

Moterys ir vyrai: galimybės darbo rinkoje

Seminarų
„Moterų ir vyrų vaidmuo ekonominėje veikloje ir šeimoje:
ar realybė užtikrina socialinę teisingumą“
medžiaga



TURINYS

| | |
|---|----|
| Apie projektą „Lygiaverčiai partneriai ekonominėje veikloje ir šeimoje“ | 4 |
| Svajonė – turėti darbą ir šeimą, <i>Ugnė Siparienė</i> | 7 |
| Darbo ir šeimos pareigų derinimas, <i>Giedrė Purvaneckienė</i> | 12 |
| Ar moterys turi dirbti, ar ne? Kodėl? | 12 |
| Moterų darbas ir nauda visuomenei | 16 |
| Šiaurės šalių patirtis, sudarant sąlygas derinti darbo ir šeimos pareigas | 19 |
| Ikmokyklinių ugdymo įstaigų bei jas lankančių vaikų skaičiaus kaita | 22 |
| Lyčių vaidmenys, stereotipai ir galimybės darbo rinkoje, <i>Jurgita Pečiūrienė</i> | 27 |
| Lanksčios užimtumo formos, <i>Jadvyga Andriuškevičiūtė</i> | 42 |
| Gera patirtis | 56 |
| Valstybės parama besilaukiančioms kūdikio moterims ir vaikus auginančioms šeimoms | 58 |

2005-2006 m. Moterų informacijos centras įgyvendino projektą „Lygiaverčiai partneriai ekonominėje veikloje ir šeimoje“. Projektas vykdomas pagal Lietuvos 2004-2006 m. bendrojo programavimo dokumento 2.3 priemonę – Socialinės atskirties prevencija ir socialinė integracija.

Pagrindinis šios priemonės tikslas – padėti mažinti socialinę atskirtį ir vykdyti jos prevenciją, skatinti lygias galimybes darbo rinkoje.

Priemonės uždaviniai:

- padidinti socialinės rizikos grupių integraciją į darbo rinką;
- skatinti moterų ir vyrų lygias galimybes;
- kurti sąlygas moterų reintegracijai į darbo rinką.

Pagrindinis projekto „Lygiaverčiai partneriai ekonominėje veikloje ir šeimoje“ tikslas – siekti užtikrinti moterų ir vyrų lygias galimybes darbo rinkoje bei skatinti moterų ekonominį savarankiškumą.

Projekto uždaviniai

- keisti visuomenėje egzistuojančias nuostatas ir stereotipus apie moterų vaidmenį ekonominėje veikloje;
- skatinti darbdavius taikyti priemones, sudarančias sąlygas darbuotojams derinti darbinės veiklos ir šeimos pareigas;
- stiprinti moterų konkurencingumą darbo rinkoje;
- siekti vienodo darbo užmokesčio už vienodos vertės darbą;
- skatinti moterų ir vyrų šeimos ir darbo išsipareigojimų derinimą.

Projektu siekiama

Užtikrinti lygias galimybes moterims ir stiprinti jų konkurencingumą darbo rinkoje keičiant darbdavių, profesinių sąjungų ir darbo rinkos institucijų darbuotojų nuostatas dėl moterų vaidmens darbo rinkoje, į vyrų vaidmenį šeimoje, dalinantis šeimos išsipareigojimus. Taip pat projektas skatina lygias moterų ir vyrų galimybes bei netiesiogiai atitinka uždavinį – sudaryti sąlygas moterų reintegracijai į darbo rinką, kuriant palankesnę psichologinę terpę, leidžiančią moterims ne tik lengviau įsilieti į darbo rinką, bet siekti profesinės karjeros ir gauti vienodą užmokestį už vienodos vertės darbą, ir keičiant visuomenėje susiformavusius stereotipus, šeimos gyvenimo ir profesinės veiklos atžvilgiu.

Projekte numatytos veiklos keis darbdavių, dirbančiųjų, darbo rinkos institucijų darbuotojų stereotipus:

- dėl moterų aktyvaus dalyvavimo darbo rinkoje ir profesinėje karjeroje;
- dėl šeimyninių pareigų pasidalijimo tarp partnerių;
- dėl lanksčių darbo formų organizavimo ir taikymo;

- dėl stereotipinių socialinių vaidmenų priskiriamų tik moterims ar tik vyrams ko pasėkoje formuojasi profesijų segregacijos pagal lytį.

Projekto veiklos propaguoja įteisintą nuostatą, kad už vienodos vertės darbą turi būti vienodai atlyginama. Nuostatų, stereotipų kaita sudaro moterims palankesnę socialinę terpę eiti dirbti apmokamą darbą bei lengviau reintegrotis į darbo rinką po ilgesnės pertraukos, dažniausiai susijusios su vaikų auginimu, o taip pat skatina moterų ekonominį savarankiškumą.

Šiuo projektu mažinama socialinė nedirbančių ir dažnai iš pašalpų gyvenančių moterų atskirtis, nes joms bus kuriama palankesnė psichologinė bei ekonominė terpė dirbti apmokamą darbą. Darbo rinkos institucijų darbuotojai, jiems rengtų mokymų pagalba, keis savo nuostatas lyčių atžvilgiu, nesiūlys moterims tik tradicines „moteriškas“ specialybes ir darbo vietas, o vyrams - tik „vyriškas“, o skatins asmenis rinktis paklausias specialybes, tobulinti kvalifikaciją ne stereotipinėse srityse, o tokiose, kurios atitinka darbo rinkos poreikius ir yra perspektyvios.

Projekto tikslo įgyvendinimo siekiama pirmiausiai rengiant mokymus socialiniams partneriams, nevyriausybinių organizacijų, savivaldybių, darbo rinkos institucijų darbuotojams. Ši tikslinė grupė, tai specialistai, kurie yra arčiausiai darbo ieškančių bei nuo jų priklauso efektyvūs darbo paieškos rezultatai.

Mokymų temos: tradicinių visuomenėje vyraujančių stereotipų, vieno darbo užmokesčio už vienodos vertės darbą, taip pat šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo, naujų darbo formų organizavimo klausimais.

Prieš Jus – 10-tyje Lietuvos savivaldybių surengtų seminarų medžiaga.

Daugiau apie projektą www.lygus.lt/23

*Keletą metų nedirbau, nes auginau vaiką. Dabar norėčiau susiras-
ti darbą, tačiau bijau, kad nesugebėsiu suderinti darbo ir šeimos
pareigų.*

Ši problema kankina daugelį moterų. Sąmoningai čia pavartoju žodį „kankina“, kadangi tai neduoda ramybės, trukdo realizuoti svajones, tobulėti. Baimė būti ar visuomenės akyse atrodyti bloga motina pasiekia absurdo ribą. Nereikia nė sociologinių tyrimų, kad įsitikintume, jog kas antra, auginanti vaiką moteris, jaučiasi kalta dėl mažai su juo praleidžiamo laiko. Įdomu ir tai, kad kaltės jausmo dydis nepriklauso nuo darbe išbūnamų valandų kiekio.

Visuomenės sąmonėje daranti karjerą moteris asocijuojasi su likimo va-
liai pamestais vaikais. Beširdė mama stengiasi kompensuoti bendravimo sty-
gių brangiais žaislais. O vaikams juk reikia motinos. Tačiau vietoj to, kad žais-
tų kaladėlėmis, karjeristė puošiasi ir eina į darbą (dar ir atrodo įtartinau pa-
tenkinta, greičiausiai turi ten meilužį).

Ir čia į sceną išeina „gera“ mama. Kad būtum tokia, mūsų visuomenėje
tenka aukotis. Kas ta auka? Žinoma, profesinės galimybės, karjera, savirealiza-
cija. Tiesa, „gerai“ mamai leidžiama dirbti jokio malonumo neteikiantį darbą.

Dabar galima būtų pasakyti, kad sąmoningai utriruoju, tirštinu spalvas.
Tačiau realybė liudija ką kitą. Daugybė moterų, kurioms atsiranda galimybių
tobulėti profesinėje srityje išsigąsta ir jų atsisako. Kartais susidomi, bet dažnai
tuo pat metu ryžtasi gimdyti dar vieną vaiką. Todėl nieko nuostabaus, kad
mūsų šalyje tiek daug nesugebėjusių savęs realizuoti moterų.

O juk tai, kad darbo ir šeimos pareigų suderinti neįmanoma, netiesa.
Užtenka pažvelgti į žymias moteris. O jei rūpi likimo valiai palikti vaikai, pa-
skaitykite garsųjį B.Špoką. Jis sako, jog vaikui reikia laimingos mamos. At-
kreipkite dėmesį – „laimingos“, o ne „pasiaukojusios“, „nusikankinusios“, „visą
save vaikams atidavusios“.

Todėl ne tik jums, bet ir jūsų vaikams svarbu, kad būtumėte laiminga
visom prasmėm asmenybė.

Apie tai ir šis leidinys.

SWAJONĖ – TURĖTI DARBĄ IR ŠEIMĄ

„Norėčiau dirbti, tačiau neturiu kur palikti vaikų“, - sako 30-metė Vida, turinti du mažylius ir negalinti grįžti į darbą kepykloje, kadangi ten reikia dirbti pamainomis, o tokiu režimu veikiančių vaikų priežiūros įstaigų – nėra. Tačiau moteris mato, jog vyrui sunku vienam išlaikyti šeimą. Dabar ji jau gailisi, kad sužinojusi jog pastojo antrą kartą, nusprendė išsaugoti nėštumą. „Nemaniau, kad bus taip sunku“, - tyliai guodžiasi. Dar blogiau, kad ir namuose santykiai pašlijo. Šokinėdama apie du mažuosius, Vida labai pavargsta (o juk kasdien dar reikia ir namus sutvarkyti, ir sukti galvą, kaip iš labai skurdaus biudžeto pagaminti namiškiams pilnaverčius pietus) todėl norėtų, kad grįžęs iš darbo vyras įvertintų jos veiklą. Tačiau šis mano, jog žmona veltėdžiauja ir kaip nevengia pasakyti: kartu su vaikais „sėdi ant sprando“.

Pažįstama situacija?

Vaikai – problema?

Turėti darbą, šeimą ir vaikų moteriai šiais laikais tikrai nelengva. Juk kaip bekalbėtume apie lygias lyčių teises visose srityse, tačiau kai po darbo namo grįžta abu sutuoktiniai, žmonai, kur kas svarbiau, ar pavalgė vaikai, ar sutvarkyti namai, ar visi turės švarių drabužių rytoj apsirengti. Juk jei tuo metu netikėtai užsuks svečių, niekam net į galvą nešaus mintis apkaltinti nevalyvumu vyrą. Todėl uždaras ratas. Ir ar reikia stebėtis, jog moterys nenori gimdyti vaikų? Jos nenori užsikrauti papildomų rūpesčių. Nes net ir turėdama galimybę dirbti ir patikėti vaikų priežiūrą auklei ar darželiams, mama patiria diskomfortą galvodama ar viskas gerai jos atžaloms.

Darbdavių požiūris

Kita problema – darbdavio požiūris į motiną su vaikais. Galima kiek nori deklaruoti atžalų turinčių mamų teises ir privilegijas, darbdaviai mieliau renkasi bevaikes ar bent jau paaugusių vaikų turinčias darbuotojas. Suveikia senas stereotipas: maži vaikai dažnai serga, jiems reikia daugiau priežiūros ir toks darbuotojas vargu ar galės dirbti iš visų jėgų. Ar visada galima juos kaltinti? Iš

tikrųjų, nedaug uždirbanti šeima vargu ar gali pasisamdyti brangiai kainuojančią auklę ir suteikti tinkamą priežiūrą savo vaikui, o dienos priežiūros įstaigos dirba tik tam tikromis valandomis, todėl apie viršvalandžius ar pamaininį darbą kalbėti tampa dar sunkiau. Verslo moterims irgi ne lengviau. Todėl kad šioje srityje viskas keičiasi labai greitai ir praleidus vos pusmetį, gali nebesuspėti paskui įvykusį progresą. Veiklios moterys ir taip kiek galėdamos stengiasi sutrumpinti vaiko auginimo atostogas, dirba namuose ir stengiasi kuo mažiau atitrūkti nuo darbo.

Nelygybė namuose

Bet tai jau tolesni problemos sprendimo etapai. Visų pirma dirbančiai moteriai reikia nugalėti kliūtis namuose. O šių, nepaisant visų statistinių duomenų, aiškiai liudijančių, jog moterys neša kur kas didesnę krūvį kuriant šeimos gerovę, yra labai daug. Net Amerikoje, kur tikrai retas kuris suabejotų sąvokos „šeimyninė lygybė“ teisingumu, moterys dirba kur kas daugiau nei vyrai. Sakoma, jog jei anksčiau moterų namų darbas per savaitę trukdavo 30 valandų, o vyrų – vos penkias, tai dabar šie jau 10 valandų plau-na indus ar šluosto dulkes. Bet iki lygybės dar toloka.

Dirbančių šeimų privalumai

Dirbanti moteris ir Lietuvoje jau įprastas reiškinys. Šeimos, kuriose abu sutuoktiniai dirba, turi ir nemažai privalumu prieš kitas. Didesnės pajamos reiškia aukštesnį pragyvenimo lygį: patogesnę buitį ir turiningesnę laisvalaikį, geresnį vaikų išsilavinimą. Jei tokiose šeimose abu sutuoktiniai turi ir aukštąjį išsilavinimą, dažniausiai pabrėžiamas privalumas – moteris gali geriau save realizuoti.

Konfliktai šeimoje dėl pajamų

Dirbanti moteris tokia pati šeimos maitintoja, kaip ir vyras. Daugelis jų anksti keliasi, kad laiku ateitų į darbą ir pareina namo tik 7 valandą vakaro. Grįžus jų laukia begalė kasdinių buities darbų: nuo vaikų auklėjimo iki maisto gaminimo, skalbimo ir tvarkymo. Atrodo, turėtų būti logiška šią veiklą paskirstyti tarp abiejų sutuoktinių, tačiau taip būna retai. Sociologiniai tyrimai sako, jog net jei vyras ir žmona dirba visą darbo dieną, moteriai vis tiek tenka liūto dalis namų darbų. Ar tokios šeimos laimingos? Ar tai nėra konfliktų priežastis?

„Uždirbu šiek tiek daugiau nei vyras. Tačiau vietoj to, kad abu džiaugtumėmės didesnėmis pajamomis ir atsiradusiomis galimybėmis pakeliauti ar įsigyti brangesnių daiktų, nuolat pykstamės. Dar blogiau, kad vyras visai nepadeda namuose. Man tai atrodo neteisinga. Bijau, kad šeima ima byrėti“, – liūdnai konstatuoja 37-erių metų Simona.

Vienareikšmiai galima pasakyti, kad vyro darbo indėlis namie priklauso nuo uždarbio dydžio. Kuo šis didesnis, tuo daugiau laiko vyras praleidžia prie televizoriaus, manydamas, jog nusipelnė tokios teisės. Santykiai šeimoje dar priklauso ir nuo to, kaip sutuoktinis vertina dirbančią žmoną. Jei tai jam atrodo lyg įžeidimas, buities darbų atlikimą vertina taip pat. Jei žmona suvokia savo indėlį į bendrą šeimos ūkį, konfliktai tokiuose namuose neišvengiami ir vargu galima kalbėti apie santuokinę laimę.

Sutuoktinių požiūris

Todėl svarbu ne tik tai, kas ir ką veikia namuose – tai tik dalis viso bendro vaizdo, kurį reikia papildyti. Ar abu sutuoktiniai mano, jog tokia situacija yra sąžininga ir teisinga? Atsakymas į šį klausimą yra be galo svarbus.

Amerikiečių psichologai padarė labai įdomų tyrimą. Jie ne tik apklausė tam tikrą skaičių šeimų, norėdami išsiaiškinti sutuoktinių požiūrį į darbą namuose, jie dar ir netikėtai skambindavo telefonu ir klausdavo, ką kuris tuo metu veikia. Išvada vienareikšmė: moterys namuose atlieka kur kas daugiau darbų. O kiek jų dirba vyras labai priklauso nuo socialinio statuso. Kuo šis žemesnis, tuo moteriškės dirba daugiau ir sunkiau ir, kas blogiausia, tokia padėtis joms atrodo teisinga. Kitos, nors bet kuriuo atveju, dirba namuose kur kas daugiau ne vyrai, tačiau dažniau ir konfliktuoja dėl šios priežasties.

Bet dar svarbiau ne išsilavinimas ir ne socialinė padėtis. Svarbiausia – nuostatos ir stereotipai, kuriais vadovaujamės, konstruodami savo šeimos gyvenimą bei darbą.

Dvejojančioms mamoms

Penktadienio vakaras. Automobilių spūstyje iš Vilniaus centro į miegamuosius rajonus nervinasi Jūratė. Ji skuba į vaikų darželį, iš kurio iki 18 val. privalo pasiimti ketverių metukų sūnelį. Jei pavėluos, pyks auklėtoja, kuri irgi skuba namo. Tokia situacija kartojasi beveik kasdien. Dirbdama reklamos vadybininke Jūratė dažniausiai negali pasakyti, kada baigsis jos darbo diena. Erzina dar ir tai, kad mažasis Paulius taip mažai mato mamą.

Pažįstama situacija? Tikrai, tokių mamų tame automobilių kaštyje ne viena ir ne dvi. Ar įmanoma suderinti darbo ir šeimos pareigas? Įmanoma, tik bandant tai padaryti, tenka susidurti su daugybe problemų.

Pirmoji

Kaltės prieš vaiką jausmas

Kai kurios moterys mano, jog gera mama gali būti tik ta, kuri visą savo laiką skiria vaikui. Jei taip neišeina, jaučiasi blogai. Todėl būdama su vaiku tas kelias likusias valandas ji ne bendrauja su juo, o stengiasi išpirkti kaltę: pataikauja, pildo norus, paklūsta kaprizams. Viena kolegė kartą po sunkios darbo dienos dar skubėjo į prekybos centrą nupirkti sąsiuvinių paauglei dukrai, kuri paskambino ir pasakė, kad pati jų nepirks, nes pavargo.

Pasekmės. Šitaip ugdomas vaiko egoizmas. Jis neišmoks skaičiuoti su kitų poreikiais, o mama taps aptarnaujančiu asmeniu.

Profilaktika. Kai apima kaltės jausmas, prisiminkite, jog esate toks pat žmogus, kaip ir jūsų vaikas, o ne biologinis robotas, skirtas aptarnauti. Atiduodama kiekvieną minutę vaikui, negyvenate savo gyvenimo. Seniai žinoma, kad geriausia mama – laiminga, įdomi ir veikli. Į tokią norisi lygiuotis.

