



# CUM SPORIM NUMĂRUL TAȚILOR BENEFICIARI AI CONCEDIULUI DE ÎNGRIJIRE A COPILULUI?



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC  
Agenția Elvețiană pentru  
Dezvoltare și Cooperare



Danida



Această analiză este realizată de Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare” cu suportul Fundației Est-Europene, din resursele acordate de Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare, Guvernul Suediei și de Ministerul Afacerilor Externe al Danemarcei/DANIDA. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.

## CUPRINS

I. Introducere .....	3
II. Efectele politicilor actuale.....	4
III. Propuneri de reformă a politicilor .....	6
IV. Practici internaționale de urmat.....	7
Anexa 1.....	9
DESPRE CENTRUL „PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE” .....	14

### **Autori:**

Rodica IVAȘCU

Alexei BUZU

Natalia COVRIG

## I. INTRODUCERE

**Idea reformării concediului de îngrijire a copilului este un subiect abordat de mai mult timp în spațiul public.** Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie este un subiect tot mai frecvent discutat de societatea civilă și factorii de decizie. În ultimii ani, în Moldova, au fost aplicate o serie de modificări legislative și înaintate proiecte de legi, ce au drept scop reducerea inegalităților de gen pe piața muncii și în activitățile casnice. Mai specific, ne referim la aprobarea Legii 71 din 14 aprilie 2016 ce prevede acordarea concediului paternal plătit de 14 zile și la proiectul de lege ce vizează reducerea concediului de îngrijire a copilului<sup>1</sup> de la 6 ani<sup>2</sup>, (precum este stipulat în legislația în vigoare), la 4 ani.

**Această notă vine să evidențieze lacunele legislative și impactul acestora asupra implicării taților în îngrijirea copilului.** Necesitatea reformei concediului de îngrijire a copilului este argumentată prin faptul că efectele politicilor publice actuale contribuie la perpetuarea stereotipurilor privind rolurile de gen. Datele disponibile privind numărul de tați beneficiari ai concediului de îngrijire a copilului și cele cu referire la discrepanțele de gen salariale, subliniază ideea că politicile publice în Moldova nu sunt aplicate suficient.

**Concediul extins de îngrijire a copilului poate avea un efect negativ asupra avansării femeii în carieră.** S-a constatat că țările cu politici familiale mai "generoase" au diferențe mai mari în ceea ce privește salariul femeilor și a bărbaților. Moldova, la acest capitol, nu face excepție (în 2015 decalajul salarial de gen a fost de 12,8%). Analiza practicilor în țări precum SUA, Suedia și Norvegia sugerează că progresul în carieră devine mai dificil pentru femeile care beneficiază de concedii de lungă durată de îngrijire a copilului, în special dacă acestea au studii superioare și lucrează în sectorul privat.<sup>3</sup>

**Concediul de îngrijire a copilului, cum este prevăzut acum în Moldova, eșuează din toate punctele de vedere:** 1. Nu motivează cuplurile să aibă mai mulți copii; 2. Reduce participarea femeilor cu copii mici pe piața muncii; 3. Nu-i motivează pe tați să coparticipe la îngrijirea copiilor; 4. Constituie o povară pentru angajatori, care trebuie să păstreze locul de muncă al femeii mamă pentru o perioadă mai lungă decât în oricare țară din Uniunea Europeană 5. Discriminează indirect femeile tinere atunci când vor să se angajeze. Adițional faptului că legislația prevede o durată „generoasă” pentru concediul de îngrijire a copilului (până la 6 ani), cu un quantum lunar al indemnizației de 30% din salariu (pentru primii 3 ani), Moldova are lacune și la partea de oferirea a opțiunilor de plată a indemnizației pentru creșterea copilului.

**Reforma politicilor actuale în Moldova prioritar trebuie să includă măsuri de încurajare a ambilor părinți să beneficieze de concediul parental.** Aici ne referim la (I) extinderea serviciilor de creșă, (II) stabilirea perioadei fixe netransferabile de concediu parental dedicat doar taților (*engleză*: father's quota) și (III) oferirea opțiunilor de plată a indemnizației pentru creșterea copilului (grilele de calculare a indemnizației în țările europene sunt diverse, însă prevalează principiul: cu cât mai scurt concediul, cu atât mai mare indemnizația. De exemplu, Austria are 5 opțiuni de divizare a concediului, iar Estonia, Cehia, Lituania și Portugalia câte 2 opțiuni). Politicile sensibile la necesitățile femeilor și a bărbaților influențează într-o proporționalitate directă reducerea inegalităților de gen pe piața muncii și contribuie la o divizare echilibrată între părinți a activităților neplătite (întreținerea casei; îngrijirea copiilor; cumpărături și servicii; etc.).

**Țările europene, care integrează dimensiunea de gen în politicile publice, se poziționează în top la capitolul numărului de tați beneficiari ai concediului parental.** Astfel, Suedia, Islanda, Norvegia și Portugalia au reușit să înregistreze o creștere considerabilă a numărului de tați ce iau concediu pentru îngrijirea copilului, ca urmare a reformelor de politici publice specifice și prietenoase concediului parental<sup>4</sup>. În urma ultimelor ajustări legislative, caracteristice pentru fiecare țară analizată, Suedia înregistrează 44% de tați ce se bucură de concediul respectiv, Islanda –20,1%, Norvegia - 21% și Portugalia – 26,1%. Aceste țări se evidențiază, astfel, ca bune practici de urmat.

<sup>1</sup> Propunerea se conține în proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Codului Muncii al Republicii Moldova nr 154-XV din 28 martie 2003. Aceasta propunere a fost aprobată în prima lectură la ședința Guvernului din 23 iunie 2017.

