



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 26.4.2017
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

**privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și
de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului**

{SWD(2017) 202 final}

{SWD(2017) 203 final}

EXPUNERE DE MOTIVE

1. CONTEXTUL PROPUNERII

- **Motivele și obiectivele propunerii**

În urma retragerii propunerii făcute de Comisie în 2008 referitor la revizuirea Directivei 92/85/CEE a Consiliului 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 (denumită în continuare „Directiva privind concediul de maternitate”), Comisia și-a anunțat intenția de a pregăti o nouă inițiativă ce ar urma să adopte o **abordare mai largă** care să țină seama de evoluțiile societale din ultimul deceniu¹.

Prezenta propunere de directivă face parte dintr-un pachet de măsuri care urmărește să asigure respectarea angajamentului asumat de Comisie. Pachetul vizează abordarea subreprezentării femeilor în câmpul muncii și sprijinirea dezvoltării carierei acestora prin condiții mai bune care să le permită concilierea sarcinilor lor profesionale și familiale. El are la bază drepturile și politicile existente, nu reduce nivelul de protecție asigurat de *acquis*-ul UE și salvgardează drepturile existente acordate în temeiul actualei legislații a Uniunii Europene. În plus, pachetul aduce îmbunătățiri drepturilor existente și introduce unele noi, atât pentru femei, cât și pentru bărbați, abordând astfel egalitatea de tratament și de șanse pe actuala piață a muncii, promovând nediscriminarea și sprijinind egalitatea de gen.

În 2015, rata de ocupare a femeilor (în vârstă de 20-64) a atins 64,3 %, față de 75,9 % în cazul bărbaților. **Inegalitatea de gen la nivelul ocupării forței de muncă** pe piața muncii este cea mai acută în cazul părinților și al persoanelor cu alte responsabilități de îngrijire. În medie, în 2015, rata de ocupare a femeilor cu un copil sub 6 ani era cu aproape 9 % mai mică decât cea a femeilor fără copii mici, iar în mai multe țări diferența respectivă depășea 30 %². În mod similar, femeile sunt mult mai susceptibile decât bărbații³ să-și asume rolul de îngrijitori neoficiali ai persoanelor în vârstă sau ai persoanelor aflate în întreținere. De asemenea, femeile sunt mult mai susceptibile să lucreze cu fracțiune de normă, din cauza responsabilităților de îngrijire. Acest lucru contribuie în mod substanțial la **inegalitatea de gen la nivelul remunerării** (în valoare de până la 28 % în unele state membre), care se acumulează pe parcursul vieții profesionale sub forma unei **inegalități de gen la nivelul pensiilor** (40 % în medie în UE) și duce la creșterea riscului de sărăcie și excluziune socială, în special în rândul persoanelor în vârstă. Previziunile care pornesc de la scenariul de referință arată că nu se poate răspunde în mod corespunzător provocărilor menționate anterior fără o acțiune la nivelul UE. Se preconizează că inegalitatea de gen la nivelul ocupării va continua să se ridice la 9 puncte procentuale în 2055.

Una dintre cauzele principale ale acestei probleme este o politică inadecvată a echilibrului dintre viața profesională și cea privată. Dezechilibrul de gen al modului în

¹ A se vedea Comunicatul de presă din 2015 al Comisiei Europene, intitulat: *În sprijinul părinților: Comisia retrage propunerea blocată privind concediul de maternitate și pregătește terenul pentru o nouă abordare.*

² Inegalitățile de gen la nivelul ocupării forței de muncă sunt de 24,7 puncte procentuale în rândul celor cu 1 copil sub 6 ani, de 25,6 puncte procentuale în rândul celor cu 2 copii (cel mai mic în vârstă de sub 6 ani) și de 35,4 puncte procentuale pentru cei cu trei sau mai mulți copii.

care sunt concepute concediile, stimulentele insuficiente oferite bărbaților pentru a-și lua concedii pentru îngrijirea copiilor și/sau a rudelor aflate în întreținere, posibilitățile limitate de a face uz de formule de lucru flexibile, serviciile de îngrijire oficiale insuficiente și contrastimentele economice s-au dovedit a fi tot atâtea elemente care exacerbează provocările legate de ocuparea forței de muncă feminine.

Actualul cadru juridic de la nivelul Uniunii și al statelor membre conține un număr limitat de dispoziții vizând asumarea de către bărbați a unei părți egale cu cea a femeilor în ceea ce privește responsabilitățile de îngrijire. De exemplu, cu excepția concediului de forță majoră, nu există în prezent nicio lege a UE care să prevadă concediul de paternitate sau concediul pentru îngrijirea unor rude bolnave sau aflate în întreținere. În multe state membre, există o lipsă a formulelor de concediu plătit pentru tați, comparativ cu mamele. Dezechilibrul dintre femei și bărbați la nivelul concepției dispozițiilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată poate să adâncească diferențele de gen în contextul vieții profesionale și al îngrijirii. Pe de altă parte, utilizarea de către tați a formulelor care permit atingerea unui echilibru între viața profesională și cea privată, cum ar fi concediile, s-a dovedit a avea un impact pozitiv asupra implicării acestora în creșterea mai târziu a copiilor, reducând quantumul relativ al muncii familiale neremunerate desfășurate de femei și lăsând femeilor mai mult timp pentru ocuparea unui loc de muncă plătit.

Obiectivul general al prezentei directive este de a asigura punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește oportunitățile pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă. Prin adaptarea și modernizarea cadrului juridic al UE, directiva va permite părinților și persoanelor cu responsabilități de îngrijire să reconcilieze mai bine sarcinile profesionale și cele de îngrijire. Bazându-se pe drepturile existente, directiva le consolidează pe alocuri sau introduce drepturi noi. Ea menține nivelul de protecție oferit deja de *acquis*-ul UE.

Obiectivele specifice ale directivei sunt definite după cum urmează:

- **îmbunătățirea accesului la formulele care permit atingerea unui echilibru între viața profesională și cea privată**, cum ar fi concediile și formulele flexibile de lucru;
- o utilizare sporită în rândul bărbaților a concediilor din motive familiale și a formulelor flexibile de lucru.

Disponibilitatea concediilor și a formulelor flexibile de lucru s-a dovedit a reduce în mod substanțial efectul responsabilităților de îngrijire asupra perspectivelor de încadrare în muncă ale femeilor. Oferindu-le părinților și îngrijitorilor o gamă mai largă de opțiuni în ceea ce privește modalitățile de organizare a muncii și a responsabilităților de îngrijire, ea se va dovedi instrumentală în a evita ieșirea lor completă de pe piața muncii. Pe de altă parte, întrucât posibilitățile și stimulentele oferite bărbaților pentru a face uz de formulele care permit atingerea unui echilibru între viața profesională și cea privată sunt, în general, reduse, ceea ce face ca utilizarea lor să fie și ea redusă în majoritatea statelor membre, îmbunătățirea echilibrului de gen al modului în care sunt concepute aceste formule poate contribui la reechilibrarea distribuției îngrijirilor în cadrul gospodăriei³.

³ Closing the Gender Gap, OCDE, 2013.

Se preconizează că prezenta propunere va aduce importante beneficii cetățenilor, întreprinderilor și societății în ansamblul său. În timp ce părinții și îngrijitorii vor profita de un echilibru între viața profesională și cea privată mai bine adaptat nevoilor familiilor de astăzi, creșterea ocupării forței de muncă în rândul femeilor, câștigurile lor sporite și evoluția mai bună a carierelor lor vor avea un impact pozitiv asupra femeilor și asupra prosperității economice, incluziunii sociale și sănătății familiilor lor. Societățile comerciale vor beneficia de o rezervă mai largă de talente, de o forță de muncă mai motivată și mai productivă și de o reducere a absenteismului. Creșterea ocupării forței de muncă feminine va contribui, de asemenea, la abordarea provocării reprezentate de îmbătrânirea demografică și la asigurarea stabilității financiare a statelor membre.

- **Coerența cu dispozițiile existente în domeniul de politică**

Acquis-ul UE conține o serie de acte de drept derivat care sunt relevante pentru domeniul de politică în care se înscrie prezenta propunere. Dintre acestea, cele mai importante sunt următoarele:

- *Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului (JO L 180, 15.7.2010, p. 1).*

Această directivă prevede un cadru de punere în practică în statele membre a principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă sau care contribuie la exercitarea unei astfel de activități. Ea asigură, în special, acordarea unei alocații de maternitate suficiente femeilor care desfășoară o activitate independentă, soțiilor și partenerelor de viață, astfel încât acestea să-și poată întrerupe activitatea profesională din motive de graviditate sau de maternitate pe o perioadă de minimum 14 săptămâni.

- *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 p. 23).*

Această directivă își propune să asigure punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește încadrarea în muncă și munca și conține dispoziții privind remunerarea egală, egalitatea de tratament în sistemele profesionale de securitate socială, egalitatea de tratament în ceea ce privește accesul la un loc de muncă, formarea profesională, promovarea și condițiile de muncă, însoțite de norme privind căile de atac și modalitățile de asigurare a respectării legii și promovarea egalității de tratament prin intermediul dialogului.

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, p. 1).

Ea stabilește drepturile de bază ale femeilor înainte și după sarcină, inclusiv dreptul la 14 săptămâni de concediu de maternitate plătit. Directiva stabilește, de asemenea,

măsuri pentru a asigura sănătatea și securitatea la locul de muncă a femeilor însărcinate și prevede o protecție specială împotriva concedierii, de la începutul sarcinii și până la finalul concediului de maternitate.

- *Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca cu fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO L 14, 20.1.1998, p. 9).*

Ea interzice discriminarea împotriva lucrătorilor cu fracțiune de normă și prevede obligația angajatorilor de a lua în considerare cererile de muncă cu fracțiune de normă prezentate de lucrători. Cu toate acestea, directiva nu prevede dreptul de a solicita alte tipuri de formule flexibile de lucru care sunt importante pentru echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

- *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 BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE (JO L 68, 18.3.2010, p. 13).*

Această directivă („Directiva privind concediul pentru creșterea copilului”) oferă lucrătorilor un drept individual la un concediu pentru creșterea copilului de cel puțin patru luni pe motiv de naștere sau de adopție a unui copil. Cel puțin o lună din concediul pentru creșterea copilului trebuie să fie acordată pe bază netransferabilă. Directiva nu impune nicio obligație în ceea ce privește remunerația pe durata concediului pentru creșterea copilului și lasă la latitudinea statelor membre sau a partenerilor sociali definirea normelor detaliate și a condițiilor aplicabile în cazul acestor concedii. Directiva privind concediul pentru creșterea copilului prevede protecția împotriva concedierii și a tratamentului mai puțin favorabil pe motiv de solicitare sau de efectuare a unui concediu pentru creșterea copilului, deși nu specifică detaliile mecanismelor de protecție.

