



DEN REVIDEREDE  
RAMMEAFTALE  
VEDRØRENDE  
FORÆLDREORLOV

En ETUC fortolkningsvejledning



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

**DANSK**

**Den Reviderede Rammeaftale Vedrørende Forældreorlov**

En ETUC fortolkningsvejledning

Denne vejledning er udformet af



european  
trade union institute

Med eksperthjælp fra **etui.**



Med finansiel støtte fra Europakommissionen

## **Indhold**

<b>Indledning</b>	<b>4</b>
<b>Nøglepunkter i (revisionen af) Direktivet/Aftalen</b>	<b>6</b>
<b>Direktivet 2010/18/EU</b>	<b>7</b>
<b>Aftalen paragraf for paragraf</b>	<b>8</b>
<b>Præambel</b>	<b>8</b>
<b>Paragraf 1: Formål og anvendelsesområde</b>	
18	
<b>Paragraf 2: Forældreorlov</b>	<b>20</b>
<b>Paragraf 3: Gennemførelsesbestemmelser</b>	<b>22</b>
<b>Paragraf 4: Indførelse</b>	<b>26</b>
<b>Paragraf 5: Ansattes rettigheder og ikke-forskelsbehandling</b>	<b>27</b>
<b>Paragraf 6: Genoptagelse af arbejdet</b>	<b>29</b>
<b>Paragraf 7: Arbejdsmiljø som følge af force majeure</b>	<b>30</b>
<b>Paragraf 8: Afsluttende bestemmelser</b>	<b>31</b>
<b>Bilag</b>	<b>33</b>
<b>Bilag 1: Retspraksis for EU-domstolen vedrørende Direktivet om Forældreorlov</b>	<b>34</b>
<b>Bilag 2: Fakta og tal vedrørende Forældreorlovssystemer over hele Europa</b>	<b>37</b>
<b>Bilag 3: Den bredere sammenhæng – Fakta og tal om andre former for orlov over hele Europa</b>	<b>38</b>
(barselsorlov, fædreorlov, adoptionsorlov, børnearbejd, arbejdstidsordninger etc.)	
<b>Bilag 4: Checkliste for gennemførelse</b>	<b>44</b>
<b>Bilag 5: Yderligere læsning, ressourcer og links</b>	<b>45</b>

## Indledning

Den 18. juni 2009 blev en ny milepæl i den europæiske sociale dialog nået. Arbejdsmarkedets parter i Europa, ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME og CEEPE, underskrev – efter seks måneder og syv forhandlingsrunder med start i september 2008 – en rammeaftale, der reviderede deres rammeaftale fra 1995 om forældreorlov<sup>1</sup>. Det er faktisk første gang i den europæiske sociale dialogs historie, at en sådan gennemgribende revision af en allerede eksisterende rammeaftale er blevet gennemført.

Det skal bemærkes, at Europakommissionen allerede havde rådført sig med arbejdsmarkedets parter i Europa i oktober 2006 og maj 2007 i en første og andet trins konsultation om et forlig vedrørende arbejds-, privat- og familielivet, og her blandt andet havde anført spørgsmålet om opdatering af rammelovgivningen på EU-niveau. Europakommissionen havde i forbindelse hermed opfordret det europæiske arbejdsmarkedets parter til at vurdere bestemmelserne i deres rammeaftale om forældreorlov med hensyn til deres gennemgang<sup>2</sup>. Den 11. juli 2007 informerede det europæiske arbejdsmarkedets parter i fællesskab Kommissionen om deres intentioner om at evaluere de eksisterende dispositioner vedrørende forældreorlov i Europa i forbindelse med andre aftaler vedrørende balancen mellem arbejde/liv og til at bedømme, om der var behov for en samlet indsats på dette område. De fremlagde resultaterne af denne evaluering i form af en udviklingsrapport den 13. marts 2008 til Treparts Socialmødet (Tripartite Social Summit) og forklarede heri deres ønske om *'at forpligte sig til at arbejde på Direktivet om Forældreorlov'*<sup>3</sup>. Selv om de erkendte, at den indledende rammeaftale/det indledende direktiv havde været en katalysator for positive ændringer og spillede en signifikant rolle for at hjælpe forældre i Europa til at opnå en bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv, besluttede de europæiske arbejdsmarkedsparter, at visse elementer i denne aftale havde behov for at blive tilpasset eller revideret for bedre at kunne nå dens mål. Dette omfattede *inter alia* til sikring af øget forældreorlov for fædre og tage den voksende diversitet i arbejdsstyrken og den samfundsmæssige udvikling, herunder den øgende diversitet i familiestrukturerne, i betragtning.

På trods af den succesfulde gennemførelse af det gamle direktiv i alle EU's medlemsstater og det faktum, at denne første rammeaftale dannede grundlag for en forbedring af balancen mellem arbejds- og privatliv i Europa, burde effekterne have haft en bedre påvirkning på en forening af arbejds- og familieforpligtelser, som også utvivlsomt har en positiv påvirkning på en øget tilgang af kvinder på arbejdsmarkedet, blev

---

<sup>1</sup> Disse rammer blev indarbejdet i rådets Direktiv 96/34/EC af 3. juni 1996 om rammeaftalen vedrørende forældreorlov vedtaget af UNICE, CEEP og ETUC, OJ L 145, 19.6.1996, s. 4.

<sup>2</sup> De formelle konsultationsdokumenter fra Kommissionen er tilgængelige på: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en>. ETUCs svar kan findes på: <http://www.etuc.org/r/1348>.

<sup>3</sup> Den komplette fremskridtsrapport er tilgængelig på: [http://www.etuc.org/IMG/pdf\\_2008-00393-E.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf).

ikke tilstrækkelig opfyldt. Den reviderede rammeaftale om forældreorlov forsøger at tackle nogle af udfordringerne ved at revidere eksisterende bestemmelser eller tilføje nye.

Den reviderede aftale forbedrer adskillige bestemmelser i den allerede eksisterende aftale, som f.eks.: En forøgelse af længden af forældreorloven fra tre til fire måneder og en styrkelse af den som en individuel rettighed ved at gøre dele af orloven helt ikke-overførbare. Den anerkender den rolle, indkomsten, der følger med forældreorloven, spiller, selv om fastlæggelsen af betalingen under forældreorloven overlades til de enkelte medlemsstater. Den giver arbejdstagerne ret til at kræve fleksible arbejdstidsordninger ved tilbagevenden efter orlov. Den opfordrer medlemsstater og/eller arbejdsmarkedets parter til at fastlægge varslingsperioder fra de ansattes side, når disse vil udnytte deres lovligt berettigede forældreorlov. Den tilstræber også at anerkende den stigende diversitet i familiestrukturer og til at fremme en ligelig fordeling af ansvaret mellem mænd og kvinder. Endvidere tager den hensyn til forskellene i de foranstaltninger, som medlemsstaterne træffer på områder som f.eks. orlovsmuligheder, børnepasning og fleksible arbejdsordninger.

Den vellykkede konklusion af denne aftale illustrerer den positive rolle, den europæiske sociale dialog (European Social Dialogue) spiller for udviklingen af løsninger, der lever op til de vigtige udfordringer, Europa står over for, også i krisetider. Den vil komme til at bidrage til en bedre forening mellem arbejds-, privat- og familieliv, og er derfor et positivt svar på demografisk aldring, da den skal hjælpe med til at øge de europæiske borgeres engagement på arbejdsmarkedet.

Med hensyn til den indledende rammeaftale blev den reviderede version – efter samlet krav fra de underskrivende parter – indarbejdet i et direktiv, og her specielt Direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010.<sup>4</sup> Selv om dette direktiv først og fremmest vedrører medlemsstaterne, forudser såvel paragraf 8 som beslutning 24 i aftalen en særlig rolle for arbejdsmarkedets parter i gennemførelsen, anvendelsen, monitoringen og evalueringen af denne aftale blandt andet, fordi arbejdsmarkedets parter er bedst egnede til at finde løsninger, der stemmer overens med behovene hos såvel arbejdsgivere som arbejdstagere. Denne aftale/dette direktiv skal være implementeret senest den 8. marts 2012.

Denne fortolkningsvejledning giver et overblik over aftalens indhold, afsnit for afsnit, og fokuserer på de gældende hovedemner, som de blev diskuteret under forhandlingerne. Endvidere giver denne vejledning yderligere informationer i bilagene om den aktuelle retspraksis for EU-domstolen (Bilag 1), fakta og tal om forældre- og andre former for orlovssystemer over hele Europa (Bilag 2 og 3), en checkliste for gennemførelse (Bilag 4) og references til yderligere læsning og ressourcer (Bilag 5).

---

<sup>4</sup> Rådets Direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010, som implementerer den reviderede rammeaftale om forældreorlov vedtaget af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og ETUC og som ophæver Direktive 96/34/EF, OJ L 68 af 18.03.2010, s. 13-20

Den er beregnet til at støtte ETUC's medlemsorganisationer i forbindelse med gennemførelsen af aftalens indhold og til at muliggøre en bedre kontrol med og evaluering af de opnåede resultater<sup>5</sup>. Det forventes også, at denne vejledning vil hjælpe med til at øge udbredelsen og forståelsen af denne aftale og dens indhold blandt arbejdsmarkedets parter, arbejdstagere og offentligheden i almindelighed.

---

<sup>5</sup> Denne ETUC fortolkningsguide er redigeret af Veronica Nilsson (ETUCs Særlige rådgiver), Cinzia Sechi og Stefan Clauwaert (henholdsvis ETUC-rådgiver og ETUI Chefforsker og begge medlemmer af ETUCs "Revised Parental Leave agreement" forhandlingsdelegation/udkastgruppe).

## Nøglepunkter i det reviderede Direktiv/den reviderede Aftale

Som allerede nævnt, og selv om de erkendte, at den indledende rammeaftale/det indledende direktiv havde været en katalysator for positiv ændringer og spillede en vigtig rolle med hensyn til at hjælpe arbejdende forældre i Europa til at opnå en bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv, anså de europæiske arbejdsmarkedsparter, at visse elementer i denne aftale behøvede tilpasses eller revideres for bedre at kunne nå dens mål. Dette omfattede *blandt andet* sikring af øget forældreorlov for fædre og at tage hensyn til den voksende diversitet i arbejdsstyrken og den samfundsmæssige udvikling, herunder den øgende diversitet i familiestrukturerne.

Selv om vise fagforeningsmål ikke blev nået under forhandlingerne (f.eks. at øge alderen for barnet, nye regler for fædreorlov etc.), blev der gjort store fremskridt. Disse kan opsummeres som følger:

- Indførelsen af en ekstra måneds orlov (4 i stedet for 3 for hver af forældrene, hvoraf 1 måned ikke kan overføres) (*Paragraf 2§2*)
- En styrkelse af “atypiske” arbejdstagers rettigheder (åremålsansættelse, deltid, projektarbejde) til forældreorlov (*Paragraf 1§3 og 3§1(b)*)
- Beskyttelse mod—d “ufordelagtig behandling” af arbejdstagere, som ansøger om eller påbegynder forældreorlov, mens det oprindelige Direktiv/den oprindelige Aftale kun ydede beskyttelse mod afskedigelse af arbejdstagere som ansøgte om eller påbegyndte forældreorlov (*Paragraf 5§4*)
- Indførelsen af nye rettigheder med krav om fleksible ordninger eller andre tiltag for at gøre en tilbagevendende til arbejdet efter afholdelse af forældreorloven lettere (*Paragraf 6*)
- Forpligtelse, som skal opfyldes af medlemsstater og/eller arbejdsmarkedsparter, ved indførelse af nye eller reviderede regler for forældreorlov:
  - \* Den forøgede forekomst af forskelligartede familiestrukturer som enlige forældre, par af samme køn, samboende (papirløst ægteskab) etc. (*Paragraf 1§1*)
  - \* Behovet for yderligere foranstaltninger til fastlæggelse af behovene for adoptivforældre (*Paragraf 4*)De specifikke behov hos forældre med børn med handicap eller længerevarende sygdom (*Paragraf 3§3*)



- Til forskel fra det oprindelige direktiv/den oprindelige aftale indeholder den reviderede version adskillige referencer til den rolle og det indkomstniveau som har betydning for at påbegynde forældreorlov, og her specielt for fædrene (*Paragraf 5§5 og Præambel 18-20*)

## Direktiv 2010/18/EU

Hvad angår den oprindelige 1995-rammeaftale, som blev indført i Direktiv 96/34/EC<sup>6</sup>, blev den reviderede version – efter samlet krav fra de underskrivende parter og baseret på artikel 155(2) i 'Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde' (TFEU) – også anført i bilaget til et direktiv, her specielt Direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010<sup>7</sup>.

