

Briselē, 2024. gada 3. decembrī
(OR. en)

16065/24

SOC 859
GENDER 252
ECOFIN 1371

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Saņēmējs:	delegācijas
Iepr. dok. Nr.:	15104/24 + COR 1
Temats:	Padomes secinājumi par darba un privātās dzīves līdzsvara un dzimumu līdztiesības nodrošināšanu visām paaudzēm demogrāfisko problēmu kontekstā

Pielikumā pievienoti tematā minētie Padomes secinājumi, ko *EPSCO* padome apstiprināja 2024. gada 2. decembra sanāksmē.¹

¹ Tekstā ir ieviestas arī nelielas redakcionālas izmaiņas.

**Padomes secinājumi par darba un privātās dzīves līdzsvara un dzimumu līdztiesības
nodrošināšanu visām paaudzēm demogrāfisko problēmu kontekstā**

ATZĪSTOT, KA:

1. Dzimumu līdztiesība un cilvēktiesības ir Eiropas vērtību pamatā. Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir Eiropas Savienības pamatprincips, kas nostiprināts Līgumos un atzīts Eiropas Savienības Pamattiesību hartā ("Harta").
2. Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 8. pantā ir noteikts, ka Savienība, veicot visas savas darbības, tiecas novērst nevienlīdzību un sekmēt vīriešu un sieviešu līdztiesību.
3. LESD 153. pants paredz, ka Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbību vīriešu un sieviešu līdztiesības jomā attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā.
4. Līguma par Eiropas Savienību (LES) 3. pants nosaka, ka Savienība "apkaro sociālo atstumtību un diskrimināciju un veicina sociālo taisnīgumu un aizsardzību, sieviešu un vīriešu līdztiesību, paaudžu solidaritāti un bērnu tiesību aizsardzību".
5. Hartas 33. pants paredz, ka ģimenei tiek nodrošināta juridiska, ekonomiska un sociāla aizsardzība. Tas arī nosaka, ka "lai būtu iespējams apvienot ģimenes dzīvi un darbu, ikvienam ir tiesības uz aizsardzību pret atlaišanu no darba saistībā ar maternitāti, kā arī tiesības uz apmaksātu maternitātes atvaļinājumu un uz bērna kopšanas atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas vai bērna adoptēšanas".

6. Dzimumu līdztiesības un darba un privātās dzīves līdzsvara principi ir atzīti Eiropas sociālo tiesību pīlāra, kuru 2017. gada 17. novembrī izsludināja Eiropas Parlaments, Padome un Komisija, 2. un 9. principā.
7. Sieviešu līdzdalības palielināšana apmaksātā un kvalitatīvā darbā ir priekšnoteikums ekonomikas stabilitātei, izaugsmei un konkurētspējai, tādēļ būtu jāveic pasākumi, lai panāktu dzimumu līdztiesību attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā, jo īpaši, veicinot darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanu gan sievietēm, gan vīriešiem visa mūža garumā.
8. Sieviešu līdzdalības palielināšana darba tirgū ir būtiska, lai sasniegtu ES 2030. gada pamatmērķrādītāju, proti, panākt, ka 78 % iedzīvotāju vecumā no 20 līdz 64 gadiem būtu nodarbināti, kā tas ir noteikts Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānā un kā ES vadītāji to apstiprināja Portu sociālajā samītā 2021. gada maijā. Tas sekmē dzimumu līdztiesības veicināšanu. Rīcības plāns ir papildināts ar apakšmērķrādītāju, proti, līdz 2030. gadam vismaz uz pusi samazināt ar dzimumu saistītu nodarbinātības atšķirību salīdzinājumā ar 2019. gadu.
9. Komisijas paziņojumā par dzimumu līdztiesības stratēģiju 2020.–2025. gadam uzsvērts, ka “darba ņēmēju darba un privātās dzīves līdzsvara uzlabošana ir viens no veidiem, kā novērst dzimumu nelīdztiesību darba tirgū. Abiem vecākiem ir jāuzņemas atbildība un jābūt pilntiesīgiem attiecībā uz ģimenes aprūpi”. Stratēģijā arī uzsvērts, ka dzimumu stereotipi ir dzimumu nelīdztiesības pamatcēlonis.
10. Saskaņā ar Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvu “darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitikai būtu jāsekmē dzimumu līdztiesības sasniegšana, veicinot sieviešu līdzdalību darba tirgū, vienlīdzīgi sadalot aprūpes pienākumus starp vīriešiem un sievietēm un izlīdzinot izpeļņas un atalgojuma atšķirību starp dzimumiem. Šādās rīcībpolitikās būtu jāņem vērā demogrāfiskas pārmaiņas, tostarp sabiedrības novecošanas sekas”.

