



Brüsszel, 2024. december 3.
(OR. en)

16065/24

SOC 859
GENDER 252
ECOFIN 1371

AZ ELJÁRÁS EREDMÉNYE

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	a delegációk
Előző dok. sz.:	15104/24 + COR 1
Tárgy:	A Tanács következtetései a demográfiai kihívásokkal összefüggésben a munka és a magánélet közötti egyensúly és a nemek közötti egyenlőség valamennyi generáció számára történő biztosításáról

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a fenti témában készült, az EPSCO Tanács 2024. december 2-i ülésén jóváhagyott tanácsi következtetéseket¹.

¹ A szövegben kisebb szerkesztési korrekciókra került sor.

A Tanács következtetései a demográfiai kihívásokkal összefüggésben a munka és a magánélet közötti egyensúly és a nemek közötti egyenlőség valamennyi generáció számára történő biztosításáról

TUDATÁBAN ANNAK, HOGY:

1. a nemek közötti egyenlőség és az emberi jogok az európai értékek középpontjában állnak; a nők és férfiak közötti egyenlőség az Európai Unió egyik alapelve, amelyet a Szerződések és az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) rögzít;
2. az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 8. cikke kimondja, hogy az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására;
3. az EUMSZ 153. cikke előírja, hogy az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód terén;
4. az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 3. cikke kimondja, hogy „az Unió küzd a társadalmi kirekesztés és megkülönböztetés ellen, és előmozdítja a társadalmi igazságosságot és védelmet, a nők és férfiak közötti egyenlőséget, a nemzedékek közötti szolidaritást és a gyermekek jogainak védelmét”;
5. a Charta 33. cikke rögzíti, hogy a család jogi, gazdasági és szociális védelmet élvez. Azt is előírja, hogy „A család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a védelemre a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van a fizetett szülési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik, vagy gyermeket fogad örökbe.”;

6. az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság által 2017. november 17-én kihirdetett szociális jogok európai pillérének 2. és 9. pontja elismeri a nemek közötti egyenlőség, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly elvét;
7. a nők fizetett és minőségi munkában való részvételének növelése a gazdasági stabilitás, a növekedés és a versenyképesség előfeltétele; ezért intézkedéseket kell hozni a nemek közötti egyenlőség elérése érdekében a munkaerőpiaci lehetőségek és a munkahelyi bánásmód tekintetében, különösen azáltal, hogy mind a nők, mind a férfiak számára meg kell könnyíteni a munka, a családi és a magánélet összeegyeztetését az egész életpálya során;
8. a nők munkaerőpiaci részvételének növelése elengedhetetlen a szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó cselekvési tervben meghatározott és az uniós vezetők által a 2021. májusi portói szociális csúcstalálkozón jóváhagyott, a 20–64 éves népesség 78 %-os foglalkoztatási rátájára vonatkozó, 2030-ra kitűzött kiemelt uniós cél eléréséhez. Ez hozzájárul a nemek közötti egyenlőség előmozdításához. A cselekvési terv kiegészült azzal a részccel, hogy 2030-ig 2019-hez képest legalább a felére csökkenjen a nemek közötti foglalkoztatási különbség;
9. a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégiáról szóló bizottsági közlemény hangsúlyozza, hogy „munkavállalók munka és magánélet közötti egyensúlyának javítása a nemek közötti munkaerőpiaci különbségek kezelésének egyik módja. Mindkét szülőnek éreznie kell, hogy felelőssége és jogosultsága van a családi gondozás terén”. A stratégia azt is hangsúlyozza, hogy a nemi sztereotípiák a nemek közötti egyenlőtlenség kiváltó okai;
10. a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv szerint „a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikáknak hozzá kell járulniuk a nemek közötti egyenlőség megteremtéséhez azáltal, hogy előmozdítják a nők munkaerőpiaci részvételét, a gondozási feladatok egyenlő megosztását a férfiak és a nők között, valamint a jövedelmek és díjazás tekintetében a nemek közötti különbségek felszámolását. Az ilyen szakpolitikáknak figyelembe kell venniük a demográfiai változásokat, így a népesség elöregedésének a hatásait.”;

11. az európai gondozási stratégia kiemeli, hogy az egész Európai Unióban biztosítani kell a színvonalas, megfizethető és hozzáférhető gondozási szolgáltatásokat, valamint javítani kell mind a gondozásban részesülőket, mind pedig az őket szakemberként vagy informálisan gondozó személyek helyzetét. A stratégiát „a kisgyermekkorai nevelésről és gondozásról: a 2030-ra vonatkozó barcelonai célok” és „a megfizethető magas színvonalú tartós ápoláshoz-gondozáshoz való hozzáférésekről” című tanácsi ajánlások kísérik, amelyekben a Tanács támogatja azokat az intézkedéseket, amelyek javítják a gyermekek és más eltartottak számára az élet során nyújtott hozzáférhető, megfizethető és magas színvonalú ápolást, illetve gondozást; A stratégiát kiegészítik az egész életre kiterjedő gondozási rendszerekben a holisztikus, személyközpontú, közösségi és nemi dimenzióval bíró támogatási modellekre való áttérésekről szóló tanácsi következtetések. A Tanács a következtetésekben rámutat, hogy elő kell segíteni az önálló életvitelt is;
12. az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló (EU) 2019/1152 irányelv célja többek között valamennyi munkavállaló munkakörülményeinek javítása, különös tekintettel az új és atipikus foglalkoztatásban dolgozóakra, megőrizve ugyanakkor az alkalmazkodóképesség és a munkaerőpiaci innováció lehetőségeit;
13. a Bizottság a „Demográfiai változások Európában: a cselekvés eszköztára” című közleményében kimondja, hogy „mindenkit támogatni kell abban, hogy ne kelljen választania a karrier és a család között. A gyermekvállalás személyes döntés. E döntés meghozatalakor azonban számos tényező – az életminőség, az egészségügyi ellátás és a lakhatás elérhetősége, valamint a munkalehetőségek és a megfelelő jövedelem – esik latba. Egyre növekvő tendencia, hogy a fiatalok elhalasztják a családalapításra vonatkozó döntést, vagy kevesebb gyermeket vállalnak.” „A család tényleges és kívánt mérete közötti szakadékot a következők magyarázzák: a munka és a gondozási feladatok összeegyeztetésének nehézsége, a nemek közötti tartós egyenlőtlenségek, valamint a foglalkoztatási kilátásokhoz, a megélhetési költségekhez és a lakhatáshoz kapcsolódó gazdasági és társadalmi bizonytalanság”. A közlemény hangsúlyozza, hogy a szakpolitikai döntések középpontjában a nemek közötti egyenlőségnek, a megkülönböztetésmentességnek, az alapvető jogok tiszteletben tartásának, valamint a nemzedékek közötti szolidaritásnak és méltányosságnak kell állnia;

