Kvalifikuotas elektroninis parašas
ANDRIUS ROMANOVSKIS
2021-07-30 08:56:02 GMT+3
Paskirtis: Parašas

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai 2021 m. liepos 30 d., 21-134VK

DĖL DERINIMUI PATEIKTŲ ĮSTATYMO PROJEKTŲ

Lietuvos verslo konfederacija išnagrinėjo pateiktus išvadoms gauti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtus teisės aktų projektus:

1) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 24, 25, 26, 30, 36, 40, 44, 46, 52, 59, 64, 107, 113, 131, 133, 134, 137, 206 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektą (toliau – Projektas Nr. 1);

2) Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 1, 5, 11^1, 19, 22, 23, 24 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo priedu įstatymo projektą (toliau – Projektas Nr. 2);

3) Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1836 2, 7 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektą (toliau – Projektas Nr. 3; toliau kartu – Projektai).

I.Teikiame bendro pobūdžio pastabas dėl visų aukščiau pateiktų Projektų:

1. Primintina, kad Darbo santykių komisija, kuri veikia prie Lietuvos Respublikos trišalės tarybos, 2021 m. birželio 3 d. posėdyje nusprendė Darbo kodekso 30 ir 58 straipsniu siūlomas numatyti priemones tobulinti atsižvelgiant į Socialinės apsaugos ir darbo ministrės sudarytos darbo grupės dėl psichologinio smurto (mobingo) pateiktas išvadas. Šios grupės išvados nebuvo pristatytos ir aptartos su socialiniais partneriais. *Siūlome gerbti susitarimus ir teikti pasiūlymus taip, kaip buvo sutarta visų socialinių partnerių, įskaitytinai ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, t.y. projektą rengti tik aptarus gautas darbo grupės išvadas*.

2. Norime pažymėti, kad Projekto Nr. 1 2 straipsnio 2 dalis, 4 straipsnis, *nėra tiesiogiai susiję su Aiškinamajame rašte nurodomais Projektų tikslais*, būtent:

„1) sudaryti geresnes sąlygas derinti darbo ir priežiūros pareigas, skatinti vyrų ir moterų lygybės dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe principo įgyvendinimą bei įgyvendinti 2019 m. birželio 20 d. priimtą Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES (toliau – Direktyva (ES) 2019/1158);

2) užtikrinti adekvatų darbuotojų darbo sąlygų skaidrumą ir nuspėjamumą ir įgyvendinti 2019 m. birželio 20 d. priimtą Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (toliau – Direktyva (ES) 2019/1152).“.

3. Norime atkreipti dėmesį į Teisėkūros pagrindų įstatymo 3 straipsnyje nustatytus principus. Pažymėtina, kad *efektyvumo principas*, kaip nurodyta minėtame įstatyme, reiškia, „kad rengiant teisės akto projektą turi būti įvertinamos visos galimos teisinio reguliavimo alternatyvos ir pasirenkama geriausia iš jų, teisės akte turi būti įtvirtinamos veiksmingiausiai ir ekonomiškiausiai teisinio reguliavimo tikslą leisiančios pasiekti priemonės“. Mūsų manymu, Projekto Nr.1 ir Projekto Nr. 2 nuostatos, kuriomis siekiama perkelti Direktyvos (ES) 2019/1158 nuostatas, ne visai atspindi Direktyvos tikslą, nes ja yra „siekiama užtikrinti lyčių lygybę, susijusią su galimybėmis darbo rinkoje ir vienodu požiūriu darbe visoje ES, padedant užtikrinti tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Joje nustatyti būtiniausi reikalavimai, susiję su šeimos atostogomis

