

Programul de lucru flexibil pentru părinți – pledoarie pentru o reglementare temeinică



PRO VITA București (www.asociatiaprovita.ro) este o organizație care își propune promovarea unei culturi a vieții, bazate pe respectul pentru demnitatea umană și drepturile omului. PRO VITA își urmărește obiectivele prin educație, cercetare și consiliere juridică și litigii precum și prin asistență umanitară și advocacy. PRO VITA (București) este membră asociată a SALLUX (fosta Fundația pentru Politici Creștine în Europa). Se numără printre organizațiile consultate în procesul legislativ intern și a intervenit în diverse litigii pe lângă instanțele naționale sau internaționale, inclusiv pe lângă Curtea Europeană a Drepturilor Omului.

Reglementarea în România a programului de lucru flexibil pentru părinți, după modelul existent în țări O.E.C.D.

1. În comparație cu multe alte domenii ale politicii familiale, **flexibilizarea programului de muncă** a fost adesea lăsată la latitudinea angajatorului și supusă negocierilor angajat-angajator. Acordurile de lucru flexibile sunt adesea informale, în special pentru lucrătorii din firmele mai mici; aranjamentele modeste, neregulate, cum ar fi luarea ocazională de „liber” o oră sau două de la muncă din motive familiale, sunt mai frecvente decât aranjamente substanțiale, cum ar fi munca regulată de la distanță/de acasă. Pandemia, însă, a arătat concret că flexibilitatea muncii, atât ca program dar și ca loc devine esențială într-o lume în schimbare.

În aceste noi condiții, **programul flexibil devine vital pentru buna funcționare a familiilor în care părinții sunt încadrați în muncă**. Apreciem că este nevoie pentru aceasta și de **un cadru normat la nivel național, prin lege**.

2. În ultimii ani, guvernele au intervenit din ce în ce mai mult pentru a sprijini flexibilitatea muncii pentru toți lucrătorii, indiferent de statut sau ocupație. Multe țări O.E.C.D. (de exemplu, Australia, Austria, Țările de Jos, Noua Zeelandă, Norvegia, Portugalia, Suedia și Regatul Unit) oferă acum lucrătorilor dreptul legal de a solicita cel puțin reducerea programului (**ore de lucru reduse**). Mai multe dintre aceste țări oferă, de asemenea, un drept complementar de a reveni la munca cu normă întreagă și/sau a reveni automat la programul anterior, după o anumită perioadă. Australia, Austria, Norvegia, Portugalia, Slovenia și Suedia etc. acordă aceste drepturi doar părinților cu copii mici și / sau lucrătorilor cu responsabilități de îngrijire, în timp ce altele oferă acest drept tuturor angajaților, indiferent de circumstanțe (de exemplu Olanda, Noua Zeelandă și Regatul Unit).

În majoritatea țărilor, angajatorii pot refuza asemenea cereri din motive întemeiate care țin de managementul afacerii; în câteva (de exemplu Portugalia, Norvegia și Slovenia) cererea nu poate fi refuzată atâta timp cât copiii nu au împlinit o anumită vârstă.

Olanda și Regatul Unit oferă două dintre cele mai cuprinzătoare exemple de politică a „dreptului de a solicita” (*right to request policy*). În timp ce în majoritatea țărilor O.E.C.D. angajații sunt îndreptățiți să solicite doar modificări (reduceri) ale programului de lucru, în Olanda și în Regatul Unit dreptul cuprinde și alte aspecte, precum stabilirea preferențială a intervalului de lucru sau locul unde se desfășoară activitatea.

În ambele cazuri, aceste drepturi se aplică tuturor angajaților cu cel puțin șase luni de vechime, cu excepția Olandei, unde firmele cu mai puțin de zece angajați sunt scutite de la obligația aplicării acestei prevederi. De asemenea, în ambele cazuri, angajatorii pot refuza dacă există un motiv clar legat de business.

A se vedea și reglementările în vigoare în Polonia, la finalul prezentului document.

O provocare continuă pentru politicile publice este acela că, în multe țări, aranjamentele de lucru flexibile sunt adesea reglementate prin negocieri colective sau acorduri la nivel de întreprindere și mai puțin prin legi.

3. Echitatea. Un aspect interesant de punctat este cel legat de preocupările cu privire la *echitatea* ofertei de muncă flexibilă.

Potrivit studiilor O.E.C.D., lucrătorii cu calificare superioară, cu o putere de negociere mai mare, sunt mai avantajați să poată accede aranjamente de lucru flexibile. Într-adevăr, privind în țările europene, profesioniștii și managerii se bucură de acces mult mai mare la munca flexibilă decât lucrătorii cu calificare scăzută. Aceștia din urmă au, de asemenea, mult mai puține șanse de a lucra „de acasă”, în mare parte deoarece munca este una manuală și organizată pe baza unor programe fixe. Și totuși, în multe cazuri, lucrătorii mai puțin calificați și cu salarii mai mici au cel mai probabil mai mare nevoie de acorduri de lucru flexibile: este mai puțin probabil ca aceștia să își poată permite să lucreze cu jumătate de normă sau să angajeze servicii externe (cum ar fi servicii de îngrijire a copiilor sau de curățenie) pentru a ajuta la echilibrarea angajamentelor de familie cu cele de muncă.

4. Un argument în plus îl reprezintă Directiva (U.E.) 2019/1158 privind asigurarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată¹, care a avut ca termen de transpunere 2 august 2022. Directiva aduce în discuție conceptul de **formule de lucru flexibile**, de **concedii din motive familiale** sau pe acela al **concediului de îngrijitor**, scopul lor fiind, așa cum le indică și numele, de a pune în echilibru nevoile personale ale angajatului de a fi aproape de familie cu cele ale angajatorului, în așa fel încât părinții să beneficieze de timpul de concediu de care au nevoie, iar companiile să aibă lucrători mai motivați. Directiva reglementează inclusiv **dreptul lucrătorilor la formule flexibile de lucru în situația când copiii aflați în întreținere nu au împlinit vârsta de 8 ani**.

Lista actelor normative de transpunere a prevederilor acestei Directive în legislația internă se regăsește în capitolul următor al prezentului document.

În condițiile forțate de pandemie, legislația noastră a extins, în 2021, unele prevederi referitoare la programul flexibil/individualizat și a inclus printre beneficiari lucrătorii cu copii de până la 12 ani (zile libere, muncă la distanță). Din păcate acestea au avut în vedere doar o situație temporară, în timp ce noi propunem permanentizarea unui sistem care să ofere părinților un program flexibil, *inclusiv* pentru a încuraja natalitatea.

Cele de mai sus susțin bine, în opinia noastră, nevoia unei reglementări la nivel de lege a programului de lucru flexibil, reglementare care să aibă în vedere părinții.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX:32019L1158>

5. Cadrul normativ actual

5. 1. Codul Muncii. În România, programul flexibil de muncă este reglementat de Codul Muncii, însă într-o formă care în opinia noastră lasă decizia la discreția angajatorului și nu creează oportunități părinților. Modalitatea de organizare a programului de lucru trebuie să fie reglementată prin contractul individual de muncă, în timp ce regulamentul intern ar urma să menționeze *posibilitatea* angajatorului de a stabili programe de lucru „individualizate”.

Codul Muncii, art. 118 - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

(2) Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.

(3) Durata zilnică a timpului de munca este împartită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de munca și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

(4) Programul individualizat de munca poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și 114.

(5) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(6) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(7) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

Prevederile sunt așadar destul de rigide: în cazul programului de lucru flexibil, salariații au o perioadă fixă de lucru impusă de angajator și una mobilă în care își aleg ora de sosire/plecare cu respectarea totalului zilnic de ore.

Existența unui cadru legislativ național, perfectibil, dublat de cel european, susține propunerile noastre de amendare a legislației, pentru a veni în întâmpinarea nevoilor familiilor.

5.2. Transpunerea Directivei (UE) 2019/1158 în legislația națională s-a realizat prin următoarele acte normative:

a. OUG nr. 57/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru modificarea art. 3 alin. (2¹) din

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2021 privind stabilirea unor măsuri la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative – au fost definite sintagmele „concediu de îngrijitor” și „formule flexibile de lucru”.

b. OUG nr. 117/2022 pentru modificarea și completarea Legii concediului paternal nr. 210/1999. Principalele noutăți se referă la acordarea concediului paternal la nașterea fiecărui copil, extinderea categoriilor de lucrători care pot beneficia de acest drept și majorarea perioadei de acordare.

c. LEGE nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ. Modificări: introducerea concediului de îngrijitor, acordarea de zile libere în situația apariției unei situații de urgență și a programului individualizat de muncă.

- Concediul de îngrijitor - se acordă pentru îngrijirea de către salariat a unei rude sau a unei persoane care suferă o problemă medicală gravă și care locuiește la aceeași gospodărire cu salariatul, pentru o perioadă de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic.
- Zile libere de la locul de muncă - se acordă salariatului în situația apariției unei situații de urgență familială cauzată de o boală sau de accident, pentru o perioadă de cel mult 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.
- Program individualizat de muncă - salariatul are dreptul de a solicita angajatorului stabilirea unui program individualizat de muncă chiar și pentru o durată limitată în timp, iar angajatorul are obligația să analizeze cererea salariatului în termen de maxim 3 zile lucrătoare de la înaintarea cererii.
- Dreptul la telemuncă pentru funcționarii publici: raporturile de serviciu ale funcționarilor publici se pot exercita și în regim de telemuncă, precum și în regim de muncă la domiciliu; durata activității desfășurate în regim de telemuncă nu poate depăși 5 zile pe lună. Desfășurarea activității în regim de telemuncă se poate aproba, printre altele, pentru: funcționarii publici care au copii cu vârsta de până la 11 ani și funcționarii publici care desfășoară activități dintre cele stabilite de conducătorul autorității sau instituției publice ca putând fi realizate în regim de telemuncă. Conducătorii autorităților și instituțiilor publice pot stabili prin act administrativ și alte moduri de organizare flexibilă a timpului de lucru,

d. OUG nr. 164/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor. Principalele modificări și completări:

- extinderea perioadei netransferabile de concediu pentru creșterea copilului în cazul părintelui care nu a solicitat inițial acest drept, de la cel puțin 1 lună la cel puțin 2 luni din perioada totală a concediului, dacă ambii părinți îndeplinesc condițiile legale;
- majorarea nivelului de venituri supuse impozitului ce poate fi obținut de părinte în decursul unui an calendaristic, în perioada concediului pentru creșterea copilului, de la 5 la 8 indemnizații pentru creșterea copilului (ICC) în cuantum minim, respectiv de la 6.500 lei la 10.512 lei;

- suplimentarea cu 50% a indemnizației lunare pentru copiii născuți din sarcini gemelare, de tripleți sau multipluți, începând cu al doilea copil (deci 50% în plus la indemnizația mamei pentru fiecare copil). Aceeași măsură se va aplica și pentru sarcinile suprapuse, respectiv pentru mamele care nasc în perioada concediului de îngrijire copil;
- în cazul persoanelor care realizează, în aceeași lună, venituri atât în țară, cât și în statele UE care aplică Regulamentul nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, dar fără suprapunerea perioadelor de activitate, să se ia în calcul, la acordarea dreptului la concediu pentru creșterea copilului și ICC, sumele obținute în ambele țări.

6. PROPUNERI DE MĂSURI, SPRE TRANSPUNERE ÎN INIȚIATIVE LEGISLATIVE, ÎN BENEFICIUL PĂRINȚILOR CARE AU ÎN ÎNTREȚINERE COPII MINORI

Precizăm că aceste propuneri dezvoltă cerințele minime ale Directivei (UE) 2019/1158.

a. Dacă ambii părinți lucrează în ture, turele să poată fi succesive, în așa fel încât să nu se afle ambii părinți simultan la serviciu; unul dintre ei să aibă dreptul de a refuza lucrul în tura de noapte.

Părinții care formează familii monoparentale să aibă dreptul de a refuza permanent lucrul în ture de noapte.

b. Acolo unde programul de regulă este de 12 ore/zi, părinții ai căror copii nu au împlinit 12 ani să aibă posibilitatea de a lucra 8 ore/zi, cu mărirea numărului de zile lucrate pentru a realiza numărul total de ore lucrate lunar prevăzut prin contractul de muncă/lege. De asemenea, măsura inversă („comprimarea” săptămânii de lucru prin majorarea numărului de ore lucrate, dacă este posibil).

c. Program de lucru mai scurt cu două ore pentru părinții ai căror copii nu au împlinit 3 ani și 6 luni, respectiv cu o oră pentru părinții ai căror copii nu au împlinit 12 ani, cu păstrarea drepturilor salariale.

În cazul părinților care au minim 4 copii, dintre care minim 3 cu vârste de până la 8 ani, de acest drept să beneficieze ambii părinți, iar atunci când 2 dintre copii au vârste de până la 8 ani, de acest drept să beneficieze unul dintre părinți.

Această măsură să fie adoptată, eventual, cu acordarea posibilității de a fi suprimată pauza de masă.

N.B. În legislație vor putea exista ambele măsuri de mai sus, deoarece reglementează situații diferite, urmând ca părintele să opteze pentru unul dintre beneficii.

d. Părinții care au copii cu vârste de până la 14 ani să aibă dreptul la muncă la distanță în toate domeniile și la toate nivelele în care natura muncii permite acest lucru.

Părinții care au minim 2 copii cu vârste de până la 14 ani să aibă dreptul de a alege modul și locul prestării muncii în toate domeniile și la toate nivelele în care natura muncii permite acest lucru, fără a fi condiționați de acordul angajatorului.

Acolo unde doar o parte din angajați pot intra în regim de muncă la distanță, angajații părinți care au copii minori cu vârste de până la 14 ani neîmpliniți să aibă prioritate. În cazul părintelui singur, acest drept să fie acordat de la primul copil.

e. Părinții care formează familii monoparentale să aibă prioritate la stabilirea perioadei concediului de odihnă la care au dreptul. Următorii în ordinea priorității să fie familiile cu copii minori în întreținere. Argumentul ar fi frecventarea cursurilor preșcolare și școlare; pentru a se putea încadra în vacanțele școlare, părinții trebuie să aibă prioritate în stabilirea concediului.

f. Părinții să aibă dreptul, la cerere, la o zi liberă plătită/lună/copil, necumulativ, pentru rezolvarea problemelor ce țin de copil: consultații medicale, analize, ședințe cu părinții, însoțire la susținerea unor examene, însoțirea la școală în prima zi de școală, serbări, întâlniri cu învățătorul/dirigintele/unii dintre profesori etc.

Oricare dintre părinți să poată beneficia de acest drept, cu respectarea limitei de o zi/lună/copil.

Dacă prevederea va fi considerată excesivă, poate că stabilirea unei perioade fixe pe an are șanse mai mari de a fi adoptată, eventual cu recuperarea acestor zile-muncă.

7. Măsuri în aplicare în Polonia: forme flexibile de muncă și protecția juridică a părinților, ipoteze ale Strategiei Demografice 2040 (de apreciat oportunitatea și compatibilitatea lor cu legislația românească)

- garanția muncii flexibile pentru femeile însărcinate și părinții copiilor cu vârsta de până la **4 ani** (muncă la distanță, muncă hibridă sau program flexibil de lucru). Alegerea va depinde de natura muncii prestate și se va face pe baza acordului angajator-salariat;
- garanția muncii cu program redus pentru femeile însărcinate și părinții copiilor în vârstă de până la 4 ani; extinsă prin prevederea că angajatorul nu poate discrimina salariatul pe baza timpului de muncă prin excluderea acestuia de la privilegiile de angajare/promovare;
- o garanție că pot fi utilizate simultan diverse forme flexibile, în funcție de natura muncii prestate (de asemenea sub forma unui acord angajator-angajat);
- limitarea posibilității de a încheia contracte de muncă pe durată determinată cu persoane în vârstă de până la 40 de ani la maximum 2 contracte, pe o perioadă totală care nu depășește 15 luni;

- protecție împotriva concedierii pentru ambii părinți (în prezent, mama beneficiază de această protecție): interzicerea concedierii mamelor până la un an după revenirea la muncă din concediul de maternitate / concediul pentru creșterea copilului (indiferent de timpul de lucru); o reglementare similară pentru tați; în cazul cuplurilor căsătorite, aceeași protecție s-ar aplica și pentru soț, din momentul în care soția rămâne însărcinată;
- introducerea obligației de a informa salariatul cu privire la drepturile legate de filiație la semnarea contractului de muncă.

Februarie 2023