<sup>2</sup> Codul Muncii nr.154-XV din 28 martie 2003, Articolul 124 "Concediul de maternitate și concediul plătit pentru îngrijirea copilului" și Articolul 126 "Concediul suplimentar neplătit pentru copilului în vârstă de la 3 la 6 ani"

<sup>3</sup>"International Monetary Fund. Norway: Selected issues", 2017 (pct. 48)

<sup>4</sup> [http://www.oecd.org/els/family/PF2\\_5\\_Trends\\_in\\_leave\\_entitlements\\_around\\_childbirth\\_annex.pdf](http://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf)

## II. EFECTELE POLITICILOR ACTUALE

**Majoritatea absolută a beneficiarilor concediului de îngrijire a copilului sunt mamele, tendință care nu s-a schimbat semnificativ în ultimii ani.** Datele statistice disponibile demonstrează faptul că, în ultimii 7 ani, beneficiarii majoritari ai concediului parțial plătit, sunt mamele. De remarcat că, totuși, numărul taților care beneficiază de acest concediu crește încet, dar stabil. Printre cauzele ce influențează negativ ca tații să ia concediul de îngrijire a copilului se enumeră: (1) diferențele salariale – bărbații, per general, au salarii mai mari decât femeile (în Moldova, în 2015, decalajul salarial a fost de 12,8%), ceea ce determină mamele să renunțe la locul de muncă; (2) perpetuarea stereotipurilor în societate cu privire la rolurile părinților; (3) îngrijorarea față de prejudecățile negative la care ar putea fi expus angajatul (tata) atunci când își ia concediu pentru îngrijirea copilului; (4) aplicarea insuficientă a politicilor de asigurare a egalității de șanse.

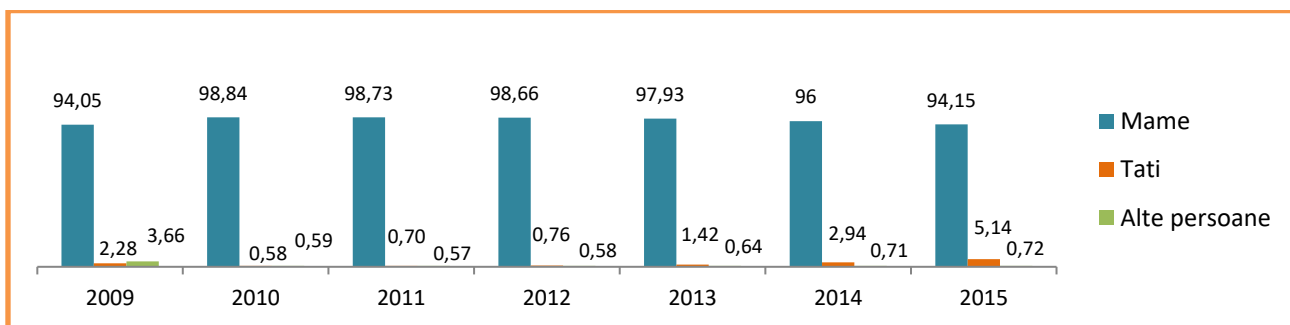


Figura 1. Beneficiarii concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului, %

Sursa: Raportul Anual Social pentru 2013, 2014 și 2015, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei

**Activitățile neplătite preponderent sunt realizate de femei.** Datele reflectate în studiul "Barometrul de Gen 2016"<sup>5</sup>, elaborat de CPD, arată că „ziua de activitate” a unei femei durează cu circa două ore mai mult (9 ore la bărbați și 11 ore la femei). Astfel, una din activitățile de bază, cea casnică, ocupă cea mai mare parte a zilei unei femei – 4,6 ore în populația feminină generală și 3,8 ore în cazul femeilor angajate. Cea mai mare parte a activității zilnice a unui bărbat este dedicată serviciului (3,9 ore în totalul bărbaților). Pentru populația ocupată, durata de timp dedicată serviciului aproape se egalează între genuri, în schimb discrepanțele în timpul acordat treburilor casnice și îngrijirii copiilor se mențin (figura 2). Respectiv rezultate accentuează povara dublă a femeii (îmbinarea vieții private cu cea de activitate în câmpul muncii).

**În ultimii 10 ani, percepțiile referitoare la rolurile de gen ale bărbaților și femeilor nu s-au schimbat semnificativ.** Mai mult de 60% din respondenții studiului „Barometrul de Gen” sunt de acord că *responsabilitatea bărbatului este de a aduce bani în casă, iar a femeii de a avea grijă de familie și gospodărie*. Peste jumătate acceptă afirmația că *nu este bine dacă soțul stă acasă și are grijă de copii, iar soția lucrează*. Lucrurile în acest sens nu s-au schimbat în timp, diferențele, comparativ cu 2006, fiind de câteva procente doar (figura 3).

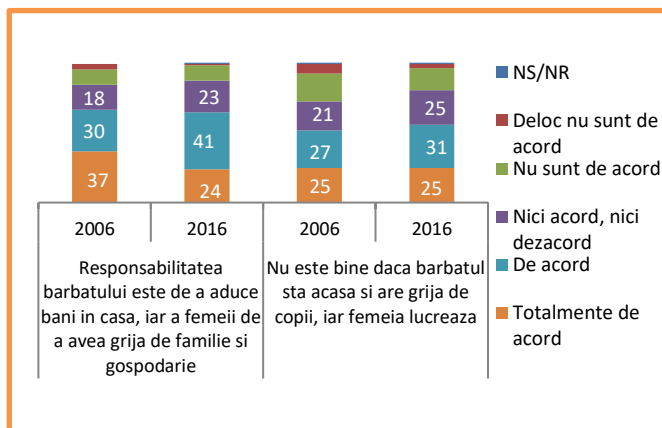
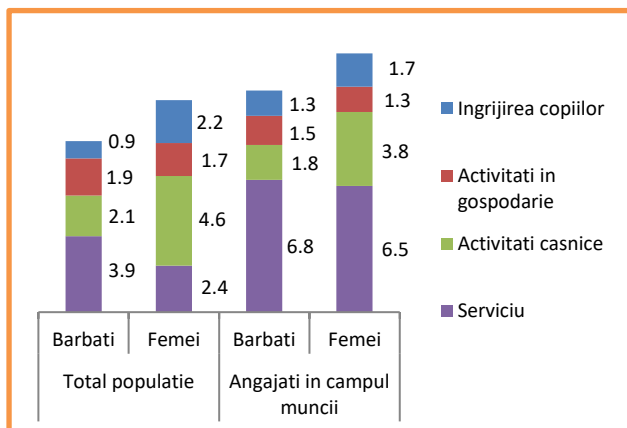