14. az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) „A munka és a magánélet egyensúlyának biztosítása mindenki számára a valódi szükségletek alapján: Hogyan támogathatják a megfelelő rugalmas munkafeltételek a nemzedékek közötti szolidaritást és a nők társadalmi szerepvállalásának növelését” című véleményében hangsúlyozza, hogy a rugalmas munkafeltételek, valamint a mindenki számára előnyös, megfizethető, rendelkezésre álló, hozzáférhető és jó minőségű ápolási szolgáltatások olyan szükségletalapú intézkedések, amelyek elősegítik a munka és a magánélet egyensúlyának biztosítását. Emellett a véleményben egy olyan gondozási eszköztár kidolgozását ajánlja, amely mutatókat és célokat tartalmaz a tartós ápolásra-gondozásra vonatkozóan. Hangsúlyozza továbbá, hogy meg kell vizsgálni a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó politikák helyzetét az uniós vállalatoknál, mivel „a dolgozóknak a családi feladatok kiegyensúlyozásában való támogatása nemcsak a termelékenységét növeli és a munkaerő megtartását javítja, hanem a vállalat általános teljesítményét is javítja”;
15. a Régiók Bizottsága a Bizottság demográfiai eszköztáráról szóló véleményében hangsúlyozza, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúly, valamint a nemzedékek közötti szolidaritás kulcsszerepet játszik Európa demográfiai kihívásainak a kezelésében. Kiemeli, hogy a családok támogatásához, valamint ahhoz, hogy a férfiak és a nők egyaránt teljeskörűen részt vehessenek a munkaerőpiacon, elengedhetetlen a munka és a magánélet közötti egyensúly javítása, mégpedig olyan szakpolitikák révén, mint a megfizethető kisgyermekkorai nevelés és gondozás, valamint a rugalmas munkafeltételek. Rámutat a nemzedékek közötti együttműködésre is, középpontba helyezve a tevékeny időkornak és a generációk közötti készségátadásnak az előmozdítását, ami elősegítheti, hogy az emberek életkortól függetlenül teljes értékű és független életet élhessenek, miközben hozzájárulnak a társadalom működéséhez;
16. a „Demográfiai kihívások – az előttünk álló út” című következtetéseiben a Tanács hangsúlyozta, hogy a hatékony demográfiai politikáknak megbízhatónak és hosszú távúnak kell lenniük. A megfizethető és színvonalas kisgyermekkorai nevelésbe és gondozásba irányuló beruházások hozzájárulhatnak a demográfiai megújuláshoz, előnyösek lehetnek a társadalmi-gazdasági szempontból hátrányos helyzetű gyermekek számára, és reziliensebbé tehetik a jövőbeli munkaerőt, miközben jobb társadalmi hatásokat eredményeznek;

17. amint azt a Bizottság „A demográfiai változások hatása egy változó környezetben” című munkadokumentumában írja, ahhoz, hogy „biztosítsuk a jövőbeli jólétet és jóllétet az EU-ban, alapvető fontosságú a demográfiai átmenetből eredő kihívások kezelése. E kihívások közé tartozik a népesség elöregedése, a munkaképes korú és általában véve a népesség csökkenése, valamint a növekvő regionális egyenlőtlenségek, beleértve a városok és a vidék közötti növekvő szakadékot is”;
18. az európai demográfiai változások kezeléséről szóló következtetéseiben a Tanács üdvözölte a demográfiai eszköztárról szóló bizottsági közleményt, beleértve az abban foglalt elemzést, valamint a demográfiai változások kezelésének átfogó megközelítésére vonatkozó felhívást. Ezenfelül hangsúlyozta, hogy további intézkedésekre van szükség az európai demográfiai változások kezelése érdekében, „folyamatos erőfeszítéseket téve a demográfiai változások, valamint az általuk a versenyképességre, a humán tőkére és az egyenlőségre gyakorolt hatások leképezésére”;

FIGYELEMBE VÉVE, HOGY:

19. az Unió jelentős előrelépést ért el a munka, a családi élet és a magánélet összeegyeztetésének javítása terén. Mindazonáltal különösen a kisgyermekeket nevelő szülők tudják még mindig nehezen összeegyeztetni a munkát a gyermekgondozási feladatokkal. A továbbra is fennálló nemi sztereotípiák és a gyakran elégtelen támogatási rendszerek miatt a szülők, különösen az anyák, gyakran komoly kihívásokkal szembesülnek a szülői szerep és a szakmai feladatok összeegyeztetése terén. Bár egyre több apa vesz igénybe olyan intézkedéseket, mint az apasági és a szülői szabadság, a nők továbbra is aránytalanul több, nem fizetett gondozási munkát és háztartási munkát végeznek, így többszörös teher nehezedik rájuk, amikor a szülés után visszatérnek a munkaerőpiacra. A férfiak nem igazítják fizetett munkaidejüket a gondozási feladatokhoz ugyanolyan mértékben, mint a nők. Az ebből eredő, nemek közötti gondozási szakadék negatívan hat a nők foglalkoztatási arányára és karrierjére, így növelve a nemek közötti szakadékot, beleértve a nemek közötti bérkülönbséget és azt, hogy a nők jobban ki vannak téve a szegénység kockázatának;

20. a főként a nők köréből kikerülő elsődleges gondozók magasabb foglalkoztatási rátájának elősegítése a rugalmas munkafeltételekhez való hozzáférést garantáló vagy támogató szakpolitikák révén lehetséges. A munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv célja, hogy megkönnyítse a munkavállaló szülők vagy gondozók számára a munka és a családi élet összeegyeztetését. Lehetővé teszi a szülők és gondozók számára, hogy rugalmas munkafeltételeket kérjenek. Ez magában foglalhatja a részmunkaidős foglalkoztatást, a rugalmas munkaidőt és a távoli helyről történő munkavégzést, vagy akár a munkaidő csökkentését is jelentheti. Alapvető fontosságú azonban annak biztosítása, hogy az ilyen intézkedések ne járjanak káros következményekkel a munkavállalók szakmai előmenetelére, fizetésének alakulására, jövedelmére, gazdasági önellátására, munkaidejére és nyugdíjjogosultságára nézve. A nők különösen hátrányba kerülnek olyankor, ha a férfiaknál gyakrabban élnek a rugalmas munkafeltételekkel. Az irányelv által biztosított jogok jelentik a kulcsot a gondozási feladatok nők és férfiak közötti egyenlőbb megosztásához, valamint a nők munkaerőpiaci részvételének növeléséhez. Az alkalmazandó szabályok értelmében azonban a rugalmas munkafeltételek kérelmezésének joga csak a szülőket vagy gondozókat illeti meg, a munkáltatót nem;
21. bár a rugalmas munkafeltételek célja a munka és a magánélet közötti egyensúly előmozdítása, megerősíthetik a nemi sztereotípiákat és a hagyományos nemi normákat, mivel a gondozási feladatok többsége gyakran a nőkre hárul. Az EU-ban a női munkavállalók 29,1 %-a dolgozik részmunkaidőben, míg ez az arány a férfi munkavállalók esetében csak 9,2 %. Ezenkívül jelentős különbségek vannak a tagállamok között, nemcsak a részmunkaidőben dolgozó nők és férfiak arányát, hanem a részmunkaidős foglalkoztatás okait, valamint a munkavállalók azon lehetőségét illetően is, hogy ha úgy kívánják, módosíthassák a munkaidejüket;

