

V Bruseli 2. decembra 2020
(OR. en)

13584/20

SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124

VÝSLEDOK ROKOVANIA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Komu:	Delegácie
Č. predch. dok.:	13367/20
Predmet:	Závery Rady o riešení rozdielu v odmeňovaní žien a mužov: Ocenenie a rozdelenie platenej a neplatenej práce v oblasti starostlivosti

Delegáciám v prílohe zasielame uvedené závery Rady o riešení rozdielu v odmeňovaní žien a mužov: Ocenenie a rozdelenie platenej a neplatenej práce v oblasti starostlivosti, ktoré boli schválené písomným postupom 1. decembra 2020.

**Riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov:
Ocenenie a rozdelenie platenej a neplatenej práce v oblasti starostlivosti
Závery Rady¹**

KONŠTATUJÚC, že:

1. Rodová rovnosť a ľudské práva sú jadrom európskych hodnôt. Rovnosť medzi ženami a mužmi je základnou zásadou Európskej únie zakotvenou v zmluvách a uznanou v článku 23 Charty základných práv Európskej únie. V článku 8 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) sa vyžaduje, aby sa Únia vo všetkých svojich činnostiach zameriavala na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi ženami a mužmi.
2. V článku 157 ZFEÚ sa vyžaduje, aby členské štáty zabezpečili uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Pokiaľ ide o zabezpečenie úplnej rovnosti medzi mužmi a ženami v pracovnom živote v praxi, článok 157 ZFEÚ členským štátom umožňuje zachovať alebo prijať opatrenia pozitívnej diskriminácie. Ich cieľom je poskytnúť osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére.
3. Rodová rovnosť a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom sa potvrdzujú v zásadách 2 a 9 Európskeho piliera sociálnych práv, ktorý Európsky parlament, Rada a Komisia vyhlásili 17. novembra 2017.

¹ Závery vypracované rámci preskúmania vykonávania Pekinskej akčnej platformy s osobitným odkazom na kritické oblasti záujmu F (Ženy a hospodárstvo).

4. Politiky v oblasti rodovej rovnosti sú dôležitými faktormi pre inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast a predpokladom pre dosiahnutie prosperity, konkurencieschopnosti a úplnej zamestnanosti, ako aj sociálnej súdržnosti, inkluzívnosti a dobrých životných podmienok. Medzičasom si znižovanie počtu pracovnej sily v dôsledku demografického vývoja v EÚ vyžaduje pritiahnuť a udržať na trhu práce vysokokvalifikovaných špecialistov, najmä ženy.
5. Podľa Stratégie pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025, ktorú vypracovala Európska komisia „odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov si vyžaduje riešenie všetkých ich základných príčin vrátane nižšej účasti žien na trhu práce, neviditeľnej a neplatenéj práce, vyššieho využívania práce na kratší pracovný čas a prerušenia kariéry zo strany žien, ako aj vertikálnej a horizontálnej segregácie na základe rodových stereotypov a diskriminácie“.
6. Podľa Pekinskej akčnej platformy Organizácie Spojených národov² sa jednotliví muži a ženy často rozhodujú okrem iného o tom, ako si rozdeliť čas medzi platenú a neplatenú prácu v rámci finančných, menových, obchodných a iných hospodárskych politík, ako aj daňových systémov a pravidiel týkajúcich sa odmeňovania. Rozvoj týchto hospodárskych štruktúr a politík má preto priamy vplyv na prístup žien a mužov k hospodárskym zdrojom a ich hospodársku silu a následne aj mieru rovnosti medzi nimi v spoločnosti ako celku.

² <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm#diagnosis>

7. Podľa smernice EÚ o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami „rovnaké čerpanie dovolení z rodinných dôvodov medzi mužmi a ženami závisí aj od iných vhodných opatrení, ako napríklad poskytovanie prístupných a cenovo dostupných služieb starostlivosti o deti a dlhodobej opatery, ktoré sú rozhodujúce pre to, aby rodičia a iné osoby, ktoré majú opatrovateľské povinnosti, mohli vstúpiť, zostať alebo sa vrátiť na trh práce. Odstránenie hospodárskych demotivačných faktorov môže podnietiť aj osoby v domácnosti, ktoré dosahujú nižšie zárobky, väčšinou ženy, aby sa plne zapojili na trh práce.“
8. Európska rada na svojom zasadnutí v Barcelone v roku 2002 stanovila tzv. barcelonské ciele, v ktorých vyzvala členské štáty, aby odstránili prekážky účasti žien na trhu práce a aby sa pri zohľadnení dopytu po službách starostlivosti o deti a v súlade s vnútroštátnymi modelmi poskytovania starostlivosti o deti usilovali o zlepšenie zabezpečenia takejto starostlivosti.
9. Na to, aby sa ženy aj muži mohli zapájať do platenej práce rovnocenne, musia tiež byť schopní si rovnocenne rozdeliť neplatenú prácu v oblasti starostlivosti. Zároveň je na to, aby sa ženy a muži s povinnosťami v oblasti starostlivosti mohli zúčastňovať na trhu práce, kľúčová dostupnosť, prístupnosť a cenová dostupnosť vysokokvalitnej verejnej infraštruktúry a externých služieb zameraných na kvalitné vzdelávanie detí v ranom detstve a starostlivosť o deti, starších ľudí a iné závislé osoby, ako aj na domáce práce.

