, kad darbdavys užtikrintų saugią aplinką ir neskirtų moters dirbti jai ar jos kūdikiui rizikingomis sąlygomis. Lietuvoje reglamentuojama neseniai pagimdžiusioms (iki vienu metų), krūtimi maitinančioms darbuotojoms kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksmų bei profesinės rizikos vertinimo ir informacijos apie darbo sąlygas teikimo tvarka. Krūtimi maitinančioms darbuotojoms draudžiama dirbti darbus, susijusius su cheminiais veiksniais – švinu ir švino junginiais, draudžiama atlikti kalnakasybos darbus po žeme. Jeigu pavojingų ar kenksmingų veiksmų neįmanoma pašalinti, darbdavys įgyvendina darbo sąlygų gerinimo priemones, kad neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja nepatirtų tokių veiksmų poveikio.

Darbo sutarties nutraukimas. Visose Baltijos šalyse skiriama daug dėmesio darbuotojų, turinčių mažamečių vaikų, apsaugai nuo darbo praradimo. Estijoje, atleidžiant dalį darbuotojų, pirmenybė pasilikti suteikiama darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų (arba nėščiai moteriai). Latvijoje draudžiama atleisti moterį laikotarpiu po gimdymo iki vienu metų arba maitinančią moterį visu jos maitinimo laikotarpiu, tačiau ne ilgiau kaip iki vaiku sueis dveji metai (išskyrus atvejus, kai darbuotoja nusižengė pagal numatytus teisės aktus). Lietuvoje, darbdaviui įvertinus, kad perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijai turi būti suderinti su įmonės darbo taryba arba, kai jos nėra, su profesine sąjunga. Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, užtikrinama darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems tiems, kurie augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius) iki 14 metų arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki 14 metų. Lietuvoje nuo darbdavio sužinojimo apie darbuotojos nėštumą dienos iki jos kūdikiui sukaks 4 mėnesiai darbdavys negali įspėti darbuotojos apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ar priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį (išskyrus šalių susitarimu, darbuotojos iniciatyva, jos iniciatyva išbandymo metu, taip pat kai baigiasi terminuota darbo sutartis suejus jos ter-

minui). Jeigu šiuo laikotarpiu atsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį, sprendimas gali būti priimtas tik šiam laikotarpiui pasibaigus. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (įvaikį) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, jeigu nėra darbuotojo kaltės. Darbo sutartis nutraukiama išpėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai trunka trumpiau negu vienus metus – prieš dvi savaites. Šie išpėjimo terminai trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką (įvaikį) iki 14 metų. Taigi labiausiai apsaugoti nuo atleidimo tėvai yra Lietuvoje, jie turi daugiau įvairių garantijų.

Įvertinus visas analizuotas temas ir susumavus joms priskirtus balus (1 lentelė), galima išskirti, kad daugiausia dėmesio Baltijos šalyse yra skiriama komandiruočių, maitinimo krūtimi pertraukų, mokamų, nemokamų ir papildomų atostogų garantavimo, apsaugos nuo kenksmingų darbo sąlygų bei sutarčių nutraukimo teisiniu reglamentavimui. Minėtos specifinės sąlygos tėvams su mažais vaikais yra reglamentuojamos visų Baltijos šalių teisės aktuose, o tai rodo, kad jos laikytinos itin svarbiomis. Šios sąlygos orientuotos į: tėvų ir vaikų laiką būti kartu (kasmetinių ir papildomų atostogų suteikimo bei grafikų pasirinkimo pirmenybė, priverstinio siuntimo į komandiruotes ribojimas), tėvų ir vaikų sveikatos apsaugą (apsauga nuo kenksmingų darbo sąlygų bei papildomos pertraukos vaikui maitinti krūtimi) bei darbo išlaikymo garantavimą (ribojimai nutraukti darbo sutartis su tėvais, turinčiais mažamečių vaikų). Pagal šias temas palankiausios sąlygos dažniausiai suformuotos ir įgyvendinamos Lietuvoje.

1 lentelė. Šeimai palankių darbo sąlygų suvestinė Baltijos šalyse

Reglamentuojamos darbo sąlygų temos	Estija	Latvija	Lietuva
Įdarbinimas	0	1	0
Darbo užmokestis	1	1	1
Darbo vieta	0	0	1
Darbo laikas	0	1	1
Viršvalandžiai	0	1	1
Darbo grafiko lankstumas	0	0	1
Pertraukos maitinimui	1	1	1
Naktinis darbas	0	1	1
Darbas poilsio dieną	0	1	1
Nuotolinis darbas	0	0	1
Komandiruotės	1	1	1
Mokamų atostogų garantavimas ir jų grafikas	1	1	1
Nemokamų atostogų garantavimas	1	1	1
Papildomų atostogų suteikimas	1	1	1
Apsauga nuo kenksmingų darbo sąlygų	1	1	1
Sutarčių nutraukimas ir atleidimas	1	1	1
Bendri rezultatai	8	13	15

Dalis kitų specifinių sąlygų reglamentuojama ne visose Baltijos šalyse, pvz.: Latvijoje ir Lietuvoje daug dėmesio skiriama darbo vietos ir laiko reguliavimui (darbo laiko lankstumui, viršvalandžių skyrimui, darbo naktimis ir poilsio dienomis skyrimui). Temos, kuriose regla-

mentuojama mažiausiai išskirtinių sąlygų, Baltijos šalyse yra – įdarbinimas, darbas poilsio ir švenčių dienomis, darbo grafiko lankstumas, nuotolinis darbas.