Direktivet indeholder 16 betragtninger i hvilke blandt andet anføres, at:

- Direktivets/aftalens lovgrundlag udgøres af artikel 153 og 155 i TFEU (Betragtning 1 og 2),
- Processen, som førte til forhandlingerne og underskrivelsen af den nye aftale (Betragtning 4, 5 og 6),
- Kommissionen tog denne reviderede rammeaftales underskrivende parter repræsentative status ad notam ligesom lovligheden af de heri indeholdte paragraffer (Betragtning 9)
- Denne rammeaftale på linje med de almindelige principper i EU-lovgivningen angiver mindstekrav (Betragtning 11)
- I forbindelse med gennemførelsen af rammeaftalen kan medlemsstater (og/eller arbejdsmarkedsparter) altid anvende eller indføre mere favorable bestemmelser end dem, der er anført i aftalen (Betragtning 12) Implementeringen af bestemmelserne i rammeaftalen må ikke danne grundlag for en reduktion af den generelle sikkerhed, som allerede er opnået for arbejdstagere på området for forældreorlov og uopsættelig familieorlov (Betragtning 13),

Endvidere rummer den 5 kerneartikler, som blandt andet fastslår at:

- Medlemsstater skal fastlægge effektive, rimelige og afværgende straffe, dersom forpligtelserne under dette direktiv er overtrådt eller omgået (Artikel 2, også Betragtning 14)
- Direktivet skal implementeres ved lov, regulativer og/eller administrative bestemmelser den 8. marts 2012, medmindre der opstår særlige problemer i forbindelse med gennemførelsen, når gennemførelsen sker via kollektivaftaler, hvor der kan bevilges en ekstra periode på 1 år (dvs. senest den 8. marts 2013) (Artikel 3) Dette direktiv ophæver Direktiv 96/34/EU, som indeholder den oprindelige rammeaftale fra 1995 (Artikel 4 og Betragtning 3 og 7)

---

<sup>6</sup> OJ L 145, 19.6.1996, s. 4

<sup>7</sup> OJ L 68 af 18.03.2010, s. 13-20

## Aftalen paragraf for paragraf

### Præambel

Aftalens tekst	Fortolkning/Kommentar
<p><i>Denne rammeaftale mellem de europæiske arbejdsmarkedsparter, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS (og forbindelsesudvalget Eurocadres/CEC) reviderer den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der blev indgået den 14. december 1995, og indeholder minimumforskrifter vedrørende forældreorlov som et vigtigt middel til at forene arbejdsliv og familieliv og til at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder.</i></p>	<p>Det blev allerede i forbindelse med den oprindelige rammeaftale understreget, at for ETUC er rammeaftalen primært, og uanset dens vedtagelse som EU-retsforskrift, en "forpligtelse" for arbejdsmarkedets parter til at implementere minimumforskrifter for forældreorlov. For lovgiveren er det derfor ikke noget spørgsmål om passiv fremlæggelse, men snarere en dynamisk beslutning understøttet af en generel vilje til at implementere disse minimumforskrifter i alle unionens lande ved lovlige midler og kollektive forhandlinger. Sammenlignet med teksten i aftalen fra 1995, er denne paragraf ændret eller opdateret fra et mere "proceduremæssigt" synspunkt. For det første ved at erstatte navnet UNICE med dets nye benævnelse BUSINESSEUROPE. For det andet ved at tilføje UEAPME, som ikke deltog i forhandlingerne i 1995, og for det tredje ved at tilføje en reference til samarbejdsudvalget Eurocadres/CEC, som på dette tidspunkt ikke udgjorde en del af ETUC's delegation. Endelig gør den det klart, at det drejer sig om en revision af den rammeaftale, der blev vedtaget i 1995.</p>
<p><i>De europæiske arbejdsmarkedsparter anmoder Kommissionen om at forelægge denne rammeaftale for Rådet, således at dette ved en afgørelse gør disse minimumforskrifter bindende i Den Europæiske Unions medlemsstater.</i></p>	
<p><u><i>I – Generelle betragtninger</i></u></p>	

<p>1. Der henvises til: 1. EF-traktaten, særlig artikel 138 og 139 [*];<sup>8</sup>;</p>	<p>Denne Betragtning har en henvisning til tekstens lovgrundlag. Det skal bemærkes, at på tidspunktet for underskrivelsen af rammeaftalen i juni 2009, var Lissabontraktaten endnu ikke trådt i kraft. Det var imidlertid tilfældet på tidspunktet for indførelsen af direktivet, som omfattede aftalen i marts 2010.</p> <p>For at undgå problemer tilføjede Europakommissionens lovkontor – efter måder med og med de europæiske arbejdsmarkedsparters samtykke – nogle fodnoter til rammeaftalens endelige tekst, da den blev vedtaget af Rådet og offentliggjort i EU-tidende.</p>
<p>2. 2. EF-traktatens artikel 137, stk. 1, litra c), og artikel 141 [**], princippet om ligebehandling (EF-traktatens artikel 2, 3 og 13 [***] samt den afledte ret, som bygger herpå, navnlig Rådets direktiv 75/117/EØF om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder [4], Rådets direktiv 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer [5], Rådets direktiv 96/97/EF om ændring af direktiv 86/378/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling for mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger [6] og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) [7];</p>	<p>Sammen med en reference til relevante EU-primære lovkilder med særlig relation til spørgsmålet om ligestilling, refererer denne nye beretning også på en ikke-udtømmende måde til relevant sekundær lovgivning på dette område og om, hvordan den korrekte gennemførelse og applikation vil kunne bidrage til forbedret ligebehandling mellem kvinder og mænd.</p>

De følgende fodnoter mærket med “\*\*” er tilføjet; se forklaring ovenstående:

(\*) Omnummereret: Artiklerne 154 og 155 fra TFEU.

(\*\*) Omnummereret: Artikel 153(1) c og 157 fra TFEU.

(\*\*\*) Artikel 2 fra Ef-Traktaten er ophævet og erstattet hovedsageligt af Artikel 3 i traktat om Den Europæiske Union. Artikel 3(1) af EF-Traktaten er ophævet og erstattet hovedsageligt af Artikel 3 til 6 i TFEU. Artikel 3(2) af EF-Traktaten er omnummereret som Artikel 8 i TFEU. Artikel 13 ii EF-Traktaten er omnummereret som Artikel 19 i TFEU.

<p><b>3. 3. Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder af 7. december 2000 og dets artikel 23 og 33 om ligestilling mellem mænd og kvinder samt familieliv og arbejdsliv;</b></p>	<p>I den foregående rammeaftale var der henvist til de relevante artikler i Fællesskabspagten om Arbejdstagernes Grundlæggende Arbejdsmarkeds-mæssige og Sociale Rettigheder (1989). Disse er erstattet af henvisninger til artikel 23 og 33 i EU's charter om grundlæggende rettigheder, som fastslår:</p> <p><i>Artikel 23</i>  <b>Ligestilling mellem mænd og kvinder</b>  <i>Der skal sikres ligestilling mellem mænd og kvinder på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.</i>  <i>Princippet om ligestilling er ikke til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele.</i></p> <p><i>Artikel 33</i>  <b>Familie og arbejdsliv</b>  1. <i>Der drages omsorg for juridisk, økonomisk og social beskyttelse af familien.</i>  2. <i>For at kunne forene familieliv og arbejdsliv har enhver ret til at være beskyttet mod afskedigelse på grund af graviditet og barsel samt ret til betalt barselsorlov og til forældreorlov efter et barns fødsel eller ved adoption af et barn.</i></p> <p>EU's Charter er nu en del af EU's primære lovgivning, eftersom Artikel 6 TEU anfører at "Unionen anerkender de rettigheder, friheder og principper, der findes i chartret om grundlæggende rettigheder af 7. december 2000 som tilpasset den 12. december 2007 i Strasbourg, der har samme juridiske værdi som traktaterne (...)".</p>
<p><b>4. Kommissionens beretning fra 2003 om gennemførelsen af Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende</b></p>	<p>Denne rapport er tilgængelig på:  <a href="http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html">http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html</a></p>

<p>forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS;</p>	
<p><b>5. Målet med Lissabonstrategien for vækst og beskæftigelse om at øge den samlede beskæftigelsesfrekvens til 70 %, kvinders beskæftigelsesfrekvens til 60 % og ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens til 50 %, Barcelonamålene vedrørende pasningsmuligheder for børn og politikernes bidrag til at fremme en bedre balance mellem arbejdsliv og privat-/familieliv for at nå disse mål;</b></p>	<p>I denne nye beretning er der først nogle henvisninger til relevante kriterier fastlagt i Lissabonstrategien, som på tidspunktet for underskrivelsen stadig var gældende. I mellemtiden blev dens efterfølger, den såkaldte EU-2020-strategi, godkendt. Denne nye europæiske strategi for "intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst" har som mål, at i 2020 skal 75 % af befolkninger i aldersgruppen 20-64 være i arbejde.</p> <p>En anden henvisning angår de såkaldte "Barcelonamål". Ganske vist anmodede 2002 Barcelona European Council at medlemsstaterne om blandt andet at fjerne hindrende forhold for kvinders deltagelse i arbejdsstyrken ved at sigte på at kunne tilbyde børnepasning i 2010 for mindst 90 % af børnene mellem 3 år og skolealderen og for mindst 33 % af børnene under 3 år.</p>
<p><b>6. De europæiske arbejdsmarkedsparters aktionsramme om ligestilling mellem mænd og kvinder af 22. marts 2005, hvori fremme af balancen mellem arbejdsliv og privatliv udgør et prioriteret indsatsområde, og det erkendes, at der for fortsat at gøre fremskridt på dette område, må indføres en afbalanceret, integreret og sammenhængende politiksammensætning bestående af orlovsordninger, arbejdsordninger og børnepasningsmuligheder, og følgende tages i betragtning:</b></p>	<p>I denne også nye beretning henvises til Framework of Actions on Gender Equality og dens prioritet på området for forening. Det var på dette tidspunkt et af de større og nyeste resultater af den europæiske sociale dialog mellem ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME og CEEP.</p> <p>Yderligere informationer om dette Framework of Actions ligesom for, hvordan den blev gennemført i Europa kan findes på: <a href="http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html">http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html</a></p>
<p><b>7. Foranstaltninger til at opnå en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv indgår som led i en bredere politisk dagsorden for at gøre en indsats for at opfylde arbejdsgiveres og arbejdstageres behov og øge tilpasnings- og beskæftigelsesevnen som led i en flexicuritytilgang.</b></p>	