22. mivel a nők és a férfiak munkaerőpiaci részvétele, fizetése, munkaideje és szakmai előmenetele a gyermekek születése után még mindig jelentősen eltér egymástól, többek között a nemi sztereotípiák és a hagyományos nemi szerepek miatt, a fizetett munka és a nem fizetett ápolási-gondozási munka egyenlő elosztását elősegítő szakpolitikák alapvetően fontosak a férfiaknak a gondozási feladatokba való bevonása szempontjából. A szülők számára biztosított, megfelelően fizetett egyéni és át nem ruházható szabadságok, valamint az elbocsátással szembeni védelem és a megkülönböztetéssel szembeni védelem – az uniós joggal összhangban – segítik az új szülőket, különösen az anyákat a munkába való visszatérésben. Ezek a szakpolitikák segíthetnek a gondozási terheknek a szülők közötti megosztásában, a munka és a magánélet közötti jobb egyensúly megteremtésében mind a nők, mind a férfiak számára, valamint növelhetik a nők foglalkoztatási rátáját. Emellett elősegíthetik a nők szakmai előmenetelét is a fizetés és a döntéshozói pozíciókba való előrelépés tekintetében, így jelentős mértékben hozzájárulhatnak a nemek közötti egyenlőség előmozdításához;
23. a gyermeknevelés hosszú távú vállalkozás, ezért a demográfiai politika csak akkor lehet hatékony, ha megbízható és hosszú távú. A megfizethető és színvonalas kisgyermekkori nevelésbe és gondozásba irányuló beruházások hozzájárulhatnak a demográfiai megújuláshoz és jelentős pozitív eredményeket hozhatnak, különösen a társadalmi-gazdasági szempontból hátrányos helyzetű gyermekek esetében, elősegítve, hogy a jövő munkaereje reziliensebbé váljon a demográfiai kihívásokkal szemben, ugyanakkor pedig jobb társadalmi hatásokat eredményeznek a teljes életcikluson keresztül;
24. az EU-ban mintegy 7,8 millió szülő él egyedül eltartott gyermekével vagy gyermekeivel, és 80 %-uk egyedülálló anya². Az egyedülálló szülőknek olyan átfogó támogatási rendszerekre van szükségük, amelyek rugalmasságot biztosítanak, beleértve a munkahelyi létesítményeket és a szülők munkaidejéhez igazított kisgyermekkori nevelési és gondozási szolgáltatásokat annak érdekében, hogy részt vehessenek a munkaerőpiacon³;

² A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének számításai az EU-SILC 2022. évi mikroadatai alapján.

³ Ugyanott.

25. az EU-ban a nőkre jelentősen nagyobb arányban hárulnak gondozási feladatok: 25 %-uk nyilatkozott úgy, hogy részben a gondozási feladatok miatt nem vesz részt a munkaerőpiacon vagy dolgozik részmunkaidőben, miközben a férfiaknál ez az arány csak 5,1 %⁴. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének (EIGE) felmérése szerint a 12 év alatti gyermeket nevelő nők mintegy 56 %-a tölt naponta legalább 5 órát gyermekgondozással, szemben a férfiak 26 %-ával⁵. Ez az egyensúlyhiány a számítások szerint évi 242 milliárd EUR-ba kerül⁶. Ezért a hozzáférhető, megfizethető és magas színvonalú formális gondozási szolgáltatások elengedhetetlenek az informális gondozás nőkre nehezedő terheinek csökkentéséhez és a nemek közötti egyenlőség előmozdításához, mivel a kisgyermekkorú nevelési és gondozási szolgáltatásokat igénybe vevő, kisgyermekes nők nagyobb valószínűséggel vállalnak munkát, és kevesebb időt fordítanak az időigényes gyermekgondozásra. Az ápolási-gondozási tevékenységek nélkülözhetetlenek a társadalmak kollektív jóllétéhez. Ezért fontos, hogy a társadalom megbecsülje az ápolási-gondozási ágazatban dolgozókat, és megfelelő szakmai előmeneteli és képzési lehetőségeket kínáljon a számukra. Egy másik jelentős kihívás az ebben az ágazatban dolgozók elégséges létszámának a biztosítása. Az idősekről és az egész életükben hosszú távú támogatásra szoruló, eltartott felnőttekről is túlnyomórészt a nők gondoskodnak, gyakran a munka és a gondozás között egyensúlyozva, ami a népesség elöregedésének figyelembevételével jelentős társadalmi kihívást jelent, és korlátozza munkaerőpiaci lehetőségeiket. Az informális tartós ápolás-gondozást és támogatást nyújtó nők és férfiak egyaránt számos kihívással szembesülnek a munka, valamint a családi és a magánélet összeegyeztetése terén;

⁴ Eurostat: A részmunkaidős foglalkoztatás fő oka – Nem és életkor szerinti megoszlás (%), 2022.

⁵ A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete: A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap (Jobb egyensúly a munka és a magánélet között: a nemek közötti gondozási szakadék áthidalása), 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. a nők nagyobb valószínűséggel dolgoznak részmunkaidőben, több szülői szabadságot vesznek igénybe, és többször hiányoznak a munkahelyükről beteg családtagok ápolása miatt, valamint nagy valószínűséggel több nem fizetett ápolási-gondozási és háztartási munkát végeznek, mint a férfiak. Emellett a nők több időt töltenek gyermekgondozással, informális gondozással és háztartási feladatokkal, míg a férfiak inkább a gyermekekkel való tanulásra és szabadidős tevékenységekre összpontosítanak. Mindez tükrözi és megerősíti a nemi sztereotípiákat, és állandósítja a nők és a férfiak közötti egyenlőtlenséget mind a munkahelyen, mind pedig otthon. Ezért a férfiaknak a gondozásban való egyenlő részvételét elősegítő célzott, a munka és a magánélet közötti egyensúlyt elősegítő szakpolitikákra van szükség a nemek közötti szakadékok áthidalása és a nemi sztereotípiák leküzdése érdekében;
27. az apasági szabadság és az át nem ruházható szülői szabadság, a fokozott rugalmasság és az ilyen szabadságok alatti magas arányú jövedelempótlás ösztönzést jelent az apák számára, és a szabadságok nagyobb mértékű igénybevételéhez vezet. Ha az apák korán igénybe veszik az apasági és szülői szabadságot, ez hosszabb távon is hozzájárul a gondozási feladatok és általában a háztartási munka egyenlő megosztásához;
28. a „szendvicsgeneráció” kifejezés olyan személyekre, főként nőkre utal, akik egyidejűleg gondoskodnak gyermekekről, gondozásra szoruló eltartott nagykorúakról és időse hozzátartozókról, ami különböző támogatási intézkedéseket tesz szükségessé. Megújult erőfeszítésekre, ezen belül a meglévő szakpolitikák és erőforrások javítására van szükség a hozzáférhető, megfizethető és színvonalas formális kisgyermekkorai nevelés és gondozás, valamint a tartós ápolás-gondozás elérhetőségének javítása érdekében. Az Eurostat jelentése szerint a 16-74 éves nők 50 %-a, a férfiak 45,9 %-a végez gyermekgondozást és informális tartós ápolás-gondozást. Az informális gondozás ráadásul negatívan befolyásolhatja a gondozók fizikai és mentális egészségét és jóllétét, különösen a nőket, akik a leggyakrabban vesznek részt a családi gondozási feladatokban⁷. A nemzedékek közötti önkéntes szolidaritás kiegészítheti és elősegítheti a nemek közötti egyenlőség előmozdítását, de ehhez erőfeszítéseket kell tenni annak érdekében, hogy az informális ápolási-gondozási munka a nemi sztereotípiáktól függetlenül, egyenlően legyen megosztva, és ne elsősorban a nőkre és lányokra háruljon;

