



CENTRUL
Parteneriat pentru
Dezvoltare

Importanța Concediului Paternal pentru Egalitatea de Gen

Notă Analitică

Autor: Cristian Ciobanu

Această Notă Analitică este elaborată de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) și susținută de Fundația Est-europeană, din resursele acordate de Guvernul Suediei prin intermediul Agenției Suedeze pentru Dezvoltare și Cooperare Internațională (Sida) și de către Ministerul Afacerilor Externe al Danemarcei. Opiniile exprimate aparțin CPD și nu reflectă neapărat punctul de vedere al Fundației Est-europene, Guvernului Suediei, Sida sau Ministerului Afacerilor Externe al Danemarcei/DANIDA.



I. Introducere

Recent, Guvernul Republicii Moldova, la inițiativa Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, a aprobat o hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative în vederea armonizării legislației naționale la prevederile Legii nr.5 din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați. Una din modificările propuse a fost introducerea Articolului 124¹ la Codul Muncii – acordarea concediului paternal de 14 zile calendaristice (vedeți mai jos).

Articolul XIV. – Codul Muncii nr.154-XV din 28 martie 2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162, art.648), cu modificările ulterioare, se completează cu un articol nou:

"Articolul 124¹ Concediul paternal

(1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezentul articol, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului născut.

(2) Salariatul, tată al copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 14 zile calendaristice.

(3) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 56 de zile de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a salariatului.

(4) Pe perioada concediului dat, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală, care nu poate fi mai mică decât valoarea salariului mediu lunar pentru perioada respectivă, care este achitată din fondul de salarii al unității. (5) Angajatorul este obligat să încurajeze salariații în vederea beneficierii de concediul paternal.

(6) Angajatorii care creează consecințe negative pentru angajații care iau concediu paternal sînt considerate cazuri de discriminare din partea angajatorilor și se sancționează conform legii."¹

Această notă analitică vine să susțină inițiativa Guvernului și să elucideze importanța Concediului Paternal pentru: 1) implicarea continuă a femeilor cu copii de vîrstă preșcolară pe piața muncii; 2) diminuarea stereotipurilor de gen în societate; 3) implicarea mai activă a taților în creșterea și educarea copiilor și, nu în ultimul rând, 4) micșorarea decalajului de gen în munci neplătite.

Cu toate acestea, pentru ca concediul de paternitate să aibă eficiență maximă în ceea ce privește însuși beneficierea taților noi-născuților de el, nota analitică vine să recomande următoarele:

(1) Considerarea opțiunii achitării integrale (100%) a concediului paternal din fondul de Asigurări Sociale;

(2) Considerarea specificării în proiectul de lege că pe parcursul concediului paternal, beneficiarului i se va achita 100% din salariu, cel puțin în prima săptămână;

(3) Menținerea formulării existente de "concediu paternal" pentru a elimina orice confuzie referitor la cine sunt beneficiarii acestui concediu și a accentua că acest concediu este ne-transferabil și exclusiv oferit taților;

(4) Includerea unui punct care să prevadă că instituțiile statului sunt obligate să încurajeze salariații în vederea beneficierii de concediul paternal.

II. Concepte de bază

¹ Proiectul hotărîrii de Guvern cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative în vederea armonizării legislației naționale la prevederile Legii nr.5 din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați <http://www.particip.gov.md/proiectview.php?l=ro&idd=1178>

Pentru început, este important de clarificat diferența dintre "concediu paternal" și "concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului" sau "concediul parental". Conform nomenclaturii OECD, "concediul paternal" este "concediu oferit taților angajați la momentul nașterii copilului, cu păstrarea locului de muncă. Concediul paternal nu este stipulat prin nici-o convenție internațională. În general, perioada de concediu paternal este mult mai scurtă decât cea pentru concediu de maternitate. Din motivul perioadei scurte de absență, angajații care beneficiază de concediu paternal deseori continuă să primească suma integrală a salariului pe parcursul concediului." Pe de altă parte, "concediul parental" (care în Moldova se numește, "concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului") este "concediu oferit părinților angajați, cu păstrarea locului de muncă, suplimentar la perioada specifică de concediu de maternitate și concediu paternal. De obicei, dar nu în toate cazurile, concediu parental se oferă imediat după concediul de maternitate. Dreptul la concediu parental este stipulat pentru fiecare părinte în parte sau este unic pentru familie."² De asemenea, este important de menționat că concediile de maternitate/ paternitate sunt remunerate diferit decât cel parental.

