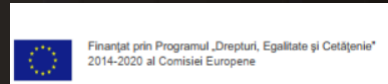




# Work-Life Balance

Prof. univ. dr Raluca Dimitriu  
Academia de Studii Economice, București




1

| Punctul de  
plecare

2

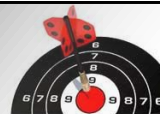
# Inițial



- Dreptul muncii s-a născut ca drept patriarhal
  - Începutul secolului XX: bărbatul lucrează pe piața muncii, desfășurând o activitate remunerată și întreținându-și astfel familia
  - Femeia e casnică
-  o percepție distorsionată:
- Bărbatul = producător de resurse
  - Femeia = mai curând consumatoare a resurselor.

3

# Ulterior



Pătrunderea femeii pe piața muncii ...

... dar într-un format al dreptului muncii deja masculin:  
premisele sunt lucrătorul se va dedica integral muncii, în timp  
ce altcineva se va ocupa de gospodărie și familie pentru el.



4

# Accesul femeilor pe piața muncii



- Dubla normă de muncă: la locul de muncă și în spațiul privat
- ”Femeile sunt mult mai susceptibile decât bărbații să își asume rolul de îngrijitori neoficiali ai persoanelor în vârstă sau ai persoanelor aflate în întreținere” (Comisia Europeană, 2017).

5

# De aici - stereotipurile



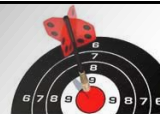
- «Femeile au în îngrijire copii, deci sunt mai puțin disponibile la locul de muncă»
- «Bărbații întrețin familia, deci au nevoie de salarii mai mari»
- «Femeile sunt mai vulnerabile, deci trebuie protejate»
- «Un adevărat bărbat are ca prioritate cariera. O adevărată femeie are ca prioritate familia».

6

Astăzi

7

## Directive relevante



- Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE
- Acordul-cadru european privind telemunca (2002)
- Directiva 2003/88/CE privind timpul de lucru
- Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă
- Directiva 97/81/CE privind acordul-cadru asupra muncii cu timp parțial

8

# Pilonul european al drepturilor sociale



## Echilibrul dintre viața profesională și cea personală:

”Părinții și persoanele cu responsabilități de îngrijire au dreptul la un concediu adecvat, la forme de muncă flexibile și dreptul de acces la servicii de îngrijire. Femeile și bărbații au un drept egal de acces la concedii speciale în vederea îndeplinirii responsabilităților de îngrijire și trebuie încurajați să utilizeze aceste concedii în mod echilibrat”.