<p><b>8.</b> <i>Familiepolitikken bør bidrage til at opnå ligestilling mellem kønnene og ses på baggrund af de demografiske ændringer, konsekvenserne af befolkningens stigende gennemsnitsalder, generationernes tilnærmelse, fremme af kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og fordeling af pasningsansvaret mellem kvinder og mænd.</i></p>	<p>Denne beretning stammer fra den indledende rammeaftale, selv om der er tilføjet en henvisning til opnåelsen af lighed mellem kønnene og fordeling af pasningsansvaret mellem mænd og kvinder. Det er et udtryk for nye demografiske realiteter og effekterne af den aldrende befolkning og skal i den forstand læses i forbindelse med paragraf 7 om "uopsættelig familieorlov" for såvel efterkommere (børn) som ophav (afhængige ældre slægtninge).</p>
<p><b>9.</b> <i>Kommissionen konsulterede de europæiske arbejdsmarkedsparter i 2006 og 2007 i en første og anden høringsfase om en bedre balance mellem arbejdsliv og privat-/ familieliv og tog bl.a. spørgsmålet om ajourføring af de gældende rammebestemmelser på fællesskabsplan op samt opfordrede de europæiske arbejdsmarkedsparter til at gennemgå bestemmelserne i deres rammeaftale vedrørende forældreorlov med henblik på en revision.</i></p>	<p>Denne nye beretning erindrer om, at forhandlinger på en måde blev udløst af en to-trins konsultation foretaget af Europakommissionen vedrørende en forening af arbejdsliv, privatliv og familieliv.</p> <p>De officielle konsultationsdokumenter kan ses på Kommissionens webside vedrørende den europæiske sociale dialog.  <a href="http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&amp;policyArea=0&amp;subCategory=0&amp;country=0&amp;year=0&amp;advSearchKey=&amp;mode=advancedSubmit&amp;langId=en">http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&amp;policyArea=0&amp;subCategory=0&amp;country=0&amp;year=0&amp;advSearchKey=&amp;mode=advancedSubmit&amp;langId=en</a></p> <p>ETUCs svar på disse forespørgsler samt alle andre holdninger på området for forening af familieliv, privatliv og arbejdsliv kan ses på ETUCs webside på:  <a href="http://www.etuc.org/r/1348">http://www.etuc.org/r/1348</a>.</p> <p>Efter konsultationerne besluttede de europæiske arbejdsmarkedsparter at vurdere bestemmelser i aftalen fra 1995 og indførelsen af dem. Resultaterne af denne vurdering blev publiceret i en "Fremskridtsrapport vedrørende forening af arbejds-, privat- og familieliv" af 27. februar 2008, der blev forelagt treparts-topmødet den 13. marts 2008.</p> <p>Fremskridtsrapporten vurderer desuden de fremskridt, der er sket på området for balancen mellem arbejdsliv og privatliv gennem de seneste 10 år. EU's og de europæiske arbejdsmarkedsparters rolle for</p>

	<p>opnåelse af bedre forening af arbejds-, privat- og familieliv er også fremhævet. Tre områder er særligt relevante: (i) orlovsordninger, (ii) arbejdsordninger og (iii) pasnings-infrastrukturer.</p> <p>Hele rapporten er tilgængelig på ETUCs webside på: <a href="http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf">http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf</a>.</p>
<p><b>10.</b> <i>De europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale vedrørende forældreorlov fra 1995 har været en katalysator for positive forandringer, sikret et fælles grundlag for en balance mellem arbejdsliv og privatliv i medlemsstaterne og spillet en vigtig rolle for at hjælpe forældre, som arbejder i EU med bedre at forene arbejdsliv og privatliv; de europæiske arbejdsmarkedsparter er imidlertid ud fra en fælles evaluering af den opfattelse, at visse elementer i aftalen bør tilpasses eller revideres for bedre at opfylde dens mål.</i></p>	
<p><b>11.</b> <i>Visse aspekter bør tilpasses under hensyntagen til den mere og mere forskelligartede arbejdsstyrke og samfundsudviklingen, herunder de mere og mere forskelligartede familiestrukturer, samtidig med at nationale love, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis overholdes.</i></p>	<p>Med denne nye beretning, der skal læses i forbindelse med Paragraf 1.1, ønskede de europæiske arbejdsmarkedsparter at fremhæve udviklingerne på arbejdsmarkedet samt i samfundet generelt. En særlig udvikling er forøgelsen af nye familiestrukturer.</p> <p>Med henblik på yderligere tydeliggørelse forsøgte ETUC – dog uden succes – at forbedre henvisningen til ”diversiteten af familiestrukturerne” ved at angive en (ikke-udtømmende) liste, så som: Familier med enlig forsøger, partnerskaber af samme køn, papirløst samboende etc.)</p>
<p><b>12.</b> <i>I mange medlemsstater har det ikke ført til tilstrækkelig gode resultater at tilskynde mænd til at påtage sig en lige så stor del af ansvaret for familien som kvinder; derfor bør der iværksættes mere effektive foranstaltninger for at tilskynde til en mere ligelig fordeling af ansvaret for familien mellem mænd og kvinder.</i></p>	<p>I den indledende rammeaftale henviste en tilsvarende beretning til behovet for at opfordre mænd til at tage større familieansvar, specielt ved at tage forældreorlov, og at en sådan ”opfordring” kunne ske via bevidsthedsøgende kampagner. Men vurderingen har vist, at mange Medlemsstater ikke havde så stor succes med denne ”opfordring”.</p>



	Selv om bevidsthedsøgende kampagner stadig er vigtige, er der behov for mere effektive foranstaltninger. For eksempel vil det være et skridt i rigtige retning at gøre en måned af orloven ikke-overførbart som angivet i Paragraf 2.2. Se også beretning 16 i denne forbindelse.
<b>13.</b> <i>Mange medlemsstater har allerede en bred vifte af politikforanstaltninger og -praksis i forbindelse med orlovsordninger, børnepasning og fleksible arbejdsordninger skræddersyet til arbejdstageres og arbejdsgiveres behov med det formål at hjælpe forældre med at opnå en bedre balance mellem arbejdsliv og privat-/familieliv; disse bør tages i betragtning, når denne aftale gennemføres.</i>	Via denne nye beretning erkender de europæiske arbejdsmarkedsparter, at der er en lang række foranstaltninger på foreningsområdet i medlemsstaterne, og dette bør der tages hensyn til ved gennemførelse af aftalen.  Det skal dog understreges, at selv om der tages hensyn til disse forskellige policy-foranstaltninger, kan det under ingen omstændigheder bruges som argument eller benyttes til ikke at indføre minimumkravene i Direktivet/aftalen (som f.eks. den 4 måneders minimum-orlovsperiode) eller blot at nedklassificere visse eksisterende beskyttelsestiltag. For eksempel hævder visse arbejdsgiverorganisationer i Belgien, at de belgiske forældreorlovssystem ikke vil blive påvirket. De mener, at det ikke er nødvendigt at øge de nuværende 3 måneder til 4 måneder for at være i overensstemmelse med den nye aftale
<b>14.</b> <i>Denne rammeaftale udgør et element i de europæiske arbejdsmarkedsparters indsats for at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv.</i>	Hermed ønsker de europæiske arbejdsmarkedsparter at understrege de mange indsatser, der er gjort og resultater, der er skabt inden for den europæiske sociale dialog på foreningsområdet, for eksempel aktionsrammen for ligestilling mellem mænd og kvinder (jf. beretning nr. 6), men også en fælles deklaration om børnepasning vedtaget i juli 2008 (kan hentes på: <a href="http://www.etuc.org/a/5204">http://www.etuc.org/a/5204</a> ).
<b>15.</b> <i>. Denne aftale er en rammeaftale, som indeholder minimumsforskrifter for og bestemmelser om forældreorlov, som ikke er det samme som barselorlov, og arbejdsfrihed som følge af force majeure, og den overlader det til medlemsstaterne og til</i>	Dette afsnit forblev uændret og fremstiller tydeligt den dynamiske, pragmatiske og komplementære vision, vi ønskede at give rammeaftalen, som giver medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på nationalt plan ansvar og åbner veje for forhandlinger om

<p><i>arbejdsmarkedets parter at indføre betingelserne for at få adgang hertil og gennemførelsesbestemmelserne, således at der kan tages hensyn til forholdene i den enkelte medlemsstat.</i></p>	<p>adgangsbetingelser og midler til gennemførelse.</p>
<p><b>16.</b> <i>Retten til forældreorlov i denne aftale er en individuel ret, der principielt ikke er overførbart, men medlemsstaterne må gerne gøre det muligt at overdrage den. Erfaringen viser, at hvis man ikke gør det muligt at overdrage orloven, kan det være et positivt incitament for fædre til at benytte sig af den, derfor er de europæiske arbejdsmarkedsparter enige om, at en del af orloven ikke bør kunne overdrages.</i></p>	<p>Denne nye beretning henviser til spørgsmålet om ikke-overførbart for forældreorloven og den indvirkning, dette kan have på fædrenes udnyttelse. Beretningen tydeliggør også, at under denne aftale er retten til forældreorlov i princippet ikke-overførbart parret imellem. Denne beretning skal læses i forbindelse med Paragraf 2.2 af indholdet.</p>
<p><b>17.</b> <i>Det er vigtigt at tage hensyn til de særlige behov hos forældre til børn med et handicap eller en langvarig sygdom.</i></p>	<p>Denne beretning er også ny og skal læses i forbindelse med Paragraf 3.3, som vedrører et nyligt tilføjet afsnit om nødvendigheden af under udarbejdelsen af planer for forældreorlov at tage hensyn til de særlige og specifikke behov, som forældre til børn med funktionsnedsættelse eller langvarig sygdom har.</p>
<p><b>18.</b> <i>Medlemsstaterne bør sørge for, at naturalydelse, der ydes gennem sundhedssystemet, opretholdes under minimumsperioden for forældreorlov.</i></p>	<p>Forskellene mellem de sociale sikringsystemer, medlemsstaternes følsomhed i sagen og arbejdsgivernes manglende vilje til at tage hensyn til dette spørgsmål førte til ansvaret for at bevare social beskyttelse og fordele fastsat på nationalt plan. Paragraf 5 (5) noterer dog specifikt "hvor stor betydning opretholdelsen af rettigheder med hensyn til sociale sikringsydelse vil have for retten til de forskellige sociale sikringsydelse, navnlig sygdomsbehandling". ETUC anser naturligvis, at alle risici (sygdom, arbejdsløshed, invaliditet etc.) fortsat skal være dækket.</p>
<p><b>19.</b> <i>Medlemsstaterne bør ligeledes, når det viser sig hensigtsmæssigt under hensyn til de nationale vilkår og budgetsituationen, overveje opretholdelse af rettigheder med hensyn til sociale sikringsydelse under minimumsperioden for forældreorlov samt indkomstens rolle</i></p>	<p>Sammenlignet med den indledende rammeaftale blev denne beretning opdateret, således at den ny kræver, at medlemsstaterne tager hensyn til ikke alene opretholdelse af rettigheden til sociale sikringsydelse ved gennemførelse af denne aftale, men også</p>

<p><i>blandt andre faktorer i forbindelse med afholdelse af forældreorlov, når de gennemfører denne aftale.</i></p>	<p><u>indkomstens rolle</u> som en af de faktorer, der påvirker udnyttelsen af forældreorlov. Den skal læses i forbindelse med beretning 20 og paragraf 5.5.</p>
<p><b>20.</b> <i>Erfaringerne i medlemsstaterne har vist, at indkomstniveauet under forældreorloven er en faktor, der har indflydelse på, om forældre holder orlov, navnlig fædre.</i></p>	<p>I tilslutning til beretning 19 nævner denne nye beretning den positive rolle, som indkomstniveauet spiller for udnyttelsen af forældreorlov med specifik henvisning til fædrene. Praksis viser, at i lande, hvor forældreorloven er ubetalt eller lavt betalt, vil alle forældre, men især fædrene være mindre tilbøjelige til at udnytte orlovsmuligheden. Andre faktorer, der spiller ind, er det generelle problem med den kønsdiskriminerende lønforskel, men også hvorvidt det drejer sig om enlige forældre eller par, og hvorvidt begge partnere tjener penge eller ikke.</p>
<p><b>21.</b> <i>Adgangen til fleksible arbejdsordninger gør det lettere for forældre at kombinere arbejde og forældreansvar og fremmer genoptagelse af arbejdet, især efter forældreorlov.</i></p>	<p>Denne beretning afspejler integrationen af en ny Paragraf 6.1, hvorved der skal gøres opmærksom på de fordele, som fleksible arbejdsordninger kan have for en afbalancering af arbejds- og familieliv og en tilbagevenden til arbejdet efter forældreorloven.</p>
<p><b>22.</b> <i>Forældreorlovsordninger har til formål at støtte forældre, som arbejder i en bestemt periode for at bibeholde og fremme deres arbejdsmarkedsdeltagelse; derfor bør der lægges større vægt på at forblive i kontakt med arbejdsgiveren under orloven og forberede genoptagelsen af arbejdet.</i></p>	<p>Denne beretning er også ny og afspejler indvirkningen af en ny paragraf 6.2 på den positive rolle, som kontakter mellem arbejdsgivere og arbejdstagere under forældreorloven kan have på sidstnævntes genoptagelse af arbejdet.</p> <p>Det er imidlertid vigtigt at understrege, at paragraf 6.2 vedrører fremme af genoptagelsen af arbejdet efter forældreorloven og udarbejdelse af eventuelle ordninger for at opnå passende reintegrationsforanstaltninger. Opfordring til at holde sig i kontakt skal således på ingen måde opfattes som at alt dette giver arbejdsgiveren ret til at holde sig i kontakt for at lægge pres på arbejdstageren om at forkorte orloven eller udsætte en del af den eller udføre arbejde under orloven etc.</p>

