

**PRAŠYMAS ĮTRAUKTI KLAUSIMĄ Į LIETUVOS RESPUBLIKOS TRIŠALĖS
TARYBOS POSĖDŽIO DARBOTVARKĘ**

2019-11-13/14

(data)

| | | |
|----|--------------------------------------|---|
| 1. | Pavadinimas | Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnio pakeitimo įstatymo iniciatyvos |
| 2. | Siūlytojas | LR Prezidentas |
| 3. | Trumpas pristatymas | <p>Kreipiamasi dėl LR Prezidento iniciatyvos pakeisti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalį ir numatyti, kad darbuotojams, auginantiems vieną arba du vaikus iki dvylikos metų arba auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), o darbuotojams, asmeniškai prižiūrintiems tėvus (įtėvius) arba vieną iš tėvų (įtėvių), kuriems nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas viena valanda per savaitę), paliekant darbuotojui jo darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai.</p> <p>Taip pat siūloma 138 straipsnio 4 dalį „Teisės į šio straipsnio 3 dalyje nustatytas papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį“ dėl atsirandančio naujo reguliavimo pripažinti netekusia galios.</p> |
| 4. | Pranešėjas | LR Prezidento vyr. patarėjas Simonas Krėpšta, LR Prezidento patarėja socialinės apsaugos klausimais Irena Segalovičienė, LR Prezidento patarėja teisės klausimais Vida Petrylaitė |
| 5. | Aptarimo būdas ir siūlomi sprendimai | Iniciatyvos pateikimas; svarstymas ir nuomonė dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnio pakeitimo iniciatyvos |
| 6. | Kviestiniai asmenys | - |
| 7. | Sprendimo projektas | - |
| 8. | Papildoma medžiaga | Priedas Nr. 1 - Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnio pakeitimo įstatymo iniciatyvos motyvai |

Teikėjas: Irena Segalovičienė, LR Prezidento patarėja

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnio pakeitimo iniciatyvos motyvai

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnio pakeitimo inicijavimą paskatino siekis **užtikrinti gerovės valstybei būdingą teisingumo principu paremtą lygių galimybių įgyvendinimą**. Europos ekonominio bendradarbiavimo organizacijos Gerovės indekso (angl. Better Life Index) pagal šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo kriterijų Lietuva reitinguojama gerai ir užima 6 poziciją. Tačiau, atsižvelgiant į tai, kad pagal pasitenkinimo gyvenimu ir socialinio gyvenimo (bendruomeniškumo) kriterijus, Lietuva atitinkamai užima tik 29 ir 32 vietas (iš 40), tikslinga kelti dar ambicingesnę tikslą bei siekti stiprinti šeimą ir didinti darbuotojų užimtumą ir produktyvumą, o kartu ir šalies ekonomiką, sudarant geresnes sąlygas derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, taip gerinant pasitenkinimo gyvenimu ir socialinio gyvenimo rodiklius Lietuvoje.

Pirma, Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – Konstitucija) sistemiškai garantuoja šeimos gerovės užtikrinimą. Konstitucijos 29 straipsnyje numatyta, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs, taip pat, kad žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Konstitucijos 38 straipsnis nurodo, jog šeima yra visuomenės ir valstybės pagrindas, o valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę, tėvystę ir vaikystę. Konstitucijos 39 straipsnyje numatyta, kad valstybė globoja šeimas, auginančias ir auklėjančias vaikus namuose, įstatymo nustatyta tvarka teikia joms paramą. Tokiu būdu Konstitucija nustato, kad šeimos gerovės užtikrinimo politika ir sprendimai turi būti įgyvendinami remiantis lygių galimybių principu. Lygiateisiškumo principų įgyvendinimą šeimos ir darbo politikose akcentuoja ne tik Konstitucija, bet ir tarptautiniai teisės aktai. Europos socialinės chartijos 27 straipsnis akcentuoja pareigų šeimai turinčių darbuotojų teisės į lygias galimybes ir vienodą padėtį svarbą.

Dabartinis teisinis reglamentavimas (LR Darbo kodekso 138 straipsnio 3 ir 4 dalys) Lietuvoje numato, kad darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai. O teisės į šio tipo papildomas laisvas dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Šis reglamentavimas sudaro prielaidas teigti, kad Lietuvoje nesudaromos lygios teisės visiems darbuotojams, auginantiems vaikus, nes vieną vaiką iki dvylikos metų auginantys tėvai tokios teisės į papildomą poilsio dieną neturi.