Antroji

Stereotipinis požiūris

Šiuo atveju tai požiūris į ilgesnę darbo dieną dirbančius vaikų darželius tuos, kuriuose vaikus galima palikti visai savaitei. Tėko viename internetiniame forume skaityti mamų pasisakymus, kuriuose buvo smerkiamos moterys, paliekančius juose vaikus. Dau-

guma mano, kad ten – asocialių šeimų vaikai, tarsi koks tarpinis variantas, po kurio – tik vaikų namai. Pamaininį darbą dirbančios mamos ginasi, kad tokiose ugdymo įstaigose vaikai puikiai prižiūrimi ir kad mažylių mamos – tos, kurios dėl darbo sąlygų dažniausiai negali pasiimti atžalų 17 ar 18 valandą.

Pasekmės. Tėvai pasitelkia gimines ir pažįstamus, prašo, kad šie paimtų vaiką iš darželio laiku. Tokiu atveju pavargęs mažasis yra priverstas bendrauti ir taikytis prie dar daugiau žmonių. Kiti – jei išgali samdo auklę. Tačiau tuomet labai aštri tampa trečioji problema.

Profilaktika. Apsilankykite panašiam darželyje ir pačios išitikinkite, kaip ten prižiūrimi vaikai, susipažinkite su auklėtojais ir kitų vaikų tėveliais.

Trečioji

Nepasitikėjimas tais, kurie prižiūri vaikus

Patikėti vaiką kitų priežiūrai sunku. Ir žinoma, reikia procesą kontroliuoti. Tačiau ne liguistai. Nes kitaip visą bendravimo su vaiku laiką skirsite kamantinėjimams, ką veikė, skaitė, valgė ir t.t.

Pasekmės. Vaikas dažniausiai nebenori dalytis išpūdžiais, atvėsta santykiai, ugdomas neatsakingumas.

Profilaktika. Jokiu būdu nesiūlome pasitikėti bet kuo. Žinoma, reikia, kad žmonės, kurie būna su vaiku būtų profesionalai ir sąžiningai atliktų savo darbą. Bet jei jau kartą radote tinkamą auklę ar vaikų darželį, atsipalaiduokite ir ramiai patikėkite jiems vaiko lavinimą. O pačios bendravimą su atžalą paverskite švente, teikiančia malonumą abiem.

Atminkite, kad bet kuriuo atveju, niekas neapsaugos jūsų vaiko nuo problemų, o jūsų tarpusavio santykių nuo krizių. Bet tai normalu. Svarbiausia, kad jos nesunaikintų gebėjimo džiaugtis tuo, kas gera ir gyventi visavertį gyvenimą.

UGNĖ SIPARIENĖ

DARBO IR ŠEIMOS PAREIGŲ DERINIMAS

GIEDRĖ PURVANECKIENĖ

Docentė, socialinių mokslų daktarė

Dauguma dirbančiųjų gyvena šeimose, ir jiems tenka derinti darbo ir šeimos pareigas. Nors šeimose gyvena ir vyrai, ir moterys, darbdaviai dažniausiai šeimos pareigas priskiria moterims, o į vyrus žiūri taip, lyg jie būtų viengungiai. Tokios nuostatos susiklosčiusios nuo labai senų laikų. Visuomenės požiūris kinta, tačiau labai lėtai. Žymiai lėčiau, nei ekonomika ar gyvenimo sąlygos. Todėl ir politika, o šiuo konkrečiu atveju - šeimos politika, besiremianti žmonių (politikų bei rinkėjų) pažiūromis, gali tapti visuomenės vystymosi stabdžiu.

Šiame straipsnyje apžvelgsiu šiandien egzistuojančias sąlygas darbo ir šeimos pareigų derinimui, panagrinėsiu Vakarų šalių patirtį ir pabandysiu numatyti, kaip turėtų vystytis šeimos politika. Šiuolaikinėse visuomenėse absoliuti dauguma žmonių pragyvena iš darbo, ir niekas net neklausia, ar vyrai turi dirbti, ar ne. Kas kita, kai kalbama apie moteris. Tuomet jau klausama: ar moterys turi dirbti apskritai, ar dirbti ir daryti pertraukas darbo karjeroje, kokios trukmės pertraukas ir t.t. Todėl pirmiausia ir panagrinėkime klausimą, ar moterys turi dirbti.

Ar moterys turi dirbti, ar ne? Kodėl?

Savo paskaitose apie darbo ir šeimos pareigų derinimą auditorijos dažnai to klausiu. Todėl pirmiausia ir išvardysiu tipinius atsakymus, o toliau aptarsiu argumentaciją.

Kodėl moterys turi dirbti?

- Tai vienintelė galimybė būti nepriklausomomis;
- Užsidirbti sau (dažnai ir savo vaikams) pragyvenimui;
- Realizuoti save, išreikšti save;
- Užsidirbti sau pensiją;

- Moteris turi tobulėti, kitaip ji tampa neįdomi nei savo šeimai, nei kitiems žmonėms;
- Bendrauti su žmonėmis, neužsidaryti namuose;
- Negyventi iš pašalpų, nes tai žemina žmogaus orumą.

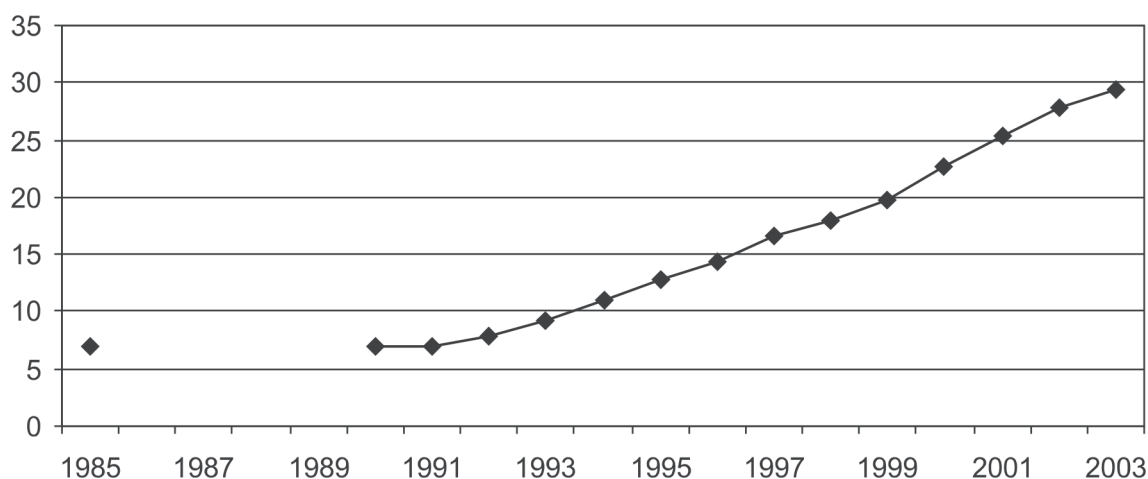
Kodėl moterys neturėtų dirbti arba darbas turėtų būti antroje (po šeimos) vietoje?

- Taip geriau vyrui ir vaikams;
- Moterys pervargsta ir dirbdamos, ir atlikdamos šeimos pareigas;
- Nedarbingos moterys gimdo daugiau vaikų, o tai naudinga valstybei.

Dauguma paskaitų klausytojų vienareikšmiai pasisakė už tai, kad moterys turi dirbti, buvo mažiau žmonių (ir argumentų), pasisakančių už tai, kad moterys neturėtų dirbti. Žinoma, svarbu ne argumentų skaičius, o jų svarumas. Tačiau prieš aptariant argumentų svarumą, norėčiau atkreipti į tai, kad pasisakančių už moterų darbą argumentai paremti pačių moterų interesais, o pasisakančių prieš – daugiau kitų interesais – vyro, vaikų, valstybės, kitaip sakant, moterų pasiaukojimu.

Dauguma moterų darbą palaikančių argumentų savaime aiškūs, jie nereikalauja komentarų, tačiau kai kuriuos galima ir sustiprinti. Visų pirma, šiandien labai svarbu užsidirbti sau ir savo vaikams. Šiuolaikinėje visuomenėje labai daug nepilnų šeimų. Jos atsiranda dėl ištuokų ar gimus nesantuokiniais vaikams. Pastaraisiais metais tiek ištuokų, tiek santuokų skaičiai bei jų santykis kinta nedaug. 2003 m. susituokusiųjų porų tikimybė išsiskirti buvo 0,42¹. Tai reiškia, kad jeigu išliks dabartinis ištuokų lygis, 42 proc. šių porų išsituoks. Be to, nuo Nepriklausomybės atkūrimo, labai sparčiai pradėjo daugėti ne santuokoje gimstančių vaikų, šiuo metu tarp gimstančių vaikų beveik trečdalis nesantuokinių (1 pav.).

¹ Visi šioje paskaitoje pateikiami duomenys (jei nėra atskirų nuorodų) yra iš „Statistikos metraščių“ bei kitų Statistikos Departamento leidinių.



1 pav. Gimusių ne santuokoje vaikų dalies dinamika 1985-2003 m., proc.

Nepilnos šeimos (dažniausiai - moterys su vaikais) yra pati skurdžiausia mūsų visuomenės grupė, todėl šių šeimų „galvos“ – moterys labiausiai susiduria tiek su įsidarbinimo, tiek su darbo ir šeimos pareigų derinimo problemomis. Dažnai tokios šeimos gyvena iš pašalpų. Tai ne tik žemina moterų orumą, kaip teigė pasakaitų klausytojai, tai kenkia vaikų auklėjimui, tokioms šeimoms vis sunkiau išsiveržti iš skurdo „užburto rato“. Čia be jokios ironijos reikia atkreipti dėmesį ir į visuomenės interesus. Suprantama, kad visuomenei (ir ją atstovaujančiai valstybei) geriau, jei visi darbingi dirba ir jiems nereikia mokėti pašalpų.

Atskirai reikia pakalbėti ir apie moterų pensijas. Moterims ne tik reikia užsidirbti pensiją, joms reikia, kad ta pensija garantuotų orų pragyvenimo lygį. O tai galima padaryti tik dirbant. Moterų pensijos yra mažesnės nei vyrų. Taip yra todėl, kad vidutinis moterų uždarbis yra daugiau nei 15 % mažesnis už vyrų. Jų mažesnis ir socialinio draudimo (seniau - darbo) stažas dėl ankstesnio išėjimo į pensiją ir dėl pertraukų vaikų priežiūrai. Dėl socialinio draudimo įmokų sumažėjimo mažiausiai nukentčia tik dirbančių ir imančių vaiko priežiūros atostogas iki vaikui sukaks vieneri metai, pensijos. Ilgėjant vidutinei gyvenimo trukmei, reikia prognozuoti, kad iš tos pensijos moterims teks gyventi vidutiniškai 15 - 20 metų. O dėl trumpesnės vidutinės vyrų gyvenimo trukmės iš jų

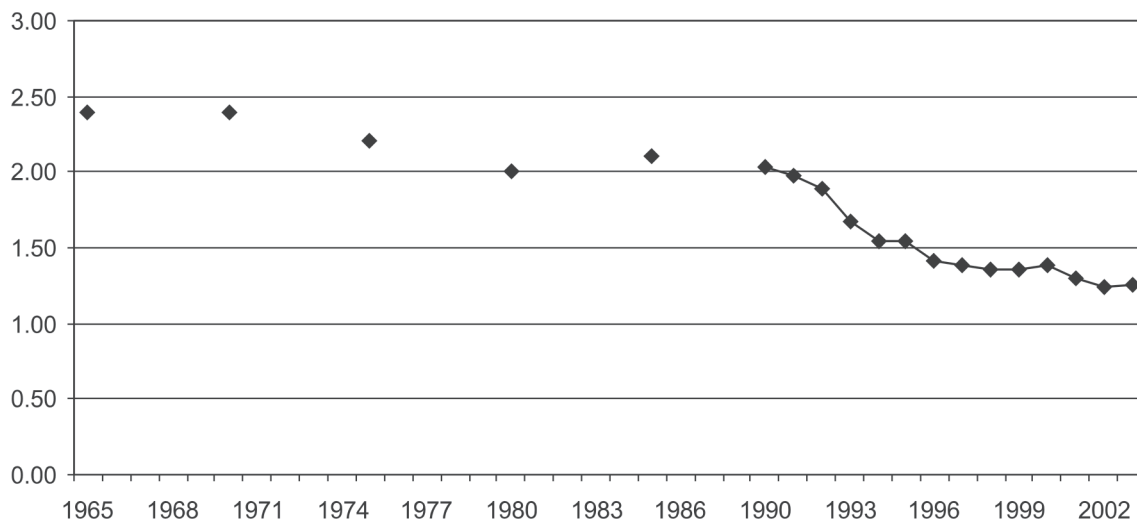
apie 12 metų – vienoms. Todėl pensijų argumentas šiuolaikinėje visuomenėje yra itin svarbus.

Dabar apie argumentus prieš moterų darbą. Argumentą, kad vyrui geriau, kai žmona nedirba, atmeskime kaip neturintį rimto pagrindo šiuolaikinėje visuomenėje, o dėl vaikų - pasvarstykime. Turbūt, nekyla abejonų, kad vaikams iš tiesų geriau, kai vienas iš tėvų juos augina namie iki vienerių metų, dėl ilgesnio laiko galima diskutuoti. Kita vertus, taip pat aišku, kad vaikams negerai, jei tėvai juos augina namie iki 7 - 8 metų. Šiuo metu lyg ir išgalėjo nuomonė, kad vaikas vystosi geriausiai, jei nuo trejų metų lanko darželį. Dėl periodo nuo vienerių iki trejų metų - pasakyti sunku. Jokių mokslinių įrodymų, kad viešosios vaikų priežiūros įstaigos žalotų vaikus ar jų psichiką - nėra, paprastai vaiko auginimą namuose iki trejų metų nulemia paprasčiausias galestis, „kaip tokį mažiuką leisi į svetimą vietą, pas svetimus žmones“. Klaidinančius mitus skleidžia ir tie, kurie kalba, kad Lietuvoje iki II Pasaulinio karo motinos prižiūrėdavo vaikus iki mokyklos, dėl to vaikai buvę ir sveikesni, ir geresni. Atkreipkime dėmesį į tai, kad 1939 metų gyventojų surašymo duomenimis 77% Lietuvos gyventojų gyveno kaime, taigi absoliuti dauguma motinų prižiūrėjo vaikus (nuo pat gimimo) tik tiek laiko, kiek joms likdavo nuo visų žemdirbystės bei namų ūkio darbų². Dar dalis motinų dirbo samdinėmis (ir tarnaitėmis), darbininkėmis. Buvo ir ponių, kurių vaikus prižiūrėjo samdytos moterys. Tai kiek gi buvo tų motinų, kurios užsiėmė tik vaikų auginimu?

Antrasis argumentas, kad moterims per sunku dirbti visą darbo dieną ir prižiūrėti namus ir vaikus - pagrįstas prielaida, kad vyrai nedalyvauja nei namų ūkio darbuose, nei vaikų auginime. Derėtų paklausti, ar reikia visus šeimos darbus suversti moteriai, ar geriau būtų juos dalytis daugiau ar mažiau po lygiai?

Na, ir trečiasis klausimas – gimstamumas. Teiginys, kad nedirbančios moterys gimdo daugiau vaikų, gal ir teisingas. Patikimos statistikos Lietuvoje nėra ir negali būti, nes vis dėlto dauguma mūsų šalies moterų dirba. O jeigu daugiau gimdo vien iš pašalų gyvenančios vienišos motinos, ar tai geistinas reiškinys?

²Paskaičiuokime moterų žemės ūkio darbus: darbas laukuose, naminių gyvulių, daržų, kiemo priežiūra ir t.t. Prie dabar mūsų įsivaizduojamų namų ūkio darbų pridėkime verpimą, audimą, siuvimą, plunksnų plėšymą, duonos kepimą, sviesto mušimą, sūrių darymą ir t.t.



2 pav. Suminio gimstamumo rodiklio (TFR) dinamika 1965-2003 m..

Be to, norėčiau atkreipti dėmesį į tai, kad Europos Gyventojų Forume, įvykusiame 2003 m. Ženevoje, buvo pateikti mokslinių tyrimų rezultatai, kurie įrodė, kad Europoje jau nuo 1990 m. galioja toks dėsniumas: kuo didesnė moterų dalis yra darbo rinkoje, tuo didesnis gimstamumas.

Gimstamumas – labai opi mūsų visuomenės problema. Todėl panagrinėkime gimstamumo pokyčius bei kitas su moterų darbu susietas problemas naudos visuomenei požiūriu.

Moterų darbas ir nauda visuomenei

Po Nepriklausomybės atkūrimo gimstamumas nukrito žemiau kritinės visuomenės atgaminimo ribos ir toliau iki 2002 m. nuolat mažėjo (2 pav.). Tam, kad būtų natūralus visuomenės atgaminimas reikia, kad suminis gimstamumo rodiklis³ viršytų 2. Tai reiškia, kad reikia, jog šeimose gimtų 2 - 3 vaikai. Kalbos apie tai, kad reikia prisiminti „gausias lietuvių šeimas“, taip pat neturi jokio pagrindo. Jei tik mes nesirengiame kariauti ir užimti kaimyninių šalių teritorijas.

³ Suminis gimstamumo rodiklis – vidutinis gyvų gimusių vaikų skaičius, kurių pagimdytų moteris per savo gyvenimo reproduktyvų periodą (Statistikos departamento apibrėžimas).

Priežastys, teigiamai arba neigiamai veikiančios gimstamumą, apibrėžtos Vakarų šalyse, kurios anksčiau nei Lietuva susidūrė su gimstamumo problema. Daugelyje Vakarų šalių gimstamumas pradėjo mažėti jau seniai, ir įvairios šalys bandė spręsti šią problemą skirtingais būdais. Reikia pripažinti, kad pakankamo visuomenės atgaminimui gimstamumo lygio nepavyko pasiekti nei vienai Europos šaliai. Tačiau anksčiausiai gimstamumo mažėjimą sustabdė Šiaurės šalys ir joms sėkmingiausiai pavyksta palaikyti gana aukštą jo lygį palyginus su kitomis Vakarų Europos šalimis. Eurostato duomenimis, Šiaurės šalys pagal suminį gimstamumo rodiklį tarp Vakarų Europos šalių 2003 m. užėmė šias vietas: Islandija (1,93) – antrą, Norvegija (1,75) – ketvirtą, Danija, Švedija (1,72) – šeštą-septintą, Suomija (1,65) – aštuntą. Tuo tarpu žemiausias gimstamumas tarp Vakarų Europos šalių buvo Italijoje (1,23), Ispanijoje, Graikijoje (1,25). Pastarosiose valstybėse buvo bandoma skatinti „tradicines šeimas“, ir ši politika patyrė visišką krachą. Tuo tarpu Šiaurės šalys, kurios orientuojasi į dviejų dirbančiųjų šeimą, pasiekė geriausių rezultatų.