10. Pandémia COVID-19 ukázala, aká nevyhnutná je platená a neplatená práca v oblasti starostlivosti pre hospodársku stabilitu, ako aj pre nepretržité fungovanie a dobrý stav našich spoločností. Počas pandémie európska verejnosť vyjadrila uznanie základným povolaniam, predovšetkým práci v sektore starostlivosti a zdravotníctva. Nastala preto vhodná chvíľa zvýšiť status práce v oblasti starostlivosti, či už platenej alebo neplatenej, ktorú v súčasnosti vykonávajú najmä ženy.
11. V úvodnej fáze pandémie sa museli zariadenia starostlivosti a školy na dlhý čas zatvoriť, v dôsledku čoho povinnosti v oblasti starostlivosti (vrátane práce v domácnosti), ako aj v oblasti domáceho vzdelávania skončili najmä na pleciach rodičov a iných osôb s povinnosťami v oblasti starostlivosti, najmä žien, a prinútili ich nájsť nové spôsoby zosúladienia týchto povinností a platenej práce. Pandémia poukázala aj na skutočnosť, že neplatená práca v oblasti starostlivosti má významnú hospodársku hodnotu, ktorá však v dôsledku absencie odmeňovania nie je viditeľná, a to napríklad pri výpočte hrubého domáceho produktu (HDP).

BERÚC NA VEDOMIE

12. Správu Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE) s názvom „Rodové nerovnosti v oblasti starostlivosti a dôsledky pre trh práce“, v ktorej sa uvádzajú zistenia o prepojení medzi rodovými rozdielmi v platenej práci a v neplatenej práci v oblasti starostlivosti a uvádza, že neprimeraný podiel žien na práci v oblasti starostlivosti je jednou z hlavných príčin rozdielu v odmeňovaní mužov a žien³.

³ Pozri dokument 12953/20 ADD 1.

ZDÔRAZŇUJÚC, že:

13. Zamestnanosť žien sa v posledných desaťročiach vo všetkých členských štátoch EÚ neustále zvyšuje. V porovnaní s mužmi však ženy naďalej častejšie pracujú na neistých a neformálnych pracovných miestach a na pracovných miestach, ktoré ponúkajú obmedzený počet hodín alebo nedostatočný prístup k systému sociálneho zabezpečenia a pokrytie týmto systémom, ako aj na pracovných miestach s pracovným pomerom na určitú dobu alebo na kratší pracovný čas alebo na pracovných miestach s nízkym mzdovým ohodnotením. Ženy v porovnaní s mužmi tiež častejšie prerušujú zamestnanie. Týka sa to najmä migrantiek, ktoré sa stretávajú s viacnásobnými a prelínajúcimi sa formami diskriminácie na trhu práce.
14. Nerovnosti medzi ženami a mužmi v kontexte trhu práce možno merať prostredníctvom niekoľkých rôznych ukazovateľov. Priemerný rozdiel v odmeňovaní žien a mužov vyjadrený v hrubej hodinovej mzde v EÚ je v súčasnosti 14,8 %⁴. V dôsledku toho majú ženy vo všetkých členských štátoch EÚ nielen nižšie príjmy, ale dostávajú aj nižšie dôchodky – v priemere o 30 % nižšie ako muži (rodový rozdiel v dôchodkoch), pričom rozsah tohto rozdielu sa medzi jednotlivými členskými štátmi výrazne líši. Rozdiel v celkových príjmoch žien a mužov dosahuje takmer 40 %⁵.

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

⁵ Údaje za rok 2018.

