



Bruxelles, 26.4.2017  
COM(2017) 252 final

**COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU,  
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL  
REGIUNILOR**

**O INIȚIATIVĂ PENTRU SPRIJINIREA ECHILIBRULUI DINTRE VIAȚA  
PROFESIONALĂ ȘI CEA PRIVATĂ A PĂRINȚILOR ȘI ÎNGRIJITORILOR CARE  
LUCREAZĂ**

## 1. INTRODUCERE

La nivelul întregii Uniuni Europene, femeile rămân subreprezentate pe piața muncii. Pierderea economică cauzată de inegalitatea de gen la nivelul ocupării forței de muncă se ridică la 370 de miliarde EUR pe an<sup>1</sup>. Femeile sunt din ce în ce mai bine calificate, iar numărul femeilor care absolvă o facultate în Europa îl depășește pe cel al bărbaților, însă multe dintre acestea dispar de pe piața muncii din cauza responsabilităților lor de părinte sau de îngrijitor al unor membri de familie. Politicile actuale nu asigură șanse egale care să le permită taților și mamelor să muncească și să se ocupe împreună de îngrijirea familiei, pentru bunăstarea copiilor și a societății în ansamblul său.

În paralel, forța de muncă a Uniunii Europene se reduce, populația îmbătrânește iar curba demografică rămâne o provocare. Participarea mai redusă a femeilor pe piața muncii este legată de o inegalitate de gen persistentă la nivelul remunerațiilor și de o inegalitate tot mai pronunțată a pensiilor care conduce deseori la excluziune socială și la un risc crescut de sărăcie.

Se impune luarea de măsuri nu doar din motive de corectitudine, egalitate de gen și repartizare optimă a competențelor, ci și pentru a se asigura sustenabilitatea bugetară a țărilor. Este vorba despre un imperativ social, dar și economic.

Prezenta inițiativă a fost elaborată pentru a aborda această provocare. Prin această inițiativă, Comisia prezintă un set ambițios de acțiuni legislative și nelegislative care vizează modernizarea cadrului juridic și de politică al Uniunii Europene, pentru a promova echilibrul dintre viața profesională și cea privată a bărbaților și femeilor cu responsabilități de îngrijire și o utilizare mai echitabilă a concediilor și a formulelor flexibile de lucru. Actualul cadru juridic al UE privind formele de concedii din motive familiale și formulele flexibile de lucru a fost stabilit în anii '90<sup>2</sup>. Două decenii mai târziu, este momentul să tragem învățăminte din experiența dobândită și din progresele mai reduse decât se preconiza în ceea ce privește egalitatea de tratament între femei și bărbați pe piața muncii, asigurându-ne în același timp că acest cadru se aliniază noilor moduri de lucru și tendințelor viitoare.

Abordând subreprezentarea femeilor pe piața muncii și sprijinind dezvoltarea carierei acestora prin politici moderne privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, prezenta inițiativă contribuie în același timp la obiectivele definite în tratat în ceea ce privește egalitatea dintre bărbați și femei din punctul de vedere al șanselor pe piața muncii și al egalității de tratament. Ea îi ajută totodată pe angajatori să-și păstreze lucrătorii, să sporească motivația și productivitatea angajaților, să reducă absenteismul și să evite risipa de talente. Societățile comerciale ar trebui să beneficieze de o rezervă mai bogată de talente și de o forță de muncă mai diversificată.

---

<sup>1</sup> Eurofound (2016) „Diferențele de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă: provocări și soluții”.

<sup>2</sup> Directiva privind concediul de maternitate (92/85) a fost adoptată în 1992 și nu a mai fost modificată. Directiva privind concediul pentru creșterea copilului a fost adoptată inițial în 1996, ea fiind apoi modificată parțial pe fond și îmbunătățită în 2010.

O politică modernă privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată va contribui la îmbunătățirea ratelor de ocupare a forței de muncă și la reducerea sărăciei și a excluziunii sociale, în conformitate cu prioritățile UE reflectate prin obiectivele strategiei Europa 2020 și cu prioritățile Comisiei în materie de locuri de muncă și creștere economică, definite în orientările politice ale președintelui Juncker.

Fiind unul dintre principalele rezultate vizate de Pilonul european al drepturilor sociale, prezenta inițiativă consolidează dimensiunea socială a Uniunii<sup>3</sup>. Ea face de asemenea parte din implementarea Angajamentului strategic al Comisiei pentru egalitatea de gen 2016-2019 și a Obiectivului de dezvoltare durabilă nr. 5 al ONU privind egalitatea de gen.

Prezenta inițiativă vine ca urmare a retragerii, în 2015, a propunerii Comisiei de revizuire a Directivei 92/85/CEE privind protecția maternității, ocazie cu care Comisia și-a luat angajamentul de a prezenta o nouă inițiativă, cu o perspectivă mai amplă, pentru a îmbunătăți viețile părinților și îngrijitorilor care lucrează.

### **1.1. CONTEXT ECONOMIC ȘI SOCIETAL: PROVOCĂRI ACTUALE**

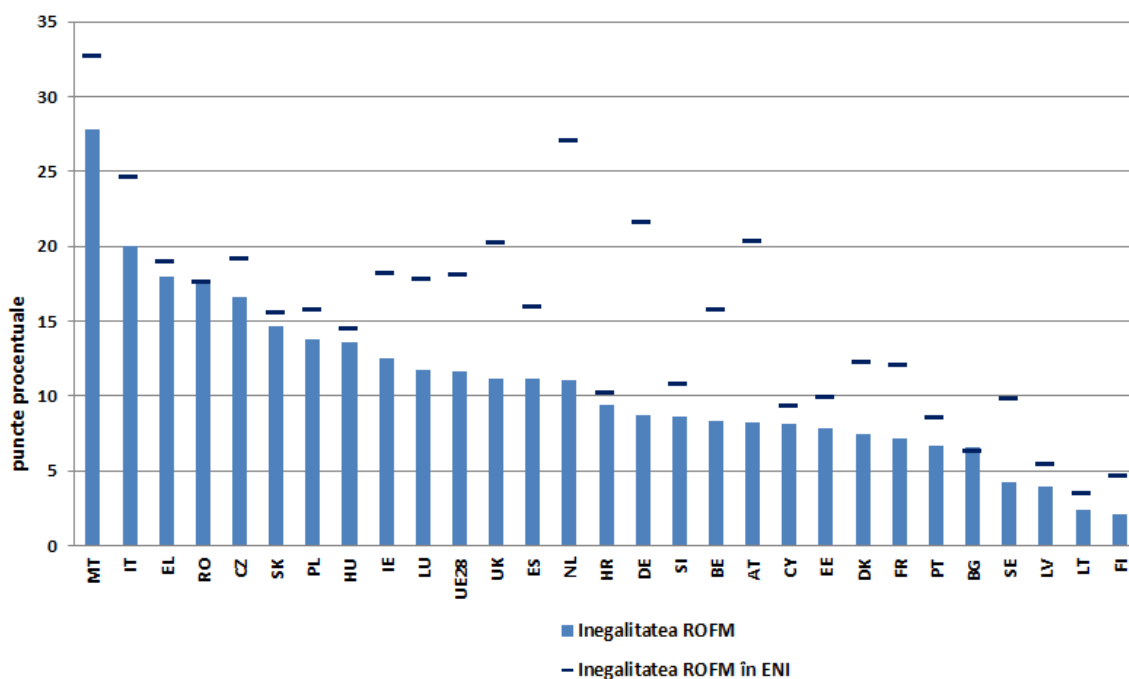
Deși la nivelul întregii Uniuni Europene femeile sunt din ce în ce mai bine calificate și tind să aibă performanțe mai bune decât bărbații sub aspectul nivelului de educație<sup>4</sup>, participarea lor pe piața muncii, și prin urmare independența lor economică, rămâne considerabil mai mică decât cea a bărbaților. În 2015, rata medie de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor în vârstă de 20-64 de ani a fost de 64,3 % în UE, față de 75,9 % în cazul bărbaților (o inegalitate de 11,6 puncte procentuale); inegalitatea atinge o medie de 18,1 puncte procentuale dacă se au în vedere locurile de muncă cu normă întreagă, ținând cont de prevalența sporită a muncii cu fracțiune de normă în rândul femeilor.

