



ACORDUL-CADRU REVIZAT  
PRIVIND  
CONCEDIUL PENTRU  
ÎNGRIJIREA COPILULUI

**Ghid de interpretare al CES**



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

**ROMÂNĂ**

**Acordul-cadru revizat privind concediul pentru îngrijirea  
copilului**

**Ghid de interpretare al CES**

Acest ghid a fost realizat de



Cu expertiza

european  
trade union institute

**etui.**



Cu sprijinul financiar al Comisiei Europene

## Cuprins

<b>Prefață</b>	<b>4</b>
<b>Puncte cheie ale (revizuirii) directivei/acordului</b>	<b>6</b>
<b>Directiva 2010/18/UE</b>	<b>7</b>
<b>Acordul clauză cu clauză</b>	<b>9</b>
<b>Preambul</b>	<b>9</b>
<b>Clauza 1 : Obiectiv și domeniu de aplicare</b>	<b>17</b>
<b>Clauza 2 : Concediul pentru creșterea copilului</b>	<b>18</b>
<b>Clauza 3 : Modalități de aplicare</b>	<b>20</b>
<b>Clauza 4 : Adoptare</b>	<b>23</b>
<b>Clauza 5 : Drepturi legate de locuri de muncă și nediscriminare</b>	<b>24</b>
<b>Clauza 6 : Reintegrare la locul de muncă</b>	<b>26</b>
<b>Clauza 7 : Absență de la lucru pe motive de forță majoră</b>	<b>27</b>
<b>Clauza 8 : Dispoziții finale</b>	<b>28</b>
<b>Anexe</b>	<b>30</b>
<b>Anexa 1 : Jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene referitor la directiva privind concediul pentru creșterea copilului</b>	<b>31</b>
<b>Anexa 2 : Fapte și cifre privind regimurile de concediu pentru creșterea copilului în toată Europa</b>	<b>34</b>
<b>Anexa 3 : Context mai larg – fapte și cifre pentru alte forme de concediu în toată Europa (concediu de maternitate, concediu de paternitate, concediu de adopție, concediu filial, amenajări ale timpului de muncă etc.)</b>	<b>35</b>
<b>Anexa 4 : Listă de control al implementării</b>	<b>41</b>
<b>Anexa 5 : Lectură suplimentară, resurse și legături</b>	<b>42</b>

## Introducere

O nouă etapă importantă a dialogului social european a fost depășită în 18 iunie 2009. După șase luni și șapte sesiuni de negocieri începute în septembrie 2008, partenerii sociali europeni, CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME și CEEP au semnat revizuirea acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului încheiat în 1995<sup>1</sup>. Într-adevăr, în istoria dialogului social este pentru prima dată că o astfel de revizuire a unui acord-cadru are loc.

Trebuie notat faptul că Comisia Europeană a consultat deja partenerii sociali europeni de două ori, în octombrie 2006 și în mai 2007, privind concilierea vieții profesionale, private și familiale și că a început actualizarea cadrului regulamentar la nivel comunitar. Comisia Europeană a invitat, în consecință, partenerii sociali europeni să evalueze dispozițiile acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului în vederea revizuirii sale<sup>2</sup>. În data de 11 iulie 2007, partenerii sociali europeni au informat, de comun acord, Comisia de intenția lor de a evalua sistemele de concediu pentru creșterea copilului existente în Europa în raport cu alte mecanisme de conciliere a vieții profesionale și a vieții private și de a determina dacă este necesar să se facă o acțiune comună în acest sens. Au prezentat rezultatele acestei evaluări sub forma unui raport intermediar în 13 martie 2008 la summit-ul social tripartit, în care și-au exprimat dorința « de a lucra împreună la directiva privind concediul pentru creșterea copilului »<sup>2</sup>. Dacă recunosc că primul acord-cadru/directivă privind concediul parental a făcut ca lucrurile să evolueze în mod pozitiv și a jucat un rol important în ajutorul adus părinților care lucrează pentru a concilia mai bine obligațiile profesionale și familiale, partenerii sociali europeni au estimat că anumite elemente ale acordului ar trebui adaptate sau revizuite pentru a putea să-și atingă mai bine obiectivele, inclusiv măsuri prin care tații să poată să-și ceară drepturile la concediu pentru creșterea copilului, dat fiind diversitatea din ce în ce mai mare a populației active și a evoluției societății, mai ales multiplicarea tipurilor structurii familiale.

În ciuda implementării reușite a vechii directive în toate statele membre ale UE și cu toate că acest prim acord-cadru a permis o concordanță a strategiilor în vederea ameliorării echilibrului între viața profesională și viața familială în Europa, obiectivele legate de ameliorarea concilierii obligațiilor profesionale și familiale și a consecințelor pozitive incontestabile privind includerea femeilor pe piața muncii nu au fost într-un total atinse. Acordul-cadru revizit privind concediul parental caută să răspundă la anumite provocări prin revizuirea dispozițiilor existente sau adoptarea unor noi dispoziții.

Acordul revizuit ameliorează mai multe dispoziții ale acordului anterior, mai ales : prelungirea perioadei de concediu pentru creșterea copilului de la trei la patru luni și întărirea sa ca un drept individual, printr-o dispoziție conform căreia o parte din perioada de concediu nu este transferabilă ; luarea în considerație a rolului jucat de venituri în decizia de luare a unui concediu pentru creșterea copilului, chiar dacă problemele în materie de venit legate de concediul pentru creșterea copilului intră în competența Statelor membre ; dreptul lucrătorilor de a cere o suplețe a condițiilor de muncă la reîntoarcerea din concediu pentru creșterea copilului; Statelor membre și/sau partenerilor sociali le este lăsată grija de a fixa durata preavizului de care dispune lucrătorul pentru a-și informa angajatorul de intenția de a-și exersa dreptul la concediu .

---

<sup>1</sup> Acest acord-cadru a fost inclus în directiva 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 referitor la acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului încheiat între UNICE, CEEP și CES. Jurnal oficial nr. L 145 din 19.06.1996, p. 4.

pentru creșterea copilului. Ține cont, de asemenea, și de diversitatea din ce în ce mai mare a structurilor familiale și incită bărbații și femeile să-și asume o parte egală de responsabilităe familiale. Respectă, printre altele, diversitatea măsurilor și a practicilor Statelor membre în materie de concedii, structuri de primire a copiilor și suplețea condițiilor de muncă.

Încheierea cu succes a acestui acord ilustrează rolul pozitiv al dialogului social european și capacitatea sa de a defini soluții care permit să se releve provocări importante cărora le face față Europa, chiar și în perioadă de criză. Contribuția sa la o mai bună concilere a vieții profesionale, a vieții private și a vieții de familie constituie un răspuns pozitiv la îmbătrânirea populației care ar trebui să permită o participare mai importantă a europenilor pe piața muncii.

Ca și primul acord-cadru, această versiune revizuită, la cererea comună a părților semnatare, a fost inclusă într-o directivă, în acest caz directiva 2010/18/UE din 8 martie 2010<sup>2</sup>. Deși directiva care cuprinde aplicarea acestui acord cadru revizuit este destinată, mai întâi, Statelor membre, atât clauza 8 cât și considerentul 24 al acordului conferă partenerilor sociali un rol particular în procesul de implementare, de monitorizare și de evaluare a acestui acord, mai ales deoarece partenerii sociali sunt mai bine plasați pentru a găsi soluții ce corespund nevoilor angajatorilor și lucrătorilor. Acest acord/directivă trebuie implementat cel târziu până în 8 martie 2012.

Prezentul ghid de interpretare propune o viziune de ansamblu a conținutului acordului, pe fiecare capitol în parte, focalizându-se pe principalele probleme ridicate, care au constituit subiectul discuțiilor pe tot parcursul negocierilor. Printre altele, anexele la acest ghid prezintă informații complementare privind jurisprudența pertinentă a Curții de Justiție a Uniunii Europene (Anexa 1), faptele și cifrele privind regimurile de concediu parental în toată Europa (Anexele 2 și 3), o listă de control a implementării (Anexa 4) și referințele bibliografice și alte resurse (Anexa 5).

Obiectivul nostru este acela de a ajuta organizațiile membre ale CES în implementarea conținutului acestui acord și de a permite o mai bună monitorizare și o mai bună evaluare a rezultatelor obținute<sup>3</sup>. Sperăm, de asemenea, că acest ghid va contribui la difuzarea acestui acord și a conținutului său în sânul partenerilor sociali, a lucrătorilor și a marelui public precum și la cunoașterea acestuia.

---

<sup>2</sup> Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 ce cuprinde aplicarea acordului-cadru revizat privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES și abrogă directiva 96/34/CE. Jurnal oficial nr. L 68 din 18.03.2010, p. 13-20.

## Punctele cheie ale directivei/acordului revizuit

După cum a fost menționat mai sus, dacă partenerii sociali recunosc că primul acord-cadru/directivă privind concediul pentru creșterea copilului a făcut ca lucrurile să evalueze în mod pozitiv și joacă un rol important în ajutorul acordat părinților care lucrează pentru a concilia mai bine obligațiile profesionale și familiale, au considerat că anumite elemente ale acordului ar trebui adaptate sau revizuite pentru a putea să-și atingă mai bine obiectivele, inclusiv măsuri prin care tații să poată să-și ceară drepturile la concediul pentru creșterea copilului, dat fiind diversitatea din ce în ce mai mare a populației active și a evoluției societății, mai ales multimplicarea tipurilor structurii familiale.

Dacă anumite obiective sindicale nu au fost atinse în cadrul negocierilor (ex. mărirea vârstei copilului, noi reguli în materie de concediu de paternitate, etc.), au fost aduse, totuși, ameliorări importante. Acestea pot fi rezumate după cum urmează :

- Adoptarea unei luni suplimentare de concediu (4 în loc de 3 pentru fiecare părinte, din care o lună din cele patru nu poate fi transferată) (*Clauza 2.2*).
- Întărirea drepturilor lucrătorilor « atipici » (muncă pe durată nelimitată, temporară, interimară) la concediu pentru creșterea copilului (*Clauza 1.3 și 3.1(b)*).
- Protecția împotriva unui « tratament mai puțin favorabil » al lucrătorilor din cauza cererii sau luării concediului pentru creșterea copilului, în timp ce primul acord/directivă nu prevedea o protecție decât împotriva disponibilizării lucrătorilor pe motiv de cerere sau luare de concediu pentru creșterea copilului (*Clauza 5.4*).
- Acordarea de noi drepturi pentru ca lucrătorii să poată cere amenajarea timpului lor de muncă sau aplicarea altor măsuri în vederea facilitării revenirii la muncă după un concediu pentru creșterea copilului (*Clauza 6*).
- Obligația Statelor membre și/sau a partenerilor sociali de a lua în considerație în cadrul adoptării sau a revizuirii regulilor privind concediul pentru creșterea copilului :

\* diversitatea din ce în ce mai mare a structurilor familiale, ca familiile monoparentale, cuplurile de același gen, coabitantii etc. (Clauza 1.1)

\* necesitatea de a lua măsuri complementare pentru a răspunde nevoilor particulare ale părinților adoptivi (Clauza 4);  
\* *nevoile particulare ale părinților copiilor suferind de un handicap sau de o boală pe perioadă lungă* (Clauza 3.3).

- Diferența între versiunea revizată și primul acord/directivă constă în faptul că versiunea revizată cuprinde mai multe referințe la rolul și nivelul veniturilor în raport cu faptul de a-și exercita drepturile la concediu pentru creșterea copilului, mai ales pentru tați (Clauza 5.5 și Preambul 18-20).

## **Directiva 2010/18/UE**

Ca și în primul acord-cadru din 1995, care a fost încorporat în directiva 96/34/CE<sup>3</sup>, această versiune revizuită a fost, de asemenea, anexată la o directivă, în acest caz directiva 2010/18/UE din 8 martie 2010<sup>4</sup>, la cererea comună a părților semnatare și pe baza Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE).

Directiva cuprinde 16 considerente care reamintesc, mai ales, punctele următoare :

- Articolele 153 și 155 TFUE constituie baza juridică a acestei directive/acord (Considerentele 1 și 2) ;
- Procesele care au condus la negocieri și la semnarea noului acord (Considerentele 4, 5 și 2) ;
- Comisia a ținut cont de reprezentativitatea părților semnatare ale acestui acord-cadru revizuit și de legalitatea clauzelor pe care le cuprinde (Considerent 9) ;
- În spiritul principiilor generale ale dreptului UE, acest acord enunță prescripțiile minimale (Considerent 11) ;
- În implementarea acordului-cadru, Statele membre (și/sau partenerii sociali) pot totdeauna aplica sau adopta dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în acord (Considerent 12) ;
- Implementarea dispozițiilor acordului-cadru nu poate justifica în mod valabil regresul nivelului general de protecție al lucrătorilor în domeniul concediului pentru creșterea copilului și al absenței de la locul de muncă pe motive de forță majoră (Considerant 13).