Figura 2. Nr. mediu de ore/zi dedicat activităților de bază, 2016 Figura 3. Opinii privind distribuția responsabilităților în familie, %

<sup>5</sup> Barometrul de Gen este primul studio comprehensiv din Moldova care oferă posibilitatea de a măsura modul în care au evoluat percepțiile și stereotipurile de gen în ultimul deceniu - [http://progen.md/files/8393\\_final\\_barometrul\\_de\\_gen\\_rom.pdf](http://progen.md/files/8393_final_barometrul_de_gen_rom.pdf)

**O ușoară îmbunătățire se atestă la capitolul percepțiilor vizavi de implicarea bărbaților în creșterea copiilor.** Cu toate că majoritatea respondenților continuă să considere că bărbatul este capul familiei și el este responsabil de întreținerea acesteia, studiul realizat în 2014<sup>6</sup> de Institutul de Politici Publice, cu referire la percepțiile cetățenilor asupra rolurilor de gen, a evidențiat că 80% din respondenți/respondente consideră că bărbații pot crește copii la fel de bine ca și femeile. Aceasta reprezintă o tendință pozitivă față de rezultatele din 2010 (67%). Totodată, Barometrul de Gen 2016 evidențiază ideea că, deși grija de copii este în mare parte asigurată de femei, opinia majoritară cu privire la creșterea și educația copiilor este că ambii părinți trebuie să se ocupe de aceasta în mod egal.

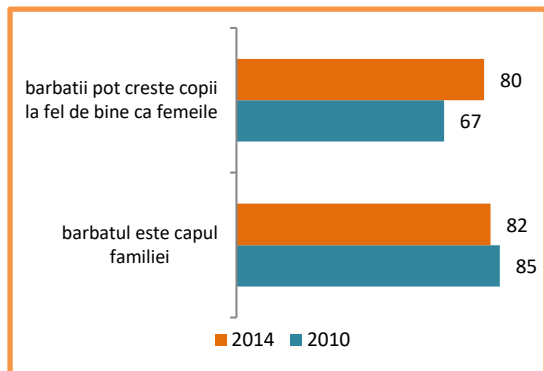


Figura 4. Prejudecăți privind rolurile de gen, %  
Sursa: IPP, Fundația Soros-Moldova, 2015

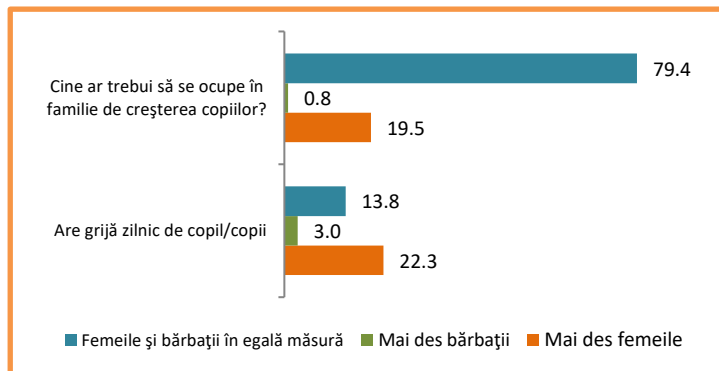


Figura 5. Prejudecăți privind rolurile de gen, %  
Sursa: Barometrul de Gen 2016, CPD

**Moldova are una dintre cele mai mari inegalități în ceea ce privește perioada de îngrijire a copilului.**

Graficul de mai jos (figura 6), poziționează țările din UE în dependență de perioada de îngrijire a copilului alocată prin lege ambilor părinți. (i) Numărul de săptămâni pentru mame acoperă toate săptămânile concediului de îngrijire parentală și de îngrijire la domiciliu, asigurate prin angajare, care pot fi utilizate de mamă. Acestea includ orice săptămâni care sunt drepturi individuale sau care sunt rezervate mamei și cele care pot fi transferabile, sau care sunt rezervate familiei. Aceasta exclude orice săptămână de concediu parental rezervat exclusiv tatălui. (ii) Numărul de săptămâni pentru tați acoperă orice săptămână de concediu de îngrijire parentală sau de îngrijire la domiciliu, protejat prin încadrarea în muncă, care poate fi utilizat numai de tatăl copilului. Acestea includ orice săptămână de concediu parental care este și dreptul individual netransferabil pentru tată, plus orice săptămână de concediu transferabil care este în mod efectiv "rezervat", deoarece trebuie să fie utilizat de partenerul persoanei ce beneficiază de concediul principal (adesea tatăl) pentru ca familia să se califice pentru săptămânile bonus. Orice drepturi acordate inițial tatălui, dar care pot fi transferate mamei, nu sunt incluse. Astfel, observăm că Moldova se află în cadranul cel mai generos din perspectiva timpului și cel mai inechitabil din perspectiva egalității de gen.

