

Brusel 2. prosince 2020
(OR. en)

13584/20

SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124

VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

Odesílatel: Generální sekretariát Rady

Příjemce: Delegace

Č. předchozího
dokumentu: 13367/20

Předmět: Závěry Rady o boji proti rozdílům v odměňování žen a mužů: ocenění
a rozdělení placené práce a neplacené pečovatelské práce

Delegace naleznou v příloze výše uvedené závěry Rady o boji proti rozdílům v odměňování žen a mužů: ocenění a rozdělení placené práce a neplacené pečovatelské práce, které byly schváleny písemným postupem dne 1. prosince 2020.

**Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů:
ocenění a rozdělení placené práce a neplacené pečovatelské práce
Závěry Rady¹**

KONSTATUJÍC, že:

- 1) Genderová rovnost a lidská práva jsou jádrem evropských hodnot. Rovnost mezi ženami a muži je základní zásadou Evropské unie, která je zakotvena ve Smlouvách a uznána v článku 23 Listiny základních práv Evropské unie. Článek 8 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) požaduje, aby Unie při všech svých činnostech usilovala o odstranění nerovností a podporovala rovné zacházení pro ženy a muže.
- 2) Článek 157 SFEU požaduje, aby členské státy zajistily uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě článek 157 SFEU členským státům rovněž umožňuje zachovat nebo zavést opatření pozitivní diskriminace. Jejich cílem je poskytnout zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.
- 3) Rovnost žen a mužů a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem jsou potvrzeny jako zásady č. 2 a č. 9 evropského pilíře sociálních práv, vyhlášeného Evropským parlamentem, Radou a Komisí dne 17. listopadu 2017.

¹ Závěry vypracované v rámci přezkumu provádění Pekingské akční platformy, se zvláštním ohledem na kritickou oblast zájmu F (Ženy a hospodářství).

- 4) Politiky genderové rovnosti jsou důležitými faktory pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění a předpokladem pro dosažení prosperity, konkurenceschopnosti a plné zaměstnanosti, jakož i sociální soudržnosti, inkluzivnosti a blahobytu. Naproti tomu je z důvodu úbytku pracovní síly v důsledku demografického vývoje v EU nezbytné na trh práce přilákat a udržet na něm vysoce kvalifikované odborníky, zejména ženy.
- 5) Podle strategie Evropské komise pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 „odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů vyžaduje odstranění všech základních příčin, včetně nižší účasti žen na trhu práce, neviditelné a neplacené práce, vyššího využívání práce na částečný úvazek a přerušení kariéry, jakož i vertikální a horizontální segregace na základě genderových stereotypů a diskriminace“.
- 6) Podle Pekingské akční platformy OSN² se jednotliví muži a ženy mimo jiné o tom, jak rozdělit čas mezi placenou a neplacenou práci, rozhodují často na základě rámce finančních, měnových, obchodních a jiných hospodářských politik, jakož i daňových systémů a pravidel upravujících odměňování. Rozvoj těchto hospodářských struktur a politik má tedy přímý dopad na přístup žen a mužů k hospodářským zdrojům a na jejich ekonomickou sílu, a tudíž i na míru rovnosti mezi nimi i ve společnosti jako celku.

²

<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm#diagnosis>.

- 7) Podle směrnice EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob závisí „rovnoměrné využívání pracovního volna z rodinných důvodů mezi muži a ženami také na dalších vhodných opatřeních, jako je například poskytování přístupných a cenově dostupných služeb péče o děti a služeb dlouhodobé péče, jež mají zásadní význam, neboť umožňují rodičům a jiným osobám, jež mají pečovatelské povinnosti, aby vstoupili na trh práce, setrvali na něm nebo se na něj vrátili. Odstranění odrazujících ekonomických faktorů může také motivovat druhé výdělečně činné partnery, z nichž většinu tvoří ženy, k plnému zapojení na trhu práce“.
- 8) V roce 2002 stanovila Evropská rada na svém zasedání v Barceloně tzv. barcelonské cíle, jejichž prostřednictvím vyzvala členské státy, aby odstranily překážky, které odrazují od účasti žen na trhu práce, a s ohledem na poptávku po službách péče o děti a v souladu s vnitrostátními modely poskytování péče o děti usilovaly o zvýšení poskytování této péče.
- 9) Aby se ženy i muži mohli zapojit do placené práce rovnocenným způsobem, musí mít rovněž možnost rovnoměrně sdílet neplacenou pečovatelskou práci. Zároveň má obecná a cenová dostupnost a přístupnost vysoce kvalitní veřejné infrastruktury a externích služeb zajišťujících kvalitní předškolní vzdělávání a péči o děti a starší osoby a další závislé osoby i výkon domácích prací zásadní význam pro to, aby se ženy a muži, kteří mají pečovatelské povinnosti, mohli zapojit na trhu práce.

- 10) Pandemie COVID-19 poukázala na skutečnost, že placená i neplacená pečovatelská práce je nepostradatelná pro hospodářskou stabilitu i pro nepřetržité fungování a dobré životní podmínky našich společností. Evropská veřejnost během pandemie vyjadřovala uznání klíčovým profesím, a zejména práci v pečovatelském odvětví a v odvětví zdravotní péče. Nastal proto vhodný okamžik pro zvýšení statusu pečovatelské práce, ať už placené či neplacené, kterou v současné době vykonávají převážně ženy.
- 11) Pečovatelská zařízení a školy musely být během počáteční fáze pandemie dlouhou dobu uzavřeny, a v důsledku toho se pečovatelské povinnosti (včetně domácích prací), jakož i povinnosti související s domácí výukou přesunuly převážně na rodiče a další osoby s pečovatelskými povinnostmi, a to zejména ženy, čímž byli rodiče a tyto osoby nuceni nalézt nové způsoby, jak tyto povinnosti sladit s placenou prací. Pandemie rovněž poukázala na skutečnost, že neplacená pečovatelská práce má nezanedbatelnou ekonomickou hodnotu, která však vzhledem k absenci odměňování není patrná, například při výpočtu hrubého domácího produktu (HDP).

BEROUC NA VĚDOMÍ

- 12) Zprávu Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) s názvem „Gender Inequalities in care and consequences on the labour market“ (*Genderové nerovnosti v oblasti péče a důsledky na trhu práce*), která obsahuje zjištění o souvislostech mezi genderovými nerovnostmi v placené práci a v neplacené pečovatelské práci a konstatuje, že jednou z hlavních příčin v rozdílech v odměňování žen a mužů je neúměrně vysoký podíl pečovatelské práce, kterou zastávají ženy³.

³ Viz dokument 12953/20 ADD 1.

ZDŮRAŽŇUJÍC, že:

- 13) Zaměstnanost žen se v posledních několika desetiletích ve všech členských státech EU soustavně zvyšuje. Ve srovnání s muži však ženy stále častěji pracují v nejistých a neformálních zaměstnáních a v zaměstnáních, jež nabízejí omezenou pracovní dobu nebo nedostatečný přístup k systému sociálního zabezpečení a nedostatečné pokrytí tímto systémem, jakož i v krátkodobých zaměstnáních, na částečný úvazek a na málo placených pracovních místech. Ženy také svou výdělečnou činnost přerušují častěji než muži. To platí zejména pro ženy s přistěhovaleckým původem, jež na trhu práce čelí vícenásobným a vzájemně se prolínajícím formám diskriminace.
- 14) Nerovnosti mezi ženami a muži v kontextu trhu práce lze měřit pomocí několika různých ukazatelů. Průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů podle hrubé hodinové mzdy činí v EU v současné době 14,8 %⁴. V důsledku toho ženy ve všech členských státech EU nejen méně vydělávají, ale také pobírají nižší důchody – v průměru o 30 % nižší než muži (rozdíl ve výši důchodů žen a mužů), přičemž velikost tohoto rozdílu se v jednotlivých členských státech značně liší. Rozdíl v celkových příjmech žen a mužů činí téměř 40 %⁵.

⁴ Údaje Eurostatu z února 2020 (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

⁵ Údaje z roku 2018.

15) Příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů jsou různorodé a vzájemně propojené. Ženy jsou oproti mužům méně zastoupeny v rozhodovacích pozicích (vertikální segregace na trhu práce) a jsou soustředěny v málo placených odvětvích a povoláních, jako je pečovatelská práce, ve větší míře než muži (horizontální segregace na trhu práce). Dalšími příčinami jsou mimo jiné skutečnost, že ženy častěji pracují na částečný úvazek, jakož i problémy související s rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem, přerušení kariéry, nedostatečná transparentnost mezd a mzdových struktur a genderově podmíněná diskriminace. K určujícím hlubším příčinám patří mimo jiné sociální normy, strukturální překážky, mocenské struktury a různé pobídky i odrazující faktory, jakož i stereotypy ovlivňující volbu povolání a odlišné kariérní možnosti, které mají ženy a muži k dispozici. V této oblasti je zapotřebí dalšího výzkumu. Situace je často spojena s institucionálním, politickým a právním rámcem, jenž ovlivňuje rozhodování žen a mužů, mimo jiné pokud jde o studijní obory, profesní dráhu, pracovní dobu nebo přebírání odpovědnosti za neplacenou pečovatelskou práci na úrovni domácnosti.

16) Další příčinou nižšího zapojení žen na trhu práce a jejich nižších výdělků a nedostatečného zastoupení v rozhodovacích pozicích ve srovnání s muži, jíž se nevěnuje dostatečná pozornost, je nerovnoměrné rozdělení neplacené pečovatelské práce včetně péče o děti, dospělé a starší osoby a domácích prací mezi ženy a muže v průběhu celého života.

17) Téměř všechny ženy v EU poskytují péči pravidelně (92 %)⁶, 81 % žen potom na každodenní bázi. Naproti tomu pouze 68 % mužů vykonává neplacenou pečovatelskou práci alespoň několikrát týdně a pouze 48 % mužů každý den. Zaměstnané ženy v EU tráví nepřímou (domácnost a domácí práce) a přímou (péče o děti nebo starší příbuzné a příbuzné se zdravotním postižením) pečovatelskou prací v průměru 3,9 hodiny denně. Naproti tomu zaměstnaní muži tráví takovou pečovatelskou prací v průměru pouze 2,6 hodiny denně. Tento rozdíl je ještě větší mezi zaměstnanými ženami a muži, kteří žijí jako pár s dětmi: ženy 5,3 hodiny, muži 2,4 hodiny⁷. V roce 2019 pracovalo na částečný úvazek 32 % zaměstnaných žen ve věku 20 až 64 let ve srovnání s pouhými 10 % zaměstnaných mužů. 29 % žen zaměstnaných na částečný úvazek uvedlo, že si práci na částečný úvazek zvolily proto, že musejí pečovat o děti nebo dospělé příbuzné, zatímco u mužů to bylo pouze 6 %⁸. Péče o děti nebo příbuzné je nejčastějším důvodem, který ženy v EU uvádějí jako důvod pro práci na částečný úvazek.

18) Z uvedených statistických údajů vyplývá, že v celé EU existují značné rozdíly mezi ženami a muži, pokud jde o poskytování péče⁹. Avšak vzhledem k tomu, že nebyl dohodnut celounijní ukazatel a že nejsou k dispozici ucelené vnitrostátní údaje založené na šetřeních o využití času, není v současné době možné provádět systematické výpočty a srovnání týkající se rozdělení neplacené pečovatelské práce mezi ženy a muže pro celou EU.

⁶ Osoby poskytující péči pravidelně vykonávají neplacenou pečovatelskou práci alespoň několik dnů v týdnu (zpráva institutu EIGE, s. 18).

⁷ Zdroj údajů: rozpracování výsledků průzkumu pracovních podmínek v Evropě (EWCS) z roku 2015 provedené institutem EIGE.

⁸ Zpráva institutu EIGE, poznámka pod čarou č. 20, Eurostat.

⁹ Tuto skutečnost potvrzují šetření o využití času (HETUS) prováděná v současné době v 15 členských státech.

- 19) Většinu placené pečovatelské práce, ať už přímé či nepřímé, vykonávají ženy, jejichž podíl v rámci pracovní síly poskytující péči v EU dosahuje 76 % (37 milionů ze 49 milionů zaměstnanců – zdravotních sester, pracovníků v odvětvích zdravotní péče, péče o děti a práce v cizí domácnosti i učitelů). V případě práce v cizí domácnosti (služby poskytované domácnostem) nepodávají dostupné údaje úplný obraz, neboť v této oblasti je velmi rozšířena nehlášená práce. Placená pečovatelská práce, povolání v oblasti péče i služby v domácnosti se tradičně vyznačují nízkou mírou ocenění ze strany společnosti, nízkými mzdami a nedostatečnými možnostmi profesního rozvoje. V důsledku toho přetrvává v mnoha členských státech nedostatek kvalifikované pracovní síly v předškolním vzdělávání a v oblasti osobních zdravotních služeb. Nehlášená práce v rámci poskytování služeb domácnostem se navíc tradičně vyznačuje nedostatečným přístupem k sociálnímu zabezpečení a zaměstnaneckým právům.
- 20) Ze statistických údajů vyplývá, že čím více neplacené pečovatelské práce ženy zajišťují, tím méně času mohou věnovat placené práci; čím více placené práce vykonávají muži, tím méně času mohou trávit neplacenou pečovatelskou prací. Rozdíly v odměňování žen a mužů a genderové rozdíly v oblasti péče je proto třeba analyzovat společně, neboť jde o jevy, které jsou na sobě do značné míry závislé a vzájemně se posilují.
- 21) Zmenšení rozdílů v odměňování žen a mužů ve všech členských státech EU lze považovat za spolehlivý ukazatel pokroku v oblasti genderové rovnosti pouze v případě, že bude doprovázen vyšší účastí žen na trhu práce. Rozdíly v odměňování žen a mužů mohou být menší, pokud neplacenou pečovatelskou práci vykonávají převážně ženy. V takových situacích je nízký rozdíl v odměňování žen a mužů důsledkem nízké systémové zaměstnanosti žen doprovázené pozitivním efektem výběru, což znamená, že zaměstnáno je méně žen, avšak ty, kterou zaměstnané jsou, jsou dobře placené. Z uvedeného vyplývá, že rozdíl v odměňování žen a mužů je pouze jedním z několika důležitých ukazatelů genderové rovnosti na trhu práce, který například nevypovídá nic o ženách, které nevykonávají placenou práci.

- 22) Pro dosažení jak rovného odměňování, tak celkové rovnosti na trhu práce je zapotřebí dvoustupňový přístup: *zaprvé* jde o rovnoměrné sdílení placené práce a neplacené pečovatelské práce mezi ženami a muži (všechny typy neplacené pečovatelské práce), a *zadruhé* jde o zajištění veřejné infrastruktury a externích služeb, jež umožní vnější zajištění přímé (péče o děti a dospělé) a nepřímé (domácnost a domácí práce) pečovatelské práce, a ženy i muži tak skutečně budou mít stejné možnosti a příležitosti k tomu, aby se zapojili do placené práce.
23. Při přijímání opatření na podporu rovného odměňování a rovnoměrného sdílení neplacené pečovatelské práce mezi ženami a muži je důležité podporovat to, aby ženy a muži mohli při přijímání společných rozhodnutí o své profesní dráze a rozdělení neplacené pečovatelské práce činit informovaná rozhodnutí prostá genderových stereotypů.
24. Tyto závěry navazují na předchozí práci a na politické závazky Evropského parlamentu, Rady, Komise a příslušných zúčastněných stran v této oblasti,

RADA EVROPSKÉ UNIE

VYZÝVÁ členské státy, aby v souladu se svými příslušnými pravomocemi, s přihlédnutím k vnitrostátním okolnostem a při současném respektování úlohy a nezávislosti sociálních partnerů:

25. přijaly opatření k zajištění rovných příležitostí pro osobní a profesní rozvoj pro ženy i muže a na podporu a k usnadnění rovnoměrného rozdělení placené práce a neplacené pečovatelské práce mezi ně;
26. přijaly opatření k usnadnění rovného čerpání rodičovské dovolené ženami a muži v souladu se směrnicí o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob;
27. zvyšovaly povědomí a podporovaly lepší informovanost o nezbytnosti rovnoměrného rozdělení neplacené pečovatelské práce, včetně domácích prací, mezi ženy a muže s cílem dosáhnout rovnosti mezi ženami a muži;

28. přijaly opatření s cílem zajistit, aby byla neplacená pečovatelská práce uznávána a oceňována, mimo jiné lepším pochopením jejího sociálního a ekonomického významu a dopadu, a to na základě validních údajů;
29. zlepšily veřejnou infrastrukturu a dostupnost externích služeb s cílem podpořit ženy a muže při rovnoměrném sdílení placené práce a neplacené pečovatelské práce;
30. podporovaly externalizaci přímé a nepřímé neplacené pečovatelské práce, například prozkoumáním možnosti za určitých podmínek finančně podporovat pracující rodiče, rodiče samoživitele nebo pečující příbuzné při využívání osobních služeb a služeb pro domácnost, přičemž je třeba zajistit spravedlivé a důstojné pracovní podmínky, spravedlivé mzdy a přístup k sociálnímu zabezpečení pro všechny pracovníky v tomto odvětví, a to v souladu s vnitrostátními modely trhu práce;
31. usilovaly o zlepšení veřejné infrastruktury a externích služeb zajišťujících přímou péči, tak aby byly koncipovány flexibilně, čímž by se zajistila jejich obecná i cenová dostupnost a přístupnost pro všechny domácnosti či osoby ve venkovských i městských oblastech, a to i pokud jde o veřejnou dopravu, a aby rovněž usilovaly o zlepšení kvality péče tím, že zaměstnancům nabídnou kvalifikaci a odbornou přípravu a stanoví vhodný poměr počtu pečovatelů na počet osob, o které pečují;

32. podporovaly zvyšování statusu povolání souvisejících s péčí (péče o děti, starší osoby a osoby se zdravotním postižením, sociální služby, zdravotní péče a vzdělávání) a učinily kroky s cílem zajistit, aby byla jejich hodnota uznávána (např. pokud jde o důstojné pracovní podmínky a odpovídající odměňování), přičemž je třeba respektovat úlohu a nezávislost sociálních partnerů; zvyšovaly povědomí o zásadním přínosu, který povolání související s péčí mají pro společnost jako celek a pro ekonomiku blahobytu, a podporovaly vyváženou účast žen a mužů v těchto povoláních;
33. zvýšily úsilí o řešení problematiky nehlášené nepřímé pečovatelské práce, včetně práce vykonávané nelegálními pracovníky v cizí domácnosti, a jiného nelegálního zaměstnávání v odvětví péče;
34. věnovaly pozornost specifickým problémům a rizikům, jimž čelí poskytovatelé práce v cizí domácnosti, včetně osob zaměstnaných prostřednictvím agentur poskytujících služby a osob pracujících v soukromých domácnostech a nehlášených pracovníků, věnovaly zvláštní pozornost pracovním a životním podmínkám mnoha migrujících žen, žen z přistěhovaleckého prostředí a mobilních pracovnic pracujících v tomto odvětví, jakož i jejich specifické zranitelnosti a problémům, které mají při uplatňování svých práv;
35. braly v potaz význam úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 189 o důstojné práci a právech pracovníků v cizí domácnosti;

36. dále rozvinuly nebo zavedly rámec (v relevantních případech včetně kolektivních dohod) pro rovnoměrné sdílení placené práce a neplacené pečovatelské práce mezi ženami a muži, včetně těchto prvků:

- a. zařízení a infrastruktury v oblasti kvalitního předškolního vzdělávání a péče o děti a krátkodobé i dlouhodobé péče o dospělé, které budou dobře rozvinuté, cenově dostupné a přístupné v městských i venkovských oblastech,
- b. dobře rozvinutých a cenově dostupných služeb veřejné dopravy zajišťujících přístup k pečovatelským zařízením a v případě práce v domácnosti k bydlišti zaměstnavatele,
- c. v rozsahu zavedeném směrnicí o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem:
 - i. finančních pobídek, které podporují rovnoměrné sdílení neplacené pečovatelské práce, včetně nepřenosné náhrady během rodičovské dovolené po narození nebo osvojení dítěte,
 - ii. možností, aby si pracovníci dočasně zkrátili nebo upravili pracovní dobu za účelem sladění pracovního, rodinného a soukromého života a
 - iii. pružného a přiměřeného uspořádání práce pro pracovníky, včetně řešení zavedených za využití nových technologií;
- d. omezení finančních odrazujících faktorů (například v rámci daňových systémů a systémů dávek), které přímo či nepřímo podporují a udržují nerovné rozdělení neplacené pečovatelské práce a placené práce mezi ženami a muži;

VYZÝVÁ EVROPSKOU KOMISI A ČLENSKÉ STÁTY, aby v souladu se svými příslušnými pravomocemi, a to i ve vztahu ke vzdělávání, s přihlédnutím k vnitrostátní situaci členských států a při současném respektování úlohy a nezávislosti sociálních partnerů:

37. vypracovaly a zavedly cílená opatření zaměřená na odstraňování genderových stereotypů, jež omezují svobodnou volbu dívek a chlapců a žen a mužů, pokud jde o jejich studium a profesní dráhu. Taková opatření by mohla zahrnovat:

- a. boj proti genderovým stereotypům v předškolním, primárním a sekundárním vzdělávání s cílem zajistit, aby si dívky a chlapci mohli svobodně zvolit své studijní obory a budoucí povolání, přičemž je třeba respektovat úlohu rodičů při výchově jejich dětí;
- b. v kontextu profesního poradenství zajištění informovanosti mladých lidí a posílení jejich povědomí o všech relevantních aspektech a důsledcích souvisejících s volbou povolání, a to i pokud jde o příjmové vyhlídky, a o genderových rozdílech v souvislosti se zaměstnáním během celého životního cyklu, jejich příčinách a způsobech jejich odstraňování a poskytování znalostí o genderových stereotypech a jejich vlivu na výběr studijního oboru a povolání všem zúčastněným osobám, zejména kariérním poradcům;
- c. provádění interdisciplinárního výzkumu zaměřeného na povahu genderových stereotypů a jejich dopadu na genderovou rovnost, a to zejména z hlediska zaměstnání, a sledování, jak je toto téma začleňováno v rámci jednotlivých odvětví;

38. podporovaly dlouhodobé veřejné investice do vysoce kvalitních, cenově dostupných a přístupných zařízení a infrastruktury pro poskytování péče, do rozvoje dovedností v oblasti péče a do pečovatelských služeb;
39. podporovaly shromažďování validních dat zachycujících skutečné využívání času ženami a muži, zvýšily úsilí s cílem zajistit, aby údaje byly srovnatelné na úrovni EU (v případě vnitrostátních statistik) a v souladu s údaji shromažďovanými na vnitrostátní úrovni (v případě statistik za celou EU), podporovaly členění údajů podle pohlaví a věku a usilovaly o zajištění toho, aby údaje zachycovaly rozdíly mezi matkami a otci, jakož i mezi bezdětnými ženami a muži, a aby zahrnovaly také statistiky týkající se veškeré péče poskytované dětem, dospělým a starším příbuzným;
40. podporovaly provádění šetření o využívání času na základě standardního souboru harmonizovaného evropského šetření o využití času (HETUS), a tím podpořily Eurostat při vývoji a výpočtu ukazatele pro měření genderového rozdílu v poskytování péče na základě srovnání, jaký čas tráví ženy a muži neplacenou pečovatelskou prací a placenou prací, a analýzy vzájemných závislostí;
41. za využití činnosti institutu EIGE a Eurostatu vypracovaly celounijní ukazatel pro měření genderového rozdílu v poskytování péče na základě harmonizovaného evropského šetření o využití času (HETUS) a s využitím reprezentativních údajů, aby bylo možné porovnávat, kolik času tráví ženy a muži neplacenou pečovatelskou prací a placenou prací, a analyzovat vzájemné závislosti, s cílem podpořit další rozvoj fakticky podložených politik v oblasti genderové rovnosti a rodiny;
42. za využití činnosti institutu EIGE a nadace Eurofound prováděly výzkum zaměřený na hodnotu neplacené pečovatelské práce ve vztahu k placené práci a aby navrhly způsoby statistického měření dopadu opatření pro sladění pracovního a soukromého života, jako je pracovní volno z rodinných důvodů, mimo jiné i prostřednictvím sledování míry využívání těchto opatření ženami a muži;

43. ve vhodných případech zahrnovaly neplacenou pečovatelskou práci do makroekonomických analýz a analýz trhu práce, jakož i do koncepce politik v oblasti trhu práce a zaměstnanosti;
44. vypracovaly další ukazatele pro měření makroekonomické výkonnosti, zahrnující také placenou a neplacenou pečovatelskou práci, ekonomiku péče a genderové rozdíly ve využívání času, včetně nové statistické klasifikace NACE¹⁰, která by byla konkrétně zaměřena na osobní služby a služby v domácnosti, s cílem usnadnit monitorování a analýzu tohoto odvětví;
45. navrhly vhodné metody shromažďování srovnatelných údajů, které by byly základem pro fakticky podložený politický přístup k vzájemně se prolínajícím aspektům intersekcionality, jako jsou především „pohlaví a státní příslušnost / původ“, „pohlaví a věk“ a „pohlaví a zdravotní postižení“;
46. zvýšily úsilí o řešení problematiky nehlášené práce v odvětví služeb v domácnosti, a to i posílením celounijního dialogu o opatřeních, jež je třeba učinit, a vypracováním statistik týkajících se počtu pracovníků v cizí domácnosti působících v EU, a to s ohledem na skutečnost, že tyto služby jsou často poskytovány formou nehlášené práce;
47. podporovaly sociální dialog v odvětví péče a dodržovaly při tom vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti;

¹⁰ NACE = Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne; General Industrial Classification of Economic Activities in the European Communities; statistická klasifikace ekonomických činností v Evropském společenství.

VYZÝVÁ EVROPSKOU KOMISI, aby:

48. zintenzivnila úsilí o snížení rozdílů v odměňování žen a mužů a genderových rozdílů v poskytování péče při náležitém zohlednění vnitrostátní situace a při respektování úlohy a nezávislosti sociálních partnerů a za využití veškerých dostupných opatření a aby navázala na opatření stanovená v akčním plánu EU na období 2017–2019: Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů, a to v relevantních případech i včetně případných právních opatření;
49. prováděla, podporovala a zveřejňovala další výzkum týkající se ekonomiky péče, potřeb v oblasti péče, pečovatelských povolání a statusu osob vykonávajících placenou a neplacenou péči a jejich pracovních podmínek, jakož i přínosu pečujících osob k ekonomice blahobytu, a to na základě pravidelně monitorovaných a veřejně dostupných údajů rozčleněných podle pohlaví;
50. zohledňovala situaci žen na trhu práce a důsledně uplatňovala přístup začleňování genderového hlediska do všech relevantních aspektů evropského semestru, mimo jiné s cílem řešit problematiku rozdílů v odměňování žen a mužů a genderového rozdílu v poskytování péče;

Při plném respektování jejich nezávislosti VYZÝVÁ SOCIÁLNÍ PARTNERY, aby:

51. v kontextu kolektivního vyjednávání náležitě zohledňovali genderovou rovnost, a to například i prováděním posouzení dopadů na rovnost žen a mužů a prosazováním mzdové transparentnosti, s cílem zajistit spravedlivé a důstojné pracovní podmínky pro všechny ženy a muže a snižovali přetrvávající rozdíly v platech, příjmech a důchodech s náležitým ohledem na rostoucí společenský význam a hodnotu pečovatelské práce.

Podkladové dokumenty

1. EU – interinstitucionální akty:

Evropský pilíř sociálních práv

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_cs.pdf.

2. Právní předpisy EU:

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. Úř. věst. L 373, 21.12.2004, s. 37–43.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) (Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23–36).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (Úř. věst. L 188, 12.7.2019, s. 79–93).

3. Rada:

Všechny závěry Rady o genderové rovnosti a dalších relevantních tématech, zejména včetně uvedených níže:

- závěry Rady s názvem „Ženy a hospodářství: Sladění pracovního a rodinného života jako předpoklad rovné účasti na trhu práce (dokument 17816/11);
- závěry Rady s názvem „Směrem k inkluzivnějším trhům práce“ (dokument 7017/15);

- závěry Rady s názvem „Posilování dovedností žen a mužů na trhu práce EU“ (dokument 6889/17);
- závěry Rady s názvem „Posílená opatření s cílem snížit horizontální genderovou segregaci v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti“ (dokument 15468/17);
- závěry Rady s názvem „Posílení komunitní podpory a péče v zájmu zajištění nezávislého života“ (dokument 15563/17);
- závěry Rady o odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů: klíčové politiky a opatření (10349/19);
- závěry Rady s názvem „Ekonomika blahobytu“ (dokument 13432/19);
- závěry Rady s názvem „Ekonomiky založené na genderové rovnosti v EU: další postup: hodnocení po 25 letech provádění Pekingské akční platformy“ (dokument 14938/19);
- doporučení Rady ze dne 22. května 2019 o vysoce kvalitních systémech předškolního vzdělávání a péče (Úř. věst. C 189, 5.6.2019, s. 4–14).

4. Trojice předsednictví:

Prohlášení trojice předsednictví o genderové rovnosti, podepsané Německem, Portugalskem a Slovinskem (červenec 2020).

5. Evropská komise:

Doporučení Komise 2014/124/EU ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti (Úř. věst. L 69, 8.3.2014, s.112–116).

Sdělení Komise ze dne 26. dubna 2017: „Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob“ (COM(2017)252 final).

Akční plán EU na období 2017–2019: Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů (COM(2017) 678 final).

Doporučení Komise (EU) 2018/951 ze dne 22. června 2018 o normách pro orgány pro rovné zacházení (Úř. věst. L 167, 4.7.2018, s. 28–35).

Challenges in long-term care in Europe – A study of national policies 2018 (*Výzvy v oblasti dlouhodobé péče v Evropě – studie vnitrostátních politik* 2018). Evropská síť sociální politiky.

Zpráva o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě („barcelonské cíle“) (COM(2018) 273 final).

Zpráva za rok 2019 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf.

Evropská komise: Poradní výbor pro rovné příležitosti žen a mužů – *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society (Stanovisko k otázkám rovnosti žen a mužů v rychle stárnoucí společnosti)* (říjen 2019).

Obecné evropské pokyny k přechodu od ústavní ke komunitní péči a Sada nástrojů pro užívání fondů Evropské unie za účelem přechodu od ústavní ke komunitní péči

https://ec.europa.eu/regional_policy/cs/policy/themes/social-inclusion/desinit/.

Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025. Dokument 6678/20. (číslo dokumentu Komise: COM(2020) 152 final).

Sdělení s názvem „Silná sociální Evropa pro spravedlivou transformaci“ (COM(2020) 14 final).

6. Evropský parlament:

Usnesení ze dne 30. ledna 2020 o rozdílech v odměňování žen a mužů (2019/2870(RSP)).

Zpráva z vlastního podnětu s názvem „Pečovatelské služby v EU pro zlepšení situace v oblasti rovnosti žen a mužů“ (2018/2077(INI)).

7. Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE):

„Gender Inequalities in care and consequences on the labour market“ (*Genderové nerovnosti v oblasti péče a důsledky na trhu práce*), 2020. Dokument 12953/20 ADD 1.

8. Eurofound:

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU (*Hledání rovnováhy: sladění pracovního a soukromého života v EU*), 2019

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf.

9. **Evropský hospodářský a sociální výbor:**

Dopady sociálních investic na zaměstnanost a na veřejné rozpočty (SOC 496/2013)

<https://www.eesc.europa.eu/cs/our-work/opinions-information-reports/opinions/impact-social-investment-employment-and-public-budgets>.

10. Jiné:

Pekingská deklarace a akční platforma (Agenda OSN pro rovnost žen a mužů a posílení postavení žen).

Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW).

Cíl udržitelného rozvoje č. 5.4 Agendy OSN pro udržitelný rozvoj 2030.

Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty, 1951.

Úmluva Mezinárodní organizace práce o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti (úmluva č. 189), 2011.

Zpráva MOP s názvem „*Care work and care jobs for the future of decent work*“
(*Pečovatelská činnost a pracovní místa v oblasti péče pro budoucnost důstojné práce*), 2018

http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_142209/lang--fr/index.htm.