9

## Unele opțiuni:

Contracte cu fracțiuni de normă

**01**

Munca la distanță

**02**

Concedii speciale

**03**

Zile libere pentru părinți

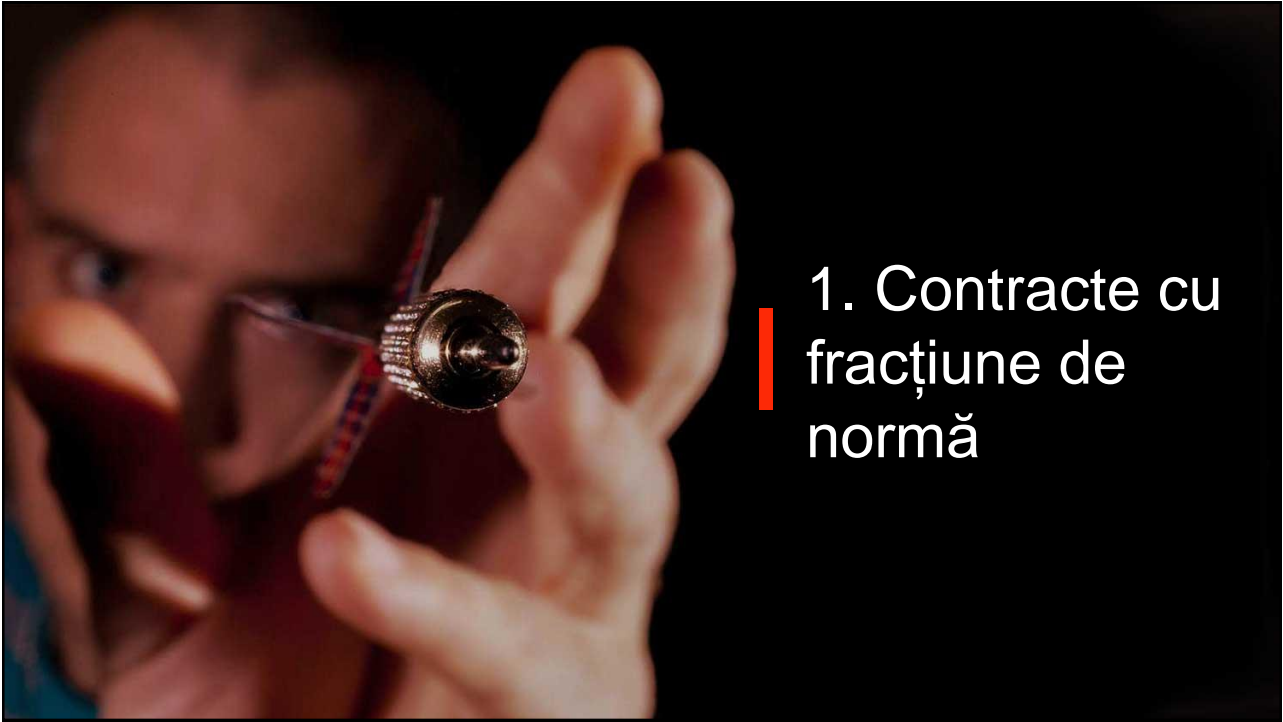
**04**

Program flexibil de muncă

**05**



10



## 1. Contracte cu fracțiune de normă

11

### Distincție:




- munca voluntară cu fracțiune de normă, expresie a liberei opțiuni. În acest caz, contractul cu fracțiune de normă poate constitui o formă de conciliere a vieții profesionale cu cea de familie, o manifestare liberă de voință;
- munca involuntară cu fracțiune de normă → subocupare



12

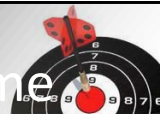
## Munca part-time involuntară



- Lucrătorii cu fracțiune de normă ocupă arareori poziții de conducere, având șanse minime de promovare
  - Desfășoară activități aflate sub calificarea pe care o au de fapt
  - În mod frecvent - femei, tineri, persoane cu dizabilități, alte persoane aflate la marginea pieței muncii
-  Vulnerabilitatea economică și identitară a salariaților cu fracțiune de normă

13

## Formarea profesională a lucrătorului part-time



CJUE - Cauza C-909/19: "perioada în care un lucrător urmează o formare profesională care îi este impusă de angajatorul său, care se desfășoară în afara locului său obișnuit de muncă, în localurile prestatorului serviciilor de formare și în care nu își exercită atribuțiile obișnuite constituie timp de lucru".

**Consecința pentru dreptul românesc:** salariatul part-time nu mai poate fi format profesional la dispoziția angajatorului, după orele de program, deoarece el nu poate efectua ore suplimentare.

14



## 2. Munca la distanță

15

### Efecte pozitive



- Asigurarea distanțării sociale, în contextul crizei COVID 19
- Armonizarea vieții profesionale cu cea de familie
- Flexibilitatea programului de lucru, în acord cu bioritmul personal
- Posibilitatea menținerii contractelor de muncă, chiar în condiții de relocare a unității
- Reducerea timpului cu deplasarea la locul de muncă
- Includerea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități

16



# Alte efecte



- Raportul de subordonare - aparent diminuat (angajatorul nu mai supraveghează munca)
- Dar risc de auto-exploatare (internalizarea raportului de subordonare)
- Noi tipuri de accidente de muncă (burnout)
- Probleme de confidențialitate a informațiilor
- Dreptul de log-off?
- Blurarea limitei dintre timpul de muncă și timpul de repaus