Todėl, siekiant užtikrinti papildomų poilsio dienų suteikimo **lygiateisiškumą**, yra būtina keisti dabartinį reglamentavimą, numatant, kad viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę) būtų suteikiama ne tik darbuotojams, auginantiems du vaikus iki dvylikos metų arba auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, bet ir vieną vaiką iki dvylikos metų auginantiems darbuotojams. Naujas reguliavimas užtikrins didesnę lygiateisiškumą, geresnę vienodų galimybių darbuotojams, turintiems įsipareigojimų šeimai, sudarymą. Be to, pati pasirinkta priemonė – viena laisva poilsio diena per mėnesį – nesudaro pakankamo pagrindo jos taikymui selektyviai – tik tiems darbuotojams, kurie turi du vaikus. Šią priemonę traktuojant kaip galimybę tėvams skirti papildomą laisvą laiką svarbiems ar netikėtai iškilusiems šeimos ir vaiko (-ų) poreikiams patenkinti, nėra visiškai pagrįsta tokią priemonę-garantiją teikti tik du vaikus auginantiems tėvams. Suprantama, kad turint du vaikus, tokie poreikiai gali atsirasti dažniau, bet ir vieno vaiko auginimo atveju tokie poreikiai išskyla, o jų svarba bei aktualumas nėra menkesni ar mažiau reikšmingi darbuotojo, vaiko ir šeimos poreikių atžvilgiais nei dviejų vaikų auginimo atveju.

Antra, darbuotojams, auginantiems vaikus, papildomos poilsio dienos suteikimo reglamentavimas turi būti tobulinamas ne tik dėl vaikus auginančių darbuotojų lygiateisiškumo užtikrinimo, bet atsižvelgiant ir į kitą labai svarbią dimensiją – **vaiko gerovę, vaiko teises ir vaikų galimybių lygiateisiškumą**. Papildomos poilsio dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę) suteikimas ne tik darbuotojams, auginantiems du vaikus iki dvylikos metų arba auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, bet ir vieną vaiką iki dvylikos metų, prisidės prie vaikų teisių geresnio užtikrinimo. Jungtinių Tautų Vaiko teisių konvencijos (toliau – Konvencija), kurią Lietuvos Respublikos Seimas ratifikavo 1995 m. liepos 3 d., preambulėje numatyta, kad valstybės, šios Konvencijos dalyvės, būdamos įsitikinusios, jog šeimai, kaip pagrindinei visuomenės ląstelei ir natūraliai visų jos narių, ypač vaikų, augimo ir gerovės aplinkai, turi būti suteikta reikiama apsauga ir pagalba, kad ji galėtų prisiimti visas pareigas visuomenei. Antrame Konvencijos straipsnyje teigiama, kad valstybės dalyvės gerbia ir garantuoja visas numatytas teises kiekvienam vaikui, be jokios diskriminacijos, nepriklausomai nuo vaiko, jo tėvų arba teisėtų globėjų rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių ar kitokių pažiūrų, tautybės, etninės ar socialinės kilmės, turto, sveikatos, luomo ar kokių nors kitų aplinkybių. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatyme 4 straipsnis „Vaiko teisių ir laisvių apsaugos įgyvendinimo principai“ nustato ir apibrėžia šiam Įstatymo projektui svarbius nediskriminavimo ir nestigmatizavimo principus. Nediskriminavimo principas reiškia, kas kiekvienas vaikas turi lygias su kitais vaikais teises ir negali būti diskriminuojamas dėl savo arba savo tėvų ar kitų jo atstovų pagal įstatymą lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, sveikatos būklės, religijos, etninės priklausomybės ar kitų aplinkybių. Kiekvienam vaikui be jokios diskriminacijos garantuojamos visos Konstitucijoje, Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencijoje, Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių konvencijoje, Jungtinių Tautų Vaiko teisių deklaracijoje išvardytos teisės ir laisvės. O nestigmatizavimo principas pabrėžia, kad vaikas, jo tėvai ar kiti vaiko atstovai saugomi nuo socialinio selektyvumo ir neigiamo ženklinimo, siekiant išvengti dar didesnės jų socialinės atskirties. Papildoma poilsio dienos garantija turėtų prisidėti prie geresnio šių Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatyme nustatytų principų įgyvendinimo bei turi būti traktuojama ne tik kaip tėvų-darbuotojų garantija, bet ir kaip **paties vaiko (vaikų) garantija**. Įtvirtinant ir vieną vaiką auginančių tėvų teisę į papildomą poilsio dieną, nebėra išskiriamas vaikas, kuris auga šeimoje vienas. Tokiu būdu naujasis reguliavimas užtikrina geresnę vaiko teisių apsaugą.