Kitas klausimas – intelektualinė ir ekonominė valstybės stiprybė. Savaiame aišku, kad valstybė bus stipresnė, jei pilnai išnaudos abiejų lyčių intelektualinį bei ekonominį potencialą. Jei panaudojamos tik vienos lyties galimybės, valstybę galima pavadinti „pusgalve ir vienaranke“. Norint panaudoti abiejų lyčių potencialą, iškyla du uždaviniai. Pirmoji užduotis – sukaupti tas galimybes, t.y. suteikti visavertį išsilavinimą abiejų lyčių atstovams – pilnai įgyvendinama praktiškai visose Vakarų pasaulio šalyse. Antroji užduotis – jas panaudoti. Čia, deja, daugelis valstybių elgiasi priešingai sveikai logikai, ir vienos iš lyčių (moteriškosios) intelektualinį ir ekonominį potencialą panaudoja tik iš dalies. Reikia pridurti, kad jos elgiasi dvigubai neekonomiškai, kadangi švietimo sistemoje investuoja į abi lytis vienodai. Jeigu kas šiais laikais pasiūlytų uždrausti moterims mokytis, pvz., universitetuose, būtų pelnytai apšauktas laukiniu. Tačiau kažkodėl nedaug kritikos sulaukia tie, kurie visokiais argumentais pateisina moterų intelektualinio ir ekonominio potencialo švaistymą, stengiantis jas susieti su namų (šeimos, privačia) sfera. Ši pozicija paprastai remiasi tradicijomis bei klaidingu požiūriu į moters gyvenimo ciklą. Pagrindinė klaida – manoma, kad moteris didžiąją savo produktyvaus gyvenimo dalį yra susijusi su vaikų gimdymu bei žin-

dymu, kas, suprantama, sunkiai suderinama su visaverčiu dalyvavimu darbo rinkoje. Be abejo, tai buvo teisinga prieš kelis šimtmečius, kai kiekviena moteris turėdavo pagimdyti daug vaikų, nes dauguma iš jų mirdavo dėl medicinos pagalbos stokos⁴. Tačiau šiais laikais, kai dauguma vaikų išgyvena, tam, kad būtų reprodukcija, moterims pakanka pagimdyti po 2-3 vaikus. Daugiau visuomenei nereikia. Tai iš esmės keičia padėtį. Be abejo, gimdyti ir žindyti vaikus gali tik moterys, tačiau prižiūrėti ir juos ugdyti vienodai pajėgūs tiek vyrai, tiek moterys. Taigi jei skaičiuotume, kad būtinas moters pasitraukimas iš darbo rinkos dėl vieno vaiko gimimo galėtų būti nuo dviejų mėnesių iki metų, tai ilgiausias periodas tris vaikus turinčiai moteriai būtų treji metai. O ką reiškia treji metai, palyginus su dvidešimties – keturiasdešimties metų dalyvavimo darbo rinkoje periodu? Kitą vaikų auginimo laiką nėra jokios būtinybės sieti tik su moteriškąja lytimi.

Yra ir dar vienas aspektas, būdingas šiuolaikinei visuomenei – ilgėja gyvenimo trukmė, ir visuomenė senėja. Vis ilgesnę gyvenimo dalį žmonės praleidžia nedirbdami, jie gauna pensijas. Dalyvaujančių darbo rinkoje dalis mažėja, ir dauguma šalių susiduria su pensijų problemomis. Vienas iš dalyvaujančių darbo rinkoje skaičiaus gausinimo būdų - visiškas ir visavertis moterų įtraukimas į darbo rinką (jei nenorime kviesti imigrantų ar nukelti pensinį amžių). Tačiau tam, kad moterys galėtų vienodai su vyrais dalyvauti darbo rinkoje, yra keletas priemonių, iš kurių svarbiausia - visiškas aprūpinimas visuomenine vaiko priežiūra, arba, paprasčiau sakant, lopšeliais-darželiais, prailgintos dienos grupėmis ir t.t.

Apibendrinant galima teigti, kad visuomenei (valstybei) reikia, kad moterys dirbtų, ir dalyvautų darbo rinkoje vienodai su vyrais. Visiškas ir visavertis moterų dalyvavimas darbo rinkoje:

⁴ Čia reikia paneigti dar vieną mitą apie praeityje gausias lietuvių šeimas. Prof. A. Vyšniauskaitės ir kt. knygoje „Lietuvių šeima ir papročiai“ pateikiami tokie duomenys: XVII a. vidutinis vaikų skaičius valstiečių šeimoje buvo 3, o XVIII a. – 3,2 (pagal dvarų valstiečių inventorinius sąrašus). 1897 m. carinės Rusijos visuotinio surašymo duomenimis Lietuvoje vidutinį šeimos ūkį sudarė apie 5 asmenis, o 1923 m. Lietuvos gyventojų surašymo duomenimis vidutinį namų ūkį sudarė 4,7 asmens.

- stiprina valstybę ekonomiškai ir intelektualiai;
- didina gimstamumą;
- stiprina pensinio draudimo sistemą;
- mažina socialinių pašalpų gavėjų ratą.

Būdama suinteresuota moterų darbu, valstybė negali likti nuošalyje, ir turi sudaryti sąlygas darbo ir šeimos pareigų derinimui. Pastaruoju metu daugelis valstybių suka savo politiką šia kryptimi. Vienas iš geriausių pavyzdžių – Prancūzija, kuri pradėjo daug investuoti į paramą šeimai, visų pirma į visuomeninę vaikų priežiūrą. Anglų laikraščio „The Independent“ duomenimis, Prancūzija išleidžia daugiausiai iš visų Europos Sąjungos šalių vaikų priežiūros ir paramos šeimai politikai - 4,5 proc. BVP. Dėl to šalis ne tik sustabdė gimstamumo mažėjimą, pastaraisiais metais jis net padidėjo. Šiuo metu Prancūzija pagal gimstamumą pirmauja tarp Vakarų Europos šalių (kartu su Airija ir Islandija). Jose suminis gimstamumo rodiklis svyruoja apie 1,9. Tačiau didžiausią patirtį sudaryti sąlygas derinti šeimos ir darbo pareigas turi Šiaurės šalys.

Šiaurės šalių patirtis, sudarant sąlygas derinti darbo ir šeimos pareigas

Šiaurės šalys turi savo paramos šeimai modelį, kuris remiasi būtent sąlygų šeimos ir darbo pareigoms derinti sudarymu. Aišku, yra skirtumų tarp atskirų šalių, tačiau šis modelis remiasi bendrais principais. Pagrindiniai jo bruožai:

- ilgos vaiko priežiūros atostogos, kompensuojamos didžiąja uždarbio dalimi;
- visiškas aprūpinimas kokybiška visuomenine vaikų priežiūra;
- lyčių lygybė;
- universalios išmokos.

Panagrinėsiu kiekvieną iš šių priemonių atskirai, palygindama su Lietuvos sąlygomis.

Vaiko priežiūros atostogos

Ką reiškia ilgos vaiko priežiūros atostogos? Ar Lietuvoje jos ilgos, ar ne?

Visų pirma, reikia pasakyti, kad yra šalių, kur valstybė iš viso negarantuoja jokių motinystės ar vaiko priežiūros atostogų (jos gali būti numatytos pvz., kolektyvinėse sutartyse). Net JAV tik labai neseniai buvo iškovotos 2 savaitių atostogos po gimdymo, kurias garantuoja valstybė. Anksčiau nebuvo jokių: jei negali dirbti po gimdymo – išėik iš darbo. Tokiose šalyse kaip JAV, kurios sprendžia demografines problemas imigracijos pagalba, nėra jokios motinystės apsaugos. Kas kita – Europa. Čia tradiciškai skiriamos dviejų rūšių atostogos – motinystės ir vaiko priežiūros arba tėvystės (Lietuvoje jos vadinamos motinystės (tėvystės)). Motinystės atostogos siejamos su motinos ir vaiko sveikata ir suteikiamos tik motinoms. Europos Sąjungos direktyva dėl priemonių, turinčių gerinti nėščių dirbančių moterų ir tų, kurios pagimdė arba žindo kūdikį, saugą ir sveikatos apsaugą darbe (92/85/EEC), priimta 1992 m. spalio 19 d., garantuoja mažiausiai 14 nepertraukiamų savaičių motinystės atostogų prieš gimdymą ir/arba po gimdymo. Dvi savaitės iš jų yra privalomos (net jeigu motina ir nenorėtų). ES direktyva nustato minimalias normas, tačiau valstybės ES narės gali nustatyti ir ilgesnes motinystės atostogas. Lietuvoje motinystės atostogos yra 56 dienos (8 savaitės) prieš gimdymą ir 56 (70) dienos arba 8 (10) savaitės po gimdymo. Tačiau, nepertraukiamos motinystės atostogos sudaro 16 (18) savaičių. Gaila, kad priimant Darbo kodeksą LR Seime, aršiomis liberalų pastangomis buvo išbraukta 2 privalomų savaičių norma.

Motinystės atostogos Europoje yra daugiau ar mažiau panašios trukmės, ir jos nekelia susirūpinimo. Kas kita – vaiko priežiūros (tėvystės, motinystės (tėvystės)) atostogos, kurios yra labai įvairios trukmės ir įvairiai apmokamos. Vienos šalys moka tam tikrą atlyginimo dalį, kitos – vienodo dydžio pašalpas. ES direktyva dėl bazinės sutarties dėl tėvystės atostogų (96/34/ECC), priimta 1996 m. birželio 3d., garantuoja vyrams ir moterims individualią teisę į tėvystės atostogas gimus vaikui ar įvaikinus jį, kurių paskirtis suteikti galimybę prižiūrėti vaiką nuo ne mažiau negu trijų mėnesių iki tam tikro amžiaus (galima iki 8 metų). Atostogos suteikia-

mos be teisės perduoti jas kitam asmeniui. Kaip ir motinystės atostogų atveju, direktyva nekalba apie apmokėjimą, t.y. ji garantuoja minimalias neapmokamas 3 mėnesių atostogas vaiko priežiūros atostogas motinai ir minimalias neapmokamas 3 mėnesių atostogas vaiko priežiūros atostogas tėvui be teisės perduoti vienas kitam. Taigi Europos Sąjungoje trumpiausios vaiko priežiūros atostogos gali būti 3+3 mėnesiai.

Tai ką gi reiškia ilgos vaiko priežiūros atostogos? Paprastai jomis laikomos apmokamos atostogos iki vaikui sueis vieneri metai. Tai - Šiaurės šalių modelis, nors tarp šių šalių įstatymų taip pat yra skirtumų. Šiaurės šalys paprastai apmoka šias atostogas didžiąja uždarbio dalimi (numatant tam tikrą „stogą“, t.y. maksimalų uždarbį, nuo kurio skaičiuojami procentai). Pavyzdžiui, Norvegijoje apmokamos vaiko priežiūros atostogos suteikiamos bet kuriam iš tėvų iki vaikui sueis vieneri metai. Iš jų bent vieną mėnesį atostogas turi pasiimti kitas iš tėvų. Kitaip šeima netenka vieno mėnesio atostogų. Taip pat galima atostogas pratęsti iki vaikui sueis pusantrų metų, bet šiuo atveju išmokos bus mažesnės: tokios, kad bendra išmokų suma išliktų tokia pati. Islandijoje 9 mėn. vaiko priežiūros atostogos dalijamos į tris dalis: 3 mėn. – motinai, 3 mėn. – tėvui, o 3 mėn. – bet kuriam iš tėvų. Jei vienas iš tėvų neima vaiko priežiūros atostogų, šeima praranda net 3 mėnesius.

Šiaurės šalys labai daug dėmesio kreipia į tai, kad vaiko priežiūros atostogas ar jų dalį kuo dažniau imtų tėvas. Jei vaikai gimsta ministrams ar parlamentarams, jie būtinai ima bent minimalią vaiko priežiūros atostogų dalį. Net kai Norvegijos Ministrui Pirmininkui Jensui Stoltenbergui gimė kūdikis, jis pasiėmė mėnesį vaiko priežiūros atostogų.

Lietuvoje suteikiamos apmokamos (mokant 70 proc. atlyginimo) vaiko priežiūros atostogos iki vaikui sueis vieneri metai. Į jas vienodas teises turi ir motina, ir tėvas. Jie gali pasidalinti. Be to, iki vaikui sueis treji metai bet kuris iš tėvų gali pasiimti neapmokamas vaiko priežiūros atostogas. Jų metu mokama pašalpa 0,75 MGL.

Taigi dėl vaiko priežiūros atostogų tikrai negalėtume skųstis, Lietuvoje jos tenkina aukščiausius standartus. Kas kita – dėl

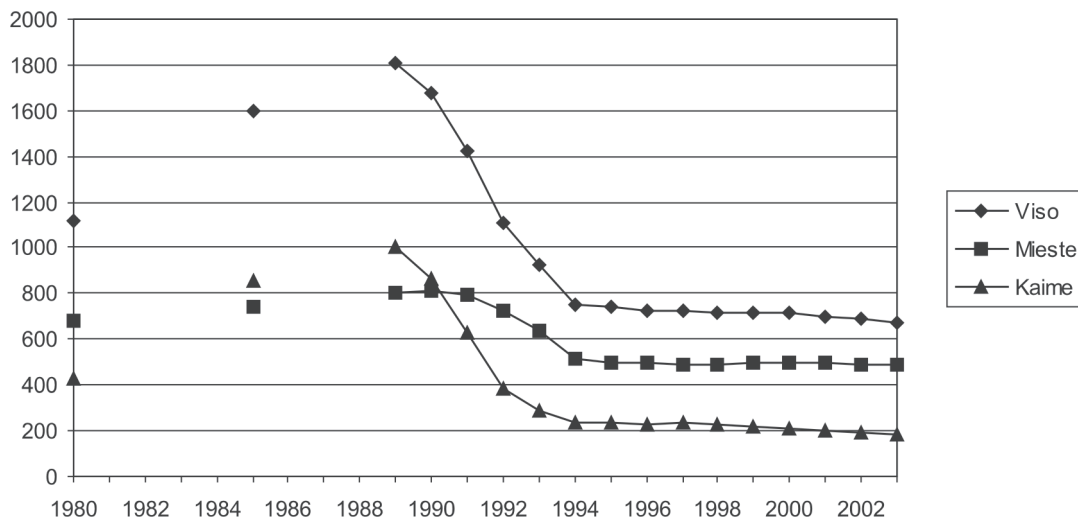
lyčių lygybės. Savo teise paimti vaiko priežiūros atostogas pasinaudoja retas vyras. Ta pati situacija ir dalijantis pareigas šeimoje. Gimus vaikui (vaikams), vyras stengiasi kuo daugiau dirbti ir uždirbti, o žmona vis labiau pasineria į namų ūkio rūpesčius ir vis mažiau dėmesio skiria apmokamam darbui. Iš pirmo žvilgsnio toks pasiskirstymas atrodo logiškas ir ekonominiu požiūriu šeimai naudingas. Tačiau jei pažvelgtume į tolesnę perspektyvą, tai nesunku nuspėti, kad užauginusi vaikus moteris nebepakils karjeros laiptais ir neuždirbs pakankamo atlyginimo. Ką ir kalbėti apie jos pensijos perspektyvas.

Keletą žodžių reikia tarti ir apie universalias išmokas šeimoms, auginančioms vaikus. Šiaurės šalyse jų pranašumas prieš socialines pašalpas grindžiamas tuo, kad neskatina nedirbti ir pereiti į pašalpų gavėjų ratą. Universalias išmokas pilietybės pagrindu gauna visos šeimos kiekvienam vaikui. Pavyzdžiui, išmoka vaikui gimus jau seniai mokama ir Šiaurės šalyse, ir Lietuvoje. Neseniai ji buvo padidinta. Taip pat įstatymu buvo įtvirtinta 50 Lt universalios išmoka, kuri kol kas mokama tik vaikams nuo trejų iki septynerių metų bei daugiavaikių šeimų vaikams. Pagal įstatymą ji palapsniui turi aprėpti visus vaikus. Tai dar vienas žingsnis, skatinantis darbo ir šeimos pareigų derinimą, tik norėtusi, kad kuo greičiau ji apimtų visus vaikus ir pradėtų didėti.

Vis dėlto didžiausią susirūpinimą kelia ikimokyklinio ugdymo įstaigos.

Ikimokyklinių ugdymo įstaigų bei \ jas lankančių vaikų skaičiaus kaita

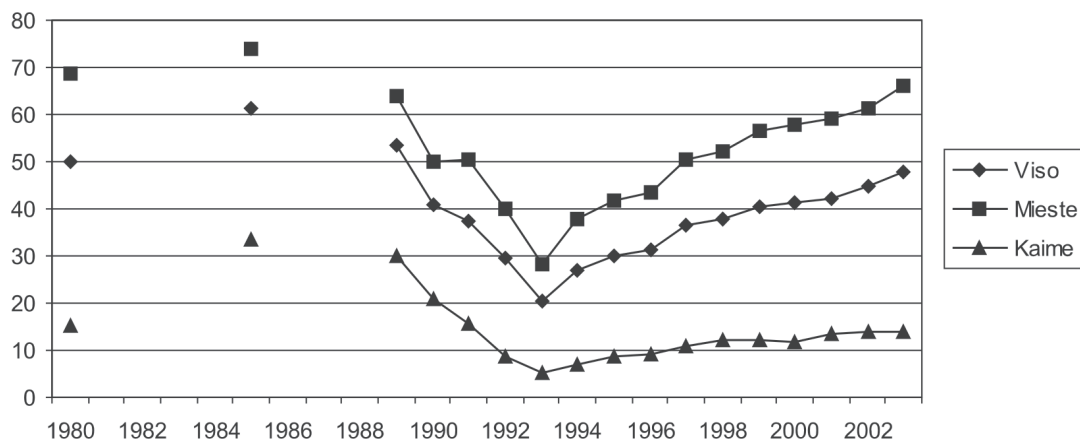
Didžiausias ikimokyklinio ugdymo įstaigų skaičius buvo prieš pat nepriklausomybės atkūrimą. Nuo tada šis skaičius nuolat mažėjo (3 pav.). Tebemažėja ir dabar.