Recomandarea 92/241/CEE a Consiliului din 31 martie 1992 privind îngrijirea copiilor (JO L 123, 8.5.1992, p. 16).

Ea recomandă statelor membre să ia inițiative privind acordarea unui concediu special părinților care lucrează, încurajarea unei mai largi participări a bărbaților la îngrijirea copiilor, crearea unui mediu de lucru care să-i sprijine pe părinții care lucrează și asigurarea unor servicii de îngrijire a copiilor de calitate și la prețuri accesibile.

Recomandarea 2013/112/EU a Comisiei din 20 februarie 2013 „Investiția în copii: ruperea cercului vicios al defavorizării”, (JO L 59, 2.3.2013, p. 5-16).

Ea recomandă statelor membre să sprijine accesul părinților la piața muncii și să se asigure că munca este rentabilă pentru aceștia. Recomandarea pune, de asemenea, accentul pe necesitatea de a îmbunătăți accesul la servicii de educație și îngrijire a copiilor preșcolari la prețuri accesibile și de a acorda un sprijin salarial corespunzător, cum ar fi alocațiile pentru copii și prestațiile familiale.

Conținutul actelor sus-menționate a fost analizat și luat în considerare în mod corespunzător în timpul procesului de pregătire a propunerii. În consecință, pe de o parte propunerea este coerentă cu dispozițiile existente, iar pe de altă parte, ea introduce evoluții legislative acolo unde s-a considerat că legislația actuală este insuficientă și trebuie să evolueze în conformitate cu schimbările societale.

Un document de lucru al serviciilor Comisiei raportează cu privire la consultarea publică care însoțește documentul „Comunicare a Comisiei privind Pilonul european al drepturilor sociale”⁴.

Raportul evaluează rezultatele consultării publice referitoare la Pilonul european al drepturilor sociale. În ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și cea privată, a existat un larg consens referitor la faptul că egalitatea de gen și echilibrul dintre viața profesională și cea privată ar trebui să fie sprijinite prin intermediul unui cadru legislativ revizuit și coerent care să acopere concediul de maternitate, concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului și concediul de îngrijitor, încurajând utilizarea în mod egal de către bărbați și femei a formulelor de concedii, pentru a îmbunătăți accesul și poziția femeilor pe piața muncii.

În ceea ce privește Directiva din 2010 privind concediul pentru creșterea copilului, prezenta propunere vizează abrogarea întregului act și înlocuirea sa cu dispozițiile cuprinse în textul de față, menținând în același timp drepturile și obligațiile existente. După cum s-a explicat în preambul, nicio dispoziție a propunerii de directivă nu trebuie să fie interpretată ca reducând drepturile existente anterior în temeiul Directivei privind concediul pentru creșterea copilului. Prezenta directivă se bazează pe aceste drepturi și le consolidează. Directiva privind concediul pentru creșterea copilului ar trebui să fie abrogată, pe de o parte din cauza naturii juridice și a temeiului juridic specifice [articolul 155 alineatul (2) din TFUE] ale Directivei privind concediul pentru creșterea copilului, care pune în aplicare un acord al partenerilor sociali europeni, iar pe de altă parte, din motive de transparență, simplificare (act unic de reglementare cuprinzătoare a unor drepturi specifice referitoare la echilibrul dintre viața profesională și cea privată), certitudine juridică și asigurare a respectării drepturilor.

- **Coerența cu alte politici ale Uniunii**

Prezenta inițiativă va contribui la îndeplinirea obiectivelor bazate pe tratat referitoare la egalitatea dintre bărbați și femei în ceea ce privește oportunitățile de pe piața muncii și tratamentul egal la locul de muncă și la promovarea unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă în UE. În conformitate cu tratatul, UE urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei în toate activitățile sale. Egalitatea de gen se află în centrul politicilor UE: întrucât există o puternică inegalitate de gen în ceea ce privește ratele de ocupare ale femeilor cu copii și ale bărbaților cu copii, reducerea acestei inegalități este vitală dacă se dorește atingerea obiectivului UE privind rata de ocupare. Reducerea inegalității este totodată esențială pentru consolidarea egalității de gen.

Prezenta inițiativă ar contribui în egală măsură la prioritățile Comisiei din domeniul creșterii economice și cel al ocupării forței de muncă, așa cum se subliniază în orientările politice ale președintelui Juncker pentru Comisia Europeană. Ea se înscrie de asemenea în contextul inițiativei Pilonului european al drepturilor sociale, care urmărește să consolideze dimensiunea socială a Uniunii și să amplifice convergența în sens ascendent a performanței sociale a statelor membre.

2. TEMEI JURIDIC, SUBSIDIARITATE ȘI PROPORȚIONALITATE

- **Temei juridic**

⁴

SWD(2017) 206.

Propunerea este întemeiată pe articolul 153 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), mai exact

- pe articolul 153 alineatul (1) litera (i) din TFUE, care stipulează că „*(În vederea realizării obiectivelor menționate la articolul 151, Uniunea susține și completează acțiunea statelor membre în domeniile următoare: (...)*

(i) egalitatea dintre bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă;”

- pe articolul 153 alineatul (2) litera (b) din TFUE, care prevede că „*(În acest scop, Parlamentul European și Consiliul: (...)*

(b) pot adopta în domeniile menționate la alineatul (1) literele (a)-(i), prin intermediul directivelor, recomandări minime aplicabile treptat, ținând seama de condițiile și de reglementările tehnice existente în fiecare dintre statele membre. Aceste directive evită impunerea constrângerilor administrative, financiare și juridice susceptibile să frâneze crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii.

Parlamentul European și Consiliul hotărăsc în conformitate cu procedura legislativă ordinară după consultarea Comitetului Economic și Social și a Comitetului Regiunilor. (...)”

• Subsidiaritate

Politicile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată dispun deja de un cadru legislativ al UE, care include Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010. El ilustrează acordul comun privind necesitatea unei acțiuni la nivelul UE în acest domeniu, în conformitate cu principiul subsidiarității.

După cum s-a explicat în secțiunea 1, măsurile legislative existente nu sunt suficiente pentru a răspunde provocărilor legate de combinarea în mod corespunzător a obligațiilor profesionale și familiale în actualul mediu economic și social și pentru a asigura egalitatea între bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă.

Sarcina îngrijirii continuă să revină în principal femeilor, întrucât actualul cadru juridic nu încurajează și nu facilitează în mod suficient o repartizare mai echitabilă a responsabilităților familiale și profesionale între bărbați și femei. În ceea ce privește concediul de paternitate, concediul de îngrijitor (pentru care nu există în prezent dispoziții la nivelul UE) și formulele flexibile de lucru, există numeroase state membre în care măsurile în materie sunt fie insuficiente, fie chiar inexistente. În plus, în cazurile în care statele membre dispun de prevederi legale, acestea diferă din punctul de vedere al condițiilor (de exemplu, al salariului), ceea ce conduce la drepturi neuniforme, la o protecție inegală a drepturilor cetățenilor UE la nivelul Uniunii și la diferențe în funcționarea piețelor muncii.

Prin urmare, modernizarea cadrului juridic existent cu scopul de a asigura standarde minime comune pentru politicile de stabilire a unui echilibru între viața profesională și cea privată nu poate fi realizată decât prin acțiuni la nivelul UE, și nu individual, la nivelul statelor membre.

Analiza problemei de abordat și informațiile disponibile în prezent pe această temă arată în mod clar că:

- legislația intră în vigoare la nivelul statelor membre numai după ce a intrat mai întâi în vigoare la nivelul UE;

- numai o acțiune la nivelul UE va asigura obținerea unor progrese suficiente în toate statele membre;
- numai intervenția la nivelul UE are potențialul de a atenua tendințele de reducere a dispozițiilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, care se manifestă în prezent în unele state membre;
- numai acțiunile întreprinse la nivelul UE vor aborda diferențele existente între normele juridice naționale privind concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului și concediul de îngrijitor și cele privind formulele flexibile de lucru; în timp ce acțiunea la nivelul UE nu va împiedica statele membre să ofere un nivel mai ridicat de protecție.
- numai acțiunea la nivelul UE va asigura cerințe minime comune privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, sprijinind egalitatea între bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă; Standardele minime comune sunt îndeosebi relevante în contextul liberei circulații a lucrătorilor și al libertății de a presta servicii pe piața internă a UE.

Având în vedere argumentele de mai sus, este justificat să se întreprindă acțiuni legislative și politice ale UE în acest domeniu.

- **Proportionalitate**

Odată stabilită valoarea adăugată a intervenției la nivelul UE, instrumentul juridic ales, care stabilește standarde minime pentru punerea ei în aplicare (a se vedea mai jos), asigură menținerea intervenției la nivelul minim necesar pentru a asigura îndeplinirea obiectivelor propunerii.

Directiva respectă dispozițiile naționale încetățenite privind concediile și formulele flexibile de lucru și posibilitatea ca statele membre și partenerii sociali să stabilească prevederi specifice în acest sens. Statele membre care dispun deja de prevederi mai favorabile în materie decât cele propuse în prezenta directivă nu vor trebui să își modifice legislația. Statele membre pot decide, de asemenea, să meargă dincolo de standardele minime prevăzute în prezenta directivă.

Directiva respectă pe deplin libertatea și preferințele persoanelor și ale familiilor de a-și organiza viețile și nu le impune acestora obligația de a utiliza avantajele dispozițiilor sale.

Prin urmare, acțiunea planificată a Uniunii lasă o marjă de manevră maximă pentru deciziile individuale și naționale, îndeplinind totodată obiectivele de creștere a participării femeilor pe piața muncii și de sporire a egalității de gen. Principiul proporționalității este respectat, având în vedere dimensiunea și natura problemelor identificate.