⁷ A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete: A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap (Jobb egyensúly a munka és a magánélet között: a nemek közötti gondozási szakadék áthidalása), 2023, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

29. a nemzedékek közötti együttműködés és szolidaritás minden generáció számára előnyökkel járhat. A nemzedékek közötti kapcsolatok felélénkíthetik és energiával tölthetik fel az idősebb felnőtteket, valamint segíthetnek csökkenteni a depresszió és a magány valószínűségét. Ezek a kapcsolatok a kognitív ösztönzést is elősegíthetik, és lehetőséget kínálnak az idősebb felnőttek számára új készségek elsajátítására. Másrészt a főképp nők által végzett informális gondozásnak komoly fizikai, mentális és pénzügyi költségei lehetnek, beleértve a korlátozott foglalkoztatási lehetőségeket és az alacsonyabb nyugdíjat. Ezen túlmenően, bár a nemzedékek közötti együttműködés értékes támogatást nyújthat, ennek önkéntes szerepvállaláson kell alapulnia, a szilárd állami gondozási szolgáltatások és a nemi dimenziót is figyelembe vevő szociális védelmi rendszerek megléte mellett, amelyekbe elengedhetetlen a kormányzati beruházás annak biztosítása érdekében, hogy mind a fiatalabb, mind az idősebb nemzedékek szükségleteit megfelelően kielégítsék; Ezeket az elveket és politikákat a munkaerőpiaci részvételre irányuló gazdasági ösztönzőknek is kísérniük kell;
30. elengedhetetlenek a formális kisgyermekkorai nevelési és gondozási szolgáltatások, valamint a jóléti állam által nyújtott egyéb gondozási és támogatási szolgáltatások. Amennyiben azonban lehetséges, az idősebb generációk is fontos szerepet vállalhatnak abban, hogy támogatást nyújtsanak a munkaerőpiacra visszatérni kívánó kisgyermekes szülők, különösen nők számára a munka, valamint a családi és a magánélet összeegyeztetéséhez. A fiatal felnőttek is támogathatják idős, rászoruló szüleiket és nagyszüleiket. Az idősebb családtagok vagy a közösség idősebb tagjai is dönthetnek úgy, hogy mentori szerepet vállalnak, megosztva tudásukat és készségeiket, kiegészítve a családi kapcsolatokat, vagy támogatást nyújtva ott, ahol a családi kapcsolatok törékenyek;
31. mivel a várható élettartam egész Európában tovább növekszik, a tagállamok nyugdíjrendszereinek és jóléti rendszereinek a kiigazítására lesz szükség – például a munkával töltött életszakasz meghosszabbítására mind a nők, mind a férfiak esetében –, mert csak így lesz biztosítható e rendszerek jövőbeli megfelelése;
32. miközben az idősebb generációk segítsége a munka, a családi és a magánélet jobb összeegyeztetésének támogatásában minden fél számára előnyös lehet, fontos biztosítani, hogy az ne befolyásolja hátrányosan az idősebb generációk érintett tagjainak jövedelmét, munkaerőpiaci helyzetét, valamint mentális és fizikai jóllétét;

33. Európa-szerte sok fiatal – különösen fiatal lány – is részt vesz a gondozásban, érzelmi vagy gyakorlati támogatást nyújt az idősebb, ápolásra szoruló, fogyatékkal élő vagy krónikus betegségben szenvedő családtagoknak. A gondozást nyújtó fiatalok erős önbecsülésre és fokozott önbizalomra, empátiára és érettségre tehetnek szert. Bár az ilyen interakciók kölcsönös előnyökkel járhatnak, a korai életkortól kezdődő gondozás kockázatot is jelenthet, mivel a gondozásra szoruló családtagokkal rendelkező fiatalok általában több mentális egészségügyi nehézséggel küzdenek, alulteljesítenek az iskolában, és rosszabbak az eredményeik, ami hosszú távon befolyásolja jövedelmüket és társadalmi beilleszkedésüket;
34. e következtetések a Tanács, a Bizottság, az Európai Parlament, valamint az e területen érdekelt felek által végzett korábbi munka és az általuk tett politikai vállalások alapján, többek között a mellékletben felsorolt dokumentumok figyelembevételével készültek.

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA

FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT, HOGY SAJÁT HATÁSKÖRÜKÖN BELÜL, A SZOCIÁLIS PARTNEREK SZEREPÉNEK ÉS AUTONÓMIÁJÁNAK TISZTELETBEN TARTÁSA MELLETT ÉS A NEMZETI KÖRÜLMÉNYEK FIGYELEMBEVÉTELÉVEL:

35. ÖSZTÖNÖZZÉK a munkáltatók és a szociális partnerek arra irányuló erőfeszítéseit, hogy kidolgozzák, megerősítsék és végrehajtsák a munka és a magánélet egyensúlyát a nők és a férfiak számára a maguk sokféleségében egyaránt biztosító politikákat, a munkavállalók jóllétének fokozására irányuló, a mentális egészséggel kapcsolatos politikákat, valamint a nemek közötti egyenlőség szempontjait figyelembe vevő családbarát munkahelyi politikákat, ideértve a szoptatásbarát politikákat és az apák célzott tájékoztatását, amelyek megfelelnek a szülők igényeinek és elvárásainak, és lehetővé teszik a gyermekek érzelmi, pszichológiai és fizikai szükségleteinek kielégítését is;
36. BIZTOSÍTANAK megfizethető, hozzáférhető és színvonalas kisgyermekkorai nevelési és gondozási szolgáltatásokat a gyermekek, a fogyatékkal élő személyek, az idősek és más rászorulóknak számára, beleértve az otthoni és a közösségi, az önálló életvitelt támogató gondozást is, a vonatkozó tanácsai ajánlásokkal összhangban;