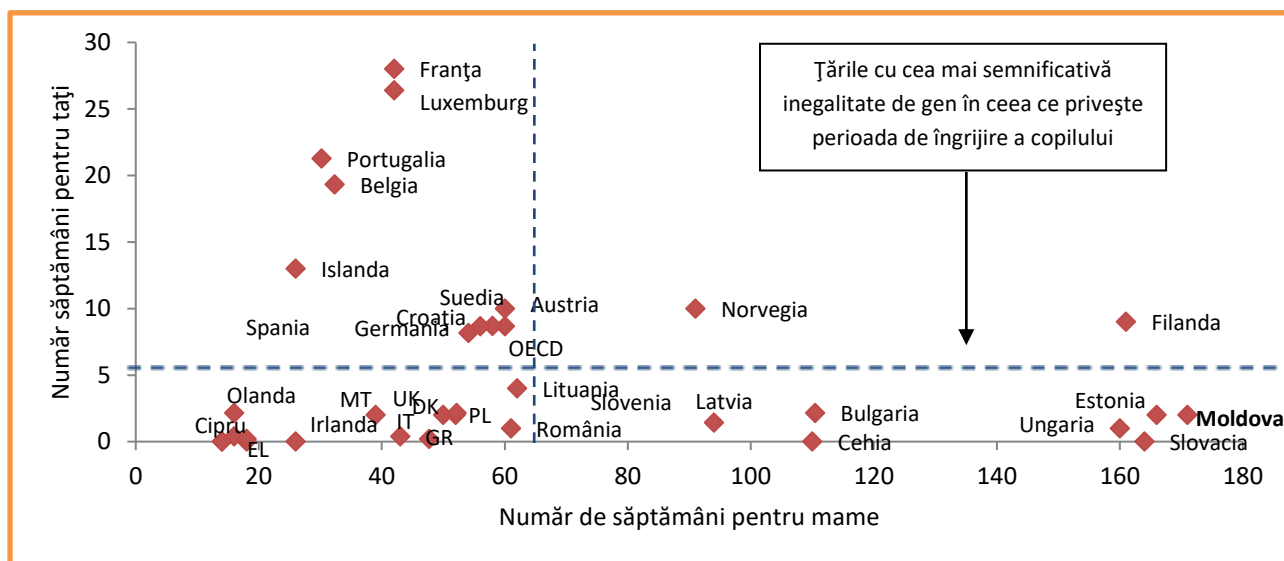


Figura 6. Distribuția de gen a timpului pentru îngrijirea copilului în țările Uniunii Europene și Republica Moldova  
Sursa: OECD Family Database, [http://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)

<sup>6</sup> "Fenomenul discriminării în Moldova: percepțiile populației", Institutul de Politici Publice (IPP), Fundația Soros-Moldova, 2015

### III. PROPUNERI DE REFORMĂ A POLITICILOR

**Atunci când tații iau concediului de îngrijire a copilului (take-up rate) se înregistrează efecte sociale, economice și demografice pozitive.** Aceasta se explică prin faptul că (1) se reduce inegalitatea pe piața muncii, ceea ce are efect și asupra reducerii discrepanței de gen în salarii și la pensii, (2) se contribuie la sporirea PIB-ului țării<sup>7</sup> și (3) majoritatea femeilor sunt mai predispuse să nască copii, atunci când tații își asumă concediul de îngrijire<sup>8</sup>. Amintim că în 2015 Moldova a înregistrat o rată de ocupare a femeilor cu cel puțin un copil de vârstă preșcolară mai mică cu 18,4% comparativ cu cea a bărbaților cu cel puțin un copil de 0-6 ani și cu 23,9% comparativ cu femeile fără copii, iar discrepanța salarială de gen a înregistrat 12,8%, defavorizând femeile în mare parte.

**Prevalarea de concediul de îngrijire a copilului depinde de caracteristica schemei stabilite prin lege.** Aici ne referim la (1) durata concediului de îngrijire a copilului, (2) mărimea indemnizației lunare oferite îngrijitorului/îngrijitoarei și (3) opțiunile de divizare a concediului între părinți.

**Adoptarea unor prevederi legislative care ar oferi posibilități părinților să decidă grila de opțiuni pentru perioada concediului de îngrijire a copilului.** Reforma concediului de îngrijire a copilului trebuie să ofere maximă libertate părinților să decidă perioada când vor face uz de acest concediu. În acest sens, sistemul trebuie să prezinte flexibilitate deplină ținând cont de opțiunile părinților pe întreg spectrul de solicitări și nevoi: de la părinții care doresc o perioadă mai scurtă a concediului (mai bine plătită plus servicii adecvate de creșă) până la cuplurile care preferă o perioadă mai îndelungată, dar cu plăți mai mici. La baza grilei de opțiuni ar putea sta o formulă de calcul care ar estima valoarea indemnizației în baza a câteva elemente: (i) dacă părinții sunt sau nu asigurați, (ii) perioada concediului de care va beneficia mama, (iii) perioada concediului de care va beneficia tata. Grila de opțiuni urmează să fie negociată și agreată la începutul concediului cu ambii părinți.

**Este nevoie de un program național de extindere a serviciilor de creșă.** Autoritățile Centrale ar trebui să își asume o țintă de 50% de acces la creșe până în anul 2020 (în 2014 rata de acces era de 11,8%). Experiența de succes a Republicii Moldova în extinderea accesului la serviciile de educație preșcolară (în anul 2001, rata de acoperire cu servicii preșcolare în mediul rural era de 38,6%, iar în 2012 aceasta a ajuns la 71,4%) arată că doar o intervenție semnificativă din partea autorităților centrale poate garanta un progres în acest sens.

**Reforma politicilor în mod prioritar urmează să prevadă măsuri de încurajare a ambilor părinți să beneficieze de concediul de îngrijire a copilului.** Adicional faptului că sunt necesare măsurile mai sus specificate, de o importanță majoră sunt reformele de politici ce contribuie la o implicare și mai mare a taților pe parcursul concediului de îngrijire a copilului. În acest context, ne referim la două opțiuni **(I) aplicarea „cotei pentru tați”** (father’s quota), ce reprezintă politica care rezervă exclusiv tatălui o anumită perioadă din concediul parental și ea nu este transferabilă (dacă tatăl nu o utilizează, atunci familia pierde perioada respectivă) și **(II) oferirea suplimentelor financiare** acelor tați, care optează să beneficieze de concediul parental mai mult decât perioada minimă prevăzută.

**Campaniile de sensibilizare a populației privind necesitatea ca tații să se prevalenze de concediul de îngrijire a copilului, favorizează depășirea stereotipurilor privind rolurile de gen.** Studiul elaborat de Fondul Monetar Internațional<sup>9</sup>, confirmă faptul că atât politicile publice, cât și percepțiile (părerile individuale) sunt importante pentru asigurarea egalității de gen pe piața muncii. În această ordine de idei, campaniile de sensibilizare a opiniei publice pot spori gradul de conștientizare privind aspectele de gen și pot încuraja tații să se folosească de concediul parental. Un exemplu de urmat este cazul Suediei, unde utilizarea concediului parental de către tați a crescut și în urma demarării campaniilor de informare.

<sup>7</sup>Studiul elaborat de Elborgh-Woytek et al. (2013) evidențiază legătura pozitivă dintre egalitatea de gen pe piața muncii și nivelul PIB al țării. S-a identificat că, o dată cu egalarea numărului de femei pe piața muncii cu cel al bărbaților, în dependență de specificul țării, atunci PIB-ul ar putea crește în SUA cu 5% și în Japonia cu 9%.

