

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

FORMULE FLEXIBILE DE LUCRU ÎN UNELE STATE MEMBRE UE

Documentare și sinteză: Virgilia Ioan, consilier parlamentar

Studiul documentar poate fi accesat direct pe Intranet la pagina Direcției studii și documentare legislativă.

* Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă sunt cu caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

CUPRINS

CONTEXT ECONOMIC ȘI SOCIETAL	4
CONCEDII, FORMULE FLEXIBILE DE LUCRU, STRUCTURI DE ÎNGRIJIRE ȘI CONTRASTIMULENTE ECONOMICE	6
ÎMBUNĂTĂȚIREA MODULUI ÎN CARE SUNT CONCEPUTE CONCEDIILE DIN MOTIVE FAMILIALE ȘI FORMULELE FLEXIBILE DE LUCRU ȘI A ECHILIBRULUI DE GEN ÎN UTILIZAREA LOR	6
REGLEMENTĂRI LA NIVELUL ȚĂRILOR MEMBRE UE PRIVIND FORMULELE FLEXIBILE DE LUCRU	9

CONTEXT ECONOMIC ȘI SOCIETAL

Conform informațiilor furnizate în 2017 în cadrul Comunicării Comisiei către Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor *“O inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viață profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează”*¹ la nivelul întregii Uniuni Europene, femeile rămân subreprezentate pe piața muncii. Pierderea economică cauzată de inegalitatea de gen la nivelul ocupării forței de muncă se ridică la 370 de miliarde EUR pe an. **Femeile sunt din ce în ce mai bine calificate, iar numărul femeilor care absolvă o facultate în Europa îl depășește pe cel al bărbaților, însă multe dintre acestea dispar de pe piața muncii din cauza responsabilităților lor de părinte sau de îngrijitor al unor membri de familie. Politicile actuale nu asigură șanse egale care să le permită tatilor și mamelor să muncească și să se ocupe împreună de îngrijirea familiei, pentru bunăstarea copiilor și a societății în ansamblul său.**

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

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

Una dintre cauzele principale ale inegalității la nivelul ocupării forței de muncă este distribuția inegală a responsabilităților de îngrijire între bărbați și femei. Inegalitatea de gen la nivelul ocupării forței de muncă se adâncește substanțial odată ce familiile au copii, fapt ce reflectă dificultățile întâmpinate de femei în a concilia creșterea copiilor și responsabilitățile de îngrijire cu munca.

În 2015, rata medie de ocupare în rândul femeilor cu un copil sub 6 ani era cu 8,8 puncte procentuale mai mică decât cea a femeilor fără copii mici, iar în mai multe

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1494930128433&uri=CELEX:52017DC0252>

țări diferența respectivă depășea 30 de puncte procentuale. În schimb, condiția de părinte are un efect opus asupra ratei de ocupare a bărbaților, care a fost cu 12 puncte procentuale mai ridicată decât cea a bărbaților fără copii, iar în unele țări această diferență a atins 18 puncte procentuale. Mulți bărbați declară că ar prefera să muncească mai puține ore decât în prezent și consideră că acest lucru interferează cu viața lor de familie. În unele țări, peste 25 % din femeile inactive se află în această situație din cauza responsabilităților de îngrijire. În cazul femeilor din grupa de vârstă 55-64 există diferențe suplimentare.

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

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

În paralel, populația de vârstă activă a Europei îmbătrânește și se reduce. În viitor, impactul acestei îmbătrâniri a populației va deveni chiar mai pronunțat. Conform proiecțiilor, până în 2060, în Uniunea Europeană ar urma să se înregistreze doar două persoane de vârstă activă pentru fiecare persoană de peste 65 de ani, față de patru persoane de vârstă activă în 2013. Această situație poate avea un impact disproporționat asupra femeilor, care sunt actualmente mai susceptibile să joace rolul principal de îngrijitori neoficiali care se ocupă de rudele bolnave sau în vârstă.