Suteikus balus pagal numatytus kriterijus paaiškėjo, kad labiausiai išsiskiria Estija, kuri pagal savo ekonominius rodiklius (vidutinį ir minimalų šalies atlyginimą, nedarbo lygį ir kt.), šeimos gerovės įtvirtinimą šeimos politikos sistemoje bei lyčių lygybės siekimą yra aukščiausiai ir labiausiai pažengusi iš visų Baltijos šalių, tačiau kaip rodo tyrimo rezultatai, ji pasižymėjo mažiausiu išskirtinių sąlygų tėvams su mažais vaikais teisiniu lengvatų reglamentavimu. Palyginti su Latvija ir Lietuva, Estijai buvo skirta beveik perpus mažiau balų. Iš 16 išskirtų temų Estijoje suteikiamos lengvatos tik pagal 8 temas (Latvijai ir Lietuvai skirtas gana panašus balų skaičius – 13 ir 15). Daugiausia balų buvo skirta Lietuvai, kurioje šeimoms su vaikais iki trejų metų yra reglamentuojama daugiausia papildomų sąlygų šeimos ir darbo derinimo klausimu.

Išvados

Institucionalizmo teorija padeda atskleisti šeimos narių elgseną socialinėje aplinkoje, kuri yra lemiamą teisiškai suformuotų taisyklių ir įstatymų. Intensyviai besikeičiančios ekonominės, socialinės ir kultūrinės sąlygos lėmė šeimos narių vaidmenų bei susiformavusių ir nusistovėjusių taisyklių kitimą, kurį galima apibūdinti deinstitutionalizacijos terminu. Remiantis institucionalizmo teorija, deinstitutionalizacijos procesas sukelia tam tikrų sunkumų, su kuriais susiduria ne tik šeimos institutas, bet ir visuomenė. Vienas iš esminių būdų atsirandančioms problemoms spręsti – pasitelkti šeimai palankias darbo politikos priemones. Kiekvienoje ES valstybėje patvirtintos priemonės ir taisyklės padeda užtikrinti minėtų problemų sprendimą ir lemia šeiminių ir darbinių išpareigojimų santykį, dalyvavimo darbo rinkoje aspektus, šeimai aktualių sprendimų priėmimą ir kt. Siekiant naudoti rezultatyvias priemones, labai svarbu suformuoti tinkamą teisinę bazę, nes būtent nuo jos priklauso socialinė ir ekonominė šeimų gerovė.

Lyginant Baltijos šalis nustatyta, kad temų, kuriose numatomos lengvatos tėvams, turintiems vaikų iki 3 metų, mažiausiai yra Estijoje, o daugiausiai – Lietuvoje, todėl Estijoje darbo sąlygos tikėtina yra mažiausiai palankios, o Lietuvoje – palankiausios. Latvijoje situacija gana panaši kaip ir Lietuvoje. Vertinant temose išskirtų lengvatų turinį, matoma, kad Estijoje palankios šeimoms darbo sąlygos kur kas minimalesnės negu Latvijoje ir Lietuvoje, nes numatomas kur kas trumpesnis palankių sąlygų reglamentavimo laikotarpis. Latvijoje ir Lietuvoje lengvatos išskirtos praktiškai tose pat temose, tačiau Latvijoje vyrauja draudimai, kuriais yra ribojama tiek darbdavių, tiek darbuotojų pasirinkimo galimybė. Lietuvoje priešinga situacija, nes vyrauja pasirinkimo galimybė, kuri dažniausiai suteikiama darbuotojui.

Daugiausia dėmesio Baltijos šalyse skiriama – komandiruočių, maitinimo krūtimi pertraukų, mokamų, nemokamų ir papildomų atostogų garantavimo, apsaugos nuo kenksmingų darbo sąlygų bei sutarčių nutraukimo teisiniam reglamentavimui. Temos, kuriose reglamentuojama mažiausiai išskirtinių sąlygų, Baltijos šalyse – įdarbinimas, darbas poilsio ir švenčių dienomis, darbo grafiko lankstumas, nuotolinis darbas.

Baltijos šalyse mažiausiomis lengvatomis išsiskyrė Estija, nors išryškėjo nemažai ir kitų skirtumų tarp valstybių, todėl, siekiant detalizuoti rezultatus ir nustatyti priežastingumą, reiktų atlikti išsamią visos teisinės bazės analizę įvairiais pjūviais.

Literatūra

Access to European Union Law 2018, *EU Law and publications* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/browse/directories/legislation.html>> [žiūrėta 2018-09-05].

Adomynienė, E., Gustainienė, L. 2011. Darbo ir šeimos sąveikos ryšys su pasitenkinimu darbu. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 60: 13–28.