17

# Telemunca

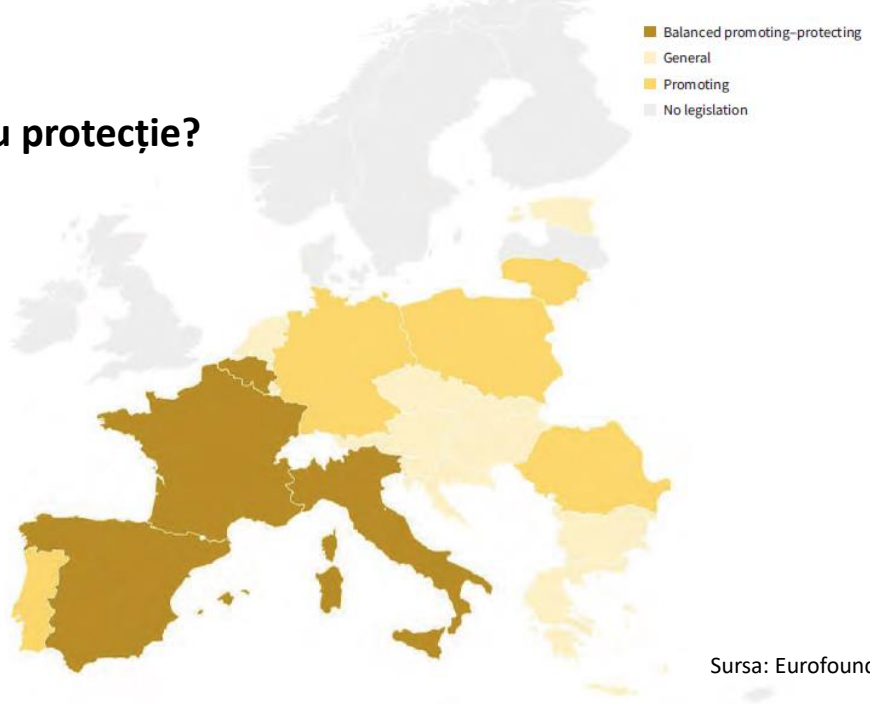


- Prin contract sau dispusă unilateral
- Monitorizarea timpului de lucru (CJEU: case C-55/18 CCOO)
- Înregistrare
- Subvenții
- Posibilitatea de combinare a lucrului în firmă cu lucrul de acasă: munca hibrid
- Locul muncii nu se mai prevede în contractul de muncă
- Posibilitatea muncii în alte țări
- Cheltuielile cu amenajarea spațiului de lucru
- Utilizarea echipamentelor proprii ale telesalariatului



18

## Telemunca: Promovare sau protecție?



19



20

# Concedii



- Concediul de maternitate;
- Concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani;
- Concediul celuilalt părinte (o lună);
- Concediul paternal;
- Concediul medical pentru îngrijirea copilului bolnav;
- Concediul de risc maternal;
- Concediul pentru creșterea copilului cu dizabilități;
- Concediul de acomodare (la adopție) etc.

21

# Concediul de maternitate



## **CJUE: C-463/19, Sindicat CFTC/CPAM de Moselle și alții**

“După încheierea concediului legal de maternitate, un stat membru poate rezerva mamei copilului un concediu suplimentar în cazul în care acesta din urmă o vizează nu în calitate sa de părinte, ci în ceea ce privește atât consecințele sarcinii, cât și condiția sa de maternitate. Astfel, un asemenea concediu suplimentar trebuie să fie destinat să asigure protecția condiției biologice a femeii, precum și a relației speciale pe care aceasta o are cu copilul său în perioada ulterioară nașterii”.

”Diferență de tratament în acest context dintre bărbați și femei este compatibilă cu principiul egalității”.

22

# Concediul de paternitate



## Directiva europeană 2019/1158

- 10 zile lucrătoare, care urmează să fie efectuat cu ocazia nașterii copilului lucrătorului.
- Dreptul la concediu de paternitate nu este condiționat de o cerință privind perioada de lucru sau de o cerință privind vechimea în muncă.
- se acordă indiferent de starea civilă sau statutul familial al lucrătorului, astfel cum este definit de dreptul intern.

23

# Concediul de creștere a copilului



## Directiva europeană 2019/1158

- O perioadă minimă de patru luni
- dreptul lucrătorilor de a solicita să efectueze concediul pentru creșterea copilului în formule flexibile.
- Obligația angajatorului de a motiva în scris orice refuz de a da curs unei astfel de solicitări într-un termen rezonabil după solicitare.