37. FOLYTASSANAK „A kisgyermekkorai nevelésről és gondozásról: a 2030-ra vonatkozó barcelonai célok” című tanácsi ajánlással összhangban álló, a kisgyermekkorai nevelésre és gondozásra vonatkozó szakpolitikákat. Alapvető fontosságú a szülői szabadság és a kisgyermekkorai nevelési és gondozási szolgáltatások javítása, valamint az egyszülős családok többek között pénzügyi támogatása;
38. LÉPJENEK FEL az európai gyermekgarancia végrehajtásának felgyorsítása, különösen a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitett gyermekek kisgyermekkorai neveléshez és gondozáshoz való tényleges és ingyenes hozzáféréseinek biztosítása tekintetében;
39. HÍVJÁK FEL a munkáltatók FIGYELMÉT a munkavállalók egyéni igényeihez alkalmazkodó munkamódszerek, például a távmunka, a rugalmas munkafeltételek, többek között a sűrített munkahét vagy a csökkentett munkaidő alkalmazására, valamint a különleges szabadságok és a kapcsolódó védelem nyújtására, illetve más olyan kezdeményezések alkalmazására, amelyek célja a munka és a magánélet egyensúlyának javítása minden munkavállaló és különösen a kisgyermekes és az egyéb gondozási feladatokat ellátó munkavállalók esetében, és TÁMOGASSÁK őket ezek igénybevételeiben. Ebben az összefüggésben VEGYÉK FIGYELEMBE a fogyatékkal élő munkavállalók igényeit. Ezenkívül fontos, hogy a munka, a családi és a magánélet közötti egyensúly hiányát munkahelyi egészségügyi kockázatként ismerjék el, és megelőző intézkedéseket fogadjanak el e kockázat kezelésére;
40. HÍVJÁK FEL A FIGYELMET arra, hogy minden szülőnek, és elsősorban az anyáknak szükségük lehet támogatásra a munka és a magánélet közötti egyensúly javításához, és hogy a munkáltatók pozitív szerepet játszhatnak azáltal, hogy aktívan odafigyelnek a munkavállalók közé tartozó valamennyi szülő és más gondozó egyéni szükségleteire;

41. GONDOSKODJANAK a foglalkoztatás és a munkavégzés terén a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről és egyenlő bánásmódról, valamint a szülők és gondozók számára a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló uniós jogszabályok időben történő és helyes átültetéséről és végrehajtásáról, figyelembe véve a nem fizetett ápolási-gondozási munka nők kárára történő egyenlőtlen elosztását;
42. HOZZANAK intézkedéseket az inkluzív, hozzáférhető, rugalmas, megfizethető és színvonalas kisgyermekkorai nevelési és gondozási szolgáltatások, valamint a gyermekek és más eltartottak számára az egész életpálya során nyújtott gondozási szolgáltatások javítására azzal a céllal, hogy támogassák a gondozási feladatokat ellátó szülőket, egyúttal erőteljesen összpontosítva arra, hogy pozitív eredmények szülessenek a gyermekek és más, gondozásban részesülők számára. HÍVJÁK FEL A FIGYELMET az ápolási-gondozási munka társadalmi és gazdasági jelentőségére és értékére, mivel az ilyen munka alapvető fontosságú a társadalmak kollektív jólléte szempontjából. JAVÍTSÁK az ebben az ágazatban dolgozók munkakörülményeit, hogy biztosítsák a szolgáltatások elégséges kínálatát;
43. az uniós jogszabályoknak való megfelelés biztosításával HATÉKONYAN ELŐZZÉK MEG a terhesség vagy a gyermekvállalás, valamint a gondozással kapcsolatos szabadságok – például anyasági, apasági és különböző típusú szülői vagy gondozói szabadságok – igénybevétele vagy kérelmezése, valamint a rugalmas munkafeltételek kérelmezése miatti megkülönböztetést vagy megtorlást, ÉS LÉPJENEK FEL ellene;
44. MOZDÍTSANAK ELŐ figyelemfelhívó kezdeményezéseket, különösen az oktatás és a képzés területén, kiemelve a gondozási és háztartási feladatok nők és férfiak közötti egyenlő megosztásának előnyeit, többek között a nemi sztereotípiák elleni küzdelem céljából;
45. VEGYENEK FONTOLÓRA olyan szakpolitikákat és intézkedéseket, amelyek javítják az informális gondozók foglalkoztatási kilátásait, különös tekintettel az 50 év feletti, alacsony foglalkoztatási rátával rendelkező nőkre. Az említett intézkedések körébe tartozhat többek között a képzés, a tanácsadás és a pszichológiai támogatás biztosítása, valamint a színvonalas, tartós ápolási-gondozási szolgáltatások rendelkezésre állásának javítása;

46. adott esetben MŰKÖDJENEK EGYÜTT a munkáltatókkal és a munkavállalók képviselőivel annak érdekében, hogy felhívják a vezetők és a személyzet figyelmét és képzést nyújtsanak számukra a munkavállalók megtartásának gazdasági és társadalmi előnyeiről, valamint a szülők és a gondozók számára a munka és a magánélet egyensúlyát biztosító politikák szerepéről ebben az összefüggésben, hangsúlyozva a nemi szempontok érvényesítésének és a nemi előítéletek elkerülésének fontosságát, többek között a női tehetségek megtartása érdekében;
47. ÖSZTÖNÖZZÉK a kollektív tárgyalások és a szociális párbeszéd alkalmazását a munka és a magánélet közötti egyensúlyra irányuló politikák – köztük a rugalmas munkafeltételek – megtervezésével és végrehajtásával összefüggésben, a szülők és a gondozók igényeinek figyelembevétele érdekében;
48. HÍVJÁK FEL A FIGYELMET a nemi sztereotípiákra és előítéletekre, és KÜZDJENEK azok ellen már kisgyermekkortól kezdve, különösen az oktatás és a foglalkoztatás keretében, valamint a társadalom egészében, többek között annak érdekében, hogy ösztönözzék az apák egyenlő részvételét a háztartási munkában, az informális gondozásban, valamint a gyermekeik és más eltartottak gondozásában, többek között a szülői, az apasági és a gondozói szabadság igénybevételével. HÍVJÁK FEL a társadalom FIGYELMÉT a férfiak aktív és egyenlő hozzájárulásának fontosságára e tekintetben. SEGÍTSÉK ELŐ a férfiaknak és fiúknak – mint a változás végrehajtóinak és haszonélvezőinek – a bevonását, valamint a nemek közötti egyenlőség megvalósításához való hozzájárulását a fizetett és nem fizetett ápolási-gondozási munkával kapcsolatban. GONDOSKODJANAK RÓLA, hogy a szülők számára biztosított kedvezmények elérhetőségére, valamint az azokkal kapcsolatos szabályokra és törvény szerinti jogosultságokra vonatkozó információk könnyen hozzáférhetők legyenek;
49. ÖSZTÖNÖZZÉK a jogokon alapuló megközelítést az olyan személyek, különösen a nők és lányok támogatására, akik gyermekeket nevelnek, miközben idős családtagokról vagy fogyatékossgal élő vagy súlyos betegségben szenvedő rokonokról is gondoskodnak. Annak érdekében, hogy össze tudják egyeztetni a munkát, a családi és a magánéletet, és hogy ebben az összefüggésben saját döntéseket hozhassanak, ezek az informális gondozók olyan különleges támogatásra szorulnak, mint például a munka és a magánélet egyensúlyát szolgáló intézkedések, átmeneti gondozás, képzés, egészségügyi és biztonsági intézkedések, tanácsadás, egészségügyi és pszichológiai támogatás, valamint pénzügyi támogatás;