<sup>3</sup> Jurnal oficial nr. L 145 din 19.06.1996, p. 4.

<sup>4</sup> Jurnal oficial nr. L 68 din 18.03.2010, p. 13-20.



Ea cuprinde, de altfel, 5 articole care stipulează mai ales că :

Statele membre trebuie să determine regimul de sancțiuni afective, proporționate și disuasive ce pot fi aplicate în caz de nerespectare a obligațiilor ce decurg din prezenta directivă (Articolul 2 și Considerentul 14) ;

- Statele membre pun în vigoare dispozițiile legislative, reglementare și administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive cel târziu în 8 martie 2012, cu excepția unor dificultăți particulare sau a implementării prin convenție colectivă, în acest caz pot dispune de un an suplimentar (cel târziu în 8 martie 2013) (Articol 3) ;
- Prezenta directivă înlocuiește directiva 96/34/CE care cuprinde primul acord-cadru din 1995, care este abrogat (Articol 4 și Considerentele 3 și 7).

## Acordul clauză cu clauză

### Preambul

Textul acordului	Interpretare/Observații
<i>Prezentul acord-cadru între partenerii sociali europeni, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES (și comitetul de legătură Eurocadres/CEC), revizuieste Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat la 14 decembrie 1995, stabilind cerințele minime privind concediul pentru creșterea copilului, ca mijloc important de conciliere a responsabilităților profesionale și familiale și de promovare a egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei. traitement entre les hommes et les femmes.</i>	<p>S-a subliniat deja cu privire la acordul-cadru inițial că pentru CES acordul cadru este înainte de toate și în ciuda adoptării sale ca act legislativ comunitar, un „angajament” al partenerilor sociali de a implementa niște cerințe minime privind concediul pentru creșterea copilului. Așadar nu este vorba despre o supunere pasivă față de legiuitor, ci mai degrabă de o decizie dinamică susținută de o voință comună de a implementa aceste cerințe minime în fiecare din țările Uniunii prin intermediul mijloacelor juridice și al negocierilor colective.</p> <p>Comparativ cu textul Acordului din 1995, acest alineat este modificat sau actualizat dintr-un punct de vedere pur „procedural”. Întâi prin înlocuirea numelui UNICE prin noua sa denumire BUSINESSEUROPE. În al doilea rând, prin adăugarea UEAPME care nu a participat la negocierile din 1995 și în al treilea rând prin adăugarea unei trimiteri la comitetul de legătură Eurocadres/CEC care în acea vreme nu era parte din delegația CES. În final, se arată în mod clar că este vorba despre o revizuire a acordului-cadru încheiat în 1995.</p>
<i>Partenerii sociali europeni solicită Comisiei să înainteze prezentul acord-cadru Consiliului pentru ca, printr-o decizie a Consiliului, aceste cerințe să devină obligatorii în statele membre ale Uniunii Europene.</i>	
<i><u>I - Considerații generale</u></i>	
<i>1. Având în vedere Tratatul CE, în special articolele 138 și 139 (*)<sup>5</sup>;</i>	Acest considerent face referire la temeiul juridic al textului. De observat că la momentul semnării acordului cadru din iunie 2009, Tratatul de la Lisabona nu era încă în vigoare. Totuși acesta intrase în vigoare în momentul adoptării Directivei de punere în aplicare a acordului din martie 2010.

Au fost adăugate următoarele note de subsol notate cu “\*\*”; a se vedea explicația de mai sus:

(\*) Renumerotate ca articolele 154 și 155 din TFUE.

(\*\*) Renumerotate ca articolul 153 alineatul (1) litera (c) și articolul 157 din TFUE.

(\*\*\*) Articolul 2 din Tratatul CE este abrogat și înlocuit, ca materie, prin articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană. Articolul 3 alineatul (1) din Tratatul CE este abrogat și înlocuit, ca materie, prin articolele 3-6 din TFUE. Articolul 3 alineatul (2) din Tratatul CE este renumerotat ca articolul 8 din TFUE. Articolul 13 din Tratatul CE este renumerotat ca articolul 19 din TFUE.

	<p>Pentru a se evita orice confuzie, serviciul juridic al Comisiei Europene a adăugat –în urma consultării și cu acordul partenerilor sociali europeni – câteva note de subsol la finalul textului acordului-cadru așa cum a fost adoptat de Consiliu și publicat în Jurnalul Oficial.</p>
<p><b>2. Având în vedere articolul 137 alineatul (1) litera (c) și articolul 141 din Tratatul CE [**] și principiul tratamentului egal [articolele 2, 3 și 13 din Tratatul CE [***]] și legislația secundară întemeiată pe acesta, în special Directiva 75/117/CEE a Consiliului privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin<sup>6</sup>; Directiva 92/85/CEE a Consiliului privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează<sup>7</sup>; Directiva 96/97/CE a Consiliului de modificare a Directivei 86/378/CEE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul regimurilor profesionale de securitate socială<sup>8</sup>; și Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformată)<sup>9</sup>;</b></p>	<p>Alături de trimerile la surse de legislație primară UE privind mai ales aspecte legate de egalitate, acest nou considerent se referă într-un mod neexhaustiv la texte relevante de legislație secundară din acest domeniu, a căror implementare și aplicare corectă ar trebui să contribuie la îmbunătățirea egalității de tratament între bărbați și femei.</p>
<p><b>3. Având în vedere Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene din 7 decembrie 2000 și articolele 23 și 33 ale acesteia referitoare la egalitatea între femei și bărbați și concilierea între viața profesională, viața privată și viața de familie;</b></p>	<p>În acordul-cadru anterior, se făcea referire la articolele relevante din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale (1989). Acestea sunt înlocuite de trimeri la articolele 23 și 33 din Carta drepturilor fundamentale a UE care afirmă:</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolul 23</i>  <b>Egalitatea între femei și bărbați</b>  <i>Egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea.</i>  <i>Principiul egalității nu exclude menținerea sau adoptarea de măsuri care să prevadă avantaje specifice în favoarea sexului sub-reprezentat.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Articolul 33</i></p>

<sup>6</sup> OJ L 45, 19.2.1975, p. 19–20

<sup>7</sup> OJ L 348, 28.11.1992, p. 1–8

<sup>8</sup> OJ L 46, 17.2.1997, p. 20–24

<sup>9</sup> OJ L 204, 26.7.2006, p. 23–36

	<p><b>Viața de familie și viața profesională</b></p> <p>1. Familia se bucură de protecție juridică, economică și socială.</p> <p>2. Pentru a putea concilia viața de familie și viața profesională, orice persoană are dreptul de a fi protejată împotriva oricărei concedieri din motive de maternitate, precum și dreptul la un concediu de maternitate plătit și la un concediu parental acordat în urma nașterii sau adopției unui copil.</p> <p>Carta UE face parte în prezent din legislația primară europeană, articolul 6 TUE prevede că „Uniunea recunoaște drepturile, libertățile și principiile prevăzute în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene din 7 decembrie 2000, astfel cum a fost adaptată la 12 decembrie 2007, la Strasbourg, care are aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor (...)”.</p>
<p>4. Având în vedere raportul Comisiei din 2003 privind punerea în aplicare a Directivei 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES;</p>	<p>Acest raport este disponibil la:  <a href="http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html">http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html</a></p>
<p>5. Având în vedere obiectivul Strategiei de la Lisabona pentru creștere economică și ocuparea forței de muncă de creștere a ratelor globale de ocupare a forței de muncă la 70 %, a ratelor de ocupare a forței de muncă pentru femei la 60 % și a ratelor de ocupare a forței de muncă pentru lucrătorii vârstnici la 50 %; având în vedere obiectivele de la Barcelona privind furnizarea de structuri de îngrijire a copiilor; și având în vedere contribuția politicilor menite să îmbunătățească concilierea între viața profesională, viața privată și viața de familie la atingerea acestor obiective;</p>	<p>În acest nou considerent se fac întâi referiri la câteva obiective stabilite prin Strategia de la Lisabona care la momentul semnării acestui acord era încă aplicabilă. Între timp, a fost adoptat succesorul acesteia, Strategia UE 2020. Această nouă strategie europeană care promovează o „creștere inteligentă, durabilă și incluzivă” fixează obiectivul ca până în 2020 75% din populația cu vârste între 20-64 de ani să aibă un loc de muncă.</p> <p>În al doilea rând, se face referire la așa numitele „obiective de la Barcelona”. Într-adevăr, în 2002 Consiliul European de la Barcelona a cerut Statelor Membre să elimine elementele de descurajare a participării femeilor la forța de muncă prin obiectivul de a furniza până în 2010 servicii de îngrijire a copilului pentru cel puțin 90% din copiii între trei ani și vârstă școlară și pentru cel puțin 30% din copiii sub trei ani.</p>
<p>6. Având în vedere Cadrul de acțiune al partenerilor sociali europeni cu privire la egalitatea dintre bărbați și femei de la 22 martie 2005, în care se abordează sprijinirea echilibrului între viața profesională și cea privată ca domeniu prioritar de acțiune, recunoscându-se în același timp că, pentru a continua realizarea de progrese legate de problema concilierii, trebuie instituită o combinație de măsuri echilibrate, integrate și coerente, care să cuprindă dispoziții în materie de concediu, organizare a muncii și structuri de îngrijire;</p>	<p>Și acesta este un considerent nou în care se face trimitere la Cadru de acțiuni pentru egalitatea de gen și prioritatea acestuia în domeniul concilierii vieții profesionale cu cea privată. Era vorba la acea vreme de una dintre cele mai importante și recente realizări ale dialogului social european între CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME și CEEP.</p> <p>Pentru informații suplimentare privind acest cadru de acțiuni și implementarea sa în întreaga Europă:  <a href="http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html">http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html</a></p>
<p>7. Întrucât măsurile de îmbunătățire a concilierii fac parte dintr-un program de acțiune mai</p>	

<p>vast merit să răspundă necesităților angajatorilor și celor ale lucrătorilor și să îmbunătățească adaptabilitatea și capacitatea de inserție profesională, în cadrul abordării privind flexibilitatea;</p>	
<p>8. Întrucât politica familială trebuie să contribuie la realizarea egalității de șanse între femei și bărbați și trebuie privită în contextul schimbărilor demografice, al efectelor îmbătrânirii populației, al eliminării decalajelor dintre generații, al promovării participării femeilor la viața activă și al repartizării responsabilităților familiale între femei și bărbați;</p>	<p>Acest considerent provine din acordul-cadru inițial deși s-a adăugat o referire la realizarea egalității de gen și la repartizarea responsabilităților între femei și bărbați. Este o expresie a noilor realități demografice și a efectelor îmbătrânirii populației și trebuie astfel privită în corelare cu clauza 7 privind „absența de la lucru pe motive de forță majoră” atât pentru descendenți (copii) cât și pentru ascendenți (rude în vârstă aflate în îngrijire).</p>
<p>9. Întrucât Comisia a consultat partenerii sociali europeni în două etape, în 2006 și 2007, cu privire la concilierea între viața profesională, viața privată și viața de familie și, printre altele, a abordat problema actualizării cadrului de reglementare la nivel comunitar și a încurajat partenerii sociali europeni să evalueze dispozițiile din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat de aceștia, în vederea revizuirii sale;</p>	<p>Acest considerent nou reamintește că negocierile au fost într-un anumit sens declanșate de o consultare în două etape de către Comisia Europeană cu privire la concilierea între viața profesională, viața privată și viața de familie.</p> <p>Documentele oficiale din procesul de consultare sunt disponibile pe site-ul Comisiei dedicat dialogului social european:  <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>Răspunsurile CES la aceste consultări precum și toate celelalte poziții în domeniul concilierii vieții familiale, private și profesionale pot fi găsite pe site-ul CES:  <a href="http://www.etuc.org/r/1348">http://www.etuc.org/r/1348</a>.</p> <p>În urma consultărilor, partenerii sociali europeni au decis să evalueze prevederile acordului din 1995 și implementarea acestora. Rezultatele acestei evaluări au fost publicate într-un „Raport privind progresele înregistrate în concilierea vieții profesionale, private și familiale” din 27 februarie 2008 care a fost prezentat la summit-ul social tripartit din 13 martie 2008.</p> <p>Acest raport evaluează progresele înregistrate în ultimii zece ani în domeniul echilibrului între viața profesională și cea privată. Se subliniază de asemenea rolul UE și al partenerilor sociali europeni în realizarea unei mai bune concilierii între viața profesională, cea privată și cea familială. De notat trei domenii relevante de acțiune: (i) sistemele de concedii, (ii) sistemele de muncă și (iii) serviciile de îngrijire.</p> <p>Textul complet al raportului este disponibil pe site-ul CES:  <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>10. Întrucât Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului din 1995, încheiat de</p>	