(tėvystės, vaiko priežiūros ir prižiūrinčiojo asmens atostogomis) ir su susitarimų **dėl lanksčių darbo sąlygų taikymu**. Ja siekiama **paskatinti moteris dalyvauti darbo rinkoje** ir vyrams bei moterims lygiau dalytis priežiūros pareigomis. Ja sukuriamos paskatos vyrams prisiimti lygią su moterimis priežiūros pareigų dalį, nes nustatomos mokamos tėvystės ir vaiko priežiūros atostogos, kurių stoka lemia, kad mažai tėvų vyrų naudojasi atostogomis. Dėl moterų ir vyrų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politikos disbalanso stiprėja lyčių stereotipai ir skirtumai darbo ir priežiūros srityse. Vienodo požiūrio politikos turėtų spręsti stereotipų, susijusių su vyriškomis ir moteriškomis profesijomis bei vaidmenimis, problemą“ (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/LSU/?uri=CELEX:32019L1158).

Siūlant nuostatas, kurios iš esmės keičia dabartinį reguliavimą ir nustato ilgesnes vaiko priežiūros atostogas nei dabar siūloma (vietoj 12 mėnesių – 18 mėnesių), vadovaujantis teisėkūros *efektyvumo principu*, tikslinga aptarti paskatinimo sugrįžti į darbą įvairesnes priemones – ne tik galimybę gauti darbo užmokestį ir vaiko priežiūros socialinio draudimo išmoką, bet ir galimybę gauti vaiko priežiūros paslaugas, šių paslaugų kompensavimo mechanizmus, kaip tai ir numatyta Direktyvos (ES) 2019/1158 tiksluose.

Taip pat, ne mažiau svarbus yra ir teisėkūros *aiškumo principas*, kuriuo siekiama, kad teisinis reguliavimas būtų „logiškas, nuoseklus, glaustas, suprantamas, tikslus, aiškus ir nedviprasmiškas“. Pažymėtina, kad aukščiau minėtų projektų kai kurios nuostatos yra suformuluotos neaiškiai, dviprasmiškai, pvz., Projekto Nr. 1 16 straipsnis, ypač dėstomos Darbo kodekso 134 straipsnio 3 ir 4 dalys, arba Projekto Nr. 2 4 straipsnio 2 dalis.

4. Valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnis nustato, kad „Darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis įstatymas“. Kadangi Valstybės tarnybos įstatymas reguliuoja valstybės tarnautojų vertinimą, įskaitant sugrįžusių po vaiko priežiūros atostogų, manome, kad kartu turi būti teikiamas ir šio įstatymo pakeitimo projektas, siekiant tinkamai perkelti Direktyvą (ES) 2019/1158.

5. Pažymėtina, kad visi teisės aktų pakeitimai, susiję su Darbo kodeksu, taip pat ir kiti teisės aktai, reguliuojantys socialines ir ekonomines garantijas, turi būti svarstomi Trišalėje taryboje.

II. Teikiama šias pastabas ir pasiūlymus dėl Projekto Nr. 1:

1. Kaip jau minėta anksčiau, siūlome atsisakyti nuostatų, kurios yra perteklinės ir kurios neatitinka aiškinamajame rašte nurodytų tikslų, t.y. Direktyvų perkėlimo, todėl 2 straipsnio 2 ir 3 dalies siūlome atsisakyti. Darbo kodeksas ir dabar nedraudžia sudaryti darbo sutarties ne tik lietuvių, bet ir kita abiem šalims priimtina kalba. Siūlome įvertinti Valstybinės kalbos įstatymo nuostatas, kur yra numatyta sudaryti sandorius su užsienio valstybių fiziniais ir juridiniais asmenimis ne tik valstybine, bet ir **„kita abiem pusėms priimtina kalba“.** Jei tai kyla jau iš šiuo metu sudaromų sutarčių, siekiant išvengti nesusipratimų, reikėtų sieti su kalba, kuria paprastai bendraujama su darbuotoju, o ne su darbuotojui suprantama kalba.