La moment, Articolul 124 din Codul Muncii Republicii Moldova prevede că "femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă ... concediu prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice și concediu postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice"³. Deci, Codul Muncii nu include deocamdată prevedere pentru concediu paternal. Același articol prevede concediu parțial plătit atât pentru mame, cât și pentru tați: "concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit opțional, în baza unei cereri scrise, și de tată copilului, bunică, bunel sau altă rudă"⁴. Cu toate acestea, tații rar folosesc această prevedere din varii motive: salarii mai mari decât cele ale soțiilor, precum și prevalența stereotipurilor sociale.

III. De ce este nevoie de concediul paternal?

Un raport OECD din 2012 menționează despre concediu parental, "Deși așa fel de politici țintesc să susțină ambii părinți, deseori ele vin să consolideze rolul tradițional al femeii ca îngrijitor principal, astfel perpetuând inegalitatea de gen. Motivul este că mamele, în general, fac uz mult mai des de diferite tipuri de concediu parental decât tații. De exemplu, mamele, de cele mai dese ori, aleg să beneficieze de concediu parental mai îndelungat și sunt reticente să renunțe la el întru beneficiul partenerilor. Astfel, rezultatul este consolidarea rolurilor tradiționale de gen."⁵ Datele din Moldova confirmă această tendință: în 2012, din numărul total de beneficiari de concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului ("take-up rate"), doar 0,76% au fost tații, în comparație cu 98,66% mame⁶. Deci, această prevedere în Codul Muncii nu este suficientă pentru încurajarea implicării taților în creșterea și educarea copiilor de vârstă preșcolară.

Codul Muncii actual oferă mamelor concediu maternal postnatal de 56 de zile calendaristice, dar nu oferă nici-o zi concediu paternal. Considerăm că aceasta este o prevedere cel puțin discriminatorie întrucât îi lipsește pe tați de dreptul de a petrece timp cu copilul nou născut. Amendamentul propus – de a introduce concediu paternal de 14 de zile calendaristice – ar redresa parțial această nedreptate.

² Indicatorul PF2.1, Caracteristici de bază ale Sistemelor de Concediu Parental, <http://www.oecd.org/social/soc/oecdfamilydatabase.htm>

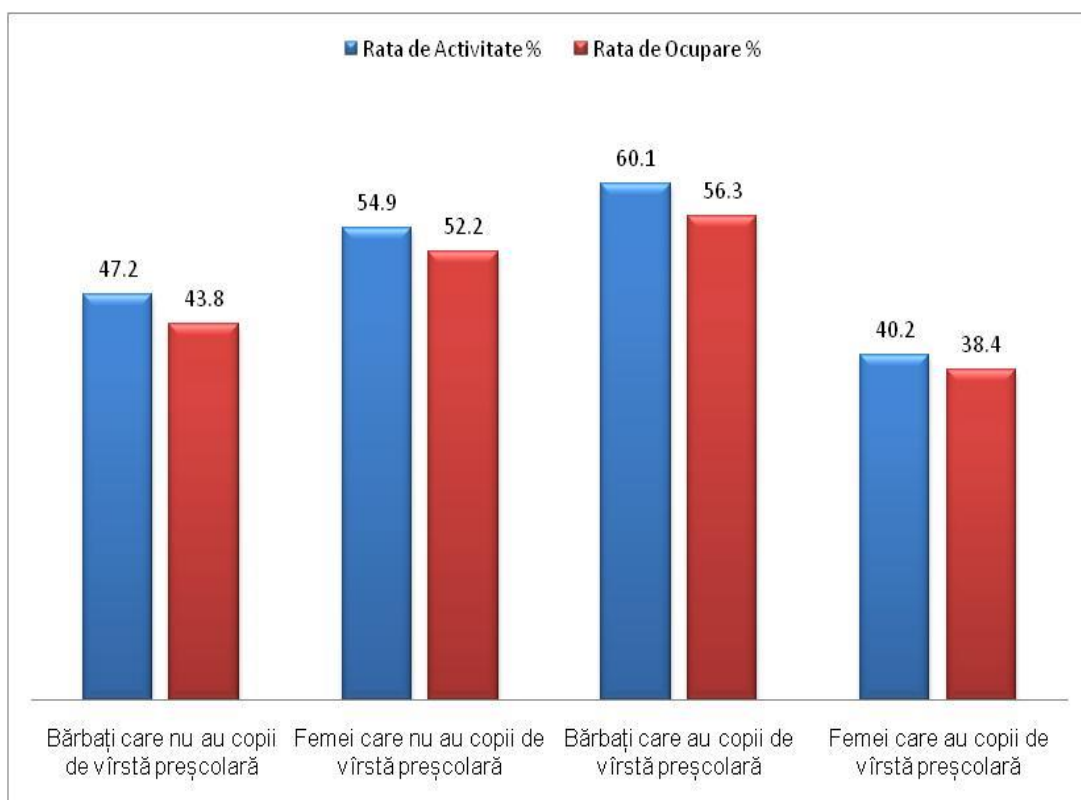
³ <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&id=326757>