15. Príčiny rozdielu v odmeňovaní žien a mužov sú rôznorodé a navzájom prepojené. Ženy sú v pozíciách, na ktorých sa prijímajú rozhodnutia, zastúpené horšie ako muži (vertikálna segregácia na trhu práce) a v porovnaní s mužmi sa vo väčšej miere sústreďujú v nízko platených sektoroch a povolaniach, ako je napríklad práca v oblasti starostlivosti (horizontálna segregácia na trhu práce). Ďalšie príčiny zahŕňajú častejšiu prácu na kratší pracovný čas, výzvy súvisiace s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom, prerušenie kariéry, nedostatočnú transparentnosť, pokiaľ ide o mzdy a mzdové štruktúry, a diskrimináciu na základe pohlavia. Medzi hlbšie základné príčiny patria sociálne normy, štrukturálne prekážky, mocenské štruktúry a rôzne motivačné a demotivačné faktory, ako aj stereotypy, ktoré ovplyvňujú výber odborného vzdelávania a rôzne kariérne príležitosti, ktoré majú ženy a muži k dispozícii. V tejto oblasti je potrebný ďalší výskum. Táto situácia súvisí s inštitučným, politickým a právnym rámcom, ktorý vplýva na rozhodnutia žien a mužov, okrem iného aj pokiaľ ide o oblasti štúdia, kariérnu dráhu, pracovný čas alebo prevzatie zodpovednosti za neplatenú prácu v oblasti starostlivosti v domácnosti.
16. Ďalšou príčinou nižšej účasti žien na trhu práce, ako aj ich nižších zárobkov a nedostatočného zastúpenia vo pozíciách, na ktorých sa prijímajú rozhodnutia, v porovnaní s mužmi, ktorej sa nevenuje dostatočná pozornosť, je nerovnomerné rozdelenie neplatennej práce v oblasti starostlivosti medzi ženami a mužmi počas celého života vrátane starostlivosti o deti, starostlivosti o dospelé a staršie osoby a rozdelenie domácich prác.

17. Takmer všetky ženy v EÚ (92 %) vykonávajú prácu v oblasti starostlivosti pravidelne⁶ a 81 % žien vykonáva prácu v oblasti starostlivosti každodenne. Naopak len 68 % mužov vykonáva neplatenú prácu v oblasti starostlivosti najmenej niekoľko dní v týždni a len 48 % ju vykonáva každý deň. Zamestnané ženy v EÚ trávajú denne v priemere 3,9 hodiny nepriamou prácou v oblasti starostlivosti (domáce práce) a priamou opatrovateľskou prácou, ako je starostlivosť o deti alebo starších príbuzných a príbuzných a príbuzných so zdravotným postihnutím. Naopak zamestnaní muži trávajú takouto prácou v oblasti starostlivosti v priemere len 2,6 hodiny denne. Rozdiel je ešte väčší medzi zamestnanými ženami a mužmi, ktorí žijú ako pár s deťmi: 5,3 hodiny u žien a 2,4 hodiny u mužov⁷. V roku 2019 pracovalo 32 % zamestnaných žien vo veku od 20 do 64 rokov na kratší pracovný čas, pričom v prípade zamestnaných mužov to bolo len 10 %. Spomedzi žien zamestnaných na kratší pracovný čas 29 % uviedlo, že si takýto pracovný pomer zvolili, pretože sa musia starať o deti alebo dospelých príbuzných, v porovnaní s iba 6 % mužov⁸. Opatrovanie detí alebo príbuzných je dôvod na prácu na kratší pracovný čas, ktorý ženy v EÚ uvádzajú najčastejšie.
18. Tieto štatistiky naznačujú, že v rámci EÚ existuje značný rozdiel medzi ženami a mužmi, pokiaľ ide o prácu v oblasti starostlivosti⁹. Avšak vzhľadom na to, že neexistuje dohodnutý ukazovateľ pre celú EÚ, ani komplexné vnútroštátne údaje založené na prieskumoch využívania času, v súčasnosti nie je možné systematicky počítat' a porovnávať rozdelenie neplatenej práce v oblasti starostlivosti medzi ženami a mužmi za celú EÚ.

⁶ Osoby, ktoré vykonávajú prácu v oblasti starostlivosti pravidelne, tak robia aspoň niekoľko dní v týždni (správa EIGE, strana 18).

⁷ Zdroj údajov: Európsky prieskum pracovných podmienok (EWCS) za rok 2015, ktorý vypracoval inštitút EIGE.

⁸ Správa EIGE, poznámka pod čiarou č. 20, Eurostat.

⁹ Potvrdzujú to prieskumy využívania času (HETUS), ktoré v súčasnosti uskutočňuje 15 členských štátov.