- **Alegerea instrumentului**

Articolul 153 alineatul (2) litera (b), coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (i) din TFUE, prevede în mod explicit că directiva va fi instrumentul juridic utilizat pentru a stabili cerințele minime care urmează să fie puse treptat în aplicare de către statele membre.

3. REZULTATELE EVALUĂRILOR EX POST, ALE CONSULTĂRILOR CU PĂRȚILE INTERESATE ȘI ALE EVALUĂRILOR IMPACTULUI

- **Evaluări ex post/verificări ale adecvării legislației existente**

Ca parte a lucrărilor de evaluare a impactului, au fost consolidate și evaluate informațiile disponibile referitoare la funcționarea actualului cadru privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

Această analiză a fost efectuată pe baza:

- unui studiu realizat de contractantul extern, comandat la jumătatea anului 2016 în scopul pregătirii evaluării de impact, precum și a unei evaluări sumare a cadrului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată;
- cercetărilor relevante disponibile, cum ar fi rapoartele Comisiei Europene și ale altor instituții europene, precum și cele ale Rețelei europene de experți judiciari, iar atunci când au fost disponibile, pe baza informațiilor și a rapoartelor naționale întocmite de organisme de promovare a egalității;
- datelor colectate prin cartografierea, la nivelul statelor membre, a legislației privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, precum și pe baza opiniilor colectate de la părțile interesate.

Două dintre directivele menționate mai sus, și anume Directiva privind concediul de maternitate (92/85/CEE) și Directiva privind concediul pentru creșterea copilului (2010/18/UE), au fost evaluate din punctul de vedere al eficacității, al eficienței, al coerenței, al relevanței și al valorii adăugate a UE.

Evaluarea a concluzionat că, într-o mare măsură, actualul cadru nu este un instrument eficace pentru atingerea obiectivelor urmărite, acestea nefiind în consecință pe deplin realizate.

În ceea ce privește Directiva privind concediul pentru creșterea copilului (2010/18/UE), obiectivul de a atinge un echilibru între viața profesională și cea privată printr-o repartizare mai echitabilă a muncii și activităților de îngrijire între femei și bărbați nu a fost îndeplinit în mod satisfăcător. Actuala formulă a concediului pentru creșterea copilului nu duce la utilizarea sa egală de către părinți, femeile fiind în mare majoritate cele care recurg la acest tip de concediu. Situația este cauzată în principal de absența, în multe state membre, a unei remunerații pe durata concediului, precum și de regula care le permite părinților să transfere cea mai mare parte a dreptului lor către celălalt părinte. În practică, bărbații își transferă deseori femeilor cota de concediu pentru creșterea copilului.

• Consultări cu părțile interesate

Între noiembrie 2015 și februarie 2016 a avut loc o consultare publică care a solicitat punctele de vedere ale diferitelor părți interesate și ale cetățenilor⁵. O gamă largă de părți interesate și-au împărtășit opiniile: state membre, organizații ale partenerilor sociali, organizații ale societății civile, organisme de promovare a egalității și alte organizații, precum și persoane fizice. S-a primit cel puțin un răspuns din partea fiecărui stat membru. În total, au fost primite 786 de contribuții, 229 provenind de la organizații și 557 de la persoane fizice. Principalele rezultate în ceea ce privește opțiunile de politică pentru viitor au fost următoarele:

- o convergență de opinii în rândul părților interesate cu privire la importanța acțiunilor UE în domeniul echilibrului dintre viața profesională și cea privată;

⁵ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm

- o convergență de opinii privind necesitatea îmbunătățirii posibilităților și/sau a stimulentele oferite părinților și celor cu persoane în întreținere de a prelua responsabilități de îngrijire și a adopta măsuri privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată;
- o convergență de opinii privind necesitatea de a asigura disponibilitatea și abordabilitatea serviciilor de îngrijire a copiilor;
- o convergență de opinii privind viitoarele orientări politice, monitorizarea și schimbul de bune practici la nivelul UE;
- o anumită convergență de opinii privind necesitatea unor acțiuni legislative ale UE.

S-a solicitat, de asemenea, avizul **Comitetului consultativ al UE privind egalitatea dintre femei și bărbați**, care și-a prezentat punctul de vedere în cadrul unei reuniuni a comitetului desfășurate la 8 decembrie 2016.

În temeiul TFUE, Comisia a organizat o consultare în două etape cu **partenerii sociali** pe marginea provocărilor legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Deși au fost în mare măsură de acord cu provocările legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată și cu obiectivul de îmbunătățire a participării femeilor pe piața muncii, opiniile partenerilor sociali au fost împărțite în ceea ce privește necesitatea unei acțiuni legislative suplimentare și nu a existat un acord privind demararea de negocieri directe pentru încheierea unui acord la nivelul Uniunii. Cu toate acestea, este important să se îmbunătățească protecția în acest domeniu, prin modernizarea și adaptarea actualului cadru juridic, ținând în același timp cont de rezultatele acestor consultări. **Sindicatele** au indicat dorința de a dispune de o legislație la nivelul UE în ceea ce privește concediul de paternitate și concediul de îngrijitor, mărirea duratei, a remunerației și a protecției împotriva concedierii în cazul concediului de maternitate, dreptul de a solicita o formulă flexibilă de lucru și modificarea Directivei privind concediul pentru creșterea copilului, pentru a prelungi durata și caracterul netransmisibil, precum și pentru a introduce remunerarea concediului. Sindicatele au subliniat faptul că aceste măsuri ar trebui să fie combinate cu servicii de îngrijire oficiale disponibile, accesibile, abordabile și de calitate. **Organizațiile patronale** nu au sprijinit întreprinderea de acțiuni legislative suplimentare ale UE, dar au fost în favoarea luării de măsuri nelegislative de dezvoltare a serviciilor de îngrijire oficiale.

Parlamentul European a solicitat prelungirea concediului de maternitate plătit și protecția împotriva concedierii, prelungirea duratei concediului pentru creșterea copilului și introducerea remunerării, introducerea concediului de paternitate și a concediului de îngrijitor, actualizarea obiectivelor de la Barcelona referitoare la îngrijirea copiilor și introducerea de obiective pentru serviciile de îngrijire pe termen lung.

Numeroase alte **părți interesate** au solicitat și ele sporirea acțiunilor legislative și nelegislative ale UE în domeniul echilibrului dintre viața profesională și cea privată.

- **Obținerea și utilizarea expertizei**

Comisia a atribuit un contract pentru analiza costurilor și a beneficiilor măsurilor pe care UE le-ar putea lua pentru a facilita echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor.

În plus, Comisia s-a bazat pe contractele sale actuale pentru a colecta probe care au fost utilizate în sprijinul acestei evaluări a impactului. Ele includeau:

- un raport tematic elaborat de *European Social Policy Network* (ESPN, Rețeaua europeană a politicii sociale) referitor la echilibrul dintre viața profesională și cea privată în cazul persoanelor cu rude aflate în întreținere;
- o trecere în revistă a literaturii de specialitate disponibile referitoare la costurile și beneficiile măsurilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, efectuată de cercetători de la *London School of Economics*;
- o serie de alte studii relevante la nivel național, european și internațional, inclusiv probele furnizate de EIGE.

Pe lângă aceasta, Rețeaua europeană a organismelor de promovare a egalității a efectuat o anchetă în rândul membrilor săi cu privire la incidente raportate de discriminare la locul de muncă și de concediere legată de nașterea unui copil.

• **Evaluarea impactului**

Conform cerințelor privind o mai bună legiferare, în septembrie 2015 a fost înființat un grup de coordonare interservicii al Comisiei, prezidat de Secretariatul General, care să lucreze la pregătirea acestei inițiative. Grupul s-a reunit de 5 ori în perioada septembrie 2015 – martie 2017.

Evaluarea impactului a fost prezentată Comitetului de analiză a reglementării (CAR) și discutată cu acesta la 18 ianuarie 2017. La 8 martie 2017 a fost supusă atenției Comitetului o versiune revizuită a evaluării impactului, care aborda în mod corespunzător problemele ridicate de CAR. La 20 martie, CAR a emis un aviz favorabil, însoțit de observații, de care s-a ținut cont în versiunea definitivă a evaluării impactului.

Pe parcursul activității de evaluare a impactului au fost avute în vedere o serie de măsuri nelegislative și legislative în toate domeniile care se dovediseră a fi importante pentru combaterea subreprezentării femeilor pe piața muncii, și anume: concediul de maternitate, concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului, concediul de îngrijitor, formulele flexibile de lucru.

În urma unei evaluări a eficacității, eficienței și coerenței fiecărei opțiuni, a fost identificată o combinație de opțiuni preferată. Combinația preferată include:

- **Concediul de maternitate:** măsuri nelegislative destinate a îmbunătăți punerea în aplicare a legislației actuale privind protecția împotriva concedierii, a sensibiliza în legătură cu concedierea femeilor gravide și a furniza orientări politice privind facilitarea unei tranziții reușite între concediul de maternitate și ocuparea unui loc de muncă (inclusiv facilitățile și pauzele de alăptare).
- **Concediul de paternitate:** introducerea unui drept individual de 10 zile lucrătoare, plătit cel puțin la nivelul indemnizației pentru concediul medical.
- **Concediul pentru creșterea copilului:** revizuirea drepturilor existente în prezent pentru a asigura (i) dreptul de utilizare flexibilă (de exemplu, munca cu fracțiuni de normă, munca fragmentată), (ii) 4 luni de concediu netransferabile între părinți și (iii) plata a 4 luni cel puțin la nivelul indemnizației pentru concediul medical.
- **Concediul de îngrijitor:** introducerea unui drept individual de 5 de zile pe an, plătite cel puțin la nivelul indemnizației pentru concediul medical.
- **Formulele flexibile de lucru:** un drept pentru părinții copiilor de până la 12 ani și pentru îngrijitori de a solicita o flexibilitate a timpului de lucru, a programului sau a

locului de muncă pentru o anumită perioadă de timp, fără nicio obligație din partea angajatorului de a acorda modificările solicitate.