<p><b>23.</b> Denne aftale tager hensyn til, at det er nødvendigt at forbedre forholdene i social- og arbejdsmarkedspolitikken, at fremme EU's konkurrenceevne og at undgå at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.</p>	<p>Dette afsnit er uændret og beskriver de generelle krav om at afbalancere arbejdsgiverens og arbejdstagerens interesser, men det er specielt vigtigt med henvisning til SME'er.</p> <p>Det kan accepteres, at der overvejes særlige orlovsmetoder eller -ordninger for arbejdstagere i SME'er. Dette kan dog ikke være en undskyldning for ikke at gennemføre og anvende denne aftale for SME'er og deres arbejdstagere. Denne aftale gælder for alle virksomheder, uanset størrelse (jf. også det faktum, at UEAPME er medunderskriver af aftalen) og hvilken sektor, der er aktive i.</p>
<p><b>24.</b> Arbejdsmarkedets parter er bedst placeret til at finde løsninger, som imødekommer arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov, og bør følgelig spille en særlig rolle i forbindelse med gennemførelsen, anvendelsen, overvågningen og evalueringen af denne aftale i samspil med andre foranstaltninger, der fremmer en bedre balance mellem arbejdsforpligtelser og familieforpligtelser og lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder.</p>	<p>Denne opdaterede beretning indeholder en stærkere henvisning til den rolle, som arbejdsmarkedets parter kan spille i overvågning og evaluering af denne aftale. Dette afsnit skal læses i forbindelse med Paragraf 8,7 af indholdet.</p>

## Paragraf 1: Formål og anvendelsesområde

Aftalens tekst	Fortolkning/Kommentar
<p><i>1. Denne aftale indeholder minimumsforskrifter, der skal gøre det lettere at forene arbejdsmæssigt og familiemæssigt ansvar for forældre, som arbejder, under hensyntagen til de mere og mere forskelligartede familiestrukturer, samtidig med at nationale love, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis overholdes.</i></p>	<p>Aftalen fastlægger "minimumkrav*" for at lette foreningen af forældre- og familieansvar og arbejdsfrihed som følge af "force majeure" (uopsættelig forældreorlov). Minimumkravene kører gennem hele aftalen og skal altid overholdes. Deres obligatoriske natur gælder på fire væsentlige punkter: Individets ret til forældreorlov på mindst 4 måneder, beskyttelse mod afskedigelse, ret til at vende tilbage til sin tidligere stilling eller en lignende eller ligeværdig stilling, hvis dette ikke er muligt, samt tilladelse til arbejdsfrihed som følge af force majeure af uopsættelige familiemæssige grunde.</p> <p>Denne bestemmelse anerkender desuden den stigende diversitet i familiestrukturerne. Som allerede nævnt (se beretning 11), har ETUC med henblik på yderligere tydeliggørelse forsøgt – dog uden succes – at forbedre henvisningen til "diversiteten af familiestrukturerne" ved at angive en (ikke-udtømmende) liste, så som: Familier med enlig forsøger, partnerskaber af samme køn, papirløst samboende etc.</p>
<p><i>2. Denne aftale finder anvendelse på alle arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv overenskomst og/eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.</i></p>	<p>Aftalen gælder for alle arbejdstagere som defineret under nationale love, kollektivaftaler og/eller praksis. Det skal bemærkes, at "ansættelsesforhold" gælder i bredere forstand end "ansættelseskontrakt" og er den terminologi, der anvendes i europæiske aftaler mellem arbejdsmarkedsparter for at henvise til gennemførelsen af aftalen mellem andre tjenestemænd eller arbejdstagere i offentligt ejede virksomheder. Der er ingen udelukkelser eller undtagelser, som der så ofte findes i EU-lovgivningen (for eksempel blokundtagelser for hele handelsflåden).</p>
<p><i>3. . Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan ikke</i></p>	<p>Denne nye bestemmelse gælder specifikt for deltidsansatte,</p>

<p><i>undtage arbejdstagere, ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold fra denne aftales anvendelsesområde og gennemførelse udelukkende med den begrundelse, at de vedrører arbejdstagere, der er deltidsbeskæftigede, arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold, eller personer, der har indgået en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold med en vikarvirksomhed.</i></p>	<p>åremålsansatte og projektansatte arbejdstagere). Disse kategorier er klart inkluderet i Direktivets anvendelsesområde og skal også have ret til at tage forældreorlov.</p>
--	---

## Paragraf 2: Forældreorlov

Aftalens tekst	Fortolkning/Kommentar
<p><i>1. I medfør af denne aftale har arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, individuel ret til forældreorlov i forbindelse med et barns fødsel eller i forbindelse med adoption af et barn, for at den pågældende kan passe dette barn, indtil barnet har nået en nærmere fastsat alder, der kan være op til otte år, og som fastlægges af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter.</i></p>	<p>Aftalen giver mænd og kvinder en individuel ret til mindst 4 måneders forældreorlov (dvs. både moderen og faderen har ret til hver mindst 4 måneders orlov). Retten til forældreorlov er universel, hvilket vil sige, at der ikke er nogen undtagelser for specifikke sektorer eller særlige kategorier af arbejdstagere og ingen forholdsmæssig ret. Retten til forældreorlov skal ikke være begrænset til pasning af spædbørn eller meget små børn. Regeringer og/eller arbejdsmarkedsparter skal lade arbejdstagere tage orlov op til barnet er 8 år. Gentagne forsøg fra ETUCs delegations side på at øge alderen op til 12 år lykkedes desværre ikke.</p> <p>Grundlæggende er denne bestemmelse i det væsentlige uændret sammenlignet med teksten i den oprindelige aftale, bortset fra, at henvisningen til varigheden af forældreorloven er flyttet til det efterfølgende afsnit 2.</p>
<p><i>2. Orloven bevilges i en periode på mindst fire måneder, og for at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder bør den i princippet ikke kunne overdrages. For at tilskynde til en mere ligelig fordeling af orloven mellem begge forældre kan mindst en af de fire måneder ikke overdrages.</i></p> <p><i>Gennemførelsesbestemmelserne for den periode, der ikke kan overdrages, fastsættes nationalt gennem lovgivning og/eller kollektive overenskomster under hensyntagen til eksisterende orlovsordninger i medlemsstaterne.</i></p>	<p>Denne bestemmelse indeholder flere nye elementer, hvoraf den vigtigste er, at forældreorlovens længde er øget fra 3 til 4 måneder.</p> <p>Som i den tidligere aftale skal orloven i princippet ikke kunne overføres. Selv om ETUC var for en fuld ikke-overførbart orlov, blev kompromisløsningen, på grund af den stærke uenighed med arbejdsgiverdelegationen, at i de lande, hvor forældreorloven kan overføres parterne imellem, skal mindst en måned være ikke-overførbart.</p> <p>Dette afsnit har til hensigt at tage højde for, at i visse lande er forældreorloven i dag en familierettighed eller en individuel rettighed,</p>

	<p>der kan overføres mellem de enkelte personer. I praksis har dette betydet, at i de fleste af disse lande har forældreorloven, selv om den teoretisk set er tilgængelig for både mænd og kvinder, hovedsagelig været brugt af kvinder. For at opfordre mændene til at udnytte forældreorloven (se også beretning 12 og 16) og for at fremme ligheden mellem kvinder og mænd, sigter aftalen mod at skabe individuel ret til forældreorlov, som ikke kan overføres.</p> <p>Men for at hindre, at aftalen benyttes til at reducere "de facto" kvinderettigheder og i tilslutning til paragraffen om ikke-regression, fastholder vi, at den individuelle ret til forældreorlov kun i princippet er "ikke-overførbare". Det vil sige, at regeringer og/eller arbejdsmarkedets parter kan indføre retten til forældreorlov på en sådan måde, at der tages hensyn til både princippet om ikke-overførbare og nationale forhold. Dette vil for eksempel give mulighed for en overgangsperiode, hvor man kan udvikle en individuel ret for begge forældre, måske knyttet til indførelse af kampagner rettet mod fædrene (se beretning 12).</p> <p>Her skal henvises til den kommentar, der gives i Beretning 13 om, at hensyntagen til forskelle i policy-foranstaltninger og praksis med hensyn til orlovsmuligheder, børnepasning og fleksible arbejdsordninger under ingen omstændigheder kan benyttes som argument eller benyttes til ikke at gennemføre minimumkravene i dette direktiv/denne aftale (som for eksempel den 4 måneders minimum-orlovsperiode) eller endog nedklassificere visse eksisterende beskyttelsestiltag.</p>
--	--



### Paragraf 3: Gennemførelsesbestemmelser

Aftalens tekst	Fortolkning/Kommentar
<p>1. Adgangsbetingelserne for og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov fastlægges ved lov og/eller kollektive overenskomster i medlemsstaterne under overholdelse af minimumsforskrifterne i denne aftale. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan især:</p>	<p>Denne paragraf giver vejledning til regering/arbejdsparter med hensyn til, hvordan retten til forældreorlov kan anvendes i praksis, for at tage hensyn til særlige betingelser og omstændigheder. Betingelserne for adgang og gennemførelsesbestemmelser skal altid respektere aftalens minimumkrav.</p>
<p>a) beslutte, om forældreorloven skal tildeles på fuldtid, på deltid, i flere dele eller i form af en afspadseringsordning under hensyntagen til både arbejdsgiveres og arbejdstageres behov</p>	<p>Dette punkt har til formål at give arbejdstagerne så meget valg som muligt med hensyn til, hvordan de vil udnytte deres forældreorlov. Dette skulle også muliggøre hensyntagen til virksomhedens eller ansættelsesformens særlige behov ved at gøre brug af den rette fleksibilitet og dermed give arbejdstageren større mulighed for at udøve denne ret. Ud over fuldtids-orlov (og ikke i stedet for) skal arbejdstagerne have ret til at udnytte deres ret til forældreorlov på forskellige måder. Aftalen foreslår følgende muligheder som eksempler:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• På deltidsbasis (for eksempel halv tid over 6 måneder)</li><li>• Opdelt (for eksempel for a kunne tage forældreorlov nogle få timer ad gangen over en vis periode)</li><li>• I form af et tidskredit-system (for eksempel en måned per år).</li></ul> <p>Bestemmelsen rummer nu en specifik henvisning til, at der skal tages hensyn til arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov, uanset hvilken mulighed, der vælges,</p> <p>Men uanset hvilken mulighed der vælges, skal den samlede orlov være mindst 4 måneder!</p>