<sup>8</sup>“Paternity and Parental leave policies across the European Union”, Janna van Belle, 2016

<sup>9</sup>“Unlocking Female Employment Potential in Europe: Drivers and Benefits”, Christiansen 2016, pag. 15

## IV. PRACTICI INTERNAȚIONALE DE URMAT

**Aplicarea „cotei pentru tați” este una dintre opțiunile internaționale propusă a fi abordată de politicile naționale.** Această practică este caracteristică pentru trei țări din Europa – *Suedia, Islanda și Norvegia*. Politicile sensibile la dimensiunea de gen, aplicate de aceste trei țări, au contribuit la poziționarea acestora în topul statelor cu cea mai mare rată a taților beneficiari ai prestațiilor de concediu parental sau de concediu parental plătit (figura 5). Detalii cu referire la aranjamentele privind concediu parental în UE, a se vedea în Anexa 1.

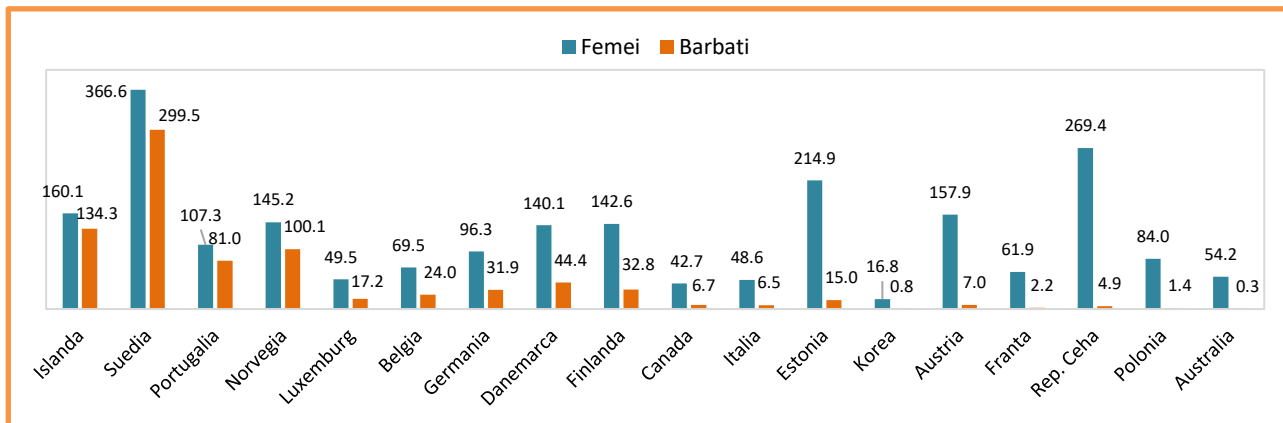


Figura 5. Beneficiarii/utilizatorii prestațiilor de concediu parental sau a concediului parental plătit administrat public, pe gen, 2013 (utilizatori per 100 nou-născuți)

Sursa: OECD, <https://www.oecd.org/els/family/PF2-2-Use-childbirth-leave.pdf>

**(i) Sistemul concediului de îngrijire a copilului în Suedia este unul dintre cele mai generoase din lume.** Părinții pot beneficia de 480 de zile de concediu plătit pentru îngrijirea copilului, dintre care 90 de zile sunt rezervate doar pentru tata. Primele 390 de zile de concediu sunt achitate cu o rată de aproximativ 77,6 % din venitul mediu lunar a celui/celeia care beneficiază de concediu, restul 90 de zile părinților li se achită o rată fixă de 180 SEK/zi. De concediu plătit se pot folosi și persoanele neasigurate (neangajate în câmpul muncii). Acest concediu poate fi utilizat până când copilul împlinește 8 ani și este aplicabil pentru fiecare copil nou născut, astfel părinții pot acumula zile de concediu de la fiecare copil. Adoptarea și extinderea cotei tatălui (de la 30 la 90 zile) constituie una dintre principalele modificări legislative, care au determinat creșterea ponderii taților ce au beneficiat de concediu parental. La moment, Suedia înregistrează cea mai mare rată de utilizare a concediului parental de către tați – 44% (mame - 56%).

**(ii) Islanda este a doua țară care înregistrează o tendință pozitivă în ce privește implicarea taților în creșterea copiilor.** Conform legislației, părinții pot beneficia de 39 de săptămâni de concediu parental, dintre care 13 sunt rezervate exclusiv tatălui (*engl.* „father’s quota”), 13 - mamei, alte 13 pot fi divizate între părinți. Primele 26 de săptămâni sunt achitate cu rata de 80% din venitul mediu a celui/celeia care beneficiază de concediu, restul timpului este neplătit. La moment, în Islanda 20,1% dintre tați utilizează, cel puțin, o parte din concediul parental. Începând cu 2001, când a fost extinsă cota parte oferită tatălui (*engl.* father’s only leave), s-a dublat numărul de zile utilizate de către bărbați – de la 39 de zile în 2001 până la 103 zile în 2008.

**(iii) Politicile de concediu de îngrijire a copilului a Norvegiei sunt generoase, dar mențin unele stimulente pentru o revenire relativ rapidă la locul de muncă.** Sistemul concediului parental prevede 46 sau 56 de săptămâni de concediu, în dependență de schema de plată aleasă. Dintre acestea, 12 săptămâni sunt rezervate exclusiv tatălui (father’s quota), 12 săptămâni – mamei și 22 sau 32 de săptămâni sunt divizabile între părinți (*engl.* family entitlement). Pentru opțiunea mai scurtă – 46 de săptămâni – părinții beneficiază de o alocație ce constituie 100% din venitul lunar mediu, iar pentru 56 de săptămâni – 80% din venitul mediu lunar. În 2011 a fost realizată modificarea legislativă, prin care a fost extinsă cota parte a tatălui – de la 10 la 12 săptămâni. Aceasta a determinat o creștere bruscă a ratei de utilizare a concediului parental de către bărbați. Astfel, în 2012, după un an de implementare a noii prevederi legislative, 21% dintre tați au utilizat exact 12 săptămâni de concediu parental, comparativ cu 0,6% în 2011.

