

Noi reguli pentru echilibrul dintre viața profesională și cea de familie

Parlamentul European a adoptat noi reguli care să permită părinților și îngrijitorilor să îmbine mai bine viața profesională cu cea de familie.






Flexibilitatea mai mare a condițiilor de lucru și a concediului pentru îngrijirea familiei reprezintă un pas către o [Europă mai socială](#) și ar putea ajuta părinții și îngrijitorii activi pe piața muncii să-și echilibreze interesele profesionale cu cele personale și să nu fie nevoiți să aleagă între familie și carieră.

Rata ocupării forței de muncă a femeilor în cele 28 de membre state ale UE a fost de 66,5% în anul 2017 (prin comparație cu 78% a bărbaților). Statisticile arată că femeile sunt mai predispuse să lucreze cu jumătate de normă sau să facă pauze profesionale cu scopul de a îngriji copiii sau rudele. Ca urmare, salariile și [pensiile acestora sunt mai mici](#), comparativ cu cele ale bărbaților.

Noile norme UE privind [echilibrul mai bun între viața profesională și cea privată](#), pe care Parlamentul le-a aprobat pe 4 aprilie, au ca scop combaterea subreprezentării femeilor pe piața muncii, stimularea taților să își ia concediu de creștere a copilului și promovarea egalității de gen și de șanse.

CONDIȚII DE LUCRU TRANSPARENTE ȘI PREVIZIBILE ÎN UE

NOI STANDARDE MINIME MAI BUNE PENTRU TOȚI LUCRĂTORII

-  **Informațiile despre aspectele esențiale ale muncii** trebuie să fie oferite în mai puțin de o săptămână
-  Dreptul de a primi **despăgubiri** în cazul anulării târzii a sarcinii de către angajator (pentru lucrătorii cu program variabil de muncă)
-  **Perioada de probă** va fi limitată la șase luni
-  Dreptul la **formare obligatorie gratuită**
-  Dreptul de a lucra pentru alți angajatori cu **interzicerea clauzelor de exclusivitate**

CINE ESTE ACOPERIT DE NOILE REGULI?



CARE SUNT LUCRĂTORII ÎN FORMELE ATIPICE DE ANGAJARE?



LUCRĂTORII CU CONTRACTE DE MUNCĂ DE ZERO ORE

(cei care lucrează în lanțuri de fast-food, centre logistice sau lucrătorii comerciali)



LUCRĂTORII LA DOMICILIUL SAU PE BAZĂ DE TICHETE

(cei care efectuează activități precum curățenia, grădinaritul, îngrijirea copiilor sau asistarea persoanelor în vârstă)



LUCRĂTORII PE PLATFORME

(șoferi sau curieri la cerere)

Sursă: Comisia Europeană



Echilibrul dintre viața profesională și cea de familie

Cele mai importante aspecte ale noilor norme:

- cel puțin 10 zile de concediu de paternitate plătit pentru tată sau cel de-al doilea părinte în perioada nașterii (atunci când acestea sunt recunoscute de către legislația națională), plătite cel puțin la nivelul concediului medical

- dreptul individual la patru luni de concediu parental, dintre care două luni sunt netransferabile și plătite, unde nivelul de compensare a perioadei netransferabile va fi stabilit de fiecare țară independent
- dreptul la cinci zile lucrătoare de concediu pentru îngrijitorii care se ocupă de rude foarte bolnave
- dreptul părinților care lucrează și au copii cu vârsta de cel puțin 8 ani și a îngrijitorilor de a solicita aranjamente flexibile de lucru (de exemplu ore de lucru flexibile sau reduse).

Ce urmează

Normele trebuie, de asemenea, să fie aprobate oficial de către Consiliu. Apoi, statele membre vor avea trei ani pentru a le aplica.

Mai multe informații

[PE adoptă măsuri de garantare a echilibrului dintre viața profesională și cea privată \(04/04/2019\)](#)

[Fișa procedurală](#)

[Raportorul](#)

[Dosar](#)

[EPRS: concediu de maternitate și paternitate în UE \(martie 2019\)](#)

Mai multe informații despre ce face UE pentru drepturile lucrătorilor

UE lucrează constant la [îmbunătățirea condițiilor de muncă](#). În 2019, eurodeputații au susținut [noi reguli care introduc drepturi minime pentru toți angajații](#), inclusiv pentru formele de angajare atipice, cum ar fi lucrătorii independenți sau angajații pe termen scurt, fenomen ce este cunoscut la nivelul forței de muncă drept „gig economy” sau economia activităților mărunte. De asemenea, au adoptat o reformă a normelor privind [lucrătorii detașați](#) pentru a-i proteja mai bine.

UE a mai stabilit și reguli cu privire la [timpul de lucru](#), [sănătatea și securitatea la locul de muncă](#) și [securitatea socială](#) pentru lucrătorii care își desfășoară activitatea într-o altă țară a UE.