<p><i>partenerii sociali europeni, a determinat schimbări pozitive, a asigurat convergența strategiilor statelor membre în materie de echilibru între viața profesională și cea privată și a jucat un rol semnificativ la sprijinirea părinților care lucrează din Europa în procesul de obținere a unei mai bune concilierii; cu toate acestea, pe baza unei evaluări comune, partenerii sociali europeni consideră că anumite elemente ale acordului trebuie adaptate sau revizuite pentru a contribui mai bine la îndeplinirea obiectivelor sale;</i></p>	
<p><b>11.</b> <i>Întrucât anumite aspecte trebuie adaptate, luând în considerare diversitatea tot mai mare a populației active și a evoluției societății, inclusiv diversitatea din ce în ce mai mare a structurilor familiale, respectând în același timp legislația națională, convențiile colective și/sau practicile naționale;</i></p>	<p>Prin acest considerent nou care trebuie citit în corelare cu Clauza 1.1, partenerii sociali europeni au dorit să sublinieze evoluțiile de pe piața muncii și din societate în general. Un aspect de luat în calcul este creșterea numărului de noi structuri familiale.</p> <p>Pentru mai multă claritate, CES a încercat – fără succes – să îmbunătățească referirea la „diversitatea structurilor familiale”, indicând o listă (neexhaustivă) cum ar fi: familiile monoparentale, parteneriatele între persoane de același sex, coabitarea (concubinajul) etc.</p>
<p><b>12.</b> <i>Întrucât, în multe state membre, măsurile luate pentru a incita bărbații să își asume o parte egală a responsabilităților familiale nu au condus la rezultate suficiente; prin urmare, ar trebui adoptate măsuri mai eficiente pentru a încuraja o repartizare mai egală a responsabilităților familiale între femei și bărbați;</i></p>	<p>În acordul-cadru inițial, exista un considerent similar care se referea la nevoia de a îi încuraja pe bărbați să își asume mai multe responsabilități familiale, în special prin luarea concediului pentru creșterea copilului și la faptul că o astfel de „încurajare” s-ar putea realiza prin intermediul campaniilor de conștientizare. Totuși studiile au arătat că multe state membre nu au obținut rezultate prin promovarea unor astfel de acțiuni de „încurajare”. Deși campaniile de conștientizare rămân importante, sunt necesare măsuri mai eficiente. De exemplu, o lună din concediu devine netransferabilă, conform Clauzei 2.2, ceea ce este un pas în direcția cea bună. A se vedea în acest sens și considerentul 16.</p>
<p><b>13.</b> <i>Întrucât în multe state membre există deja o mare varietate de măsuri și practici în materie de politici legate de concedii, de structurile de îngrijire a copiilor și de programele de lucru flexibile, adaptate necesităților lucrătorilor și celor ale angajatorilor și având drept obiectiv sprijinirea părinților în vederea concilierii între viața profesională, viața privată și viața de familie; aceste elemente ar trebui luate în considerare în momentul punerii în aplicare a prezentului acord;</i></p>	<p>Prin acest nou considerent, partenerii sociali europeni recunosc că există o mare varietate de măsuri în domeniul concilierii vieții profesionale cu viața privată în statele membre și că aceste elemente ar trebui luate în considerare în implementarea acordului.</p> <p>Totuși, trebuie subliniat că luarea în calcul a acestor diferite politici nu poate în niciun caz constitui un argument în favoarea neimplementării cerințelor minime prevăzute de prezenta Directivă/acord (ca de exemplu durata minimă de 4 luni a concediului) și nici în detrimentul unor mecanisme existente de protecție. De exemplu, în Belgia anumite organizații patronale susțin că nu va fi afectat sistemul belgian privind concediul pentru creșterea copilului. Acestea consideră că nu este necesară trecerea de la durata actuală de 3 luni la cea de 4 luni pentru a se respecta noul acord, pentru că dacă ne uităm la toate celelalte sisteme de concedii existente, sunt suficiente posibilități de conciliere a vieții familiale cu cea profesională.</p>

<p><b>14.</b> Întrucât prezentul acord-cadru reprezintă una dintre acțiunile partenerilor sociali europeni în domeniul concilierii între viața profesională și cea privată;</p>	<p>Aici, partenerii sociali europeni doresc să sublinieze numeroasele eforturi făcute și rezultatele obținute în cadrul dialogului social european în domeniul concilierii între viața profesională și cea privată, de exemplu Cadrul de acțiuni pentru egalitatea de gen (cf. considerent nr. 6) dar și declarația comună privind îngrijirea copilului adoptat în iulie 2008 (disponibilă la: <a href="http://www.etuc.org/a/5204">http://www.etuc.org/a/5204</a>).</p>
<p><b>15.</b> Întrucât prezentul acord este un acord-cadru care stabilește cerințe și dispoziții minime privind concediul pentru creșterea copilului, separat de concediul de maternitate, și pentru absență de la serviciu din motive de forță majoră și se adresează din nou statelor membre și partenerilor sociali pentru stabilirea condițiilor de acces și a modalităților de aplicare pentru a se ține seama de situația din fiecare stat membru;</p>	<p>Acest alineat a rămas neschimbat și stabilește cu claritate viziunea dinamică, pragmatică și complementară pe care am dorit să o impregnăm acodrului-cadru, conferind responsabilități statelor membre și partenerilor sociali de la nivel național și deschizând căi de negociere pentru condițiile de acces și modalitățile de aplicare.</p>
<p><b>16.</b> Întrucât dreptul la concediu pentru creșterea copilului în prezentul acord reprezintă un drept individual și, în principiu, nu poate fi cedat, iar statele membre sunt abilitate să îi confere caracter cesionabil. Experiența arată că caracterul cesionabil al concediului poate reprezenta un stimul pozitiv pentru ca tații să ia acest tip de concediu și, prin urmare, partenerii sociali europeni convin asupra faptului că o parte din concediu nu este cesionabilă;</p>	<p>Acest nou considerent se referă la caracterul necesionabil al concediului pentru creșterea copilului și la impactul pe care l-ar putea avea acest aspect asupra luării acestui tip de concediu de către tați. Considerentul clarifică de asemenea faptul că în conformitate cu acest acord, dreptul la concediu pentru creșterea copilului este în principiu necesionabil între mamă și tată. Acest considerent trebuie citit în corelare cu Clauza 2.2 din conținutul acordului.</p>
<p><b>17.</b> Întrucât este important să se ia în considerare necesitățile speciale ale părinților ai căror copii suferă de un handicap sau de o boală pe termen lung;</p>	<p>Și acest considerent este nou și trebuie citit în corelare cu Clauza 3.3 care se referă la un paragraf nou adăugat cu privire la necesitatea de a lua în considerare în cadrul elaborării sistemelor de concedii pentru creșterea copilului a nevoilor speciale și specifice ale părinților cu copii cu handicap sau boli pe termen lung.</p>
<p><b>18.</b> Întrucât statele membre ar trebui să prevadă menținerea prestațiilor în natură în cadrul asigurării de boală pe durata minimă a concediului pentru creșterea copilului;</p>	<p>Diversitatea sistemelor de protecție socială, sensibilitatea statelor membre la acest subiect și refuzul angajatorilor de a lua în considerare acest element au dus la stabilirea responsabilității pentru menținerea măsurilor și prestațiilor de protecție socială la nivel național. Totuși, Clauza 5(5) indică în mod clar „importanța continuității prestațiilor sociale în conformitate cu diferitele sisteme, mai ales în ceea ce privește asistența medicală”. CES consideră firește că toate riscurile (boală, șomaj, invaliditate etc.) trebuie să fie acoperite în continuare.</p>
<p><b>19.</b> Întrucât, în momentul punerii în aplicare a prezentului acord, statele membre ar trebui, de asemenea, în funcție de ceea ce este oportun ținând seama de condițiile naționale și de situația bugetară, să prevadă menținerea drepturilor la prestațiile de asigurări sociale ca atare pe durata minimă a concediului pentru creșterea copilului și ar trebui să țină seama de rolul venitului printre alți factori în ceea ce privește luarea concediului pentru creșterea</p>	<p>Comparativ cu acordul-cadru inițial, acest considerent a fost actualizat în sensul că acum se cere statelor membre să ia în calcul nu numai menținerea prestațiilor de asigurări sociale în implementarea prezentului acord, ci și rolul venitului ca unul din factorii care influențează luarea concediului pentru creșterea copilului. Trebuie citit în corelare cu considerentul 20 și Clauza 5.5.</p>

<p><i>copilului;</i></p> <p><b>20.</b> Întrucât experiențele din statele membre au arătat că nivelul venitului pe durata concediului pentru creșterea copilului este un factor care influențează luarea concediului respectiv de către părinți, în special de către tați;</p>	<p>În plus față de considerentul 19, acest nou considerent menționează rolul pozitiv jucat de nivelul venitului în luarea concediului pentru creșterea copilului, în special de către tați. Într-adevăr practica a arătat că în țările unde concediul pentru creșterea copilului nu se plătește sau se plătește prost, niciunul din părinți nu este prea tentat să utilizeze această opțiune, și cu atât mai puțin tații. Alți factori care intră în joc sunt problema generală a diferenței de salarizare între bărbați și femei, dacă este vorba despre familii monoparentale sau nu, și dacă ambii parteneri au venituri salariale sau nu.</p>
<p><b>21.</b> Întrucât accesul la programe de lucru flexibile le permite părinților să concilieze mai ușor responsabilitățile lor profesionale cu cele parentale și le facilitează reintegrarea la locul de muncă, în special după întoarcerea din concediu pentru creșterea copilului;</p>	<p>Acest considerent reflectă integrarea unei noi Clauze 6.1 prin care se atrage atenția asupra avantajelor programelor de lucru flexibile pentru concilierea vieții profesionale și a vieții private și pentru reintegrarea la locul de muncă la întoarcerea din concediu pentru creșterea copilului.</p>
<p><b>22.</b> Întrucât regimul de concediu pentru creșterea copilului este destinat sprijinirii părinților care lucrează pe parcursul unei anumite perioade de timp, în vederea menținerii și a promovării participării lor în continuare pe piața muncii; prin urmare, ar trebui să se acorde o mare atenție păstrării contactului cu angajatorul pe durata concediului sau adoptării de dispoziții în vederea revenirii la locul de muncă;</p>	<p>Și acest considerent este nou și reflectă integrarea unei noi Clauze 6.2 privind rolul pozitiv pe care îl are păstrarea contactului între angajatori și lucrători în timpul concediului în vederea facilitării întoarcerii la muncă.</p> <p>Totuși, este important de subliniat că această Clauză 6.2 se referă la facilitarea revenirii la locul de muncă după concediul pentru creșterea copilului și la elaborarea unor eventuale măsuri adecvate de reintegrare. Astfel, încurajarea păstrării contactului nu trebuie interpretată în niciun caz ca o posibilitate pentru angajator să exercite presiuni asupra angajatului pentru ca acesta să își ia un concediu mai scurt sau să își amâne o parte din concediu sau să lucreze în timpul acestuia etc.</p>
<p><b>23.</b> Întrucât prezentul acord ia în considerare necesitatea de îmbunătățire a cerințelor politicii sociale, de consolidare a competitivității Uniunii Europene și de evitare a impunerii de constrângeri administrative, financiare și juridice într-un mod care ar frâna crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii;</p>	<p>Acest alineat a rămas neschimbat și stabilește cerința generală de echilibru între interesele angajatorilor și angajaților, însă este important mai ales pentru referirea la IMM-uri.</p> <p>S-a acceptat posibilitatea unor măsuri specifice în cazul luării concediului pentru îngrijirea copilului de către angajații IMM-urilor. Totuși acest fapt nu poate fi o scuză pentru neimplementarea sau neaplicarea prezentului acord IMM-urilor și angajaților acestora. Prezentul acord se aplică tuturor întreprinderilor de orice dimensiuni (de altfel UEAPME este co-semnatar al acordului) și din orice sector de activitate.</p>
<p><b>24.</b> Întrucât partenerii sociali sunt cei mai în măsură să identifice soluții care să corespundă atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor și trebuie, prin urmare, să li se atribuie un rol special în punerea în aplicare, monitorizarea și evaluarea prezentului acord, în contextul</p>	<p>Acest considerent actualizat face referire în mod mai ferm la rolul pe care partenerii sociali îl pot juca în monitorizarea și evaluarea acestui acord. Acest alineat trebuie citit în corelare cu Clauza 8.7 din cuprinsul acordului.</p>