19. Väčšinu platenej práce v oblasti starostlivosti – priamej, ako aj nepriamej – vykonávajú ženy, ktoré tvoria 76 % pracovnej sily EÚ v oblasti starostlivosti (37 miliónov spomedzi 49 miliónov zamestnancov – zdravotné sestry, pracovníci v oblasti zdravotníctva, starostlivosti o deti a pracovníci v domácnosti a učitelia). Pokiaľ ide o prácu v domácnosti (služby v domácnosti), dostupné údaje neposkytujú úplný obraz vzhľadom na to, že v tejto oblasti prevláda nedeklarovaná zamestnanosť. Platená práca v oblasti starostlivosti, povolania v oblasti starostlivosti, ako aj v oblasti služieb v domácnosti sa tradične vyznačujú nízkym ocenením zo strany spoločnosti, ako aj nízkym mzdovým ohodnotením a nedostatkom príležitostí na kariérny rast. Dôsledkom toho je nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v oblasti vzdelávania v ranom detstve a služieb osobnej zdravotnej starostlivosti v mnohých členských štátoch. Okrem toho sa nedeklarovaná práca v oblasti služieb pre domácnosť tradične vyznačuje nedostatočným prístupom k sociálnemu zabezpečeniu a zamestnaneckým právam.
20. Štatistiky ukazujú, že čím viac neplatenej práce v oblasti starostlivosti ženy vykonávajú, tým menej času môžu venovať platenej práci; čím viac platenej práce muži vykonávajú, tým menej času môžu venovať neplatenej práci v oblasti starostlivosti. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov a rozdiely medzi ženami a mužmi, pokiaľ ide o prácu v oblasti starostlivosti, je preto potrebné analyzovať spoločne, keďže sú do veľkej miery vzájomne závislé a vzájomne sa posilňujú.
21. Menší rozdiel v odmeňovaní žien a mužov vo všetkých členských štátoch EÚ možno považovať za spoľahlivý ukazovateľ pokroku v oblasti rodovej rovnosti len vtedy, ak ho sprevádza vyššia účasť žien na trhu práce. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov môže byť malý vtedy, ak neplatenú prácu v oblasti starostlivosti vykonávajú väčšinou ženy. V takýchto situáciách je nízky rozdiel v odmeňovaní žien a mužov výsledkom nízkej regulárnej zamestnanosti žien sprevádzanej pozitívnym efektom výberu, t. j. situáciou, keď je zamestnaných menej žien, ale tie, ktorú sú zamestnané, sú dobre platené. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov je teda len jedným z viacerých dôležitých ukazovateľov rodovej rovnosti v rámci trhu práce – nehovorí nám napríklad nič o ženách, ktoré platenú prácu nevykonávajú.

22. Na dosiahnutie rovnakej odmeny a komplexnej rovnosti na trhu práce je potrebný dvojaký prístup: *po prvé*, rovnocenné rozdelenie platenej práce a neplatenej práce v oblasti starostlivosti medzi ženami a mužmi (všetkých druhov neplatenej práce v oblasti starostlivosti), a *po druhé*, zabezpečenie verejnej infraštruktúry a externých služieb, aby bolo možné externalizovať priamu opatrovateľskú prácu (starostlivosť o deti a o dospelých) a nepriamu prácu v oblasti starostlivosti (prácu v domácnosti) tak, aby mali ženy a muži skutočne rovnaké možnosti voľby a príležitosti zapájať sa do platenej práce.
- 23) Pri prijímaní opatrení na podporu rovnakého odmeňovania žien a mužov a rovnomerného rozdelenia neplatenej práce v oblasti starostlivosti medzi ženami a mužmi je dôležité podporovať to, aby sa ženy a muži rozhodovali na základe informácií a nepodliehali rodovým stereotypom pri rozhodovaní o svojej kariérnej dráhe a rozdelení neplatenej práce v oblasti starostlivosti.
- 24) Tieto závery nadväzujú na predchádzajúcu prácu a politické záväzky, ktoré prijali Európsky parlament, Rada, Komisia a relevantné zainteresované strany v tejto oblasti.

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

VYZÝVA členské štáty, aby v súlade so svojimi príslušnými právomocami, s prihliadnutím na vnútroštátnu situáciu a rešpektujúc úlohu a autonómiu sociálnych partnerov:

- 25) Prijali kroky na zabezpečenie rovnakých príležitostí pre osobný a profesijný rozvoj žien i mužov a nabádali na rovnomerné rozdelenie platenej a neplatenej práce v oblasti starostlivosti medzi nimi a uľahčovali ho.
- 26) Prijali kroky na uľahčenie rovnakého čerpania rodičovskej dovolenky zo strany žien i mužov v súlade so smernicou o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami.
- 27) Zvyšovali povedomie a podporovali lepšie chápanie potreby rovnomerného rozdelenia neplatenej práce v oblasti starostlivosti medzi ženami a mužmi, a to aj domácich prác, tak, aby sa dosiahla rovnosť medzi ženami a mužmi.