---

<sup>3</sup> [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/gender-equality-work-life-balance\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/gender-equality-work-life-balance_en.pdf)

<sup>4</sup> În 2015, 43,4 % dintre femei (în vârstă de 30-34 de ani) aveau studii universitare sau de un nivel mai ridicat, comparativ cu 34 % dintre bărbați. Statisticile provin de la Eurostat, dacă nu se precizează altfel.

**Figura 1: Inegalități la nivelul ratei de ocupare a forței de muncă (ROFM) (20-64) și al ratei de ocupare a forței de muncă în echivalent normă întreagă (ROFM-ENI) între bărbați și femei, 2015**



Surse: Eurostat, OCDE

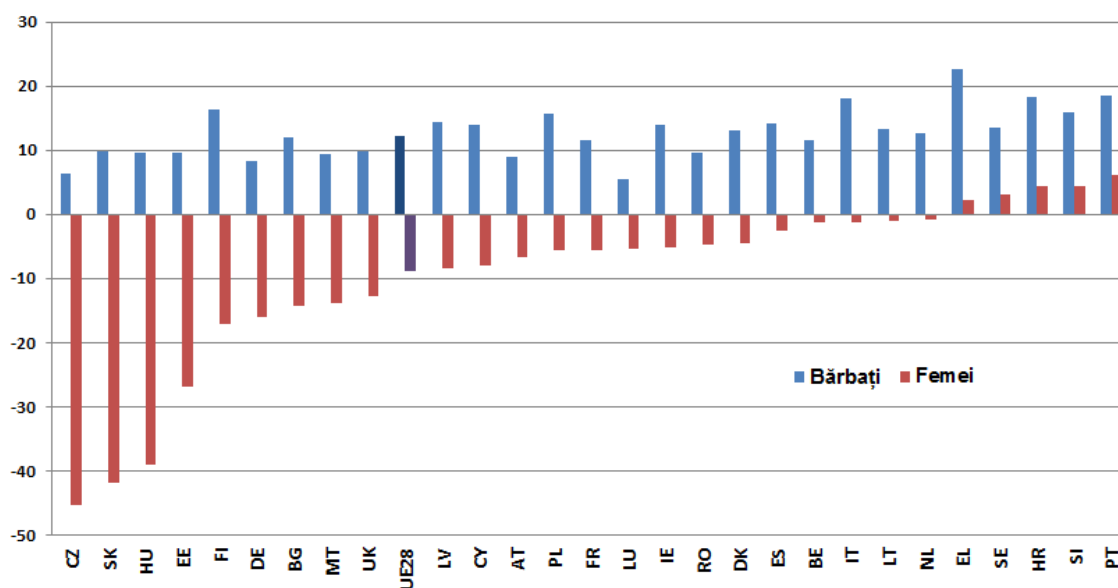
Una dintre cauzele principale ale inegalității la nivelul ocupării forței de muncă este distribuția inegală a responsabilităților de îngrijire între bărbați și femei. Inegalitatea de gen la nivelul ocupării forței de muncă se adâncește substanțial odată ce familiile au copii, fapt ce reflectă dificultățile întâmpinate de femei în a concilia creșterea copiilor și responsabilitățile de îngrijire cu munca. În 2015, rata medie de ocupare în rândul femeilor cu un copil sub 6 ani era cu 8,8 puncte procentuale mai mică decât cea a femeilor fără copii mici, iar în mai multe țări diferența respectivă depășea 30 de puncte procentuale<sup>5</sup>. În schimb, condiția de părinte are un efect opus asupra ratei de ocupare a bărbaților, care a fost cu 12 puncte procentuale mai ridicată decât cea a bărbaților fără copii, iar în unele țări această diferență a atins 18 puncte procentuale. Mulți bărbați declară că ar prefera să muncească mai puține ore decât în prezent și consideră că acest lucru interferează cu viața lor de familie. În unele țări, peste 25 % din femeile inactive se află în această situație din cauza responsabilităților de îngrijire<sup>6</sup>. În cazul femeilor din grupa de vârstă 55-64 există diferențe suplimentare<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> Într-o serie de țări, impactul condiției de părinte este extrem de ridicat, iar rata de ocupare a femeilor cu copii sub 6 de ani este cu peste 20 de puncte procentuale mai scăzută decât rata de ocupare a femeilor fără copii (Ungaria, Republica Cehă, Slovacia, Estonia și Finlanda).

<sup>6</sup> Regatul Unit, Republica Cehă, Estonia, Slovacia, Irlanda, Ungaria.

<sup>7</sup> Inegalitatea de gen la nivelul ratei de ocupare a grupei de vârstă 55-64 depășește 35 % în Malta, Grecia, Slovenia, Croația, România și Luxemburg.

**Figura 2: Impactul condiției de părinte asupra ocupării forței de muncă pentru părinții cu un copil sub 6 ani, 2015**



Sursa: Eurostat

Măsurile inadecvate de conciliere a muncii cu responsabilitățile de îngrijire tind să aibă un efect disproporționat asupra femeilor<sup>8</sup>, mulți bărbați fiind descurajați să facă uz de concediile din motive familiale și de formulele flexibile de lucru și multe femei fiind forțate să iasă de pe piața muncii sau să-și reducă timpul de lucru. În medie, femeile din UE sunt mult mai susceptibile decât bărbații să muncească cu fracțiune de normă (31,3 % dintre femei, față de 8,3 % dintre bărbați).

În același timp, transformarea digitală a economiei remodelează felul în care oamenii muncesc și fac afaceri, creând noi oportunități de muncă la distanță, autonomie sporită și programe flexibile care pot fi folosite cu mai multă eficacitate pentru a concilia angajamentele profesionale cu cele familiale. Modelele de afaceri se schimbă, creând oportunități și deschizând noi căi de acces la muncă. Multe sectoare trec prin schimbări rapide și oferă noi oportunități, cu posibilități sporite de desfășurare a unor activități autonome sau a unor noi tipuri de activități<sup>9</sup>, lăsând în urmă modelele de muncă tradiționale.