*mai larg al altor măsuri de îmbunătățire a concilierii între responsabilitățile profesionale și cele familiale și de promovare a egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei.*

**Clauza 1: Obiect și domeniu de aplicare**

<b>Textul acordului</b>	<b>Interpretare/Observații</b>
<p><i>1. Prezentul acord stabilește cerințele minime menite să faciliteze concilierea între responsabilitățile parentale și profesionale pentru părinții care lucrează, luând în considerare diversitatea din ce în ce mai mare a structurilor familiale, respectând în același timp legislația națională, convențiile colective și/sau practicile naționale.</i></p>	<p>Acordul stabilește „cerințele minime” pentru facilitarea concilierii responsabilităților parentale și profesionale și a absenței de la lucru pe motive de „forță majoră” (concediu pe motive de urgență familială). Cerințele minime se regăsesc în întreg textul acordului și trebuie respectate în toate situațiile. Caracterul lor obligatoriu se bazează pe patru elemente esențiale: un drept individual la concediu pentru creșterea copilului de cel puțin patru luni, protecție împotriva concedierii, dreptul de a se întoarce la postul deținut anterior sau, dacă acest lucru este imposibil, la un post similar sau echivalent și permisiunea de a lipsi de la muncă pe motive de forță majoră din rațiuni de urgență familială.</p> <p>Această prevedere recunoaște apoi diversitatea din ce în ce mai mare a structurilor familiale. După cum se arată mai sus (a se vedea considerentul 11), CES a încercat – fără succes – să îmbunătățească referirea la „diversitatea structurilor familiale”, indicând o listă (neexhaustivă) cum ar fi: familiile monoparentale, parteneriatele între persoane de același sex, coabitarea (concubinajul) etc.</p>
<p><i>2. Prezentul acord se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care dețin un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum sunt acestea definite de legislația, de convențiile colective și/sau de practica în vigoare în fiecare stat membru.</i></p>	<p>Acordul se aplică tuturor lucrătorilor astfel cum sunt definiți în legislația națională, în convențiile colective și/sau în practică. De notat că „raportul de muncă” are o acoperire mai largă decât „contractul de muncă” și este termenul utilizat de acordurile de dialog social european cu referire la aplicarea acordului, printre alții, la funcționari sau angajați ai întreprinderilor de stat. Nu există excepții așa cum frecvent este cazul în legislația europeană (de exemplu pentru întreaga marină comercială).</p>
<p><i>3. Statele membre și/sau partenerii sociali nu exclud din domeniul de aplicare al prezentului acord lucrători, contracte de muncă sau raporturi de muncă exclusiv deoarece se referă la lucrători care muncesc cu fracțiune de normă, la lucrători cu contract pe durată determinată sau la persoane care au un contract de muncă sau se află în raporturi de muncă cu un agent de muncă temporară.</i></p>	<p>Această nouă prevedere se referă în mod specific la lucrătorii care muncesc cu fracțiune de normă, la lucrătorii cu contract pe durată determinată și la persoanele care au contracte cu agenții de muncă temporară. Aceste categorii sunt incluse acum în mod clar în domeniul de aplicare al Directivei și trebuie astfel să aibă dreptul la concediu pentru creșterea copilului.</p>

## Clauza 2: Concediul pentru creșterea copilului

Textul acordului	Interpretare/Observații
<p><b>1.</b> În temeiul prezentului acord, se acordă lucrătorilor, bărbați și femei, dreptul individual la concediu pentru creșterea copilului, pe motiv de naștere sau de adopție a unui copil, pentru a le da posibilitatea de a îngriji copilul respectiv până la o vârstă dată de maximum opt ani care urmează să fie stabilită de statele membre și/sau de partenerii sociali.</p>	<p>Acordul prevede pentru lucrătorii bărbați și femei dreptul individual la minim patru luni de concediu pentru creșterea copilului (atât mama cât și tatăl au dreptul la cel puțin 4 luni fiecare). Dreptul la concediul pentru creșterea copilului este un drept universal ceea ce înseamnă că nu există excepții pentru anumite sectoare sau categorii de angajați și nici o acordare pro-rata. Dreptul la concediul pentru creșterea copilului nu trebuie să fie limitat la îngrijirea nou născuților sau a copiilor foarte mici. Guvernele și/sau partenerii sociali trebuie să permită lucrătorilor să își ia acest concediu până la împlinirea de către copil a vârstei de 8 ani. Încercările repetate ale CES de a crește această vârstă până la 12 ani nu au avut din păcate succes.</p> <p>În principiu, această prevedere rămâne neschimbată comparativ cu textul acordului inițial cu excepția faptului că referirea la durata concediului a fost deplasată la următorul alineat 2.</p>
<p><b>2.</b> Concediul se acordă pentru o perioadă de cel puțin patru luni și, pentru a promova egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei, ar trebui, în principiu, să se acorde pe o bază netransferabilă. Pentru a încuraja egalitatea între cei doi părinți în materie de luare a concediului pentru creșterea copilului, cel puțin una dintre cele patru luni se va acorda pe o bază netransferabilă.</p> <p>Modalitățile de aplicare a perioadei netransferabile se stabilesc la nivel național prin intermediul legislației și/sau al convențiilor colective, luând în considerare dispozițiile în materie de concediu existente în statele membre.</p>	<p>Această prevedere conține mai multe elemente noi dintre care cel mai important este creșterea duratei concediului de la trei la patru luni.</p> <p>Ca și în textul anterior, concediul se acordă în principiu pe o bază netransferabilă. Deși CES era în favoarea unui concediu complet netransferabil, având în vedere divergența puternică față de delegația patronatelor, s-a ajuns la o soluție de compromis conform căreia în țările în care concediul pentru creșterea copilului este transferabil între părinți, cel puțin o lună să fie netransferabilă.</p> <p>Acest alineat ține cont de faptul că în anumite țări concediul pentru creșterea copilului este în prezent un drept familial sau un drept individual care este transferabil între persoane. Însă deși în teorie concediul este disponibil atât pentru bărbați cât și pentru femei, în practică a fost utilizat mai ales de către femei. Pentru a încuraja luarea de către bărbați a concediului pentru creșterea copilului (cf și cu considerentele 12 și 16) și pentru a promova egalitatea între bărbați și femei, acordul își propune să prevadă un drept individual la concediul pentru creșterea copilului, care este netransferabil.</p> <p>Totuși, pentru a preveni utilizarea acordului în vederea reducerii drepturilor „de facto” ale femeilor și în plus față de clauza de menținere a nivelului de protecție, se spune că dreptul individual la concediul pentru creșterea copilului este „netransferabil” numai în principiu. Ceea ce înseamnă că guvernele și/sau partenerii sociali pot introduce dreptul la concediul</p>

	<p>pentru creșterea copilului într-un mod care să țină cont atât de principiul netransferabilității cât și de circumstanțele naționale. Astfel ar fi posibilă, de exemplu, o perioadă de tranziție în care să se dezvolte un drept individual pentru ambii părinți, corelat poate cu campanii pentru luarea concediului adresate bărbaților (a se vedea considerentul 12).</p> <p>De reamintit aici observația făcută la considerentul 13 conform căreia varietatea de măsuri și practici în materie de politici legate de concedii, de structurile de îngrijire a copiilor și de programele de lucru flexibile nu poate constitui în niciun caz un argument pentru neimplementarea cerințelor minime din prezenta Directivă/acord (ca de exemplu durata minimă de 4 luni a concediului) și nici în detrimentul unor mecanisme existente de protecție.</p>
--	--

### Clauza 3: Modalități de aplicare

Textul acordului	Interpretare/Observații
<p>1. Condițiile de acces și modalitățile de aplicare a concediului pentru creșterea copilului sunt definite de lege și/sau de convențiile colective din statele membre, cu respectarea cerințelor minime din prezentul acord. Statele membre și/sau partenerii sociali pot, în special:</p>	<p>Această clauză oferă o orientare pentru guverne/partenerii sociali asupra modului în care se poate aplica în practică dreptul la concediul pentru creșterea copilului, ținându-se cont de condițiile și situațiile speciale. Condițiile de acces și modalitățile de aplicare trebuie întotdeauna să respecte cerințele minime din prezentul acord.</p>
<p>(a) să hotărască dacă concediul pentru creșterea copilului se acordă integral, parțial, fragmentat sau sub formă de credit de timp, luând în considerare atât necesitățile angajatorilor, cât și pe cele ale lucrătorilor;</p>	<p>Acest punct are ca scop să ofere lucrătorilor o posibilitate cât mai largă de alegere în ceea ce privește modul în care își iau concediul pentru creșterea copilului. Se vor putea astfel lua în considerare și nevoile specifice ale întreprinderii sau tipul de contract prin implementarea gradului adecvat de flexibilitate, oferind lucrătorilor o șansă mai bună de a își exercita acest drept. În plus față de concediul integral (și nu în locul acestuia) lucrătorii pot avea dreptul să își exercite dreptul la concediul pentru creșterea copilului în multiple moduri. Acordul sugerează ca exemplu următoarele opțiuni:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• În mod parțial (de exemplu jumătate de normă timp de 6 luni)</li><li>• În mod fragmentat (de exemplu câteva ore la un moment dat pe o anumită perioadă de timp)</li><li>• Sub formă de credit de timp (de exemplu o lună pe an)</li></ul> <p>Dispoziția include acum o referire clară la faptul că indiferent de opțiunea aleasă, trebuie luate în considerare necesitățile angajatorilor și ale lucrătorilor.</p> <p>Totuși indiferent de opțiune, perioada totală a concediului trebuie să fie de cel puțin 4 luni!</p>
<p>(b) să condiționeze dreptul la concediul pentru creșterea copilului de o perioadă de muncă și/sau de vechime care nu depășește un an. Statele membre și/sau partenerii sociali se asigură, atunci când aplică această dispoziție, că, în cazul unor contracte cu durată determinată succesive cu același angajator, astfel cum sunt definite în Directiva 1999/70/CE a Consiliului cu privire la munca pe durată determinată, durata totală a acestor contracte se ia în considerare în scopul calculării perioadei de vechime în muncă;</p>	<p>Acest punct permite guvernelor/partenerilor sociali să definească criteriile de acces: „perioada de muncă” se referă la perioada de timp în care a lucrat o persoană (indiferent de numărul de angajatori sau de numărul de ore lucrate pe săptămână), iar „vechimea” se referă la durata contractului de muncă cu un anumit angajator (indiferent de numărul de ore lucrate cu adevărat). Orice persoană care a lucrat un total de 12 luni în baza oricăruia dintre cele două criterii (sau în baza ambelor criterii) trebuie să aibă dreptul la concediul pentru creșterea copilului. Ceea ce înseamnă că douăsprezece luni este perioada maximă de așteptare și că nu există o acordare pro-rata a acestui drept. Criteriile de acces nu pot fi interpretate în așa fel încât să fie excluse grupuri de lucrători ca de exemplu lucrătorii temporari sau cei cu fracțiune de normă.</p>