⁴ Ibid.

⁵ OECD (2012), "Closing the Gender Gap: ACT NOW", pg. 203, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-eng>

⁶ Raportul Social Anual 2012, http://www.mmprf.gov.md/file/2014/RAPOARTE/MMPSF_RS_2012.pdf, p. 70.

Un alt motiv din care actualul Cod al Muncii discriminează indirect este modul în care afectează comportamentul angajatorilor. Marea majoritate a angajatorilor din Moldova ar pleda pentru angajarea unui bărbat tânăr decât a unei femei tinere din cauza "costurilor" pe care le-ar suporta dacă femeia rămâne gravidă. Datele oficiale confirmă această tendință - rata de participare a femeilor pe piața muncii care au un copil de vârstă preșcolară este de 38,4% (în anul 2013) comparativ cu 56,3% a femeilor care nu au copii de vârstă preșcolară. Graficul de mai jos ilustrează foarte evident care este impactul maternității asupra participării femeilor pe piața muncii.



Figură 1: Populația în vârstă de 20-49 ani după participarea la activitatea economică, numărul de copii de vârstă preșcolară, 2013. Sursa:

http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/ocupare_somaj/Fora_Munca_2014.pdf

Astfel, se produce un cerc vicios: atâta timp cât mamele reduc participarea lor pe piața muncii când au copii mici, angajatorii nu sunt motivați să investească în angajații de gen feminin. Politicile care reconciliază viața de familie cu cea profesională vor contribui la rate mai înalte de angajare a femeilor, mai ales celor cu copii mici.

Același studiu OECD confirmă că politicile care reduc decalajul dintre participarea mamelor și taților pe piața muncii "vor avea o eficiență mai mare dacă intervin în momentele critice când bărbații sunt mai deschiși spre schimbarea comportamentului – de exemplu, atunci când devin tați. Este mai probabil ca bărbații să creeze o legătură strânsă cu copiii lor dacă încep să aibă grijă de ei de la o vârstă fragedă. Implicarea mai sporită a taților în îngrijirea copiilor are efecte benefice asupra dezvoltării cognitive și de

comportament a copiilor.”⁷ Deci, este esențial de implicat tații în îngrijirea copiilor de la momentul nașterii, inclusiv prin oferirea concediului paternal.

Oferirea opțiunii de concediu paternal ar promova egalitatea de gen inclusiv prin diminuarea stereotipurilor de gen. Promovarea acestei politici ar impulsiona angajatorii să treacă peste ezitarea lor la angajarea și promovarea femeilor tinere, ezitare care este persistentă la moment anume din cauza obligațiilor familiale și concediul exclusiv maternal. Concediul paternal i-ar pune pe angajații de gen feminin și masculin pe o treaptă un pic mai egală în fața angajatorilor.

IV. Opțiunile de implementare

Pentru a spori implicarea taților în îngrijirea noi-născuților, diferite țări au abordat varii metode de acordare a concediului parental: 1) concediu de familie – părinții pot împărți zilele concediului cum doresc; 2) concediu individual transferabil – zilele concediului pot fi transferate la celălalt părinte; 3) concediu individual ne-transferabil – ambii părinți au dreptul la un anumit număr de zile de concediu. Conform raportului OECD, ”când concediul este oferit în formă de concediu de familie sau concediu individual transferabil, folosirea de către tați a acestui drept este scăzută.”⁸ Astfel, pentru a spori implicarea taților în îngrijirea nou năsuților, mai multe țări din Europa oferă taților concediul paternal exclusiv, ne-transferabil.