În paralel, populația de vârstă activă a Europei îmbătrânește și se reduce. În viitor, impactul acestei îmbătrâniri a populației va deveni chiar mai pronunțat<sup>10</sup>. Conform proiecțiilor, până în

<sup>8</sup> Femeile care lucrează petrec, în medie, 22 de ore pe săptămână efectuând o muncă neremunerată, în timp ce bărbații care lucrează petrec mai puțin de 10 ore. Eurofound (2015).

<sup>9</sup> În același timp, ele pot încuraja munca precară cu fracțiune de normă sau ocazională și pot estompa liniile de demarcație dintre activitatea profesională și viața de familie. A se vedea, de exemplu: Eurofound & OIM (2017) *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

<sup>10</sup> Cartea albă privind viitorul Europei, Comisia Europeană, COM(2017) 2025

2060, în Uniunea Europeană ar urma să se înregistreze doar două persoane de vârstă activă pentru fiecare persoană de peste 65 de ani, față de patru persoane de vârstă activă în 2013<sup>11</sup>. Această situație poate avea un impact disproporționat asupra femeilor, care sunt actualmente mai susceptibile să joace rolul principal de îngrijitori neoficiali care se ocupă de rudele bolnave sau în vârstă.

Pe scurt, câștigurile reduse, concentrația sporită a muncii cu fracțiune de normă și întreruperile de carieră legate de responsabilitățile de îngrijire înseamnă că multe femei sunt mai dependente, din punct de vedere economic, de partenerii lor sau de stat, fapt ce contribuie în mod substanțial la inegalitatea de gen la nivelul remunerațiilor (în medie, 16 % în UE) și la nivelul pensiilor (în medie, 40 % în UE). Această situație are ca rezultat un risc sporit de expunere la sărăcie și excluziune socială pentru femei, cu un impact negativ care se răsfrânge totodată asupra copiilor și familiilor acestora.

Aceste dovezi ale actualelor provocări economice și societale indică nevoia de **politici mai bine concepute în domeniul echilibrului dintre viața profesională și cea privată**, care să faciliteze o repartizare mai echilibrată a responsabilităților de îngrijire în cadrul cuplurilor și să înlăture barierele din calea participării femeilor pe piața muncii și a evoluției carierei acestora.

## **1.2. CONCEDII, FORMULE FLEXIBILE DE LUCRU, STRUCTURI DE ÎNGRIJIRE ȘI CONTRASTIMULENTE ECONOMICE**

Pentru a spori egalitatea de gen pe piața muncii trebuie să se țină cont de mai mulți factori. Anchetele desfășurate la nivel mondial arată că atât bărbații, cât și femeile ar prefera ca femeile să muncească în locuri de muncă remunerate<sup>12</sup>. Dovezile demonstrează că disponibilitatea unor formule de concedii adecvate are o puternică influență asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor. Disponibilitatea unor astfel de formule și utilizarea lor de către tați (de către al doilea părinte) au de asemenea un impact considerabil asupra participării femeilor pe piața muncii, întrucât reduc o parte a responsabilităților de îngrijire ale mamelor, facilitând astfel revenirea femeilor pe piața muncii.

Disponibilitatea formulilor flexibile de lucru – cum ar fi munca la distanță, programul de muncă flexibil, timpul de lucru redus sau locurile de muncă partajate – joacă și ea un rol important.

---

<sup>11</sup> Comisia Europeană (2015), „Raportul din 2015 privind îmbătrânirea populației: proiecții economice și bugetare pentru cele 28 de state membre ale UE (2013-2060)”.

<sup>12</sup> La nivel mondial, un total de 70 % în rândul femeilor și de 66 % în rândul bărbaților ar prefera ca femeile să muncească în locuri de muncă remunerate (considerându-i împreună pe cei care preferă ca femeile să muncească numai în locuri de muncă remunerate și pe cei care preferă ca ele să poată munci în locuri de muncă remunerate și se să poată ocupa de căminele și familiile lor). Fiecare dintre aceste cifre reprezintă mai mult decât dublul procentajului celor care ar prefera ca femeile să stea doar acasă. OIM (2017) *Towards a better future for women and work: Voices of women and men*, World Gallup Poll. [http://ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_546256/lang--en/index.htm](http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm)

Serviciile de îngrijire a copilului și cele de îngrijire pe termen lung sunt instrumente importante care permit înlăturarea obstacolelor din calea ocupării forței de muncă, în special în rândul femeilor<sup>13</sup>. Disponibilitatea, accesibilitatea și abordabilitatea din punct de vedere financiar a infrastructurii de îngrijire sunt elemente esențiale care permit părinților să rămână sau să pătrundă pe piața muncii.

Contrastimulentele socio-fiscale pot să-l descurajeze și ele pe cel de-al doilea aducător de venituri dintr-o gospodărie<sup>14</sup>, cel mai adesea femeia, ea nemaiintrând astfel pe piața muncii și nemiadorind să muncească ore suplimentare. Atunci când sunt cuplate cu costuri ridicate pentru serviciile de îngrijire a copilului și cele de îngrijire pe termen lung, ratele ridicate ale impozitării și prestațiile reduse pentru cel de-al doilea aducător de venituri pot amplifica contrastimulentele economice cu care se confruntă femeile, făcându-le pe acestea să părăsească sau să nu mai pătrundă pe piața muncii<sup>15</sup>.

### 1.3. ABORDAREA UE

UE abordează chestiunile referitoare la egalitatea de gen pe piața muncii și la promovarea unui echilibru între viața profesională și cea privată prin intermediul dispozițiilor juridice<sup>16</sup>, al semestrului european de coordonare a politicilor<sup>17</sup>, al finanțării UE și al orientărilor politice<sup>18</sup>. Într-un mediu aflat în rapidă schimbare, este nevoie de acțiuni suplimentare.

Pentru a moderniza cadrul juridic existent, Comisia propune o directivă privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată care va păstra drepturile existente și se va baza pe ele, instituind drepturi noi și îmbunătățite atât pentru femei, cât și pentru bărbați. Propunerea respectă pe deplin libertatea individuală a lucrătorilor și a familiilor și nu împiedică statele membre să prevadă standarde mai înalte acolo unde se dorește acest lucru. Prezenta inițiativă propune de asemenea noi măsuri destinate a întări aplicarea Directivei privind concediul de maternitate, păstrând intacte drepturile acordate în temeiul dispozițiilor acesteia.

---

<sup>13</sup> Brilli, Y., Del Boca, D. & Pronzato, C.D. (2016) *Does childcare availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy. Review of Economics of the Household* 14: 27-51. FP 7 Project Families and Societies.

<sup>14</sup> Recomandarea Comisiei Investiția în copii: ruperea cercului vicios al defavorizării (2013) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32013H0112&from=EN>

<sup>15</sup> Comisia Europeană (2015), *Secondary earners and fiscal policies in Europe*.

<sup>16</sup> A se vedea Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de Business Europe, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE (JO L 68, 18.3.2010); Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă) (JO L 204, 26.7.2006); Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO L 348, 28.11.1992); Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO L 14, 20.1.1998) și propunerea din 2008 a Comisiei de revizuire a Directivei 92/85/CEE privind protecția maternității (citată mai sus).