Trečia, Lietuva Jungtinių Tautų Vaikų Fondo (angl. sutrumpinimas UNICEF) yra įvertinta kaip viena iš mažiausiai vaikais besirūpinančių pasiturinčių pasaulio šalių. Įvertinus vaikų padėtį turtingose pasaulio valstybėse UNICEF paskelbė šalių reitingus, kuriuose Lietuva užima 33-ąją vietą iš 41 ir patenka tarp mažiausiai vaikais besirūpinančių pasiturinčių pasaulio šalių. Latvija šiame sąrašo 28, Lenkija – 23, o Estija – 17. Lietuvoje tėvai savo vaikams per parą skiria tik maždaug 7 minutes dėmesio, o vaikai, gyvenantys Lietuvoje, jaučiasi nelaimingiausi Europoje. Tokia situacija rodo, kad **būtina skatinti tėvus kokybiškai rūpintis savo vaikais ir skirti jiems kuo didesnę ir kokybiškesnę dėmesį**. Tokią paskatą padės realizuoti ir papildomos poilsio dienos suteikimas vieną vaiką auginantiems dirbantiems tėvams. Manytina, kad ši paskata yra ypač būtina darbuotojams vieniems auginantiems vaiką, kurių šiai dienai Lietuvoje yra apie 53 tūkstančius.

Ketvirta, kai kuriose Europos Sąjungos šalyse laisvos dienos paprastai reguliuojamos ne darbo įstatymais, o kolektyviniais susitarimais. Lietuvoje šiai dienai socialinis dialogas kol kas dar nėra pakankamai stiprus. Profesinėms sąjungoms Lietuvoje priklauso 6,7 proc. darbuotojų, kai tuo tarpu palyginimui Suomijoje - 74 proc. darbuotojų. Kolektyvinės sutartys šiuo metu taikomos tik apie 15 proc. dirbančiųjų. Svarbus rodiklis yra ir kolektyvinių susitarimų intensyvumas. [LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, šiai dienai mūsų šalyje yra beveik 1,3 mln. darbuotojų, iš kurių beveik 400 tūkst. dirba viešajame sektoriuje. 2019 m. rugsėjo mėnesio duomenimis Lietuvoje šiai dienai yra 259 kolektyvinės sutartys, iš kurių 2 nacionalinės kolektyvinės sutartys (2019 m. ir 2020 m.), sudarytos viešajame sektoriuje, 10 šakos lygmens kolektyvinės sutartys, iš kurių 9 viešajame sektoriuje (švietimo, sveikatos sistemos, socialinių paslaugų, aplinkos apsaugos kontrolės, valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos, geležinkelių, valstybinės sienos apsaugos, kultūros šakose), ir 1 privačiame sektoriuje – Lietuvos baldų ir medžio apdirbimo šakoje), ir 247 darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys, iš kurių viešajame sektoriuje – 172 kolektyvinės sutartys (70 proc.), privačiame sektoriuje tik 75 sutartys (30 proc. nuo visų darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių).

Dėl nepakankamo socialinio dialogo išsivystymo Lietuvoje, **darbuotojams svarbių sisteminių garantijų, įskaitant ir papildomų poilsio dienų darbuotojams, auginantiems vieną vaiką, reguliavimas turi būti apibrėžtas įstatymo lygmeniu, tai yra Darbo kodekse**, nepaliekant šios lygiateisiškumą užtikrinančios garantijos nustatymo tik kolektyviniams susitarimams.

Penkta, šių dienų darbo rinkai, užimtumo sistemai ir darbo santykiams ypač **reikalinga lanksti ir daugiafunkcinė profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimo politika, kuri padeda darbdaviams išlaikyti darbuotojus, didinti jų motyvaciją, produktyvumą ir našumą**. 2019 m. Europos Sąjungos Tarybos išvadose dėl Gerovės ekonomikos teigiama, kad socialinė grąža, susijusi su didesne asmens gerove, įskaitant didesnę pasitikėjimą, didesnę pilietinį aktyvumą ir socialinę sanglaudą, prisideda prie didesnės tinkamų darbuotojų pasiūlos ir įvairesnio pobūdžio darbo jėgos, naudos verslui, prie ekonomikos augimo, nes auga bendras gamybos veiksnių našumas, didėja finansinis ir politinis stabilumas ir stiprėja atsparumas neigiamiems sukrėtimams. Deramas darbo užmokestis, tinkamos ir geros darbo sąlygos, kokybiškos darbo vietos, pagarba ir nediskriminacija dirbantiesiems suteikia žmonėms vienodas galimybes patekti į darbo rinką ir joje likti ir užtikrina, kad visų darbuotojų įgūdžiai nešėtų naudą. Tinkama socialinių teisių ir gyvenimo darbe apsauga stiprina teik Lietuvos, tiek visos Europos Sąjungos socialinį matmenį ir atlieka svarbų vaidmenį kovojant su nelygybe ir dirbančiųjų skurdu. Siekiant įgyvendinti Gerovės ekonomikos tikslus ir principus, tikimasi, kad darbdaviai vis aktyviau investuos į tinkamas ir geras darbo sąlygas, kokybiškas darbo vietas, pagarbos ir nediskriminacijos priemones darbuotojams, ne tik siekdami ekonominės verslo naudos, bet ir įgyvendinami solidarumo principą gerovės valstybės ir gerovės ekonomikos kūrimo. Vieną vaiką auginantys darbuotojai šiai dienai yra blogesnėje situacijoje kalbant apie darbo ir šeimos išsipareigojimų derinimą. Tai gali sukelti neigiamas pasekmes jų produktyvumui. Esant darbuotojų trūkumui šalyje, siūlomas naujas reguliavimas tikėtina teigiamai paveiks darbuotojų aktyvesnį dalyvavimą arba grįžimą į darbo rinką dėl palankesnių darbo ir šeimos išsipareigojimo derinimo sąlygų, ypač kalbant apie moteris ir vienišus tėvus, auginančius vieną vaiką.

Šešta, keičiantis demografinėi situacijai Lietuvoje, LR Finansų ministerija prognozuoja, kad 65 metų ir vyresnių gyventojų iš visų gyventojų sudarys 32,3 proc., o tai beveik 13 proc. daugiau nei 2019 metų situacija. Kasmet dirbantiesiems tenka vis didesnis išlaikomų asmenų skaičius. Tuo pačiu vis didesnė dirbančiųjų dalis susiduria su senyvo amžiaus tėvų priežiūros poreikiu, kas sukuria dar didesnę šeimos ir darbo išsipareigojimų derinimo reikalingumą visuomenėje. Vertinant visuomenės esamus ir ateities poreikius, matyti, kad įstatymuose numatytų garantijų darbuotojams, leidžiančių geriau rūpintis priežiūros ir (ar) slaugos poreikius turinčiais savo senyvo amžiaus tėvais ir artimaisiais, yra nepakankamas. Darbo kodeksas sudaro galimybę naudotis 30 kalendorinių dienų nemokamomis atostogomis, kai šeimoje yra neįgalus asmuo, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos poreikis ir nemokamomis atostogomis slaugyti sergančiam šeimos nariui teik, kiek rekomenduoja gydymo įstaiga. LR Ligos ir motinystės socialinio draudimo tvarka socialinio draudimo lėšomis kompensuojama iki 7 dienų šeimos nario (suaugusio asmens) slaugymo laikotarpio tik pagal nedarbingumo pažymą. Šios priemonės nėra pakankamos atsižvelgiant į realius darbuotojų poreikius bei yra nepakankamai lanksčios užtikrinti prižiūrintojo darbuotojo poreikius ir spręsti specialiųjų nuolatinės slaugos ar nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis poreikių turinčių asmenų sveikatos priežiūros, socialinius, švietimo, kultūros ir ekonominio gyvenimo periodiškai iškylančius klausimus. Esamas teisinis reguliavimas taip pat vertintinas kaip nepakankamas atsižvelgiant į 2019 m. birželio 20 d. Europos parlamento ir Tarybos direktyvos 2019/1158 „Dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros“ tikslus, jų aprėptį ir siekiamą poveikį bei į Lietuvos nacionalinėje teisėje susiklosčiusią praktiką. Todėl tikslingas naujas reguliavimas, **sudarysiantis sąlygas darbuotojams, asmeniškai prižiūrintiems tėvus (įtėvius) arba vieną iš tėvų (įtėvių), kuriems nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis**, turėti ne mažiau kaip pusę darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per mėnesį, garantuojant darbuotojui darbo užmokesčio garantiją. Nauja nuostata leis ne tik sudaryti geresnes sąlygas darbuotojams derinti šeimos ir darbo išsipareigojimus, bet ir prisidės prie labai svarbaus tikslo – kuo ilgiau išlaikyti slaugos ar priežiūros reikalaujančius asmenis namuose. Prižiūrimo asmens gyvenimas namuose ar bendruomenėje turi didelę pridėtinę vertę jo fizinei ir emocinei sveikatai, ilgaamžiškumui, jo ir jo šeimos narių gyvenimo kokybei, gerovei, o sukuriama socialinė grąža turi teigiamą poveikį visai ekonomikai.