**Oferirea suplimentelor financiare este o altă practică internațională pozitivă, ce încurajează tații să beneficieze de concediul de îngrijire a copilului.** În *Suedia, de exemplu*, părinții primesc bonusuri bănești adițional indemnizației zilnice în cazul când concediul parental este divizat în mod egal între părinți. Acest bonus este valabil când ambii părinți utilizează toate cele 240 de zile acordate pentru fiecare, (nu ne referim la cele trei luni netransferabile alocate pentru fiecare părinte). În *Italia* (regiunea Pedmont), tații primesc un bonus de 400 euro/lună adițional compensației existente de 30% din veniturile anterioare, în cazul în care aceștia iau concediu parental în primul an al copilului. Alocația respectivă crește până la 540 euro/lună, dacă tații își asumă îngrijirea copilului timp de cel puțin trei luni.

**Respectarea criteriului gender contribuie la majorarea numărului de zile pentru concediul parental.** O practică de urmat în acest sens este cazul *Portugaliei*. În 2009 a intrat în vigoare noua Lege a muncii, prin care concediul de maternitate obișnuit a fost înlocuit cu concediul parental. La moment, acest concediu durează 120 sau 150 de zile, în dependență de schema de plată aleasă. Primele 42 de zile sunt rezervate exclusiv mamei în calitate de concediu maternal, restul perioadei poate fi divizată între părinți după acordul comun al acestora. Dacă părinții respectă criteriul gender (tatăl utilizează mai mult de 30 de zile), atunci aceștia beneficiază de un bonus de încă 30 de zile (*engl. sharing bonus*). Astfel, concediul total crește până la 150 sau 180 de zile. Rata de compensare este de 100% din venitul lunar mediu pentru 120 zile (sau 150 zile, dacă se respectă criteriul gender) sau 80% pentru 150 zile (sau 180 zile). Modificarea legislativă în cauză a contribuit la o creștere impresionantă a ratei de utilizare a concediului parental de către tați: de la 596 tați în 2009 la 16.361 în 2010. În 2012, numărul bărbaților care au utilizat bonusul de îngrijire a copilului a crescut până la 17.537 (tați care au îngrijit de copil 30 de zile sau mai mult). În 2014, 26,1% din concediul parental a fost urmat/completat de bonus, ceea ce denotă faptul că tatăl a utilizat cel puțin 30 zile de concediu de îngrijire a copilului.



## Aranjamente privind concediul parental în țările UE, 2015

Țara	Durata concediului de îngrijire a copilului	Rata de compensare (%)	Alte măsuri	Take up rate (media)	
				Femei	Bărbați
Austria (AT)	Până copilul împlinește 2 ani.	Sunt 5 opțiuni de plată: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 436 EUR/ lună pentru 30 sau 34 luni, dacă ambii părinți decid să beneficieze de concediu (30+4);</li> <li>• 624 EUR/ lună pentru 20 sau 24 luni (20+4);</li> <li>• 800 EUR/lună pentru 15 sau 18 luni (15+3);</li> <li>• 1000 EUR/lună pentru 12 sau 14 luni (12+2);</li> <li>• 80% din ultimul salariu net pentru 12 sau 14 luni (12+2), dar care nu poate depăși 2000 EUR.</li> </ul>	Părinții pot primi săptămâni-bonus, care este transferabil între părinți și depinde de schema de plată aleasă.	96% din mame	4% din tați (2014)
Belgia (BE)	4 luni pentru fiecare părinte, în cazul fiecărui copil.	Se plătește rată fixă: 787 EUR/lună	Concediul poate fi luat cu normă întreagă, cu jumătate de normă timp de 8 luni sau o zi pe săptămână timp de 20 de luni.		25,7%
Bulgaria (BG)	Până copilul împlinește 2 ani.	Concediul de maternitate durează 13 luni (dintre care 45 zile până la naștere), achitate cu 90% din venitul mediu al mamei. La împlinirea a 6 luni de la naștere, mama poate transfera concediul către tată, care îl preia ca concediu parental (se păstrează formula de 90% din venitul mamei pentru următoarele 6 luni). După 13 luni, concediul parental durează până copilul împlinește 2 ani, fiind achitat cu 340 lei/lună.	După 2 ani de la nașterea copilului, mama are dreptul la concediu adițional încă un an, acesta fiind neplătit.	datele nu au fost găsite	
Croația (HR)	4 luni, dintre care 2 luni sunt transferabile (primul și al doilea copil) și până la 15 luni (în cazul gemenilor sau de la trei copii și mai mult).	Pentru concediul de 4 luni - 100% din câștigurile medii, cu un plafon de HRK 2660.80 kuna.  După 4 luni – se plătește cu rata de 50%.	Fiecare părinte are dreptul individual la câte 4 luni de concediu parental. Cu toate acestea, două luni sunt transferabile către celălalt părinte. În rezultat, se obține un concediu transferabil de 4 luni, plus câte 2 luni de concediu netransferabil pentru fiecare părinte.	84% pentru perioada de 6-12 luni și doar 18% pentru 12-24 luni (din mamele angajate)	0,3% (din tații angajați)
Cipru (CY)	18 săptămâni pentru fiecare părinte.	Concediu este neplătit.	-	datele nu au fost găsite	
Cehia (CZ)	Până copilul împlinește 3 ani.	Sunt 2 opțiuni de plată: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 24 de luni: 70% din veniturile lunare anterioare, cu un</li> </ul>	Deși concediul pentru îngrijirea copilului poate fi luat numai până la		1,8%