În ceea ce privește impactul preconizat al combinației de opțiuni preferate, analiza cantitativă efectuată în cadrul evaluării impactului arată că combinația de opțiuni preferate are un impact pozitiv asupra PIB-ului (+ 840 de miliarde EUR, VAN 2015-2055), asupra ocupării forței de muncă (+ 1,6 milioane EUR în 2050) și asupra forței de muncă (+ 1,4 de milioane EUR în 2050). Analiza arată că creșterile la nivelul ocupării forței de muncă și al participării forței de muncă vor viza, în principal, femeile. La rândul lor, veniturile reale ar urma să înregistreze și ele o creștere de 0,52 % în 2050. Combinația reprezintă un cost pentru întreprinderi, însă el este relativ redus. În orice caz, cea mai mare parte a acestui cost este determinată de opțiunea formulelor flexibile de lucru, care presupune un nivel foarte ridicat al cererii de formule flexibile de lucru și al satisfacerii acestor cereri, deși angajatorii pot refuza solicitările de muncă flexibilă, în special în cazurile în care aceasta ar cauza un cost excesiv pentru întreprindere. Prin urmare, costul total al combinației suportat de întreprinderi ar putea fi mult mai scăzut.

Ar trebui să se țină cont și de faptul că între opțiunile preferate din combinație există sinergii puternice și că costurile combinației de opțiuni preferate ar putea fi mai mici decât suma costurilor individuale ale fiecărei opțiuni.

• Drepturile fundamentale

Egalitatea între bărbați și femei este un principiu de bază al Uniunii Europene. În temeiul articolului 3 alineatul (3) al doilea paragraf din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE)⁶, promovarea egalității între femei și bărbați este unul dintre obiectivele Uniunii Europene. Mai departe, articolul 8 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) prevede că Uniunea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între femei și bărbați în toate acțiunile sale.

Propunerea facilitează totodată exercitarea drepturilor recunoscute la articolele 23⁷ și 33⁸ din Carta drepturilor fundamentale, care se referă în mod specific la egalitatea dintre bărbați și femei și concilierea vieții de familie cu viața profesională.

4. IMPLICAȚII BUGETARE

Propunerea nu necesită resurse suplimentare de la bugetul Uniunii Europene.

⁶ „Uniunea combate excluziunea socială și discriminările și promovează justiția și protecția sociale, egalitatea între femei și bărbați, solidaritatea între generații și protecția drepturilor copilului.”

⁷ „Articolul 23 – Egalitatea între femei și bărbați

Egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea.

Principiul egalității nu exclude menținerea sau adoptarea de măsuri care să prevadă avantaje specifice în favoarea sexului sub-reprezentat.”

⁸ „Articolul 33 – Viața de familie și viața profesională

(1) Familia se bucură de protecție juridică, economică și socială.

(2) Pentru a putea concilia viața de familie și viața profesională, orice persoană are dreptul de a fi protejată împotriva oricărei concedieri din motive de maternitate, precum și dreptul la un concediu de maternitate plătit și la un concediu parental acordat în urma nașterii sau adopției unui copil.”

5. ALTE ELEMENTE

• **Mecanisme de monitorizare, evaluare și raportare**

Statele membre trebuie să transpună directiva în termen de doi ani de la adoptare și să comunice Comisiei măsurile naționale de executare prin intermediul bazei de date MNE. În conformitate cu articolul 153 alineatul (4) din TFUE, ele pot încredința partenerilor sociali această sarcină, prin intermediul unui acord.

Pentru a evalua eficacitatea în atingerea obiectivelor generale și specifice ale inițiativei, Comisia a identificat indicatori principali ai progresului care permit monitorizarea succesului în ceea ce privește punerea în aplicare⁹. Acești indicatori vor fi monitorizați periodic de către Comisie și vor sta la baza evaluării inițiativei. Pe baza acestor indicatori și a informațiilor care urmează să fie furnizate de statele membre, Comisia va putea raporta progresele în mod periodic altor instituții ale UE, inclusiv Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social European. În orice caz, Comisia va evalua impactul propunerilor legislative la cinci ani de la intrarea acestora în vigoare și va întocmi un raport de evaluare.

Comisia va continua, de asemenea, să monitorizeze periodic ocuparea forței de muncă în rândul femeilor și dispozițiile statelor membre referitoare la echilibrul dintre viața profesională și cea privată, inclusiv prin Raportul comun privind ocuparea forței de muncă al Semestrului european și prin rapoartele de țară.

• **Explicații detaliate referitoare la prevederile specifice ale propunerii**

Articolul 1 – Obiect

Această dispoziție indică obiectul directivei și enumeră drepturile individuale pentru care sunt prevăzute cerințe minime la nivelul Uniunii.

Articolul 2 – Domeniu de aplicare

Această dispoziție definește persoanele îndreptățite să beneficieze de drepturile reglementate de prezenta directivă.

Articolul 3 – Definiții

Această dispoziție definește o serie de termeni și de concepte cu scopul de a clarifica fără echivoc modul în care ele trebuie să fie înțelese atunci când sunt menționate în textul directivei.

Articolul 4 – Concediul de paternitate

În prezent, nu există standarde minime la nivelul UE pentru concediul de paternitate.

Această dispoziție introduce dreptul taților de a-și lua concediu de paternitate sub forma unei scurte perioade de concediu, de minimum 10 zile lucrătoare, cu ocazia nașterii copilului lor.

⁹ Indicatorii principali aleși provin, în principal, din surse de date comparative (Eurostat, OCDE), dar acolo unde nu există indicatori, informațiile pot fi extrase din datele naționale. Lista detaliată a indicatorilor poate fi consultată în evaluarea impactului.

Acest concediu este destinat să fie luat în jurul datei nașterii și trebuie să fie legat în mod clar de acest eveniment.

Introducerea dreptului la concediu de paternitate ar trebui să contribuie la soluționarea problemei posibilităților inegale pentru femei și bărbați de a-și lua concediu în jurul datei nașterii unui copil și să încurajeze bărbații să-și asume o parte mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire, permițând astfel crearea timpurie a unei legături între tați și copii.

Pentru a evita orice discriminare între cuplurile căsătorite și cele necăsătorite, precum și între cuplurile homosexuale și cele heterosexuale, dreptul la concediu de paternitate nu ar trebui să aducă atingere statutului marital sau familial definit în dreptul intern.

Articolul 5 – Concediul pentru creșterea copilului

Directiva privind concediul pentru creșterea copilului (2010/18/UE) prevede deja drepturi individuale de cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului, pe baza nașterii sau a adopției unui copil, pentru îngrijirea acelui copil. Prin urmare, această dispoziție pornește de la actualele drepturi ale părinților și le îmbunătățește, atât în cazul femeilor, cât și în cel al bărbaților.

În urma analizei efectuate în faza de pregătire, se consideră că actuala Directivă privind concediul pentru creșterea copilului nu a permis în mod suficient ambilor părinți să-și utilizeze drepturile în mod egal. Având în vedere că ea nu garantează o indemnizație pe durata concediului pentru creșterea copilului, este posibil ca multe familii să nu și-o poată permite. De asemenea, directiva nu a reușit să promoveze o mai mare implicare a tăților în responsabilitățile de îngrijire. Dovezile arată că majoritatea tăților nu fac uz de dreptul lor la concediu pentru creșterea copilului și transferă o parte considerabilă a acestui drept de concediu mamei. Acest lucru a condus la diferențe marcate între rata medie de utilizare a concediului pentru creșterea copilului între mame și tați, care în cazul celor din urmă continuă să fie prea scăzută în multe state membre.

Această dispoziție urmărește soluționarea deficiențelor identificate, prin (i) stabilirea unei perioade minime de cel puțin patru luni a concediului pentru creșterea copilului, care nu poate fi transferată între părinți, (ii) introducerea unei mai mari flexibilități la nivelul formei în care se poate lua concediul pentru creșterea copilului (pe bază de normă întreagă sau de fracțiune de normă, sau în alte forme flexibile), având în vedere faptul că flexibilitatea mărește șansele ca părinții, în special tații, să facă uz de dreptul lor la un astfel de concediu. Întrucât are un impact major asupra utilizării concediului de către tați, problema remunerării pe perioada concediului este abordată de o altă dispoziție a prezentei directive.

Dispoziția lasă la latitudinea statelor membre deciziile privind (i) lungimea perioadei preavizului pe care trebuie să-l dea lucrătorul, (ii) măsura în care dreptul la concediu pentru creșterea copilului poate fi condiționat de un criteriu al perioadei de muncă și/sau de un criteriu al vechimii și (iii) definirea circumstanțelor în care angajatorului i se poate permite să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului pe o perioadă de timp rezonabilă. În fine, această dispoziție urmărește asigurarea faptului că statele membre evaluează necesitatea adaptării condițiilor de acces și a modalităților detaliate de efectuare a concediului pentru creșterea copilului la nevoile specifice ale părinților aflați în situații deosebit de defavorizate legate de handicapuri sau boli de lungă durată și la cele ale părinților adoptivi.

Articolul 6 – Concediul de îngrijitor

Această dispoziție introduce noul drept anual al lucrătorilor de a-și lua un concediu de la locul de muncă în caz de boală gravă sau de dependență a unei rude, așa cum sunt definite de directiva înșăși. Pentru a proteja angajatorul de abuzarea acestui drept, ar putea fi necesare dovezi privind boala sau situația de dependență, înainte de acordarea concediului.

Raționamentul care stă la baza introducerii acestui drept este faptul că îmbunătățirea posibilităților lucrătorilor de a-și lua o scurtă perioadă de timp liber pentru a îngriji o rudă poate contribui la îmbunătățirea echilibrului dintre viața lor profesională și cea privată și, în același timp, poate preveni ieșirea completă a acestora de pe piața muncii.

Articolul 7 – Absența de la locul de muncă din motive de forță majoră

Această dispoziție păstrează dreptul lucrătorilor de a absenta de la locul de muncă în caz de forță majoră.

Acest drept, prevăzut deja de Directiva privind concediul pentru creșterea copilului¹⁰, poate fi utilizat de toți lucrătorii (nu doar de părinți sau de îngrijitori în sensul prezentei directive) în situații de urgență familială.

