

**Bruxelles, 3. prosinca 2024.
(OR. en)**

16065/24

**SOC 859
GENDER 252
ECOFIN 1371**

ISHOD POSTUPAKA

Od:	Glavno tajništvo Vijeća
Za:	Delegacije
Br. preth. dok.:	15104/24 + COR 1
Predmet:	Zaključci Vijeća o osiguravanju ravnoteže između poslovnog i privatnog života i rodne ravnopravnosti za sve generacije u kontekstu demografskih izazova

Za delegacije se u Prilogu nalaze zaključci Vijeća o navedenom predmetu, koje je Vijeće EPSCO odobrilo na sastanku 2. prosinca 2024.¹

¹ U tekst su uneseni manji urednički ispravci.

Zaključci Vijeća o osiguravanju ravnoteže između poslovnog i privatnog života i rodne ravnopravnosti za sve generacije u kontekstu demografskih izazova

POTVRĐUJUĆI DA:

1. Rodna ravnopravnost i ljudska prava u središtu su europskih vrijednosti; ravnopravnost žena i muškaraca temeljno je načelo Europske unije sadržano u Ugovorima i Povelji Europske unije o temeljnim pravima („Povelja”).
2. U članku 8. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) navodi se da Unija u svim svojim aktivnostima teži uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnosti muškaraca i žena.
3. U skladu s člankom 153. UFEU-a Unija „podupire i dopunjuje aktivnosti država članica u području jednakosti muškaraca i žena u pogledu mogućnosti na tržištu rada i postupanja na radnom mjestu”.
4. U članku 3. Ugovora o Europskoj uniji (UEU) navodi se da Unija „suzbija društvenu isključenost i diskriminaciju, promiče socijalnu pravdu i zaštitu, ravnopravnost žena i muškaraca, međugeneracijsku solidarnost i zaštitu prava djeteta”.
5. U članku 33. Povelje navodi se da obitelj uživa pravnu, gospodarsku i socijalnu zaštitu. Navodi se i sljedeće: „[k]ako bi se uskladio obiteljski i profesionalni život, svatko ima pravo na zaštitu od otkaza zbog razloga povezanog s materinstvom te pravo na plaćeni rodiljni dopust i roditeljski dopust po rođenju ili posvojenju djeteta.”

6. Načela rodne ravnopravnosti i ravnoteže između poslovnog i privatnog života priznata su drugim i devetim načelom europskog stupa socijalnih prava, koji su 17. studenoga 2017. proglasili Europski parlament, Vijeće i Komisija.
7. Povećanje sudjelovanja žena u plaćenom i kvalitetnom radu preduvjet je za gospodarsku stabilnost, rast i konkurentnost; stoga bi trebalo poduzeti mjere za postizanje rodne ravnopravnosti u pogledu mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnom mjestu, posebno olakšavanjem usklađivanja poslovnog, obiteljskog i privatnog života žena i muškaraca tijekom njihova cijelog života.
8. Povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada ključno je za postizanje glavnog cilja EU-a da do 2030. stopa zaposlenosti stanovništva u dobi od 20 do 64 godine iznosi 78 %, što je utvrđeno u Akcijskom planu za provedbu europskog stupa socijalnih prava i što su čelnici EU-a podržali na socijalnom samitu u Portu u svibnju 2021. Time se doprinosi promicanju rodne ravnopravnosti. Akcijski plan dopunjen je podcildjem da se do 2030. rodno uvjetovana razlika u zaposlenosti barem prepolovi u odnosu na 2019.
9. U komunikaciji Komisije o Strategiji za rodnu ravnopravnost za razdoblje 2020. – 2025. naglašava se sljedeće: „[p]oboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života radnika jedan je od načina za uklanjanje razlika na temelju spola na tržištu rada. Oba se roditelja moraju osjećati odgovornima za obiteljsku skrb i imati pravo na nju”. U strategiji se naglašava i da su rodni stereotipi jedan od temeljnih uzroka rodne neravnopravnosti.
10. Prema Direktivi o ravnoteži između poslovnog i privatnog života „[p]olitikama za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života trebalo bi doprinijeti rodnoj ravnopravnosti promicanjem sudjelovanja žena na tržištu rada, ravnopravne podjele obveza skrbi između muškaraca i žena te smanjivanja rodno uvjetovanih razlika u zaradi i plaćama. U okviru tih politika trebalo bi uzeti u obzir demografske promjene, uključujući posljedice starenja stanovništva.”

11. U Europskoj strategiji za skrb ističe se da je važno osigurati visokokvalitetne, cjenovno pristupačne i dostupne usluge skrbi u cijeloj Europskoj uniji te poboljšati situaciju primatelja skrbi i ljudi koji o njima skrbe, bilo profesionalno bilo neformalno. Strategija je popraćena dvjema preporukama Vijeća naslovljenima Preporuka o ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju: ciljevi iz Barcelone za 2030. i Preporuka o pristupu cjenovno pristupačnoj i visokokvalitetnoj dugoročnoj skrbi, kojima se promiču mjere za poboljšanje dostupne, cjenovno pristupačne i visokokvalitetne skrbi za djecu i druge uzdržavane osobe tijekom njihova cijelog života. Dodatno je dopunjuju Zaključci Vijeća o prijelazu sustavâ skrbi tijekom života na cjelovite modele potpore usmjerene na pojedinca i temeljene na zajednici koji uključuju rodnu perspektivu. U tim se zaključcima ujedno naglašava važnost olakšavanja samostalnog života.
12. Direktivom (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji nastoje se, među ostalim, poboljšati radni uvjeti za sve radnike, posebno radnike u novim i nestandardnim oblicima zaposlenja, te istodobno očuvati prostor za prilagodljivost i inovacije na tržištu rada.
13. U komunikaciji Komisije naslovljenoj „Demografske promjene u Europi: paket instrumenata za djelovanje” navodi se sljedeće: „[s]vakome bi trebalo pružiti potporu da ne mora birati između karijere i obitelji. Odluka o tome hoće li netko imati djecu osobni je izbor. Međutim, kvaliteta života, dostupnost skrbi i stanovanja, kao i mogućnosti zapošljavanja i odgovarajući prihodi mogu utjecati na te odluke. Mladi sve češće odgađaju odluku o osnivanju ili proširenju obitelji.” „Neki od glavnih razloga kojima se objašnjava razlika između stvarne i željene veličine obitelji uključuju poteškoće u usklađivanju obveza rada i skrbi te kontinuiranu rodnu nejednakost kao i gospodarsku i socijalnu nesigurnost povezanu s izgledima za zapošljavanje, troškovima života i stanovanja.” U Komunikaciji se naglašava da rodna ravnopravnost, nediskriminacija, poštovanje temeljnih prava te međugeneracijska solidarnost i pravednost moraju biti u središtu političkih odluka.