11. Eiropas Aprūpes stratēģijā ir uzsvērts, cik svarīgi ir nodrošināt kvalitatīvus, cenas ziņā pieņemamus un pieejamus aprūpes pakalpojumus visā Eiropas Savienībā un uzlabot gan aprūpējamo personu stāvokli, gan arī to personu stāvokli, kuri nodrošina gan profesionālu, gan neformālu aprūpi. Stratēģijai ir pievienoti divi Padomes ieteikumi, proti, “Par pirmsskolas izglītību un aprūpi: Barselonas mērķrādītāji 2030. gadam” un “Par piekļuvi cenas ziņā pieejamai un kvalitatīvai ilgtermiņa aprūpei”, nolūkā veicināt pieejamu, cenas ziņā pieņemamu un kvalitatīvu aprūpi bērniem un citām apgādājamajām personām visa mūža garumā. Turklāt to papildina Padomes secinājumi par pāreju no aprūpes sistēmām visa mūža garumā uz holistiskiem, personcentrētiem un kopienā balstītiem atbalsta modeļiem ar dzimumperspektīvu. Minētajos secinājumos arī uzsvērts, cik svarīgi ir veicināt neatkarīgu dzīvi.
12. Direktīvas (ES) 2019/1152 par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā mērķis cita starpā ir uzlabot darba apstākļus visiem darba ņēmējiem, jo īpaši tiem, kuri iesaistīti jaunā un nestandarta nodarbinātībā, vienlaikus saglabājot pielāgojamības un darba tirgus inovācijas iespējas.
13. Komisijas paziņojumā “Demogrāfiskās pārmaiņas Eiropā: rīkkopa rīcībai” noteiks, ka “būtu jāatbalsta ikviens cilvēks, lai viņš varētu izvēlēties gan karjeru, gan ģimeni. Izvēli dzemdēt bērnus izdara katrs pats. Tomēr dzīves kvalitāte, aprūpes un mājokļa pieejamība, kā arī darba iespējas un pienācīgi ienākumi var ietekmēt šīs izvēles. Jaunieši arvien biežāk atliek lēmumu par ģimenes veidošanu vai ierobežo tās lielumu”. “Galvenie elementi, kas izskaidro atšķirību starp faktisko un vēlamo ģimenes lielumu, ir grūtības saskaņot darba un aprūpes pienākumus un pastāvīgā dzimumu nelīdzsvarotība, kā arī ekonomiskā un sociālā nedrošība, kas saistīta ar nodarbinātības iespējām, dzīves un mājokļa dārdzību.” Paziņojumā ir uzsvērts, ka dzimumu līdzsvarotībai, nediskriminācijai, pamattiesību ievērošanai un starppaaudžu solidaritātei un taisnīgumam ir jābūt politikas izvēles pamatā.

14. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas (EESK) atzinumā “Balstoties uz vajadzībām, nodrošināt darba un privātās dzīves līdzsvaru visiem: kā piemēroti elastīgi darba apstākļi var atbalstīt paaudžu solidaritāti un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanu sievietēm” uzsvērtā vajadzībās balstītu darba un privātās dzīves līdzsvara risinājumu nozīme attiecībā uz elastīgu darba režīmu, kā arī cenas ziņā pieņemamiem, pieejamiem, piekļūstamiem un kvalitatīviem aprūpes pakalpojumiem, kas ir izdevīgi visām ieinteresētajām personām. Atzinumā ieteikts izstrādāt aprūpes instrumentu kopumu, kurā būtu ietverti ilgtermiņa aprūpes rādītāji un mērķi. Turklāt tā uzsver, cik svarīgi ir izpētīt ES uzņēmumu politiku attiecībā uz darba un privātās dzīves līdzsvaru, jo “darbiniekiem sniegts atbalsts ģimenes pienākumu līdzsvarošanā ne tikai palielina produktivitāti un noturību, bet arī uzlabo uzņēmuma vispārējo sniegumu”.
15. Reģionu komitejas atzinumā par Komisijas demogrāfisko rīkkopu ir uzsvērts, ka darba un privātās dzīves līdzsvars un paaudžu solidaritāte ir svarīgi Eiropas demogrāfisko problēmu risinājumi. Tā uzsver, ka ir būtiski uzlabot darba un privātās dzīves līdzsvaru, izmantojot tādu politiku kā cenas ziņā pieņemama pirmsskolas izglītība un aprūpe un elastīgi darba apstākļi, lai atbalstītu ģimenes un ļautu gan vīriešiem, gan sievietēm pilnībā piedalīties darba tirgū. Ir uzsvērtā arī paaudžu sadarbība, pievēršoties aktīvu vecumdienu veicināšanai un prasmju nodošanas starp paaudzēm sekmēšanai, tādējādi nodrošinot, ka visu vecumu cilvēki var dzīvot piepildītu un neatkarīgu dzīvi un vienlaikus sniegt ieguldījumu sabiedrībai.
16. Padome savos secinājumos “Demogrāfiskās problēmas: skatījums uz nākotni” uzsvēra, ka sekmīgai demogrāfijas politikai ir jābūt uzticamai un pastāvīgai. Ar investīcijām cenas ziņā pieejamā un kvalitatīvā pirmsskolas izglītībā un aprūpē (*ECEC*) var veicināt sabiedrības atjaunošanos, gūt nozīmīgus pasākumus attiecībā uz bērniem, kuru sociālekonomiskā situācija ir nelabvēlīgāka, un veidot noturīgāku nākotnes darbaspēku, vienlaikus panākot labākus sociālos rezultātus.

17. Kā minēts Komisijas darba dokumentā “Demogrāfisko pārmaiņu ietekme mainīgā vidē”, lai “nodrošinātu turpmāku labklājību un labbūtību Eiropas Savienībā, ir ļoti svarīgi risināt problēmas, ko rada demogrāfiskā pāreja. Šīs problēmas ietver iedzīvotāju novecošanu, darbspējas vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanos un iedzīvotāju skaita samazināšanos kopumā, kā arī reģionālās atšķirības, tostarp pieaugošās atšķirības starp pilsētām un laukiem”.
18. Padome savos secinājumos “Demogrāfisko pārmaiņu pārvaldība Eiropā” atzinīgi vērtēja Komisijas paziņojumu par demogrāfisko rīkkopu, tostarp analīzi un aicinājumu izmantot visaptverošu pieeju demogrāfisko pārmaiņu pārvaldībai. Tā arī uzsvēra, ka ir nepieciešama turpmāka rīcība, lai Eiropā pārvaldītu demogrāfiskās pārmaiņas, nepārtraukti cenšoties atspoguļot demogrāfiskās pārmaiņas un to ietekmi uz konkurētspēju, cilvēkkapitālu un līdztiesību.

ŅEMOT VĒRĀ, KA:

19. Savienība ir panākusi lielu progresu darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanas uzlabošanā. Tomēr jo īpaši vecākiem, kuriem ir mazi bērni, joprojām ir grūtības saskaņot darbu ar bērnu aprūpes pienākumiem. Ņemot vērā joprojām noturīgos dzimumu stereotipus un bieži vien nepietiekamās atbalsta sistēmas, vecāki, jo īpaši mātes, bieži saskaras ar nopietnām problēmām, saskaņojot vecāku statusu ar profesionālo karjeru. Lai gan arvien lielāks skaits tēvu izmanto tādas iespējas kā paternitātes atvaļinājums un vecāku atvaļinājums, sievietes joprojām veic nesamērīgu gan neapmaksāta aprūpes darba, gan mājāsaimniecības darba daļu, tādējādi, atgriežoties darba tirgū pēc dzemdībām, viņas saskaras ar daudzkāršu slogu. Vīrieši nepielāgo savu apmaksāto darba laiku aprūpes pienākumiem tādā pašā apmērā kā sievietes. Rezultātā dzimumu atšķirības aprūpes jomā negatīvi ietekmē sieviešu nodarbinātības līmeni un sieviešu karjeru, tādējādi palielinot citu veidu dzimumu nelīdztiesību, tostarp vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību un lielāku nabadzības risku sievietēm.