- 28) Prijali opatrenia na zabezpečenie uznania a ocenenia neplatenej práce v oblasti starostlivosti, a to aj zlepšením chápania jej spoločenského a hospodárskeho významu a vplyvu na základe platných údajov.
- 29) Zlepšili verejnú infraštruktúru a dostupnosť externých služieb s cieľom podporiť ženy a mužov pri rovnocennom rozdelení platenej práce a neplatenej práce v oblasti starostlivosti.
- 30) Podporovali externalizáciu priamej a nepriamej neplatenej práce v oblasti starostlivosti, napríklad preskúmaním možnosti, aby sa za určitých podmienok finančne podporovali pracujúci rodičia, osamelí rodičia alebo opatrojúci príbuzní pri využívaní osobných služieb alebo služieb v domácnosti, pričom by sa pre všetkých pracovníkov v tomto sektore zabezpečili spravodlivé a dôstojné pracovné podmienky, spravodlivé mzdy a prístup k sociálnemu zabezpečeniu, a to v súlade s vnútroštátnymi modelmi trhu práce.
- 31) Usilovali sa o zlepšenie verejnej infraštruktúry a externých služieb, ktorými sa zabezpečuje priama starostlivosť, aby boli pružne navrhnuté tak, aby boli dostupné, prístupné a cenovo dostupné pre všetky domácnosti alebo osoby vo vidieckych aj mestských oblastiach, a to aj pokiaľ ide o verejnú dopravu. Usilovali sa aj o zlepšenie kvality starostlivosti tým, že zamestnancom ponúknu kvalifikáciu a odbornú prípravu a určia primeraný pomer opatrovateľov a opatrovaných osôb.

- 32) Podporovali zvýšenie statusu povolání súvisiacich so starostlivosťou (starostlivosť o deti, starších ľudí a osoby so zdravotným postihnutím; sociálne služby; zdravotná starostlivosť a vzdelávanie) a prijali opatrenia na zabezpečenie uznania ich hodnoty (napr. pokiaľ ide o dôstojné pracovné podmienky a primerané odmeňovanie), pričom sa bude rešpektovať úloha a autonómia sociálnych partnerov. Podporovali informovanosť o zásadnom príspevku povolání súvisiacich so starostlivosťou pre spoločnosť ako celok a pre hospodárstvo zamerané na dobré životné podmienky a nabádali na vyrovnanú účasť žien a mužov na týchto povolaniach.
- 33) Zintenzívnili úsilie o boj proti nedeklarovanej nepriamej práci v oblasti starostlivosti, vrátane práce vykonávanej neregulárnymi pracovníkmi v domácnostiach, a inému nelegálnemu zamestnávaniu v sektore starostlivosti.
- 34) Venovali pozornosť špecifickým problémom a nebezpečenstvám, ktorým čelia poskytovatelia práce v domácnosti vrátane osôb zamestnaných prostredníctvom servisných agentúr, ako aj jednotlivcov pracujúcich v súkromných domácnostiach a nedeklarovaných pracovníkov. Osobitnú pozornosť venovali pracovným a životným podmienkam mnohých migrujúcich žien a žien z migračného prostredia, a mobilným pracovníkom, ktorí pracujú v tomto odvetví, ako aj ich osobitnej zraniteľnosti a ťažkostiam, ktorým čelia pri domáhaní sa svojich práv.
- 35) Zohľadnili význam dohovoru MOP č. 189 pre dôstojnú prácu a práva pracovníkov v domácnosti.

36) Ďalej rozpracovali alebo zaviedli rámec, v prípade relevantnosti vrátane kolektívnych dohôd, pre rovnocenné rozdelenie platenej a neplatenej práce v oblasti starostlivosti medzi ženami a mužmi vrátane týchto prvkov:

- a) dobre rozvinuté, cenovo dostupné a prístupné zariadenia kvalitného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve a zariadenia a infraštruktúra krátkodobej a dlhodobej starostlivosti o dospelých v mestských aj vidieckych oblastiach.
- b) dobre rozvinuté a cenovo dostupné služby verejnej dopravy zabezpečujúce dostupnosť zariadení starostlivosti a, v prípade práce v domácnosti, bydliska zamestnávateľov.
- c) v rozsahu zavedenom smernicou o rovnováhe pracovného a súkromného života:
 - i. finančné stimuly, ktorými sa podporuje rovnocenné rozdelenie neplatenej práce v oblasti starostlivosti vrátane neprenosnej náhrady počas rodičovskej dovolenky po narodení alebo adopcii dieťaťa;
 - ii. príležitosti pre pracovníkov na dočasné skrátenie alebo prispôsobenie pracovného času s cieľom zosúladiť pracovný, rodinný a súkromný život a
 - iii. pružné a primerané formy organizácie práce pre pracovníkov vrátane riešení zavedených prostredníctvom využívania nových technológií.
- d) zníženie finančných demotivačných faktorov (napríklad v daňovo-dávkovom systéme), ktoré priamo alebo nepriamo podporujú a udržiavajú nerovnomerné rozdelenie neplatenej práce v oblasti starostlivosti a platenej práce medzi ženami a mužmi.