<p>b) lade retten til forældreorlov være afhængig af en arbejdsperiode og/eller en anciennitetsperiode, som ikke må overstige et år; Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedsparterne skal, når de anvender denne bestemmelse, sikre, at i tilfælde af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter, jf. Rådets direktiv 1999/70/EF om tidsbegrænset ansættelse, med samme arbejdsgiver skal sådanne kontrakters samlede varighed tages i betragtning i forbindelse med beregning af denne periode.</p>	<p>Dette punkt giver regeringer/arbejdsmarkedsparter mulighed for at definere adgangskriterierne: "Arbejds kvalifikation" henviser til, hvor længe en person har været arbejdstager (uanset antallet af arbejdsgivere eller antallet af timer arbejdet per uge) og "længden af arbejds kvalifikation" henviser til længden af ansættelsen hos en enkelt arbejdsgiver (uanset antallet af faktisk arbejdede timer). Enhver, der har arbejdet i alt 12 måneder i henhold til et af eller begge kriterier, skal have ret til at tage forældreorlov. Det betyder, at 12 måneder den maksimale ventetid, og at der ikke er nogen forholdsmæssig ret. Adgangskriterierne kan ikke fortolkes på en sådan måde, at grupper af arbejdstagere udelukkes, så som deltids- eller midlertidigt ansatte arbejdstagere.</p> <p>Bestemmelsen styrker retten til forældreorlov for åremåls-ansatte arbejdstagere, idet den klart angiver, at <i>i tilfælde af flere på hinanden følgende åremålskontrakter med samme arbejdsgiver skal summen af disse kontrakter indgå i beregningen af kvalifikationsperioden.</i></p>
<p>c) fastsætte, under hvilke omstændigheder det er tilladt arbejdsgiveren efter høring i overensstemmelse med lov, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis at udsætte forældreorloven under henvisning til berettigede årsager relateret til virksomhedens drift. Ethvert problem, som følger af håndhævelsen af denne bestemmelse, skal løses i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis</p>	<p>Regeringer/arbejdsmarkedsparter kan opstille generelle kriterier (eksempler angivet i parentes – men slettet i den reviderede version af aftalen), som under visse omstændigheder retfærdiggør en arbejdsgivers udskydelse af en arbejdstagers ret til forældreorlov. En arbejdsgiver skal spørge de berørte arbejdstagere og/eller deres repræsentanter til råds i alle specifikke tilfælde, og han/hun skal retfærdiggøre alle anmodninger. Det gælder her som andre steder, at aftalens minimumkrav skal overholdes, og udskydelsesperioden skal være rimelig og må ikke føre til tab af rettigheder.</p> <p>Teksten i denne bestemmelse er forblevet stort set den samme som i den oprindelige formulering i aftalen fra 1995 med undtagelse af sletningen af visse konkrete eksempler på, hvad der kan forstås med "berettigede årsager relateret til virksomhedens drift". I aftalen af 1995</p>

	<p>henvistes der udtrykkeligt i paragraf 2€ til situationer, hvor f.eks. arbejdet er af sæsonpræget karakter, hvor der ikke kan findes en erstatning inden for varslingsperioden, hvor en vigtig del af arbejdsstyrken søger forældreorlov samtidigt, eller hvor en særlig funktion er af strategisk betydning. Det blev anset, at disse eksempler "overbelastede" teksten en smule, men naturligvis og til trods for, at de blev slettet, forbliver de gyldige eksempler på sådanne "berettigede årsager".</p>
<p>(d) i tilslutning til litra c) give tilladelse til særlige ordninger for at imødekomme behovet hos små virksomheder i forbindelse med drift og organisation.</p>	<p>Der er ikke foretaget nogen ændringer af denne tekst sammenlignet med tekstversionen fra 1995.</p> <p>Denne bestemmelse giver mulighed for "særlige ordninger" for at hjælpe arbejdsgivere og arbejdstagere med at gennemføre retten til forældreorlov i små virksomheder, hvor det altid er mere vanskeligt at udnytte rettighederne, og at overvåge deres bestemmelse. Igen skal sådanne ordninger overholde minimumkravene.</p> <p>Men som allerede nævnt i forbindelse med beretning 23, betyder muligheden for særlige ordninger i forbindelse med SME'er ikke, at der ikke er nogen forpligtelse til at sikre, at arbejdstagere i SME'er har ret til forældreorlov.</p>
<p><b>2. Medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedets parter skal fastsætte varselsperioder, som en arbejdstager, der gør brug af sin ret til forældreorlov, skal give arbejdsgiveren med hensyn til henholdsvis påbegyndelse og afslutning af orlovsperioden. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter skal tage hensyn til arbejdstageres og arbejdsgiveres interesser, når de fastsætter længden af sådanne varselsperioder.</b></p>	<p>Dette giver regeringer/arbejdsmarkedsparter mulighed for at indvillige i varslingsperioder. Varslingsperioder skal ikke være en hindring for at tage orlov (uanset hvordan orloven tages, dvs. fuldtid, deltid), og de skal være rimelige.</p> <p>Til forskel fra den oprindelige version i aftalen af 1995 under den daværende paragraf 3 (d) nævner denne bestemmelse nu også, at der skal tages hensyn til arbejdstageres og arbejdsgiveres behov, når disse varslingsperioder vedtages.</p>

<p><b>3.</b> <i>Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter bør vurdere behovet for at tilpasse betingelserne for adgang til og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov til behovet hos forældre til børn med et handicap eller en langvarig sygdom.</i></p>	<p>Denne nye bestemmelse giver regeringer/arbejdsmarkedsparter mulighed for at opstille særlige betingelser for forældreorlov for forældre til handicappede børn eller børn ramt af længerevarende sygdom. Dette kan omfatte længere orlovsperiode eller højere grænse for barnets alder etc.</p>
---	---

#### Paragraf 4: Indførelse

Aftalens tekst	Fortolkning/Kommentar
<p><i>1. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter skal vurdere behovet for yderligere foranstaltninger for at inddrage adoptivforældres særlige behov.</i></p>	<p>Denne bestemmelse er en omformuleret version af den tidligere paragraf 3 © i aftalen af 1995, og den tydeliggør, at retten til forældreorlov kan gælde ved adopterede børn, og at regeringer og/eller arbejdsmarkedsparter er nødt til at overveje, om der skal etableres yderligere foranstaltninger (sammenlignet "normale" forældreorlovsordninger (dvs. i forbindelse med varigheden af adoptionsorloven, betaling etc.).</p>

## Paragraf 5: Ansattes rettigheder og ikke-forskelsbehandling

Aftalens tekst	Fortolkning/Kommentar
	Denne nye paragraf 5 er hovedsageligt baseret på forskellige dele af den tidligere paragraf 2 i aftalen af 1995. Der er tilføjet en sætning, der handler om betydningen af den rolle, indkomsten spiller for udnyttelse af retten til forældreorlov.
<p><i>1. Ved orlovens ophør har arbejdstagerne ret til at vende tilbage til den samme stilling, eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold.</i></p>	Den generelle regel bør være, at arbejdstagerne vender tilbage til det samme job. Arbejdstagere, der kan tage orlov på deltids- eller anden ikke-fuldtidsbasis, bør naturligvis fortsætte i samme job.
<p><i>2. Erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, opretholdes uændret, indtil forældreorloven ophører. Ved orlovens ophør gælder disse rettigheder med eventuelle ændringer som følge af national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis.</i></p>	Arbejdstagere skal bevare alle rettigheder under forældreorlovsperioden og erhverver alle de samme rettigheder, som andre arbejdstagere opnår i perioden. Dette gælder, uanset hvordan orloven tages (dvs. fuldtid eller deltid).
<p><i>3. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvorledes der skal forholdes med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet under orlovsperioden.</i></p>	Dette punkt skal ikke fortolkes på en måde, der gør det muligt for arbejdsgiverne at svække de kontraktlige aftaler mellem de to parter. Der bør ikke forekomme et brud på ansættelseskontrakten eller – forholdet.
<p><i>4. For at sikre, at arbejdstagerne kan udøve deres ret til forældreorlov, træffer medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter de foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte arbejdstagerne mod mindre gunstig behandling eller afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven, i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis.</i></p>	<p>Denne paragraf har til formål at beskytte arbejdstageren mod afskedigelse. Dette er en rettighed, der obligatorisk skal sikres, enten via lovgivningen eller via en kollektivaf tale, der dækker alle arbejdstagere.</p> <p>Sammenlignet med den tidligere version i form af paragraf 2 (6) i 1995-aftalen er denne paragraf blevet betydeligt strammet. Den yder ikke alene beskyttelse mod afskedigelse, men også i tilfælde af</p>

	"mindre gunstig behandling" over for arbejdstagere, der ansøger om eller tager forældreorlov.
<i>5. Alle spørgsmål vedrørende social sikring i tilknytning til denne aftale undersøges og afgøres af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national ret og/eller kollektive overenskomster under hensyntagen til, hvor stor betydning opretholdelsen af rettigheder med hensyn til sociale sikringsydelser vil have for retten til de forskellige sociale sikringsydelser, navnlig sygdomsbehandling.</i>	Regeringerne skal sørge for opretholdelse af rettigheder til sociale ydelser (speciel sygedagpenge) i perioder med forældreorlov. Denne paragraf skal knyttes til beretningernes punkt 18 og 19 under "generelle betragtninger" og benyttes til at styrke krav om, at regeringerne skal garantere arbejdstagere på forældreorlov en tilstrækkelig indkomst/dagpenge.
<i>Alle spørgsmål vedrørende indkomstforhold i tilknytning til denne aftale undersøges og afgøres af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis under hensyntagen til indkomstens rolle — blandt andre faktorer — i forbindelse med afholdelse af forældreorlov.</i>	Denne nye bestemmelse anerkender indkomstens rolle – blandt andre faktorer – for udnyttelsen af forældreorlov og kræver, at dette skal tages i betragtning og bestemmes på nationalt plan.

## Paragraf 6: Genoptagelse af arbejdet

Aftalens tekst	Fortolkning/Kommentar
<p><i>1. For at fremme en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv skal medlemsstaterne iværksætte de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at arbejdstagere, når de vender tilbage fra forældreorlov, kan anmode om ændrede arbejdstider og/eller -mønstre i en nærmere omhandlet periode. Arbejdsgivere skal overveje og besvare sådanne anmodninger under hensyntagen til både arbejdsgiveres og arbejdstageres behov. Bestemmelserne i dette afsnit skal fastlægges i overensstemmelse med nationale love, kollektivaftaler og/eller praksis.</i></p>	<p>Denne nye bestemmelse indfører muligheden for fleksible arbejdsordninger for arbejdstagere, der genoptager arbejdet efter forældreorlov, og omhandler etablering af reintegrationsforanstaltninger og opretholdelse af kontakt med arbejdspladsen under forældreorloven.</p>
<p><i>2. . For at fremme genoptagelse af arbejdet efter forældreorloven tilskyndes arbejdstagere og arbejdsgivere til at forblive i kontakt med hinanden under orloven og forberede genoptagelsen af arbejdet efter aftale de berørte parter imellem og under hensyntagen til national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis.</i></p>	<p>Det er imidlertid, som allerede nævnt i forbindelse med beretning 22, vigtigt at understrege, at denne paragraf vedrører fremme af genoptagelsen af arbejdet efter forældreorloven og udarbejdelse af eventuelle ordninger for at opnå passende reintegrationsforanstaltninger. Opfordring til at holde sig i kontakt skal således på ingen måde opfattes som at det giver arbejdsgiveren ret til at holde sig i kontakt for at lægge pres på arbejdstageren om at forkorte orloven eller udsætte en del af den eller udføre arbejde under orloven etc.</p>



## Paragraf 7: Arbejdsfrihed som følge af force majeure

Aftalens tekst	Fortolkning/Kommentar
<p>Paragraf 7 er den tidligere Paragraf 3 i aftalen af 1995 og er uændret.</p>	
<p><i>1. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter træffer de nødvendige foranstaltninger for at tillade arbejdstagerne arbejdsfrihed i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør arbejdstagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.</i></p>	<p>Aftalen fastsætter, at regeringer/arbejdsmarkedsparter skal etablere en ret til uopsættelig forældreorlov i tilfælde af familiemedlemmers sygdom eller ulykke (dvs. ikke kun børn, det kan også handle om ægtefælle eller et ældre, afhængigt familiemedlem), som gør arbejdstagerens umiddelbare tilstedeværelse nødvendig. Til forskel fra de fleste bestemmelser vedrørende forældreorlov kvantificerer aftalen ikke denne rettighed på europæiske plan. Trade union action at national level will be required to ensure consistent application of this right.</p>
<p><i>2. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan præcisere betingelserne for adgang til og anvendelse af § 7, stk. 1, og begrænse denne ret til en vis varighed om året og/eller for hvert tilfælde.</i></p>	<p>Betingelser for adgang og gennemførelsesbestemmelser kan defineres af regeringer/arbejdsmarkedsparter, og orlov kan være begrænset til et vist antal dage per år eller per gang. Som ved forældreorlov har arbejdstagerne med ret til uopsættelig familieorlov fulde rettigheder (dvs. ikke forholdsmæssig).</p>