14. U mišljenju Europskog gospodarskog i socijalnog odbora (EGSO) naslovljenom „Svima osigurati ravnotežu između poslovnog i privatnog života koja se temelji na potrebama: kako odgovarajući fleksibilni radni uvjeti mogu poduprijeti međugeneracijsku solidarnost i osnaživanje žena” naglašava se uloga rješenja za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života temeljenih na potrebama u pogledu fleksibilnih radnih uvjeta, kao i cjenovno pristupačnih, dostupnih, pristupačnih i visokokvalitetnih usluga skrbi koje su korisne za sve dionike. U mišljenju se preporučuje razvijanje paketa instrumenata za skrb s pokazateljima i ciljevima za dugotrajnu skrb. Nadalje, naglašava se važnost ispitivanja stanja politika za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života u poduzećima u EU-u jer „pružanje potpore radnicima u usklađivanju obiteljskih obveza omogućuje ne samo povećanje produktivnosti i zadržavanje radnika, nego i poboljšanje ukupnih rezultata poduzeća”.
15. U mišljenju Odbora regija o Komisijinu demografskom paketu instrumenata naglašava se važnost ravnoteže između poslovnog i privatnog života i međugeneracijske solidarnosti kao ključnih rješenja za demografske izazove u Europi. Naglašava se da je poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života s pomoću politika kao što su cjenovno pristupačan rani i predškolski odgoj i obrazovanje te fleksibilni radni uvjeti ključno za potporu obiteljima i omogućivanje muškarcima i ženama da u potpunosti sudjeluju na tržištu rada. Ističe se i međugeneracijska suradnja, s naglaskom na poticanju aktivnog starenja i prijenosa vještina među generacijama, čime se osigurava da ljudi svih dobnih skupina mogu živjeti ispunjeno i neovisno te istodobno doprinosti društvu.
16. U svojim zaključcima naslovljenima „Demografski izazovi – put naprijed” Vijeće je naglasilo da djelotvorne demografske politike moraju biti pouzdane i trajne. Ulaganje u cjenovno pristupačan i visokokvalitetan rani i predškolski odgoj i obrazovanje može doprinijeti demografskoj obnovi, pozitivno utjecati na djecu u nepovoljnom socioekonomskom položaju te stvoriti otporniju buduću radnu snagu i poboljšati socijalne ishode.

17. Kao što je spomenuto u radnom dokumentu Komisije o utjecaju demografskih promjena u promjenjivom okruženju, kako bi se osigurali buduće blagostanje i dobrobit u EU-u, ključno je odgovoriti na izazove koje donosi demografska tranzicija. Ti izazovi uključuju starenje stanovništva, smanjenje radno sposobnog stanovništva i općenito smanjenje broja stanovnika, kao i sve veće regionalne razlike, uključujući sve veći jaz između urbanih i ruralnih područja.
18. U svojim Zaključcima o upravljanju demografskim promjenama u Europi Vijeće je pozdravilo komunikaciju Komisije o paketu instrumenata za demografiju, uključujući njezinu analizu i poziv na sveobuhvatan pristup upravljanju demografskim promjenama. Također je istaknulo potrebu za daljnjim djelovanjem radi upravljanja demografskim promjenama u Europi i to poduzimanjem stalnih napora kako bi se u obzir uzele demografske promjene i njihov utjecaj na konkurentnost, ljudski kapital i ravnopravnost.

S OBZIROM NA TO DA:

19. Unija je ostvarila velik napredak u boljem usklađivanju poslovnog, obiteljskog i privatnog života. Međutim, roditelji s malom djecom osobito se i dalje suočavaju s poteškoćama u usklađivanju rada s obvezama skrbi za djecu. Zbog ustaljenih rodni stereotipa i često nedostatnih sustava potpore roditelji, osobito majke, često se suočavaju s ozbiljnim izazovima u usklađivanju roditeljstva s profesionalnom karijerom. Iako se sve veći broj očeva koristi mjerama kao što su očinski i roditeljski dopust, žene i dalje obavljaju nerazmjerni udio neplaćenih poslova skrbi i kućanskih poslova te su stoga višestruko opterećene pri povratku na tržište rada nakon poroda. Muškarci ne prilagođavaju svoje plaćeno radno vrijeme obvezama skrbi u istoj mjeri kao i žene. Posljedična rodno uvjetovana razlika u skrbi negativno utječe na stope zaposlenosti žena i njihove karijere, zbog čega se povećavaju druge rodne razlike, uključujući rodne razlike u plaćama i veći rizik od siromaštva za žene.

20. Politike kojima se jamči ili podupire pristup fleksibilnim radnim uvjetima jedan je od načina da se olakšaju više stope zaposlenosti primarnih pružatelja skrbi, koji su uglavnom žene. Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života nastoji se olakšati usklađivanje poslovnog i obiteljskog života za radnike koji su roditelji ili skrbnici. Roditeljima i skrbnicima daje se pravo da zatraže fleksibilne radne uvjete. To može uključivati zapošljavanje na nepuno radno vrijeme, fleksibilno radno vrijeme i rad na daljinu, ali i skraćivanje radnog vremena. Međutim, ključno je osigurati da primjena takvih aranžmana ne utječe štetno na napredovanje zaposlenika u karijeri, kretanje njihovih plaća, dohodak, ekonomsku neovisnost, radno vrijeme i mirovinska prava. To može biti osobito nepovoljno za žene ako se češće koriste fleksibilnim radnim uvjetima nego muškarci. Prava koja proizlaze iz Direktive ključna su za postizanje ravnopravnije podjele obveza skrbi između žena i muškaraca te za veće sudjelovanje žena na tržištu rada. Međutim, pravo na traženje fleksibilnih radnih uvjeta, u skladu s primjenjivim pravilima, pripada samo roditeljima ili skrbnicima, a ne poslodavcu.
21. Iako je svrha fleksibilnih radnih uvjeta promicati ravnotežu između poslovnog i privatnog života, njima se ujedno mogu dodatno potvrditi rodni stereotipi i tradicionalne rodne norme, pri čemu žene često preuzimaju većinu obveza skrbi. Na razini EU-a 29,1 % zaposlenih žena radi na nepuno radno vrijeme, a zaposlenih muškaraca samo 9,2 %. Osim toga, postoje znatne razlike među državama članicama kad je riječ o udjelu žena i muškaraca koji rade na nepuno radno vrijeme, ali i razlozima za to, kao i u pogledu mogućnosti radnika da prilagode svoje radno vrijeme ako to žele.