	<p>Prevederea întărește dreptul angajaților cu contract pe durată determinată la concediul pentru creșterea copilului spunându-se clar că în cazul unor contracte succesive pe durată determinată cu același angajator, se va lua în considerare durata totală a acestor contracte în scopul calculării perioadei de vechime în muncă.</p>
<p>(c) să definească condițiile în care un angajator, după consultări în conformitate cu legislația națională, cu convențiile colective și/sau practicile naționale, este autorizat să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului din motive justificate legate de funcționarea întreprinderii. Orice dificultate care decurge din aplicarea acestei dispoziții ar trebui să fie rezolvată în conformitate cu legislația națională, cu convențiile colective și/sau practicile naționale;</p>	<p>Guvernele/partenerii sociali pot stabili niște criterii generale (exemple oferite între paranteze – dar eliminate din versiunea revizuită a acordului) care, în anumite situații, pot justifica amânarea acordării de către un angajator a dreptului unui angajat la concediul pentru creșterea copilului. Angajatorul trebuie să îi consulte pe lucrătorii vizați și/sau pe reprezentanții acestora în fiecare dintre aceste situații și să își justifice cererea. Ca și în alte prevederi, trebuie respectate cerințele minime ale acordului, iar perioada de amânare trebuie să fie rezonabilă și să nu ducă la o pierdere a dreptului.</p> <p>Textul dispoziției a rămas în mare același ca în versiunea inițială din 1995 cu excepția eliminării unor exemple concrete a ceea ce ar putea fi înțeles ca „motive justificate legate de funcționarea întreprinderii”. Acordul din 1995 făcea referire explicită în clauza 2(e) din textul respectiv la exemple de situații în care munca are un caracter sezonier, în care nu se poate găsi un înlocuitor în perioada de preaviz, în care o parte semnificativă din forța de muncă face cerere de concediu pentru creșterea copilului în același timp sau în care o anumită funcție are o importanță strategică. S-a considerat că aceste exemple „încărcău” textul dar, în ciuda eliminării lor rămân bineînțeles exemple valabile de „motive justificate”.</p>
<p>(d) în plus față de litera (c), să autorizeze măsuri speciale pentru a îndeplini cerințele de funcționare și de organizare ale întreprinderilor mici.</p>	<p>Nu s-au făcut modificări ale acestei dispoziții comparativ cu versiunea din 1995.</p> <p>Se autorizează aici „măsuri speciale” pentru a îi ajuta pe angajatori și lucrători să implementeze dreptul la concediul pentru creșterea copilului în întreprinderile mici unde exercitarea drepturilor și monitorizarea acestora este întotdeauna mai dificilă. Din nou, aceste măsuri trebuie să respecte cerințele minime.</p> <p>Totuși, după cum se specifică deja la considerentul 23, autorizarea măsurilor speciale cu privire la IMM-uri nu înseamnă că acestea nu au obligația de a asigura angajaților lor dreptul la concediul pentru creșterea copilului.</p>
<p>2. Statele membre și/sau partenerii sociali stabilesc durata preavizului de care dispune lucrătorul pentru a informa angajatorul cu privire la intenția sa de a-și exercita dreptul la concediul pentru creșterea copilului, cu specificarea începutului și a sfârșitului perioadei de concediu. Pentru a fixa durata acestui preaviz, statele membre și/sau partenerii sociali iau în</p>	<p>Aici se oferă guvernelor/partenerilor sociali posibilitatea să se pună de acord asupra perioadelor de preaviz. Acestea nu trebuie să descurajeze luarea concediului de către angajați (indiferent de modul în care este luat concediul, adică integral sau nu) și trebuie să fie rezonabile.</p>

<p><i>considerare interesele lucrătorilor și pe cele ale angajatorilor.</i></p>	<p>Spre deosebire de versiunea inițială a acordului din 1995, clauza de atunci 3 (d), dispoziția de față menționează că trebuie luate în considerare nevoile angajaților și ale angajatorilor în stabilirea acestor perioade de preaviz.</p>
<p><b>3.</b> <i>Statele membre și/sau partenerii sociali ar trebui să evalueze necesitatea adaptării condițiilor de acces și a modalităților de aplicare a concediului pentru creșterea copilului la nevoile părinților ai căror copii suferă de un handicap sau de o boală pe termen lung.</i></p>	<p>Această nouă prevedere permite guvernelor/partenerilor sociali să stabilească niște condiții specifice ale concediului pentru creșterea copilului în cazul părinților ai căror copii suferă de un handicap sau de o boală pe termen lung. Aici pot intra perioade mai lungi de concediu sau o limită mai mare de vârstă pentru copil etc.</p>

**Clauza 4: Adoptare**

<b>Textul acordului</b>	<b>Interpretare/Observații</b>
<i>1. Statele membre și/sau partenerii sociali evaluează necesitatea unor măsuri suplimentare pentru a răspunde nevoilor specifice ale părinților adoptivi.</i>	Această prevedere este o versiune reformulată a fostei Clauze 3 (c) din acordul din 1995 și arată clar că dreptul la concediul pentru creșterea copilului este aplicabil copiilor adoptați și că guvernele și/sau partenerii sociali trebuie să evalueze necesitatea unor măsuri suplimentare (comparativ cu măsurile „normale” legate de concediul pentru creșterea copilului) pentru a răspunde nevoilor specifice ale părinților adoptivi (legate de durata concediului pentru adopție, plată etc.).



#### Clauza 5: Drepturi legate de contractul de muncă și nediscriminare

Textul acordului	Interpretare/Observații
	Această nouă clauză 5 se bazează mai ales pe diferitele părți din fosta Clauză 2 a acordului din 1995. S-a adăugat o nouă propoziție care se referă la importanța rolului venitului în luarea concediului pentru creșterea copilului.
<i>1. La sfârșitul concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii au dreptul de a se întoarce la același loc de muncă sau, dacă acest lucru nu este posibil, la un loc de muncă echivalent sau similar care să corespundă contractului sau raportului lor de muncă.</i>	Regula generală ar trebui să fie reîntoarcerea lucrătorilor la același loc de muncă. Lucrătorii care își iau concediul în mod parțial trebuie să continue bineînțeles în același post.
<i>2. Drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de către lucrător la data la care începe concediul pentru creșterea copilului se mențin ca atare până la sfârșitul acestui concediu. La sfârșitul concediului pentru creșterea copilului se aplică aceste drepturi, inclusiv orice modificare care rezultă din legislația națională, convențiile colective și/sau practicile naționale.</i>	Lucrătorii trebuie să își păstreze aceleași drepturi în perioada de concediu pentru creșterea copilului și să dobândească aceleași drepturi ca și ceilalți angajați pe perioada respectivă. Această prevedere se aplică indiferent de modul în care este luat concediul (integral, parțial).
<i>3. Statele membre și/sau partenerii sociali definesc regimul contractului sau al raportului de muncă pe perioada concediului pentru creșterea copilului.</i>	Acest punct nu trebuie interpretat într-un mod în care să permită angajatorilor să reducă măsurile contractuale dintre cele două părți. Nu trebuie să existe o rupere a contractului sau a raportului de muncă.
<i>4. Pentru a se asigura că lucrătorii își pot exercita dreptul la concediul pentru creșterea copilului, statele membre și/sau partenerii sociali iau măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii împotriva unui tratament defavorabil sau a concedierii pe motiv de solicitare sau de efectuare a concediului pentru creșterea copilului în conformitate cu legislația națională, convențiile colective și/sau practicile naționale.</i>	Prezenta clauză îi protejează pe lucrători împotriva concedierii. Este vorba despre un drept care trebuie respectat în mod obligatoriu fie prin intermediul legislației fie printr-o convenție colectivă care să îi acopere pe toți lucrătorii.  Comparativ cu versiunea anterioară a Clauzei 2 (6) din acordul din 1995, această Clauză a fost întărită în mod considerabil. Oferă protecție nu numai împotriva concedierii ci și împotriva unui „tratament defavorabil” aplicat lucrătorilor care au cerut sau și-au luat concediul pentru creșterea copilului.

<p><i>5. Toate problemele de securitate socială legate de prezentul acord trebuie să fie examinate și determinate de către statele membre și/sau partenerii sociali în conformitate cu legislația națională și/sau convențiile colective naționale, ținând cont de importanța continuității drepturilor la prestații de securitate socială în cadrul diferitelor regimuri, în special asistența medicală.</i></p>	<p>Guvernele trebuie să asigure menținerea drepturilor la prestații de securitate socială (mai ales pe motive medicale) pe perioada concediului pentru creșterea copilului. Această clauză trebuie corelată cu considerentele 18 și 19 din „considerațiile generale” și utilizată pentru întărirea necesității ca guvernele să garanteze lucrătorilor aflați în concediu pentru creșterea copilului un nivel adecvat de venit/alocații.</p>
<p><i>Toate problemele referitoare la venituri legate de prezentul acord trebuie să fie examinate și determinate de către statele membre și/sau partenerii sociali în conformitate cu legislația națională și/sau convențiile colective și practicile naționale, ținând cont de rolul venitului – printre alți factori – în ceea ce privește luarea concediului pentru creșterea copilului.</i></p>	<p>Această nouă prevedere recunoaște rolul venitului – printre alți factori – în ceea ce privește luarea concediului pentru creșterea copilului și cere ca acest subiect să fie luat în analizat și stabilit la nivel național.</p>

## Clauza 6: Reintegrarea la locul de muncă

Textul acordului	Interpretare/Observații
<p><i>1. Pentru a promova o mai bună conciliere, statele membre și/sau partenerii sociali iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii care revin din concediul pentru creșterea copilului pot solicita modificări ale programului și/sau ale ritmului lor de lucru pentru o anumită perioadă. Angajatorii examinează astfel de cereri și le răspund, ținând seama atât de propriile lor necesități, cât și de cele ale lucrătorilor. Modalitățile prevăzute la prezentul punct se determină în conformitate cu legislația națională, cu convențiile colective și/sau practicile naționale.</i></p>	<p>Această nouă prevedere introduce posibilitatea unui program de lucru flexibil pentru lucrătorii care se întorc din concediul pentru creșterea copilului și se referă la măsurile de reintegrare și de menținere a contactului cu locul de muncă în timpul concediului.</p>
<p><i>2. Pentru a facilita reintegrarea la locul de muncă în urma concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii și angajatorii sunt încurajați să mențină contactul pe durata concediului și pot adopta dispoziții pentru măsuri adecvate de reintegrare, care urmează a fi hotărâte de către părțile în cauză, luând în considerare legislația națională, convențiile colective și/sau practicile naționale.</i></p>	<p>Totuși, după cum se precizează deja la considerentul 22, trebuie subliniat că acest alineat se referă la facilitarea întoarcerii la lucru după concediul pentru creșterea copilului precum și la elaborarea unor eventuale măsuri adecvate de reintegrare. Încurajarea păstrării contactului nu trebuie în niciun caz să fie interpretată ca o posibilitate oferită angajatorului de a exercita presiuni asupra lucrătorului pentru ca acesta să își ia un concediu mai scurt sau să amâne o parte din concediu sau să muncească în timpul concediului.</p>

**Clauza 7: Absența de la lucru din motive de forță majoră**

Textul acordului	Interpretare/Observații
Clauza 7 este fosta Clauză 3 din acordul din 1995 și nu a suferit modificări.	
<i>1. Statele membre și/sau partenerii sociali iau măsurile necesare pentru a autoriza lucrătorii să absenteze de la locul de muncă, în conformitate cu legislația națională, cu convențiile colective și practicile naționale, pe motive de forță majoră în situații de urgență familială, în cazuri de boală sau de accident care fac indispensabilă prezența imediată a lucrătorului.</i>	Acordul prevede că guvernele/partenerii sociali trebuie să stabilească un drept la absență de la locul de muncă pe motive de forță majoră în situații de urgență familială – boală sau accident al membrilor familiei (adică nu numai copiii, poate fi vorba și despre soț/soție sau o rudă în vârstă aflată în îngrijire) care fac indispensabilă prezența imediată a lucrătorului. Spre deosebire de prevederea privind durata concediului pentru creșterea copilului, acordul nu cuantifică acest drept la nivel european. Va fi nevoie de acțiunea sindicatelor la nivel național pentru a se asigura o aplicare coerentă a acestui drept.
<i>2. Statele membre și/sau partenerii sociali pot specifica condițiile de acces și modalitățile de aplicare pentru clauza 7 punctul 1 și pot limita acest drept la o anumită perioadă de timp pe an și/sau pe caz.</i>	Condițiile de acces și modalitățile de aplicare pot fi definite de guverne/partenerii sociali și această absență poate fi limitată la un anumit număr de zile pe an sau pe incident. Ca și în cazul concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii care au dreptul de a absenta de la locul de muncă pe motive de forță majoră în situații de urgență familială trebuie să se bucure de acest drept integral (nu pro-rata).