<sup>17</sup> Pentru informații suplimentare, vă invităm să consultați [https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester\\_ro](https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_ro)

<sup>18</sup> Încă din 1992, Consiliul a formulat o Recomandare privind îngrijirea copiilor (92/241/CEE, JO L 123, 8.5.1992).

Comisia propune măsuri nelegislative pentru a aborda lipsa unor servicii de îngrijire suficiente sau adecvate sau pentru a elimina contrastimulentele economice care descurajează munca în cazul celui de-al doilea aducător de venituri. Ea urmărește să ofere asistență statelor membre în ceea ce privește reformele la nivel național și să promoveze o schimbare de atitudine la nivel organizațional și societal.

Există dovezi care arată că evoluțiile legislative de la nivel național în ceea ce privește concediul de maternitate și concediul pentru creșterea copilului au fost, în mare măsură, determinate de legislația UE. Pornind de la *acquis*-ul existent și limitând sarcina asupra întreprinderilor (în special a IMM-urilor), instituirea unor cerințe juridice minime suplimentare privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată va contribui la crearea unor condiții de concurență echitabile pentru companii și lucrători. Doar acțiunea la nivelul UE va aborda diferențele dintre actualele dispoziții juridice naționale, va asigura faptul că statele membre merg în aceeași direcție și promovează egalitatea dintre bărbați și femei din punctul de vedere al șanselor pe piața muncii. Valoarea adăugată a UE în ceea ce privește modernizarea *acquis*-ului său constă în asigurarea unui nivel minim de protecție egală pentru cetățenii UE, bărbați și femei, în întreaga Uniune.

Măsurile nelegislative și legislative combinate instituie un cadru politic modern care urmărește:

1. să mărească rata de participare a femeilor pe piața muncii și să reducă inegalitatea de gen, inclusiv la nivelul remunerațiilor și al pensiilor;
2. să le ofere lucrătorilor șanse sporite și opțiuni de echilibrare a responsabilităților lor profesionale și de îngrijire, prin actualizarea și modernizarea actualului cadru juridic și de politică, acordând o atenție deosebită rolului bărbaților;
3. să sprijine politicile de familie moderne ale statelor membre, inclusiv pentru abordarea provocărilor de ordin demografic și societal;
4. să abordeze deficiențele la nivelul structurilor dedicate serviciilor de îngrijire și să elimine contrastimulentele economice care descurajează munca în cazul celui de-al doilea aducător de venituri.

Pregătirea inițiativei s-a bazat pe informații colectate printr-un vast proces de consultare și printr-o evaluare a impactului unei game potențiale de măsuri legislative și nelegislative. Comisia a efectuat o consultare în două etape cu partenerii sociali europeni în 2015 și 2016<sup>19</sup>. Nu a existat un acord între partenerii sociali privind demararea unor negocieri directe pe marginea problemelor ridicate în timpul consultărilor. S-a efectuat de asemenea o consultare publică, pentru a cunoaște punctele de vedere ale cetățenilor și ale altor părți interesate. În decembrie 2015, Consiliul a purtat o discuție pe tema echilibrului dintre viața profesională și

---

<sup>19</sup> Între noiembrie 2015 și ianuarie 2016, partenerii sociali au fost mai întâi invitați să-și exprime opiniile cu privire la posibila direcție a acțiunii UE. În perioada iulie-septembrie 2016, s-a desfășurat a doua etapă a consultării, în care partenerii sociali și-au prezentat opiniile cu privire la o serie de măsuri care ar putea fi luate la nivelul UE.

cea privată, iar Parlamentul European a adoptat un *Raport referitor la crearea unor condiții pe piața forței de muncă favorabile echilibrului dintre viața profesională și cea privată*<sup>20</sup> și o *Rezoluție referitoare la pilonul drepturilor sociale*<sup>21</sup>.

Obținerea unor rezultate de succes depinde de angajamentul mai multor actori, printre care administrațiile naționale, regiunile, autoritățile locale, partenerii sociali, întreprinderile și angajații. În particular, dialogul social va juca un rol-cheie în asigurarea dezvoltării și implementării cu succes a prezentei inițiative privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

## **2. DOMENII DE ACȚIUNE PRIORITARE**

Prezenta inițiativă prezintă un pachet de măsuri care se consolidează reciproc. Pe lângă beneficiile oferite lucrătorilor și familiilor acestora, combinația de măsuri juridice și de politică va aduce beneficii importante companiilor și societății în ansamblul său.

Evaluarea impactului efectuată de Comisie a examinat costurile și beneficiile estimate ale măsurilor propuse pentru cetățeni, întreprinderi – în special microîntreprinderi – și pentru ansamblul societății în perioada 2015-2055. Analiza a arătat că, în timp ce pe termen scurt și mediu costurile măsurilor propuse provin în principal din pierderile de producție, prelucrarea cererilor și costurile de înlocuire, într-o perspectivă mai îndepărtată pachetul presupune costuri reduse pentru întreprinderi, care nu ar trebui să reprezinte o povară pentru angajatori, inclusiv pentru cei din microîntreprinderi<sup>22</sup>. Întrucât combinația de măsuri propuse ar trebui să aibă efecte pozitive asupra poziției bugetare a statelor membre, costurile limitate suportate de companii ar putea fi compensate prin intervenții orientate la nivel național, care să promoveze o politică modernă a echilibrului dintre viața profesională și cea privată, menținând în același timp pe deplin competitivitatea întreprinderilor. Ratele mai ridicate de ocupare a forței de muncă vor ajuta și ele la abordarea provocării reprezentate de îmbătrânirea demografică și vor contribui la stabilitatea financiară a statelor membre.

### **2.1 ÎMBUNĂTĂȚIREA MODULUI ÎN CARE SUNT CONCEPTE CONCEDIILE DIN MOTIVE FAMILIALE ȘI FORMULELE FLEXIBILE DE LUCRU ȘI A ECHILIBRULUI DE GEN ÎN UTILIZAREA LOR**

Legislația UE impune statelor membre să prevadă concediul de maternitate și concediul pentru creșterea copilului. Statele membre pot prevedea măsuri suplimentare pentru a sprijini echilibrul dintre viața profesională și cea privată, a mări participarea femeilor pe piața muncii și a promova un echilibru de gen sporit în ceea ce privește repartizarea responsabilităților de îngrijire. Tipul și conținutul măsurilor adoptate de statele membre variază considerabil.

<sup>20</sup> 2016/2017 (INI) <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0253+0+DOC+XML+V0//RO>

<sup>21</sup> <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//RO>

<sup>22</sup> Evaluarea impactului care însoțește Comunicarea „Un nou început în sprijinul echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor”, document de lucru al serviciilor Comisiei.

Cadrul juridic al UE referitor la egalitatea dintre bărbați și femei din punctul de vedere al șanselor pe piața muncii, al tratamentului la locul de muncă și al condițiilor de muncă nu sprijină în mod suficient părinții și lucrătorii cu responsabilități de îngrijire, iar modul în care este conceput acesta nu încurajează echilibrul de gen în utilizarea drepturilor disponibile<sup>23</sup>.