3 pav. Ikimokyklinių įstaigų skaičiaus dinamika 1980-2003 m.

Nepriklausomybės pradžioje, 1989/1990 m., Lietuvoje buvo 1808 ikimokyklinio ugdymo įstaigos (1003 mieste ir 805 kaime). 2003 m. šių įstaigų beliko 672 (489 mieste, 183 kaime). Taigi ikimokyklinio ugdymo įstaigų skaičius sumažėjo beveik trigubai, o kaime - daugiau kaip keturis kartus. Blogiausia, kad ir pastaruoju metu šių įstaigų dar vis mažėja po keliolika per metus. Tuo tarpu ikimokyklinio amžiaus vaikų, lankančių šias įstaigas, dalis mažėti pradėjo dar tarybiniais metais, tačiau mažėjo tik iki 1993 m., kai pasiekė patį minimumą. Vėliau pradėjo didėti, ir šiuo metu miestuose jau viršija 1990 m. lygį (4 pav.). Tai rodo augantį poreikį, kurio nepatenkina mažėjanti pasiūla.

Mažėjimo priežasčių buvo įvairių: gimstamumo mažėjimas, paslaugų kainų kilimas, bet svarbiausios – ideologinės priežastys (iš dalies ir pasipelnymo – bendrame darželių uždarymo fone kai kam rūpėjo ir jų patalpų privatizavimas). Dar prieš Nepriklausomybės atkūrimą prasidėjo moterų „grąžinimo į šeimą“ vėjus. Kartu buvo skleidžiama tik mitais pagrįsta nuomonė, kad „vaikas turi augti namuose iki 8 metų“ ir panašiai. Šie mitai nepagrįsti jokių mokslinių tyrimų duomenimis, tačiau jie buvo labai patogūs vyrams, kai mažėjo darbo vietų ir reikėjo išstumti moteris iš darbo rinkos. Jie buvo skleidžiami neva „geriausiu vaiko interesų“ apsaugos tikslu, ir beveik niekas nedrįso pasa-



4 pav. Vaikų, lankančių ikimokyklinės ugdymo įstaigas, aprėpties dinamika 1980-2003 m., proc.

kyti, kad „karalius nuogas“, bijodamas būti apšauktas „komunistu“ ar panašiai. Žinoma, gyvenimas pakoregavo šeimų elgesį, tačiau net ir dabar aplinkiniai „kreivai žiūri“ į motinas, leidžiančias jaunesnius nei trejų metų vaikus į lopšelius. Net ir pradėjusios darbą, šių vaikų motinos visomis išgalėmis stengiasi samdyti aukles, bet nedrįsta leisti vaikų į lopšelius. O ir tų lopšelių nedaug beliko...

Kaip jau minėjau, vienas iš svarbiausių moterų visaverčio dalyvavimo darbo rinkoje komponentų - visiškas aprūpinimas visuomeninėmis vaiko priežiūros institucijomis. Šiaurės šalyse, kur aprū-

1 lentelė. Vaikų, lankančių ikimokyklinės ugdymo įstaigas 2003 m. Šiaurės šalyse, dalis pagal amžių, proc.

| Amžius, m. | Danija | Islandija | Norvegija | Suomija | Švedija |
|------------|--------|-----------|-----------|---------|---------|
| 0 | 9,4 | 7,8 | 2,0 | 1,4 | 0 |
| 1 | 72,4 | 54,7 | 29,8 | 27,5 | 44,6 |
| 2 | 84,3 | 89,2 | 50,6 | 43,9 | 86,9 |
| 3 | 91,1 | 93,3 | 76,6 | 62,3 | 90,9 |
| 4 | 93,5 | 94,0 | 84,2 | 68,5 | 85,7 |
| 5 | 97,3 | 92,9 | 86,5 | 73,0 | 96,9 |

Šaltinis: The Nordic countries in figures 2004.

pinimas vaiko priežiūros institucijomis pakankamas ir jos prieinamos visiems norintiems, jas lanko žymiai daugiau vaikų (1 lentelė).

Tuo tarpu Lietuvoje, nors kasmet lankančių ikimokyklinės įstaigas vaikų dalis ir didėja, vis dėlto aprėptis žymiai mažesnė (2 lentelė). Ypač jaunesniu nei treju metu vaiku.

2 lentelė. *Vaikų, lankančių ikimokyklinės ugdymo įstaigas 2003 m. Lietuvoje dalis pagal amžiaus grupes, kaime ir mieste, proc.*

| | Viso | Kaime | Mieste |
|-----------------|------|-------|--------|
| Viso (1 - 6 m.) | 47,7 | 14,1 | 66,2 |
| Iki 3 m. | 17,8 | 3,8 | 26,5 |
| 3 - 6 m. | 62,1 | 19,6 | 84,3 |

Čia pateikti statistiniai duomenys tik apie ikimokyklinės ugdymo įstaigas, tačiau jos nėra vienintelis abiejų lyčių vienodo dalyvavimo viešojoje sferoje garantas. Prie viso sąlygų vienodam moterų ir vyrų dalyvavimui darbo rinkoje komplekso galima priskirti ir prailgintos dienos grupes mokyklose, ir vaikų vasaros poilsio galimybes, ir tėvų dalyvavimą vaikų priežiūroje ir daugelį kitų, kurie priklauso ne tik nuo valstybės sudarytų galimybių bet ir nuo pačių moterų ir vyrų pažiūrų.

Atskirai reikia pakalbėti apie šešiamečių vaikų priešmokyklinį ugdymą. Nuo 2003 m. Lietuvoje jis visuotinis, valstybės finansuojamas „krepšelio“ principu. Atrodo, turėtume džiaugtis tokiu žingsniu į priekį. Tačiau finansuojama tik ugdymo dalis, kuri nesudaro sąlygų prižiūrėti vaikus visą dieną. Šešiamečių ikimokyklinį ugdymą įgyvendina vaikų darželiai ir pradinės mokyklos. Dėl šešiamečių vaikų priežiūros visą dieną darželiuose problemų kol kas nėra. Tačiau dauguma pradinių mokyklų jos neužtikrina. Kadangi su ikimokyklinuku į ugdymo įstaiga ateina jo „krepšelio“ pinigai, čia slypi kur kas didesnis pavojus, nei atrodo iš pirmo žvilgsnio. Iš praktikos žinome, kad mokyklos tarp savęs konkuruoja dėl „krepšelio“ pinigų. Todėl gali nutikti, kad mokyklos nukonkuruos darželius varžymesi dėl pinigų. Tokioje konkurencijoje niekam nerūpi vaiko ir šeimos interesai... Be to, galima sukurti kokių nors pateisinančių mitų.

Dažnai girdžiu klausiant: „O ką gi mes galime padaryti čia, savo savivaldybėje?“ Bet juk būtent čia, savivaldybėje, ir sprendžiami darželių klausimai. Savivaldybės yra darželių steigėjos, nuo jų priklauso, panaikinti, ar įsteigti naują darželį. Kaip minėjau, kasmet Lietuvoje uždaroma po keliolika darželių. Neturime to leisti. Atvirkščiai, reikia plėsti jų tinklą. Tiek partijų, tiek Vyriausybės programose galima rasti labai pažangių teiginių apie ikimokyklinio ugdymo plėtros politiką. Bet ši politika įgyvendinama savivaldybėse. O čia dažnai nulemia kiti interesai ar vietos politikų patriarchalinės nuostatos.

Darbo ir šeimos pareigų derinimas - viena iš svarbiausių šiuolaikinės visuomenės problemų. Domėkimės, ar skiriama jai dėmesio per savivaldybių tarybų rinkimus. Rinkime tokius politikus ir ypač palaikykime politikus, kurių akių neužtemdo patriarchaliniai mitai.

LYČIŲ VAIDMENYS, STEREOTIPAI IR GALIMYBĖS DARBO RINKOJE

JURGITA PEČIŪRIENĖ

Biologinė ir socialinė lytis

Moterys ir vyrai – dvi skirtingos lytys, du skirtingi poliai. Yra skiriama biologinė lytis (sex) ir socialinė lytis (gender). Toks skirtumas dažniausiai naudojamas skirtumams tarp lyčių visuomenėje išryškinti. Biologinė lytis yra apspręsta biologinių ypatumų, socialinė lytis – skirtingi socialiniai ir kultūriniai vaidmenys. Gimdyti gali tik moteris. Socialinė lytis gali priklausyti nuo biologinių ypatumų, gali būti išmokta, ir pan., ji gali keistis. Moterys sėkmingai atlieka tiek tradicinius moteriškus, tiek vyriškus darbus.

Asmenys socialinio elgesio išmoksta stebėdami, perima vaidmenis iš savo šeimos narių, aplinkinių, didelę įtaką turi visuomenės informavimo priemonės. Simona Bovuar (Simone de Beauvoir) pasakė, kad „Moterimi ne gimstama, o tampama“.

Vyrai skiriasi nuo moterų. Tai atrodo savaime suprantama. Jie skiriasi gabumais, sugebėjimais ir elgesiu, bet vėlgi – tuo skirtingas kiekvienas individas. Vyrai yra aukštesni ir sunkesni už moteris. Vyrai yra fiziškai stipresni ir ištvermingesni. Tačiau tarp gimusių skirtingų lyčių kūdikių intelekto skirtumų nėra. Vėliau skirtumai ryškėja - moterys turi daugiau sugebėjimų kalboms, erdvės suvokimas ir matematiniai gabumai labiau būdingi vyrams. Maccoby ir Jacklin nustatė tokius pagrindinius skirtumus:

Vyrai yra agresyvesni už moteris. Moterys turi geresnius verbalinius gebėjimus nei vyrai, o vyrai – geresnius erdvinis sugebėjimus.⁵

⁵ Maccoby. E. E, Jacklin. C.N, (1974) *The Psychology of Sex Differences*, Stanford: Stanford University Press.

Sporte vyrai pralenkia moteris jėga ir greičiu, bet moterys labiau ištvėringos. Pagal vieną nuomonę – sporte moterys niekada nepasivys vyrų, pagal kitą nuomonę – kadangi vyrų rezultatai pastarąjį dešimtmetį gerėja daug lėčiau nei moterų, tai po gero pusšimčio metų moterys gali pasivyti vyrus ir sporte.

Lietuvoje moterų vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė beveik 12 metų ilgesnė nei vyrų, t.y. 78 metai moterų ir 66 metai vyrų. O turėtų būti tik 5 metų skirtumas. Amerikietė Estelle Ramey, endokrinologė, sako: „Yra labai gera priežastis kodėl moterys gyvena ilgiau nei vyrai. Jos to nusipelnė“.

Tikslinis moters ar vyro statuso priskyrimas asmeniui, lytinė tapatybė sukelia itin daug klausimų ir problemų. Kas ją apsprendžia – ar chromosomos (XX ir XY), ar vaisiaus vystymasis iki gimimo? Ar tai paprasčiausia socialinė etiketė priskirta mums, atsižvelgus į gimimo liudijimą?

Lyties tapatumas – subjektyvus, bet tolydus ir nuolatinis mūsų savęs suvokimas vyru ar moterimi.

Seksualinė orientacija - tai asmens tos pačios ar priešingos lyties partnerių pasirinkimas. Gali būti homoseksualus, heteroseksualus ar biseksualus.

Lyčių vaidmenys – elgesys, nuostatos, vertybės, įsitikinimai, kuriuos tam tikra grupė laiko tinkamus vyrams arba moterims jų lyties pagrindu (dėl jų lyties). Ši terminologija įveda tam tikrą netvarką. Literatūroje laikoma, kad lyčių vaidmenys remiasi ar asmuo gyvena moters, ar vyro vaidmenį, o tuo tarpu lyčių vaidmuo yra ar ji, ar jis gyvena šiuo vaidmeniu.

Lyčių tapatumas – kaip asmuo supranta ir priima lyčių vaidmenis. Kitaip sakant - kaip asmuo priima jam individui priskirtą lyties vaidmenį.

Lyčių vaidmenų stereotipai – socialiai apibrėžti modeliai, kurie apima tradicinius įsitikinimus apie tai, kokie lyčių vaidmenys turi būti.

Lyčių skirstymas – skirtingas elgesys su asmenimis priklausomai nuo jų lyties.⁶

⁶ http://www.gender.org.uk/about/00_defin.htm

Stereotipai lyčių atžvilgiu

Stereotipas – supaprastintas tam tikros žmonių grupės įvaizdis. Kiekvienas individas yra įtakojamas stereotipų, tik vieni – mažiau – kiti labiau. Lyčių stereotipai atsiranda, kai bendrinius požymius, nuomones arba vaidmenis priskiriame vienos iš lyčių atstovui. Lyčių stereotipai egzistuoja visuomenėje, jų išraiška labai pastebima žiniasklaidoje ir reklamoje. Vieni stereotipai nėra labai paplitę, o kiti – labai paplitę. Lyčių stereotipai yra labai paplitę. Lyčių stereotipai (kaip ir bet kurie kiti) formuoja mūsų elgesį, bendravimą su kitais asmenimis.

Paplitę vaidmenys ir bruožai, kurie stereotipiškai priskiriami moterims:

- vaiko priežiūra
- namų šeimininkė
- tvarkinga
- tyli
- jautri
- nuolanki

Paplitę vaidmenys ir bruožai stereotipiškai priskiriami vyrams:

- vadovas
- pinigų „kalikas“
- geras matematikas
- atletiškas
- netvarkingas
- triukšmingas
- be emocijų
- agresyvus

Stereotipai tik įtvirtina vienos iš lyčių blogesnę padėtį visuomenėje. Kaip tą pačią veiklą ar aplinkybes vertiname priklausomai nuo to, kas yra veikėjas – vyras ar moteris:

Santuoka darbdavio nuomone moteriai yra minusas, nes ji gali susilaukti vaikų ir laikinai pasitraukti iš darbo rinkos, prarasti įgūdžius, o grįžus į darbą dažnai slaugyti sergančius vaikus. O vyrams tuo tarpu santuoka suteikia solidaus ir patikimo darbuotojo įvaizdį darbdavio akyse. Įsitikinimas, kad vyrai yra karjerą darančys darbuotojai, o moterys - „tiesiog darbuotojos“, paplitęs ne tik

tarp vyrų, bet ir tarp moterų.

Pagalvokime, kokią skirtingą reikšmę suteikiame sakydami: „namų šeimininkė“ ir „namų šeimininkas“. Ką pirmiausiai sakome, kai sužinome, kad gimė kūdikis? Juk pirmiausiai siekiame išsiaiškinti jo lytį: „Mergaitė ar berniukas“? Gal mes tą patį pagalvojame kai susitinkame nepažįstamą žmogų? Mes stengiamės asmenį identifikuoti su jo lyčiais priskiriamais bruožais ir vaidmenimis.

Problemos naudojant lyčių stereotipus kyla, kai stereotipais grindžiame savo lūkesčius ir elgesį. Todėl geriausia, kai kiekvieną asmenį vertiname pagal jo individualias savybes.

Mes ne tik turime atsisakyti lyčių stereotipų bendraudami su vaikais, bet gerai apgalvoti ir savo elgesį: tėvai turėtų daugiau laiko skirti vaikams, o ne darbui, moterys turi parodyti, kad jos pajėgios apginti savo nuomonę bei save. Vaikai mokosi iš realių pavyzdžių ir mes turime pateikti gerus pavyzdžius!

Lyčių vaidmenys

Ar egzistuoja lyčių nelygybė kitose šalyse? Taip, kitose šalyse ji irgi yra, tik skiriasi jos mastai.

Socialiniai santykiai tarp skirtingų lyčių nenusakomi tik biologiniais ypatumais, ir socialinių vaidmenų paletė įvairesnė ir didesnė, nei fiziologiniai skirtumai tarp lyčių. Moterų ir vyrų vaidmenys visuomenėje konstruojami bei formuojasi socialiai. Socialiniai lyčių vaidmenys, tai, ko visuomenė tikisi iš vyrų ir moterų – kinta. Berniukai ir mergaitės, vyrai ir moterys atlieka savitus socialinius vaidmenis. Bet kurioje pasaulio vietoje moterų ir vyrų vaidmenys skiriasi, bet taipogi jie skiriasi priklausomai nuo to, kokioje pasaulio krašte esate ir kokiais laikais gyvenate. Anksčiau lytys atliko vienokius vaidmenis, dabar kitokius. Danijoje vyrai plauna grindis ir lygina rūbus. Afrikoje moterys neša vandenį keletą kilometrų. Senovėje aludarės buvo moterys (po to vienuoliai), dabar Biržų krašte aludariai daugumoje – vyrai.

Vaidmenys skiriasi priklausomai ir nuo šių aspektų:

Iš kartos į kartą. Tik pagalvokite ką dirbdavo, ką veidavo jūsų močiutė ar senelis ar promočiutė būdami tokio amžiaus, kaip

jūs dabar ir, manau, sutiksite, kad gerai, jog laikai pasikeitė ir dabar atliekate visai kitus vaidmenis;

Iš vietos į vietą. Vienose vietose vaidmenis, kurie priskiriami tik vyrams, kitose vietose atlieka tik moterys. Tarkime – žemės ūkis. Šiaurės Amerikoje fermerių darbas laikomas vyrų sritimi, o Afrikoje žemės ūkiu rūpinasi moterys. Miško kirtimo darbus Suomijoje atlieka vyrai, o Tanzanijoje – moterys. Bet ne tik tolimose vietovėse skiriasi vaidmenys, bet ir toje pačioje šalyse skirtingos tautos ar kultūrinės grupės atlieka skirtingus vaidmenis.

Žmogaus gyvenimo tarpsnių atžvilgiu. Vienus vaidmenis atlikome, kai buvome dukros ar sūnus, kitus suaugę, dar kitus – kaip tėvai.

KAS YRA DARBAS?

Jeigu pabandytume darbo apibrėžimą paaiškinti formule, kokia ji būtų?

$$D = PE/NE \times VP \times NR,$$

kur:

D – darbas,

PE – darbas pilnu etatu

NE – darbas nepilnu etatu

VP – vaiko(u) priežiūra

NR – namų ruošą

Taigi, Darbas lygu pilnas etatas/nepilnas etatas padauginta iš vaiko(u) priežiūros padauginta iš namų ruošos ir dar galėtume pridėti visuomeninę veiklą.

Pagal lyčių teoriją darbas skirstomas į tris tipus:

Produktyvi veikla (už atlyginimą). Tai veikla, kurianti prekes ir paslaugas ir gaminanti pelną. Tiek vyrai, tiek moterys užsiima produktyvia veikla, tačiau konkrečios pareigos dažniausiai skiriasi atsižvelgiant į lytį. Paprastai moterų produktyvioji veikla yra mažiau pastebima ir vertinama nei tokia pati vyrų veikla.