**Clauza 8: Dispoziții finale**

<b>Textul acordului</b>	<b>Interpretare/Observații</b>
	Clauza 8 este fosta Clauză 4 din acordul din 1995 și nu a suferit modificări.
<i>1. Statele membre pot aplica sau introduce dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezentul acord.</i>	Se reamintește aici statelor membre că pot îmbunătăți cerințele minime din acord. Această prevedere reflectă principiul articolului 153 TFEU.
<i>2. Punerea în aplicare a dispozițiilor prezentului acord nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de prezentul acord. Aceasta nu aduce atingere dreptului statelor membre și/sau al partenerilor sociali de a elabora, având în vedere circumstanțele aflate în schimbare (inclusiv introducerea netransferabilității), diferite dispoziții legislative, de reglementare sau contractuale, atât timp cât se respectă cerințele minime prevăzute în prezentul acord.</i>	Această așa numită clauză de menținere a nivelului de protecție se asigură că nici transpunerea nici aplicarea Directivei nu pot constitui motive valabile pentru reducerea nivelului general de protecție oferit lucrătorilor. Statele membre și angajatorii nu pot utiliza transpunerea sau aplicarea directivei ca pretext pentru reducerea nivelului de protecție dobândit înaintea transpunerii directivei.
<i>3. Prezentul acord nu aduce atingere dreptului partenerilor sociali de a încheia, la nivel adecvat, inclusiv la nivel european, convenții de adaptare și/sau de completare a dispozițiilor sale, pentru a se ține seama de circumstanțe speciale.</i>	Partenerii sociali de la toate nivelurile au dreptul să încheie convenții de adaptare și/sau completare a prezentului acord pentru a ține cont de nevoile specifice ale partenerilor sociali. Într-un astfel de proces nu se pot opera modificări care să pună sub semnul întrebării principiile de egalitate conținute în acordul european privind lucrătorii.
<i>4. Statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma deciziei Consiliului în termen de doi ani de la adoptarea acesteia sau se asigură că partenerii sociali instituie măsurile necesare prin acord înainte de sfârșitul acestei perioade. Pentru a se conforma deciziei, statele membre pot beneficia de o perioadă suplimentară de maximum un an, dacă este necesar, pentru a lua în considerare dificultățile speciale sau punerea în aplicare prin convenții colective.</i>	Statele membre au la dispoziție doi ani pentru implementarea prevederilor directivei sau pentru a se asigura că partenerii sociali pun în aplicare respectivele măsuri. În cazul în care se înregistrează dificultăți sau dacă standardele sunt adoptate prin intermediul unei convenții colective, statele membre pot dispune de cel mult un an suplimentar (deși orice întârziere trebuie justificată în fața Comisiei).
<i>5. Prevenirea și soluționarea litigiilor și a plângerilor provenind din aplicarea prezentului acord se realizează în conformitate cu legislația națională, cu convențiile colective și/sau practicile naționale.</i>	
<i>6. Fără a aduce atingere rolului pe care îl au în acest sens Comisia, tribunalele naționale și Curtea Europeană de Justiție, orice problemă legată de interpretarea prezentului acord la nivel european ar trebui, în primă instanță, să fie înaintată de către Comisie părților semnatare, care vor emite un aviz.</i>	

<i>7. Părțile semnatare reexaminează aplicarea prezentului acord după cinci ani de la data deciziei Consiliului, dacă acest lucru este solicitat de una dintre părțile la prezentul acord.</i>	
<b>Încheiat la Bruxelles, 18 iunie 2009</b>	

## **Anexe**

<b>Anexa 1: Jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene în legătură cu Directiva privind concediul de creștere a copilului</b>	<b>31</b>
<b>Anexa 2: Fapte și cifre privind sistemele de concedii pentru creșterea copilului în Europa</b>	<b>34</b>
<b>Anexa 3: Contextul mai larg – Fapte și cifre privind alte forme de concediu în Europa (concediu de maternitate, concediu de paternitate, concediu pentru adopție, concediu filial, măsuri privind programul de lucru etc.)</b>	<b>35</b>
<b>Anexa 4: Listă de verificare pentru implementare</b>	<b>41</b>
<b>Anexa 5: Documente, resurse și link-uri pentru informații suplimentare</b>	<b>42</b>

### **Anexa 1: Jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene în legătură cu Directiva privind concediul de creștere a copilului**

Jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE – denumită anterior Curtea Europeană de Justiție (CEJ)) se axează mai ales pe interpretarea articolului 2 din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului din 1995. De aceea, atunci când se dorește utilizarea acestei jurisprudențe, trebuie făcută o corelare cu eventualele modificări ale acordului-cadru revizuit din 2010.

Întreaga jurisprudență a CJUE, inclusiv cea la care se face referire mai jos, poate fi consultată la: <http://curia.europa.eu/>

- Zoi Chatzi împotriva Ipourgos Ikonomikon

Într-o hotărâre din 16 septembrie 2010, în așa numitul „caz Chatzi” din Grecia, CJUE a afirmat că **Clauza 2.1** din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului încheiat la 14 decembrie 1995 nu poate fi interpretată ca acordând un drept individual la concediu pe copil. De asemenea, în cazul nașterii de gemeni, nu poate fi interpretată ca prevăzând un drept la un număr de perioade de concediu egale cu numărul de copii născuți. Totuși, citită în lumina principiului egalității de tratament, această clauză obligă legiuitorul național să stabilească un regim privind concediul pentru creșterea copilului care, în conformitate cu situația din statul membru respectiv, să se asigure că părinții de gemeni se bucură de un tratament care ia în considerare nevoile speciale ale acestora. Tribunalele naționale trebuie să decidă dacă legislația națională respectă această cerință și, dacă este necesar, să interpreteze acele reglementări naționale, în măsura posibilului, în conformitate cu legislația Uniunii Europene. (Zoi Chatzi împotriva Ipourgos Ikonomikon - Dosarul C-149/10).

- Christel Meerts împotriva Proost NV

În cazul belgian „Meerts”, CJUE a hotărât că reiese clar din obiectivele acordului-cadru din 1995 privind concediul pentru creșterea copilului că noțiunea de „drepturi dobândite sau în curs de a fi dobândite” în sensul **Clauzei 2.6** din acordul-cadru acoperă toate drepturile și prestațiile, în bani sau în natură, derivate direct sau indirect din raportul de muncă, la care lucrătorul are dreptul din partea angajatorului la data la care începe concediul pentru creșterea copilului. Astfel de drepturi și prestații le includ pe cele legate de condițiile de muncă, cum ar fi dreptul unui angajat cu normă întreagă aflat în concediu parțial pentru creșterea copilului la o perioadă de preaviz în situația rezilierii unilaterale de către angajator a unui contract pe durată nedeterminată, preaviz a cărui durată depinde de vechimea angajatului în întreprindere și al cărui obiectiv este facilitarea căutării unui nou loc de muncă.

În conformitate cu cazul Meerts, **Clauza 2.6 și 2.7** din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului nu permite ca, în cazul unei rezilieri unilaterale de către angajator a contractului de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată al lucrătorului, fără niciun motiv de urgență sau fără respectarea perioadei legale de preaviz, în timp ce lucrătorul se află în concediu parțial pentru creșterea copilului, compensația care trebuie plătită lucrătorului să fie calculată pe baza salariului redus primit în momentul concedierii (adică salariu pentru fracțiune de normă).

În acest sens, deși **Clauza 2.7** a acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului definește responsabilitatea statelor membre și/sau a autorităților competente de a determina statutul contractului de muncă sau al raportului de muncă în timpul concediului pentru creșterea copilului, inclusiv măsura în care lucrătorul poate continua, în acea perioadă, să dobândească drepturi față de angajator, și în baza scopului și structurii acordului-cadru, această referire trebuie interpretată fără a se aduce atingere Clauzei 2.6, care afirmă că „drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de către lucrător la data la care începe concediul pentru creșterea copilului se mențin ca atare până la sfârșitul acestui concediu”. Aceste drepturi și prestații ar fi compromise dacă, în absența respectării perioadei legale de preaviz în cazul concedierii în timpul concediului parțial pentru creșterea copilului, un lucrător cu normă întreagă și-ar pierde dreptul de a beneficia de o compensație pentru concediere care este calculată în baza salariului prevăzut prin contractul de muncă. (Dosarul C-116/08 Christel Meerts împotriva Proost NV, 22 octombrie 2009)

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols împotriva Land Tirol



Tot cu privire la **Clauza 2.6** a acordului-cadru, CJUE a decis că nu permite prevederi naționale ca cea dintr-o lege a provinciei Tirol privind angajații contractuali din serviciile publice, conform căreia lucrătorii care își exercită dreptul la concediul de creștere a copilului de doi ani își pierd dreptul la concediul anual plătit acumulat în anul precedent nașterii copilului. (Dosarul C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols împotriva Land Tirol – 22 aprilie 2010).

- Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho împotriva Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) și alții

În dosarul spaniol C-537/07, Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho împotriva Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) și alții, CJUE asuștinut, foarte important, că **Clauza 2(6)** a acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului are efecte directe și poate fi folosită de persoanele individuale care se prezintă în fața unui tribunal național. Această clauză stabilește obligația menținerii ca atare a drepturilor dobândite sau în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul pentru creșterea copilului și până la sfârșitul acestuia, incluzând orice schimbări care pot apărea între timp. Clauza, care vizează evitarea oricărei măsuri în defavoarea drepturilor angajaților care au optat să își ia concediul pentru creșterea copilului, prevede astfel, în general și în termeni irevocabili, recunoașterea atât de către autoritățile naționale cât și de către angajatori a drepturilor deja dobândite și în curs de a fi dobândite la data începerii concediului și garantarea că, la sfârșitul concediului, angajații vor putea continua să dobândească drepturi ca și când concediul nici nu ar fi avut loc. Prin urmare, conținutul acestei clauze este suficient de precis pentru ca această prevedere să poată fi folosită de persoanele individuale și aplicată de justiție.

În plus, **Clauza 2(6) și (8)** din acordul-cadru permite luarea în considerare, în calcularea pensiei pentru invaliditate permanentă a unui angajat, a faptului că persoana respectivă a avut o perioadă de concediu parțial pentru creșterea copilului în care și-a plătit contribuțiile și a dobândit drepturi de pensie proporționale cu salariul primit.

Pe de altă parte, **Clauza 2(6)** din acordul-cadru nu acoperă drepturile și obligațiile care decurg dintr-un raport de muncă desfășurat în timpul concediului pentru creșterea copilului, ci se referă la legislația națională și convențiile colective prin care trebuie stabilit regimul aplicabil contractului și raportului de muncă, inclusiv măsura în care angajatul continuă, în timpul concediului, să dobândească drepturi față de angajatori și în cadrul sistemului de asigurări sociale. La rândul său, **Clauza 2(8)** din acordul-cadru se referă la menținerea prestațiilor de asigurări sociale în timpul concediului pentru creșterea copilului fără a impune totuși o obligație specifică statelor membre în acest sens. Prin urmare, aceste prevederi nu cer statelor membre să ofere lucrătorilor o garanție că, în perioada concediului parțial de creștere a copilului, vor continua să dobândească drepturi la prestații de asigurări sociale viitoare ca și când ar fi lucrat în continuare cu normă întreagă.

Cât despre **Clauza 2(8)** a acordului-cadru, aceasta nu impune obligații statelor membre cu excepția examinării și determinării aspectelor de asigurări sociale legate de acordul-cadru în conformitate cu legislația națională. Mai precis, nu li se cere să se asigure că pe perioada concediului pentru creșterea copilului, angajații continuă să beneficieze de prestațiile de asigurări sociale.

În prezent (martie 2011), mai există un caz în curs în Spania în care următoarele întrebări legate de acordul-cadru au fost deferite CJUE:

1. **Clauza 2(6)** din Anexa 1 a Directivei Consiliului 96/34/EC din 3 iunie 1996 trebuie interpretată ca însemnând că respectarea drepturilor în curs de a fi dobândite se extinde la pensia pe viață acordată pe motive de incapacitate totală și permanentă a unei persoane de își efectua munca, rezultată din perioada de concediu de un an pentru creșterea copilului luat sub forma reducerii programului de lucru și a salariului, ca urmare a unei boli profesionale contractate la locul de muncă, în întreprinderea care i-a acordat concediul, boală care s-a manifestat în timpul perioadei de concediu, având în vedere că asigurările sociale acoperă acest gen de prestație prin subrogație față de obligațiile întreprinderii, în lumina existenței asigurării obligatorii pentru riscuri de accidente de muncă și boli profesionale?
2. Dacă răspunsul la prima întrebare este afirmativ, această prevedere trebuie interpretată ca însemnând că garantarea protecției oferite este încălcată de o prevedere a unui act normativ național, care, în scopul stabilirii cuantumului pensiei pentru invaliditate totală permanentă pe motive de boală profesională, ia în considerare salariul primit de lucrătorul respectiv și

contribuțiile plătite efectiv în baza acelui salariu în cele 12 luni anterioare evenimentului, când, în cea mai mare parte a timpului, lucrătorul a utilizat dreptul la concediu cu o reducere a programului de lucru, a salariului și a contribuțiilor, dar nu prevede niciun factor de corectare prin care să se asigure că obiectivul legislației comunitare este realizat?