Directiva privind concediul pentru creșterea copilului<sup>24</sup> prevede un drept individual al fiecărui părinte la un **concediu pentru creșterea copilului** cu durata de patru luni, astfel încât să se poată ocupa de un copil până când acesta împlinește vârsta de opt ani. O lună din respectivul concediu este netransferabilă între părinți, iar directiva nu prevede o compensație financiară obligatorie. Aceste dispoziții încurajează în special cea de-a doua persoană aducătoare de venituri din gospodărie (cel mai adesea femeile) să efectueze concediul pentru creșterea copilului și nu oferă suficiente stimulente bărbaților. Dovezile arată impactul pozitiv al unor compensații adecvate asupra utilizării concediilor de către tați (de către al doilea părinte)<sup>25</sup>, precum și valoarea pe care o au utilizarea flexibilă (muncă fragmentată sau cu fracțiuni de normă) și modificarea prin care concediul devine netransferabil între părinți.

Directiva propusă păstrează elementele fundamentale ale Directivei privind concediul pentru creșterea copilului și menține drepturile existente, inclusiv durata concediului și drepturile individuale ale ambilor părinți. Ea introduce o indemnizație la nivelul celei acordate pentru concediul medical și o flexibilitate sporită pentru efectuarea concediului pentru creșterea copilului, inclusiv prin mărirea, de la opt la doisprezece ani, a vârstei copilului până la care părintele poate efectua un concediu pentru creșterea copilului. Patru luni din respectivul concediu vor fi netransferabile între părinți. Nu există, în prezent, dispoziții specifice la nivelul UE privind dreptul la **concediul de paternitate**<sup>26</sup>. Introducerea unui astfel de drept ar putea avea un impact considerabil asupra repartizării responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați. Implicarea taților în îngrijirea copiilor are drept rezultat, pe de o parte, o satisfacție în viață și o sănătate fizică și mentală sporite pentru tații care se dedică îngrijirii, iar pe de altă parte, o dezvoltare cognitivă și comportamentală mai bună pentru copii<sup>27</sup>. Tații care efectuează un concediu de paternitate după nașterea copilului sunt mai susceptibili să contribuie la creșterea propriului copil și să facă ulterior uz de drepturile lor la concedii pentru creșterea copilului. Directiva propusă privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată introduce 10 zile de concediu de paternitate plătite la nivelul indemnizației pentru concediul medical.

---

<sup>23</sup> A se vedea, de exemplu: OCDE (2016) *Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf*. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264263420-de>; *The role of men in gender Equality – European strategies and insights* (Studiu al DG JUST din decembrie 2012).

<sup>24</sup> Directiva 2010/18/UE a Consiliului.

<sup>25</sup> A se vedea, de exemplu: Castro-García, C. & Pazos-Moran, M. (2016) *Parental leave policy and gender equality in Europe*. *Feminist Economics*, 22 (3); Duvander, A-Z & Johansson, M. (2012) *What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?* *Journal of European Social Policy*, 22 (3).

<sup>26</sup> Cu excepția dispozițiilor Directivei 2006/54/CE privind protecția împotriva concedierii, în cazul în care în statele membre există un astfel de concediu.

<sup>27</sup> Huerta, M. et al. (2013) *Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are they Related? Evidence from Four OECD Countries*, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 140; OCDE (2016) *Parental Leave: Where are the Fathers? Policy Brief* 3/2016.

Lipsa unui concediu adecvat pentru a acorda **îngrijiri altor rude aflate în întreținere** exacerbează repartizarea inegală a responsabilităților de îngrijire<sup>28</sup>. La nivelul UE, nu există standarde minime pentru lucrătorii care au rude aflate în întreținere, cu excepția unui drept limitat, acordat în temeiul Directivei privind concediul pentru creșterea copilului, de a absenta de la locul de muncă din motive de forță majoră legate de situații familiale urgente și neprevăzute<sup>29</sup>. Directiva propusă introduce un drept individual de 5 zile pe an plătite la nivelul indemnizației pentru concediul medical, pentru a contribui la o mai bună conciliere a responsabilităților profesionale cu cele de îngrijire și pentru a ameliora reținerea talentelor pe piața muncii, în particular în cazul femeilor.

În cadrul legislației UE, **protecția împotriva concedierii și a tratamentului nefavorabil** este prevăzută prin Directiva privind concediul de maternitate<sup>30</sup>, Directiva privind munca cu fracțiune de normă<sup>31</sup>, Directiva privind egalitatea de gen<sup>32</sup>, Directiva privind egalitatea de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă<sup>33</sup> și Directiva privind concediul pentru creșterea copilului. Protecția a fost consolidată prin jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. În numeroase state membre continuă să se raporteze tratamente nefavorabile aplicate femeilor care rămân însărcinate, precum și femeilor și bărbaților care efectuează concedii<sup>34</sup>. De aceea, este necesar ca lucrătorii să fie mai bine informați și să li se acorde sprijin în exercitarea propriilor drepturi, pentru a se asigura că aceștia sunt în măsură să asigure aplicarea cu mai multă eficacitate a acestor drepturi la nivel național<sup>35</sup>.

Disponibilitatea **formulelor flexibile de lucru** poate preveni situația în care lucrătorii ocupă locuri de muncă aflate sub potențialul lor deplin și sub nivelul lor de aptitudini profesionale sau în care aceștia ies de pe piața muncii în momentul în care preiau responsabilități de îngrijire<sup>36</sup>. În ciuda noilor tendințe de pe piața muncii și a evoluțiilor tehnologice, majoritatea angajatorilor din Europa continuă să utilizeze programe fixe de muncă și nu adoptă pe deplin formule flexibile de lucru precum munca la distanță, programele flexibile de lucru și timpul de lucru redus (munca cu fracțiune de normă). Directiva propusă completează actualul *acquis* al UE din directivele privind concediul pentru creșterea copilului și munca cu fracțiune de

---

<sup>28</sup> Îngrijitorii de vârstă activă au dificultăți în a combina munca remunerată cu sarcinile de îngrijire și, prin urmare, este posibil ca ei să aleagă o reducere a timpului de lucru sau părăsirea locului de muncă remunerat. Acordarea de îngrijiri pot provoca, de asemenea, epuizare și stres. OCDE (2011) *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*. OCDE Health Policy Studies.

<sup>29</sup> Clauza 7 din Directiva 2010/18/UE care prevede norme referitoare la absența de la lucru din motive de forță majoră.

<sup>30</sup> Directiva 92/85/CEE a Consiliului.

<sup>31</sup> Directiva Consiliului 97/81/CE.

<sup>32</sup> Directiva 2006/54/CE.

<sup>33</sup> Directiva 2010/41/UE.

<sup>34</sup> Equinet (2016) *Responses from Gender Equality Working Group on Gender-Related Discrimination*; Rețeaua europeană de experți juridici în domeniul egalității de gen (2012) *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood*; UK Equality and Human Rights Commission (2016) *Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage*.

<sup>35</sup> Comisia va sprijini în particular asigurarea aplicării Directivei 92/85/CEE (Directiva privind concediul de maternitate).