Articolul 8 – Venituri adecvate

Directiva privind concediul pentru creșterea copilului (2010/18/UE) nu stabilește cerințe minime în ceea ce privește o indemnizație adecvată.

Această dispoziție stabilește dreptul lucrătorilor care fac uz de diferitele tipuri de concediu să primească o indemnizație adecvată pe parcursul perioadei minime de concediu prevăzute în prezenta directivă. Nivelul indemnizației ar trebui să fie cel puțin echivalent cu nivelul indemnizației pentru concediul medical.

Articolul 9 – Formule flexibile de lucru

Directiva privind concediul pentru creșterea copilului prevede deja posibilitatea de a solicita două tipuri de formule flexibile de lucru (modurile de lucru și timpul de lucru) pentru părinții care revin din concediul pentru creșterea copilului. Prezenta propunere adaugă acestor două formule existente o a treia formulă flexibilă de lucru (posibilitatea muncii la distanță) și extinde domeniul de aplicare personal al acestor drepturi la toți îngrijitorii și toți lucrătorii cu copii de până la o anumită vârstă, care trebuie să fie de cel puțin doisprezece ani.

Pentru a-i încuraja pe părinții care lucrează și au copii mici, precum și pe îngrijitori, să rămână pe piața forței de muncă, aceștia ar trebui să fie în măsură să-și adapteze programul de muncă în funcție de necesitățile și preferințele personale.

Prin urmare, această dispoziție introduce posibilitatea ca lucrătorii sus-menționați să utilizeze (i) reducerea timpului de lucru, (ii) programele de muncă flexibile și (iii) posibilitățile de muncă la distanță.

¹⁰ Clauza 7

Pentru a ține seama de nevoile angajatorilor și ale lucrătorilor, această dispoziție dă statelor membre posibilitatea de a limita durata formulelor flexibile de lucru. Această posibilitate este relevantă în special în ceea ce privește munca cu fracțiune de normă. Deși s-a dovedit utilă prin faptul că permite anumitor femei să rămână pe piața muncii după nașterea copiilor, s-a observat că perioadele lungi de muncă cu timp redus pot conduce la contribuții reduse la asigurările sociale, care se traduc, ulterior, prin drepturi de pensie reduse sau inexistente.

Articolul 10 – Drepturi de muncă

Directiva privind concediul pentru creșterea copilului (2010/18/UE) prevede deja anumite drepturi de muncă și asigură protecția împotriva tratamentului nefavorabil, astfel încât lucrătorii să-și poată exercita dreptul la concediul pentru creșterea copilului¹¹. Printre acestea se numără dreptul de a reveni la același loc de muncă sau, dacă acest lucru nu este posibil, la un loc de muncă echivalent sau similar și dreptul de a păstra drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul pentru creșterea copilului. În fine, directiva încurajează, de asemenea, lucrătorii și angajatorii să păstreze contactul pe parcursul concediului și să convină asupra luării oricăror măsuri de reintegrare necesare.

Acordarea concediului se face cu scopul de a-i sprijini, pe parcursul unor perioade de timp specifice, pe părinții și îngrijitorii care lucrează; intenția este de a menține și a promova legătura continuă a acestora cu piața muncii, pe parcursul perioadei în care se confruntă cu responsabilități familiale.

Pentru a face posibil acest lucru, dispoziția respectivă se bazează pe drepturile existente și prevede, de asemenea, protecția minimă la locul de muncă a drepturilor părinților și îngrijitorilor, prin faptul că le permite acestora să revină la propriul loc de muncă (sau la un loc de muncă echivalent), să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă survenită în absența lor, să-și păstreze drepturile dobândite și să-și mențină raportul de muncă pe perioada concediului.

Articolul 11 – Nediscriminare

Directiva privind concediul pentru creșterea copilului protejează deja lucrătorii împotriva unui tratament mai puțin favorabil pe motiv de solicitare sau de efectuare a unui concediu pentru creșterea copilului. În plus, articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54/CE prevede că, în caz de încălcare a principiului egalității de tratament, sarcina probei îi revine angajatorului. Articolul 19 alineatul (4) din Directiva 2006/54 prevede că această normă referitoare la sarcina probei se aplică și Directivei privind concediul pentru creșterea copilului; trimiterea din Directiva 2006/54 la Directiva privind concediul pentru creșterea copilului rămâne neschimbată, întrucât directiva respectivă prevede că trimiterile la Directiva privind concediul pentru creșterea copilului se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă.

Protecția oferită în prezent de Directiva privind concediul pentru creșterea copilului este păstrată și extinsă, astfel încât lucrătorii care utilizează alte tipuri de concedii sau de formule flexibile de lucru să fie și ei protejați împotriva unui tratament mai puțin favorabil și a discriminării pe motiv că au solicitat sau au utilizat anumite drepturi conferite prin această directivă.

¹¹ Clauza 5.

Articolul 12 – Protecția împotriva concedierii și sarcina probei

Directiva privind concediul pentru creșterea copilului (2010/18/UE) asigură deja protecția împotriva concedierii pe motiv de solicitare sau de efectuare a unui concediu pentru creșterea copilului.

Această dispoziție urmărește menținerea actualei protecții a lucrătorilor și extinderea acesteia, oferind protecție împotriva concedierii lucrătorilor care fac uz de concediul de paternitate¹², de concediul pentru creșterea copilului¹³, de concediul de îngrijitor și de formulele flexibile de lucru, pe parcursul perioadei în care aceștia solicită aceste drepturi sau fac uz de ele.

Dacă, în ciuda acestei protecții, un lucrător consideră că a fost concediat pe motiv că a solicitat sau a beneficiat de drepturile menționate la articolele 4, 5, sau 6, sau pe motiv că și-a exercitat dreptul de a solicita o formulă flexibilă de lucru, menționat la articolul 9, această dispoziție prevede că sarcina de a demonstra că la baza concedierii au stat alte motive obiective îi revine angajatorului.

Articolul 13 – Sancțiuni

Această dispoziție impune statelor membre să prevadă sancțiuni eficace, proporționale și disuasive, de exemplu amenzi și/sau compensații, pentru încălcări ale obligațiilor rezultate în temeiul prezentei directive și să se asigure că acestea sunt aplicate.

Articolul 14 – Protecția împotriva tratamentului sau consecințelor nefavorabile

Această dispoziție impune statelor membre să ofere lucrătorilor care reclamă încălcări ale unor dispoziții naționale adoptate în temeiul prezentei directive o protecție juridică adecvată împotriva oricărui tratament sau a oricăror consecințe nefavorabile din partea angajatorului, fără de care nu ar fi posibilă punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament.

Articolul 15 – Organisme de promovare a egalității

Directiva 2006/54/CE prevede deja obligația statelor membre de a desemna unul sau mai multe organisme pentru promovarea, analizarea, monitorizarea și sprijinirea egalității de tratament a tuturor persoanelor, fără discriminare pe criterii de sex, inclusiv orice fel de tratament mai puțin favorabil acordat unei femei pe motiv de sarcină sau de maternitate.

Această dispoziție stabilește că organismele de promovare a egalității dețin competențe în domeniile care fac obiectul prezentei directive. Acest lucru ar trebui să sporească, pe de o parte, nivelul de protecție a drepturilor prevăzute în prezenta directivă și, pe de altă parte, monitorizarea punerii în aplicare a acesteia.

Articolul 16 – Nivelul de protecție

Având în vedere *acquis*-ul existent al UE care a fost transpus în statele membre și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, în special în ceea ce privește concediul pentru creșterea copilului, ar trebui subliniat faptul că prezenta propunere păstrează drepturile

¹² Articolul 16 din Directiva 2006/54 se referă la protecția împotriva concedierii în cazul concediului de paternitate prevăzut în dreptul intern.

¹³ A se vedea clauza 5 punctul 4 din Directiva privind concediul pentru creșterea copilului.

existente acordate în temeiul actualelor directive europene privind egalitatea de gen și se bazează pe acestea pentru a îmbunătăți atât drepturile femeilor, cât și pe cele ale bărbaților.

Aceasta este o dispoziție standard, care permite statelor membre să asigure un nivel de protecție mai ridicat decât cel garantat de directivă.

Articolul 17 – Diseminarea informațiilor

Această dispoziție urmărește să asigure o sensibilizare la nivelul statelor membre în ceea ce privește drepturile conferite de prezenta directivă, precum și alte drepturi existente deja în domeniu.

Articolul 18 – Raportare și reexaminare

Aceasta este o dispoziție standard care prevede obligația statelor membre de a comunica Comisiei informații privind punerea în aplicare a prezentei directive, obligația Comisiei de a raporta colegiului cu privire la acest punct și, dacă consideră necesar, de a prezenta propuneri de revizuire și actualizare a prezentei directive.

Articolul 19 – Abrogare

Anexa la Directiva privind concediul pentru creșterea copilului (2010/18/UE) cuprinde textul unui acord-cadru între partenerii sociali, care prevede dispoziții specifice privind concediul pentru creșterea copilului. Având în vedere că partenerii sociali nu au putut ajunge la un acord în ceea ce privește renegocierea acordului-cadru menționat, pentru a introduce îmbunătățirile necesare ale actualului regim al concediului pentru creșterea copilului, Comisia a decis să propună modificări legislative din proprie inițiativă.

Ținând seama de faptul că o modificare a unui act se face prin utilizarea aceluiași temei juridic care a fost utilizat pentru adoptarea actului original, ceea ce nu este posibil în acest caz din cauza temeiului juridic specific utilizat pentru legislația bazată pe acorduri ale partenerilor sociali, se consideră că cea mai adecvată opțiune juridică disponibilă este abrogarea și înlocuirea Directivei privind concediul pentru creșterea copilului. Un act unic și cuprinzător în domeniul în cauză este considerat a fi cea mai bună opțiune și din motive de transparență, simplificare, certitudine juridică și forță executorie a drepturilor.

Ar trebui remarcat faptul că prezenta propunere nu reduce în niciun fel drepturile existente în prezent, ci se bazează pe *acquis*-ul existent al UE și urmărește extinderea sau consolidarea drepturilor părinților și ale îngrijitorilor care lucrează.

În consecință, această dispoziție stipulează data de la care se abrogă Directiva 2010/18/UE, specificând în același timp că toate trimiterile la directiva abrogată trebuie să fie interpretate ca trimiteri la noua directivă.