22. S obzirom na to da se sudjelovanje na tržištu rada, plaća, radno vrijeme i napredak u karijeri žena i muškaraca nakon rođenja djeteta i dalje uvelike razlikuju, među ostalim zbog rodni stereotipa i tradicionalnih rodni uloga, politike kojima se promiče ravnopravna raspodjela plaćenog rada i neplaćenih poslova skrbi presudne su za uključivanje muškaraca u obveze skrbi. Primjereno plaćen individualni i neprenosivi dopust za roditelje, kao i zaštita od otkaza i zaštita od diskriminacije u skladu sa zakonodavstvom EU-a pomažu novim roditeljima, osobito majkama, da se vrate na posao. Takve politike mogu doprinijeti preraspodjeli tereta skrbi među roditeljima, uspostaviti bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života i za žene i za muškarce te povećati stopu zaposlenosti žena. Također mogu olakšati napredovanje žena u karijeri u smislu plaća i napredovanja do položaja na kojima se donose odluke, te su stoga snažan pokretač rodne ravnopravnosti.
23. Odgoj djece dugoročan je pothvat, a kako bi demografske politike bile učinkovite, one moraju biti pouzdane i trajne. Ulaganje u cjenovno pristupačan i visokokvalitetan rani i predškolski odgoj i obrazovanje može doprinijeti demografskoj obnovi i imati značajne pozitivne ishode, posebno za djecu u nepovoljnom socioekonomskom položaju, čime će se doprinijeti otpornosti buduće radne snage na demografske izazove te postići bolji socijalni ishodi tijekom cijelog životnog ciklusa.
24. U EU-u s uzdržavanim djetetom ili djecom samo živi oko 7,8 milijuna roditelja, od čega su njih 80 % samohrane majke². Samohranim roditeljima potrebni su sveobuhvatni sustavi potpore kojima se omogućuje fleksibilnost kako bi mogli sudjelovati na tržištu rada, uključujući sadržaje na radnom mjestu te rani i predškolski odgoj i obrazovanje, kao i usluge skrbi prilagođene radnom vremenu roditelja³.

² Izračuni Europskog instituta za ravnopravnost spolova na temelju mikropodataka iz statistike EU-a o dohotku i životnim uvjetima (EU-SILC) za 2022.

³ Ibid.

25. U EU-u žene na sebe preuzimaju puno više obveza skrbi, pri čemu njih 25 % izjavljuje da su obveze skrbi jedan od razloga zbog kojih ne sudjeluju na tržištu rada ili rade na nepuno radno vrijeme, u odnosu na tek 5,1 % muškaraca⁴. Kako je navedeno u istraživanju Europskog instituta za ravnopravnost spolova (EIGE) oko 56 % žena s djecom mlađom od 12 godina najmanje pet sati dnevno provodi skrbeći se o djeci, u odnosu na 26 % muškaraca⁵. Procjenjuje se da ta neravnoteža košta 242 milijarde eura godišnje⁶. Stoga je pristup dostupnim, cjenovno pristupačnim i visokokvalitetnim uslugama formalne skrbi ključan za smanjenje tereta neformalne skrbi za žene i promicanje rodne ravnopravnosti jer je vjerojatnije da će žene s malom djecom koje se koriste uslugama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja biti zaposlene i manje sudjelovati u skrbi za djecu, koja oduzima puno vremena. Aktivnosti skrbi bitne su za kolektivnu dobrobit društava. Stoga je važno da je osoblje u sektoru skrbi cijenjeno u društvu i da mu se pruže dostatne mogućnosti za razvoj karijere i prilike za osposobljavanje. Osiguravanje odgovarajućeg broja osoblja još je jedan važan izazov. Isto tako, žene su te koje pretežno skrbe o starijim i uzdržavanim odraslim osobama kojima je potrebna dugoročna potpora tijekom njihova cijelog života, pri čemu često balansiraju rad i skrb, što je velik društveni izazov koji ograničava njihov potencijal na tržištu rada u kontekstu starenja stanovništva. Žene i muškarci koji pružaju neformalnu dugotrajnu skrb i potporu suočavaju se s brojnim izazovima u usklađivanju poslovnog, obiteljskog i privatnog života.

⁴ Eurostat: Glavni razlog za zapošljavanje na nepuno radno vrijeme – raspodjele prema spolu i dobi (%), 2022.

⁵ Europski institut za ravnopravnost spolova *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap* (Bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života: premošćivanje rodno uvjetovanih razlika u skrbi), 2023., https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

⁶ <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>

26. Vjerojatnije je da će žene raditi na nepuno radno vrijeme, koristiti više roditeljskog dopusta i biti odsutne s posla radi skrbi o bolesnim članovima obitelji te će vjerojatno obavljati više neplaćenih poslova skrbi i kućanskih poslova od muškaraca. Osim toga, žene provode više vremena skrbeći o djeci, pružajući neformalnu skrb i obavljajući kućanske poslove, dok su muškarci više usmjereni na aktivnosti učenja i razgovore s djecom. Time se odražavaju i jačaju rodni stereotipi i doprinosi nejednakostima među ženama i muškarcima na radnom mjestu i kod kuće. Stoga su potrebne ciljane politike za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života kojima bi se promicalo ravnopravno sudjelovanje muškaraca u pružanju skrbi kako bi se premostile rodno uvjetovanje razlike i suzbili rodni stereotipi.
27. Očinski dopust i neprenosivi roditeljski dopust, veća fleksibilnost i visoke stope zamjene dohotka tijekom takvih dopusta poticaj su za očeve i dovode do većeg korištenja dopusta. Kada očevi rano uzimaju očinski i roditeljski dopust, time se doprinosi općenito ravnopravnoj podjeli obveza skrbi i kućanskih dužnosti, među ostalim dugoročno.
28. „Sendvič generacija” označava osobe, uglavnom žene, koje istodobno skrbe za djecu, uzdržavane odrasle osobe i starije članove obitelji kojima je potrebna skrb, što iziskuje razne mjere potpore. Potrebni su dodatni napor, uključujući poboljšanje postojećih politika i resursa, kako bi se poboljšalo pružanje formalnog, dostupnog, cjenovno pristupačnog i visokokvalitetnog ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja te dugotrajne skrbi kompatibilnih sa zaposlenjem u punom radnom vremenu. Prema podacima Eurostata 50 % žena i 45,9 % muškaraca u dobi od 16 do 74 godine pruža skrb za djecu i neformalnu dugotrajnu skrb. Osim toga, pružanje neformalne skrbi može negativno utjecati na fizičko i mentalno zdravlje i dobrobit pružatelja skrbi, posebno žena, koje najčešće sudjeluju u obiteljskoj skrbi⁷. Međugeneracijskom solidarnošću na dobrovoljnoj osnovi može se dopuniti rodna ravnopravnost i doprinijeti njezinu unapređenju pod uvjetom da se ulože napor kako bi se osiguralo da se neformalni poslovi skrbi ravnopravno dijele bez rodni stereotipa i da se ne nameću prvenstveno ženama i djevojčicama.