Reproduktyvi veikla (be atlyginimo). Tai darbas rūpinantis šeimos nariais, namais, ūkiu. Tai taip pat reiškia vaikų gimdymą, auginimą ir auklėjimą, maisto ruošimą, šeimos aprūpinimą van-

deniu, reikalingom prekėm, rūpinimąsi šeimos narių sveikata. Reproduktyvi veikla yra nepaprastai svarbi žmogaus gyvenime, tačiau dažniausiai ji nelaikoma „tikru darbu“ Neturtingose bendruomenėse tokia veikla vadinama rankų darbu, reikalaujančiu daug laiko. Paprastai moterys ir merginos atlikdavo ir atlieka šias pareigas.

Visuomeninė veikla (be atlyginimo). Tai veikla bendruomenėje, organizuojant ir dalyvaujant renginiuose, šventėse, bendros talkos gerinant gyvenimo sąlygas bendruomenėje (miestelyje, rajone, apskrityje), dalyvavimas bendruomenės politiniuose renginiuose. Ši veikla retai pastebima atliekant ekonominę analizę apie socialinį vienėtą. Tačiau tai daug laiko atimanti ir labai svarbi visuomenės kultūriniam ir dvasiniam vystymuisi veikla. Į šią veiklą įtraukti tiek vyrai tiek moterys, tačiau ir čia galima pastebėti veiklos pasidalijimo pagal lytį skirtumų.

Vyrai, moterys, berniukai ir mergaitės paprastai yra įtraukti į visokią veiklą. Tačiau daugelyje visuomenių moterys atlieka beveik visą reproduktyvų ir didžiąją dalį produktyvaus darbo. Visi pokyčiai vienoje srityje turi įtakos pasiskirstymui kitoje. Reproduktyvi veikla gali trukdyti sėkmingai dalyvauti vystymosi projektuose. O dalyvavimas juose reikalauja daugiau laiko mokymams, dalyvavimui susirinkimuose, produktyviam darbui, tai reiškia, kad moterims nelieka laiko rūpintis šeima, vaikais, namais.

Šeima ir darbas

Darbo ir šeimos gyvenimo derinimas tampa vis aktualesnis ne tik Lietuvoje, bet ir visoje Europoje. Tai turi tiesioginės įtakos įsitraukimui į darbą, vaisingumui, šeimos kūrimui ir gyvenimo kokybei. Darbo laikas, darbo sąlygos, visą gyvenimą trunkantis mokymasis, valstybinio sektoriaus pagalba – vaikų priežiūra ir pensijų sistema – turi daug reikšmės kuriant priemones, užtikrinančias geresnę Europos piliečių darbo ir gyvenimo pusiausvyrą. Siekiant geriau derinti darbą ir šeimos gyvenimą, moterims turėtų būti sudaryta daugiau galimybių rūpintis šeima ir sukurta karjeros perspektyva. O vyrams turėtų būti sudarytos geresnės galimybės sutrumpinti darbo laiką, kad jie galėtų perimti daugiau šeimos pa-

reigų. Priemonių, leidžiančių suderinti šeimos ir darbo gyvenimą, reikalingumą rodo 2003 m. Europos darbo ir gyvenimo sąlygų gerinimo fondo atlikto tyrimo duomenys, kurie parodė, kad moterims tenka daugiau atsakomybės už buitines darbus visose ES šalyse, tačiau jos yra labiau nepatenkintos šeimyniniu gyvenimu.⁷

Tėvystės atostogos nėra populiarios Lietuvoje, jomis naudojasi tik 1 proc. tėvų. Panaši situacija daugelyje ES šalių, nes tėvystės atostogos populiarios tik Šiaurės šalyse. 2004 m. Eurobarometras atliko tyrimą apie europiečių požiūrį į tėvystės atostogas:

75 proc. ES vyrų žino apie galimybę naudotis tėvystės atostogomis, tačiau nėra ja pasinaudoję. Švedijoje 34 proc. vyrų pasinaudoja teise į tėvystės atostogas. Kodėl vyrai atsisako eiti tėvystės atostogų? Dėl neigiamo poveikio šeimos biudžetui, dėl informacijos apie vaiko priežiūros galimybes stokos, dėl baimės, kad tai gali pakenkti karjerai, dėl įsitikinimo, kad tai „labiau moteriškas dalykas“, dėl nenoro užsisėdėti namie ir taip riboti savo socialinį gyvenimą.

Kokie yra tėvystės atostogų privalumai? Tėvai gali geriau pažinti vaikus, daugiau su jais bendrauti; moteris gali daugiau laiko skirti apmokamam darbui, ir darbdaviai gali efektyviau panaudoti moterų kompetenciją, be to, tėvystės atostogos mažina skyrybų riziką.

Dėl nesubalansuoto laiko paskirstymo darbui ir šeimos gyvenimui, tiek moterys, tiek vyrai nebežino, ko nori iš gyvenimo ir profesinės karjeros ir ko reikėtų siekti. Lygios galimybės reikalauja kiekvieno atsakomybės dalijantis neapmokamą darbą.

Tradicinės lietuvių nuostatos dėl moterų ir vyrų pareigų šeimoje išryškėja sociologinės kompanijos „Baltijos tyrimai“ atlikto tyrimo respondentų atsakymuose apie tai, kas šeimoje turėtų uždirbti gyvenimui. 57,2 proc. vyrų mano, kad tai – tik jų pareiga. Mažiau moterų laikosi tradicinės nuostatos dėl šeimos išlaikytojo vaidmens – 51,4 proc. Tačiau akivaizdu, kad beveik pusė Lietuvos gyventojų šį vaidmenį priskiria vyrams. Šis lūkestis yra svarbus moterų atskirties indikatorius, kita vertus, jis sukelia didelę įtampą vyrams, nes šiuolaikinėje visuomenėje vienas asmuo praktiškai jau nebegali išlaikyti šeimos.

³ Gyvenimo kokybė Europoje. Europos darbo ir gyvenimo sąlygų gerinimo fondas, 2004. ES Leidinių biuras.

Diskriminacija – kas tai?

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. formuluojama labai svarbi žmogaus teisė – lygiateisiškumas. Lygiateisiškumo priešinga pusė yra diskriminacija, kuri yra draudžiama, todėl ir siekiama sudaryti sąlygas lygiateisiškumui užtikrinti ir įgyvendinti. Lygiateisiškumas – kaip vienas pagrindinių žmogaus teisių principų, reglamentuotas tarptautiniuose dokumentuose ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Teisinio reguliavimo prasme nė vienas asmuo nėra pranašesnis už kitą.

Diskriminacija suprantama kaip pasyvus ar aktyvus elgesys, kuriuo išreiškiamas pažeminimas, panieka, o taip pat teisių atėmimas, jų ribojimas ar privilegijų teikimas. Šie veiksmai pažeidžia teisinę lygybę ir galimybes į vienodą išsilavinimą, darbą, vienodas darbo sąlygas, vienodą atlyginimą už tokį patį darbą, karjeros siekimą, apsaugą nuo atleidimo iš darbo, galimybę kelti kvalifikaciją, gauti socialinę ir sveikatos apsaugą ir pan. Galima išskirti dvi diskriminacijos formas:

- Tiesioginė diskriminacija – pasyvus arba aktyvus elgesys, kuriuo išreiškiamas žeminimas, niekinimas, teisių ribojimas arba privilegijų teikimas;
- Netiesioginė diskriminacija – veikimas arba neveikimas, teisės norma arba vertinimo kriterijus, kurie formaliai yra vienodi ir moterims, ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar pritaikant, atsiranda faktinis naudojimosi teisėmis ribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas⁸.

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. tiesioginė diskriminacija dėl lyties apibrėžiama kaip pasyvus ar aktyvus elgesys, kuriuo išreiškiamas pažeminimas, paniekinimas, taip pat teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens lyties, išskyrus šiuos atvejus:

- Specialią moterų apsaugą nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
- Tik vyrams taikomą karinę prievolę;
- Skirtingą moterų ir vyrų pensinį amžių;

⁸Vidrinskaitė S. Asmenų lygybės principas: lygiateisiškumas ir lygios galimybės. Jurisprudencija. T. 56(48).

- Moterims taikomus žmonių saugos darbe reikalavimus, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
- Tam tikrą darbą, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;
- Įstatymų nustatytas laikinas specialias priemones, taikomas siekiant paspartinti faktinės moterų ir vyrų lygias teises ir vienodas galimybes, turi būti atšauktos;
- Skirtingų tam tikrų bausmių vykdymo tvarką ir sąlygas.

Tarptautinės teisės aktai reglamentuojantys lyčių lygybę darbo rinkoje:

Tarptautinė darbo organizacija 1951 m. priėmė *Konvenciją Nr. 100* dėl vienodo darbo užmokesčio vyrams ir moterims už lygiavertį darbą, 1958 m. *Konvenciją Nr. 111* ir rekomendaciją dėl diskriminacijos darbo bei profesinės veiklos srityje, ir *Konvenciją dėl vienodo moterų ir vyrų traktavimo socialinės apsaugos srityje* (1962 m.). *Konvencija Nr. 183* ragina valstybes imtis priemonių, kad motinystė nebūtų diskriminacijos įsidarbinant ar dirbant priežastis.

1961 m. priimtose *Europos socialinės chartijos* 4 str. garantuoja moterims ir vyrams teisę į vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą, o 8 str. reikalauja suteikti specialią apsaugą dirbančioms moterims gimdymo atostogų ir vaiko žindymo metu. 1996 m. pataisytos *Socialinės chartijos* 20 str. garantuoja lygias galimybes moterims ir vyrams bei įtvirtina vienodo traktavimo principą darbo ir švietimo srityse, užkirsdamas kelią diskriminacijai dėl lyties.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 str. skelbia: „Vyrų ir moterų lygybę būtina užtikrinti visose srityse, įskaitant įsidarbinimą, darbą ir atlyginimą. Lygybės principas neturi trukdyti taikant ir patvirtinti priemonių, numatančių tam tikras privilegijas nepakankamai atstovaujamai lyčiai“.

Paros laiko panaudojimas

2003 m. Statistikos departamento atlikto laiko panaudojimo tyrimas parodė, kad:

- Dirbančios moterys 35 min. mažiau nei dirbantys vyrai skyrė laiko mokamam darbui, tačiau 1 valanda 45 minutėmis daugiau – namų ir šeimos priežiūrai.
- Dirbančios moterys turėjo 1 val. mažiau laisvo laiko negu vyrai. Moterys beveik tris kartus daugiau laiko nei vy-

rai skyrė vaikų priežiūrai, žaidimams su jais, skaitymui.

- Pensinio amžiaus moterų ir vyrų laiko panaudojimas taip pat gerokai skiriasi.
- Namų ūkio ir šeimos priežiūrai pensininkės moterys su-
gaišo vidutiniškai po 5 valandas ir 40 minučių, vyrai – pus-
antros valandos mažiau.⁹

Darbo rinkos segregacija pagal lytis

Net ir šiandien moters apmokamas darbas dažnai laikomas jos papildoma veikla, o pagrindinė energija, kaip manoma, turi būti investuota į adekvataus šeimos funkcionavimo užtikrinimą. Todėl dirbdamos viešojoje sferoje ar plėtodamos verslą, moterys istoriškai užėmė ir tebeužima žemesnio lygio ar statuso pozicijas, kurios nėra vertinamos ar pripažįstamos. Sklandantys stereotipai formuoja įspūdį, kad moters pasiekimus profesinėje srityje riboja jų menki fiziniai, emociniai ir taktiniai gebėjimai, žemas pasitikėjimo savimi laipsnis, sėkmės baimė, menki organizacinio darbo ir sprendimų priėmimo gebėjimai, žemas motyvacijos laipsnis, priklausomybės poreikis, menkas verslo organizavimo išmanymas ir žemas verslo kultūros lygis. Formaliai lyčių lygybė Lietuvoje yra. Tačiau tarp formalios ir realios lyčių lygybės yra didelis atotrūkis. Nors įstatymai reikalauja už vienodą darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, tačiau realybėje darbo užmokesčio skirtumai yra viena iš moterų ir vyrų nelygybės apraiškų. Tyrimai ir statistika atskleidžia moterų nelygybės paplitimą ugdymo ir profesinio rengimo srityje ir darbo rinkoje. Kai kurie laikosi nuomonės, kad moterys ir vyrai atlieka skirtingas, tačiau lygiavertes funkcijas, tačiau taip nėra.

Statistiniai duomenys rodo, kad nuo 2000 m. didėja atotrūkis tarp vyrų ir moterų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio. 2004 m. moterų vidutinis šalies ūkio mėnesinis darbo užmokestis sudarė 81,2 % vyrų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, valstybės sektoriuje – 75,8%, privačiame sektoriuje – 84 %. 2004 m. visose ekonominės veiklos rūšyse vyrų vidutinis mėnesinis darbo užmo-

⁹ Lietuvos rytas, 2004.

kestis buvo didesnis nei moterų. Didžiausias skirtumas 2004 m. buvo finansinio tarpininkavimo (vyrų – 3625 Lt., moterų u 2130 Lt.) veikloje¹⁰. Kai kuriose srityse moterų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis yra mažesnis daugiau nei minimalus darbo užmokesčio dydis.

Kodėl moterys uždirba mažiau?

Vyrų ir moterų atlyginimų skirtumai paaiškinami vertikalia ir horizontalia darbo rinkos segregacija. Vertikaloji diskriminacija yra kuomet atsiranda kliūčių kilti karjeros laiptais, užimti sprendimų galią suteikiančius postus. Horizontalioji diskriminacija pasireiškia tuomet, kai yra ryškus pasiskirstymas į „vyriškus“ ir „moteriškus“ darbus, ir šie yra mažiau atlyginami. Atlyginimų skirtumą lemia tai, jog viešojo sektoriaus sritys (socialinė rūpyba, švietimas, kt.), kuriose dominuoja moterys, prasčiau apmokamos nei labiau vyriškos veiklos (energijos tiekimas, kt.). 2004 m. moterys itin dominavo sveikatos apsaugos ir socialinio darbo (83.4 proc. visų dirbančiųjų), viešbučių ir maitinimo įstaigų (80.4 proc.) švietimo (78.2 proc.), srityse. Didelė dalis Lietuvos moterų dirba blogiau mokamuose darbuose ir neužima vadovių pareigų. Lietuvos moterų darbo užimtumo dinamika rodo, kad lyties požiūriu nuo 2000 iki 2004 metų neįvyko jokių reikšmingų struktūrinių pokyčių – didesnė moterų dalis dirba feminizuotose profesijose.

Siekiant sumažinti diskusijas ir padidinti sprendimų nustatant darbo užmokestį skaidrumą, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2004 m. užsakė mokslinį tyrimą, kurio pagrindu būtų parengta šalies įmonėms ir organizacijoms rekomenduotina taikyti darbų ir pareigybių vertinimo metodika. Šį tyrimą kurį atliko Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbų ir pareigybių vertinimo metodikos taikymas leistų objektyviau įvertinti darbų (pareigybių) sudėtingumą, jų lygius įmonėse ir organizacijose bei pasitarnautų nustatant pagrindinio darbo užmokesčio tarifus tiek atskiruose ūkiniuose vienetuose, tiek ir ūkio šakose.

¹⁰ <http://www.svv.lt/index.php/lt/34539/>

Darbai (pareigybės) vertinamos pagal *Darbu (pareigybių) vertinimo schemą*, kurioje numatyti 8 pagrindiniai veiksniai, bei šių veiksmių vertė (maksimali galima) balais ir procentais:

| | |
|---|--------------------|
| 1. Išsimokslinimas | 75 balai arba 15% |
| 2. Profesinė patirtis | 70 balų arba 14% |
| 3. Pareigų ir vadybos lygiai | 50 balų arba 10% |
| 4. Sprendimų priėmimo mastas ir veikimo laisvė | 75 balai arba 15% |
| 5. Savarankiškumas ir kūrybiškumas darbe | 70 balai arba 14% |
| 6. Atsakomybė | 60 balų arba 12% |
| 7. Darbo sunkumas | 50 balų arba 10% |
| 8. Darbo sąlygos | 50 balų arba 10% |
| Viso: | 500 balų arba 100% |

Visi 8 veiksniai skirstomi į lygius. Daugiau informacijos rasite tinklapyje www.socmin.lt

Darbo rinka ir lanksčių darbo formų plėtra

Lietuvoje aktyvios darbo rinkos politikos priemonės nepakankamai skatina darbo netekusių asmenų žmogiškąją plėtrą bei jų grįžimą į aktyvų užimtumą. Socialinės pašalpos neskatina žemą kvalifikaciją turinčių asmenų (ypač - auginančių vaikus) įsijungti į darbo rinką bei prisideda prie nelegalaus darbo egzistavimo šalyje. Pastaraisiais metais stebimas Lietuvos ekonominis augimas neabejotinai daro teigiamą įtaką gyventojų užimtumui. Nuolat gerėja daugelis darbo rinkos rodiklių: auga darbo jėgos paklausa, didėja užimtumas, mažėja nedarbo lygis bei teritorinė jo diferenciacija. Lietuvoje sukuriama vis daugiau pastovaus darbo vietų. Lietuvos darbo biržos duomenimis, teritorinėse darbo biržose kasmet užregistruojama po 132-137 laisvas darbo vietas. 2003 m. Lietuvoje buvo 1438 tūkst. užimtų gyventojų, pusę iš jų sudarė moterys, lyginant su 2001 m. šis rodiklis išaugo 6,4 proc. 2000 m. – 2003 m. moterys buvo mobilesnes darbo rinkoje nei vyrai pagal tokį kriterijų – moterų judėjimas iš neaktyvumo į užimtumą buvo didesnis ir, tikėtina, susijęs su sparčiu Lietuvos ekonominiu kilimu. Lietuva 2003 m. buvo 3-ioje vietoje Europos Sąjungoje pagal mote-

rų, auginančių vaikus iki 12 m., dalyvavimo darbo rinkoje skaičių. Taigi, reali situacija šiek tiek gerėja, bet moterų darbo užmokestis, kaip jau buvo minėta, nedžiugina. Tarp nedirbusių ir nekvalifikuotų darbininkų daugiau yra moterų, ir taip pat moterų yra daugiau tarp bedarbių su aukštesniu išsilavinimu. Moterys dažniau nei vyrai atleidžiamos iš darbo ne savo noru. Moterų vidutinė darbo trukmė paprastai yra ilgesnė nei vyrų. Taip yra todėl, kad vyrų mobilumas darbo rinkoje didesnis, ir todėl kad daugiau moterų dirba valstybiniame sektoriuje, kur užimtumo pastovumas yra didesnis. 1998 - 2003 m. samdomų darbuotojų, savarankiškai dirbančių ir padedančių šeimos narių dalys bendrame užimtųjų skaičiuje išliko pastovios - apie 80 proc. užimtųjų sudaro samdomi darbuotojai, apie 17 proc. savarankiškai dirbantys ir apie 3 proc. padedančios šeimos nariai. Samdomas darbas yra tipiškiausia moterų ir vyrų užimtumo forma, tačiau vyrai dažniau nei moterys dirba savarankiškai, tuo tarpu moterys dažniau nei vyrai tampa padedančiais šeimos nariais. 1998 – 2003m. tik apie 10 proc. darbuotojų buvo užimti ne visą darbo laiką. Moterys dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo laiką, ir šis skirtumas nuolat didėja. Apytiksliai pusė darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, tokią užimtumo rūšį pasirenka laisvanoriškai, kita pusė – dėl to, kad negali rasti darbo visą darbo laiką.¹¹

Moterys versle

Nepaisant to, kad moterims ir vyrams sudarytos teisiškai vienodos galimybės pradėti verslą, tačiau pagrindiniai verslo kūrėjai yra vyrai. Tačiau moterų versle po truputį daugėja. Lietuvoje 2004 m. savarankiškai dirbančios moterys sudarė apie 42,5 % visų savarankiškai dirbančių žmonių. O Europos Sąjungoje šis rodiklis gerokai mažesnis ir siekia vos 32,66 %. Daugėja moterų ne tik tose ekonominėse veiklose, kuriose jos tradiciškai aktyvios, bet atsirado jų ir netradicinėse - gamyboje, statyboje, transporto veikloje. Bet to nepakanka, nes absoliučiai visose amžiaus grupėse vyrų vadovų yra daugiau. Šis skirtumas itin ryškus 21-30 metų grupėje (moterų čia tik – 30,2 %). Daugiau-

¹¹ Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje: Lietuvos patirtis.

siai verslo vadovių yra 51-60 metų amžiaus grupėse (moterų čia – 49 %) ¹². Moterys vis aktyviau dalyvauja komercinėje veikloje, kelioms klestinčioms kompanijoms vadovauja moterys, ypač ryškėja moterų dalyvavimas smulkaus verslo įmonių veikloje tendencijos. Tarp smulkaus ir vidutinio verslo įmonių vadovų moterys sudaro apie 40 %.

