

## EXPUNERE DE MOTIVE

La nivel european, fenomenul migrației, dar și problemele demografice sunt din ce în ce mai dezbătute. Scăderea natalității nu este o problemă cu care să se confrunte doar România, ci numeroase state membre ale Uniunii Europene.

În acest moment nu există o politică unitară, adoptată de toate statele membre cu privire la creșterea natalității, însă există un document programatic, asumat și prezentat de Comisie Parlamentului European, intitulat *Inițiativa pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează.*<sup>1</sup>

Cum precizam mai sus, există diverse metode prin care fiecare stat în parte a ales să gestioneze problemele cauzate de fenomenul scăderii natalității. Spre exemplu, unele dintre statele UE au ales să finanțeze sau să deconteze total sau parțial serviciile de educație timpurie (educația și îngrijirea oferite în creșe și grădinițe) ca formă de ajutor pentru părinți cu scopul de a se putea întoarce în câmpul muncii mai repede, dacă asta doresc. Austria, Belgia, Cehia, Danemarca, Finlanda, Franța, Germania, Grecia, Ungaria, Irlanda, Italia, Letonia, Olanda, Norvegia, Polonia, Portugalia, Slovacia, Slovenia, Spania, Suedia și Marea Britanie<sup>2</sup> sunt state care au venit în mod concret în sprijinul tinerelor familii prin promovarea educației timpurii ca una din soluții pentru creșterea natalității.

Exemplul elocvent în acest sens este Suedia, acolo unde îngrijirea publică este garantată tuturor părinților. Cele mai multe instituții sunt deschise de la 6.30 a.m. până la 18.30 p.m., costurile pentru părinți fiind de maximum 11% din totalul necesar. Aceste costuri se aplică doar educației timpurii (creșelor și grădinițelor), școlarizarea (6 – 19 ani) fiind gratuită, incluzând chiar și o masă caldă pe zi.

Un alt răspuns la problema scăderii natalității este reprezentat de (re)integrarea proaspeților părinți în câmpul muncii. Studiile relevă faptul că femeile sunt majoritare

---

<sup>1</sup> Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, *O inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează*, ([http://www.cdep.ro/pls/legis/legis\\_pck.lista\\_mof?idp=26901](http://www.cdep.ro/pls/legis/legis_pck.lista_mof?idp=26901)), 2017;

<sup>2</sup> Departamentul de Studii Parlamentare și Politice UE, MODALITĂȚI DE FINANȚARE A SERVICIILOR SOCIALE DE INTERES GENERAL ÎN STATELE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE, Aprilie 2016;



atunci când vine vorba despre concediul de maternitate pentru creșterea copilului, tații fiind cei care se întorc cel mai repede la muncă (spre exemplu, în Franța, 96.5% din beneficiarii concediului de maternitate sunt femei). Inițiativa pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează vine în sprijinul acestei situații prin măsuri precum utilizarea din ce în ce mai mare a formelor de muncă flexibile, fie că vorbim despre job-urile part-time, cele cu program redus sau chiar munca de acasă.

Franța, de exemplu, oferă beneficii financiare substanțiale și servicii pentru sprijinul părinților în perioada creșterii copiilor. Totodată, Franța oferă vouchere în valoare de 200 de euro care pot fi folosite pentru servicii de îngrijire a copiilor sau a bătrânilor prin achiziționarea de până la 20 de ore de servicii de îngrijire lunar<sup>3</sup>. Mai mult, a fost una din primele țări care a încurajat reintegrarea părinților în câmpul muncii venind în sprijinul acestora prin înființarea creșelor în interiorul companiilor. Este, în prezent, una din țările care ține cont de flexibilizarea muncii, dar care acordă un interes din ce în ce mai mare egalității de gen, implicând tații la fel de mult în viața de familie, oferindu-le și beneficii pe măsură în acest sens.

Un alt exemplu este Bulgaria, care în anul 2006 adopta *Strategia Demografică Națională 2006 – 2020*. Acest document prevedea, printre altele, concediul de maternitate plătit, indemnizații pentru copiii singuri la părinți și acordarea unei indemnizații pentru nașterea unui copil în viață. Mai mult, **soluții precum introducerea unor concesi de taxare pentru familiile cu copii și sistemele aparte de creditare pentru familiile tinere** au fost discutate și adoptate de Bulgaria ca răspuns la problema scăderea natalității.