⁷ Europski institut za ravnopravnost spolova: *A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap* (Bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života: premošćivanje rodno uvjetovanih razlika u skrbi). https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

29. Međugeneracijska suradnja i solidarnost mogu donijeti koristi svim generacijama. Međugeneracijski odnosi mogu obodriti i stimulirati starije odrasle osobe te smanjiti izgleda za pojavu depresije i usamljenosti. Ti odnosi također mogu doprinijeti kognitivnoj stimulaciji i starijim odraslim osobama pružiti priliku da steknu nove vještine. S druge strane, neformalna skrb, koju uglavnom pružaju žene, može imati ozbiljne fizičke, mentalne i financijske posljedice, uključujući smanjene mogućnosti zapošljavanja i niže mirovine. Osim toga, iako međugeneracijska suradnja može predstavljati dragocjenu potporu, ona bi se trebala temeljiti na dobrovoljnom angažmanu, uz pouzdane javne usluge skrbi i sustave socijalne zaštite koji uključuju rodnu perspektivu, a ulaganja država su nužna kako bi se na odgovarajući način zadovoljile potrebe i mladih i starijih generacija. Ta načela i politike ujedno trebaju popratiti gospodarski poticaji za sudjelovanje na tržištu rada.
30. Usluge formalnog ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja te druge usluge skrbi i potpore koje pruža socijalna država od iznimne su važnosti. Međutim, kad je to moguće, starije generacije također mogu odabrati da preuzmu važnu ulogu u podupiranju usklađivanja poslovnog, obiteljskog i privatnog života roditelja s malom djecom koji se žele vratiti na tržište rada, osobito žena. Mlade odrasle osobe također mogu odlučiti podupirati svoje roditelje i djedove i bake kojima je potrebna skrb u starijoj dobi. Stariji članovi obitelji ili zajednice također mogu odlučiti preuzeti ulogu mentora, razmjenjujući znanja i vještine te dopunjujući obiteljske odnose ili pružajući potporu u slučajevima nestabilnih obiteljskih veza.
31. Budući da se očekivani životni vijek diljem Europe i dalje produljuje, za osiguravanje primjerenih mirovinskih sustava i sustava socijalne skrbi država članica u budućnosti bit će potrebne prilagodbe kao što je, na primjer, dulji radni vijek i za žene i za muškarce.
32. Iako bi pomoć starijih generacija u podupiranju boljeg usklađivanja poslovnog, obiteljskog i privatnog života mogla biti korisna za sve strane, važno je osigurati da to nema štetan utjecaj na dohodak te fizičku i mentalnu dobrobit uključenih pripadnika starijih generacija, kao ni na njihov položaj na tržištu rada.

33. Na razini Europe mnogi mladi, posebno djevojke, isto tako doprinose pružanju skrbi, pružajući emocionalnu ili praktičnu potporu članovima obitelji koji su stariji, imaju potrebe za skrbi ili invaliditet ili su kronično bolesni. Mladi koji pružaju skrb mogu razviti snažan osjećaj vlastite vrijednosti te poboljšati svoje samopouzdanje, empatiju i zrelost. Iako takve interakcije mogu biti obostrano korisne, pružanje skrbi od rane dobi može donijeti i rizik jer mladi s članovima obitelji kojima je potrebna skrb obično imaju više poteškoća s mentalnim zdravljem i slabije rezultate u školi, a može donijeti i nepovoljan ishod s dugoročnim učincima na njihove prihode i uključenost u društvo.
34. Ovi se zaključci temelje na prethodnom radu i političkim obvezama koje su izrazili Vijeće, Komisija i Europski parlament te relevantni dionici u tom području, među ostalim u dokumentima navedenima u Prilogu.

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE

POZIVA DRŽAVE ČLANICE DA, U SKLADU SA SVOJIM NADLEŽNOSTIMA, POŠTUJUĆI PRITOM ULOGU I AUTONOMIJU SOCIJALNIH PARTNERA I UZIMAJUĆI U OBZIR NACIONALNE OKOLNOSTI:

35. POTIČU nastojanja poslodavaca i socijalnih partnera da razvijaju, jačaju i provode politike kojima se osigurava postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života žena i muškaraca bez obzira na njihove različitosti, politike u području mentalnog zdravlja usmjerene na poboljšanje dobrobiti radnika, kao i politike na radnom mjestu koje su prilagođene obitelji i sadrže rodnu perspektivu, uključujući politike koje pogoduju dojenju i ciljane informacije za očeve, koje zadovoljavaju potrebe i očekivanja roditelja te omogućuju ispunjavanje emocionalnih, psiholoških i fizičkih potreba djece;
36. OSIGURAJU cjenovno pristupačne, dostupne i visokokvalitetne usluge ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja za djecu, osobe s invaliditetom, starije osobe i druge osobe kojima je potrebna pomoć, uključujući kućnu njegu i skrb u zajednici kojima se pruža potpora za neovisan život, u skladu s relevantnim preporukama Vijeća;