2. Atkreipiame dėmesį, kad 3 straipsnio 3 dalis nėra suderinta su 14 straipsnio 1 dalimi, nes Darbo kodekso 26 straipsnio 6 dalis yra taikoma įmonėms, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų, o 131 straipsnis nustato tikslinių atostogų reguliavimą visiems darbo santykių dalyviams. Be to Direktyvos (ES) 2019/1158 10 straipsnio 2 dalis nustato, kad valstybės narės užtikrina, kad pasibaigus nurodytoms atostogoms, *o ne jų metu*, darbdavys užtikrina teisę grįžti į savo darbą ar lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios nėra mažiau palankios, ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias būtų turėjęs teisę, jeigu nebūtų išėjęs atostogų. Pažymėtina, kad minėtos direktyvos preambulės 25 punktas nustato, kad „darbuotojai ir darbdaviai **skatinami**

savanoriškai palaikyti ryšį (...). Atitinkamos šalys **dėl tokio ryšio ir susitarimų turi nuspręsti** atsižvelgdamos į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką. Darbuotojai turėtų būti informuojami apie paaukštinimo procedūras ir laisvas vidaus darbo vietas bei turėtų galėti tokiose procedūrose dalyvauti ir pateikti paraišką dėl tokios laisvos darbo vietos". Manome, kad ši nuostata nereiškia, kad tokia informacija turi būti nurodoma lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonėse, kurios yra nustatytos Darbo kodekso 26 straipsnio 6 dalyje. Atsižvelgiant į tai, siūlome tikslinti aukščiau minėtų Projekto Nr. 1 straipsnių nuostatas.

3. Pakartotinai atkreipiame dėmesį, kad 4 straipsnis gali būti svarstomas tik gavus darbo grupės išvadas, kaip buvo sutarta Darbo santykių komisijoje. Taip pat, manome, kad mobingas nėra tik įmonių, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų problema, nes tokių įmonių Lietuvoje yra mažuma. Siekiant ne deklaratyviai, o iš esmės spręsti problemą, siūlome stiprinti įtampą darbe mažinančių priemonių įgyvendinimo procesą, ypač teikiant dėmesį švietimui bei prevencijai.

4. Perkeliant Direktyvos (ES) 2019/1152 4 straipsnio 2 dalies g) punktą, 5 straipsnyje nėra įvertinta, kad šiuo metu Darbo kodekso 36 straipsnio 2 dalis nustato trumpesnį nei direktyvoje išbandymo terminą. Perkeliant siaurai direktyvos nuostatą į Darbo kodeksą, nėra aišku kaip apskaičiuojama išbandymo termino proporcija. Manome, kad ir šiuo metu Lietuvoje yra taikomos palankesnės nei Direktyva nustato išbandymo sąlygos, todėl siūlome darbo kodekso 36 straipsnio 2 dalies netikslinti, nebent būtų grįžtama prie diskusijos dėl ilgesnio išbandymo laikotarpio kaip numato Direktyvos (ES) 2019/1152.

5. Siekiant teisinio aiškumo, siūlome 6 straipsnyje tikslinti sąvoką „ar kartu su darbuotoju gyvenantis asmuo" ir įrašyti Direktyvoje (ES) 2019/1158 vartojamą sąvoką „asmuo, kuris gyvena tame pačiame namų ūkyje, kaip ir darbuotojas". Analogiškai tikslinti ir kitus Projekto straipsnius (9 straipsnis, 17 straipsnis).

6. Manome, kad netinkamai yra perkeliamas Direktyvos (ES) 2019/1152 4 straipsnis, todėl siūlome **iš esmės peržiūrėti 7 straipsnį**. Pažymėtina, kad Direktyvos (ES) 2019/1152 5 straipsnio 1 dalis nustato, kad tam tikra informacija yra teikiama „kiekvienam darbuotojui, pateikiant vieną ar daugiau dokumentų laikotarpiu, kuris prasideda pirmą darbo dieną ir baigiasi ne vėliau kaip septintą kalendorinę dieną, o kita informacija teikiama per vieną mėnesį nuo pirmos darbo dienos". Perkeliant Direktyvos (ES) 2019/1152 4 straipsnį nėra įvertintos jos 5 straipsnio 1 dalies nuostatos, nes Darbo kodekso 44 straipsnio 1 dalis nustato, kad informacija teikiama **iki darbo pradžios.**