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

CONCEDII, FORMULE FLEXIBILE DE LUCRU, STRUCTURI DE ÎNGRIJIRE ȘI CONTRASTIMULENTE ECONOMICE

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

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

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

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

ÎMBUNĂTĂȚIREA MODULUI ÎN CARE SUNT CONCEPUTE CONCEDIILE DIN MOTIVE FAMILIALE ȘI FORMULELE FLEXIBILE DE LUCRU ȘI A ECHILIBRULUI DE GEN ÎN UTILIZAREA LOR

Prin intermediul Directivei 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului², Comisia

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=RO>

Europeană prezintă un set ambițios de acțiuni legislative și nelegislative care vizează modernizarea cadrului juridic și de politică al Uniunii Europene, pentru a promova echilibrul dintre viața profesională și cea privată a bărbaților și femeilor cu responsabilități de îngrijire și o utilizare mai echitabilă a concediilor și a formulelor flexibile de lucru. Vechiul cadru juridic al UE privind formele de concedii din motive familiale și formulele flexibile de lucru a fost stabilit în anii '90.

Directiva propune:

- **standarde minime noi sau mai ridicate pentru concediul de creștere a copilului, de paternitate și de îngrijitor;**
- **formule flexibile de lucru pentru părinți și îngrijitori;**
- **o mai bună aplicare a drepturilor existente în cadrul UE, finanțare UE pentru serviciile de îngrijire, schimb de bune practici și date îmbunătățite la nivelul UE.**

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

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

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

Directiva privind concediul pentru creșterea copilului prevede un drept individual al fiecărui părinte la un concediu pentru creșterea copilului cu durata de patru luni, astfel încât să se poată ocupa de un copil până când acesta împlinește

vârsta de opt ani. O lună din respectivul concediu este netransferabilă între părinți, iar directiva nu prevede o compensație financiară obligatorie. Aceste dispoziții încurajează în special cea de-a doua persoană aducătoare de venituri din gospodărie (cel mai adesea femeile) să efectueze concediul pentru creșterea copilului și nu oferă suficiente stimulente bărbaților. Dovezile arată impactul pozitiv al unor compensații adecvate asupra utilizării concediilor de către tați (de către al doilea părinte), precum și valoarea pe care o au utilizarea flexibilă (muncă fragmentată sau cu fracțiuni de normă) și modificarea prin care concediul devine netransferabil între părinți.

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

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

În cadrul legislației UE, protecția împotriva concedierii și a tratamentului nefavorabil este prevăzută prin Directiva privind concediul de maternitate, Directiva privind munca cu fracțiuni de normă, Directiva privind egalitatea de gen, Directiva privind egalitatea de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și Directiva privind concediul pentru creșterea copilului. Protecția a fost consolidată prin jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. În numeroase state

membre continuă să se raporteze tratamente nefavorabile aplicate femeilor care rămân însărcinate, precum și femeilor și bărbaților care efectuează concedii. De aceea, este necesar ca lucrătorii să fie mai bine informați și să li se acorde sprijin în exercitarea propriilor drepturi, pentru a se asigura că aceștia sunt în măsură să asigure aplicarea cu mai multă eficacitate a acestor drepturi la nivel național .

Disponibilitatea formulelor flexibile de lucru poate preveni situația în care lucrătorii ocupă locuri de muncă aflate sub potențialul lor deplin și sub nivelul lor de aptitudini profesionale sau în care aceștia ies de pe piața muncii în momentul în care preiau responsabilități de îngrijire. **În ciuda noilor tendințe de pe piața muncii și a evoluțiilor tehnologice, majoritatea angajatorilor din Europa continuă să utilizeze programe fixe de muncă și nu adoptă pe deplin formule flexibile de lucru precum munca la distanță, programele flexibile de lucru și timpul de lucru redus (munca cu fracțiune de normă). Directiva 2019/1158 completează actualul acquis al UE din directivele privind concediul pentru creșterea copilului și munca cu fracțiune de normă, introducând dreptul de a solicita formule flexibile de lucru pentru lucrătorii cu copii sau cu alte rude aflate în întreținere. Acest drept poate contribui în mod semnificativ la îmbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a lucrătorului, cu un impact pozitiv asupra participării femeilor pe piața muncii .**

REGLEMENTĂRI LA NIVELUL ȚĂRILOR MEMBRE UE PRIVIND FORMULELE FLEXIBILE DE LUCRU³

În detrimentul beneficiilor asociate cu formele flexibile de lucru, majoritatea angajatorilor din rândul țărilor membre UE nu au prevăzute programe de lucru flexibile.

În plus, dispozițiile legale privind aranjamentele care facilitează echilibrul între viața profesională și cea de familie sunt reglementate foarte diferit în statele membre UE. Spre exemplu, într-un studiu al Comisiei Europene din anul 2017⁴, se specifică faptul că doar cinci state europene dețin prevederi legale privind accesarea unui program de lucru flexibil de muncă pentru părinții care au copii cu vârsta până în 12 ani. Situația este mult mai restrictivă în cazul persoanelor care nu au copii și care doresc să beneficieze de un program de lucru flexibil.

Doar două state membre UE, *Olanda și Marea Britanie*, acordă îngrijitorilor care lucrează și care nu au copii, dreptul de a solicita un program de lucru flexibil.

În *Marea Britanie*, este legiferat dreptul legal al angajaților de a solicita un program flexibil de muncă, vizând schimbarea termenilor și condițiilor angajării în

³ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20128&langId=en>

⁴ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17647&langId=en> (pag.110-119)

relație directă cu programul de lucru (numărul de ore) sau locația serviciului. Inițial, acest drept a fost rezervat angajaților care aveau copii sau responsabilități legate de îngrijirea membrilor familiei.

Astfel, în legislația britanică, dreptul angajatului de a solicita un program de lucru flexibil a fost reglementat pentru prima dată în cadrul Legii privind drepturile de muncă (1996), partea a 8-a, secțiunea 47E⁵. Conform legii, solicitantul trebuie să respecte următoarele criterii:

- să depună o solicitare scrisă;
- să precizeze scopul în care este făcută cererea;
- să precizeze data de la care dorește să aibă loc schimbarea programului de lucru;
- să precizeze dacă a mai fost solicitată angajatorului o schimbare a programului de lucru și în ce perioadă;
- să fie precizat posibilul efect pe care onorarea cererii ar putea să-l aibă asupra angajatorului și cum poate fi acesta gestionat;
- să fie datată.

Trebuie precizat ca pe parcursul unui an calendaristic, angajatul poate formula o singură astfel de cerere.

Legea copiilor și familiilor din 2014 a făcut posibilă extinderea prevederilor accesării programului flexibil de muncă către toate categoriile de angajați, cu o singură condiție și anume: ca aceștia să fi desfășurat activități lucrative neîntrerupte pentru minim 26 de săptămâni.

În 2011, în cadrul Consultării cu privire la locurile de muncă moderne, programul de muncă flexibil a fost definit ca acel program unde angajații desfășoară activități lucrative pentru un anumit timp standard, dar unde începutul și sfârșitul programului de lucru sau pauza pot varia în fiecare zi, în anumite limite convenite împreună cu angajatorul.

Conform legii, angajatorul are obligația de a răspunde solicitării angajatului într-un mod rezonabil ("*reasonable manner*") în termen de trei luni sau într-o perioadă mai lungă de timp conform condițiilor stabilite la angajare între părți.

Neexistând o definiție legală a răspunsului rezonabil al angajatorului, Codul de bună practică ACAS⁶ conține clarificări cu privire la modalitatea angajatorului de a răspunde unei astfel de solicitări într-o manieră rezonabilă. În general, angajatorul este sfătuit să stabilească o întâlnire cu angajatul, care poate fi însoțit și de un coleg în calitate de martor la discuție, să ia în considerare solicitarea, fără a-l discrimina pe

⁵ <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/47E>

⁶ https://www.acas.org.uk/media/3977/Code-of-Practice-on-handling-in-a-reasonable-manner-requests-to-work-flexibly/pdf/11287_CoP5_Flexible_Working_v1_0_Accessible.pdf

angajat și să-i comunice în scris răspunsul său. Solicitarea poate fi respinsă de către angajator din următoarele motive întemeiate:

- generarea unor costuri suplimentare;
- incapacitatea angajatorului de a-și reorganiza munca cu personalul rămas;
- incapacitatea angajatorului de a-și recruta personal suplimentar;
- generarea unui impact dăunător asupra calității serviciilor oferite de către companie;
- generarea unui impact dăunător asupra performanței companiei;
- generarea unui efect dăunător asupra capacității de a satisface cererile clienților;
- prestarea unui munci insuficiente pentru numărul de ore în care angajatul și-a programat să lucreze;
- producerea unor modificări structurale în planificarea afacerii.

În cazul în care angajatului i se refuză cererea, atunci acesta este îndreptățit la formularea unui contestații în termen de trei luni.

La 1 octombrie 2018, prin intermediul unui comunicat de presă, Guvernul britanic lua în considerare impunerea unei obligativități vis-a-vis de angajatori, care vor trebui să specifice în anunțul de angajare dacă postul oferit este compatibil cu un program flexibil de muncă sau nu. Autoritățile motivează această viitoare modificare a legislației luând în considerare cazurile acelor angajatori a căror activitate nu permite acceptarea unui program de muncă flexibil pentru angajați și unde acest criteriu constituie de cele mai multe ori o barieră la angajare.

Pe de altă parte, dreptul de a solicita un program de lucru flexibil este garantat în alte state membre. Spre exemplu, în *Portugalia*, conform Codului Muncii (2009)⁷ și Regulamentului privind Codul Muncii, angajații care au copii cu vârsta până în 12 ani sau indiferent de criteriul vârstei în cazul în care aceștia au o dizabilitate sau sunt bolnavi cronic pot opta pentru un program de lucru flexibil. Totodată, părinții care au copii cu vârsta până în 3 ani, pot solicita angajatorilor să-si desfășoare activitățile lucrative de acasă.⁸

În *Olanda*, conform Legii privind programul de lucru flexibil⁹, angajații care au prestat activități lucrative într-o companie cu cel puțin 10 angajați pentru o perioadă de minim un an, au dreptul să solicite angajatorului o creștere sau micșorare a programului de lucru (trecerea spre sau dinspre un program de lucru *part-time*), o schimbare a locului de muncă (în filiale diferite ale aceluiași angajator) sau chiar efectuarea muncii de acasă (*work from home*), care trebuie onorată de către angajator, cu excepția cazului în care această modificare produce neajunsuri

⁷ <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/portugal>

⁸ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1248&langId=en&intPagId=3653#navItem-3>

⁹ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2016-01-01>

semnificative acestuia.¹⁰ Solicitarea trebuie depusă de către angajat cu cel puțin patru luni înainte de momentul efectiv al schimbării programului. La doi ani de la respingerea unei astfel de solicitări de către angajator, angajatului i se oferă posibilitatea depunerii unei noi cereri.

De asemenea, angajații din anumite state membre beneficiază de dreptul de a-și lua perioade extinse de concediu astfel încât să-și poată rezolva problemele legate de familie. În *Belgia*¹¹, angajații beneficiază de o pauză în carieră (*“career break”*) sub forma reducerii programului de lucru cu o cincime pentru o durată de cinci ani de zile sau a reducerii la jumătate a programului de lucru pentru durata unui an de zile sau chiar a acordării de către angajator a unui concediu fără plată neîntrerupt pe perioada unui an de zile. Pe de altă parte, în *Belgia*, îngrijitorii care lucrează beneficiază de următoarele drepturi din partea angajatorilor: acordarea unui an de concediu plătit pentru îngrijirea unui copil cu vârsta mai mică de 8 ani, respectiv cu vârsta până în 21 de ani, în cazul unui copil cu dizabilități sau care are nevoie de îngrijiri paliative; acordarea unui concediu neplătit pentru o perioadă de maxim 10 zile angajatului pentru rezolvarea unor probleme de maximă urgență (boală, accident în familie) sau acordarea de concediu medical plătit pe o perioadă variind de la o lună până la 12 luni, împărțit în tranșe de la o lună la trei luni, în vederea îngrijirii unei rude grav bolnave.¹² Suplimentar, Guvernul flamand acordă o premiere specială acelor angajați care beneficiază de o pauză în carieră.

În unele state membre au fost introduse prevederi cu privire la interzicerea intruziunilor activităților lucrative în viața de familie. Un bun exemplu este cazul *Francei*, unde începând cu ianuarie 2017, angajații beneficiază de dreptul de a se „deconecta” de la dispozitivele IT în timpul programului liber. Noul articol al Codului muncii recunoaște potențialul risc al muncii peste program, ca un rezultat al dispozitivelor electronice și al nivelului ridicat de stres. În acest sens, următoarele dispoziții sunt în vigoare¹³:

- o recunoaștere generală a obligației de a respecta viața privată, vacanțele și perioadele de odihnă;
- angajatorilor care au peste 50 de angajați le este solicitat ori să se alăture unei înțelegeri colective, ori, în absența acesteia din urmă, să adopte un regulament (după ce s-au consultat cu membrii Consiliului) care să definească dreptul la deconectare, dar și dreptul la instruire care să promoveze o utilizare rezonabilă a dispozitivelor electronice;
- înțelegerea colectivă sau regulamentul ar trebui să prevadă modalitatea prin care angajații își pot exercita dreptul de a se deconecta, dar și măsuri implementate de întreprindere care să asigure instruirea managerilor și să

¹⁰ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/netherlands-working-time-flexibility>

¹¹ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/belgium-working-time-flexibility>

¹² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1248&langId=en&intPagId=3633>

¹³ <http://www.allenoverly.com/publications/en-gb/Pages/The-new-right-to-disconnect-in-France.aspx>

reguleze utilizarea dispozitivelor electronice, să asigure respectarea perioadelor de odihnă, vacanța anuală și viața personală.

Statele nordice sunt recunoscute în calitate de lideri internaționali în acordarea condițiilor favorabile de muncă pentru angajați, respectiv al unui program de lucru flexibil. Astfel, mai mult de jumătate din angajații companiilor din *Finlanda*, *Danemarca*, *Norvegia* și *Suedia* pot controla măcar o parte din programul lor de lucru, spre deosebire de 80% dintre angajații din *Grecia* și *Portugalia* care raportează ca programul lor de lucru este determinat în întregime de angajatorii lor.

Succesul modelului nordic este strâns legat de existența contractelor colective negociate între sindicate și organizațiile patronale privind drepturile și responsabilitățile la locul de muncă. În țările nordice, un angajat care face obiectul unui contract colectiv trebuie să-și negocieze salariul și tipul contractului de muncă (determinat sau nedeterminat/ cu normă întreagă sau parțială). Normele privind concediul pentru creșterea copilului, concediul de odihnă, prestațiile de pensie și regimul de muncă flexibil sunt deja stabilite și sunt specificate în cadrul contractului colectiv de muncă.

Conform informațiilor furnizate de către institutul NIKK privind ofertele de muncă cu program flexibil¹⁴, un angajat cu normă întreagă din statele nordice prestează activități lucrative în jurul a 40 de ore pe săptămână, o mare parte a angajaților beneficiind de o anumită formă de program flexibil. Astfel, în *Suedia*, angajații cu copii sub vârsta de opt ani, pot solicita reducerea programului de muncă cu 25%. De asemenea, în *Finlanda*, părinții beneficiază de dreptul de a lucra *part-time*, reducerea exactă a programului de lucru fiind subiectul negocierilor dintre angajatori și angajați.

În *Norvegia*, angajații cu copii sub zece ani beneficiază de dreptul de a solicita program *part-time*, însă cu toate acestea atât în *Finlanda* cât și în *Norvegia*, un angajator poate respinge o astfel de cerere din motive bine întemeiate. În *Danemarca*, părinții nu pot solicita un program flexibil de muncă, dar pot totuși cere acordarea unui astfel de program după întoarcerea din concediul parental fără a fi dezavantajați la locul de muncă.

În *Finlanda*, Legea programului de lucru datând din 1996¹⁵, reglementează programul redus de muncă al angajaților în baza înțelegerilor colective. Astfel, dacă un angajat dorește, din motive sociale sau de sănătate, să lucreze mai puține ore decât în mod normal, angajatorului îi revine obligația de a-i facilita un program *part-time*. Programul de lucru poate fi redus zilnic sau săptămânal. Procedura necesită întotdeauna un acord încheiat pe o perioadă determinată de până la 26 de săptămâni.

Programul de lucru flexibil reprezintă o modalitate de organizare a programului de lucru obișnuit astfel încât angajatul, în anumite limite convenite în prealabil cu

¹⁴ <https://www.nikk.no/en/facts/in-depth/flexible-work-arrangements/>

¹⁵ <https://tem.fi/documents/1410877/2918903/Working+hours+act/b7193e6a-eeef-4dda-875a-17374308ed8c>

angajatorul, să poată decide asupra orarului de lucru. Introducerea programului de lucru flexibil se face prin intermediul unui acord încheiat între angajat și angajator. Acordul atinge următoarele aspecte: perioada non-flexibilă, orele de lucru flexibile, limitele flexibilității în cadrul a 24 de ore, calendarul perioadelor de odihnă. Conform legii, numărul maxim de ore cu care poate fi prelungit sau redus programul normal de lucru (8 ore) este de 3 ore; astfel, numărul maxim de ore care poate fi lucrat zilnic este de 11 ore, fără a putea depăși 40 de ore efectuate săptămânal. Angajatorul și angajatul pot conveni compensarea orelor suplimentare de lucru prin acordarea de zile libere angajatului.

În data de 13 martie 2019, parlamentul finlandez a adoptat noul cadru legislativ privind programul de lucru, care va intra în vigoare începând cu 1 ianuarie 2020¹⁶. Noua lege își propune să actualizeze regulile care reglementează programul de lucru, redefinind conceptul „*locului de muncă*”; astfel orele de lucru nu vor mai fi legate de un anumit punct fix de muncă, semnificând mai degrabă „ *timpul petrecut muncind*”. Prin intermediul acestei modificări se urmărește facilitarea acordurilor colective în privința „*muncii depuse la domiciliu*”. Tot prin intermediul noii legi, angajaților și angajatorilor li se oferă o libertate mai mare în încheierea de acorduri individuale, putându-se abate de la prevederile de multe ori rigide ale contractelor colective de negociere.

Conform studiului *Eurofound* privind echilibrul între viața profesională și cea privată și formulele flexibile de muncă în statele membre ale Uniunii Europene datând din 2017¹⁷, o gamă largă de actori sociali și economici pot contribui la promovarea formelor de muncă adaptate nevoilor familiei. Dincolo de măsurile legislative, negocierea colectivă joacă un rol primordial ca și instrument de reglementare, inclusiv la nivelul marilor companii private.

În statele europene, clauzele privind menținerea echilibrului între viața profesională și cea privată sunt mai răspândite în țările unde există o tradiție în privința negocierilor colective comparativ cu cele unde acordurile colective sunt slab reprezentate sau chiar inexistente. Astfel, în state precum *Luxemburg* sau *Portugalia*, legislația joacă un rol determinant în privința reglementării locurilor de muncă adaptate la nevoile familiei, în comparație cu state precum *Danemarca*, *Italia*, *Franța* sau *Suedia*, unde acordurile colective de muncă completează în mod tradițional legislația specifică.

Pe de altă parte, pe teritoriul Uniunii Europene au fost implementate în cadrul companiilor private cu sau fără sprijinul autorităților o serie de măsuri nelegislative de susținere a echilibrului între viața profesională și cea privată¹⁸.

¹⁶ <https://nordiclaw.fi/new-working-hours-act-of-finland-enters-into-force-1-january-2020/>

¹⁷ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1741en.pdf

¹⁸ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=ro&pubId=8212&furtherPubs=yes>

Astfel, în *Germania* a fost dezvoltat, cu sprijinul sindicatului producătorilor de metale, una dintre cele mai puternice uniuni industriale din Europa, un proiect în cadrul căruia companiile private să asigure un program de lucru compatibil cu nevoile individuale ale lucrătorilor, oferind flexibilitate personalului în vederea îngrijirii copiilor și membrilor familiei. Proiectul a ajutat întreprinderile în vederea dezvoltării de politici pentru îmbunătățirea echilibrului muncă - viață. În cadrul proiectului au participat 25 de companii cu următoarele domenii de activitate: producția auto, furnizori auto, inginerie electrică și tehnologia informației. Aceste industrii angajează în jur de 1,6 milioane de femei în Germania, deși acestea rămân subreprezentate în domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii, unde sunt angajați de 6 ori mai mulți bărbați decât femei.

Autoritățile locale din cadrul provinciei autonome *Trento (Italia)* au dezvoltat un sistem de “*vouchere*” acordate părinților pentru servicii de îngrijire a copiilor de către personal autorizat în spații dedicate acestei activități sau chiar la domiciliul copilului. Voucherele contribuie la reducerea semnificativă a poverii costurilor cu îngrijirea și educația copiilor în primii ani de viață. Părinții pot acoperi până la 40 de ore de îngrijire a copiilor, fără a fi nevoiți să renunțe la locurile de muncă în această perioadă.

În *Franța*, a fost dezvoltat un proiect privat asemănător celui din Italia, sub denumirea „Domi’Kid”, finanțat cu ajutorul Fondului Social European. Proiectul se adresa părinților provenind din 9 municipalități situate în Normandia Inferioară. În cadrul proiectului se oferă servicii de îngrijire a copiilor 24/7 și vizează activități variate, de la hrănirea și spălarea copiilor, plimbarea lor în locuri de recreere, preluarea de la școală, la supravegherea lor în timpul efectuării temelor sau participarea la antrenamente.

În *Austria*, între anii 2017-2019, cu ajutorul Fondului Social European și Ministerul Federal al Muncii, Afacerilor Sociale, Sănătății și Protecției Consumatorilor, a fost dezvoltat un proiect privind reconcilierea vieții profesionale, familiale și private a angajaților cu responsabilități privind: îngrijirea copiilor, educația acestora sau îngrijirea rudelor sau chiar prestarea activităților de voluntariat.