Tot la categoria țări exemplare intră și Olanda. Aceasta este țara care îmbină cel mai bine viața persoanlă a părinților cu cea profesională venind în sprijinul acestora prin diferite forme de finanțare a educației timpurii, a școlarizării, dar și a programelor after-school. Alocațiile oferite copiilor de statul olandez sunt diferite în funcție de vârstă; cu

---

<sup>3</sup> Departamentul de Studii Parlamentare și Politice UE, *POLITICI DE CREȘTERE A POPULAȚIEI LA NIVEL EUROPEAN ȘI ÎN UNELE STATE MEMBRE UE*, Noiembrie 2015, pg. 13;



cât copilul crește, cu atât crește și alocația: 0 – 6 ani - 191,65 euro, 6 – 12 ani – 232,17 euro, 12 – 18 ani – 273,78 euro.<sup>4</sup>

Polonia, pe de altă parte, a ales să implementeze un program de sporire a natalității, venind în sprijinul tinerelor familii pentru a obține ceea ce își doresc. În același timp, Suedia este un din țările care a ales să gestioneze fenomenul natalității scăzute prin măsuri care consolidează legătura dintre femei și piața muncii prin promovarea egalității de gen și implicarea tot mai mare a taților în programul de zi cu zi al mamei și al copilului. Tot spre această politică de creștere a natalității tinde și Olanda în ultima perioadă, mamele fiind mult mai implicate în câmpul muncii, în timp ce tații, într-un procent de 31%, se ocupă de activitățile parentale.

Revenind la Polonia, aceasta acordă un ajutor financiar universal pentru fiecare copil nou – născut, la momentul nașterii (aprox. 1.100 de lei).<sup>5</sup> Începând cu anul 2007, **părinții beneficiază de o reducere de taxe/ per fiecare copil pentru încurajarea natalității** (spre exemplu, o familie cu un copil primește înapoi de la stat aproximativ 1.300 de lei).

În final, Suedia este țara de referință atunci când vorbim despre natalitate, despre egalitatea de gen, dar și despre integrarea femeilor în societate la capacitate maximă, fie că vorbim despre mediul public sau cel privat. În Suedia, rata angajării mamelor este una din cele mai ridicate din Europa (încă din 2012 - 71,8%). În ceea ce privește concediul de maternitate, părinții au dreptul la 16 luni de concediu plătit pentru fiecare copil și de a absenta de la serviciu complet primele 18 luni ale copilului.<sup>6</sup> În anul 2008, Suedia a acordat un bonus de 1570 de euro/ copil astfel încât concediul pentru creșterea copilului să fie echitabil împărțit între cei 2 părinți.

Nu putem încheia fără a preciza faptul că mai multe țări UE acordă o finanțare substanțială din Produsul Intern Brut (PIB) atunci când vorbim despre subiectul natalității: Polonia (0,9% din PIB), Germania (3,3% din PIB), Franța (3,4% din PIB), iar Danemarca (3,9% din PIB).

---

<sup>4</sup> Departamentul de Studii Parlamentare și Politice UE, *POLITICI DE CREȘTERE A POPULAȚIEI LA NIVEL EUROPEAN ȘI ÎN UNELE STATE MEMBRE UE*, Noiembrie 2015, pg. 16;

<sup>5</sup> Idem, pg. 21;

<sup>6</sup> Idem, pg. 25;



În România, situația nu este deloc excepțională atunci când vorbim despre subiectul scăderii natalității. Din păcate, anul 2021 a reprezentat anul cu un minim istoric atunci când vorbim de cifre ale natalității. Conform Institutului Național de Statistică, în anul 2021 s-au născut 180.000 de copii, față de anul 2020 când se născuseră 200.000 de copii, iarăși un record negativ al ultimilor ani din România. Anul 2021 este similar anului 2011, an marcat de criza economică, când s-au născut tot 180.000 de copii.

În România există mai multe măsuri de stimulare a natalității, precum și de încurajare a (re)întoarcerii proaspeților părinți în câmpul muncii, printre care acordarea unui concediu de creștere a copilului de până la 2 ani de zile cu plata unei indemnizații de maximum 85% din media veniturilor pe ultimii 2 ani, posibilitatea taților de a sta până la 5 zile acasă alături de nou-născut și mama acestuia și prelungirea acestei perioade cu încă 10 zile dacă acesta a urmat și absolvit cursuri de puericultură, acordarea unui stimulent de inserție în cuantum de 1500 de lei timp de 2 ani pentru părinții care aleg să se întoarcă la serviciu înaintea împlinirii vârstei de 6 luni ale copilului (sau 1 an în cazul copilului cu handicap) sau acordarea unui stimulent de inserție în valoare de 650 de lei timp de 3 ani dacă aceștia aleg să se întoarcă la muncă după împlinirea vârstei de 6 luni a copilului (respectiv 1 an în cazul persoanei cu handicap). De asemenea, în prezent, există mai multe scheme de finanțare cu privire la construcția de creșe și grădinițe, introducerea educației timpurii în schema gratuită a sistemului educațional din România fiind cea mai nouă modificare existentă la nivelul Ministerului Educației.

În strânsă legătură cu modelele de încurajare a natalității prezentate mai sus la nivelul statelor membre ale UE, dar și alături de pachetul de măsuri aferent stimulării creșterii natalității din România, mai ales în rândul familiilor active, considerăm că prezentul proiect de act normativ este extrem de necesar și așteptat în rândul populației, proiect ce va avea un impact pozitiv asupra tinerelor familii.

Implementarea măsurilor prevăzute de prezenta lege începând cu anul următor adoptării și publicării în Monitorul Oficial este determinată de eventualul impact bugetar pe care l-ar putea genera prin implementare și care va putea să fie acoperit prin legile bugetare aferente anului fiscal următor.