VYZÝVA EURÓPSKU KOMISIU A ČLENSKÉ ŠTÁTY, aby v súlade so svojimi príslušnými právomocami, vrátane právomocí v oblasti vzdelávania, s prihliadnutím na vnútroštátnu situáciu členských štátov a rešpektujúc úlohu a autonómiu sociálnych partnerov:

37) Navrhli a vykonávali cielené opatrenia na boj proti škodlivým rodovým stereotypom, ktoré obmedzujú slobodné rozhodovanie dievčat a chlapcov a žien a mužov o ich štúdiu a kariére. Takéto opatrenia by mohli zahŕňať:

- a) Boj proti rodovým stereotypom v ranom detstve, predškolskom, primárnom a sekundárnom vzdelávaní s cieľom zabezpečiť, aby si dievčatá a chlapci mohli slobodne vybrať svoje študijné odbory a budúce povolanie, pri súčasnom rešpektovaní úlohy rodičov pri výchove ich detí.
- b) V kontexte kariérneho poradenstva informovanie mladých ľudí a zvyšovanie ich povedomia o všetkých relevantných aspektoch a dôsledkoch výberu povolania, a to aj o perspektívnom príjme, a o rodových rozdieloch súvisiacich so zamestnaním počas životného cyklu, ich príčinách a spôsoboch ich odstránenia; a poskytovanie poznatkov o rodových stereotypoch a ich vplyve na výber študijného odboru a povolania všetkým zúčastneným osobám, najmä kariérnym poradcom.
- c) Uskutočnenie medzidisciplinárneho výskumu zameraného na povahu rodových stereotypov a ich vplyv na rodovú rovnosť, najmä z hľadiska zamestnanosti, a sledovanie medzisektorového začlenenia tejto témy.

- 38) Podporovali dlhodobé verejné investície do vysokokvalitných, cenovo dostupných a prístupných zariadení a infraštruktúry v oblasti starostlivosti a do rozvoja zručností a služieb v oblasti starostlivosti.
- 39) Podporovali zber platných údajov znázorňujúcich skutočné využívanie času zo strany žien a mužov. Zintenzívnenie úsilia o zabezpečenie toho, aby boli údaje porovnateľné na úrovni EÚ (v prípade vnútroštátnej štatistiky) a aby boli v súlade s údajmi zozbieranými na vnútroštátnej úrovni (v prípade štatistiky za celú EÚ). Nabádali na rozčlenenie údajov podľa pohlavia a veku a usilovali sa zabezpečiť, aby zachytávali rozdiely medzi matkami a otcami, ako aj medzi ženami a mužmi bez detí, a aby zahŕňali aj štatistiky o všetkej starostlivosti poskytovanej deťom, dospelým a starším rodinným príslušníkom.
- 40) Nabádali na uskutočňovanie prieskumov využívania času na základe normy stanovenej v Harmonizovaných európskych prieskumoch využívania času (HETUS) s cieľom podporiť Eurostat pri vývoji a výpočte ukazovateľa na meranie rozdielov medzi ženami a mužmi, pokiaľ ide o prácu v oblasti starostlivosti, porovnaním času, ktorý ženy a muži trávia neplatenou prácou v oblasti starostlivosti a platenou prácou, a analýzou vzájomných súvislostí.
- 41) Využívali prácu EIGE a Eurostatu, vypracovali ukazovateľ pre celú EÚ merajúci rozdiel medzi ženami a mužmi, pokiaľ ide o prácu v oblasti starostlivosti na základe harmonizovaných európskych prieskumov využívania času (HETUS) s použitím reprezentatívnych údajov s cieľom porovnať čas, ktorý ženy a muži trávia neplatenou prácou v oblasti starostlivosti a platenou prácou, a analyzovať vzájomné súvislosti s cieľom podporiť ďalší rozvoj podložených politík rodovej rovnosti a rodinných politík.
- 42) Uskutočnili výskum zameraný na hodnotu neplatenej práce v oblasti starostlivosti vo vzťahu k platenej práci a vyvinuli spôsoby štatistického merania vplyvu opatrení zameraných na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, ako sú napríklad dovolenky z rodinných dôvodov, a to aj prostredníctvom monitorovania ich využívania zo strany žien a mužov, a pritom využívali prácu EIGE a Eurofoundu.