Siūlome iš esmės peržiūrėti perkeliamų nuostatų būtinumą, nes dalis nuostatų jau yra reglamentuotos kituose Darbo kodekso straipsniuose, pvz., Direktyvos (ES) 2019/1152 4 straipsnio 2 dalies f) punkto nuostatos iš esmės jau yra nustatytos Darbo kodekso 73 straipsnio 2 punkte, nes suprantama, kad pasirašant sutikimą dirbti pagal siuntimą laikinojo darbo naudotojui, jo pavadinimas yra nurodomas, taip pat ir 74 straipsnis tai reguliuoja tik kitais žodžiais. Taip pat susitarimą dėl išbandymo reguliuoja Darbo kodekso 36 straipsnis, todėl mūsų galva perkeliant Direktyvos (ES) 2019/1152 4 straipsnio 2 dalies g) punktą, tai turi būti įvertinta, tad siūlymas būtų 44 straipsnio 1 dalies 3 punktą papildyti tik žodžiais „išbandymo terminas" ir pan.

Pažymėtina, kad perkeliant Direktyvos (ES) 2019/1152 4 straipsnio 2 dalies h) punktą, siūlome laikytis tikslumo, bei apsiriboti konkrečios nuostatos perkėlimu, nepildant „nurodant mokymosi (...)", nes konkretus dienų skaičius gali būti sutartas ir individualiose darbo sutartyse, ir kolektyvinėse darbo sutartyse ir lokaliniuose teisės aktuose. Nuostata dėl darbuotojų mokymosi politikos nėra aiški ir neatitinka teisėkūros principų.

Visiškai nepritariame Darbo kodekso 44 straipsnio 1 dalies papildymui 13 punktu, nes darbdavys nėra atsakingas teikti siūlomą informaciją, o Direktyvos (ES) 2019/1152 4 straipsnio 2 dalies o) punktas būtent ir nustato pareigą teikti informaciją, už kurią atsakingas darbdavys. Pensijų

kaupimo įstatymas reguliuoja dalyvių įtraukimą į pensijų kaupimą, kuris vyksta per Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybą, ne per darbdavį, tai yra kiekvieno darbuotojo individualus sprendimas. Tokios informacijos teikimas darbuotojui gali būti traktuojamas kaip spaudimas darbuotojui sudaryti pensijų kaupimo sutartį.

7. Nepritariame 8 straipsnyje nurodytam keitimui. Susitarimas dėl lanksčių darbo sąlygų iš esmės yra aptartas galiojančiame Darbo kodekso 40 straipsnyje. Pažymėtina, kad 46 straipsnis būtų taikomas visais atvejai ne tik įgyvendinant susitarimus, susijusius su vaiko priežiūra ir lanksčiomis darbo sąlygomis.

8. Siūlome tikslinti 11 straipsnio pakeitimą. Perkeliant Direktyvos (ES) 2019/1152 18 straipsnio 2 dalį, siūlome nustatyti terminą nuo prašymo gavimo dienos, bet ne nuo pateikimo, nes pateikimo data nebūtinai turi sutapti su gavimo data.

9. Manome, kad nėra tinkamai perkeltas Direktyvos (ES) 2019/1152 7 straipsnis, nes nėra įvertintos šio straipsnio 3 dalies nuostatos ir galimybė įteikiamuose dokumentuose pateikti nuorodą į informaciją apie darbo užmokestį, kurį darbuotojas turi teisę gauti pagal priimančios valstybės narės taikomą teisę. Taip pat, 12 straipsnio 1 dalyje siūlome po žodžio „valstybės“ įrašyti žodžius „ar valstybių“, nes gali būti vykstama į kelias šalis.