<sup>36</sup> Plantenga, J., Remery, C. and EU expert Group on Gender and Employment (2010) *Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries*.

normă, introducând dreptul de a solicita formule flexibile de lucru pentru lucrătorii cu copii sau cu alte rude aflate în întreținere. Acest drept poate contribui în mod semnificativ la îmbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a lucrătorului, cu un impact pozitiv asupra participării femeilor pe piața muncii<sup>37</sup>.

Comisia va întreprinde:

#### ACTIUNI LEGISLATIVE

- Propunerea unei **directive** pentru îmbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată, care să mențină drepturile existente, în special pe cele prevăzute de Directiva privind concediul pentru creșterea copilului, și să introducă unele noi. Se propune introducerea următoarelor noi drepturi:
  - posibilitatea unei utilizări flexibile (muncă fragmentată sau cu fracțiuni de normă) a dreptului la cele 4 luni de concediu pentru creșterea copilului, plătit la nivelul indemnizației pentru concediul medical; dreptul la cele 4 luni poate fi utilizat până când copilul împlinește vârsta de 12 ani și nu poate fi transferat între părinți;
  - dreptul la 10 zile lucrătoare de concediu de paternitate la nașterea copilului, plătite la nivelul indemnizației pentru concediul medical;
  - dreptul la 5 zile de concediu pe an pe lucrător, plătit la nivelul indemnizației pentru concediul medical, pentru a acorda îngrijiri unor rude grav bolnave sau aflate în întreținere;
  - dreptul de a solicita formule flexibile de lucru pentru părinții cu copii de până la 12 ani și pentru lucrătorii cu responsabilități de îngrijire.

#### ACTIUNI NELEGISLATIVE

**1. Monitorizarea, în continuare, a transunerii legislației UE**, precum și urmărirea și lansarea procedurilor de constatare a neîndeplinirii obligațiilor, atunci când este necesar. Asigurarea unei mai bune puneri în aplicare a legislației și **promovarea conformității**, în special prin:

- acordarea de sprijin financiar în cadrul programului „Drepturi, egalitate și cetățenie” pentru proiectele (trans)naționale care urmăresc mai buna asigurare a respectării legislației UE referitoare la echilibrul dintre viața profesională și cea privată, inclusiv campanii de informare;

<sup>37</sup> Pentru a promova echilibrul dintre viața profesională și cea privată, este important ca flexibilitatea să țină cont de nevoile angajatului, în sensul că acesta trebuie să poată păstra controlul asupra anumitor dimensiuni ale activității sale profesionale, cum ar fi timpul de lucru. A se vedea, de exemplu: Eurofound (2015) *Policies to improve work-life balance*.  
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/policies-to-improve-work-life-balance-0>

- lansarea, de către rețeaua europeană de experți judiciari în domeniul egalității de gen, a unui **studiu** specific privind întărirea protecției împotriva concedierii și a tratamentului nefavorabil, pentru a evalua situația din statele membre;
- un seminar, în cooperare cu Rețeaua europeană a organismelor naționale de promovare a egalității (**EQUINET**), referitor la **activități de consolidare a capacităților** destinate organismelor naționale de promovare a egalității și altor organisme) de supraveghere ale pieței muncii (Rețeaua Inspectoratelor muncii, SLIC) din statele membre, cu accent pe protecția împotriva concedierii.

**2. Monitorizarea, în continuare, a modului în care sunt concepute concediile din motive familiale și formulele flexibile de lucru și a echilibrului de gen în utilizarea lor**, ca parte a semestrului european și în cadrul raportului anual privind egalitatea de gen.

**3. Îmbunătățirea colectării** de către Eurostat **a datelor la nivelul UE** referitoare la utilizarea concediilor din motive familiale și a formulelor flexibile de lucru de către femei și bărbați, în cooperare cu comitetele pentru politica ocupării forței de muncă (SPC, EMCO) și în coordonare cu Institutul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (EIGE).

#### **4. Furnizarea de finanțare:**

– în cadrul Programului pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială (EaSI), **finanțarea de noi programe-pilot** destinate angajatorilor, pentru dezvoltarea unor **formule de muncă inovatoare**, cum ar fi concediile familiale și formulele flexibile de lucru (cu ajutorul resurselor existente).

– împreună cu statele membre, asigurarea faptului că **Fondul social european și celelalte fonduri structurale și de investiții europene** sprijină în mod adecvat **măsurile dedicate echilibrului dintre viața profesională și cea privată.**

**5. Realizarea unui schimb de bune practici** cu partenerii sociali și statele membre, prin seminarii în cadrul Programului de învățare reciprocă, în ceea ce privește:

- echilibrul de gen în utilizarea concediilor din motive familiale și a formulelor flexibile de lucru,
- inițiative precum etichete și certificate pentru angajatorii cu bune practici în domeniul echilibrului dintre viața profesională și cea privată,
- o tranziție lină între concedii și perioadele de activitate profesională (de exemplu, asigurarea unor spații pentru alăptare la locul de muncă),
- contabilizarea perioadelor de concediu din motive familiale în sistemul de pensii.

## 2.2 ÎMBUNĂTĂȚIREA CALITĂȚII, ABORDABILITĂȚII ȘI ACCESIBILITĂȚII SERVICIILOR DE ÎNGRIJIRE A COPILOR ȘI A CELOR DE ÎNGRIJIRE PE TERMEN LUNG

În 25 de state membre, cererea de locuri în structuri de îngrijire a copiilor este mai mare decât oferta disponibilă, în special pentru copiii în vârstă de sub 3 ani<sup>38</sup>. Lipsa unor servicii pentru îngrijirea copiilor și a altor persoane aflate în întreținere îi poate determina pe lucrătorii care au persoane în întreținere, în special pe femei, să-și reducă timpul de lucru sau să părăsească piața muncii. Cu toate că UE a stabilit obiectivele de la Barcelona în 2002 pentru a îmbunătăți oferta de structuri oficiale de îngrijire a copiilor până în 2010<sup>39</sup>, majoritatea statelor membre nu au atins încă aceste obiective. Media la nivelul UE este cu 3 puncte procentuale sub ținta de 33 % pentru copiii cu vârste cuprinse între 0 și 3 ani și cu 7 puncte procentuale sub ținta de 90 % pentru copiii cu vârste cuprinse între 3 ani și vârsta școlară<sup>40</sup>.

În multe cazuri, serviciile de educație și îngrijire a copiilor preșcolari sunt limitate la structuri care funcționează cu timp parțial. Orele de curs și vacanțele școlare sunt deseori incompatibile cu activitatea cu normă întreagă a părinților<sup>41</sup>.

Diversificarea ofertei de servicii de educație și îngrijire a copiilor preșcolari, de îngrijire extrașcolară și de îngrijire pe termen lung (inclusiv la domiciliu) a persoanelor aflate în întreținere va îmbunătăți perspectivele femeilor de a găsi sau a păstra un loc de muncă, va avea un impact pozitiv asupra dezvoltării copiilor și va contribui la reducerea riscului de sărăcie și de excluziune socială la care sunt expuși copiii<sup>42</sup>. Investițiile în educația și îngrijirea de calitate a copiilor preșcolari sunt recunoscute, de asemenea, ca fiind investiții sociale eficiente care reduc inegalitățile și problemele cu care se confruntă copiii defavorizați<sup>43</sup>. Investițiile în sectorul îngrijirilor au totodată un potențial important în crearea de locuri de muncă<sup>44</sup>. În mod similar, pe lângă efectele asupra ocupării forței de muncă, extinderea serviciilor de îngrijire pe termen lung poate avea un impact pozitiv asupra bunăstării și sănătății îngrijitorilor și a persoanelor aflate în întreținerea acestora și poate reduce povara

<sup>38</sup> Eurydice (2014) *Policy Brief Early Childhood Education and Care*.