3. În orice situație și oricare ar fi răspunsul la întrebările de mai sus, Clauzele 2(8) și 4(2) din Anexa I la directivă trebuie interpretate ca însemnând că obligațiile și măsurile prescrise acolo sunt incompatibile cu aplicarea unei reguli de calcul de tipul celei descrise?

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

## **Anexa 2: Fapte și cifre privind sistemele de concedii pentru creșterea copilului în Europa**

**Tabelul 1: Sume plătite pentru concediul de creștere a copilului într-o selecție de state europene**

<b>Nicio sumă</b>	BG, ES, EL, IE, NL, PT, UK
<b>Sumă forfetară</b>	AT, BE, CZ, DK, FR, HR, LU, PL, SK
<b>Sumă proporțională cu salariul</b>	DE, EE, FI, HU, IT, LT, LV, NO, RO, SE, SI

*(Sursa: Maron, Leila, Danièle Meulders și Sile O'Dorchai (2008) "Parental leave in Belgium" / „Concediul pentru creșterea copilului în Belgia”, Brussels Economic Review / Cahiers Economiques de Bruxelles, Vol. 51, n°2/3, Vară-Toamnă)*

**Tabelul 2: Luarea concediului pentru creșterea copilului într-o selecție de state europene**

<b>Țara</b>	<b>Nivel de luare a concediului</b>
<b>CZ, DE, DK, FI, HU, IT, LU, PL, SI</b>	Ridicat pentru mame, sub 10% pentru tații eligibili cu excepția SE
<b>ES, FR, NL</b>	Mediu pentru mame (1/3 - 2/3 din femeile eligibile), foarte scăzut pentru tați în afară de NL (peste 10%, deseori parțial)

*(Sursa: Prezentare PowerPoint D. Foden (Eurofound) la Conferința CES "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges" / „Implementarea acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului: răspuns la provocări”, 16-17 februarie 2011 – Bruxelles + contribuții ale membrilor Comitetului de femei al CES)*

**Anexa 3: Contextul mai larg – Fapte și cifre privind alte forme de concediu în Europa (concediu de maternitate, concediu de paternitate, concediu pentru adopție, concediu filial, măsuri privind programul de lucru etc.)**

**Tabelul 1: Prezentare generală a concediului de maternitate într-o selecție de state europene**

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

(Sursa: Prezentare PowerPoint D. Foden (Eurofound) la Conferința CES "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges" / „Implementarea acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului: răspuns la provocări”, 16-17 februarie 2011 – Bruxelles + contribuții ale membrilor Comitetului de femei al CES)

**Tabelul 2: Venitul de înlocuire în timpul concediului de maternitate într-o selecție de state europene**

Cuquantum venit	Țară
100% venit mediu sau de bază	AT, DE, DK, EE, EL, ES, FR, LT, LV, LU, MT, NL, PL, PT, SI
70 –99%	BG, HU, IE, IT, RO, SE

(Sursa: Prezentare PowerPoint D. Foden (Eurofound) la Conferința CES "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges" / „Implementarea acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului: răspuns la provocări”, 16-17 februarie 2011 – Bruxelles + contribuții ale membrilor Comitetului de femei al CES)

**Tabelul 3: Prezentarea generală a dreptului la concediu plătit de paternitate într-o selecție de state europene**

Nu există dreptul la concediu plătit de paternitate	AT, CZ, CY, DE, IE, IT, SK	BG, CZ, DE, IE, IT, SK
1-5 zile	EL, HU, MT, LU, NL, PL, RO	AT, EL, HU, MT, LU, NL, PL, PT, RO
6-10 zile	BE, DK, EE, LV, PT, UK	BE, DK, EE, LV, UK
10+ zile	BG, ES, FI, FR, LT, SE, SI	ES, FI, FR, LT, SE, SI

(Sursa: Prezentare PowerPoint D. Foden (Eurofound) la Conferința CES "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges" / „Implementarea acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului: răspuns la provocări”, 16-17 februarie 2011 – Bruxelles + contribuții ale membrilor Comitetului de femei al CES)

**Tabelul 4: Situația drepturilor legale la concedii într-o selecție de state europene**

	Concediu de maternitate	Concediu de paternitate	Concediu pentru creșterea copilului	Concediu pentru îngrijirea copilului bolnav
Austria	☛☛☛	⊖	☛☛ F	☛☛☛ 10☛
Belgia	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛
Croația	☛☛☛ TR	⊖	☛☛☛ I+TR	☛☛☛ 20-40☛
Rep. Cehă	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ *FN I	☛☛☛ 9>
Danemarca	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ F	☛
Estonia	☛☛☛	☛	☛☛ *F	☛☛☛☛ 4>
Finlanda	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ F	⊖ FN
Franța	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ * FN I	☛☛
Germania	☛☛☛	⊖	☛☛☛ (*) F	☛☛☛ 25☛
Grecia a. sectorul privat b. sectorul public	☛☛ ☛☛☛	☛☛☛ ☛	☛ I ☛ I	☛☛ ⊖
Ungaria	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ * F	☛☛☛ 14-UNLTD
Islanda	⊖ FN	⊖ FN	☛☛☛ F & I	⊖
Irlanda	☛☛	⊖	☛ I	☛☛☛ 3☛
Italia	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ I	☛
Luxemburg	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 2
Olanda	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 10☛
Norvegia	⊖ FN	☛	☛☛☛ F & I	☛☛☛ 10-15
Polonia	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ F	☛☛☛ 14☛
Portugalia	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 15-30F☛
Slovenia	☛☛☛	☛☛	☛☛☛ F	☛☛☛ 7-15>☛
Spania	☛☛☛	☛☛☛	☛ I	☛☛☛ 2-4☛
Suedia	⊖ FN	☛☛☛	☛☛☛ F & I	☛☛☛ 120F
Regatul Unit	☛☛	☛☛	☛ I	☛

(Sursa: adaptarea tabelului din 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 (Studiu internațional privind politicile legate de concedii și cercetări conexe 2010, Seria de cercetare privind raporturile de muncă, nr.

115, septembrie 2010, Londra: Departamentul Afaceri, Inovație și Competențe, p. 36-37). Disponibil pe site-ul LP&R: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/annual\\_reviews/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/) + contribuții ale membrilor Comitetului de Femei al CES)

#### Legendă Tabel 4:

##### Coloana concediu de maternitate, paternitate, pentru creșterea copilului și pentru îngrijirea unui copil bolnav:

☐☐ – nu există un drept legal; în cazul concediului de maternitate, sunt incluse țări care nu oferă niciun concediu suplimentar femeilor ca recunoaștere a sarcinii și nașterii.

☐☐ – drept legal dar neplătit, inclusiv state membre UE acoperite de măsura privind forța majoră din directiva privind concediul pentru creșterea copilului;

☐☐☐ – drept legal, plătit dar *fie* cu o sumă forfetară mică *fie* în funcție de venit cu sub 66% din venit *fie* fără aplicare universală sau nu pentru întreaga perioadă de concediu;

☐☐☐☐ – drept legal, plătit pentru toată durata sau o parte din concediu, pentru toți părinții, cu peste 66% din venituri, Atunci când există un plafon de venit, al doilea sau al treilea simbol este pus între paranteze, ex. ☐☐(☐).

##### Coloana concediu de maternitate:

TR=se poate transfera o parte din concediul de maternitate către tată.

##### Coloana concediu pentru creșterea copilului:

\* arată că plata se face către toți părinții cu copil mic fie că își iau sau nu concediu.

F=drept familial;

I=drept individual;

F & I=o perioadă de drept familial și o perioadă de drept individual.

##### Concediu pentru îngrijirea unui copil bolnav:

Cifra indică numărul de zile de concediu plătit pe an pe angajat (sau pe familie unde apare **F**);

Două cifre (ex. '15-30') arată că concediul variază în funcție de vârsta sau numărul de copii; cifra urmată de > arată numărul maxim de zile de concediu disponibile pe episod de boală, dar poate fi disponibilă o perioadă suplimentară de concediu dacă se înregistrează mai multe episoade de boală.

Cifra urmată de ☐☐ arată drepturi suplimentare la concediu acoperind mai mulți membri ai familiei, nu numai copiii mici și/sau situațiile de boli grave.

##### Note de subsol la țări (FN):

- **Republica Cehă:** Se poate lua concediu pentru creșterea copilului până când copilul împlinește vârsta de trei ani, dar prestațiile se plătesc până când copilul împlinește vârsta de patru ani. Părinții își pot lua maxim nouă zile de concediu pentru îngrijirea unui copil bolnav, oricât de des este necesar.
- **Finlanda:** concediul post-natal total include o perioadă de concediu pentru îngrijirea copilului plătit la un nivel scăzut. Toți angajații au acces la concedii pentru îngrijirea unui copil bolnav; durata și plata sunt fixate prin convențiile colective.
- **Franța:** Concediul pentru creșterea copilului în familiile cu un singur copil se plătește numai timp de șase luni de la încheierea concediului de maternitate.
- **Germania:** Concediul pentru creșterea copilului se plătește maxim 28 de luni; restul perioadei de trei ani de concediu este fără plată.
- **Grecia:** a = angajații din sectorul privat; b = angajații din sectorul public. Femeile angajate în ambele sectoare pot consolida un drept la un program de lucru redus într-un concediu integral de până la 3½ luni în sectorul privat și 9 luni în sectorul public. Această opțiune de concediu suplimentar nu este inclusă în concediul post-natal indicat în tabel, unde se arată concediul disponibil pentru o familie formată din doi părinți în care ambii părinți lucrează în același sector.

- **Ungaria:** pentru părinții asigurați, concediul se plătește în proporție de 70% din venituri până când copilul împlinește trei ani, apoi forfetar; numai mama are dreptul să utilizeze concediul în primul an de viață al copilului. Oricare din părinții dintr-o familie cu minim trei copii își poate lua concediu în perioada dintre vârsta de trei și vârsta de opt ani a copilului celui mai mic.
- **Islanda:** legea nu face diferențierea între concediul de maternitate, paternitate și creșterea copilului, referindu-se numai la un „concediu de naștere”, din care o parte este destinată mamelor, o parte taților și o parte părinților care hotărăsc singuri cum s-o atribuie. Concediul post-natal include o perioadă de concediu neplătit după concediul pentru creșterea copilului.
- **Italia:** concediul pentru creșterea copilului este de șase luni pentru fiecare părinte, dar concediul total pe familie nu poate depăși zece luni.
- **Norvegia:** nu există un concediu separat de maternitate; o parte din concediul pentru creșterea copilului este rezervată femeilor înainte și după naștere.
- **Portugalia:** „concediul de maternitate” a fost înlocuit de „concediul inițial pentru creșterea copilului”. Concediul post-natal total include o perioadă de concediu neplătit după concediul pentru creșterea copilului.
- **Suedia:** nu există un concediu de maternitate separat; o parte din cele 480 de zile de concediu plătit de creștere a copilului este rezervată femeilor. Fiecare părinte are dreptul să își ia concediu pentru creșterea copilului până când copilul împlinește 18 luni; dar cele 480 de zile de concediu plătit pot fi luate până când copilul împlinește opt ani.