Articolul 20 – Transpunere

Această dispoziție stabilește perioada maximă de care dispun statele membre pentru a transpune directiva în legislația națională și a comunica Comisiei textele legislative relevante. Perioada respectivă este stabilită la doi ani. În plus, această dispoziție subliniază faptul că, în temeiul articolului 153 alineatul (3) din TFUE, statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a directivei, atunci când partenerii sociali solicită acest lucru și atât

timp cât statele membre iau măsurile necesare care să le permită să garanteze în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.

Articolul 21 – Intrarea în vigoare

Aceasta este o dispoziție standard care stipulează faptul că Directiva trebuie să intre în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial*.

Articolul 22 – Destinatari

Aceasta este o dispoziție standard privind destinatarii, care clarifică faptul că directiva se adresează statelor membre.

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI**privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului**

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 153 alineatul (1) litera (i) și alineatul (2) litera (b),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ parlamentelor naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European¹⁴,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor¹⁵,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

întrucât:

- (1) Articolul 153 alineatul (1) litera (i) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene permite Uniunii să sprijine și să completeze activitățile statelor membre în domeniul egalității dintre femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă.
- (2) Egalitatea între bărbați și femei este un principiu de bază al Uniunii. În conformitate cu articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană, promovarea egalității de șanse între bărbați și femei este unul dintre obiectivele Uniunii. În mod similar, articolul 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevede obligativitatea asigurării egalității între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea.
- (3) Articolul 33 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevede dreptul de a fi protejat împotriva oricărei concedieri din motive de maternitate, precum și dreptul la un concediu de maternitate plătit și la un concediu pentru creșterea copilului acordat în urma nașterii sau adopției unui copil, pentru a concilia viața de familie cu viața profesională.
- (4) Uniunea este parte la Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap. Prin urmare, de la momentul intrării în vigoare a respectivei convenții, dispozițiile sale fac parte integrantă din ordinea juridică a Uniunii Europene și, în măsura posibilului, legislația Uniunii trebuie să fie interpretată într-un mod care este în concordanță cu convenția. Printre altele, convenția prevede, la articolul 7, că părțile trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a garanta accesul deplin al copiilor cu handicap la toate drepturile omului și libertățile fundamentale, în condiții egale cu ceilalți copii.

¹⁴ JO C , , p. .

¹⁵ JO C , , p. .

- (5) Politicile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată ar trebui să contribuie la realizarea egalității de gen prin promovarea participării femeilor pe piața muncii, prin crearea de posibilități sporite pentru bărbați de a împărți responsabilitățile de îngrijire în mod egal cu femeile și prin reducerea inegalității de gen la nivelul veniturilor și al salariilor. Aceste politici ar trebui să ia în considerare schimbările demografice, inclusiv efectele îmbătrânirii populației.
- (6) La nivelul Uniunii, mai multe directive în domeniul egalității de gen și cel al condițiilor de muncă abordează deja anumite aspecte care sunt relevante pentru echilibrul dintre viața profesională și cea privată, în particular Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului¹⁶, Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului¹⁷, Directiva 92/85/CEE a Consiliului¹⁸, Directiva 97/81/CE a Consiliului¹⁹ și Directiva 2010/18/UE a Consiliului²⁰.
- (7) Cu toate acestea, echilibrul dintre viața profesională și cea privată rămâne o provocare considerabilă pentru mulți părinți și lucrători cu responsabilități de îngrijire, cu un impact negativ asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor. Un factor major care contribuie la subreprezentarea femeilor pe piața muncii este dificultatea de a găsi un echilibru între obligațiile profesionale și cele familiale. Atunci când au copii, femeile au tendința de a lucra mai puține ore în locuri de muncă remunerate și de a petrece mai mult timp îndeplinind responsabilități de îngrijire neremunerate. Faptul de a avea o rudă bolnavă sau aflată în îngrijire s-a dovedit, de asemenea, a avea un impact negativ asupra ocupării forței de muncă feminine, făcându-le pe unele femei să iasă complet de pe piața muncii.
- (8) Cadru juridic actual al Uniunii oferă puține stimulente care să-i încurajeze pe bărbați să-și asume o parte egală a responsabilităților de îngrijire. Lipsa unui concediu de paternitate sau a unui concediu pentru creșterea copilului plătit în multe state membre contribuie la gradul redus de utilizare a acestor tipuri de concedii de către tați. Dezechilibrul dintre femei și bărbați la nivelul concepției politicilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată adâncește diferențele de gen în contextele vieții profesionale și îngrijirii. În schimb, utilizarea de către tați a unor formule care permit atingerea unui echilibru între viața profesională și cea privată, cum ar fi concediile sau formulele flexibile de lucru, s-a dovedit a avea un impact pozitiv, ea reducând cuantumul relativ al muncii familiale neremunerate prestate de femei și lăsându-le acestora mai mult timp pentru ocuparea unui loc de muncă remunerat.

¹⁶ 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 (JO L 204, 26.7.2006, p. 23).

¹⁷ Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului (JO L 180, 15.7.2010, p. 1).

¹⁸ 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, p. 1).

¹⁹ 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 – Anexă: Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă (JO L 14, 20.1.1998, p. 9).

²⁰ 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 BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE (JO L 68, 18.3.2010, p. 13).

- (9) Comisia a efectuat o consultare în două etape cu partenerii sociali pe marginea provocărilor legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată, în conformitate cu articolul 154 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. Nu a existat un acord între partenerii sociali pentru a demara negocieri pe marginea acestor aspecte, printre care și concediul pentru creșterea copilului. Este însă important să se ia măsuri în acest domeniu, prin modernizarea și adaptarea cadrului juridic existent, ținând seama de rezultatul acestor consultări, precum și de cel al consultării publice deschise, efectuate pentru a solicita punctele de vedere ale diferitelor părți interesate și ale cetățenilor.
- (10) Este oportun să se abroge și să se înlocuiască Directiva 2010/18/UE, care reglementează în prezent concediul pentru creșterea copilului prin punerea în aplicare a unui acord-cadru încheiat între partenerii sociali. Prezenta directivă se bazează, în particular, pe normele prevăzute de Directiva 2010/18/UE și le completează, prin consolidarea drepturilor existente și prin introducerea de noi drepturi.
- (11) Prezenta directivă stabilește cerințe minime privind concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului, concediul de îngrijitor și formulele flexibile de lucru pentru părinții și lucrătorii cu responsabilități de îngrijire. Prin facilitarea concilierii vieții profesionale și a vieții de familie a părinților și îngrijitorilor, prezenta directivă ar trebui să contribuie la îndeplinirea obiectivelor desprinse din tratat referitoare la egalitatea dintre femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața muncii, egalitatea de tratament la locul de muncă și promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă în Uniune.
- (12) Prezenta directivă ar trebui să se aplice tuturor lucrătorilor care au contracte de muncă sau alte raporturi de muncă. Așa cum prevede în prezent clauza 2 punctul 3 din anexa la Directiva 2010/18/UE, domeniul de aplicare al directivei trebuie să includă contractele de muncă sau raporturile de muncă ale lucrătorilor cu fracțiune de normă, ale lucrătorilor cu contract pe durată determinată sau ale persoanelor cu contract de muncă sau raport de muncă cu un agent de muncă temporară.
- (13) Pentru a încuraja o repartizare mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați, ar trebui să fie introdus dreptul taților de a efectua un concediu de paternitate cu ocazia nașterii unui copil. Pentru a ține cont de diferențele dintre statele membre, dreptul la concediu de paternitate ar trebui să fie acordat indiferent de starea civilă sau familială definită în dreptul intern.
- (14) Ținând cont de faptul că majoritatea taților nu fac uz de dreptul lor la concediu pentru creșterea copilului sau transferă o parte considerabilă a acestuia mamelor, pentru a încuraja cel de-al doilea părinte să efectueze un concediu pentru creșterea copilului, prezenta directivă menține dreptul fiecărui părinte la cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului prevăzut în prezent de Directiva 2010/18/UE, extinzând în același timp de la una la patru luni perioada de concediu pentru creșterea copilului care nu poate fi transferată de la un părinte la celălalt.
- (15) Pentru a le acorda părinților mai multe posibilități de a utiliza concediul pentru creșterea copilului pe măsură ce copii lor cresc, dreptul la concediu pentru creșterea copilului ar trebui să fie acordat până când copilul are cel puțin vârsta de doisprezece ani. Statele membre ar trebui să poată specifica perioada de preaviz pe care lucrătorul o are la dispoziție pentru a informa angajatorul atunci când solicită concediu pentru creșterea copilului și să decidă dacă dreptul la concediu pentru creșterea copilului poate fi condiționat de o anumită perioadă de serviciu. Având în vedere diversitatea din ce în ce mai mare a formulelor contractuale, pentru calcularea perioadei de

serviciu ar trebui să fie luată în considerare suma contractelor succesive cu durată determinată încheiate cu același angajator. Pentru a ajunge la un echilibru între nevoile lucrătorilor și cele ale angajatorilor, statele membre ar trebui, de asemenea, să poată decide dacă definesc o dispoziție potrivit căreia angajatorului i se poate permite să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului în anumite circumstanțe. În astfel de cazuri, angajatorul ar trebui să furnizeze o justificare a amânării.

Având în vedere că flexibilitatea crește probabilitatea ca cel de-al doilea părinte, în particular tatăl, să facă uz de dreptul la un astfel de concediu, lucrătorii ar trebui să fie în măsură să solicite efectuarea unui concediu pentru creșterea copilului pe bază de normă întreagă, fracțiune de normă sau alte forme flexibile. Ar trebui să fie la latitudinea angajatorului dacă acceptă sau nu o astfel de cerere de concediu pentru creșterea copilului în alte forme flexibile decât norma întreagă. Statele membre ar trebui, de asemenea, să evalueze măsura în care condițiile și formulele detaliate ale concediului pentru creșterea copilului ar trebui să fie adaptate la nevoile specifice ale părinților aflați în situații deosebit de defavorizate.