Švietimas ir išsilavinimas

Lyčių lygių galimybių politika, įteisinanti moterų ir vyrų lygiateisiškumą visuomenės nuostatose, negarantuoja lyčių diskriminacijos nebuvimo darbo rinkoje. Svarbi moterų padėčiai visuomenėje charakteristika yra išsilavinimas.

Jei moterys gauna mažesnę darbo užmokestį nei vyrai, tai gal jos menkiau išsilavinusios? Panagrinėkime statistiką: pagal gyventojų ir būstų 2001 m. visuotinio surašymo duomenis, aukštąjį išsilavinimą turėjo 135 moterys ir 115 vyrų iš 1000 gyventojų, aukštesnįjį – 209 moterys ir 175 vyrai. Taigi aukštesniojo ir aukštojo mokslo moterys siekė sparčiau. Svarbu tai, kad nepaisant aukštesnio moterų išsilavinimo, dažnai dauguma moterų, dėl moteriškų profesijų, siekimo įsitvirtinti darbo rinkoje, siekimo išlaikyti šeimą, dirba mažiau prestižinius, menkiau apmokamus darbus.

2003 m. aukštosiose mokyklose mokėsi daugiau merginų negu vaikinų (60 % merginų ir 40 % vaikinų). Aukštesniosiose mokyklose – 62 % merginų ir 38 % vaikinų. 2003 m. merginos sudarė 90 % studijuojančių socialines paslaugas, 80 % – pedagogiką, 82 % – sveikatos priežiūrą, iš visų transporto ir saugos paslaugų studentų vaikinai sudaro 88 %, inžinerijos – 82 %, kompiuterijos – 81 %. Kaip matome merginos renkasi studijas feminizuotose mokymo srityse: nežadančiose karjeros ir aukšto darbo užmokesčio srityse. O vaikinai – specialybes, žadančias gerai apmokamą darbą ¹³.

Švietimo srityje, kur dauguma dirbančiųjų yra moterys, vadovų postus užima daugiausiai vyrai, ir kuo aukštesnį mokslo sta-

¹² <http://www.svv.lt/index.php/lt/34539/>

¹³ Moterys ir vyrai Lietuvoje 2003. Statistikos departamentas, 2004.

tusą turi mokymo įstaiga, tuo mažiau joje dirba moterų: dauguma (87 %) bendrojo lavinimo mokyklų pedagogų yra moterys, universitetuose moterų – tik 44 %.

Tarp mokslininkų moterys sudaro 38 %, o tarp habilituotų daktarų jų tik 14 %. Tarp daktarų su profesoriaus vardu yra tik 10 % moterų. Džiugina, kad moterų doktorančių nuo 2000 m. (jų buvo 50 %) palaipsniui daugėja (2003 m. buvo 62 %). Iš 150 mokslų akademijos narių – 10 moterų, o iš 50 tikrųjų narių – tik 1 moteris. Be to, po Nepriklausomybės atkūrimo nebuvo ir nėra nei vienos moters rektorės.

Kaip matome, oficiali statistika patvirtina, kad Lietuvos moterys įdeda žymiai daugiau pastangų pasiekti kuo aukštesnį išsimokslinimą nei vyrai, tačiau tai negarantuoja geresnės karjeros perspektyvos. Auklėkime vaikus nepasiduodami stereotipams ir siekime, kad moterų padėtis gerėtų.

Kviečiu apsilankyti Internetiniame portale moterims www.lygus.lt ir pasidomėti naujienomis bei aktyviai dalyvauti diskusijose.

LANKŠČIOS UŽIMTUMO FORMOS

JADVYGA ANDRIUŠKEVIČIŪTĖ

Darbuotojas ir darbdavys

Nėra abejonės, kad kiekvienas asmuo bent kartą gyvenime bus darbuotoju ar darbdaviu, todėl svarbu turėti žinių apie darbo teisę, jos reguliuojamus teisinius santykius, šių santykių dalyvių teises ir pareigas. Apibūdindami asmens savybes dažnai sakome, kad jis yra protingas, išsilavinęs, gražus, stiprus ir panašiai. Darbuotoją ir darbdavį, kaip darbo teisinių santykių dalyvius (subjektus) apibūdina teisiniai požymiai – *darbinis teisnumas* (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir *darbinis veiksnumas* (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas).

Darbinis teisnumas pripažįstamas lygus visiems Lietuvos Respublikos piliečiams. Užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai, turi Lietuvos Respublikoje tokį patį darbinį teisnumą kaip ir Lietuvos piliečiai. Visiškas darbinis teisnumas ir darbinis veiksnumas atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų.

Vaikų iki šešiolikos metų darbas yra draudžiamas, išskyrus jų fizines galimybes atitinkančius lengvus darbus, neturinčius neigiamo poveikio vaiko saugai, sveikatai, fizinei, psichinei, moralinei ar socialinei raidai. Priimdamas į darbą nepilnametį nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, darbdavys privalo pareikalausti gimimo liudijimą, mokyklos, kurioje mokosi, taip pat vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštišką sutikimą bei vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimą.

Darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą.

Darbdavys gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita orga-

nizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą. Darbdavių (juridinių asmenų) darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jų įsteigimo momento. Sutinkamai su Civiliniu kodeksu, juridinis asmuo laikomas įsteigtu nuo jo įregistravimo juridinių asmenų registre.

Darbdavys taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo. Darbdavio (fizinio asmens) teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja Civilinis kodeksas.

Kasdieniam gyvenime dažnai darbdaviu vadiname įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovą. Toks pasakymas gali būti vertinamas dvejopai. Įmonės vadovas atstovauja įmonę ir įgyvendina tos įmonės darbinės teises (sudaro, keičia ir nutraukia darbo sutartis, premijuoja, komandiruoja, skiria drausmines nuobaudas), tačiau tuo pat metu vadovas yra toks pats darbuotojas kaip ir bet kuris kitas įmonės darbuotojas, kurio pareiga vykdyti vadovo pareigas, kitaip tariant „vadovauti“. Kartu reikia pabrėžti, kad įmonės vadovas yra tos įmonės atstovas, jis turi specifinius įgalinimus, todėl jo teisės, pareigos ir atsakomybė yra platesnė negu jam pavaldžių darbuotojų.

Darbo sutarties samprata

Darbo kodekse (DK) apibrėžta, kad darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Darbo sutartį nuo kitų sutarčių (rangos, autorinės) galima atskirti pagal šiuos požymius:

- 1) darbo sutarties dalyku yra laikomi rūšiniais (ne individualiais) požymiais apibrėžti darbai ar paslaugos.
- 2) dirbančio pagal darbo sutartį darbas yra nesavarankiškas, darbdaviui tenka pareiga organizuoti darbą ir sudaryti tinkamas darbo sąlygas.
- 3) darbo atlygintinumas, darbuotojui nustatomas darbo užmokestis.

Darbo sutarties turinys ir forma

Darbo sutarties turinys yra jos šalių sulygotos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas. DK draudžia šalims nustatyti tokias darbo sąlygas, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis.

DK nustatytos dvi *būtiniosios* darbo sutarties sąlygos:

- 1) darbuotojo darbovietė (terminas „darbovietė“ vartojamas įmonės, įstaigos, organizacijos, t.y. darbdavio apibūdinimui);
- 2) darbo funkcijos (t.y. tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba tam tikros pareigos).

Šalims nesusitarus dėl šių būtinųjų darbo sutarties sąlygų yra laikoma, kad darbo sutartis nesudaryta. Atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtiniosios sąlygos, kurias šalys gali sulygti sudarydamos tokią darbo sutartį (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.).

Sudarant darbo sutartį labai svarbu tinkamai nustatyti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, nes jos gali būti keičiamos tik *esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui* (išskyrus laikiną, iki vieno mėnesio trukmės darbo sąlygų pakeitimą ypatingais atvejais).

Kiekvienoje darbo sutartyje šalys turi sulygti dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.). DK nustatė pareigą šalims susitarti dėl darbo apmokėjimo bei *specialią darbo apmokėjimo sąlygos nustatymo ir keitimo tvarką*. Darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys gali keisti tik darbuotojo raštišku sutikimu. Apie naujų darbo apmokėjimo sąlygų nustatymą darbdavys raštu turi pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo. Be darbuotojo raštiško sutikimo darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Tačiau ir šiuo atveju sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima.

Darbo kodekse įtvirtinti tam tikri darbo užmokesčio nustatymo principai, kurie draudžia diskriminuoti asmenį ir nustatyti skirtingą darbo apmokėjimą už tą patį darbą priklausomai nuo lyties. Vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą turi būti mokamas vienodas

darbo užmokestis. Šis principas praktikoje galėtų būti įgyvendinamas taikant taip vadinamą *analitinį darbo vietos vertinimą*. Pagal šį vertinimą, visų pirma, turėtų būti nustatomas konkrečioms pareigoms ar darbams taikytinas darbo užmokestis ir mokamas nepriklausomai nuo to kas užims tas pareigas ar dirbs nustatytą darbą.

Darbo sutarties šalims suteikta susitarimo laisvė ir nustatyta teisė susitarti dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo, materialinės atsakomybės ir kt.). Darbuotojas, sudarydamas darbo sutartį, turėtų atidžiai susipažinti su darbo įstatymų suteikiamomis galimybėmis nustatyti darbo sutartyje jam palankesnes sąlygas negu nustatytos įstatymuose.

Kaip rodo užsienio šalių patirtis, efektyviausias būdas susitarti dėl palankesnių darbo apmokėjimo, darbo laiko, atostogų trukmės ir kitų darbo sąlygų yra sudaryti kolektyvinę sutartį. Lietuvos Respublikos darbo kodekse taip pat yra nemažai nuostatų, kurios leidžia šalims tartis dėl palankesnių darbo sąlygų kolektyvinėje sutartyje, tačiau kaip rodo konkrečių kolektyvinių sutarčių analizė, ta teisė nėra plačiai įgyvendinama.

Įstatymai numato, kad kiekvienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje turi būti patvirtintos vidaus darbo tvarkos taisyklės, t.y. nustatyta darbo pradžia ir pabaiga, pietų pertraukos laikas ir trukmė. Darbuotojas darbo sutartyje gali prašyti nustatyti kitą darbo pradžios ir pabaigos laiką ir taip suderinti, pvz., vaikų priežiūrą, darbo ir šeimos pareigas.

Lanksčios užimtumo formos

Darbdavys privalo užtikrinti, kad darbuotojui būtų leidžiama dirbti tik pasirašius su juo darbo sutartį, įteikus jam antrą sutarties egzempliorių ir išdavus darbo pažymėjimą. Už tinkamą darbo sutarties sudarymą atsako darbdavys. Galiojantys darbo įstatymai numato galimybę sudaryti tokias darbo sutartis, kurios labiausiai tenkintų šalių interesus ir leistų susitarti dėl abiem šalims priimtinių darbo sąlygų. Darbo kodekse reglamentuotos šios darbo sutartys:

Neterminuota darbo sutartis

Neterminuota darbo sutartis yra labiausiai paplitusi darbo sutarties rūšis. DK numato, kad darbo sutartis (išskyrus įstatymų

nustatytus atvejus) sudaroma neapibrėžtam laikui (yra neterminuota). Pareiga sudaryti neterminuotą darbo sutartį iš esmės nukreipta darbdaviui. DK nenumatyta galimybė sudaryti terminuotą darbo sutartį net jeigu to pageidauja darbuotojas, jeigu nėra darbo santykių laikinumą pagrindžiančių aplinkybių. Taip siekiama nustatyti stabilesnius darbo santykius ir apginti darbuotojo, kaip silpnesnės darbo sutarties šalies, interesus.

Terminuota darbo sutartis

Darbo įstatymai numato galimybę sudaryti terminuotas darbo sutartis, tačiau riboja tokių sutarčių sudarymo pagrindus ir neleidžia sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio (išskyrus tam tikras išimtis). Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, tačiau ne ilgiau kaip penkeriems metams.

Darbo sutarties terminas yra laikomas būtinąja terminuotos darbo sutarties sąlyga. Jeigu šalys darbo sutartyje jos termino nenustatė arba nustatė netinkamai, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis.

Specialiuose įstatymuose arba kolektyvinėse sutartyse gali būti numatyta teisė sudaryti terminuotą sutartį, nors darbas yra nuolatinio pobūdžio. Su renkamaisiais darbuotojais (pvz., aukštųjų mokyklų rektoriai) terminuota darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba pagal įmonės, įstaigos, organizacijos įstatus skiria į darbą renkamieji organai (pvz., akcinės bendrovės valdyba), terminuota darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų įgaliojimų laikui (kadencijai). Išimtis nustatyta savivaldybių tarybų, kaip kolegialių organų, skiriamiems darbuotojams. Savivaldybių tarybos yra savivaldybių žinioje esančių mokyklų, darželių, poliklinikų steigėja, todėl jos kompetencijoje yra skirti įstaigų vadovus, kurie skiriami ne savivaldybės tarybos kadencijai, o neterminuotai.

Jeigu darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nė viena iš šalių iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti, laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui. Terminuota darbo sutartis taip pat tampa neterminuota, kai darbo santykių buvimo laikotarpiu išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo apibrėžtas sutarties terminas. Dar viena nuostata, sauganti darbuotojus nuo darbdavių piktnaudžiavimo sudarant terminuotas darbo sutartis numato, kad tuo atveju kai

darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nepratęsiama arba nutraukiama, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma terminuota darbo sutartis tam pačiam darbui, tai darbuotojo reikalavimu tokia sutartis gali būti pripažinta sudaryta neapibrėžtam laikui. Jei gu darbo sutartis pripažįstama neterminuota, pertrauka darbe įskaičiuojama į darbuotojo nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje.

Sezoninė darbo sutartis

Sezoninė darbo sutartis sudaroma sezoniniams darbams atlikti. Sąlyga dėl sezoninio darbo yra būtinoji tokios sutarties sąlyga, todėl šalys, susitardamos dėl sezoninio darbo, turi tai nurodyti pačioje darbo sutartyje. Sezoniniais laikomi darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), *ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu)*, ir yra *įtraukti į sezoninių darbų sąrašą*, todėl šalys negali priskirti prie sezoninių darbų tokių darbų, kurie nėra įtraukti į tokių darbų sąrašą. Sezoniniais darbais laikomi: mūrijimas, betonavimas, teritorijos tvarkymas ir apželdinimas, nerūdinių medžiagų gavyba, skiedinių gamyba, žemės melioravimas, žemės kasinėjimo, geodezijos ir topografijos darbai, vaisių ir uogų skynimas, paruošimas bei perdirbimas, miškų ūkio darbai, upių transporto ir kiti darbai.

Pvz., įmonės savininkas teiravosi, ar jis negalėtų sudaryti sezoninio darbo sutarčių su siuvėjomis, nes per keletą įmonės veiklos metų pastebėjo, kad jo įmonės produkcijos (vyriškų kostiumų) paklausa padidėja pavasarį ir rudenį (tada dažniausiai kostiumus perka moksleiviai, abiturientai ir studentai). Akivaizdu, kad siuvimo darbams gamtinės ar klimato sąlygos įtakos neturi, jie nėra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą, todėl ir sudaryti šio rūšies darbo sutartį nėra pagrindo.

Sezoninių darbų sąrašą, sezoninės darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko ir darbo apmokėjimo ypatybes nustato Vyriausybė.