24

# Concediul celuilalt părinte



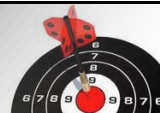
## Directiva europeană 2019/1158

Se prelungește de la una la două luni perioada minimă de concediu pentru creșterea copilului care nu poate fi transferată de la un părinte la celălalt



25

# Concediul de îngrijitor



## Directiva europeană 2019/1158

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că fiecare lucrător are dreptul la un concediu de îngrijitor de **cinci zile lucrătoare pe an**.

Statele membre pot acorda concediul de îngrijitor pe o perioadă de referință, alta decât un an, pentru fiecare persoană care are nevoie de îngrijire sau sprijin sau pentru fiecare caz.

26



## 4. Zile libere pentru părinți

27

### Exemple



- Zile libere pentru îngrijirea sănătății copilului;
- Zile libere pentru părinți, în cazul învățământului online

➔ nu suspendă contractul de muncă

➔ pot fi plătite sau neplătite

➔ sunt stabilite prin lege sau prin contractul colectiv de muncă

28

# Zile libere pentru părinți



- în contextul crizei COVID 19
- de exemplu, în România - OUG nr. 110/2021 privind acordarea unor zile libere plătite părinților și altor categorii de persoane în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2
- angajatorul are obligația de a le acorda, la cerere
- dar indemnizația se decontează
- dificultatea continuării activității, dacă salariatul nu poate fi înlocuit
- nu se acordă telesalariaților, chiar dacă lucrează în sistem hibrid

29



## 5. Program flexibil de muncă

30

# Program flexibil



- Variante: program individualizat, comprimat, inegal, decalat
- Directiva 2003/88 – 48 ore/săptămână
- CJEU: nu există zonă gri – între orele de lucru și orele de odihnă
- On call time (acasă) ≠ stand by time (la angajator). Distincție dificilă în cazul telesalariaților
- Work/life balance și capcana programului flexibil
- Impredictibilitatea timpului liber



31

# Orele suplimentare



Disponibilitatea mai redusă a femeilor pentru prestarea de ore suplimentare ⇒ posibilitatea obținerii unor venituri mai reduse decât bărbații, chiar și în condițiile respectării principiului „la muncă egală, venituri egale”.

Lipsa de disponibilitate pentru ore suplimentare poate să nici nu fie reală, dar ea va fi în continuare prezumată de angajator, ca fiind corespunzătoare modelului patriarhal de împărțire a sarcinilor în familie. Ca urmare, nici nu mai contează care este realitatea în fiecare caz; angajatorul are deja o reprezentare privind indisponibilitatea femeii pentru lucru prelungit.

32



# Diminuarea controlului



- nu atrage și diminuarea autorității angajatorului
- este uneori înlocuită de controlul din partea clienților
- nu presupune absența posibilităților de monitorizare, la rândul lor fructe ale digitalizării. Noile modalități tehnologice de monitorizare practic permanentă a salariaților (video, GPS etc.), au adesea un caracter invaziv, dezechilibrând raportul dintre viața privată și viața profesională

33

| Concluzii?

34

# În caz de discriminare indirectă



## NU constituie justificare obiectivă:

- “Nevoia femeilor de protecție”, cu excepția perioadei de graviditate. Orice formulare privind “protecția femeii” amplifică stereotipurile privind vulnerabilitatea acesteia. Exemplu: Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 89/1948 privind interzicerea muncii de noapte a femeilor.
- tradițiile, *pattern*-ul cultural, obiceiurile religioase. Acesta creează adesea un context propice discriminării (spre exemplu, a discriminării de gen sau a celei pe criteriul orientării sexuale); cu atât mai mult nu pot fi invocate pentru a o justifica.

35

Echilibrul viață profesională/ viață privată poate decurge din echilibrarea sarcinilor în familie, între părinți

Compensarea distribuției inegale a sarcinilor în familie poate duce la perpetuarea acestei distribuții inegale

Falsa opțiune: carieră sau familie? Sensul nu este acela că o carieră e mai importantă decât familia și copiii, ci că sunt la fel de importante pentru ambele sexe

Rolul legii: *poiesis* sau *praxis*?



36