## Paragraf 8: Afsluttende bestemmelser

Aftalens tekst	Fortolkning/Kommentar
	Paragraf 8 er den tidligere paragraf 4 i 1995-aftalen og er uændret.
<p><i>1. Medlemsstaterne kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fastsat i denne aftale.</i></p>	<p>Dette punkt skal erindre medlemsstaterne om, at de kan forbedre de minimumkrav, der er fastsat i denne aftale. Dette afspejler også principperne i artikel 153 TFEU.</p>
<p><i>2. Gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der dækkes af denne aftale. Dette berører ikke medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedets parter ret til under hensyn til udviklingen (herunder indførelse af en bestemmelse om, at retten ikke kan overdrages) at udarbejde afvigende love og administrative eller aftaleretlige bestemmelser, forudsat at mindstekravene i denne aftale er overholdt</i></p>	<p>Denne såkaldte "ikke-regressions"-klausul sikrer, at hverken omstillingen til eller gennemførelsen af Direktivet kan danne lovligt grundlag for reduktion af det generelle niveau af beskyttelse, der kan tilbydes arbejdstagere. Med andre ord kan medlemsstaterne og arbejdsgiverne ikke anvende omsætning eller gennemførelsen af direktivet som en undskyldning til at reducere det beskyttelsesniveau, der var erhvervet forud for omsætning af Direktivet.</p>
<p><i>3. Denne aftale berører ikke arbejdsmarkedets parter ret til på det relevante plan, herunder på europæisk plan, at indgå aftaler om tilpasning og/eller supplerende af bestemmelserne heri for at tage hensyn til særlige omstændigheder.</i></p>	<p>Arbejdsmarkedets parter har ret til på alle niveauer at gennemføre aftaler, som tilpasser og/eller supplerer denne aftale for at kunne tage højde for arbejdsmarkedets parter særlige behov. Det er ikke tilladt i en sådan proces at aftale ændringer, som kan sætte spørgsmålstegn ved de ligeretsprincipper, der er indeholdt i den europæiske aftale for arbejdstagere.</p>
<p><i>4. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme Rådets afgørelse senest to år efter dens vedtagelse eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter inden udgangen af denne periode har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at</i></p>	<p>Medlemsstaterne har to år til at implementere Direktivets bestemmelser eller til at sikre sig, at arbejdsmarkedets parter gør dette ad aftalemæssig vej. I tilfælde af problemer eller vedtagelse af standarder via en kollektivaftale kan Medlemsstaterne få tildelt højst yderligere et år til løsning af dette (en sådan udsættelse skal imidlertid godkendes af Kommissionen).</p>

<p><i>efterkomme Rådets afgørelse senest to år efter dens vedtagelse eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter inden udgangen af denne periode har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej</i></p>	
<p><i>5. Forebyggelse og bisættelse af tvister og klager som følge af anvendelsen af denne aftale sker i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis.</i></p>	
<p><i>6. Uden at det berører Kommissionens, de nationale domstoles og EU-Domstolens respektive beføjelser, bør ethvert spørgsmål vedrørende fortolkning af denne aftale på europæisk plan i første omgang af Kommissionen forelægges de underskrivende parter, som afgiver udtalelse herom.</i></p>	
<p><i>7. De underskrivende parter vil se på anvendelsen af denne aftale fem år efter datoen for Rådets afgørelse, hvis en af parterne i denne aftale anmoder herom.</i></p>	
<p><b>Udfærdiget i Bruxelles, den 18. juni 2009</b></p>	

## **Bilag**

<b>Bilag 1: Retspraksis for EU-domstolen vedrørende Direktivet om Forældreorlov</b>	<b>34</b>
<b>Bilag 2: Fakta og tal vedrørende Forældreorlovssystemer over hele Europa</b>	<b>37</b>
<b>Bilag 3: Den bredere sammenhæng – Fakta og tal om andre former for orlov over hele Europa (barselsorlov, fædreorlov, adoptionsorlov, børneorlov, arbejdstidsordninger etc.)</b>	<b>38</b>
<b>Bilag 4: Checkliste for gennemførelse</b>	<b>44</b>
<b>Bilag 5: Yderligere læsning, ressourcer og links</b>	<b>45</b>

## **Bilag 1: Retspraksis for EU-domstolen vedrørende Direktivet om Forældreorlov**

Retspraksis for EU-domstolen (CJEU – tidligere benævnt EF-domstolen (ECJ)) koncentrerer sig primært om fortolkninger af artikel 2 i Rammeaftalen om forældreorlov af 1995. Da der skulle gøres rede for denne retspraksis skulle man derfor også læse den i forbindelse med og tage højde for de eventuelle ændringer, der var foretaget i den reviderede Rammeaftale af 2010..

Al CJEU-retspraksis, herunder også det, der henvises til i det nedenstående, kan findes på: <http://curia.europa.eu/>

- Zoi Chatzi v Ipourgos Ikonomikon

I en domsafsigelse af 16. september 2010, den såkaldte Græske “Chatzi-sag, fastslog CJEU, at **Paragraf 2.1** i rammeaftalen om forældreorlov vedtaget den 14. december 1995 ikke kan fortolkes som overførsel af en enkeltpersons rettighed til forældreorlov til barnet. Den må heller ikke fortolkes således at tvillingefødsel giver ret til et antal perioder med forældreorlov svarende til antallet af fødte børn. Læst i lyset af princippet for ligebehandling forpligter denne paragraf imidlertid de nationale lovgivninger til at iværksætte en forældreorlovsordning, som i henhold til den gældende situation i de aktuelle Medlemsstater sikrer, at forældre til tvillinger får en behandling, som tager hensyn til deres særlige behov. Det påhviler de nationale retsinstanser at afgøre, hvorvidt de nationale regler imødekommer dette krav og om nødvendigt fortolke disse nationale regler således, at de, i videst muligt omfang, er i overensstemmelse med EU’s love. (Zoi Chatzi v Ipourgos Ikonomikon - Case C-149/10).

- Christel Meerts v Proost NV

I den belgiske “Meerts-sag” fastslog CJEU, at det er klart set ud fra målene i rammeaftalen af 1995 om forældreorlov, at konceptet om ‘rettigheder, som er erhvervet eller er under erhvervelse’ inden for betydningen af rammeaftalens **Paragraf 2.6** dækker alle rettigheder og goder, uanset om det gælder kontanter eller naturalier, der er direkte eller indirekte udledt af ansættelsesforholdet, og som arbejdstageren har ret til at gøre krav på fra arbejdsgiveren på den dato, hvor forældreorloven starter. Sådanne rettigheder og goder omfatter alt, hvad der har relation til ansættelsesvilkårene, så som rettigheden for en fuldtidsansat arbejdstager på deltids-forældreorlov til en varslingsperiode i tilfælde af arbejdsgiverens ensidige opsigelse af en ikke-tidsbegrænset kontrakt, hvis varighed afhænger af arbejdstagerens hidtidige ansættelsestid i virksomheden og hvis mål er at fremme en ny jobsøgning.

**I henhold til Meerts-sagen** tillader **Paragraf 2.6 og 2.7** i rammeaftalen om forældreorlov heller ikke - dersom en arbejdsgiver uden uopsættelig årsag eller uden at overholde den lovmæssige opsigelsesperiode ensidigt opsiges en arbejdstager på fuldtids-ansættelseskontrakt med ubestemt løbetid, mens arbejdstageren er på deltids-forældreorlov - at fastsætte den compensation der skal udbetales til arbejdstageren på basis af den reducerede løn, der udbetales, på det tidspunkt hvor afskedigelsen finder sted (dvs. baseret på deltiden).

Selvom **Paragraf 2.7** i rammeaftalen om forældreorlov i denne henseende henviser til Medlemsstaterne og/eller til ledelse og arbejdsstyrke med hensyn til fastlæggelse af ansættelseskontraktens status eller ansættelsesforhold under forældreorlovsperioden, herunder i hvilket omfang

arbejdstageren i denne periode kan fortsætte med at erhverve rettigheder i forhold til arbejdsgiveren, og på basis af rammeaftalens formål og struktur, skal denne henvisning forstås uden præjudice for Paragraf 2.6, som fastslår at 'rettigheder som er erhvervet eller er under erhvervelse af arbejdstageren på den dato, hvor forældreorloven starter, skal stå ved magt indtil forældreorloven udløber'. Denne samling af rettigheder og goder ville blive kompromitteret dersom en arbejdstager ansat på fuldtidsbasis, hvor den lovpligtige varslingsperiode ikke er blevet overholdt i tilfælde af afskedigelse under deltidsforældreorlov, mistede retten til at modtage den kompensation for afskedigelse, som er fastsat på basis af den løn, der er anført i hans ansættelseskontrakt. (Sag C-116/08 Christel Meerts v Proost NV, 22. oktober 2009)

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v Land Tirol

Også med relation til **Paragraf 2.6** i rammeaftalen afsagde CJEU kendelsen, at der ikke kan tages hensyn til en national bestemmelse som f.eks. den i en Lov for Provinsen Tyrol om kontraktansatte offentlige tjenestemænd, i henhold til hvilken lov arbejdstagere, der udnytter deres ret til forældreorlov på to år, efter denne orlov mister deres ret til betalt årlig orlov opsamlet under det år, der gik forud for fødslen af deres barn. (Sag C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v Land Tirol – 22. april 2010).

- Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho v Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) og andre

I den spanske sag C-537/07, Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho v Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) og andre, fremførte CJEU meget tydeligt, at **Paragraf 2.6** i rammeaftalen om forældreorlov har direkte virkning og kan finde anvendelse for enkeltpersoner for en national domstol. Denne paragraf fastsætter en forpligtelse til at hævde rettigheder, som er erhvervet eller er under erhvervelse af arbejdstageren på den dato, hvor forældreorloven starter, og de skal stå ved magt indtil forældreorloven udløber, herunder enhver ændring, der måtte forekomme i den mellemliggende periode. Paragraffen, som har til formål, generelt og i utvetydige vendinger at hindre ethvert tiltag, der kan skade de rettigheder, som arbejdstagere, der har valgt at tage forældreorlov, således kræver, og såvel nationale myndigheder som arbejdsgivere skal anerkende de rettigheder, der allerede er erhvervet eller er under erhvervelse ved starten på en sådan orlov og garantere at arbejdstagere ved afslutningen af en sådan orlov kan fortsætte med at erhverve rettigheder, som om orloven ikke havde fundet sted. Følgelig er indholdet i denne paragraf så tilstrækkelig præcist med hensyn til denne bestemmelse, at den enkelte kan basere sig på det og domstolene kan gøre brug af det.

Endvidere tillader **Paragraf 2.6 og 2.8** i rammeaftalen ikke at tage højde for i beregningen af en arbejdstagers varige invalidepension, at han har taget en periode med deltidsforældreorlov, hvorunder han har ydet bidrag og erhvervet pensionsrettigheder i forhold til den modtagne løn.

På den ene side regulerer **Paragraf 2.6** i rammeaftalen ikke de rettigheder og forpligtelser, der stammer fra ansættelsesforholdet under forældreorloven, men henviser til den nationale lovgivning og til kollektivaftaler for at kunne fastlægge det system, der regulerer kontrakten eller ansættelsesforholdet, herunder i hvilket omfang arbejdstageren, under denne orlov, fortsætter med at erhverve rettigheder i forhold til sin arbejdsgiver og i henhold til erhvervsmæssige sikringsordninger. På den anden side henviser **Paragraf 2.8** i rammeaftalen til opretholdelse af

sociale ydelser i perioden under arbejdstagerens forældreorlov, men uden at pålægge Medlemsstaterne nogen specifik forpligtelse i denne henseende. Følgelig kræver disse bestemmelser ikke, at Medlemsstaterne giver arbejdstagere en garanti, som under deres deltidsforældreorlov sikrer, at de fortsat erhverver rettigheder til fremtidige sociale ydelser i same omfang, som de ville, hvis de var fortsat med at arbejde på fuld tid.