Barnett, R. C. 1999. *A new work-life model for the twenty-thirst century*. The annals of the American academy. March, 1999.

European Commission 2018, *Social Investment* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1044&langId=en>> [žiūrėta 2018-08-20].

European Value Study 2008 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://www.gesis.org/en/services/data-analysis/international-survey-programs/european-values-study/>> [žiūrėta 2018-08-05].

Galinsky, A. D., Ku, G., Wang, C. S. 2005. Perspective – taking and self-other overlap: Fostering social bonds and facilitating social coordination. *Group processes and Intergroup Relations*, 8(2): 109–124. <https://doi.org/10.1177/1368430205051060>

Grant–Vallone, E. J., Donaldson, S. I. 2001. Consequences of Work–family Conflict on Employee Well–being over Time. *Work & Stress*. 15(3): 214–226. <https://doi.org/10.1080/02678370110066544>

Hall, P., Taylor, R. 1998. The Potential Of Historical Institutionalisms: a Responce to Hay and Wilcott, *Political studies*, p. 960.

Kammerman, Sheila B. and Alfred J. Kahn (Eds.) 1991. *A Childcare, Parental Leave and the Under 3's: Policy Innovation in Europe*. Greenwood Pub Group.

Lane, J. E., Ersson, S. 2000. *The New Institutional Politics: Performance and Outcomes*. Routledge, p. 3. <https://doi.org/10.4324/9780203264607>

MacInnes, J. 2006. Work-life balance in Europe: a response to the baby bust or reward for the baby boomers? *European Societies*, 8(2): 223–250. <https://doi.org/10.1080/14616690600644988>

March, J. G., Olsen J. P. 2006. *Elaborating the “New Institutionalism”*. The Oxford Handbook of Political Institutions, Oxford University Press, p. 12.

Maslauskaitė, A. 2004. *Šeimos deinstucionalizacija: raida, priežastys ir iššūkiai šeimos politikai* [interaktyvus]. A. Davidavičius, A. Platovas (sud.) *Šeimos politikos ir teisės iššūkiai Europoje*. LGL: Vilnius, 2004. Prieiga per internetą: <<http://www.gay.lt/family/knyga.pdf>> [žiūrėta: 2018-08-10].

Maslauskaitė, A. 2005. *Lietuvos šeima: tarp rinkos ir politikos*. Vilnius: Demokratinės politikos institutas.

Neyer, G., Andersson, G. 2008. Consequences of family policies on childbearing behavior: effects or artifacts. *Population and Development Review*, 34(4): 699–724. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2008.00246.x>

Neyer, Gerda. 2003. *Family Policies and Low Fertility in Western Europe*. MPIDR Working Paper WP 2003-021.

North, D. C. 1990. *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press, p. 73. ISBN 0-521-39416-3. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511808678.011>

Peters, Guy B. 2002. *The Politics of Bureaucracy, Fifth Edition*. Routledge, New York, 2002. <https://doi.org/10.4324/9780203455494>

Simpson, J., Weiner, E. 1997. *The Oxford English Dictionary*. Oxford University Press, 1997.

Warner, M. A., Hausdorf, P. A. 2009. Understanding Work–to–Family Conflict: The Role of Organization and Supervisor Support for Work–life Issues. *Organization Management Journal*, 6(3): 130–145. <https://doi.org/10.1057/omj.2009.19>

Zhang, M., Griffeth, R. W., Fried, D. D. 2012. Work–family Conflict and Individual Consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7): 696–713. <https://doi.org/10.1108/02683941211259520>

1 priedas

Employment Contracts Act. 2008. (Riigi Teataja, 2008, RT I 2009, 5, 35) [Suvestinė nuo 2018-07-01].

Estonia Gender Equality Act. 2016. (Riigi Teataja, RT I 2004, 27, 181) [Suvestinė redakcija nuo 2016-01-01].

Family Benefits Act. 2018. (Riigi Teataja, RT I, 2016, 1) [Suvestinė redakcija nuo 2018-03-01].

Labour Law. 2002. (Legal acts of the Republic of Latvia 2001., Nr. 105 (2492)) [2018-09-05 aktuali redakcija].

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. 2003. (Teisės aktų registras, 2003, Nr. 70-3170) [Suvestinė redakcija nuo 2018-07-01].

Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. 2016. (Lietuvos Respublikos Seimas, 2016, Nr. XII-2603) [Suvestinė redakcija nuo 2018-10-01].

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas: „Dėl nėščių, neseniai pagimdžiusių, krūtimi maitinančių darbuotojų darbo sąlygų aprašo patvirtinimo“. Teisės aktų registras, 2017-06-21, Nr. 469, Vilnius.

Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. 2017. (Teisės aktų registras, 2017, Nr. XII-2501) [2018-09-05 aktuali redakcija].

Occupational health and safety requirements for work performed by pregnant women and women who are breastfeeding. 2009. (Riigi Teataja, RT I 2009, 31, 197) [Suvestinė redakcija nuo 2015-06-01].

On Maternity and Sickness Insurance. 1998. (Legal acts of the Republic of Latvia, 1998, Nr. 182 (465)) [2018-09-05 aktuali redakcija].