Țările lidere la capitolul oferirii concediului paternal sunt: Islanda (13 săptămâni), Norvegia (10 săptămâni) și Suedia (8.5 săptămâni). Deși pentru Moldova ar fi prematur de tins la așa standarde, cele 2 săptămâni de concediu paternal incluse în amendamentele actual propuse sunt destul de rezonabile, luând în considerație că 14 țări ale Uniunii Europene la moment oferă 2 sau mai multe săptămâni de concediu paternal. Următoarele două întrebări care merită atenție sunt: 1. Cine va plăti concediul paternal? și 2. Ce procentaj din salariul angajatului va fi achitat pe parcursul concediului?

V. Cine va plăti pentru concediul paternal?

Articolul nou care este inclus în amendamentele propuse – Articolul 124¹ – prevede că ”salariatul beneficiază de o indemnizație paternală..., care este achitată din fondul de salarii al unității”. Deci, cum este prevăzut la moment, angajatorul va fi responsabil pentru achitarea concediului paternal. În țările Uniunii Europene sunt două feluri în care este achitat concediul paternal. Vedeți tabelul de mai jos⁹.

Din fondul de Asigurări Sociale (14)	De către angajator (5)	Nu au Concediu de paternitate stipulat prin lege sau Concediul este neplătit (9)
Finlanda	Danemarca	Austria
Franța	Luxemburg	Germania
Grecia	Marea Britanie	Irlanda
Ungaria	Belgia	Croația
Italia	Estonia	Cipru
Letonia		Cehia
Lituania		Malta

⁷ Ibid., pg. 203.

⁸ Ibid., pg, 208.

⁹ Indicatorul PF2.1, Caracteristici de bază ale Sistemelor de Concediu Parental, <http://www.oecd.org/social/soc/oecdfamilydatabase.htm>

Olanda		România
Polonia		Slovacia
Slovenia		
Bulgaria		
Portugalia		
Spania		
Suedia		

Pentru a determina formula oportună de achitare a concediului paternal în Moldova, este nevoie de o analiză mai aprofundată a cost-beneficiilor fiecărei metode de achitare. Totuși, această notă recomandă considerarea achitării integrale (100%) a concediului paternal din fondul de Asigurări Sociale din următoarele motive:

1. În cazul în care angajatorul va fi obligat să plătească concediul paternal, angajatorul va suporta un cost fără "beneficii financiare vizibile", deci, va fi motivat să refuze să-i ofere tatălui concediu paternal sau să-l preseze pe tatăl să nu beneficieze de acest drept;
2. Conform argumentelor expuse în această notă, toată societatea va beneficia de implicarea sporită a taților în creșterea și educarea copiilor, deci, ar fi logic ca acest concediu să fie plătit, cel puțin parțial, din fondul de Asigurări Sociale;
3. Prejudecățile personale ale angajatorului ar putea limita beneficierea taților de acest concediu: dacă angajatorul are viziuni mai conservatoare (că mama ar trebui în cea mai mare parte să aibă grijă de copil), el ar putea refuza cererea tatălui pentru concediu de paternitate sau să nu plătească indemnizația;
4. Țările Uniunii Europene cu experiență similară cu cea a Republicii Moldova (Lituania, Letonia) plătesc concediul paternal din fondul de Asigurări Sociale. Mai mult ca atât, în 2010 Directoratul General pentru Politici Interne al Parlamentului European a făcut un studiu unde a analizat beneficiile potențiale pentru 10 țări ale Uniunii Europene a introducerii concediului de paternitate de 2 săptămâni cu achitarea a 100% din salariu, integral de către statul respectiv. La acel moment, acele 10 țări aveau politici diferite referitor la concediul de paternitate: unele deja aveau prevederea pentru 2 săptămâni de concediu achitat la 100% (Estonia, Spania, Polonia); altele aveau prevederea pentru 2 săptămâni dar cu achitare a unui procentaj mai mic din salariu (Belgia, Danemarca, Franța, Suedia, Marea Britanie); Ungaria avea prevederea pentru 1 săptămână de concediu de paternitate și Germania la acel moment nu avea nici-o prevedere specifică pentru concediu de paternitate. Studiul a calculat beneficiile pentru fiecare din aceste țări a introducerii / măririi concediului paternal la 2 săptămâni și măririi indemnizației la 100% din salariu¹⁰.