<sup>39</sup> Concluziile Președinției, Consiliul European de la Barcelona, martie 2002. [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf)

<sup>40</sup> La nivelul UE nu există criterii de referință în materie de servicii de îngrijire extrașcolare și servicii de îngrijire pe termen lung.

<sup>41</sup> Acest fapt ilustrează importanța serviciilor extrașcolare. Aceste servicii oferă o serie de activități copiilor din instituțiile preșcolare și școlile primare, înainte, între (prânz) și după orele de curs, precum și în timpul vacanțelor școlare. Cu toate că repertorierea ofertei de servicii extrașcolare este un exercițiu complex, se pare că acestea variază în mod considerabil, în parte ca urmare a diferențelor existente între sistemele de învățământ. Disponibilitatea unor date armonizate mai detaliate cu privire la serviciile extrașcolare poate fi extrem de utilă pentru monitorizarea și evaluarea ofertei de astfel de servicii.

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130910\\_egge\\_out\\_of\\_school\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130910_egge_out_of_school_en.pdf)

<sup>42</sup> Se estimează că 26,9 % dintre copiii din UE-28 erau expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială în 2015. Eurostat (2017) [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children\\_at\\_risk\\_of\\_poverty\\_or\\_social\\_exclusion](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion)

<sup>43</sup> Recomandarea Comisiei: Investiția în copii: ruperea cercului vicios al defavorizării (2013) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32013H0112&from=EN>

<sup>44</sup> Confederația sindicală internațională (2016), *Investing in the Care Economy*. <https://www.ituc-csi.org/investing-in-the-care-economy-a>

fizică și psihologică a îngrijirii persoanelor în vârstă, care devine din ce în ce mai răspândită odată cu îmbătrânirea populației<sup>45</sup>.

Pentru a permite părinților să participe la ocuparea forței de muncă, trebuie să fie luate în considerare numărul locurilor disponibile, dar și calitatea, accesibilitatea și abordabilitatea serviciilor prestate (capacitatea insuficientă, diferențele regionale, distanța, orarul de funcționare, criteriile de eligibilitate). Serviciile de îngrijire a copiilor ar trebui să fie integrate cu alte servicii sociale<sup>46</sup>, cum ar fi serviciile de sănătate și cele de ocupare a forței de muncă, pentru a le face mai accesibile familiilor și copiilor defavorizați<sup>47</sup>.

Egalitatea între femei și bărbați, inclusiv concilierea vieții profesionale cu viața de familie și îmbunătățirea accesului la servicii sociale de calitate, este o prioritate în materie de investiții a Fondului social european (FSE)<sup>48</sup>. FSE, împreună cu Fondul european de dezvoltare regională (FEDR)<sup>49</sup> și cu Fondul european pentru investiții strategice (FEIS)<sup>50</sup> oferă statelor membre posibilități de a-și îmbunătăți infrastructurile sociale și de îngrijire a copiilor și de a remedia diversele niveluri ale ofertei. Aceste fonduri ar trebui să fie exploatate pentru a sprijini furnizarea unor servicii oficiale de îngrijire accesibile, abordabile și de calitate. În plus, Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR)<sup>51</sup> și Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime (FEPAM)<sup>52</sup> permit accesul la servicii de bază și pot beneficia de o utilizare sporită.

Semestrul european este un instrument esențial al UE pentru abordarea provocărilor economice cu care se confruntă Europa, cum ar fi oferta de servicii de îngrijire accesibile și favorabile ocupării forței de muncă pentru părinți și alte persoane care trebuie să aibă grijă de rude aflate în întreținere. Acest dialog politic este important în sine, însă el oferă și baza de probe utilizate pentru a orienta activitatea de finanțare desfășurată de UE.

Comisia va întreprinde:

---

<sup>45</sup> Rețeaua europeană de politici sociale (2016) *Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe – Synthesis report*.

<sup>46</sup> OCDE (2016) *Who uses childcare? Background brief on inequalities in the use of formal early childhood education and care (ECEC) among very young children*. [http://www.oecd.org/els/family/Who\\_uses\\_childcare-Backgrounder\\_inequalities\\_formal\\_ECEC.pdf](http://www.oecd.org/els/family/Who_uses_childcare-Backgrounder_inequalities_formal_ECEC.pdf)

<sup>47</sup> Este de asemenea necesar să se furnizeze părinților informații cu privire la efectele benefice pe care serviciile de educație și îngrijire a copiilor preșcolari le produc la nivelul dezvoltării generale, al capacităților cognitive și al sănătății generale a copiilor.

<sup>48</sup> Pentru prioritatea de investiții „Egalitate între femei și bărbați”, care acoperă un domeniu mai larg decât „Echilibrul între viața profesională și cea privată”, au fost alocate 1,5 miliarde EUR..

<sup>49</sup> FEDR sprijină investiții de 1,3 miliarde EUR în infrastructuri de educație și îngrijire a copiilor preșcolari, în perioada de programare 2014-2020.

<sup>50</sup> Fondul european pentru investiții strategice (FEIS) contribuie la finanțarea proiectelor de infrastructură și inovare, precum și a întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri). Serviciile de îngrijire private ar putea obține finanțare în cadrul acestei din urmă categorii, „componenta pentru IMM-uri”.

<sup>51</sup> FEADR poate sprijini investițiile în servicii de bază, cum ar fi structurile de îngrijire a copiilor și cele de îngrijire a persoanelor în vârstă.

<sup>52</sup> Serviciile de îngrijire pot fi sprijinite și de FEPAM, prin măsuri de dezvoltare locală plasată sub responsabilitatea comunității (grupuri de acțiune locală în domeniul pescuitului).

## ACTIUNI NELEGISLATIVE

### 6. Orientări și monitorizare:

- **furnizarea în continuare de orientări** statelor membre referitoare la **servicii de îngrijire favorabile ocupării forței de muncă și accesibile** și monitorizarea ofertei de astfel de servicii în cadrul semestrului european și al raportului anual privind egalitatea de gen.
- sprijinirea în continuare a statelor membre în furnizarea de educație și îngrijire de înaltă calitate copiilor preșcolari și intensificarea eforturilor pentru a încuraja schimbul transnațional de experiență și identificarea metodelor care funcționează cel mai bine.

### 7. Obiective și colectarea de date:

- **revizuirea** actualului obiectiv Educație și formare 2020 referitor la educația și îngrijirea copiilor preșcolari.
- **îmbunătățirea colectării de date la nivelul UE** referitoare la disponibilitatea, abordabilitatea și calitatea serviciilor de îngrijire, în special cele referitoare la serviciile oficiale de îngrijire pe termen lung și extrașcolare, pentru a explora posibilitățile de a elabora criterii de referință la nivelul UE.