Med hensyn til **Paragraf 2.8** i rammeaftalen, så pålægger den ikke Medlemsstaterne forpligtelser, bortset fra, at de skal undersøge og fastlægge ordninger for sociale ydelser med relation til rammeaftalen i overensstemmelse med national lovgivning. Specifikt pålægger den dem ikke at sikre, at arbejdstagerne under forældreorloven fortsætter med at modtage deres sociale ydelser.

For øjeblikket (marts 2011) er der også en verserende sag fra Spanien, i hvilken følgende spørgsmål vedrørende rammeaftalen blev forelagt CJEU:

1. Skal **Paragraf 2.6** i bilag 1 til Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 fortolkes som havende den betydning, at overholdelse af rettigheder under erhvervelse strækker sig til en livstidspension - på grundlag af en persons totale og varige manglende evne til at udføre sit sædvanlige arbejde, opstået under den et års forældreorlovsperiode, der udnyttes i form af en reduktion i arbejdstid og løn, som følge af en arbejdsrelateret sygdom opstået under udførelsen af det arbejde, hun var ansat til at udføre for den virksomhed, som gav forældreorloven, og som viste sig under denne orlovsperiode – i betragtning af, at den sociale sikringsordning, der dækker denne sikringsydelse som substitution for virksomhedens forpligtelser, på grund af forholdet mellem obligatorisk arbejdsulykkesforsikring og arbejdsbetingede sygdomme?

Hvis svaret på det første spørgsmål er bekræftende, skal denne bestemmelse da fortolkes, som at den garanti for beskyttelse, den giver, krænkes af en bestemmelse i national lov, som med det sigte at fastsætte pensionbeløbet for varig invaliditet med baggrund i arbejdsrelateret sygdom, tager den betaling i betragtning, som modtages af den aktuelle arbejdstager, og de bidrag, der aktuelt gives på basis af lønnen for de 12 måneder, der går forud for den aktuelle hændelse, under størstedelen af hvilken arbejdstageren gjorde brug af den pågældende orlov med en reduktion i sin arbejdstid, løn og bidrag, men ikke giver nogen korrigerende faktor, som gør det muligt at sikre, at formålet med Fællesskabets bestemmelse opfyldes?

2. Under alle omstændigheder og uanset indholdet af besvarelsen på de foregående spørgsmål, skal **Paragraf 2.8 og 4.2** i Bilag I til det pågældende direktiv da fortolkes således, at de forpligtelser og forholdsregler, som de foreskriver, ikke er kompatible med iværksættelsen af en regel for beregning sådan som beskrevet?

(Sag C-452/08 - Emilia Flores Fanega v Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) og Bolumburu S.A.)

## Bilag 2: Fakta og tal vedrørende Forældreorlovssystemer over hele Europa

### Tabel 1: Udbetalinger i forbindelse med fædreorlov i udvalgte europæiske lande

<b>Ingen betaling</b>	BG, ES, EL, IE, NL, PT, UK
<b>Engangssum</b>	AT, BE, CZ, DK, FR, HR, LU, PL, SK
<b>Betaling i forhold til løn</b>	DE, EE, FI, HU, IT, LT, LV, NO, RO, SE, SI

*(Kilde: Maron, Leila, Danièle Meulders and Sile O'Dorchai (2008) "Parental leave in Belgium", Brussels Economic Review / Cahiers Economiques de Bruxelles, Vol. 51, n°2/3, Summer-Autumn)*

### Tabel 2: Afholdelse af forældreorlov i udvalgte europæiske lande

<b>Land</b>	<b>Udnyttelsesgrad</b>
<b>CZ, DE, DK, FI, HU, IT, LU, PL, SI</b>	Høj for mødre, under 10 % af mulige fædre med undtagelse af SE
<b>ES, FR, NL</b>	Middel for mødre (1/3 til 2/3 af mulige mødre), meget lav for fædre ud over NL (over 10 %, ofte deltid)

*(Kilde: PowerPoint-præsentation D. Foden (Eurofound) ved ETUC-konferencen "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16.-17. februar 2011 – Bruxelles + indlæg af medlemmer fra ETUC Women's Committee)*



**Bilag 3: Den bredere sammenhæng – fakta og tal vedrørende andre former for orlov over hele Europa (barselsorlov, fædreorlov, adoptionsorlov, børneorlov, arbejdstidsordninger etc.)**

**Tabel 1: Oversigt over barselsorlov i udvalgte europæiske lande**

Varighed	Land
18 uger +	BG, CZ, EE, FI, HU, IE, IT, SE, SK, UK
14-18 uger	AT, BE, DK, EL, ES, FR, HR, LT, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI
14 uger	DE, MT

*(Kilde: PowerPoint-præsentation D. Foden (Eurofound) ved ETUC-konferencen "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16.-17. februar 2011 – Bruxelles + indlæg af egne medlemmer af ETUC Women's Committee)*

**Tabel 2: Indkomsterstatning ved barselsorlov i udvalgte europæiske lande**

Mængde af indkomst	Land
100 % gennemsnits- eller basisindkomst	AT, DE, DK, EE, EL, ES, FR, LT, LV, LU, MT, NL, PL, PT, SI
70 –99 %	BG, HU, IE, IT, RO, SE
Under 70 %	CZ, SK

*(Kilde: PowerPoint-præsentation D. Foden (Eurofound) ved ETUC-konferencen "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16.-17. februar 2011 – Bruxelles + indlæg af medlemmer fra ETUC's Kvindekomité)*

**Tabel 3: Oversigt over ret til betalt barselsorlov i udvalgte europæiske lande**

Ingen ret til betalt fædreorlov	BG, CZ, DE, IE, IT, SK
1-5 dage	AT, EL, HU, MT, LU, NL, PL, PT, RO
6-10 dage	BE, DK, EE, LV, UK
10+ dage	ES, FI, FR, LT, SE, SI

*(Kilde: PowerPoint-præsentation D. Foden (Eurofound) ved ETUC-konferencen "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16.-17. februar 2011 – Bruxelles + indlæg af medlemmer fra ETUC Women's Committee)*

**Tabel 4: Bestemmelse for lovmæssige rettigheder til orlov i udvalgte europæiske lande**

	Barselsorlov	Fædreorlov	Forældreorlov	Orlov til pasning af sygt barn
Østrig	☛☛☛	⊖	☛ F	☛☛☛ 10☛
Belgien	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛
Kroatien	☛☛☛ TR	⊖	☛☛☛ I+TR	☛☛☛ 20-40☛
Tjekkiet	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ *FN I	☛☛☛ 9>
Danmark	☛☛☛☛	☛☛☛☛	☛☛☛☛ F	☛
Estland	☛☛☛	☛	☛☛ *F	☛☛☛☛ 4>
Finland	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛☛ F	⊖ FN
Frankrig	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ * FN I	☛☛
Tyskland	☛☛☛	⊖	☛☛☛ (*) F	☛☛☛ 25☛
Grækenland a. privat sektor b. offentlig sektor	☛☛ ☛☛☛	☛☛☛ ☛	☛☛ I ☛☛ I	☛☛ ⊖
Ungarn	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛☛ * F	☛☛☛ 14-UNLTD
Island	⊖ FN	⊖ FN	☛☛☛☛ F & I	⊖
Irland	☛☛	⊖	☛☛ I	☛☛☛ 3☛
Italien	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ I	☛
Luxemborg	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 2
Nederlandene	☛☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 10☛
Norge	⊖ FN	☛	☛☛☛☛ F & I	☛☛☛ 10-15
Polen	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ F	☛☛☛ 14☛
Portugal	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 15-30F☛
Slovenien	☛☛☛	☛☛	☛☛☛☛ F	☛☛☛ 7-15>☛
Spanien	☛☛☛☛	☛☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 2-4☛
Sverige	⊖ FN	☛☛☛	☛☛☛☛ F & I	☛☛☛ 120F
Storbritannien	☛☛	☛☛	☛☛ I	☛

(Kilde: Tilpasset version af tabellen i Moss, P. (2010) International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series n° 115, September 2010, London: Department for Business, Innovation and Skills, p. 36-37. Tilgængelig på LP&R's webside på: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/annual\\_reviews/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/) + indlæg af medlemmer af ETUC Women's Committee)

#### **Nøgle til Tabel 4:**

##### **Kolonnerne Barselsorlov, Fædreorlov, Forældreorlov og orlov til pasning af sygt barn:**

⊖ – ingen lovmæssige rettigheder; i tilfælde af barselsorlov omfatter dette lande, der ikke giver kvinder nogen ekstra orlov i forbindelse med graviditet og fødsel.

◆ – lovmæssig rettighed, men uden betaling, inklusive EU-medlemsstater dækket af *force majeure*-foranstaltningen i direktivet om forældreorlov,

◆◆ – lovmæssig rettighed, betalt, men *enten* til et lavt engangsbeløb *eller* indkomst-relateret til mindre end 66 procent af indkomsten *eller* ikke alment gyldigt eller i mindre end hele orlovsperioden,

◆◆◆ – lovmæssig rettighed, betalt i hele perioden eller en del af denne til alle forældre med mere end 66 procent af indkomsten. Hvis der er et loft over betalingen, skal anden eller tredje bullet-punkt være i parentes, f.eks. ◆◆◆).

##### **Kolonnen Barselsorlov:**

TR=En del af barselsorloven kan overføres til faderen.

##### **Kolonnen Forældreorlov:**

\* angiver, at betalingen sker til alle forældre med et lille barn, uanset om de tager orlov eller ikke.

F=Familierettighed,

I=Individuel rettighed,

F & I=Noget af perioden er familierettighed, og noget af perioden er individuel rettighed.

##### **Kolonnen Orlov til pasning af sygt barn:**

Antal angivet antal dages betalt orlov per år per arbejdstager (eller per familie, hvor der er tilføjet **F**),

to sæt tal, f.eks. ('15-30') angiver, at orlov varierer efter alder og antal børn; tal efterfulgt af > angiver maksimalt antal dages orlov tilgængelig per sygdomsperiode, men yderligere orlov er mulig ved flere sygdomsperioder.

Tal efterfulgt af ◆ angiver yderligere orlovsrettigheder, som dækker et større antal familiemedlemmer end spædbørn og/eller situationer med alvorlig sygdom.

##### **Landebaserede fodnoter (FN):**

- **Tjekkiet:** Forældreorlov kan tages, indtil barnet er tre år gammelt, men støtte udbetales, indtil barnet er fire. Forældre kan tage maksimalt ni dages orlov ad gangen i forbindelse med et barns sygdom, men kan tage orlov så ofte, det er nødvendigt. **Finland:** Samlet orlov efter et barns fødsel

omfatter en periode med lavt betalt børnepasningsorlov ('Hjemmepleje'). Alle arbejdstagere har adgang til orlov til pasning af sygt barn, hvor længde og varighed er bestemt af kollektivaftaler.