- 43) Vo vhodných prípadoch zahrnuli neplatenú prácu v oblasti starostlivosti do makroekonomických analýz a analýz trhu práce, ako aj do navrhovania politík v oblasti práce a zamestnanosti.
- 44) Vyvinuli ďalšie ukazovatele na meranie makroekonomickej výkonnosti vrátane platenej a neplatenej práce v oblasti starostlivosti, sektora starostlivosti, a rozdielov vo využívaní času medzi ženami a mužmi vrátane novej klasifikácie NACE¹⁰ zameranej osobitne na osobné služby a služby pre domácnosť (PHS) s cieľom uľahčiť monitorovanie a analýzu tohto sektora.
- 45) Vyvinuli vhodné metódy zberu porovnateľných údajov ako základ pre podložený politický prístup k prierezovým otázkam, najmä otázkam, ako sú „pohlavie a štátna príslušnosť/pôvod“, „pohlavie a vek“ a „pohlavie a zdravotné postihnutie“.
- 46) Zintenzívnili úsilie o riešenie problému nedeklarovanej práce v oblasti služieb pre domácnosť, a to aj posilnením dialógu na úrovni celej EÚ zameraného na opatrenia, ktoré sa majú prijať, a prostredníctvom vypracovania štatistických údajov o počte pracovníkov v domácnosti pôsobiach v EÚ s prihliadnutím na skutočnosť, že poskytovanie týchto služieb je často nedeklarované.
- 47) Podporovali sociálny dialóg v sektore starostlivosti a zároveň rešpektovali vnútroštátne právne predpisy a prax.

¹⁰ NACE = Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne; štatistická klasifikácia ekonomických činností v Európskom spoločenstve.

VYZÝVA EURÓPSKU KOMISIU, aby:

- 48) Zintenzívnila úsilie o zníženie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov a rozdielov medzi ženami a mužmi, pokiaľ ide o prácu v oblasti starostlivosti, s náležitým ohľadom na vnútroštátne okolnosti a rešpektujúc úlohu a autonómiu sociálnych partnerov, s využitím všetkých dostupných opatrení stanovených v Akčnom pláne EÚ na roky 2017 – 2019: Riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, a to v relevantných prípadoch aj vrátane možných právnych opatrení.
- 49) Vykonávala, podporovala a publikovala ďalší výskum zameraný na sektor starostlivosti, potreby a povolania v oblasti starostlivosti a na postavenie platených a neplatených pracovníkov v oblasti starostlivosti a na ich pracovné podmienky, ako aj na príspevok pracovníkov v oblasti starostlivosti k hospodárstvu zameranému na dobré životné podmienky, a to na základe pravidelne monitorovaných a verejne dostupných údajov rozčlenených podľa pohlavia.
- 50) Zvážila situáciu žien na trhu práce a dôsledne uplatňovala prístup uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti vo všetkých príslušných aspektoch európskeho semestra, a to aj s cieľom riešiť rozdiel v odmeňovaní žien a mužov a rozdiel medzi ženami a mužmi, pokiaľ ide o prácu v oblasti starostlivosti.

Pri plnom rešpektovaní ich autonómie VYZÝVA SOCIÁLNYCH PARTNEROV, aby:

- 51) Riadne zohľadňovali rodovú rovnosť v kontexte kolektívneho vyjednávania, a to napríklad aj prostredníctvom uskutočňovania posúdenia vplyvu na rodovú rovnosť a podpory transparentnosti odmeňovania, s cieľom zabezpečiť spravodlivé a dôstojné pracovné podmienky pre všetky ženy a všetkých mužov a odstrániť pretrvávajúce rozdiely v mzdách, príjmoch a dôchodkoch s náležitým ohľadom na zvyšujúcu sa sociálnu dôležitosť a hodnotu práce v oblasti starostlivosti.

Podkladové dokumenty

1. Medziinštitucionálne dokumenty EÚ

Európsky pilier sociálnych práv

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

2. Právne predpisy EÚ

Smernica Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaní. Ú. v. EÚ L 373, 21.12.2004, s. 37 – 43.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23 – 36).

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79 – 93).