Sezoninės darbo sutarties ypatumai:

- 1) dirbant sezoninius darbus gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita (DK 149 str.)
- 2) darbuotojams, dirbantiems vieną sezoną, kasmetinės atostogos nesuteikiamos;

- 3) darbuotoją atleidžiant iš darbo, už nepanaudotas atostogas mokama pinigine kompensacija;
- 4) darbuotojams, su kuriais pasibaigus jų sezoninės darbo sutarties terminui, darbo sutartis pratęsiama kitam sezonui nenutraukiant darbo santykių, kasmetinės atostogos suteikiamos tarpsezoniniu laikotarpiu tais pačiais darbo metais (kasmetinės atostogos gali būti suteiktos ir ne tarpsezoniniu laikotarpiu, jeigu tai numatyta kolektyvinėje ar darbo sutartyje;
- 5) darbuotojams, kurie dirba du ar daugiau sezonų iš eilės nenutraukę darbo santykių, už tarpsezoninius laikotarpius mokamas kolektyvinėje arba darbo sutartyje nustatyto dydžio atlyginimas;
- 6) Be Darbo kodekse numatytų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, sezoninė darbo sutartis gali būti nutraukta:
 - nepasibaigus sutarties terminui darbuotojo pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį raštu prieš 5 kalendorines dienas;
 - kai įmonėje, įstaigoje, organizacijoje sezoniniai darbai buvo sustabdyti ilgiau kaip 2 savaitėms dėl gamybinių priežasčių arba kai sumažinamas darbų mastas (apie numatomą darbo sutarties nuraukimą darbuotojas neturi būti įspėtas);
 - kai darbuotojas per sezoną neatvyksta į darbą ilgiau kaip vieną mėnesį dėl laikinojo nedarbingumo (apie numatomą darbo sutarties nuraukimą darbuotojas neturi būti įspėtas). Tais atvejais, kai darbingumas prarandamas dėl suluošinimo (traumos) darbe arba profesinės ligos per sezoną, darbuotojui darbo vieta (pareigos) paliekama, kol jis atgauna darbingumą arba jam nustatomas invalidumas, bet ne ilgiau kaip iki darbo sutarties termino pabaigos.

Laikinoji darbo sutartis

Laikinoji darbo sutartis yra darbo sutartis, sudaryta ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikui.

Laikinoji darbo sutartis gali būti sudaroma:

- 1) skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti;
- 2) laikinai nesantiems darbuotojams pavaduoti;
- 3) su studentais ir moksleiviais jų atostogų metu;

Laikinoji darbo sutartis gali būti sudaroma kai darbas yra trumpalaikis, pvz., įvairių pramoginių renginių, parodų organizavimo laikui. Daug girdime apie užsienio šalyse paplitusi studentų darbą vasaros atostogų metu. Studentai ne tik užsidirba pajamų pragyvenimui bei mokslui, bet turi galimybę keliauti. Lietuvoje studentų ir moksleivių darbas darosi vis populiaresnis, todėl tiek darbdaviai, tiek studentai ar moksleiviai turėtų naudotis laikinosios darbo sutarties ypatumais, kad galėtų lanksčiai derinti mokslą ir darbą.

Laikinosios darbo sutarties ypatumai:

- 1) laikiniams darbuotojams nenustatomas išbandymo laikotarpis;
- 2) darbuotojams, dirbantiems pagal laikinąją darbo sutartį, gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita;
- 3) laikiniams darbuotojams nesuteikiamos atostogos (nutraukiant darbo sutartį išmokama pinigine kompensacija);
- 4) laikinoji darbo sutartis laikoma pratęsta neapibrėžtam terminui, jeigu jos terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nei viena iš šalių, iki pasibaigia terminas, nepareikalavo jos nutraukti;

Be Darbo kodekse numatytų pagrindų, laikinoji darbo sutartis gali būti nutraukta:

- nepasibaigus darbo sutarties terminui, darbuotojo pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį prieš 5 darbo dienas;
- kai įmonėje, įstaigoje, organizacijoje darbai buvo sustabdyti ilgiau kaip 2 savaitėms dėl gamybinių priežasčių arba kai sumažinamas darbų mastas (apie numatomą darbo sutarties nuraukimą darbuotojas neturi būti įspėtas, darbuotojui išmokama vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka);
- kai laikinasis darbuotojas neatvyksta į darbą ilgiau kaip 7 dienas dėl laikinojo nedarbingumo (apie numatomą darbo sutarties nutraukimą darbuotojas neturi būti įspėtas, be to, nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu, darbuotojui išmokama išeitinė išmoka už likusį iki sutarties termino pabaigos laiką, bet ne daugiau kaip už vieną mėnesį.). Tais atvejais, kai darbingumas prarandamas dėl nelaimingo atsitikimo darbe arba profesinės ligos, darbuotojui darbo vieta (pareigos) paliekama, kol jis atgauna

darbingumą arba jam nustatomas invalidumas, bet ne ilgiau kaip iki darbo sutarties termino pabaigos (išmokant vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeiitinę išmoką).

Jeigu laikinoji darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nutraukiama, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma laikinoji darbo sutartis tam pačiam darbui, darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui.

Laikinosios darbo sutarties sudarymo pagrindus (aplinkybes, kurioms esant gali būti sudaroma laikinoji darbo sutartis), tokios sutarties pakeitimo ir pasibaigimo, taip pat laikinųjų darbuotojų darbo ir poilsio laiko ypatybes nustato Vyriausybė. Būtina pabrėžti, kad skiriamuoju laikinosios darbo sutarties požymiu yra ne tik leistinas dviejų mėnesių terminas. Šios rūšies darbo sutartis gali būti sudaroma tik esant Vyriausybės nustatytiems pagrindams (aplinkybėms).

Antraeilių pareigų sutartis

DK draudžia darbdaviui reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbo sutartimi nesulygtą darbą ir numato galimybę susitarti dirbti papildomą (toje pačioje darbovietėje) ar antraeilį (kitoje darbovietėje) darbą. Darbuotojas gali susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą. Darbuotojas taip pat gali eiti antraeiles pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta darbo sutartyje.

Darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) ypatumus pavesta nustatyti Vyriausybei. Šių darbo sutarčių ypatumai taip pat gali būti reglamentuoti kolektyvinėse sutartyse.

Darbo sutartis su namudininkais

Darbo sutartyje gali būti nustatyta, kad sutartyje sulygtą darbo funkciją darbuotojas atliks namuose. Reikia pabrėžti, kad namuose gali būti dirbamas tik toks darbas, kurį namų sąlygomis darbuotojas gali tinkamai atlikti. Namudinis darbas neturi kelti pavojaus darbuotojo bei aplinkinių asmenų sveikatai, negali pažeisti kitų reikalavimų (darbų kokybės, savalaikio darbų atlikimo ir kt.).

Kartais namudinis darbas painiojamas su individualiu verslu. Kai asmuo užsiima verslu, jis pats turi rūpintis medžiagomis, įrankiais, vesti buhalterinę apskaitą, tinkamai apskaičiuoti ir mokėti mokesčius, rūpintis savo pagamintos produkcijos realizavimu. Tais atvejais, kai su asmeniu sudaryta namudinio darbo sutartis, asmuo yra tik darbuotojas, o darbdaviui tenka pareiga organizuoti darbą, aprūpinti darbuotoją reikalingomis medžiagomis bei įrankiais, tačiau namudininkai patys nustato savo darbo režimą, todėl kai kurios darbo įstatymų nuostatos jiems netaikomos (apmokėjimas už viršvalandžius, darbo ir poilsio laikas). Darbo sutarties su namudininkais ypatumus pavesta nustatyti Vyriausybei. Šios darbo sutarties ypatumus taip pat gali nustatyti šalys kolektyvinėse sutartyse.

Patarnavimo sutartis

Patarnavimo sutartis yra darbo sutartis, kuria darbuotojas įsipareigoja teikti darbdaviui asmenines namų ūkio paslaugas. Šios rūšies darbo sutartis apibūdina ir pačias darbuotojo darbinės funkcijas, nes ji sudaroma teikti asmenines namų ūkio paslaugas. Darbdaviu patarnavimo sutartyje yra fizinis asmuo, nes pagal šią sutartį paslaugos teikiamos asmeniui. Šios rūšies darbo sutartys specifinės ir tuo, kad darbas dirbamas darbdavio namuose, darbuotojui be darbo užmokesčio, gali būti atlyginama natūra (suteikiamas gyvenamasis plotas, maitinimas, transportas).

Lietuvoje dažna, kai asmuo faktiškai dirba patarnavimo darbus, tačiau patarnavimo darbų sutartis nebūna sudaryta. Galima būtų pateikti daug pavyzdžių, kai darbas nesudarius darbo sutarties skaudžiai pamoko tiek faktišką darbdavį, tiek darbuotoją. Pvz., auklė, nešdama kūdikį, netyčia užkliuvo ir parkrito. Krisdama ji nuplikino vaiko kūnelį karšta arbata, o pati susilaužė ranką. Šiuo atveju šalims kils daugiau keblumų sprendžiant atsakomybės bei žalos atlyginimo klausimus, negu tuo atveju, jeigu būtų buvusi sudaryta patarnavimo darbų sutartis (iš vienos pusės, vaiko tėvų reikalavimai atsakyti už vaiko sveikatos sužalojimą, o iš kitos pusės - auklės reikalavimai apmokėti gydymo išlaidas dėl nelaimingo atsitikimo). Taigi, darbo sutarties buvimas yra ne tik formalus darbo santykių įforminimas. Darbo sutarties sudarymas garantuoja darbuotojui socialinę apsaugą, o darbdaviui užtikrina teisę reikalauti tinkamo pareigų vykdymo.

SVARBŪS KLAUSIMAI – TIKSLŪS ATSAKYMAI

Darbuotoja, dirbanti avalynės parduotuvėje, nurodė, kad ji sudarė darbo sutartį, kurioje numatyta, jog nuraukus, ji dvejus metus neturės teisės sudaryti darbo sutarties ir įsidarbinti kitoje avalynės parduotuvėje.

Darbo kodeksas nenumato galimybės sudaryti susitarimus, kuriais būtų ribojamos darbuotojų galimybės išėjus iš darbo įsidarbinti pas buvusio darbdavio konkurentą arba pačiam imtis konkuruojančio verslo, todėl tokia darbo sutarties nuostata laikytina prieštaraujanti Darbo kodekso normoms. Iš pateikto klausimo turinio galima manyti, kad sutartyje aptarta tik darbuotojo pareiga dvejus metus neįsidarbinti konkuruojančioje įmonėje, o kompensacija dėl darbuotojų teisių suvaržymo, ar kokie nors kitokie darbdavio išpareigojimai nenumatyti, todėl galima daryti išvadą, kad yra pažeistas sutarties šalių teisių ir pareigų proporcingumo principas, kurį suformulavo Europos Teisingumo teismas Bosman'o byloje (Case C415/93, Bosman, ECR 1995).

Kartais darbdaviai su darbuotojais sudaro nekonkuravimo sutartis vadovaudamiesi Civilinio kodekso normomis. Tokios sutartys yra išvestinės iš darbo sutarties, todėl sprendžiant jų teisėtumo klausimą būtina vadovautis Civilinio kodekso normomis ir darbo teisės principais, įtvirtintais Darbo kodekse. Vertinant tokius susitarimus, visų pirma, nustatoma, ar tokie susitarimai nepažeidžia neriboja piliečių konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą. Tokių bylų Lietuvos teismuose nagrinėta nedaug, dažniausiai konkurencijos draudimo sutartis Lietuvos teismai pripažįsta negaliojančiomis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. birželio 5 d. nutartis byloje Nr.3K-7-408/2003 //www.lat.lt).

Moteris klausia apie vienišai motinai taikomas lengvatas. Ji yra girdėjusi, kad vienišai motinai suteikiamos 35 dienų atostogos.

Visų pirma reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad samprata „vieniša motina“ įstatymuose nėra vartojama. Įstatymai numato lengvatas ir garantijas, motinai (tėvui), vieniems auginantiems vaiką

(vaikus) arba darbuotojams, kurie vieni augina vaiką (vaikus). Tokios pat lengvatos taikomos ir įmotėms bei tėviams, auginantiems įvaikius. Darbo kodekso 166 straipsnyje numatyta, kad darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, suteikiamos kasmetinės minimalios 35 kalendorinių dienų atostogos.

Dažnai kyla neaiškumų nustatant kokiam asmeniui ar darbuotojui taikyti asmens, vieno auginančio vaiką, statusą. Samprata „vienas augina“ taikytina:

- vienam iš vaiko tėvų, kai santuoka nutraukta ir vaiko priežiūra teismo sprendimu skirta vienam iš tėvų;
- našliui (našlei);
- kai vienam iš tėvų atimtos (apribotos) tėvystės (motinystės) teisės;
- įvaikintojui;
- globėjui (rūpintojui);
- kitais CK numatytais atvejais (pvz., kai sutuoktinis paskelbtas nežinia kur esančiu).

Moteris domisi, ar nėštumo ir gimdymo bei motinystės (iki vaikui sueis vieneri metai), bei vaiko priežiūros atostogų iki jam sueis treji, metu priklauso kasmetinės atostogos.

Atsakyti į šį klausimą būtina dviem aspektais. Visų pirma, Darbo kodekse nustatytos lengvatos pasirinkti atostogų laiką. Nesuėjus šešiams nepertraukiamo darbo mėnesiams, darbuotojo prašymu kasmetinės atostogos suteikiamos moterims prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų. Nėščios moterys taip pat turi teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką po šešių mėnesių nepertraukiamo darbo įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Kadangi klausimas suformuluotas netiksliai, būtina paaiškinti ir kitą kasmetinių atostogų suteikimo aspektą – darbo stažą, už kurį suteikiamos kasmetinės atostogos. Pagal Darbo kodekso 170 straipsnį, į darbo metus, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, įskaitomas laikas per kurį darbuotojas gavo ligos arba motinystės pašalpą. Laikas, kai darbuotojas yra išėjęs vaiko priežiūros atostogų, kol vaikui sueis treji metai, į darbo stažą kasmetinėms atostogoms gauti neįskaitomas.

Trečios grupės invalidė, dirbusi pardavėja – kasininke, buvo atleista iš darbo pagal Darbo kodekso 126 straipsnį. Ji pildydama anketą nenurodė, kad yra invalidė. Dirbo salės darbuotoja, nešiojo 10-15 kilogramų sunkumo prekes, taip pat dirbo kasininke. Iš darbo buvo atleista po 4 darbo dienų. Klausia, ar turėjo teisę darbdavys atleisti tokiomis sąlygomis.

Atsižvelgiant į tai, kad darbdavys atsako už darbuotojų saugą darbe, informuoti jį apie savo sveikatos būklę privaloma. Kartu reikėtų atkreipti dėmesį, kad svarbu pateikti darbdaviui asmens darbingumą (netektą darbingumą) nustatančios komisijos išvadą, dėl asmens galėjimo dirbti vieną ar kitą darbą. Kartu kelia abejonių darbo sutarties nutraukimo motyvai ir teisiniai pagrindai. Darbo kodekso 126 straipsnis numato terminuotos darbo sutarties nutraukimo sąlygas. Galima spėti, kad nebuvo sudaryta darbo sutartis 4 dienų terminui, todėl darbo sutarties nutraukimas nurodytu pagrindu yra abejotinas. Jeigu tikroji darbo sutarties nutraukimo priežastis yra kita (pvz., netinkamas pareigų vykdymas ar medicinos komisijos išvada, kad negalima dirbti konkrečiau darbo), galima ginčyti atleidimo iš darbo teisėtumą. Reikėtų kreiptis į teismą per vieną mėnesį nuo darbo sutarties nutraukimo. Kartu verta kreiptis į Valstybinės darbo inspekcijos skyrių pagal gyvenamąją vietą. Darbo inspekcijos specialistai turi teisę patikrinti ar darbdavys nepažeidė darbo įstatymų.

Moteris, prieš trejus metus dirbusi Master Food įmonėje, vėl norėtų joje įsidarbinti. Teiraujasi, ar gali darbdavys atsisakyti priimti į darbą darbuotoją, jeigu ji dirbo gerai.

Priimant į darbą darbuotojus įstatymai nenumato pareigos darbdaviui pirmenybę teikti toje įmonėje dirbusiems darbuotojams nepriklausomai nuo to, kaip vertintas jų darbas.

Išsituokusi, 16, 14 ir 5 metų vaikus auginanti mama klausia, kokios lengvatos jai turėtų būti taikomos darbe, ar ji turi teisę rinktis darbo grafiką, ar privalo dirbti šeštadieniais.

Darbo kodekse numatyta nemažai garantijų darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką, todėl dėl konkrečių garantijų taiky-

mo reikėtų susipažinti su kodekso normomis. Žemiau pateikiamos nuorodos į kai kuriuos Darbo kodekso straipsnius ir juose numatytas garantijas.

DK 129 str. numato, kad su darbuotojais, auginančiais vaiką iki 14 metų, nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, galima tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.

Darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki 14 m. arba neįgalų vaiką iki 18 m.:

- jų reikalavimu nustatomas ne visas darbo laikas (DK 146 str.);
- skirti dirbti viršvalandinius darbus reikia jų sutikimo (DK 150 str.);
- skirti dirbti naktį reikia jų sutikimo (DK 154 str.);
- skirti budėti įmonėje ar namuose reikia jų sutikimo (DK 155 str.);
- skirti dirbti poilsio dienomis reikia jų sutikimo (DK 161 str.);
- skirti dirbti švenčių dienomis reikia jų sutikimo (DK 162 str.).

DK 214 str. numato papildomas lengvatas asmenims, auginantiems vaikus:

- 1) darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki 18 m. – 1 papildoma laisva diena arba 2 val. per savaitę;
 - 2) darbuotojams, kurie augina 2 vaikus iki 12 m. – 1 papildoma laisva diena arba 2 val. per savaitę;
 - 3) darbuotojams, kurie augina 3 ir daugiau vaikų iki 12 m. – 2 papildomos laisvos dienos arba 4 val. per savaitę.
- Už laisvą laiką mokamas vidutinis darbo užmokestis.

Klausėja nurodo, kad 2001 m. gruodžio mėnesį darbdavys apdraudė jos gyvybę. Draudimo sutarties terminas - 10 metų. Darbuotojos darbo užmokestis buvo padidintas 200 Lt. ir ši darbo užmokesčio dalis buvo kas mėnesį mokama draudimo įmoka. 2005 m. kovo 31 d. darbo sutartis buvo nutraukta šalių susitarimu. Draudimo sutartis ir įmokėtos draudimo įmokos darbuotojai nebuvo gražintos. Klausia, ar teisėtai pasielgė darbdavys.

Iš pateikto klausimo nėra galimybės įvertinti susidariusios teisinės situacijos. Visų pirma, apdraustajam asmeniui turėjo būti įteiktas draudimo sutarties egzempliorius, jis turi būti supažindintas su draudimo sąlygomis ir taisyklėmis. Minėtų dokumentų galima pareikalauti iš darbdavio arba draudimo bendrovės. Tik išnagrinėjus draudimo sutarties sąlygas galima būtų paaiškinti apdraus-tojo teises į įmokas. Draudimo sutartyje galėjo būti numatyta, kad nutraukus darbo sutartį, pareiga mokėti įmokas tenka apdraustajam (nes teigiama, kad įmoka buvo atskaitoma iš darbo užmokesčio). Siūlytume kuo skubiau susipažinti su draudimo sutarties turiniu ir pasitarti su draudimo veiklą išmanančiais specialistais.