Concluzia studiului a fost că cele mai mari beneficii la nivel de – egalitate de gen la locul de muncă, egalitate de gen acasă, dezvoltarea/ sănătatea copilului, sănătatea părintelui, fertilitate și participarea sporită a femeilor în forța de muncă – ar avea țara care introduce pentru prima dată concediu de paternitate, destinat exclusiv taților și plătit din Fondul de Asigurări Sociale. Aceste rezultate se pot atribui și Moldovei, care la moment nu are stipulat concediu de paternitate. Deși costurile ar fi relativ

¹⁰ Studiu, "Costurile și Beneficiile Concediilor de maternitate și de paternitate", <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110725ATT24641/20110725ATT24641EN.pdf>

mai mari decât în alte țări unde este deja stipulat concediu de paternitate, beneficiile pentru societate de asemenea ar fi mai considerabile.

VII. Cât se va plăti pentru concediul paternal?

Următoarea întrebare care merită atenție este – ce procentaj din salariul tatălui va fi achitat pe parcursul concediului paternal? La moment, articolul nou propus prevede că "salariatul beneficiază de o indemnizație paternală, care nu poate fi mai mică decât valoarea salariului mediu lunar pentru perioada respectivă". Practica Uniunii Europene iarăși oferă mai multe exemple – de la 75% - 100% din salariul angajatului. Totuși, multe din statele Uniunii Europene (11 țări¹¹) oferă 100% din salariul angajatului, cel puțin în prima săptămână a concediului paternal. Conform acestei practici, Nota recomandă considerarea acordării a 100% din salariul angajatului pe parcursul concediului paternal, cel puțin în prima săptămână.

Cât ar costa bugetul de stat această prevedere (14 zile, 100% plătite din Fondul de Asigurări Sociale pentru tații nou-născuților)? Pentru început, este important de menționat prezumțiile cu care am operat făcând aceste calcule: 1. Toți tații noi-născuților, care sunt antrenați în forța de muncă, vor beneficia de concediu de paternitate ("take-up rate" va fi 100%); 2. Toți noi-născuții sunt născuți în familii întregi, cu un tată și o mamă; 3. Ca bază pentru suma indemnizației de paternitate luăm salariul mediu lunar pentru bărbați.

Folosind datele pentru anul 2012, am făcut următoarele calcule: 1. Luând salariul mediu lunar al bărbaților, am calculat salariul mediu pe zi, asumând că într-o lună sunt 21.75 zile lucrătoare; 2. Am înmulțit salariul mediu pe zi cu 14 zile de concediu de paternitate, conform amendamentelor propuse (x); 3. Am înmulțit numărul de nou-născuți în 2012 cu rata de ocupare a bărbaților care au copii de vârstă pre-școlară (y); și 4. În final, am înmulțit acest număr cu suma indemnizației calculate pe 14 zile (x * y). Vedeți mai jos rezultatele:

Zilele concediului de paternitate plătite	Costul Total al concediului de paternitate pentru 1 an (MDL)
14 zile	48,675,600
10 zile	34,768,286
5 zile	17,384,143

Cum se compară aceste sume cu alte cheltuieli pentru asigurare și asistență socială și, în special, cu cheltuielile pentru indemnizațiile de maternitate? Vedeți tabelul de mai jos:

Categoria	Suma Cheltuielilor	Procentajul
Prestații sociale și pensii achitate prin bugetul asigurărilor sociale de stat	1,637,069,000.00	100.00%
Indemnizații de maternitate	249,662,200.00	15.25%
Concediul de Paternitate	48,675,600.00	2.97%

Deci, dacă s-ar institui concediul de paternitate de 14 zile plătit din Fondul de Asigurări Sociale, cheltuielile pe an ar fi aproximativ de 48,675,600 Lei, ceea ce reprezintă aproximativ 3% din categoria de

¹¹ Aceste țări sunt: Belgia, Danemarca, Franța, Grecia, Lituania, Luxemburg, Olanda, Polonia, Portugalia, Slovenia și Suedia.

buget "Prestații sociale și pensii". Pentru comparație, în 2012, cheltuielile pentru indemnizațiile de maternitate au constituit aproximativ 15% din aceeași categorie. Altfel exprimat, cheltuielile pentru concediu de paternitate ar constitui aproximativ 20% din cheltuielile pentru indemnizații de maternitate.