**Tabelul 5: Dreptul la concediu pentru adopție într-o selecție de state europene**

Concediu pentru adopție	Țară
Ca și concediul pentru creșterea copilului	AT, LT, RO, SE
Ca și concediul de maternitate și pentru creșterea copilului	CZ, EL, HU, IT, LU, SK
Ca și concediul de maternitate	PL, UK
Ca și concediul de maternitate și paternitate	ES

(Sursa: Prezentare PowerPoint D. Foden (Eurofound) la Conferința CES "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges" / „Implementarea acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului: răspuns la provocări”, 16-17 februarie 2011 – Bruxelles + contribuții ale membrilor Comitetului de femei al CES)

**Tabelul 6: Dreptul la concediu pentru adopție într-o selecție de state europene (2)**

Țară	Durată	Plată
BE	4 -6 săptămâni și concediu pentru creșterea copilului	
BU	6 luni pentru fiecare părinte	Fără plată
DE	3 ani	67% cu plafon
DK	32 -40 săptămâni	Ca și concediul pentru creșterea copilului
EE	10 săptămâni	100% din media veniturilor
FI	234 zile lucrătoare	Ca și concediul pentru creșterea copilului, 234 zile
FR	10 săptămâni	Ca și concediul de maternitate
IE	40 săptămâni	24 de săptămâni plătite
LV	10 zile	
LU	8 săptămâni (concediu de maternitate) și concediu pentru creșterea copilului	100% din salariu / plată forfetară pentru perioada de concediu pentru creșterea copilului
MT	3 luni pentru ambii părinți	Fără plată
NL	4 săptămâni	Alocație maternitate
PT	100 zile pentru ambii părinți adoptivi	Alocație specială
SI	120-150 zile în funcție de vârsta copilului	Da

(Sursa: Prezentare PowerPoint D. Foden (Eurofound) la Conferința CES "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges" / „Implementarea acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului: răspuns la provocări”, 16-17 februarie 2011 – Bruxelles + contribuții ale membrilor Comitetului de femei al CES)



**Tabelul 7: Dreptul la concediul filial într-o selecție de state europene**

Țară	Durăță	Plată
AT	1-2 săptămâni	Da
BE	10 zile (sau mai multe neplătite)	Da
DE	5 zile pentru copii	Da
EE	Până la 14 zile cu certificat de îngrijire	80-100%,
EL	4-12 zile pentru copii	Da
ES	2 zile	Da
LU	5 zile lucrătoare pe an	100% din salariu

(Sursa: Prezentare PowerPoint D. Foden (Eurofound) la Conferința CES "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges" / „Implementarea acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului: răspuns la provocări”, 16-17 februarie 2011 – Bruxelles + contribuții ale membrilor Comitetului de femei al CES)

**Tabelul 8: Diferite modele naționale cu privire la munca femeilor**

Rate de ocupare / cu fracțiune de normă sau normă întreagă	Țara
Rate ridicate de ocupare și procent scăzut de fracțiune de normă	CZ, EE, FI, HU, LT, PT, SI
Rate ridicate de ocupare cu procente mai ridicate de fracțiune de normă	AT, BE, DE, DK, FR, IE, LU, NL, SE, UK
Rate mai scăzute de ocupare, în majoritate cu normă întreagă	EL, ES, IT, MT, PL

(Sursa: Prezentare PowerPoint D. Foden (Eurofound) la Conferința CES "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges" / „Implementarea acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului: răspuns la provocări”, 16-17 februarie 2011 – Bruxelles + contribuții ale membrilor Comitetului de femei al CES)

#### **Anexa 4: Listă de verificare pentru implementare**

**Trebuie verificat dacă următoarele elemente sunt luate în considerare în implementarea noii Directive privind concediul pentru creșterea copilului în sistemul dumneavoastră național:**

- Se acordă cel puțin 4 luni de concediu pentru creșterea copilului
- Perioada concediului pentru creșterea copilului (sau cel puțin o lună) este netransferabilă între părinți
- Se abordează problema venitului/plăților
- Sunt acoperiți și lucrătorii cu fracțiune de normă, cu contracte pe durată determinată și cei cu contracte cu agenții de muncă temporară
- Se face referire la diversitatea din ce în ce mai mare a structurilor familiale
- Pentru calculul vechimii se ține seama de totalitatea contractelor pe durată determinată încheiate cu același angajator
- Perioadele de preaviz țin cont atât de interesele lucrătorilor cât și de cele ale angajatorilor
- Se elaborează dispoziții specifice pentru părinții ai căror copii suferă de un handicap sau o boală pe termen lung
- Se elaborează dispoziții pentru nevoile speciale ale părinților adoptivi.

## **Anexa 5: Documente, resurse și link-uri pentru informații suplimentare**

### **CES și egalitatea de gen**

Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) este ferm angajată în procesul de realizare a egalității între bărbați și femei. Acest obiectiv presupune și o schimbare a obiceiurilor europene legate de programul lung de muncă, oferind un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală atât pentru bărbați cât și pentru femei în cadrul unui sistem complet de îngrijire.

Site-ul CES oferă informații privind mai multe inițiative dezvoltate de confederație în domeniul egalității de gen și care pot fi consultate la: <http://www.etuc.org>

În calitate de factori cheie ai dialogului social european, Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) împreună cu partenerii săi sociali europeni – [BUSINESSEUROPE](#), Asociația Europeană a Meșteșugarilor și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii ([UEAPME](#)) și Centrul European al angajatorilor și întreprinderilor care furnizează servicii publice ([CEEP](#)) – și-au luat angajamentul de a întări egalitatea de gen pe piața muncii și la locul de muncă. Dialogul social european angajat a dus în timp la numeroase rezultate legate de egalitatea de gen, ca de exemplu:

- [Framework agreement on parental leave](#) / Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului (revizuit) (2009)
- ["Joint declaration to the EU and Member States: Fight discrimination and guarantee equality for all"](#) / „Declarația comună către UE și statele membre: combaterea discriminării și garantarea egalității pentru toți” (2009)
- [Joint letter from the European social partners on childcare](#) / Scrisoarea comună din partea partenerilor sociali europeni cu privire la îngrijirea copilului (2008)
- [European social partner report on reconciliation of professional, private and family life](#) / Raportul partenerilor sociali europeni privind concilierea vieții profesionale cu viața privată și de familie (2008)
- [Framework of actions on gender equality](#) / Cadrul de acțiuni privind egalitatea de gen (2005)

În plus, CES a elaborat și documente de poziție cu privire la [consultările Comisiei Europene în conformitate cu articolele 154-155 TFUE](#) din domeniul egalității de gen, dintre care cele mai recente sunt:

- [ETUC Position on the Revision of the Pregnant workers Directive - 92/85/EEC \(January 2009\)](#) / Document de poziție CES - revizuirea Directivei privind lucrătoarele gravide 92/85/EEC (ianuarie 2009)
- [ETUC Position on the Revision of the Pregnant workers Directive - 92/85/EEC \(December 2009\)](#) / Document de poziție CES – revizuirea Directivei privind lucrătoarele gravide 92/85/EEC (decembrie 2009)
- [ETUC Position on the second stage consultation of social partners on the review of Directive 86/613/EEC](#) (2008) / Document de poziție CES – a doua etapă a consultării partenerilor sociali cu privire la revizuirea Directivei 86/613/EEC (2008)
- [ETUC Position on the first stage consultation of the social partners on the review of Directive 86/613/EEC](#) (2008) Document de poziție CES - prima etapă a consultării partenerilor sociali cu privire la revizuirea Directivei 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) Document de poziție CES - a doua etapă a consultării partenerilor sociali de la nivel comunitar cu privire la concilierea între viața profesională, viața privată și viața familială (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) Document de poziție CES - prima etapă a consultării partenerilor sociali de la nivel comunitar cu privire la concilierea între viața profesională, viața privată și viața familială (2006)

Sau ca răspuns la consultații publice cum ar fi:

- [ETUC reply to the EC consultation on the follow-up strategy to the Roadmap for equality between women and men 2006-2010](#) (2009) / Răspunsul CES la consultarea lansată de CE cu privire la strategia de monitorizare a foii de parcurs pentru egalitatea între bărbați și femei 2006-2010 (2009)
- [ETUC Position on the European Commission Communication 'Tackling the pay gap between men and women'](#) (2008) / Poziția CES privind Comunicarea Comisiei Europene „Combaterea diferențelor de salarizare între bărbați și femei” (2008)

În plus, CES a adoptat propriile sale rezoluții și poziții extrem de importante cu privire la egalitatea de gen, dintre care cele mai recente sunt:

- [ETUC Resolution - Recommendations for improving gender balance in trade unions](#) / Rezoluția CES – Recomandări pentru îmbunătățirea echilibrului de gen în sindicate (2011)
- [ETUC Resolution 'Reducing the gender pay gap'](#) / Rezoluția CES „Reducerea diferențelor salariale între bărbați și femei” (2008)
- [ETUC Charter on Gender Mainstreaming in Trade Unions](#) / Carta CES privind integrarea principiului egalității între femei și bărbați în sindicate (2007)

În final, alte publicații interesante ale CES în acest domeniu:

- [From membership to leadership: advancing women in trade unions: Ten things trade unions can do to promote gender balance](#) / De la statutul de membru la statutul de lider: avansarea femeilor în sindicate: zece lucruri pe care le pot face sindicatele pentru promovarea echilibrului de gen (2011)
- [From membership to leadership: advancing women in trade unions \( A resource guide \)](#) / De la statutul de membru la statutul de lider: avansarea femeilor în sindicate (un ghid de resurse) (2010)
- [Trade unions and women: Civil society dialogue bringing together workers from Turkey and the European Union through a shared culture of work](#) / Sindicatele și femeile: dialogul societății civile care reunește lucrătorii din Turcia și din Uniunea Europeană printr-o cultură comună a muncii (2010)
- [8 March Survey 2011](#) / Studiul 8 martie 2011 (2011)
- [8 March Survey 2010](#) / Studiul 8 martie 2010 (2010)
- [8 March Survey 2009](#) / Studiul 8 martie 2009 (2009)
- [8 March Survey 2008](#) / Studiul 8 martie 2008 (2008)
- [Reconciling professional, private and family life: a key objective for the European trade union movement](#) / Concilierea între viața profesională, viața privată și viața familială: un obiectiv cheie pentru mișcarea sindicală europeană (2007)
- [Women in trade unions in Europe: Bridging the gaps](#) / Femeile în sindicatele din Europa: lipsuri de corectat (2007)

### **Alte lucrări, rapoarte sau articole**

Clauwaert, S. (2010) "Towards a revised Parental Leave framework agreement/directive", Transfer: European Review of Labour and Research/ „Spre un acord-cadru/o directivă revizuit(ă) privind concediul pentru creșterea copilului”, 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 / Studiu privind costurile și beneficiile opțiunilor de îmbunătățire a prevederilor privind concilierea vieții profesionale, a vieții private și a vieții familiale, Raport Principal, Comisia Europeană, iunie 2008

Comisia Europeană (2006) Reconciliation of work and private life - A comparative review of thirty European countries / Concilierea vieții profesionale și a vieții private – Un studiu comparativ în treizeci de state europene (2006) (acest raport propune o prezentare generală a politicilor care vizează concilierea vieții profesionale și a vieții private în cele 25 de state membre UE. În plus, sunt furnizate informații pentru trei țări SEA, Islanda, Norvegia și Liechtenstein, precum și pentru două țări candidate, Bulgaria și România și este disponibil la <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=146&type=2&furtherPubs=no>

Comisia Europeană (2007) Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights / Raport privind drepturile femeilor gravide, concediile de maternitate, paternitate și creșterea copilului, martie 2007 (disponibil la: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/bulletin\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html))

Comisia Europeană (2008) Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries / Abordări juridice privind anumite aspecte ale concilierii între viața profesională, viața privată și viața familială în treizeci de state europene, iunie 2008 (disponibil la: <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 / Studiu internațional privind politicile legate de concedii și cercetări conexe 2010, Seria de cercetare privind raporturile de muncă, nr. 115, septembrie 2010, Londra: Departamentul Afaceri, Inovație și Competențe (disponibil pe site-ul LP&R la: [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 / Acțiuni în favoarea familiilor, mai 2011, (disponibil la: [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))

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

Thévenon, O. (2011) Family Policies in the OECD Countries: A Comparative Analysis / Politici familiale în țările OECD: analiză comparativă, Population and Development Review, volumul 37, numărul 1, martie 2011, p. 57–87 (disponibil la: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract> - Autorul utilizează date extrem de complete de la nivel național reunite în baza de date privind Familia a OECD, cu referire la variabile ca sistemele de concedii pentru creșterea copilului, furnizarea de servicii de îngrijire a copilului și sprijinul financiar acordat familiilor; articolul abordează diversitatea modelelor de politici familiale din 28 de state OECD în termeni de echilibru între diferitele obiective și mixul de instrumente adoptate pentru implementarea politicilor)

Wall, K., et. al. (2009) Family Policy in Council of Europe Member States / Politica familială în statele membre ale Consiliului Europei, Strasbourg: Consiliul Europei, iunie 2009 (disponibil la: [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) și conține două rapoarte de experți comandate de Comitetul de experți în politici sociale pentru familii și copii; unul oferă o analiză comparativă a politicilor familiale, inclusiv concediile, celălalt evaluează progresele și dinamica din mai multe state membre)

#### **Site-uri internet**

Centrul de resurse CES: <http://resourcecentre.etuc.org/>

ETUI Labourline (catalog on-line al Centrului de documentare al Institutului Sindical European - ETUI): <http://www.labourline.org>

Site-ul Comisiei Europene – „Secțiunea egalitatea de gen”: <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>