GERA PATIRTIS

Šiame skyriuje norėjosi apžvelgti geros patirties pavyzdžius Lietuvoje. Norėjosi parodyti, kad yra įmonių ir darbdavių, kurie darbuotojus vertina ne pagal lytį, o pagal darbo kokybę. Neabejojame, kad tokių yra. Į Moterų informacijos centro paskelbtą „Lygiausios darbovietės konkursą“ internete atsiliepė nemažai žmonių, tačiau realiai motyvuotų skelbimų buvo vos vienas kitas. Daugeliui žmonių lygybė vis dar asocijuojasi su darbo skirstymu į vyriškus ir moteriškus, kiti apskritai nemano, kad tokia problema egzistuoja. Vieną išvadą po tokios improvizuotos apklausos galima daryti: lygios teisės dažniausiai užtikrinamos tose darbovietėse, kur vadovauja moterys bei užsienio kompanijose. Džiaugiamės galėdami aprašyti vieną iš tokių atvejų ir manome, kad jis bus paskatinimu kitiems darbdaviams.

LOGISTIKA MOTERS RANKOSE

Jau dešimt metų Lietuvoje dirbanti „Onninen“ bendrovė galėtų drąsiai pretenduoti į lygiausios darbovietės vardą. Įmonė prekiauja vėdinimo, santechnikos ir šildymo, elektros, pramonės sistemų įrenginiais. Prieš pusę metų vadovauti šios bendrovės logistikos centrui buvo paskirta Ineta Kairė. Skandinavijoje tai nieko nenustebintų, tačiau Lietuvoje dar nedažnai pamatysi jauną moterį, vadovaujančią vyrų kolektyvui, kuris dirba tokioje stereotipiškai stipriajai lyčiai priklausančioje srityje. Tačiau skandinavai tikrai žino, ką daro. Ir Ineta, užtikrintai laimėjusi nemenką konkursą į šias pareigas, taip pat. Pasak moters, taip jau likimas susiklostė, jog, baigusi prancūzų filologiją ir įgijusi „moterišką“ specialybę, iš karto gyvenimą susiejo su visai kitais dalykais. Ir logistika jai ne naujiena. Iki „Onninen“ ji dirbo ne vienoje (beje, taip pat užsienio) kompanijoje, kur rūpinosi šia sritimi.

Ambicingi tikslai

Kai bendravome su ponia Ineta, ji dar tik pirmą mėnesį dirbo tiek pat laiko veikiančiame logistikos centre. Viena vertus, gal ir gerai, kad padalinio darbą reikia organizuoti nuo pradžių, o ne pritaikyti prie anksčiau nusistovėjusių taisyklių ir tvarkos – taip lengviau įgyvendinti savo veiklos viziją. Kita vertus, jau daug metų dirbdama Baltijos šalyse, Skandinavijoje, Rusijoje, „Onninen“ bendrovė žino, kaip sėkmingai plėtoti verslą. Ineta Kairė sako, jog jos tikslas – sukurti puikiai veikiančią, žinomą ir patikimą logistikos centrą.

Bendrovė rūpinasi personalu

Nors Inetai Kairei darbas tarptautinėje kompanijoje nebuvo naujiena, „Onninen“ pasirūpino, jog naujoji logistikos vadovė gautų visą reikiamą pagalbą. Dar iki centro Kaune atidarymo ir ji, ir sandėlio vadovas aplankė kitus panašius įmonės objektus ir sėmėsi patirties, dalyvavo mokymuose. Naujajai logistikos vadovei pasiūlytos ir tolesnės karjeros galimybės. Beje, šiuo metu Ineta Kairė „Onninen“ bendrovėje pakeitė administracijos ir logistikos direktoriaus pareigose buvusį vyrą ir dabar vadovauja visai bendrovės administracijai. Sveikiname!

VALSTYBĖS PARAMA BESILAUKIANČIOMS KŪDIKIO MOTERIMS IR VAIKUS AUGINANČIOMS ŠEIMOMS

*Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengta informacija.
Šaltinis: www.socmin.lt*

PARAMA NĖŠČIOMS MOTERIMS

Kokios išmokos mokamos nėščioms moterims?

Nėščioms moterims, apdraustoms ligos ir motinystės socialiniu draudimu, mokama motinystės pašalpa.

Ši pašalpa mokama ir toms moterims, kurios buvo atleistos iš darbo nėštumo metu arba nėštumo ir gimdymo atostogų metu dėl įmonės, įstaigos, organizacijos likvidavimo ar bankroto, taip pat dėl to, kad pasibaigė terminuotos darbo sutarties terminas arba Valstybės tarnybos įstatyme ir Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatyme nurodytų asmenų paskyrimo į pareigas terminas ar įgaliojimų laikas.

Kitoms moterims mokama vienkartinė išmoka nėščiai moteriai.

Kokio dydžio šios išmokos?

Motinystės pašalpos dydis – 100 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio. Ši pašalpa per mėnesį negali būti mažesnė už nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimo mėnesį galiojusių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų ketvirtadalį (247,5 Lt). Nuo šios pašalpos, pritaikius neapmokestinamąjį minimumą, mokamas gyventojų pajamų mokestis valstybės biudžetui.

Vienkartinės išmokos nėščiai moteriai dydis – 2 MGL (250 Lt).

Kaip apskaičiuojamas kompensuojamasis uždarbis?

Kompensuojamasis uždarbis apskaičiuojamas pagal užpra-
eitą ketvirtį prieš vaiko priežiūros atostogas turėtas draudžiamą-
sias pajamas, t. y. pajamas, nuo kurių buvo mokėtos privalomo-
sios ligos ir motinystės socialinio draudimo įmokos. Maksimalus
kompensuojamasis uždarbis apskaičiuojamas Vyriausybės patvir-
tintų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų, galiojusių vaiko iki
vienerių metų priežiūros atostogų suteikimo mėnesį, 3,5 dydžio
sumą dalijant iš to mėnesio darbo dienų pagal kalendorių skai-
čiaus (taikoma 5 darbo dienų savaitė).

Kada šios išmokos mokamos?

Motinystės pašalpa mokama, jeigu:

- iki pirmos nėštumo ir gimdymo atostogų dienos moteris turi ne trumpesnę kaip 3 mėnesių per paskutinius 12 mėnesių arba ne trumpesnę kaip 6 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą;
- jai suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos.

Motinystės pašalpa mokama už 70 kalendorinių dienų iki gimdymo (suėjus 28 nėštumo savaitėms ir daugiau) ir už 56 kalendorines dienas po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju ir kai gimė daugiau negu vienas vaikas – už 70 kalendorinių dienų po gimdymo). Pašalpa mokama už visą nustatytą iki gimdymo ir po gimdymo laikotarpį, neatsižvelgiant į faktinį iki gimdymo praėjusių dienų skaičių.

Moterims, pagimdžiusioms 22-28 nėštumo savaitę, motinys-
tės pašalpa mokama už 28 kalendorines dienas po gimdymo. Jei-
gu kūdikis gyvena 28 paras ir ilgiau, pašalpa mokama už 70 dienų
po gimdymo.

Apdraustam asmeniui, įvaikinusiam naujagimį ar paskirtam
jo globėju, motinystės pašalpa mokama nuo įvaikinimo ar globos
nustatymo dienos, kol kūdikiui sueis 70 dienų.

Vienkartinė išmoka mokama nėščiai moteriai, neturinčiai tei-
sės gauti motinystės pašalpos, likus 70 dienų iki gimdymo (suėjus
28 nėštumo savaitėms).

Kur ir kada kreiptis dėl šių išmokų?

Dėl motinystės pašalpos reikia kreiptis į Valstybinio sociali-
nio draudimo fondo valdybos teritorinį skyrių ne vėliau kaip per 6
mėnesius nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos.

Dėl vienkartinės išmokos nėščiai moteriai – į savivaldybės socialinės paramos skyrių (centrą) pagal deklaruotą gyvenamąją vietą ne vėliau kaip per 12 mėnesių nuo sveikatos priežiūros įstaigos pažymos išdavimo datos.

Kokie dokumentai reikalingi šioms išmokoms gauti?

Motinystės pašalpai gauti:

- nustatyta tvarka išduotas nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimas;
- prašymas;
- dokumentai, patvirtinantys ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą.

Vienkartinėi išmokai nėščiai moteriai gauti:

- prašymas;
- asmens tapatybės dokumentas (LR piliečio pasas arba asmens tapatybės kortelė, arba LR pasas, arba leidimas nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje);
- sveikatos priežiūros įstaigos išduota pažyma apie nėštumą;
- valstybinio socialinio draudimo pažymėjimas arba Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinio skyriaus pažyma, kad moteriai nėra paskirta ir nemokama motinystės pašalpa.

IŠMOKOS GIMUS KŪDIKIUI

Kokia išmoka skiriama gimus vaikui?

Išmokos dydis - 8 MGL (1000 Lt).

Kam skiriamos papildomos vienkartinės išmokos ir kaip jos apskaičiuojamos?

Šeimoms, auginančioms 2004 m. gegužės-gruodžio mėnesiais gimusius kūdikius, mokama papildoma 220 litų vienkartinė išmoka dėl to, kad pabrango vaikiški vystyklai. Auginančioms 2003 m. gegužės – 2004 m. balandžio mėnesiais gimusius kūdikius šeimoms mokama išmoka, kurios dydis apskaičiuojamas tokiu būdu: 20 litų dauginama iš mėnesių nuo 2004 m. gegužės mėnesio, iki vaikui sukaks vieneri metai, skaičiaus. Mėnuo, kurį vaikui sukanka vieneri metai, taip pat yra įskaitomas.

Kur ir kada kreiptis dėl šių išmokų?

Į savivaldybės socialinės paramos skyrių (centrą) pagal deklaruotą gyvenamąją vietą ne vėliau kaip per 12 mėnesių nuo vaiko gimimo dienos.

Kokie dokumentai reikalingi šioms išmokai gauti?

Vienkartinei išmokai gimus vaikui gauti:

- prašymas;
- asmens tapatybės dokumentas;
- civilinės metrikacijos skyriaus išduota nustatytos formos pažyma išmokai gauti.

Papildomai vienkartinei išmokai gauti:

- prašymas;
- asmens tapatybės dokumentas;
- vaiko gimimo liudijimas.

IŠMOKOS ŠEIMOSE AUGINAMIEMS VAIKAMS

Motinstės (tėvystės) pašalpa

Kada mokama motinstės (tėvystės) pašalpa?

Motinstės (tėvystės) pašalpa mokama, jeigu vienas iš tėvų (įtėvių), globėjas:

- yra įstatymų nustatyta tvarka išleistas vaiko priežiūros atostogų iki vaikai sukaks vieneri metai;
- per paskutinius 24 mėnesius iki pirmos vaiko priežiūros atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 7 mėnesių ligos ir motinstės socialinio draudimo stažą.

Ši pašalpa taip pat mokama, vienam iš tėvų (įtėvių) ar globėjui, kuris įstatymų nustatyta tvarka buvo išleistas vaiko iki vienerių metų priežiūros atostogų bei gauna motinstės (tėvystės) pašalpą, atleidžiamas iš darbo dėl įmonės, įstaigos, organizacijos likvidavimo ar bankroto, taip pat dėl to, kad pasibaigė terminuotos darbo sutarties terminas arba Valstybės tarnybos įstatyme ir Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatyme nurodytų asmenų paskyrimo į pareigas terminas ar įgaliojimų laikas. Taip pat dėl to, kad pasibaigė terminuotos darbo sutarties terminas arba Valstybės tarnybos įstatyme ir Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatyme nurodytų asmenų paskyrimo į pareigas terminas ar įgaliojimų laikas, ir dėl

to negali gauti vaiko iki vienerių metų priežiūros atostogų.

Motinytės (tėvystės) pašalpa mokama vaiko iki vienerių metų priežiūros atostogų laikotarpiu, bet ne anksčiau kaip nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos iki vaikui sukaks vieneri metai (įskaitant vaiko gimimo dieną) arba iki įsidarbinimo.

Kokio dydžio motinytės (tėvystės) pašalpa?

Motinytės (tėvystės) pašalpos dydis – 70 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio (nuo 2004 m. kovo 1 d.). Ši pašalpa per mėnesį negali būti mažesnė už vaiko iki vienerių metų priežiūros atostogų suteikimo mėnesį galiojusių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų trečdalį (330 Lt). Nuo šios pašalpos, pritaikius neapmokestinamąjį minimumą, mokamas gyventojų pajamų mokestis valstybės biudžetui.

Kur ir kada kreiptis dėl šios pašalpos?

Į Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinį skyrių ne vėliau kaip per 6 mėnesius nuo vaiko iki vienerių metų priežiūros atostogų pabaigos. Pašalpa mokama ne daugiau kaip už 12 praeitų mėnesių, skaičiuojant nuo kreipimosi skirti pašalpą dienos.

Kokie dokumentai reikalingi motinytės (tėvystės) pašalpai gauti?

- prašymas;
- dokumentai, patvirtinantys ligos ir motinytės socialinio draudimo stažą;
- vaiko gimimo liudijimo kopija;
- įsakymo apie vaiko iki vienerių metų priežiūros atostogų suteikimą pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 180 straipsnį kopija.

IŠMOKOS ŠEIMAI, KURIOJE AUGA VIENAS ARBA DU VAIKAI

Kokios išmokos skiriamos šeimai, kurioje auga vienas arba du vaikai?

Kiekvienam vaikui iki 3 metų skiriama 0,75 MGL (93,75 Lt) išmoka per mėnesį.

Kiekvienam vaikui nuo 3 iki 7 metų skiriama 0,4 MGL (50 Lt) išmoka per mėnesį.

IŠMOKOS ŠEIMAI, KURIOJE AUGA TRYS AR DAUGIAU VAIKŲ

Kokios išmokos skiriamos šeimai, kurioje auga trys ar daugiau vaikų?

Kiekvienam vaikui iki 3 metų skiriama 1,1 MGL (137,50 Lt) išmoka per mėnesį.

Kiekvienam vaikui nuo 3 iki 18 metų ir vyresniems, besimokantiems dieninėje bendrojo lavinimo mokykloje, profesinės, aukštesniosios ar aukštosios mokyklos dieniniame skyriuje, bet tik iki jam sukaks 24 metai, skiriama 0,4 MGL (50 Lt) išmoka per mėnesį.

Kokie dokumentai reikalingi šioms išmokoms vaikui gauti?

- prašymas;
- asmens tapatybės dokumentas;
- vaiko (vaikų) gimimo liudijimas (liudijimai);
- mokyklos pažyma, jeigu vyresnis kaip 18 metų asmuo mokosi;
- kiti dokumentai pateikiami atsižvelgiant į aplinkybes (ištuokos liudijimas, mirties liudijimas, pažyma iš kitos savivaldybės, kad išmoka vaikui nemokama, jeigu tėvų deklaruotos gyvenamosios vietos yra skirtingose savivaldybėse).

Kada išmoka vaikui nebepriklauso?

Išmoka vaikui nepriklauso, kai jam sukanka nustatytas amžius, kai jis yra emancipuojamas (t.y. pripažįstamas veiksniu teismo tvarka), susituokia, jam nustatoma globa (rūpyba), yra išlaikomas valstybės ar savivaldybės finansuojamoje įstaigoje (gauna nakvynę ir maistą).

IŠMOKOS PRIVALOMOSIOS TARNYBOS KARIO VAIKUI

Ar privalomosios tarnybos kario vaikui mokamos tokios pat išmokos?

Taip. Be to, tėvo tarnybos laikotarpiu už kiekvieną vaiką šeimai papildomai mokama 1,5 MGL (187,5 Lt) išmoka per mėnesį.

Kokie dokumentai reikalingi išmokai privalomosios tarnybos kario vaikui gauti?

- prašymas;
- asmens tapatybės dokumentas;

- vaiko gimimo liudijimas;
- pažyma iš apskrities, rajono teritorinio gynybos štabo apie vaiko tėvo pašaukimą į privalomąją karo tarnybą.

Kas gali kreiptis dėl šių išmokų šeimoje auginamiems vaikams?

Bet kuris iš vaiką (vaikus) auginančių tėvų arba jų įgaliotas asmuo.

Kur ir kada kreiptis dėl išmokų šeimoje auginamiems vaikams?

Į savivaldybės socialinės paramos skyrių (centrą) pagal deklaruotą gyvenamąją vietą nuo teisės gauti išmoką atsiradimo dienos. Jei kreipiamasi vėliau, priklausanti išmoka mokama nuo teisės gauti išmoką atsiradimo dienos, tačiau ne daugiau kaip už 12 praėjusių mėnesių nuo visų dokumentų, būtinų išmokai skirti, pateikimo dienos.

NEAPMOKESTINAMASIS PAJAMŲ DYDIS DIRBANTIEMS TĖVAMS

Koks neapmokestinamasis pajamų dydis taikomas dirbantiems tėvams?

Tėvams arba tėviams, auginantiems vieną ar du vaikus (įvaikius) iki 18 metų, taip pat vyresnius, jeigu jie mokosi dieninėse bendrojo lavinimo mokyklose, už kiekvieną auginamą vaiką (įvaikį) yra taikomas papildomas NPD, kuris lygus 0,1 pagrindinio NPD (29 Lt). Jis taikomas tėvams per pusę, t.y. po 14,50 Lt. Asmenims, auginantiems tris ir daugiau vaikų (įvaikių) iki 18 metų, taip pat vyresnius, jeigu jie mokosi dieninėse bendrojo lavinimo mokyklose taikomas 430 Lt individualus NPD, už ketvirtą ir kiekvieną paskesnę vaiką (įvaikį) pridedama po 46 Lt.

Asmenims, vieniems auginantiems vaikus (įvaikius) taikomas 335 Lt individualus NPD, motinai (įmotei) ar tėvui (įtėviui) už antrą ir kiekvieną paskesnę vaiką pridedama po 53 Lt. Jeigu gyventojas atitinka daugiau nei vieną individualų NPD nustatytą kriterijų, taikomas didžiausias individualus NPD.

Kokius dokumentus reikia pateikti darbdaviui?

- prašymą;
- vaikų (įvaikių) gimimo liudijimus;
- pažymą iš bendrojo lavinimo mokyklos, kad vaikas (įvaikis), kuris yra vyresnis kaip 18 metų, mokosi dieninėje bendrojo lavinimo mokykloje.