Un ultim punct care merită menționat este faptul că concediul paternal nu este un panaceu pentru eliminarea inegalității de gen în Moldova – această prevedere de sine stătător nu va elimina toate barierele din calea implicării sporite a femeilor în forța de muncă. Alte politici vor trebui promovate concomitent: oferirea locurilor de creșă, ore flexibile de lucru, locuri de muncă prietenoase mamelor cu copii mici, posibilități de a lucra de acasă, etc. Cu toate acestea, oferirea concediului paternal va fi un pas important spre implicarea sporită a taților în creșterea copiilor și sporirea participării și menținerii femeilor în forța de muncă.

VIII. Concluzii

În concluzie, promovarea concediului paternal va fi un pas important în asigurarea egalității de gen în Republica Moldova. Această prevedere importantă va spori: 1) implicarea continuă a femeilor cu copii de vârstă preșcolară pe piața muncii; 2) diminuarea stereotipurilor de gen în societate; 3) implicarea mai activă a taților în creșterea și educarea copiilor și, nu în ultimul rând, 4) micșorarea decalajului de gen în munci neplătite.

IX. Recomandări

Această notă analitică susține includerea prevederii referitor la concediul paternal în Hotărârea de Guvern și recomandă câteva puncte importante pentru discuția proiectului de lege în Parlamentul Republicii Moldova:

- (1) Considerarea opțiunii achitării integrale (100%) a concediului paternal din fondul de Asigurări Sociale;
- (2) Considerarea specificării în proiectul de lege că pe parcursul concediului paternal, beneficiarului i se va achita 100% din salariu, cel puțin în prima săptămână;
- (3) Menținerea formulării existente de "concediu paternal" pentru a elimina orice confuzie referitor la cine sunt beneficiarii acestui concediu și a accentua că acest concediu este ne-transferabil și exclusiv oferit taților;
- (4) Includerea unui punct care să prevadă că instituțiile statului sunt obligate să încurajeze salariații în vederea beneficiarii de concediul paternal.

Despre CPD

Creat in anul 1998, *Centrul National de Studii si Informare pentru Problemele Femeii Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD)* este o institutie obsteasca care își propune sa contribuie la promovarea unui discurs integrator cu privire la problematica genurilor umane, statutul femeii si egalitatea de șanse pentru femei si barbati. CPD se afirma in calitate de structura neguvernamentala care pledează pentru implementarea conceptului egalitarii de gen in toate domeniile vieții, promovarea politicilor publice in domeniu, abordarea problemelor ce țin de rolul femeii in societate si abilitarea acesteia, eliminarea tuturor formelor de discriminare fata de femei, fiind concomitent si un centru de documentare, informare si instruire pentru ONG-urile de profil si grupurile de inițiativa.

Scop

Dezvoltarea si consolidarea resurselor si mecanismelor de abilitare echitabila a femeilor si barbarilor in vederea promovării egalitarii de gen in Republica Moldova prin susținerea unui demers coerent de influențare a politicilor.

Misiune

CPD promovează valorile egalității de gen, ca parte componenta a unei societăți deschise, in scopul consolidării unui parteneriat autentic de gen.

Viziune

CPD pledează pentru edificarea unei comunități cu perspective si oportunități egale pentru membrii săi, a unei societăți in care femeile si bărbații sunt cetățeni cu drepturi depline, capabili sa soluționeze problemele in comun, sa beneficieze in mod egal de noile oportunități si sa se angajeze plenar in activități politice, economice si sociale.

Centrul "Parteneriat pentru Dezvoltare"
str. Armeneasca, 13
Chișinău, MD-2012, Republica Moldova
Tel./ fax: +(373 22) 24-13-93
Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58; 20-71-57
www.progen.md, www.alegeriprogen.md
e-mail: cpd@progen.md