37. PROVODE politike ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja u skladu s Preporukom Vijeća o ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju: ciljevi iz Barcelone za 2030. Od ključne je važnosti poboljšati mjere za roditeljski dopust i usluge ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja te pružati potporu obiteljima sa samohranim roditeljem, među ostalim, putem financijske pomoći;
38. POJAČAJU provedbu europskog jamstva za djecu, posebno u smislu pružanja djelotvornog i besplatnog pristupa ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju za djecu izloženu riziku od siromaštva ili socijalne isključenosti;
39. PODIŽU SVIJEST među poslodavcima o radnim praksama koje se prilagođavaju individualnim potrebama radnika, kao što je rad na daljinu, i fleksibilnim radnim uvjetima, uključujući skraćeni radni tjedan ili skraćeno radno vrijeme, te ih PODRŽAVAJU u njihovoj primjeni i omogućivanju posebnih oblika dopusta i povezane zaštite, ali i u drugim inicijativama, kako bi se poboljšala ravnoteža između poslovnog i privatnog života za sve, osobito za one s malom djecom i radnike s drugim obvezama skrbi; UZMU U OBZIR potrebe radnika s invaliditetom u tom kontekstu. Nadalje, važno je prepoznati da neravnoteža između poslovnog, obiteljskog i privatnog života predstavlja rizik za zdravlje na radnom mjestu i donijeti preventivne mjere za uklanjanje tog rizika;
40. PODIŽU SVIJEST o činjenici da bi svim roditeljima, a posebno majkama, mogla biti potrebna potpora kako bi poboljšali ravnotežu između poslovnog i privatnog života te da poslodavci mogu imati pozitivnu ulogu aktivnim ispunjavanjem individualnih potreba svih roditelja i drugih pružatelja skrbi koji su njihovi zaposlenici;

41. OSIGURAJU pravodobno i pravilno prenošenje i provedbu zakonodavstva EU-a o jednakim mogućnostima i jednakom postupanju prema ženama i muškarcima u pitanjima zapošljavanja i rada te o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika, uzimajući u obzir nejednaku raspodjelu neplaćenih poslova skrbi nauštrb žena;
42. PODUZMU mjere za poboljšanje pružanja uključivih, dostupnih, fleksibilnih, cjenovno pristupačnih i visokokvalitetnih usluga ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja te skrbi za djecu i druge uzdržavane osobe tijekom cijelog života, kako bi se poduprli roditelji koji imaju obveze skrbi te istodobno osigurala snažna usmjerenost na pozitivne ishode za djecu i druge primatelje skrbi. PODIŽU SVIJEST o društvenoj i gospodarskoj važnosti i vrijednosti poslova skrbi, što je bitno za kolektivnu dobrobit društava. POBOLJŠAJU radne uvjete radnika u tom sektoru kako bi se osigurala dostupnost dostatnih usluga;
43. DJELOTVORNO SPREČAVAJU I SUZBIJAJU diskriminaciju i osvetu u slučaju trudnoće ili roditeljstva, kao i zbog traženja ili uzimanja dopusta povezanog sa skrbi, kao što su roditeljski dopust, očinski dopust i različite vrste roditeljskog dopusta ili dopust za pružatelja skrbi, te zbog traženja fleksibilnih radnih uvjeta osiguravanjem usklađenosti sa zakonodavstvom EU-a;
44. PROMIČU inicijative za podizanje svijesti, posebno u području obrazovanja i osposobljavanja, naglašavajući pritom koristi ravnomjerne raspodjele obveze skrbi i kućanskih odgovornosti između žena i muškaraca, među ostalim u cilju borbe protiv rodni stereotipa;
45. RAZMOTRE politike i mjere za poboljšanje izgleda za zapošljavanje neformalnih pružatelja skrbi, s posebnim naglaskom na ženama iznad 50 godina s niskim stopama zaposlenosti. Takve mjere mogle bi, među ostalim, uključivati pružanje osposobljavanja, savjetovanja i psihološke potpore, kao i povećanje dostupnosti visokokvalitetnih usluga dugotrajne skrbi;

46. SURADUJU, prema potrebi, s poslodavcima i predstavnicima zaposlenika na podizanju svijesti i pružanju osposobljavanja rukovoditeljima i osoblju u pogledu gospodarskih i društvenih koristi zadržavanja zaposlenika te uloge politika kojima se osigurava ravnoteža između poslovnog i privatnog života za roditelje i skrbnike u tom kontekstu, uz istodobno naglašavanje važnosti usvajanja rodne perspektive i izbjegavanja rodni predrasuda, među ostalim radi zadržavanja talentiranih žena;
47. PROMIČU primjenu kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga u kontekstu osmišljavanja i provedbe politika za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, uključujući fleksibilne radne uvjete, kako bi se odgovorilo na potrebe roditelja i skrbnika;
48. od najranije dobi PODIŽU SVIJEST o rodni stereotipima i predrasudama, osobito u sustavu obrazovanja i na radnom mjestu te u društvu u cjelini i SUZBIJAJU ih, među ostalim, kako bi se potaknulo jednako sudjelovanje muškaraca u kućanskim poslovima, neformalnoj skrbi i skrbi za djecu i druge uzdržavane osobe, među ostalim, upotrebom roditeljskog i očinskog dopusta te dopusta za pružatelje skrbi. PODIŽU SVIJEST u cijelom društvu o važnosti aktivnog i ravnopravnog doprinosa muškaraca u tom pogledu. POTIČU sudjelovanje muškaraca i dječaka kao pokretača promjena i kao osoba koje uživaju njihove dobrobiti te u postizanju rodne ravnopravnosti u vezi s plaćenim i neplaćenim pružanjem skrbi. OSIGURAJU da informacije o dostupnosti roditeljskih naknada te pravilima i zakonskim pravima o tim naknadama budu lako pristupačne;
49. PROMIČU pristup temeljen na pravima kako bi se pružila potpora pojedincima, osobito ženama i djevojčicama, koji odgajaju djecu i skrbe o starijim članovima obitelji ili rodbini koji imaju invaliditet ili su teško bolesni. Kako bi se mogao uskladiti poslovni, obiteljski i privatni život te kako bi mogli donijeti vlastite odluke u tom kontekstu, tim neformalnim pružateljima skrbi potrebna je posebna potpora kao što su mjere za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, privremena skrb radi odmora uobičajenog njegovatelja, osposobljavanje, zdravstvene i sigurnosne mjere, savjetovanje, zdravstvena skrb i psihološka potpora, kao i financijska potpora;