### 8. Furnizarea de finanțare:

- definirea unei abordări individualizate împreună cu statele membre pentru a încuraja utilizarea **Fondului european pentru investiții strategice (FEIS)** la finanțarea infrastructurii sociale, în special a serviciilor de îngrijire a copiilor și a serviciilor de îngrijire pe termen lung, inclusiv prin **parteneriate public-privat**;
- **continuarea dezvoltării unei oferte de servicii accesibile, abordabile și de calitate de îngrijire a copiilor, îngrijire extrașcolară și îngrijire pe termen lung**, inclusiv prin utilizarea unui **sprijin** din partea **FSE și FEDR**; având în vedere recomandările specifice fiecărei țări, și în cazul alocării unor fonduri insuficiente pentru abordarea provocărilor relevante identificate în cadrul semestrului european, **adresarea unei solicitări statelor membre de a revizui programarea fondurilor structurale și de investiții europene** (fondurile ESI)<sup>53</sup>;
- explorarea posibilității de a aborda aceste preocupări în cadrul pregătirii **programelor de finanțare UE pentru perioada post-2020**, în special pe baza învățămintelor desprinse din acțiunile pregătitoare în acest domeniu.

<sup>53</sup> Fondurile ESI includ FSE, FEDR, FEADR, FEPAM și Fondul de coeziune.

## 2.3 ABORDAREA CONTRASTIMULENTELOR ECONOMICE CARE DESCURAJEAZĂ OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN RÂNDUL PĂRINȚILOR ȘI AL ÎNGRIJITORILOR

Sistemele de impozitare și prestații sociale ale statelor membre diferă din punctul de vedere al aspectelor financiare care încurajează sau descurajează ocuparea unui loc de muncă sau mărirea numărului orelor de muncă în cazul celui de-al doilea aducător de venituri, de exemplu prin sistemele de impozitare comună, creditele fiscale transferabile sau deducerile pentru gospodăriile cu un singur salariat. La nivelul UE, cel de-al doilea aducător de venituri (sau partenerul care câștigă mai puțin) este, în mare majoritate, femeia. Numai un mic număr de țări permit efectuarea unor deduceri semnificative ale cheltuielilor de îngrijire a copiilor suportate direct, prin credite fiscale sau alte metode<sup>54</sup>. În categoria celui de-al doilea aducător de venituri, femeile cu copii mici sunt cele mai expuse riscului de excludere de pe piața muncii<sup>55</sup>.

Prezenta inițiativă urmărește să ajute statele membre să înlăture contrastimulele economice care fac dificilă participarea și succesul femeilor pe piața muncii.

Comisia va întreprinde:

### ACTIUNI NELEGISLATIVE

#### 9. Orientări și monitorizare:

- **identificarea**, în continuare, a **obstacolelor specifice fiecărei țări**, rezultând din sistemele de impozitare și prestații sociale și monitorizarea progreselor înregistrate în eliminarea acestor obstacole, în particular prin coordonarea politicii economice a UE în cadrul semestrului european și **furnizarea de orientări ale Comisiei în forma corespunzătoare**;

– **schimbul de bune practici** cu partenerii sociali și cu statele membre prin organizarea, în cadrul Programului de învățare reciprocă, a unui seminar referitor la abordarea factorilor economici care îl descurajează pe cel de-al doilea aducător de venituri să muncească (mai mult).

**10. Îmbunătățirea colectării de date la nivelul UE** referitoare la contrastimulele economice cu care se confruntă cel de-al doilea aducător de venituri; elaborarea și utilizarea, în contextul semestrului european, a unor valori de referință la nivelul UE pentru contrastimulele care descurajează munca în cazul celui de-al doilea aducător de venituri, create de sistemele de impozitare și de prestații sociale.

<sup>54</sup> Bettio, F., Verashchagina, A. and EU Expert Group on Gender and Employment (2009) *Fiscal system and female employment in Europe*. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5545&langId=en>

<sup>55</sup> Comisia Europeană (2015), *Secondary earners and fiscal policies in Europe*. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150511\\_secondary\\_earners\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150511_secondary_earners_en.pdf)

### 3. CONCLUZII – CALEA DE URMAT

Modul de viață european al secolului XXI ar trebui să permită un bun echilibru între angajamentele profesionale și cele familiale și să ofere femeilor și bărbaților șanse egale la locul de muncă și acasă. Legislația și politicile la nivelul UE și la nivel național ar trebui să-i ajute pe lucrători să concilieze viața profesională cu viața de familie, să ajute întreprinderile să-și păstreze talentele, să promoveze flexibilitatea deopotrivă a angajatorilor și a lucrătorilor, să promoveze egalitatea de șanse, să genereze creștere economică și să aducă beneficii societății în ansamblul său, inclusiv copiilor și persoanelor dependente de îngrijirea familială.

Conținând o gamă largă de acțiuni legislative și politice complementare, acest ambițios pachet urmărește modernizarea modului în care sunt concepute politicile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată și propunerea de măsuri care vor îmbunătăți viața de zi cu zi a multor părinți și îngrijitori.

Unul dintre obiectivele-cheie ale prezentei inițiative este consolidarea actualului regim al concediului pentru creșterea copilului, prin facilitarea utilizării sale de către femei și bărbați, grație unor noi măsuri privind remunerația, flexibilitatea și netransferabilitatea. În plus, introducerea concediului de îngrijitor și a concediului de paternitate va ajuta lucrătorii să găsească un echilibru între viața privată și cea profesională. Utilizarea formulelor flexibile de lucru este și ea promovată, iar măsurile nelegislative prevăd un număr sporit de structuri de îngrijire de mai bună calitate, ca una dintre părțile esențiale ale inițiativei privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Pentru a sprijini aceste acțiuni, vor fi mobilizate instrumente financiare, iar acolo unde este cazul, resursele existente ale bugetului UE vor fi reorientate către investiții prioritare care contribuie la implementarea prezentei inițiative.

De asemenea, Comisia va desfășura o activitate de sensibilizare politică cu privire la importanța crucială a politicilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru perspectivele de creștere economică și creare de locuri de muncă ale Europei și va continua să colaboreze cu statele membre la conceperea acelor politici privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată care se adaptează cel mai bine contextului lor național. Comisia va asigura o strânsă monitorizare a politicilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată în statele membre. Examinarea periodică a unui set de indicatori ai politicii privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată va oferi feedback și va alimenta lucrările de pregătire a semestrului european și a politicilor privind egalitatea de gen la nivelul UE și al statelor membre.

Succesul prezentei inițiative va necesita un angajament comun. Comisia invită Parlamentul European și Consiliul, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor să aprobe prezenta comunicare și să sprijine în mod activ punerea sa în aplicare, în strânsă cooperare cu partenerii sociali și cu toate celelalte părți interesate relevante la nivel european, național și local. Colegiuitorii sunt încurajați să ajungă la un acord rapid cu privire la măsurile legislative propuse în pachet. Comisia invită statele membre, partenerii sociali și toate părțile interesate să-și intensifice eforturile de a oferi politici mai bune privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, permițând astfel o creștere a bunăstării societății noastre europene.