10. Siūlome tikslinti 15 straipsnį, nes sutrumpinus terminą iki vieno mėnesio netenka prasmės termino kartojimas skubaus vykdymo atveju.

11. Siūlome iš esmės peržiūrėti 16 straipsnį, kartu su Projektu Nr. 2. Šiuo straipsniu siūlomas Darbo kodekso 136 straipsnio pakeitimas yra visiškai neaiškus ir neatspindi Direktyvos 2019/1158 esminio tikslo lankstumo, nes įvedus nuostatą, kad pirmiausiai tėvai privalo pasinaudoti neperleidžiamu atostogų laikotarpiu, jokio lankstumo nelieka. Šiuo metu Lietuvoje nėra sudarytos blogesnės sąlygos, išskyrus tai, kad nėra sudaryta galimybė pirmaisiais metais vaiko priežiūros atostogų metu dirbti. Tačiau, kaip minėjome, reikėtų tai įvertinti kartu su Projektu Nr.2. siūlome tikslinti **tik Darbo kodekso 134 straipsnio 1 ir 2 dalis** jas išdėstant taip:

> „1. Pagal šeimos pasirinkimą, motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti iki vaikui sukanka treji metai. Atostogas galima imti visas iš karto, arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti ar pakaitomis. **Bent dviejų mėnesių vaiko priežiūros atostogomis turi pasinaudoti kiekvienas iš vaiko tėvų (įtėvių, globėjų) neperleidžiant kitam, nepriklausomai nuo to, kokios trukmės apmokamos vaiko priežiūros atostogos imamos.**
>
> 2. Per ~~vieną mėnesį~~ **tris mėnesius** nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per vieną mėnesį nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos pagal šeimos pasirinkimą įmotei ar įtėviui, išskyrus atvejus, kai įvaikintas sutuoktinio vaikas arba kai įmotei (įtėviui) tam pačiam vaikui prižiūrėti jau buvo suteiktos atostogos pagal šio straipsnio 1 dalį, suteikiamos dvidešimt keturių mėnesių trukmės atostogos vaikui prižiūrėti. Jeigu darbuotojas tuo pačiu metu tam pačiam vaikui prižiūrėti turi teisę tiek į atostogas pagal šio straipsnio 1 dalį, tiek pagal šią dalį, darbuotojui suteikiamos atitinkamos atostogos jo pasirinkimu. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis.“

12. Siūlome atsisakyti 18 straipsnio 2 dalies kaip perteklinės nuostatos, nes ji patenka po keičiamo darbo kodekso 206 straipsnio 1 dalies 10 punktu.

III. Teikiama šias pastabas ir pasiūlymus dėl Projekto Nr. 2:

1. Iš esmės pritariame Direktyvos (ES)2019/1158 5 straipsnio 1 dalies perkėlimui į Lietuvos teisę, manome, kad tai gali padidinti galimybes tėvams įsitraukti į vaiko priežiūrą, bei pasidalinti įsipareigojimais su vaiko motina.

2. Aiškinamajame rašte teigiama, kad Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo projektu teikiamiems pasiūlymams dėl vaiko priežiūros išmokos dydžių ir neperleidžiamų mėnesių apskaičiavimo tvarkos pakeitimų 2022 metais reikės apie 8,5 mln. Eur VSDF biudžeto lėšų.

Siūlome patikslinti, koks lėšų poreikis susidaro dėl Projekto Nr. 2 4 straipsnio 1 dalyje nustatyto sutrumpinto termino tėvystės atostogoms apskaičiuoti.

Taip pat siūlome pateikti informaciją, kiek ministerija planuoja papildomų lėšų į VSDF, o taip pat ir į valstybės biudžetą, jei ši sistema pradėtų veikti, o darbuotojai, prižiūrintys vaikus, pasinaudotų galimybe dirbti.