50. POSEBNO UZMU U OBZIR potrebe osoba i obitelji u ranjivom položaju te OJAČAJU pružanje poticaja tim osobama i obiteljima kako bi se olakšalo bolje usklađivanje poslovnog, obiteljskog i privatnog života. PRUŽAJU dodatnu podršku roditeljima s invaliditetom i roditeljima djece s invaliditetom ili bolesne djece, uzimajući u obzir njihove posebne potrebe u pogledu usluga potpore, uključujući osobnu asistenciju, i zdravstvene skrbi. RAZMOTRE položaj jednoroditeljskih obitelji pri osmišljavanju politika za potporu roditeljima;
51. PROMIČU međugeneracijsku solidarnost olakšavanjem politika i mjera kojima se osiguravaju međugeneracijske aktivnosti i suradnja, s posebnim naglaskom na uzajamnoj potpori, osiguravanju ravnoteže između poslovnog i privatnog života i potpori zajednice za sve pojedince. prema potrebi PODIŽU SVIJEST o društvenoj vrijednosti skrbi za starije osobe, uključujući skrb koju pružaju oni bliski osobi kojoj je potrebna skrb;
52. PODUPIRU lokalne vlasti u povezivanju mladih i starijih osoba inicijativama kao što su višegeneracijski prostori i programi volontiranja te razmjenom dobre prakse u području uključenih politika prilagođenih obitelji, kao i promicanjem međugeneracijskog dijaloga i solidarnosti;
53. starijim osobama PRUŽE priliku za sudjelovanje u aktivnostima u skladu s njihovim iskustvom i znanjem, iskorištavajući tako njihov potencijal i potičući ih da zadrže produktivnu ulogu u društvu i svojoj neposrednoj zajednici. PODUPIRU napore za promicanje aktivnog i zdravog starenja, čime se postavljaju temelji za dulji i održiviji radni vijek u kontekstu demografskih izazova. PROMIČU pristup temeljen na pravima i perspektivu životnog vijeka u pogledu starenja, rješavajući pritom različite potrebe i potencijal svih osoba u društvu;
54. PROMIČU programe volontiranja mladih koji su usmjereni na pomaganje starijim osobama u svakodnevnim zadacima, čime se potiče kultura skrbi i odgovornosti;

55. **PODUPIRU** inicijative zajednice za promicanje osviještenosti među mladima o prednostima pružanja pomoći starijim osobama u stjecanju digitalnih vještina, čime se pomaže prevladati digitalni dobni jaz i promiče međugeneracijska solidarnost, u korist svih;
56. **ISTRAŽE MOGUĆNOSTI** koje im se nude u okviru niza instrumenata financiranja i tehničke potpore dostupnih na razini EU-a za oblikovanje odgovora u sklopu politika i ulaganja potrebnih za djelotvorno svladavanje demokratskih izazova, uključujući pružanje dostupnih, cjenovno pristupačnih i visokokvalitetnih usluga ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja te dugotrajne skrbi, uz istodobno osiguravanje toga da su ti odgovori prilagođeni posebnim regionalnim ili lokalnim uvjetima i stvaranje uvjeta za aktivno sudjelovanje regionalnih i lokalnih tijela i drugih dionika, među ostalim putem aktivnosti uzajamnog učenja.

POZIVA EUROPSKU KOMISIJU I DRŽAVE ČLANICE DA, U SKLADU SA SVOJIM NADLEŽNOSTIMA I POŠTUJUĆI ULOGU I AUTONOMIJU SOCIJALNIH PARTNERA:

57. **OLAKŠAJU** suradnju oblikovatelja politika, regionalnih i lokalnih tijela, poslodavaca, socijalnih partnera i organizacija civilnog društva kako bi se pojednostavila razmjena znanja o pitanju ravnoteže između poslovnog i privatnog života i ravnomjerne raspodjele odgovornosti za skrb između žena i muškaraca, kao pokretača rodne ravnopravnosti i ekonomske neovisnosti žena u kontekstu demografskih izazova;
58. **PODIŽU SVIJEST** u cijelom društvu i među svim relevantnim dionicima, uključujući poslodavce i oblikovatelje politika, o dobroj diskriminaciji, njezinim posljedicama za pojedince i društvo u cjelini te o potrebi i mogućnostima za njezino rješavanje;
59. **I DALJE** potiču i podupiru europske socijalne partnere da pitanja povezana s ravnotežom između poslovnog i privatnog života rješavaju u svojim međusektorskim i sektorskim odborima za socijalni dijalog;

60. POTIČU POBOLJŠANJE mogućnosti zapošljavanja i poticaja te radnih uvjeta za starije osobe, kao i njihovo sudjelovanje u društvu, te podižu svijest o njihovu potencijalu i doprinosu, čime ih se prepoznaje kao prednost za društvo. OJAČAJU ulogu koju starije osobe imaju u mentorstvu, razmjeni znanja i doprinosu održavanju društvenih veza. PODUZMU MJERE ZA SMANJENJE usamljenosti starijih osoba i PODUPIRU napore za poboljšanje njihova mentalnog i fizičkog zdravlja;
61. PROMIČU ravnomjernu raspodjelu neplaćenih poslova skrbi i kućanskih obveza između žena i muškaraca te NASTAVE poduzimati mjere, uključujući razmjenu dobrih praksi, kako bi se povećalo sudjelovanje očeva, partnera i muških neformalnih pružatelja skrbi u skrbi za djecu, među ostalim, korištenjem roditeljskog dopusta, što je u korist i očeva i djece, kao i njihovim većim sudjelovanjem u dugotrajnoj skrbi, s ciljem ravnomjerne raspodjele plaćenog rada i neplaćenog pružanja skrbi između žena i muškaraca, čime se poboljšava rodna ravnopravnost i olakšava pristup žena tržištu rada, kao i njihov napredak u karijeri i ekonomska neovisnost;
62. PROMIČU rodno osviještenu politiku u osmišljavanju, provedbi i razvoju mjera donesenih za jačanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života za sve, kao i za rješavanje demografskih izazova.