		<p>plafon de CZK 11.500/lună</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 48 de luni: CZK 7.000/lună.</li> </ul> <p>Suma totală pentru întreaga perioadă nu poate depăși CZK 220,000</p>	<p>împlinirea a 3 ani, indemnizația parentală poate fi plătită până la împlinirea vârstei de 4 ani, în dependență de schema aleasă.</p>		
Danemarca (DK)	32 săptămâni.	100% din venit, cu un plafon de DKK 4,135/săptămână.	<p>Poate fi luat parțial, plata fiind redusă în mod corespunzător.</p> <p>Fiecare părinte poate amâna până la 13 săptămâni de concediu pentru o utilizare ulterioară.</p>		7,2% din tați
Estonia (EE)	Până copilul împlinește 3 ani.	<p>Există două opțiuni de plată, dar nici unul nu este legat în mod specific de concediul pentru îngrijirea copilului:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% din venitul mediu pentru 62 de săptămâni de la terminarea concediului de maternitate, cu un plafon de 2.549 EUR/lună.</li> <li>• rată fixă de 38 EUR /lună se plătește de la sfârșitul plății prestației parentale până când copilul împlinește vârsta de 3 ani.</li> </ul>	<p>Concediul pentru îngrijirea copilului poate fi utilizat integral sau în mai multe părți, în orice moment, până când un copil împlinește vârsta de 3 ani.</p>		6,5% din tați (2013)
Finlanda (FI)	26 săptămâni (158 zile)	<p>Pentru primele 30 de zile de concediu, 75% din veniturile anuale de până la 56.302 EUR și 32,5% pentru veniturile peste acest nivel. Pentru restul zilelor, se achită 70% din câștiguri de până la 36.420 EUR, 40% - până la 56.302 EUR și 25% din veniturile peste 56.302 EUR.</p>	<p>Concediul poate fi extins în cazul nașterilor multiple, cu 60 de zile pentru fiecare copil născut.</p>	99% din mame	3% din tați
Franța (FR)	Până copilul împlinește 3 ani.	<p>Se achită rată fixă.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pentru părinții cu un copil: 390 EUR/ lună timp de 12 luni, după finisarea concediului de maternitate. Cu toate acestea, un părinte poate primi indemnizația pentru maxim 6 luni, alte 6 luni fiind rezervate pentru celălalt părinte.</li> <li>• Pentru părinții cu doi sau mai mulți copii: 390 EUR/ lună plătită până când copilul împlinește vârsta de trei ani. Un părinte poate primi plata pentru maximum 24 luni, restul lunilor fiind rezervate pentru celălalt părinte.</li> </ul>	<p>Concediul poate fi luat parțial, alocația fiind redusă în mod corespunzător.</p> <p>Doar un singur părinte poate solicita alocația full-time. Ambii părinți pot solicita simultan concediu doar dacă ambii îl vor utiliza part-time.</p>	99%	
Germania (DE)	Până la maxim 3 ani ai copilului.	<p>Alocația parentală se plătește timp de 10 luni, după concediul de maternitate, la rata de 67% din venitul mediu net al părintelui, până la un plafon de 1800 EUR/lună; suma minimă de plată este de 300EUR/ lună, chiar și pentru părinții fără venituri în anterioare.</p>	<p>În cazul în care ambii părinți solicită cel puțin 2 luni de beneficiu, durata concediului se prelungește cu 2 luni (10 +2 opțiune).</p> <p>Părinții pot utiliza și opțiunea 22 (+4) luni, dar valoarea alocației lunare este redusă, astfel încât plata</p>		29,3% din tați

			generală rămâne aceeași.		
Grecia (EL)	Câte 4 luni de concediu pentru fiecare părinte.	Concediul este neplătit.	Perioada de concediu este dublată pentru părinții de gemeni și triplat pentru tripleți.	0,3%	0,02%
Ungaria (HU)	Concediul se divizează în 2 etape:  GYED – de la sfârșitul concediului de maternitate (1 an) până la 2 ani, pentru părinții asigurați.  GYES - de la sfârșitul GYED până la 3 ani, pentru părinții asigurați și neasigurați.	Pentru perioada GYED –se achita la rata de 70% din media veniturilor anterioare, până la maxim 147 000 HUF/ lună.  Pentru perioada GYES – se achită rată fixă, în valoare de 28 500 HUF/ lună.	Până la primul an de la naștere, GYED poate fi utilizat doar de către mama.		6% din tați
Irlanda (IE)	18 săptămâni pentru fiecare părinte.	Concediul este neplătit.	-	84%	
Italia (IT)	6 luni pentru fiecare părinte. Totuși, dacă de concediu beneficiază ambii părinți, atunci durata totală a concediului nu poate depăși 10 luni.	Se achită rata de 30% din venitul mediu lunar, dacă copilul are până la 6 ani. Această alocație se achită doar timp de 6 luni. Pentru perioada de 6-12 ani ai copilului, părinții pot beneficia de concediu neplătit.	De la sfârșitul concediului de maternitate până la 11 luni de la naștere, mamele care îndeplinesc anumite cerințe, pot schimba concediul parental pe bonuri de € 300/ lună pentru utilizare în reducerea costurilor de îngrijire a copilului. Este o măsură experimentală, aplicabilă până în 2018.	89%	11% (2012)
Letonia (LV)	18 luni pentru fiecare părinte.	Sunt 2 tipuri de alocații: • Alocația parentală – se achită persoanelor asigurate, care au în îngrijire un copil mai mic de 1,5 ani. Se achită la rata de 70% din venitul mediu dacă se ia pentru perioada de 12 luni sau la rata de 43,75% pentru o perioadă de 18 luni. • Alocația pentru îngrijirea copilului – se achită rată fixă de 171 EUR/ lună până la 18 luni, apoi 42,69 EUR/ lună până la 24 luni. Alocația parentală nu poate fi primită paralel cu cea de îngrijire a copilului.	-		datele nu au fost găsite
Lituania (LT)	Până la 3 ani.	Sunt 2 opțiuni de plată: • 100% din veniturile medii pentru perioada de 12 luni, cu plafon de 1379 EUR/ lună.	-		18% (în 2014)