3. Atkreipiame dėmesį, kad nuo vaiko priežiūros socialinio draudimo išmokos yra mokamas privalomojo sveikatos draudimas 6 proc. ir gyventojų pajamų mokestis 15 procentų. Jei vaiką prižiūrintis asmuo pradeda dirbti, jis vėl moka tuos pačius mokesčius bei kitas socialinio draudimo įmokas. Reformuojant sistemą, siūlome viską vertinti kompleksiškai, o ne tvarkyti tik socialinio draudimo išmokų dalį. Siūlome aiškumo dėlei pateikti skaičiavimus dėl siūlomos reformos planuojamos finansinės naudos valstybės, socialinio draudimo ir privalomojo sveikatos draudimo fondams, preziumuojant, kad darbuotojai rinksis galimybę dirbti, ir dėl to bus papildomai surenkami gyventojų pajamų mokesčiai, privalomojo sveikatos draudimo ir socialinio draudimo įmokos.

4. Projekto Nr. 2 5 straipsniu yra keičiamas Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 22 straipsnis, kuris yra papildomas 3 ir 4 dalimis dėl kurių turime pastabų. Tuo tarpu, kai šios Vyriausybės tikslas yra mažinti administracinę naštą, yra įvedamas reikalavimas savivaldybių taryboms nustatyti atvejus, kada laikoma, kad vaiką augina vienas iš jo tėvų (įtėvių) ar globėjų. Siūlome nustatyti *paprastesnį mechanizmą* - asmens deklaraciją, kad jis vienas augina vaiką, juolab, kad dalis atvejų yra jau reglamentuota minėtame siūlyme. Tokią informaciją darbuotojas teikia darbdaviui, nes jam yra taikomos papildomos Darbo kodekse nustatytos socialinės garantijos. Manome, kad tuo taip pat darbuotojas galėtų informuoti ir Sodrą, pateikdamas deklaraciją, o jei kyla pagrįstų abejonių dėl pateiktų duomenų teisingumo, *tik tuomet* būtų kreipiamasi į savivaldybės socialinį darbuotoją patikrinti šią informaciją. Ministerijos siūlomas pakeitimas iš esmės suponuoja nuostatą, kad visi darbuotojai bus linkę apgauti ir yra kuriamas papildomas mechanizmas apgaulei nustatyti.

5. 6 ir 7 straipsnių nuostatos, susijusios su prailgintų vaiko priežiūros atostogų trukme ir vaiko priežiūros išmokų dydžiais yra nesuderinamos nei su Direktyvos (ES) 2019/1158 preambulėje nurodytais siekiais, nei su Aiškinamajame rašte nurodytu siekiu – sudaryti palankesnes sąlygas motinų reintegracijai į darbo rinką joms pasinaudojus motinystės ir vaiko priežiūros atostogomis.

Pirma, tam kad darbuotojas rinktųsi galimybę dirbti prižiūrint vaiką, jam turi būti sudarytos ne tik palankios darbo sąlygos, bet turi būti ir palanki vaiko priežiūros infrastruktūra.

Antra, dėl lanksčių darbo sąlygų tariasi dvi darbo sutarties šalys, tačiau ministerija neįvertino, kad:

1) išėjus darbuotojui vaiko priežiūros atostogų paprastai į darbą yra priimamas pakaitinis darbuotojas, kuris taip pat turi visas darbuotojo teises ir pareigas. Jei darbuotojas, esantis vaiko priežiūros atostogose, pareiškia norą grįžti į darbą, tai visiškai neapsaugotas lieka pakaitinis darbuotojas. Atitinkamai siūlome tikslinti ir Projekto Nr. 1 nuostatas, nes turi būti ilgesni įspėjimo terminai, galimybė keisti darbo sąlygas tokiam darbuotojui;