50. FORDÍTSANAK KÜLÖNÖS FIGYELMET a kiszolgáltatott helyzetben lévő személyek és családok szükségleteire, és ERŐSÍTSEK MEG a számukra nyújtott ösztönzőket a munka, a családi és a magánélet jobb összeegyeztetésének elősegítése érdekében. NYÚJTSANAK további támogatást a fogyatékossgal élő szülőknek, valamint a fogyatékossgal élő vagy beteg gyermekek szüleinek, figyelembe véve sajátos szükségleteiket a támogató szolgáltatások, köztük a személyi segítségnyújtás, valamint az egészségügyi ellátás terén. A szülőket támogató politikák kialakításakor VEGYÉK FIGYELEMBE az egyszülős családok helyzetét;
51. MOZDÍTSÁK ELŐ a nemzedékek közötti szolidaritást olyan szakpolitikák és intézkedések elősegítésével, amelyek generációk közötti tevékenységeket és együttműködést biztosítanak, különös hangsúlyt fektetve a kölcsönös támogatásra, mindenkiszámára biztosítva a munka és a magánélet közötti egyensúlyt és egy támogató közösséget. Adott esetben FOKOZZÁK A TUDATOSSÁGOT az idősök gondozásának társadalmi értékével kapcsolatban, beleértve a gondozásra szoruló személyhez közeli személyek által nyújtott gondozást is;
52. TÁMOGASSÁK a helyi hatóságokat a fiatalok és az idősök összekapcsolásában olyan kezdeményezéseken keresztül, mint a többgenerációs terek és önkéntes programok, valamint a családbarát és befogadó politikák terén bevált gyakorlatok megosztásával, továbbá a nemzedékek közötti párbeszéd és szolidaritás előmozdításával;
53. BIZTOSÍTSANAK lehetőséget az idősöknek arra, hogy tapasztalatukkal és tudásukkal összhangban álló tevékenységekben vegyenek részt, ezáltal kiaknázva a bennük rejlő lehetőségeket, és ösztönözve őket arra, hogy megőrizték produktív szerepüket a társadalomban és a közvetlen közösségükben. TÁMOGASSÁK a tevékeny és egészséges idősor elősegítésére irányuló erőfeszítéseket, a demográfiai kihívások kezelése érdekében megteremtve ezáltal a munkával töltött életszakasz meghosszabbításának és nagyobb fokú fenntarthatóságának az alapjait. Az idősödés tekintetében MOZDÍTSÁK ELŐ a jogokon alapuló és életpálya-alapú megközelítést, figyelembe véve ugyanakkor a társadalom valamennyi tagjának eltérő szükségleteit és potenciálját;
54. ÖSZTÖNÖZZÉK az olyan ifjúsági önkéntes programokat, amelyek az idősök mindennapi feladatokban való segítésére összpontosítanak, ezáltal elősegítve a gondoskodás és a felelősségvállalás kultúráját;

55. TÁMOGASSÁK azokat a közösségi kezdeményezéseket, amelyek célja, hogy a fiatalok körében tudatosítsák a digitális készségek elsajátításában az időseknek nyújtott segítség előnyeit, ezáltal segítve a digitális technológiák használatában mutatkozó generációs különbség megszüntetését és előmozdítva a nemzedékek közötti szolidaritást, ami mindenki javát szolgálja;
56. AKNÁZZÁK KI az uniós szinten rendelkezésre álló finanszírozási és technikai támogatási eszközök által kínált LEHETŐSÉGEKET a demográfiai kihívások hatékony kezeléséhez szükséges szakpolitikai és beruházási válaszingázkedések kialakításához, – ideértve a hozzáférhető, megfizethető és színvonalas kisgyermekkorú nevelési és gondozási szolgáltatások és a tartós ápolás-gondozási szolgáltatások biztosítását is – egyúttal gondoskodva arról, hogy ezek a válaszingázkedések igazodjanak az egyedi regionális vagy helyi feltételekhez, és megteremtve a regionális és helyi hatóságok és más érdekelt felek aktív részvételének feltételeit, többek között a társaktól való tanulási tevékenységek révén;

FELKÉRI AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT ÉS A TAGÁLLAMOKAT, HOGY SAJÁT HATÁSKÖRÜKÖN BELÜL ÉS A SZOCIÁLIS PARTNEREK SZEREPÉNEK ÉS AUTONÓMIÁJÁNAK TISZTELETBEN TARTÁSÁVAL:

57. SEGÍTSÉK ELŐ a politikai döntéshozók, a regionális és helyi hatóságok, a munkáltatók, a szociális partnerek és a civil társadalmi szervezetek közötti együttműködést annak érdekében, hogy megkönnyítsék az ismeretek megosztását a munka és a magánélet közötti egyensúly, valamint a gondozási feladatok nők és férfiak közötti egyenlő megosztása témájában, amely a nemek közötti egyenlőségnek és a nők gazdasági függetlenségének előmozdítója a demográfiai kihívásokkal összefüggésben;
58. NÖVELJÉK A TUDATOSSÁGOT az egész társadalomban és az összes érintett fél, köztük a munkáltatók és a politikai döntéshozók körében az ageizmussal és annak az egyénekre és a társadalom egészére gyakorolt következményeivel, valamint az ellene való küzdelem szükségességével és lehetőségeivel kapcsolatban;
59. TOVÁBBRA IS ÖSZTÖNÖZZÉK és támogassák az európai szociális partnereket abban, hogy ágazatközi és ágazati szociális párbeszéddel foglalkozó bizottságaikban foglalkozzanak a munka és a magánélet közötti egyensúly kérdéseivel;

60. **ÖSZTÖNÖZZÉK** az időseket célzó munkalehetőségek és ösztönzők, valamint munkakörülmények **JAVÍTÁSÁT**, mozgítsák elő társadalmi részvételüket, és hívják fel a figyelmet a bennük rejlő lehetőségekre és az általuk nyújtott hozzájárulásra, ezáltal elismerve, hogy ezek a társadalom számára értéket jelentenek. **ERŐSÍTSEK** meg az időseknek a mentorálásban, a tudásmegosztásban és a társadalmi kötelek fenntartásához való hozzájárulásban betöltött szerepét. **HOZZANAK INTÉZKEDÉSEKET** az idősek körében a magányosság **ENYHÍTÉSÉRE**, és **TÁMOGASSÁK** a mentális és fizikai egészségük javítását célzó erőfeszítéseket;
61. **MOZDÍTSÁK ELŐ** a nem fizetett ápolási-gondozási munka és a háztartási feladatok nők és férfiak közötti egyenlő megosztását, és **TOVÁBBRA IS** hozzanak olyan intézkedéseket – ideértve a bevált gyakorlatok cseréjét –, amelyek növelik az apák, a partnerek és az informális férfi gondozók gyermekgondozásban való részvételét, többek között a szülői szabadság igénybevétele révén, amely mind az apák, mind a gyermekek javát szolgálja, valamint a tartós ápolás-gondozásban való fokozott részvételüket a fizetett munka és a nem fizetett ápolási-gondozási munka nők és férfiak közötti egyenlő megosztása érdekében, ezáltal előmozdítva a nemek közötti egyenlőséget, és megkönnyítve a nők belépését a munkaerőpiacra, valamint szakmai előmenetelüket és gazdasági függetlenségüket;
62. **MOZDÍTSÁK ELŐ** a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítését a munka és a magánélet közötti egyensúly mindenki számára történő megerősítése és a demográfiai kihívások kezelése érdekében meghozott intézkedések megtervezése, végrehajtása és értékelése során;