		<ul style="list-style-type: none"> <li>70% din veniturile medii pentru primele 12 luni și 40% în următoarele 12 luni (24 luni total), cu plafon de 1379 EUR/ lună.</li> </ul>			
Luxemburg (LU)	6luni pentru fiecare părinte.	Rată fixă de 1,778 EUR/ lună.	Concediul poate fi luat part-time, cu acordul angajatorului (12 luni, dacă pe jumătate de normă). Ambii părinți nu pot lua concediul în același timp. În cazul în care ambii părinți aplică pentru concediu, mama are prioritate.	80,1%	23,4% din totalul bărbaților
Malta (MT)	4 luni.	Concediul este neplătit.	-	datele nu au fost gasite	
Olanda (NL)	Media orelor lucrate săptămânal x 26 ori (săptămâni), combinat cu orele de lucru.	Concediul este neplătit.	Părinții combină concediul parental cu serviciul. Astfel, timp de 6 luni (26 săptămâni), părinții pot lucra cu jumătate de normă. Dacă unul din părinți lucrează săptămânal 32 ore, în perioada concediului parental el va lucra 16 ore, iar alte 16 ore va avea grijă de copil.	57%	23%(2013)
Polonia (PL)	Concediu parental –26 săptămâni. Concediu de îngrijire a copilului – 36 luni, după concediul maternal și parental, până la 5 ani ai copilului. 34 luni pot fi luate de orice membru al familiei, 1 lună – doar de mama, 1 lună – doar tata.	1) 80% sau 60% din venitul lunar mediu, fără limită maximă, în dependență de plata aleasă pentru concediul maternal. 2) Se achită o rată fixă de 574 PLN/ lună, timp de 24 luni. Restul perioadei concediul este neplătit.	1) Ambii părinți pot lua concediul parental concomitent. Acesta poate fi și combinat cu lucrul part-time. 2. Părinții pot lua concediul de îngrijire a copilului împreună până la 4 luni.	50% din mame	2,5% din tați
Portugalia (PT)	1) Concediu parental inițial – 120 sau 150 zile dacă nu este respectat criteriul de divizare gender (tata ia 30 zile de concediu singur). 150 sau 180 zile dacă este respectat criteriul de divizare gender. 2) Concediu parental adițional – 3 luni.	1) 100% din venitul lunar mediu pentru 120 zile sau 80% pentru 150 zile (dacă nu este respectat criteriul de divizare gender); sau 100% pentru 150 zile sau 83% pentru 180 zile (dacă este respectat criteriul de divizare gender). 2) 25% din venitul lunar mediu.	1) Concediul parental inițial nu poate fi combinat cu lucru part time. 2) Concediul adițional poate fi luat part time. Părinții pot beneficia de 30 zile de concediu bonus, dacă tata ia 30 zile de concediu singur.	83%	26,1% din tați (2014)
Romania	Până la 1 sau 2 ani, în	Sunt 2 opțiuni de plată:	-	99,37% (din	0,63%

(RO)	dependență de schema de plată aleasă.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 85% din venitul mediu net, pentru perioada de 1 an, cu plafon de 3000 RON/ lună.</li> <li>• 85% din venitul mediu net, pentru 2 ani, cu plafon maxim de 1200 RON/ lună.</li> </ul>		dosarele depuse pentru acordarea indemnizației pentru creșterea și îngrijirea copilului – 1 iulie 2016)	
Slovenia (SV)	3 ani.	Se plătește rată fixă de 203 EUR/ lună.	-		1%
Slovenia (SI)	130 de zile calendaristice. Concediul este individual, deși mama poate transfera până la 100 de zile tatălui, iar tatăl poate transfera toate 130 de zile mamei.	90% din venitul mediu lunar, dar să nu depășească valoarea dublă a salariului mediu pe țară (aprox. 3080 EUR). 100% din venitul mediu lunar, dacă acesta este mai mic de 763 EUR/ lună.	-	100% din mame	7% din totalul bărbaților (2013)
Spania (ES)	3 ani. Locul de muncă al părintelui este protejat (menținut) doar primul an de concediu. Ulterior, locul de muncă poate fi înlocuit cu altul din categorie similară.	Concediul nu este plătit.	-	10,4%	0,5%
Suedia (SE)	480 zile. Concediul poate fi luat de oricare membru al familiei, însă 90 zile sunt rezervate pentru fiecare părinte în parte.	77,6% din venitul mediu pentru primele 390 zile, cu maxim 445 SEK/ lună. Ultimele 90 zile se achită 180 SEK/ zi.	Concediul parental este foarte flexibil. Acesta poate fi divizat în zile depline, jumătăți de zile, ¼ zi, 1/8 zi (o oră). Rata de plată a alocației poate fi mai mare dacă concediul este împărțit între părinți. Pentru fiecare zi de concediu împărțit, părinții primesc adițional o rată fixă de 50 SEK. Acest bonus poate fi maxim de 13500 SEK.	56%	44%
UK	18 săptămâni.	Concediul este neplătit.	-	11% din mame	8% din tați

## DESPRE CENTRUL „PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE”

Creat în anul 1998, *Centrul “Parteneriat pentru Dezvoltare” (CPD)* este o instituție obștească, care își propune să contribuie la promovarea unui discurs integrator cu privire la problematica genurilor umane, statutul femeii și egalitatea de șanse pentru femei și bărbați. CPD se afirmă în calitate de structură neguvernamentală, care pledează pentru implementarea conceptului egalității de gen în toate domeniile vieții, promovarea politicilor publice în domeniu, abordarea problemelor ce țin de rolul femeii în societate și abilitarea acesteia, eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, fiind concomitent și un centru de documentare, informare și instruire pentru ONG-urile de profil și grupurile de inițiativă.

**Scop.** Dezvoltarea și consolidarea resurselor și mecanismelor de abilitare echitabilă a femeilor și bărbaților în vederea promovării egalității de gen în Republica Moldova prin susținerea unui demers coerent de influențare a politicilor.

**Misiune.** CPD promovează valorile egalității de gen, ca parte componentă a unei societăți deschise, în scopul consolidării unui parteneriat autentic de gen.

**Viziune.** CPD pledează pentru edificarea unei comunități cu perspective și oportunități egale pentru membrii/ele săi/sale, a unei societăți în care femeile și bărbații sunt cetățeni cu drepturi depline, capabili să soluționeze problemele în comun, să beneficieze în mod egal de noile oportunități și să se angajeze plenar în activități politice, economice și sociale.

### ADRESA NOASTRĂ:

Centrul "Parteneriat pentru Dezvoltare"  
str. Armenească, 13  
Chișinău, MD-2012, Republica Moldova  
Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58;  
Tel./Fax: +(373 22) 20-71-57  
[www.progen.md](http://www.progen.md),  
e-mail: [cpd@progen.md](mailto:cpd@progen.md)