POZIVA EUROPSKU KOMISIJU DA:

63. **PODIŽE SVIJEST** poslodavaca i radnika o pravima na zahtijevanje mjera kojima se poštuju potrebe pojedinaca, a koja se temelje na relevantnom zakonodavstvu EU-a, kao što su individualni, neprenosivi roditeljski dopust i fleksibilni radni uvjeti, kao i o pravnoj zaštiti od otkaza i diskriminacije te o radnim pravima u pogledu pružanja istih radnih uvjeta ili poboljšanja radnih uvjeta i plaće pri povratku s roditeljskog, očinskog i roditeljskog dopusta. U tu svrhu **POTIČE** bolje prikupljanje podataka iskazanih po spolu kako bi se na odgovarajući način izmjerila stvarna obuhvaćenost mjerama zaštite roditeljskog, očinskog i roditeljskog dopusta, kao i mjerama koje se odnose na fleksibilne radne uvjete i njihove ishode;
64. **PODUPIRE** istraživanja, iz perspektive životnog vijeka, kako bi se ispitale potrebe pojedinaca u različitim životnim situacijama povezanim s ravnotežom između poslovnog i privatnog života, uključujući usklađivanje obiteljskih težnji i plaćenog rada, na temelju Komisijina paketa demografskih instrumenata;
65. **PROMIČE** razmjenu dobrih praksi radi poticanja ravnopravne raspodjele obveza u pogledu skrbi za djecu i neformalne skrbi, kako bi se smanjilo socijalno i finansijsko opterećenje koje nerazmjerno snose pružateljice skrbi te ojačala njihova ekonomska neovisnost, među ostalim u pogledu pomoći samohranim roditeljima (a to su uglavnom samohrane majke) u kombiniranju obveza u pogledu skrbi i rada;
66. **PONOVNO POTVRDI** predanost Europske komisije promicanju i zaštiti prava i interesa starijih osoba, pridajući pritom osobitu pozornost potrebama starijih žena, kao i potrebama starijih osoba s invaliditetom, uz istodobnu primjenu intersekcijskog pristupa, među ostalim promicanjem zdrave dugovječnosti putem inicijativa i programa u svim relevantnim područjima politika, te uzimanje u obzir perspektive rodne ravnopravnosti i međugeneracijske solidarnosti;

67. I DALJE podupire politike na razini EU-a za bolje usklađivanje obiteljskih težnji i plaćenog rada, osobito osiguravanjem ravnoteže između poslovnog i privatnog života te pristupa visokokvalitetnom ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju, s ciljem poticanja rodne ravnopravnosti, kao i za osnaživanje mlađih i starijih generacija i pozitivne ishode za djecu, posebno kao načina poboljšanja konkurentnosti, kako je predviđeno u Komisijinu paketu demografskih instrumenata;
68. OLAKŠA uključivanje demografskih pitanja i primijeni rodnu perspektivu pri izradi relevantnih prijedloga politika i, prema potrebi, PROCIJENI njihove učinke na rješavanje demografskih izazova, kao što su starenje stanovništva, smanjenje broja radno sposobnog stanovništva i sve veći jaz između urbanih i ruralnih područja.
-

Referentni dokumenti

Primarno pravo EU-a

Ugovor o funkcioniranju Europske unije, Službeni list Europske unije, SL C 326/47, 26.10.2012., str. 47.

Pročišćena verzija Ugovora o Europskoj uniji, Službeni list Europske unije, C 326/13, 26.10.2012., str. 13.

Povelja Europske unije o temeljnim pravima, Službeni list Europskih zajednica SL C 303, 14.12.2007., str 1.

Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU, Službeni list Europske unije, SL L 188, 12.7.2019., str. 79.

Vijeće Europske unije

Europski pakt za rodnu ravnopravnost za razdoblje od 2011. do 2020. (7370/11)

Zaključci Vijeća o usklađivanju poslovnog i obiteljskog života u kontekstu demografskih promjena (10324/11)

Zaključci Vijeća „Demografski izazovi – put naprijed” (8668/20)

Zaključci Vijeća naslovljeni „Borba protiv rodne razlike u plaćama: vrednovanje i raspodjela plaćenog rada i neplaćenog pružanja skrbi” (2020.) (13584/20)

<https://www.consilium.europa.eu/media/47063/st13584-en20.pdf>

Zaključci Vijeća o upravljanju demografskim promjenama u Europi (16754/23)

Zaključci Vijeća o prijelazu sustavâ skrbi tijekom života na cjelovite modele potpore usmjerene na pojedinca i temeljene na zajednici koji uključuju rodnu perspektivu (16094/1/23 REV 1)

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-16094-2023-REV-1/hr/pdf>

Preporuka Vijeća od 8. prosinca 2022. o ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju: ciljevi iz Barcelone za 2030. (2022/C 484/01)

Preporuka Vijeća od 8. prosinca 2022. o pristupu cjenovno pristupačnoj i visokokvalitetnoj dugotrajnoj skrbi (2022/C 476/01)

Međuinstitucijski dokumenti EU-a

Europski stup socijalnih prava

Europska komisija

Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava, 2021.:

<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/hr/>

Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija: Demografske promjene u Europi: paket instrumenata za djelovanje, COM/2023/577 final, Bruxelles, 11. 10. 2023.

GU za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje: *Jumping the Generation gap. How the EU promotes intergenerational solidarity* (Premošćivanje generacijskog jaza. Kako EU promiče međugeneracijsku solidarnost 2009.) 2009., <https://www.europeansources.info/record/jumping-the-generation-gap-how-the-eu-promotes-intergenerational-solidarity/>

Skrb za djecu u Europi: kako su skrb za djecu, roditeljski dopust i fleksibilni radni uvjeti međusobno povezani u Europi, 2014.:

https://www.researchgate.net/publication/345022022_Caring_for_children_in_Europe_How_childcare_are_parental_leave_and_flexible_working_arrangements_interact_in_Europe

Harnessing Talent Platform – A new boost for EU Regions (Platforma za iskorištavanje talenata – novi poticaj za regije EU-a): https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform_en

Knowledge Centre on Migration and Demography (KCMD) Data Portal - Long-term care (LTC)
(Podaci s portala Centra znanja o migracijama i demografiji (KCMD) – dugotrajna skrb),
<https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/S3.8>

Europska komisija – Eurostat: *Active ageing and solidarity between generations - A statistical portrait of the European Union 2012* (Aktivno starenje i međugeneracijska solidarnost – statistički portret Europske unije 2012.), 2011.,
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf>

Radni dokument službi Komisije: Utjecaj demografskih promjena – u promjenjivom okruženju.
Bruxelles, 17.1.2023., SWD(2023) 21 final

Green Paper on Ageing – Fostering solidarity and responsibility between generations (Zelena knjiga o starenju – poticanje solidarnosti i odgovornosti među generacijama) 2021.,
https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf, str. 4.