FELKÉRI AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, HOGY:

63. HÍVJA FEL a munkáltatók és a munkavállalók figyelmét a vonatkozó uniós jogszabályokon alapuló azon jogokra, hogy az egyének igényeit tiszteletben tartó intézkedéseket – például egyéni, át nem ruházható szülői szabadságot és rugalmas munkafeltételeket – kérhetnek, valamint az elbocsátással és a megkülönböztetéssel szembeni jogi védelemre, továbbá a foglalkoztatáshoz kapcsolódó azon jogosultságokra, miszerint az anyasági, apasági és szülői szabadságról való visszatéréskor biztosítani kell az azonos vagy adott esetben jobb munkakörülményeket és fizetést. E célból ÖSZTÖNÖZZE a nemek szerint lebontott adatok gyűjtésének javítását annak érdekében, hogy megfelelően mérni lehessen az anyasági, apasági és szülői szabadság védelmére szolgáló intézkedések, valamint a rugalmas munkafeltételekkel és azok eredményeivel kapcsolatos intézkedések tényleges alkalmazási körét;
64. TÁMOGASSA az életpálya-alapú megközelítéssel összhangban folytatott kutatást, amely a Bizottság demográfiai eszköztára alapján megvizsgálja a különböző élethelyzetekben lévő személyeknek a munka és a magánélet közötti egyensúlyhoz kapcsolódó igényeit, ideértve a családi törekvések és a fizetett munka összeegyeztetését is;
65. MOZDÍTSA ELŐ a gyermekek gondozásával és az informális gondozással kapcsolatos feladatok nők és férfiak közötti egyenlő megosztását ösztönző bevált gyakorlatok cseréjét, többek között az egyedülálló szülőknek (akik többnyire egyedülálló anyák) a gondozási feladatok és a munka összeegyeztetéséhez nyújtott segítség tekintetében is, hogy enyhítsék a női gondozókra nehezedő aránytalanul nagy társadalmi és pénzügyi terheket, és megerősítsék gazdasági önellátásukat;
66. ERŐSÍTSE MEG az Európai Bizottság azon kötelezettségvállalását, hogy interszekcionális megközelítést alkalmazva előmozdítja és védi az idősek jogait és érdekeit, figyelmet fordítva különösen az idősebb nők és a fogyatékkal élő idősebb személyek igényeire, többek között azáltal, hogy kezdeményezések és programok révén valamennyi érintett szakpolitikai területen előmozdítja az egészségben megélt hosszú életet, továbbá figyelembe veszi a nemek közötti egyenlőség szempontját és a nemzedékek közötti szolidaritást;

67. TOVÁBBRA IS TÁMOGASSA a családi törekvések és a fizetett munka jobb összeegyeztetésére irányuló uniós szintű szakpolitikákat, különösen a munka és a magánélet közötti egyensúly és a színvonalas kisgyermekkorai neveléshez és gondozáshoz való hozzáférés biztosítása révén, a nemek közötti egyenlőség előmozdítása, valamint a fiatalabb és idősebb generációk társadalmi szerepvállalásának növelése és a gyermekek tekintetében pozitív eredmények elérése érdekében, különösen a versenyképesség javításának eszközeként, amint azt a Bizottság demográfiai eszköztára előírányozza;
68. SEGÍTSE ELŐ a demográfiai megfontolások általános érvényesítését, és alkalmazza a nemi dimenziót a vonatkozó szakpolitikai javaslatok kidolgozása során, továbbá adott esetben ÉRTÉKELJE azoknak a demográfiai kihívások – például a népesség elöregedése, a munkaképes korú népesség csökkenése és a város és a vidék közötti növekvő szakadék – kezelésére gyakorolt hatását.
-

Hivatkozások

Elsődleges uniós jog

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés, az Európai Unió Hivatalos Lapja (HL C 326/47, 2012.10.26., 47. o.)

Az Európai Unióról szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata, az Európai Unió Hivatalos Lapja (C 326/13, 2012.10.26., 13. o.)

Az Európai Unió Alapjogi Chartája, az Európai Községek Hivatalos Lapja (HL C 303., 2007.12.14., 1. o.)

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről, az Európai Unió Hivatalos Lapja (HL L 188., 2019.7.12., 79. o.)

Az Európai Unió Tanácsa

A nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktum (2011–2020), (7370/11)

A Tanács következtetései: A munka és a családi élet összeegyeztetése a demográfiai változások összefüggésében (10324/11)

A Tanács következtetései: Demográfiai kihívások – az előttünk álló út (8668/20)

A Tanács következtetései – „A nemek közötti bérszakadék kezelése: a fizetett munka és a nem fizetett ápolási-gondozási munka megbecsülése és megosztása (2020) (13584/20)

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13584-2020-INIT/hu/pdf>

A Tanács következtetései az európai demográfiai változások kezeléséről (16754/23)

A Tanács következtetései az egész életre kiterjedő gondozási rendszerekben a holisztikus, személyközpontú, közösségi és nemi dimenzióval bíró támogatási modellekre való átállásról (16094/1/23 REV 1)

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

A Tanács ajánlása (2022. december 8.) a kisgyermekkori nevelésről és gondozásról: a 2030-ra vonatkozó barcelonai célok (2022/C 484/01)

A Tanács ajánlása (2022. december 8.) a megfizethető magas színvonalú tartós ápoláshoz-gondozáshoz való hozzáférésről (2022/C 476/01)

Európai uniós intézményközi dokumentum

A szociális jogok európai pillére

Európai Bizottság

Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására, 2021:

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

A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Demográfiai változások Európában: a cselekvés eszköztára, COM(2023) 577 final, Brüsszel, 2023.10.11.

Foglalkoztatási és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság: Jumping the Generation gap. How the EU promotes intergenerational solidarity (A generációs szakadék áthidalása. Hogyan támogatja az EU a generációk közötti szolidaritást), 2009, <https://www.europeansources.info/record/jumping-the-generation-gap-how-the-eu-promotes-intergenerational-solidarity/>

Caring for children in Europe: How childcare, parental leave and flexible working arrangements interact in Europe (Gyermekgondozás Európában: a gyermekgondozás, a szülői szabadság és a rugalmas munkafeltételek kölcsönhatása Európában), 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 (Tehetségpotenciál-kiaknázási platform – Új lendület az uniós régiók számára): 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) (A migrációs és demográfiai tudásközpont adatportálja – Tartós ápolás-gondozás), <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/S3.8>

Európai Bizottság – Eurostat: Active ageing and solidarity between generations - A statistical portrait of the European Union (Tevékeny időskor és a nemzedékek közötti szolidaritás – Az Európai Unió statisztikai portréja) 2012, 2011, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf>

Bizottsági munkadokumentum: The impact of demographic change – in a changing environment (A demográfiai változások hatása egy változó környezetben). Brüsszel, 2023.1.17., SWD(2023) 21 final.