2) nėra įvertinta reali galimybė grįžti, kai darbuotojai uždirba daugiau, nei paskirta išmoka; nenumatytas ir nesiūlomas joks mechanizmas, kaip tokius darbuotojus skatinti grįžti į darbo rinką. Siūlome įvertinti galimybę mokėti **bent jau proporcingai mažesnes išmokas, o ne**

diskriminuoti daugiau uždirbančius darbuotojus. Šiuo metu ši draudimo rūšis turi socialinės paramos aspektų, todėl nereikėtų rūšiuoti darbuotojų pagal jų gaunamas pajamas, o reikėtų suteikti vienodą galimybę visiems gauti darbo pajamas ir vaiko priežiūros išmoką. Siūlome tinkamai įvertinti darbuotojų galimybes grįžti į darbą, jų sumokamų įmokų sumas, ir persvarstyti teikiamas alternatyvas **nediskriminuojant darbuotojų pagal jų uždirbamas pajamas;**

3) turi būti skatinamos abi šalys susitarti, ne tik darbuotojas, bet ir darbdavys. Siūlome įvertinti papildomus darbdavio kaštus, susijusius su darbo organizavimu, kai tų pačių funkcijų atlikimui įdarbinami net keli žmonės (vaiko priežiūros atostogose esantis darbuotojas ir pakaitinis darbuotojas), taip pat ir darbo užmokesčio kaštus, bei atitinkamai tikslinti ne tik Darbo kodeksą, bet ir mokestinius įstatymus. Pvz., siūlome įverti tai, kad darbo vietos kaina yra skaičiuojama kartu su visais mokesčiais ir įmokomis, todėl viena iš galimybių yra dirbant vaiko priežiūros atostogų metu, mokėti tik pensijų draudimo tarifą, tai mažintų darbo vietos kainą ir galimai skatintų sudaryti susitarimus su darbuotojais.

6. Siekiant realaus Direktyvos (ES) 2019/1158 tikslų bei nuostatų įgyvendinimo, siūlome tikslinti 7 straipsniu keičiamo Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 24 straipsnio 4 ir 5 dalis, ir tais atvejais, kai vaiko priežiūros išmokos neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais gavimo metu asmuo turi pajamų ir (ar) išmokų mokėti **tam tikrą išmokos dalį**, pvz., jei pajamos neviršija daugiau nei puse nustatytos išmokos, apdraustajam mokama 75 procentų vaiko priežiūros išmokos, jei daugiau nei 50 procentų, tai – 50 procentų vaiko priežiūros išmokos**. Pagrindinis principas, kad vaiko priežiūros išmoka yra mokama visada.** Siūlomos nuostatos mokėti skirtumą tarp išmokos ir gaunamų pajamų, arba visai nemokėti išmokos, **neskatina moterų dalyvauti darbo rinkoje ir vyrų bei moterų lygiau dalytis priežiūros pareigomis bei kurti ryšį su vaiku.** Tas pats principas taikytinas ir tais atvejais, kai likusiu vaiko priežiūros išmokos gavimo metu asmuo turi pajamų.

Kol nėra sutvarkyta vaikų priežiūros infrastruktūra, šios pajamos ženkliai prisidėtų prie tėvų apsisprendimo daugiau laiko praleisti su vaiku ir tuo pačiu lanksčiai dirbti neiškrentant iš darbo rinkos ir neprarandant darbo įgūdžių. Paminėtina, kad moterų pasitraukimas iš darbo rinkos vaiko priežiūros atostogų metu lemia didelius skirtumus tarp skirtingų lyčių darbuotojų darbo užmokesčio, bei vėliau turi poveikį ir senatvės pensijų dydžiams. Siūlome šias problemas vertinti kompleksiškai, jei ketinama reformuoti sistemą.

IV. Pastabų ir pasiūlymų Projektui Nr. 3 neturime.

Pagarbiai

Prezidentas Andrius Romanovskis

Originalas nebus siunčiamas. Vilius Kriaučiūnas, el.p.: vilius@lvk.lt, tel. +370 5 212 1111