- (16) Pentru a facilita reintegrarea la locul de muncă în urma concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii și angajatorii ar trebui să fie încurajați să mențină contactul pe durata concediului și să convină asupra luării unor măsuri adecvate de reintegrare, care urmează a fi hotărâte de părțile în cauză, ținând cont de legislația națională, de convențiile colective și de practicile naționale.
- (17) Pentru a oferi șanse mai mari de a rămâne pe piața muncii femeilor și bărbaților care acordă îngrijiri unui membru de familie în vârstă și/sau altor rude care necesită îngrijiri, lucrătorii cu o rudă grav bolnavă sau cu o persoană aflată în întreținere ar trebui să aibă dreptul de a absenta de la locul de muncă, sub forma unui concediu de îngrijitor, pentru a acorda îngrijiri rudei respective. Pentru a preveni utilizarea abuzivă a acestui drept, ar putea fi necesare dovezi privind boala gravă sau dependența, înainte de acordarea concediului.
- (18) Pe lângă dreptul la concediu de îngrijitor prevăzut de prezenta directivă, toți lucrătorii ar trebui să-și păstreze dreptul de a absenta de la locul de muncă din motive de forță majoră legate de situații familiale urgente și neprevăzute, prevăzut în prezent de Directiva 2010/18/UE, în condițiile stabilite de statele membre.
- (19) Pentru a mări stimulentele destinate lucrătorilor cu copii și responsabilități de îngrijire, în special bărbaților, de a efectua perioadele de concediu prevăzute în prezenta directivă, aceștia ar trebui să aibă dreptul la o indemnizație adecvată pe durata concediului. Nivelul indemnizației ar trebui să fie cel puțin echivalent cu nivelul indemnizației primite de lucrător în caz de concediu medical. Statele membre ar trebui să țină seama de importanța continuității drepturilor la prestații de asigurări sociale, inclusiv la asistență medicală.
- (20) În conformitate cu Directiva 2010/18/UE, statele membre sunt obligate să definească regimul contractului de muncă sau al raportului de muncă pe perioada concediului pentru creșterea copilului. În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, raportul de muncă dintre lucrător și angajatorul său este deci menținut pe perioada concediului și, prin urmare, beneficiarul unui astfel de concediu rămâne, pe parcursul acestei perioade, un lucrător în sensul dreptului Uniunii. Atunci când definesc regimul contractului de muncă sau al raportului de muncă pe parcursul perioadei concediilor reglementate de prezenta directivă, inclusiv în ceea ce privește

drepturile la prestații de asigurări sociale, statele membre ar trebui, prin urmare, să asigure menținerea raportului de muncă.

- (21) Pentru a încuraja părinții care lucrează și îngrijitorii să rămână în câmpul muncii, lucrătorii ar trebui să poată să-și adapteze programul de muncă în funcție de necesitățile și preferințele personale. Părinții și îngrijitorii care lucrează ar trebui, prin urmare, să aibă posibilitatea de a solicita formule flexibile de lucru, adică posibilitatea ca lucrătorii să-și adapteze modurile de lucru, inclusiv prin utilizarea unor formule de muncă la distanță, a unor programe de lucru flexibile sau a unei reduceri a timpului de lucru pentru acordarea de îngrijiri. Pentru a aborda nevoile lucrătorilor și ale angajatorilor, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a limita durata formulilor flexibile de lucru, inclusiv pe cea a reducerii timpului de lucru. În timp ce munca cu fracțiuni de normă s-a dovedit a fi utilă prin faptul că permite unui anumit număr de femei să rămână pe piața muncii după nașterea copiilor, perioadele lungi de muncă cu timp redus pot conduce la contribuții reduse la asigurările sociale, care se traduc prin drepturi de pensie reduse sau inexistente. Decizia finală de a accepta sau nu cererea unui lucrător referitoare la formulele flexibile de lucru ar trebui să revină angajatorului; circumstanțele specifice care au stat la baza nevoii de formule flexibile de lucru pot suferi modificări. Prin urmare, lucrătorii ar trebui nu doar să aibă dreptul de a reveni la modurile inițiale de lucru la sfârșitul unei perioade convenite, ci ar trebui să aibă și posibilitatea de a solicita revenirea la respectivele moduri de lucru în orice moment, atunci când o modificare a circumstanțelor de bază impune acest lucru.
- (22) Formulele de concediu au fost concepute pentru a sprijini părinții și îngrijitorii care lucrează pe parcursul unei perioade de timp specifice și urmăresc menținerea și promovarea atașamentului lor continuu față de piața muncii. Prin urmare, este oportun să se prevadă în mod expres protecția drepturilor de muncă ale lucrătorilor care efectuează concedii ce intră sub incidența prezentei directive și, în special, dreptul acestora de a reveni la același post sau la un post echivalent și de a nu suferi niciun prejudiciu în ceea ce privește termenii și condițiile de muncă ca urmare a absenței lor. Lucrătorii ar trebui să poată beneficia în continuare de drepturile deja dobândite sau în curs de a fi dobândite, până la sfârșitul acestui concediu.
- (23) Lucrătorii care își exercită drepturile de a efectua un concediu sau de a solicita formule flexibile de lucru ar trebui să fie protejați împotriva discriminării sau a oricărui tratament mai puțin favorabil aplicat din acest motiv.
- (24) Lucrătorii care își exercită drepturile de a efectua un concediu sau de a solicita formule flexibile de lucru prevăzute de prezenta directivă ar trebui să beneficieze de protecție împotriva concedierii și a oricăror pregătiri pentru o posibilă concediere pe motiv că au solicitat sau au efectuat un astfel de concediu sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru. În cazul în care lucrătorii consideră că au fost concediați din aceste motive, ei ar trebui să aibă posibilitatea de a solicita angajatorului furnizarea unor motive bine întemeiate ale concedierii.
- (25) Sarcina de a dovedi că nu a avut loc o concediere din motiv că lucrătorii au solicitat sau au efectuat un concediu menționat la articolul 4, 5 sau 6 sau și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru menționat la articolul 9 ar trebui să revină angajatorului atunci când lucrătorii prezintă, în fața unei instanțe sau a unei alte autorități competente, fapte din care se poate deduce că au fost concediați din cauza unor astfel de motive.
- (26) Statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni eficace, proporționale și disuasive în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau al

încălcării dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament necesită o protecție judiciară corespunzătoare a lucrătorilor împotriva tratamentului nefavorabil sau a consecințelor nefavorabile rezultate în urma unei plângeri sau a unei proceduri referitoare la drepturile care decurg din prezenta directivă. Este posibil ca victimele să fie descurajate să-și exercite drepturile din cauza riscului de represalii, ele trebuind, prin urmare, să fie protejate împotriva oricărui tratament nefavorabil atunci când își exercită drepturile prevăzute de prezenta directivă. O astfel de protecție este deosebit de relevantă în ceea ce-i privește pe reprezentanții lucrătorilor în exercitarea funcției lor.

- (27) În vederea îmbunătățirii în continuare a nivelului de protecție a drepturilor prevăzute în prezenta directivă, organismele naționale de promovare a egalității ar trebui să dețină competențe și în domeniile reglementate de prezenta directivă.
- (28) Prezenta directivă stabilește cerințe minime, ceea ce oferă statelor membre posibilitatea adoptării sau a menținerii unor dispoziții mai favorabile. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent ar trebui să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a reduce drepturile existente prevăzute de legislația existentă a Uniunii în acest domeniu și nu poate constitui un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de prezenta directivă.
- (29) În particular, nicio dispoziție a prezentei directive, inclusiv articolul 19, nu ar trebui să fie interpretată ca diminuând drepturi existente anterior în temeiul Directivei 2010/18/UE și al Directivei 2006/54/CE. Toate trimiterile la Directiva 2010/18/UE abrogată ar trebui să fie interpretate ca trimiteri la prezenta directivă.
- (30) Prezenta directivă ar trebui să evite impunerea de constrângeri administrative, financiare și juridice susceptibile să frâneze crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii. Prin urmare, statele membre sunt invitate să evalueze impactul actelor lor de transpunere asupra IMM-urilor, pentru a se asigura că IMM-urile nu sunt afectate în mod disproporționat, acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor și sarcinii administrative.
- (31) Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru și atât timp cât statele membre iau măsurile necesare care să le permită să garanteze în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.
- (32) Având în vedere că obiectivele prezentei directive, și anume asigurarea punerii în aplicare a principiului egalității dintre bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă în întreaga Uniune, nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre, ci pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, Uniunea poate adopta măsuri, în conformitate cu principiul subsidiarității prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este enunțat la respectivul articol, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea acestor obiective,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul 1

Obiect

Prezenta directivă stabilește cerințe minime concepute să realizeze egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă, prin facilitarea concilierii vieții profesionale cu viața de familie în cazul părinților care lucrează și al îngrijitorilor.

În acest scop, ea prevede drepturi individuale legate de:

- (a) concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului și concediul de îngrijitor;
- (b) formulele flexibile de lucru pentru părinții și pentru îngrijitorii care lucrează.

Articolul 2

Domeniu de aplicare

Prezenta directivă se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care au un contract de muncă sau un raport de muncă.

Articolul 3

Definiții

În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

- (a) „concediu de paternitate” înseamnă un concediu pentru tați, care se efectuează cu ocazia nașterii unui copil;
- (b) „concediu pentru creșterea copilului” înseamnă un concediu pe motiv de naștere sau de adopție a unui copil, pentru îngrijirea copilului respectiv;
- (c) „îngrijitor” înseamnă un lucrător care oferă îngrijire sau sprijin personal în caz de boală gravă sau de dependență a unei rude;
- (d) „rudă” înseamnă fiul, fiica, mama, tatăl, soțul (soția) sau partenerul (partenera) din cadrul unui parteneriat civil, atunci când legislația națională prevede astfel de parteneriate;
- (e) „dependență” înseamnă o situație în care o persoană are, temporar sau permanent, nevoie de îngrijire, ca urmare a unui handicap sau a unei afecțiuni grave, alta decât o boală gravă;
- (f) „formule flexibile de lucru” înseamnă posibilitatea ca lucrătorii să-și adapteze modurile de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor reduceri ale timpului de lucru.