Europski odbor regija

Mišljenje o Komisijinu paketu demografskih instrumenata (CDR-1173 – 2024),
<https://cor.europa.eu/hr/our-work/opinions/cdr-1173-2024>

Europski gospodarski i socijalni odbor

Europska strategija za skrb (SOC/741) <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>

Svima osigurati ravnotežu između poslovnog i privatnog života koja se temelji na potrebama: kako odgovarajući fleksibilni radni uvjeti mogu poduprijeti međugeneracijsku solidarnost i osnaživanje žena (SOC/808)

Eurofound

Uspostavljanje ravnoteže: usklađivanje poslovnog i privatnog života u EU-u. Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg, 2018., <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu>

Eurostat

Zaposlenost u nepunom radnom vremenu kao postotak ukupne zaposlenosti prema spolu i dobi (%), 2022.

Glavni razlog za zapošljavanje na nepuno radno vrijeme – raspodjele prema spolu i dobi (%), 2022.

Europski institut za ravnopravnost spolova

Gender inequalities in care and consequences for the labour market (Rodne nejednakosti u skrbi i posljedice za tržište rada), <https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market/>

EUROPSKI INSTITUT ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA: *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap* (Bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života: premošćivanje rodno uvjetovanih razlika u skrbi), 2023., https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

Istraživanje o rodnom jazu u pogledu neplaćene skrbi te individualnih i društvenih aktivnosti, 2022.

Podaci Europskog instituta za ravnopravnost spolova na temelju mikropodataka iz statistike EU-a o dohotku i životnim uvjetima (EU-SILC) za 2022.

Ujedinjeni narodi

Pekinška deklaracija i platforma za djelovanje

Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW)

Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena, Rezolucija Opće skupštine Ujedinjenih naroda 34/180, 18. prosinca 1979.

Konvencija o pravima djeteta, Rezolucija Opće skupštine Ujedinjenih naroda 44/25, 20. studenoga 1989.

Konvencija o pravima osoba s invaliditetom (UN CRPD),

Preparations for and observance of the 30th anniversary of the International Year of the Family: Report of the Secretary-General (Pripreme za 30. obljetnicu Međunarodne godine obitelji i njezino obilježavanje: izvješće glavnog tajnika), 2022., <https://digitallibrary.un.org/record/3998339?v=pdf>

Intergenerational Issues Factsheet (Informativni sažetak o međugeneracijskim pitanjima)

UNDESA: <https://www.un.org/development/desa/youth/intergenerational-issues-factsheet.html>

Cilj br. 5 Programa UN-a za razvoj: <https://www.undp.org/sustainable-development-goals/gender-equality>

The growing need for long-term care. Assumptions and realities (Sve veća potreba za dugotrajnom skrbi. Procjene i stvarnost). UNDESA: https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/un-ageing_briefing-paper_Long-term-care.pdf

Caregiving in an ageing world (Skrb u svijetu koji stari). UNDESA, sažetak politike br. 143, 2022., https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/PB_143.pdf

Advancing intergenerational solidarity (Promicanje međugeneracijske solidarnosti). Sažetak politike br. 8., UNECE: https://unece.org/DAM/pau/_docs/age/2010/Policy-Briefs/8-Policy-brief_AIS.pdf

Intergenerational Family Relationships in Ageing Societies (Međugeneracijski obiteljski odnosi u društvima koja stare), 2010., UNECE:

https://unece.org/DAM/pau/_docs/age/2010/Intergenerational-Relationships/ECE-WG.1-11.pdf

Long-term care for older people. A new global gender priority (Dugotrajna skrb za starije osobe. Novi globalni prioritet u pogledu rodne ravnopravnosti). Sažetak politike br. 9., UN Women: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2017/UN-Women-Policy-Brief-09-Long-term-care-for-older-people-en.pdf>

Međunarodna organizacija rada

Maternity protection in the context of work-life reconciliation for men and women, United Nations Development Programme (Zaštita majčinstva u kontekstu usklađivanja poslovnog i privatnog života muškaraca i žena), Program Ujedinjenih naroda za razvoj, 2011.,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_306489.pdf

Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, Employee Assistance Programmes, Work and Family Issues: A Case in Point (Enciklopedija sigurnosti i zdravlja na radu, Programi pomoći zaposlenicima, Pitanja povezana s radom i obitelji: ogledni primjer)

<https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/health-protection-a-promotion/item/151-employee-assistance-programmes>

Organizacija za europsku sigurnost i suradnju

How can we do better for our families? Issues, Outcomes, Policy Objectives and Recommendation (Kako možemo učiniti bolje za naše obitelji? Pitanja, rezultati, ciljevi politike i preporuke). OECD Publishing, 2011., <https://www.oecd.org/espanol/noticias/47707176.pdf>

Walking the tightrope: Background brief on parents' work-life balance across the stages of childhood (Hodanje po rubu: osnovne informacije o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja u ranim fazama djetinjstva) prosinac 2016.,
https://www.researchgate.net/publication/312126058_Walking_the_tightrope_Background_brief_on_parents_work-life_balance_across_the_stages_of_childhood

Walking the tightrope: avoiding a lockdown while containing the virus (Hodanje po rubu: izbjegavanje zabrane kretanja pri suzbijanju virusa) 30. studenoga 2020.,
https://www.oecd.org/en/publications/walking-the-tightrope-avoiding-a-lockdown-while-containing-the-virus_1b912d4a-en.html

Health at a Glance (Ukratko o zdravlju), 2021., <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ae3016b9-en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/ae3016b9-en&csp=ca413da5d44587bc56446341952c275e&itemIGO=oecd&itemContentType=book>

Drugo

Elektronička platforma za obrazovanje odraslih u Europi (EPALE): The Benefits of Intergenerational Relationships (Koristi međugeneracijskih odnosa),
<https://epale.ec.europa.eu/en/content/benefits-intergenerational-relationships>

Resorni odjel za ekonomsku i znanstvenu politiku te politiku kvalitete života, Glavna uprava za unutarnju politiku, Europska unija (HOFMAN, Joanna – NIGHTINGALE, Madeline – BRUCKMAYER, Michaela – SILVA, Annemari – PICKEN, Natalie – KUNERTOVA, Linda):
After parental leave: Incentives for parents with young children to return to the labour market, (Nakon roditeljskog dopusta: poticaji za roditelje s malom djecom da se vrate na tržište rada), 2020.

ROCARD, Eileen – LLENA-NOZAL, Ana: *Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind* (Potpora neformalnim pružateljima skrbi za starije osobe: politike u kojima nijedan skrbnik nije zapostavljen). Radni dokumenti OECD-a o zdravlju br. 140, 2022.,
<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-en.pdf?expires=1709719622&id=id&accname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C>