3. Rada

Všetky závery Rady o rodovej rovnosti a iných súvisiacich témach, a to najmä vrátane týchto:

- Závery Rady na tému Ženy a hospodárstvo: zosúladienie pracovného a rodinného života ako základná podmienka rovnakej účasti na trhu práce (17816/11)
- Závery Rady o prechode na inkluzívnejšie trhy práce (7017/15)

- Závery Rady o zlepšovaní zručností žien a mužov na trhu práce v EÚ (6889/17)
- Závery Rady o posilnených opatreniach na zníženie horizontálnej rodovej segregácie vo vzdelávaní a v zamestnaní (15468/17)
- Závery Rady o zlepšení komunitnej podpory a starostlivosti pre nezávislý život (15563/17)
- Závery Rady o odstraňovaní rozdielu v odmeňovaní žien a mužov: kľúčové politiky a opatrenia (10349/19)
- Závery Rady o hospodárstve zameranom na dobré životné podmienky (13432/19)
- Závery Rady s názvom Hospodárstva uplatňujúce rodovú rovnosť v EÚ: ďalší postup na základe zhodnotenia 25 rokov vykonávania Pekinskej akčnej platformy (14938/19)
- Odporúčanie Rady z 22. mája 2019 týkajúce sa vysokokvalitných systémov vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (Ú. v. EÚ C 189, 5.6.2019, s. 4 – 14)

4. Trojica predsedníctiev

Vyhlásenie trojice predsedníctiev o rodovej rovnosti podpísané Nemeckom, Portugalskom a Slovinskom (júl 2020)

5. Európska komisia

Odporúčanie Komisie 2014/124/EÚ zo 7. marca 2014 týkajúce sa posilnenia zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov prostredníctvom transparentnosti (Ú. v. EÚ L 69, 8.3.2014, s. 112 – 116)

Oznámenie Komisie z 26. apríla 2017: „Iniciatíva na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre pracujúcich rodičov a opatrovateľov“ (COM(2017) 252 final)

Akčný plán EÚ na roky 2017 – 2019: Riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov
(COM(2017) 678 final)

Odporúčanie Komisie (EÚ) 2018/951 z 22. júna 2018 o normách pre subjekty pre rovnaké
zaobchádzanie (Ú. v. EÚ L 167, 4.7.2018, s. 28 – 35)

Výzvy v oblasti dlhodobej starostlivosti v Európe – štúdia vnútroštátnych politík z roku 2018
(*Challenges in long-term care in Europe – A study of national policies* 2018). Európska sieť
pre sociálnu politiku

Správa o rozvoji zariadení starostlivosti o malé deti na účely zvýšenia účasti žien na trhu
práce, zabezpečenia rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracujúcich rodičov
a zaistenia udržateľného a inkluzívneho rastu v Európe (Barcelonské ciele) (COM(2018) 273)

Správa za rok 2019 o rovnosti žien a mužov v Európskej únii

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

Európska komisia. Poradný výbor pre rovnosť príležitostí pre ženy a mužov – Stanovisko
na tému Výzvy pre rodovú rovnosť v rýchlo starnúcej spoločnosti, október 2019

Spoločné európske usmernenia na prechod z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť
a Súbor nástrojov na využitie fondov Európskej únie na prechod z inštitucionálnej
na komunitnú starostlivosť.

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

Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025. 6678/20. Referenčné číslo
Komisie: (COM(2020) 152 final)

Oznámenie s názvom Silná sociálna Európa pre spravodlivé transformácie. (COM(2020) 14 final)

6. Európsky parlament

Uznesenie z 30. januára 2020 o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov (2019/2870(INI))

Iniciatívna správa o službách starostlivosti v EÚ na zlepšenie rodovej rovnosti (2018/2077(INI))

7. Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE)

„Rodové nerovnosti v oblasti starostlivosti a dôsledky pre trh práce“ 2020. 12953/20 ADD 1.

8. Eurofound

Nájdenie rovnováhy: zosúladenie pracovného a súkromného života v EÚ (*Striking a balance, reconciling work and life in the EU*), 2019.

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

9. Európsky hospodársky a sociálny výbor

Stanovisko EHSV na tému Vplyv sociálnych investícií na zamestnanosť a verejné rozpočty (SOC 496/2013)

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

10. Iné

Pekinská deklarácia a akčná platforma (program OSN pre rodovú rovnosť a posilnenie postavenia žien)

Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW)

Cieľ udržateľného rozvoja (SGD) 5.4 programu udržateľného rozvoja Organizácie Spojených národov do roku 2030

Dohovor MOP č. 100 (rovnaké odmeňovanie), 1951

Dohovor MOP o dôstojnej práci pre pracovníkov v domácnosti (dohovor č. 189), 2011

Správa MOP s názvom Opatrovateľská práca a pracovné miesta v oblasti starostlivosti pre budúcnosť dôstojnej práce (*Care work and care jobs for the future of decent work*) 2018.

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm
