

EXPUNERE DE MOTIVE

Lege pentru modificarea și completarea Legii concediului paternal nr. 210/1999

Legea concediului paternal nr. 210/1999 stabilește cadrul normativ și domeniul de aplicare a dispozițiilor referitoare la concediul paternal, precum și regimul de acordare a zilelor libere de care poate beneficia tatăl pentru a participa efectiv la îngrijirea copilului.

Forma actuală a legii este lacunară și nu corespunde în totalitate realităților sociale pe care le reglementează, fapt care poate determina aplicarea prevederilor legale într-un mod inechitabil și, totodată, poate conduce la o practică neunitară la nivelul statelor membre ale Uniunii Europene.

În statele membre ale Uniunii Europene, concediul paternal are un regim diferențiat. Există câteva state în care nu este deloc reglementat, însă, în majoritatea țărilor europene, legislația internă prevede un concediu paternal cu durata medie de aproximativ două săptămâni, spre deosebire de România, unde se acordă doar 5 zile lucrătoare. Astfel, cele mai puține zile de concediu paternal se acordă în Malta (o zi), pe când în state precum Lituania se acordă chiar 4 săptămâni, iar în Portugalia, 5 săptămâni, dintre care 3 sunt obligatorii.

În acest context, avem în vedere îmbunătățirea cadrului legislativ din România prin identificarea de soluții care să rezolve probleme precum: numărul redus de zile de concediu paternal la care are drept tatăl imediat după naștere; lipsa de diferențiere în ceea ce privește numărul de zile libere acordate în cazul nașterii unui singur copil și în cazul nașterii multiple; alte aspecte de interes (bugetul din care se plătește indemnizația, situația adopțiilor, încurajarea tatilor să urmeze cursul de puericultură etc.)

Instituțiile și autoritățile statului român promovează drepturile și libertățile cetățenilor, încurajează respectarea principiilor de drept, ocrotesc interesul superior al copilului și sprijină valorile familiale și întregul proces de consolidare a instituției familiei.

Primele cel puțin 3 luni după naștere reprezintă perioada de timp în care echilibrul familial și stabilitatea financiară sunt asigurate cu precădere de tatăl copilului, întrucât mama se află în procesul de recuperare de după naștere, iar copilul are nevoie de o atenție deosebită și de îngrijiri speciale. În acest context, tatăl trebuie să asigure condițiile corespunzătoare creșterii copilului, să depună actele necesare declarării și înregistrării nașterii copilului și să sprijine procesul de recuperare a mamei.

Pentru a veni în mod real în întâmpinarea nevoilor familiei sale, tatăl trebuie să beneficieze de un număr suficient de zile libere, iar acestea trebuie să fie acordate diferențiat în funcție de numărul de copii care s-au născut și pe care urmează să îi îngrijească. Astfel, în actuala lege, se acordă dreptul tatălui la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare, indiferent dacă s-a născut un singur copil sau dacă este incidentă situația gemenilor sau tripleților. Trebuie subliniat faptul că dacă se nasc cel puțin 2 copii, crește și gradul de dificultate a îngrijirii acestora, fapt pentru care prezentul proiect propune suplimentarea zilelor de concediu paternal și diferențierea acestora după cum urmează: acordarea unui concediu paternal de 7 zile lucrătoare în cazul nașterii unui singur copil, respectiv de 10 zile lucrătoare în cazul nașterii a cel puțin 2 copii.

Primele luni de viață ale copilului reprezintă o adevărată provocare pentru părinții care se văd puși în fața schimbării dinamicii de familie și a necesității de a asigura îngrijiri deosebite acestuia. Astfel, propunerea noastră prevede o extindere a perioadei în care se poate solicita acordarea zilelor de concediu paternal până la 3 luni, față de termenul de 8 săptămâni din forma actuală a legii, pe care îl considerăm mult prea scurt.

Totodată, condițiile stabilite de prezenta lege se consideră aplicabile și în situația adopției unuia sau mai multor copii cu vârsta de până la un an, dar nu la mai mult de 3 luni de la intrarea copilului în familia de adopție. Această dispoziție se completează cu prevederile Legii nr. 273/2004 privind regimul juridic al adopției, ale OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate și ale altor acte normative în vigoare.

Legea actuală prevede că indemnizația pentru concediul paternal se plătește integral din fondul de salarii al angajatorului, fiind egală cu salariul aferent zilelor lucrătoare respective. Având în vedere că angajatorul ar trebui să depună un efort financiar suplimentar care nu este neglijabil, în cazul adopției propunerii noastre prin care se majorează numărul de zile de concediu, și că, totodată, nu se justifică suportarea acestor cheltuieli exclusiv de către angajator, considerăm că la plata concediului paternal ar trebui să contribuie și statul, cu bugetul Fondului național unic de asigurări sociale. Astfel, întrucât plata concediului maternal se face din Fondul național unic de asigurări sociale, potrivit prevederilor OUG nr. 158/2005, din identitate de rațiune, propunem ca și pentru tată să se aloce resurse din același buget, pentru plata concediului paternal.

În prezenta propunere, s-a optat pentru o soluție de compromis privind plata indemnizației de concediu paternal din două surse de finanțare. Așadar, efortul financiar va fi depus în mod diferențiat, după cum urmează: primele 5 zile de concediu paternal (la care se pot adăuga încă 10 zile lucrătoare în cazul în care tatăl copilului a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură), vor fi plătite ca și până acum din fondul de salarii al unității angajatoare. Restul de 2 sau de 5 zile lucrătoare, în funcție de numărul de copii, potrivit

dispozițiilor art. 1 alin. (2), la care se pot adăuga încă 5 zile lucrătoare în cazul nașterii multiple, dacă tatăl copiilor a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, potrivit dispozițiilor art. 4 alin. (1), se vor plăti din Fondul național unic de asigurări sociale. În acest mod, nu se va înregistra niciun efort suplimentar pentru angajator, întrucât se respectă condițiile de plată a indemnizațiilor stabilite de forma actuală a legii. Astfel, plăta zilelor libere care se acordă în plus pentru nașterea unui copil, dar și pentru a face diferențierea între timpul necesar de îngrijire a unui singur copil, raportat la timpul necesar pentru îngrijirea efectivă a gemenilor sau tripleților, va fi suportată de bugetul de stat.

Precizăm că pentru a estima efortul financiar depus de angajator, s-au consultat organizațiile patronale, ministerele de resort și instituțiile abilitate care pot oferi informații privind impactul financiar determinat de aplicarea prevederilor normative privind concediul paternal.

Conform dispozițiilor prezentului act normativ, pentru a susține dobândirea de competențe și informații privind acordarea de îngrijiri corespunzătoare copilului, tatăl are dreptul la majorarea concediului cu 10 zile lucrătoare suplimentare dacă a absolvit cursul de puericultură, acordate, însă, doar o singură dată.

În condițiile în care încurajăm realizarea unei culturi educaționale corespunzătoare pentru asigurarea celor necesare creșterii copilului în primele luni de viață, cunoștințe de care trebuie să beneficieze nu doar unul dintre copiii care s-au născut, ci toți copiii familiei, considerăm oportună abrogarea art. 4 alin. (2) din lege, întrucât dispoziția are un caracter discriminatoriu față de copiii aceluiași tată. În prezent, tatăl care a absolvit cursul de puericultură poate primi concediu paternal de 15 zile lucrătoare pentru un copil și de numai 5 zile lucrătoare pentru ceilalți copii.

Totodată, considerăm utilă impunerea unui regim diferențiat de zile libere suplimentare care se acordă în funcție de numărul de copii. Astfel, propunem majorarea concediului paternal cu 10 zile lucrătoare în cazul nașterii unui singur copil, respectiv cu 15 zile lucrătoare în cazul nașterii multiple.

Odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat, art. 3 din forma actuală a legii nu mai are aplicabilitate, întrucât serviciul militar obligatoriu este suspendat, iar în categoria beneficiarilor de concediu paternal se include, potrivit propunerii noastre, și personalul militar în activitate, respectiv cadrele militare, soldații, gradații profesioniști etc., a căror situație dorim să o reglementăm. În acest context, propunem abrogarea art. 3 din Legea nr. 210/1999.

În forma actuală a legii care face obiectul prezentei propuneri se utilizează, în mod eronat, termenul de „nou-născut”. Acesta trebuie evitat în tot cuprinsul actului normativ care prevede că acordarea concediului paternal se face în primele 8 săptămâni după naștere, precum și în cuprinsul propunerii legislative, întrucât nou-născut se numește doar bebelușul cu vârsta între 0 și 28 de zile, iar dispozițiile normative reglementează situația tatălui care are dreptul de a beneficia de concediu paternal pentru a avea grijă de copilul său în primele 3 luni după naștere, respectiv de copilul cu vârsta de până la un an, în cazul adopției. Pentru copilul cu vârsta între 29 de zile și un an, corectă este denumirea de „sugar”.

Din aceste considerente, am inițiat prezenta propunere legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal, pe care o supunem spre dezbatere, analiză și adoptare colegilor parlamentari și care urmărește îmbunătățirea cadrului legislativ privind acordarea concediului paternal tuturor persoanelor care au dreptul de a solicita aceste zile libere, conform legii.

În numele inițiatorului:

Matei-Adrian Dobrovie – Deputat independent