- **Frankrig:** Betalt forældreorlov til forældre med kun et barn gives indtil seks måneder efter afsluttet barselsorlov.
- **Tyskland:** Betalt forældreorlov op til maksimalt 28 måneder, resten af den tre års orlovsperiode er ubetalt.
- **Grækenland:** a = arbejdstagere i den private sektor, b = arbejdstagere i den offentlige sektor. Kvindelige arbejdstagere i begge sektorer kan konvertere retten til nedsat arbejdstid til en fuldtidsorlov på op til 3¾ måned i den private sektor og 9 måneder i den offentlige sektor. Denne mulighed for ekstra orlov er ikke inkluderet i den samlede barselsorlov, der er vist i tabellen, som viser orlov tilgængelig for familier med to forældre, hvor begge forældre arbejder i den samme sektor.
- **Ungarn:** For forsikrede forældre er orloven betalt med op til 70 procent af indtjeningen indtil barnets 3-års fødselsdag, derefter med et fast beløb, kun moderen har ret til at udnytte orlovsretten i barnets første leveår. Enhver af forældrene i en familie med tre eller flere børn kan tage orlov i perioden mellem det yngste barns 3-års og 8-års fødselsdag.
- **Island:** Loven skelner ikke mellem separat barsels-, fædre- og forældreorlov, men henviser kun til 'fødselsorlov', hvoraf en del er for mødre, en del for fædre, og en del kan forældrene dele efter eget valg. Alt i alt omfatter orloven efter fødsel en periode med ubetalt orlov efter forældreorlov.
- **Italien:** Forældreorlov er seks måneder per forælder, men den samlede orlov per familie kan ikke overskride 10 måneder.
- **Norge:** Der er ingen separat barselsorlov, en del af forældreorloven er forbeholdt kvinder før og efter fødslen.
- **Portugal:** 'Barselsorlov' er blevet erstattet af 'indledende forældreorlov'. Alt i alt omfatter orloven efter fødsel en periode med ubetalt orlov efter forældreorlov.
- **Sverige:** Der er ingen separat barselsorlov; en del af de 480 dages betalt forældreorlov er forbeholdt kvinder. Hver af forældrene har ret til at tage forældreorlov, indtil barnet er 18 måneder gammelt, men de 480 dages betalt orlov kan tages, indtil et barn er 8 år gammelt.

- **Tabel 5: Ret til adoptionsorlov i udvalgte europæiske lande**

<b>Adoptionsorlov</b>	<b>Land</b>
Som forældreorlov	AT, LT, RO, SE
Som barselorlov og fædreorlov	CZ, EL, HU, IT, LU, SK
Som barselorlov	PL, UK
Som barselorlov og fædreorlov	ES

*(Kilde: PowerPoint-præsentation D. Foden (Eurofound) ved ETUC-konferencen "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16.-17. februar 2011 – Bruxelles + indlæg af medlemmer fra ETUC Women's Committee)*

**Tabel 6: Ret til adoptionsorlov i udvalgte europæiske lande (2)**

<b>Land</b>	<b>Varighed</b>	<b>Betaling</b>
<b>BE</b>	4 - 6 uger og fædreorlov	
<b>BU</b>	6 måneder for hver af forældrene	Ingen betaling
<b>DE</b>	3 år	67 % med loft
<b>DK</b>	32 - 40 uger	Som fædreorlov
<b>EE</b>	10 uger	100 % af gennemsnitsindkomst
<b>FI</b>	234 arbejdsdage	Som fædreorlov, i 234 dage
<b>FR</b>	10 uger	Som barselorlov
<b>IE</b>	40 uger	24 uger betalt
<b>LV</b>	10 dage	
<b>LU</b>	8 uger (barselorlov) og fædreorlov	100 % af lønnen / engangsbeløb for fædreorlovsperioden
<b>MT</b>	3 måneder for begge forældre	Ingen betaling
<b>NL</b>	4 uger	Barselspenge
<b>PT</b>	100 dage for begge adoptivforældre	Særlig ydelse
<b>SI</b>	120 - 150 dage, afhængigt af barnets alder	Ja

*(Kilde: PowerPoint-præsentation D. Foden (Eurofound) ved ETUC-konferencen "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16.-17. februar 2011 – Bruxelles + indlæg af medlemmer fra ETUC Women's Committee)*

**Tabel 7: Ret til børneorlov i udvalgte europæiske lande**

Land	Varighed	Betaling
AT	1 - 2 uger	Ja
BE	10 dage (eller mere ubetalt)	Ja
DE	5 dage for børn	Ja
EE	Op til 14 dage med plejecertifikat	80-100 %,
EL	4 - 12 dage for børn	Ja
ES	2 dage	Ja
LU	5 arbejdsdage per år	100 % af lønnen

*(Kilde: PowerPoint-præsentation D. Foden (Eurofound) ved ETUC-konferencen "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16.-17. februar 2011 – Bruxelles + indlæg af medlemmer fra ETUC Women's Committee)*

**Tabel 8: Forskellige nationale mønstre i kvinders ansættelse**

Beskæftigelsesprocent / deltids- eller fuldtidsandel	Land
Høj beskæftigelsesprocent og lav deltidsandel	CZ, EE, FI, HU, LT, PT, SI
Høj beskæftigelsesprocent med højere andele af deltid	AT, BE, DE, DK, FR, IE, LU, NL, SE, UK
Lavere beskæftigelsesprocent, oftest fuldtid	EL, ES, IT, MT, PL

*(Kilde: PowerPoint-præsentation D. Foden (Eurofound) ved ETUC-konferencen "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16.-17. februar 2011 – Bruxelles + indlæg af medlemmer fra ETUC Women's Committee)*

#### **Bilag 4: Checkliste for gennemførelse**

**Det skal sikres, at der tages hensyn til følgende elementer ved gennemførelsen af det nye direktiv vedrørende forældreorlov i jeres nationale system:**

- Der gives mindst 4 måneders forældrelov
- Forældreorlovsperioden (eller mindst en måned) gøres ikke-overførbart mellem forældrene
- Spørgsmålet om indkomst/betaling takles
- Deltids-, åremålsansatte, projektansatte arbejdstagere dækkes af forældreorloven
- Der henvises til den stigende diversitet i familiestrukturerne
- Kvalifikationsperioden er lig med summen af åremålskontrakter hos samme arbejdsgiver
- Varslingsperioder tager hensyn til både arbejdstageres og arbejdsgiveres interesser
- Der opstilles særlige bestemmelser til dækning af forældre til børn med handicap eller langtidssygdom
- Der opstilles bestemmelser til dækning af adoptivforældres særlige behov.

## **Bilag 5: Yderligere læsning, ressourcer og links**

### **ETUC og lighed mellem kønnene**

Den europæiske fagforeningssammenslutning (ETUC) anser det som meget vigtigt at opnå lighed mellem mænd og kvinder. At opnå lighed mellem kønnene medfører ændring af Europas moral omkring lange arbejdstider og tilbyder en bedre balance mellem arbejde og privatliv for både mænd og kvinder inden for rammerne for alsidig pleje.

ETUC's webside giver informationer om en række politiske initiativer, som ETUC udvikler inden for rammerne omkring lighed mellem kønnene, de kan ses her: <http://www.etuc.org>

Som nøgleinteressenter i den Europæiske sociale dialog har den europæiske fagforeningssammenslutning (ETUC) sammen med sine europæiske arbejdsmarkedsparter – [BUSINESSEUROPE](#), den europæiske sammenslutning af håndværkere og små og mellemstore virksomheder (European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises) ([UEAPME](#)) og det europæiske center for arbejdsgivere og virksomheder, der leverer offentlige serviceydelser (European Centre of Employers and Enterprises providing Public services) ([CEEP](#)) – engageret sig i at forbedre ligheden mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og arbejdspladsen. Deres europæiske sociale dialog har med tiden ført til forskellige resultater relateret til lighed mellem mænd og kvinder, så som:

- [Framework agreement on parental leave](#) (revised) (2009)
- ["Joint declaration to the EU and Member States: Fight discrimination and guarantee equality for all "](#) (2009)
- [Joint letter from the European social partners on childcare](#) (2008)
- [European social partner report on reconciliation of professional, private and family life](#) (2008)
- [Framework of actions on gender equality](#) (2005)

Derudover har ETUC også udviklet stillingspapirer med relation til Kommissionens konsultationer under paragraf 154-155 i TFEU på området for lighed mellem mænd og kvinder, hvor det seneste er:

- [ETUC Position on the Revision of the Pregnant workers Directive - 92/85/EEC \(January 2009\)](#)
- [ETUC Position on the Revision of the Pregnant workers Directive - 92/85/EEC \(December 2009\)](#)
- [ETUC Position on the second stage consultation of social partners on the review of Directive 86/613/EEC](#) (2008)



- [ETUC Position on the first stage consultation of the social partners on the review of Directive 86/613/EEC](#) (2008)
- [ETUC Position on the second stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life.](#) (2007)
- [ETUC Position on the first stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life](#) (2006)

Eller til såkaldte offentlige konsultationer så som:

- [ETUC reply to the EC consultation on the follow-up strategy to the Roadmap for equality between women and men 2006-2010](#) (2009)
- [ETUC Position on the European Commission Communication 'Tackling the pay gap between men and women'](#) (2008)

Desuden har ETUC også vedtaget vigtige egne resolutioner og stillingtagen vedrørende spørgsmål omkring lighed mellem kønnene, herunder senest:

- [ETUC Resolution - Recommendations for improving gender balance in trade unions](#) (2011)
- [ETUC Resolution 'Reducing the gender pay gap'](#) (2008)
- [ETUC Charter on Gender Mainstreaming in Trade Unions](#) (2007)

Endelig er der andre interessante ETUC-publikationer på området:

- [From membership to leadership: advancing women in trade unions: Ten things trade unions can do to promote gender balance](#) (2011)
- [From membership to leadership: advancing women in trade unions \( A resource guide \)](#) (2010)
- [Trade unions and women: Civil society dialogue bringing together workers from Turkey and the European Union through a shared culture of work](#) (2010)
- [8 March Survey 2011](#) (2011)
- [8 March Survey 2010](#) (2010)
- [8 March Survey 2009](#) (2009)
- [8 March Survey 2008](#) (2008)
- [Reconciling professional, private and family life: a key objective for the European trade union movement](#) (2007)
- [Women in trade unions in Europe: Bridging the gaps](#) (2007)

## **Andre bøger, rapporter og artikler**

Clauwaert, S. (2010) "Towards a revised Parental Leave framework agreement/directive", Transfer: European Review of Labour and Research August 2010 16: 431-435

COWI (2008), Study on the costs and benefits of options to improve provisions for the reconciliation of work, private and family life, Main Report, European Commission, June 2008

European Commission (2006) Reconciliation of work and private life - A comparative review of thirty European countries (2006) (This report contains an overview of policies targeted towards the reconciliation agenda of the 25 EU Member States. In addition, information is provided for three EEA countries, Iceland, Norway and Liechtenstein, and two Candidate countries, Bulgaria and Romania and is available at <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=146&type=2&furtherPubs=no>)

European Commission (2007) Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights, March 2007 (Available at: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/bulletin\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html))

European Commission (2008) Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries, June 2008 (Available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1774&langId=en>)

Moss, P. (2010) International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series n° 115, September 2010, London: Department for Business, Innovation and Skills (Available on the LP&R website at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/annual\\_reviews/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/))

OECD (2011) Doing Better for Families, May 2011, (Available at: [http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en\\_2649\\_34819\\_47654961\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en_2649_34819_47654961_1_1_1_1,00.html))

Sechi C. (2009) "Il nuovo accordo quadro sui congedi parentali in Europa: analisi del processo negoziale tra le parti sociali europee", Sindacalismo nr. 8, October 2009, 47-76

Thévenon, O. (2011) Family Policies in the OECD Countries: A Comparative Analysis, Population and Development Review, Volume 37, Issue 1, March 2011, p. 57–87 (Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract> - Author is using comprehensive country-level data from the OECD Family database covering variables such as parental leave conditions, childcare service

provision and financial support to families, this article discusses the diversity of family policy models in 28 OECD countries in terms of the balance between their different objectives and the mix of instruments adopted to implement the policies)

Wall, K., et. al. (2009) Family Policy in Council of Europe Member States, Strasbourg: Council of Europe, June 2009 (Available at: [http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family\\_Policy\\_in\\_Council\\_of\\_Europe\\_member\\_states\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_en.pdf) and contains two expert reports commissioned by the Committee of Experts on Social Policy for Families and Children; one provides a comparative analysis of family policies, including leave, the other reviews developments and dynamics in a number of member states)

### **Websteder**

ETUC Resource centre: <http://resourcecentre.etuc.org/>

ETUI Labourline (on-line catalogue of the ETUI Documentation Centre): <http://www.labourline.org>

European Commission website – “Gender equality section”: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>

Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm>

International network on leave policy and research (LP&R): <http://www.leavenetwork.org>