Articolul 4

Concediul de paternitate

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că tații au dreptul de a efectua un concediu de paternitate de cel puțin zece zile lucrătoare, cu ocazia nașterii unui copil.
2. Dreptul la concediu de paternitate menționat la alineatul (1) se acordă indiferent de starea civilă sau familială, astfel cum sunt definite în dreptul intern.

Articolul 5

Concediul pentru creșterea copilului

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul individual la un concediu pentru creșterea copilului de cel puțin patru luni, care trebuie efectuat anterior împlinirii de către copil a unei anumite vârste, stabilite la minimum doisprezece ani.
2. Atunci când statele membre permit unui părinte să-și transfere dreptul la concediu de paternitate celuilalt părinte, acestea se asigură că cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului nu pot fi transferate.
3. Statele membre stabilesc perioada de preaviz pe care lucrătorul o are la dispoziție pentru a informa angajatorul atunci când își exercită dreptul la concediu pentru creșterea copilului. În acest sens, statele membre trebuie să țină seama atât de necesitățile angajatorilor, cât și de necesitățile lucrătorilor. Statele membre se asigură că solicitarea lucrătorului precizează începutul și sfârșitul preconizat al perioadei de concediu.
4. Statele membre pot să condiționeze dreptul la concediu pentru creșterea copilului de un criteriu al perioadei de muncă și/sau de un criteriu al vechimii în muncă care nu poate depăși un an. În cazul unor contracte succesive cu durată determinată în sensul Directivei 1999/70/CE a Consiliului²¹, cu același angajator, pentru calcularea perioadei de vechime se ia în considerare suma acestor contracte.
5. Statele membre pot să definească circumstanțele în care, în urma unor consultări desfășurate conform legislației, convențiilor colective și/sau practicilor naționale, unui angajator i se poate permite să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului cu o perioadă de timp rezonabilă, pe motiv că acesta ar perturba grav buna funcționare a unității. Angajatorii justifică în scris orice amânare a concediului pentru creșterea copilului.
6. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul de a solicita concediul pentru creșterea copilului și pe baza de fracțiuni de normă, în blocuri separate prin perioade de muncă sau în alte forme flexibile. Angajatorii examinează aceste solicitări și le răspund, ținând seama atât de propriile lor necesități, cât și de necesitățile lucrătorilor. Angajatorii justifică în scris orice refuz al unei astfel de solicitări.
7. Statele membre evaluează necesitatea adaptării condițiilor de acces și a formulelor detaliate de aplicare a concediului pentru creșterea copilului la nevoile părinților adoptivi, ale părinților cu handicap și ale părinților ai căror copii suferă de un handicap sau de o boală pe termen lung.

Articolul 6

Concediul de îngrijitor

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul la un concediu de îngrijitor de cel puțin cinci zile lucrătoare pe an, pentru fiecare lucrător. Acest drept poate fi condiționat de dovedirea în mod adecvat a afecțiunii de care suferă ruda lucrătorului.

²¹ Directiva Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat de CES, UCIPE și CEIP (JO L 175, 10.7.1999, p. 43).

Articolul 7

Absența de la locul de muncă din motive de forță majoră

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul la absența de la locul de muncă din motive de forță majoră în situații de urgență familială, în cazuri de boală sau de accident care fac indispensabilă prezența imediată a lucrătorului. Statele membre pot limita dreptul la absența de la locul de muncă din motive de forță majoră la o anumită perioadă de timp per an sau per caz sau ambele.

Articolul 8

Venituri adecvate

În conformitate cu circumstanțele naționale, cum ar fi legislația, convențiile colective și/sau practicile naționale, și ținând seama de competențele delegate partenerilor sociali, statele membre se asigură că lucrătorii care își exercită drepturile la concediu menționate la articolul 4, 5 sau 6 vor primi o remunerație sau o indemnizație corespunzătoare cel puțin echivalentă cu cea pe care lucrătorul respectiv ar primi-o în caz de concediu medical.

Articolul 9

Formule flexibile de lucru

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii cu copii de până la o anumită vârstă, care trebuie să fie de cel puțin doisprezece ani, precum și îngrijitorii, au dreptul de a solicita formule flexibile de lucru în scopuri de îngrijire. Durata unor astfel de formule flexibile de lucru poate fi supusă unor limitări rezonabile.
2. Angajatorii iau în considerare solicitările de formule flexibile de lucru menționate la alineatul (1) și răspund acestor solicitări ținând cont deopotrivă de nevoile angajatorilor și ale lucrătorilor. Angajatorii trebuie să justifice orice refuz al unei astfel de solicitări.
3. Atunci când formulele flexibile de lucru menționate la alineatul (1) au o durată limitată, lucrătorul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Lucrătorul are, de asemenea, dreptul de a solicita revenirea la programul de muncă inițial în momentul în care o schimbare a circumstanțelor justifică acest lucru. Angajatorii sunt obligați să examineze aceste cereri și să le răspundă, ținând seama deopotrivă de nevoile angajatorilor și ale lucrătorilor.

Articolul 10

Drepturi de muncă

1. Drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de către lucrători la data la care începe concediul menționat la articolul 4, 5 sau 6 se mențin până la sfârșitul respectivului concediu. La sfârșitul respectivului concediu, acele drepturi, inclusiv orice modificare rezultată din legislația, din convențiile colective sau din practica la nivel național, se aplică.
2. Statele membre se asigură că la sfârșitul concediului menționat la articolul 4, 5 sau 6, lucrătorii au dreptul de a reveni la locul de muncă sau la un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile pentru aceștia și că au dreptul de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței lor.

3. Statele membre definesc statutul contractului sau al raportului de muncă pe perioada concediului menționat la articolul 4, 5 sau 6, inclusiv în ceea ce privește drepturile de securitate socială, garantând în același timp menținerea raportului de muncă pe parcursul acestei perioade.

Articolul 11

Nediscriminare

Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice tratamentul mai puțin favorabil al lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu conform articolului 4, 5 sau 6, sau pe motiv că aceștia și-au exercitat dreptul la formule flexibile de lucru, menționat la articolul 9.

Articolul 12

Protecția împotriva concedierii și sarcina probei

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea și orice pregătiri în vederea concedierii lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu conform articolului 4, 5 sau 6, sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, menționat la articolul 9.

2. Lucrătorii care consideră că au fost concediați pe motiv că au solicitat sau au efectuat un concediu conform articolului 4, 5 sau 6, sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, menționat la articolul 9, pot solicita angajatorului să furnizeze motive bine întemeiate pentru concediere. Angajatorul furnizează aceste motive în scris.

3. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că – atunci când lucrătorii menționați la alineatul (2) stabilesc, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități competente, fapte pe baza cărora se poate presupune că a avut loc o astfel de concediere – sarcina de a dovedi că respectiva concediere a fost întemeiată pe alte motive decât cele menționate la alineatul (1) revine pârâtului.

4. Alineatul (3) nu împiedică statele membre să impună un probatoriu mai favorabil reclamanților.

5. Statele membre pot să nu aplice alineatul (3) în cazul procedurilor unde investigarea faptelor revine jurisdicției sau instanței competente.

6. Alineatul (3) nu se aplică procedurilor penale, cu excepția unor prevederi contrare ale statelor membre.

Articolul 13

Sancțiuni

Statele membre stabilesc norme privind sancțiunile aplicabile în cazul acelor încălcări ale dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau ale dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Statele membre iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea sancțiunilor respective. Sancțiunile trebuie să fie eficace, proporționale și disuasive. Ele pot îmbrăca forma unei amenzi. De asemenea, ele pot include plata unei compensații.

Articolul 14

Protecția împotriva tratamentului sau consecințelor nefavorabile

Statele membre introduc măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor, inclusiv a lucrătorilor care sunt reprezentanți ai angajaților, împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului sau împotriva oricăror consecințe nefavorabile rezultând în urma unei plângeri depuse în cadrul întreprinderii sau în urma oricărei proceduri judiciare inițiate cu scopul de a asigura respectarea drepturilor prevăzute în prezenta directivă.

Articolul 15

Organisme de promovare a egalității

Statele membre se asigură că organismul sau organismele desemnate în temeiul articolului 20 din Directiva 2006/54/CE pentru promovarea, analizarea, monitorizarea și sprijinirea egalității de tratament a părinților și îngrijitorilor fără discriminare pe criterii de sex sunt competente și în ceea ce privește aspectele care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive.

Articolul 16

Nivelul de protecție

Statele membre pot introduce sau menține dispoziții care sunt mai favorabile lucrătorilor decât cele prevăzute în prezenta directivă. Cu toate acestea, ele se asigură că cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului rămân netransferabile în conformitate cu articolul 5 alineatul (2).

Articolul 17

Diseminarea informațiilor

Statele membre se asigură că dispozițiile adoptate în temeiul prezentei directive, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare, referitoare la obiectul stabilit la articolul 1 din prezenta directivă, sunt aduse prin toate mijloacele adecvate în atenția persoanelor în cauză de pe întreg teritoriul lor.

Articolul 18

Raportare și reexaminare

1. Cel târziu la cinci ani de la intrarea în vigoare a prezentei directive, statele membre comunică Comisiei toate informațiile relevante referitoare la aplicarea prezentei directive, necesare pentru redactarea de către Comisie a unui raport către Parlamentul European și Consiliu privind aplicarea prezentei directive.
2. Pe baza informațiilor furnizate de statele membre în temeiul alineatului (1), Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport în care examinează aplicarea prezentei directive, însoțit, dacă este cazul, de o propunere legislativă.

Articolul 19

Abrogare

Directiva 2010/18/UE se abrogă cu efect după doi ani de la data intrării în vigoare a prezentei directive. Trimiterile la directiva abrogată se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă și se citesc în conformitate cu tabelul de corespondență din anexă.

Articolul 20

Transpunere

1. Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive în termen de cel mult doi ani de la intrarea în vigoare. Statele membre comunică de îndată Comisiei textul respectivelor dispoziții.

Atunci când statele membre adoptă aceste acte, ele cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o astfel de trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

2. Statele membre transmit Comisiei textul principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

3. Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru și atât timp cât statele membre iau măsurile necesare care să le permită să garanteze în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.

Articolul 21

Intrare în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Articolul 22

Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles,

Pentru Parlamentul European

Președintele

Pentru Consiliu

Președintele