Green Paper on Ageing – Fostering solidarity and responsibility between generations (Zöld könyv az idősödésről – A nemzedékek közötti szolidaritás és felelősség előmozdítása), 2021, https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf 4. o.

Régiók Európai Bizottsága

Vélemény az Európai Bizottság demográfiai eszköztáráról (CDR-1173–2024), <https://cor.europa.eu/hu/our-work/opinions/cdr-1173-2024>

Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

The European Care Strategy (Az európai gondozási stratégia) (SOC/741), <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>

A munka és a magánélet egyensúlyának biztosítása mindenki számára a valódi szükségletek alapján: Hogyan támogathatják a megfelelő rugalmas munkafeltételek a nemzedékek közötti szolidaritást és a nők társadalmi szerepvállalásának növelését (SOC/808)

Eurofound

Az egyensúly megteremtése: a munka és a magánélet összeegyeztetése az Unióban. Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg, 2018, <https://www.eurofound.europa.eu/hu/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu>

Eurostat

Részmunkaidős foglalkoztatás a teljes foglalkoztatottság százalékában, nem és életkor szerinti megoszlás (%), 2022.

A részmunkaidős foglalkoztatás fő oka – Nem és életkor szerinti megoszlás (%), 2022.

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete

Gender inequalities in care and consequences for the labour market (A nemek közötti egyenlőtlenségek a gondozás terén és a munkaerőpiacra gyakorolt következmények), <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>

A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG EURÓPAI INTÉZETE: A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap (Jobb egyensúly a munka és a magánélet között: a nemek közötti gondozási szakadék áthidalása), 2023, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

Survey of gender gap in unpaid care, individual and social activities (Felmérés a nemek közötti különbségekről a nem fizetett gondozási, egyéni és szociális tevékenységek terén), 2022.

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének adatai az EU-SILC 2022. évi mikroadatai alapján

Egyesült Nemzetek Szervezete

A Pekingi Nyilatkozat és Cselekvési Platform

Egyezmény a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről (CEDAW)

Egyezmény a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről, az Egyesült Nemzetek Közgyűlésének 1979. december 18-i 34/180. sz. határozata.

Egyezmény a gyermek jogairól, az Egyesült Nemzetek Közgyűlésének 1989. november 20-i 44/25. sz. határozata.

A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény

Preparations for and observance of the 30th anniversary of the International Year of the Family: Report of the Secretary-General (A család nemzetközi éve 30. évfordulójának előkészületei és megünneplése: A főtitkár jelentése), 2022, <https://digitallibrary.un.org/record/3998339?v=pdf>

Intergenerational Issues Factsheet (Tájékoztató az intergenerációs kérdésekről), UNDESA:

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

Az Egyesült Nemzetek Fejlesztési Programja, 5. cél: <https://www.undp.org/sustainable-development-goals/gender-equality>

The growing need for long-term care. Assumptions and realities (A tartós ápolás-gondozás iránti növekvő igény. Feltételezések és realitások). UNDESA:

https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/un-ageing_briefing-paper_Long-term-care.pdf

Caregiving in an ageing world (Ápolás-gondozás az idősödő világban). UNDESA szakpolitikai tájékoztató, 143. sz., 2022, https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/PB_143.pdf

Advancing intergenerational solidarity (A nemzedékek közötti szolidaritás előmozdítása). Az ENSZ-EGB szakpolitikai tájékoztatója, 8. sz., 2010.

https://unece.org/DAM/pau/_docs/age/2010/Policy-Briefs/8-Policy-brief_AIS.pdf

Intergenerational Family Relationships in Ageing Societies (A generációk közötti családi kapcsolatok az előregedő társadalmakban), 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 (Tartós ápolás-gondozás az idősek számára. Egy új globális nemi prioritás). Szakpolitikai tájékoztató, 9. sz., az ENSZ nőjogi szervezete:

<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>

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet

Maternity protection in the context of work-life reconciliation for men and women (Az anyaság védelme a férfiak és a nők munkája és magánélete összeegyeztetésének összefüggésében), az ENSZ Fejlesztési Programja, 2011, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_306489.pdf

Encyclopedia of Occupational Health and Safety, Employee Assistance Programmes, Work and Family Issues: A Case in Point (A munkahelyi egészségvédelem és biztonság enciklopédiája, munkavállalói segítségnyújtási programok, munkahelyi és családi kérdések: egy konkrét eset), <https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/health-protection-a-promotion/item/151-employee-assistance-programmes>

Európai Biztonsági és Együttműködési Szervezet

How can we do better for our families? Issues, Outcomes, Policy Objectives and Recommendations (Hogyan tehetünk többet a családjainkért? Kérdések, eredmények, politikai célok és ajánlások).

OECD Kiadó, 2011, <https://www.oecd.org/espanol/noticias/47707176.pdf>

Walking the tightrope: Background brief on parents' work-life balance across the stages of childhood (Kötéltánc: háttéranyag a szülőknek a munka és a magánélet közötti egyensúlyáról a gyermekkor különböző szakaszaiban), 2016. december,

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 (Kötéltánc: a lezárások elkerülése a vírus megfékezésével egyidejűleg), 2020. november 30.,

https://www.oecd.org/en/publications/walking-the-tightrope-avoiding-a-lockdown-while-containing-the-virus_1b912d4a-en.html

Health at a Glance (Egészségügyi pillanatkép), 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

Egyéb

A felnőttkori tanulás elektronikus európai platformja (EPALE): The Benefits of Intergenerational Relationships (A nemzedékek közötti kapcsolatok előnyei),

<https://epale.ec.europa.eu/en/content/benefits-intergenerational-relationships>

Gazdaságpolitikai, Tudománypolitikai és Életminőségi Tematikus Főosztály, Uniós Belső Politikák Főigazgatósága (HOFMAN, Joanna – NIGHTINGALE, Madeline – BRUCKMAYER, Michaela – SILVA, Annemari – PICKEN, Natalie – KUNERTOVA, Linda): Szülői szabadság után: Ösztönzők a kisgyermekeket nevelő szülők számára a munkaerőpiacra való visszatéréshez, 2020.

ROCARD, Eileen - LLENA-NOZAL, Ana: Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind (Az idősek informális gondozóinak támogatása: olyan szakpolitikák, amelyek egyetlen gondozót sem hagynak hátra). OECD egészségügyi munkadokumentumok, 140. sz., 2022,

<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-en.pdf?expires=1709719622&id=id&accname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C>