*Având în vedere argumentele prezentate mai sus, înaintăm Parlamentului României, spre dezbateră și adoptare, prezenta propunere legislativă.*

**INIȚIATORI**

**Mara – Daniela CALISTA – Deputat PNL**

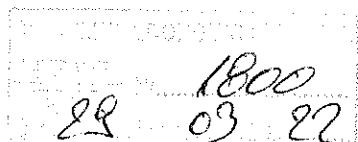
**Robert-Ionatan SIGHIARTĂU – Deputat PNL**

Nr. crt.	Nume și prenume	Grup parlamentar	Semnătura
1	ANDRONACHE GABRIEL	PNL	
2.	VECEAN CRISTINA	PNL	
3.	IGNAT ION MIHA AMR	PNL	
4	TUDOR POLAK	PNL	
5.	CRUSOVEANU MARIAN	PNL	
6.	HUMITRU FLORIAN EMIL	PNL	
7.	RUYAN HUMITRU	PNL	
8	ORACONESCU JOSEF	PNL	
9	MĂCUREȘI SORIN	PNL	
10	COZMA ADRIAN	PNL	
11.	CIOFU CĂTĂLIN	PNL	
12.	HOTĂTOIU SLENA	PNL	
13	ȘANDRU COSMIN	PNL	
14.	MARȘALIC JARO NORBERT	PNL	
15	PECINGINĂ GHEORGHE	PNL	
16.	CRISTIAN BĂCĂRANU	PNL	
17.	FĂGĂRAȘIAN VALENTIN	PNL	
18	HORGA MARIA-GABRIELA	PNL	
19.	GUDU MICHAEL	PNL	
20	AURĂMEȘCU GABRIEL-IOAN	PNL	
21.	ALEXE FLORIN	PNL	
22.	BĂNCĂȘI LUMINIȚA	PNL	

Nr. crt.	Nume și prenume	Grup parlamentar	Semnătura
23.	Chiriac Diana	PNL	
24.	Buciu Cristine	PNL	
25.	Fodor Angelina	PNL	
26.	ROMAN FURIN	PNL	
27.	Fechet Mircea	PNL	
28	BOGDAN GHEORGHIU	PNL	
29	BOTA CĂLIN-IOAN	PNL	
30.	BILCEA VERONICA	PNL	
31.	BANIAS MIRCEA	PNL	
32.	BALINT LIVIU-IOAN	PNL	
33	ROSCA MIRCEA	PNL	
34	ȘISCIU GEORGE	PNL	
35.	CIAMPA LAURENTIU	PNL	
36.	KISS FANOS	PNL	
37	CASU O. ANA	PNL	
38.	Răduș Turcan	PNL	
39.	LEOREANU LAURENTIU	PNL	
40	Jhellmann Christina	PNL	
41.	Șona Alexandru	P.N.L	
42.	Alexandra MURARU	PNL	
43	GEORGE TUTA	PNL	
44	ANAFRIU OMIU VALERIU	PNL	







**Parlamentul României**

**Camera Deputaților**

**Senat**

## **LEGE**

**pentru**

**Parlamentul României adoptă prezenta lege:**

**Art. I – Alineatele (1)-(3) ale articolului 77 din Legea nr.227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.688 din 10 septembrie 2015, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și vor avea următorul cuprins:**

**(1) Persoanele fizice prevăzute la art. 59 alin. (1) lit. a) și alin. (2) au dreptul la deducerea din venitul net lunar din salarii a unei sume sub formă de deducere personală, acordată pentru fiecare lună a perioadei impozabile numai pentru veniturile din salarii.**

**(2) Deducerea personală prevăzută la alin.(1) se acordă, după cum urmează:**

**(i) pentru contribuabilii care au o persoană în întreținere, deducerea personală este egală cu valoarea salariului de bază minim brut garantat în plată pentru anul respectiv;**

**(ii) pentru contribuabilii care au două persoane în întreținere, deducerea personală este egală cu de două ori valoarea salariului de bază minim brut garantat în plată pentru anul respectiv;**

**(iii) pentru contribuabilii care au trei persoane în întreținere, deducerea personală este egală cu de trei ori valoarea salariului de bază minim brut garantat în plată pentru anul respectiv;**



**(iv) pentru contribuabilii care au patru sau mai multe persoane în întreținere, deducerea personală este egală cu de patru ori valoarea salariului de bază minim brut garantat în plată pentru anul respectiv;**

(3) Persoana în întreținere poate fi soția/soțul, copiii sau alți membri ai familiei, rudele contribuabilului sau ale soțului/soției acestuia până la gradul al doilea inclusiv, ale căror venituri, impozabile și neimpozabile, **nu depășesc lunar valoarea salariului de bază minim brut garantat în plată pentru anul respectiv**, cu excepția veniturilor prevăzute la art. 62 lit. o), w) și x) și/ sau a pensiilor de urmaș cuvenite conform legii, precum și a prestațiilor sociale acordate potrivit art. 58 din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. II – Prevederile prezentei legi se aplică începând cu anul următor publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.**