20. Viens no veidiem, kā veicināt augstāku nodarbinātības līmeni galvenajiem aprūpētājiem, kas galvenokārt ir sievietes, ir īstenot tādu politiku, kas garantē vai atbalsta elastīgu darba režīmu pieejamību. Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas mērķis ir atvieglot darba un ģimenes dzīves saskaņošanu darba ņēmējiem, kas ir vecāki vai aprūpētāji. Tā piešķir vecākiem un aprūpētājiem tiesības lūgt elastīgu darba režīmu. Tas varētu nozīmēt nepilnu darba laiku, elastīgu darba laiku un tāldarbu, un varētu arī nozīmēt saīsinātu darba laiku. Tomēr ir ļoti svarīgi nodrošināt, lai šādu pasākumu izmantošanai nav nelabvēlīga ietekme uz darba ņēmēju karjeras izaugsmi, algu attīstību, ienākumiem, ekonomisko pašpietiekamību, darba laiku un pensijas tiesībām. Tas var būt īpaši neizdevīgi sievietēm, ja viņas biežāk nekā vīrieši izmanto elastīgu darba režīmu. Direktīvas radītās tiesības ir būtiskas, lai panāktu vienlīdzīgāku aprūpes pienākumu sadalījumu starp sievietēm un vīriešiem un palielinātu sieviešu līdzdalību darba tirgū. Tomēr saskaņā ar piemērojamajiem noteikumiem tiesības pieprasīt elastīgu darba režīmu ir tikai vecākiem vai aprūpētājiem, nevis darba devējam.
21. Lai gan elastīgs darba režīms ir paredzēts darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšanai, tas var arī nostiprināt dzimumu stereotipus un tradicionālās dzimumu normas, kas nozīmē, ka sievietes bieži uzņemas lielāko daļu aprūpes pienākumu. Eiropas Savienībā 29,1 % sieviešu strādā nepilnu darba laiku, savukārt vīrieši – tikai 9,2 %. Turklāt starp dalībvalstīm pastāv ievērojamas atšķirības ne tikai attiecībā uz to sieviešu un vīriešu īpatsvaru, kuri strādā nepilnu darba laiku, bet arī iemesliem, kādēļ viņi tā dara, kā arī attiecībā uz darba ņēmēju iespēju pielāgot darba laiku, ja viņi to vēlas.

22. Ņemot vērā to, ka sieviešu un vīriešu līdzdalība darba tirgū, atalgojums, darba laiks un karjeras izaugsme pēc bērna piedzimšanas vēl aizvien ievērojami atšķiras, cita starpā dzimumu stereotipu un tradicionālo dzimumu lomu dēļ, politikai, kas veicina vienlīdzīgu sadalījumu starp apmaksātu darbu un neapmaksātu aprūpes darbu, ir būtiska nozīme, lai iesaistītu vīriešus aprūpes pienākumos. Pienācīgi apmaksāti individuāli un nenododami atvaļinājumi vecākiem, kā arī aizsardzība pret atlaišanu un aizsardzība pret diskrimināciju saskaņā ar ES tiesību aktiem palīdz jauniem vecākiem, jo īpaši mātēm, atgriezties darbā. Šāda politika var palīdzēt līdzsvarot aprūpes slogu starp vecākiem, radīt labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru gan sievietēm, gan vīriešiem un palielināt sieviešu nodarbinātības līmeni. Tā var arī veicināt sieviešu karjeras izaugsmi attiecībā uz atalgojumu un paaugstināšanu amatos, kas saistīti ar lēmumu pieņemšanu, tādējādi nodrošinot svarīgu dzimumu līdztiesības veicinātāju.
23. Bērnu audzināšana ir ilgtermiņa pienākums, un, lai demogrāfiskajai politikai būtu labi rezultāti, tai ir jābūt uzticamai un pastāvīgai. Ar investīcijām cenas ziņā pieņemamā un kvalitatīvā pirmsskolas izglītībā un aprūpē var veicināt sabiedrības atjaunošanos un – jo īpaši attiecībā uz bērniem, kuru sociālekonomiskā situācija ir nelabvēlīgāka – gūt nozīmīgus panākumus, tādējādi demogrāfisko problēmu kontekstā palīdzot veidot izturīgāku nākotnes darbaspēku, kā arī panākot labākus sociālos rezultātus visā dzīves ciklā.
24. Eiropas Savienībā aptuveni 7,8 miljoni vecāku dzīvo vieni kopā ar savu apgādājamo bērnu vai bērniem, un 80 % no šiem vecākiem ir vientuļās mātes.² Vientuļajiem vecākiem ir vajadzīgas visaptverošas atbalsta sistēmas, kas nodrošina elastību, tostarp iespējas darbā un pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumi, kas pielāgoti vecāku darba laikam, lai viņi varētu piedalīties darba tirgū.³

² Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta aprēķini, kuru pamatā ir *EU-SILC* 2022. gada mikrodati.

³ Turpat.

25. Eiropas Savienībā sievietes uzņemas ievērojami lielāku daļu aprūpes pienākumu, proti, 25 % sieviešu ir norādījušas aprūpes pienākumus kā vienu no iemesliem, kāpēc viņas nepiedalās darba tirgū vai strādā nepilnu darba laiku, salīdzinājumā ar tikai 5,1 % vīriešu.⁴ Kā norādīts Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (*EIGE*) aptaujā, aptuveni 56 % sieviešu, kurām ir bērni vecumā līdz 12 gadiem, bērnu aprūpei velta vismaz 5 stundas dienā salīdzinājumā ar 26 % vīriešu.⁵ Saskaņā ar aplēsēm šī nelīdzsvarotība izmaksā 242 miljardus EUR gadā.⁶ Tādējādi piekļuve pieejamiem, cenas ziņā pieņemamiem un kvalitatīviem formālās aprūpes pakalpojumiem ir būtiska, lai samazinātu neformālās aprūpes slogu sievietēm un veicinātu dzimumu līdztiesību, jo sievietes, kurām ir mazi bērni un kuras izmanto *ECEC* pakalpojumus, biežāk tiek nodarbinātas un mazāk iesaistītas laikietilpīgā bērnu aprūpē. Aprūpes pasākumi ir būtiski sabiedrības kopējai labklājībai. Tāpēc ir svarīgi, lai sabiedrība novērtētu aprūpes nozares darbiniekus un lai tiem tiktu piedāvātas pietiekamas karjeras perspektīvas un mācību iespējas. Vēl viens svarīgs izaicinājums ir atbilstoša darbinieku skaita nodrošināšana. Sievietes galvenokārt rūpējas arī par vecāka gadagājuma cilvēkiem un aprūpējamiem pieaugušajiem, kuriem ir vajadzīgs ilgtermiņa atbalsts, visa mūža garumā, bieži vien līdzsvarojot darbu un aprūpi; tā ir būtiska sociāla problēma, kas ierobežo viņu darba tirgus potenciālu demogrāfiskās novecošanas kontekstā. Gan sievietes, gan vīrieši, kas sniedz neformālu ilgtermiņa aprūpi un atbalstu, saskaras ar daudzām problēmām darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanā.

⁴ Eurostat: Galvenais nepilnas slodzes nodarbinātības iemesls – sadalījums pēc dzimuma un vecuma (%), 2022. gads.

⁵ Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts: *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap* (Labāks darba un privātās dzīves līdzsvars: dzimumu nelīdzsvarotības novēršana aprūpes jomā), 2023. gads: 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. Sievietes biežāk strādā nepilnu darba laiku, izmanto vairāk vecāku atvaļinājumu un neiet uz darbu, lai rūpētos par slimiem ģimenes locekļiem, un visbiežāk viņas arī veic lielāku daļu neapmaksāta aprūpes darba un mājaisaimniecības darba nekā vīrieši. Turklāt sievietes velta vairāk laika bērnu aprūpei, neformālajai aprūpei un mājaisaimniecības darbiem, savukārt vīrieši vairāk pievēršas mācībām un brīvā laika aktivitātēm kopā ar bērniem. Tas atspoguļo un pastiprina dzimumu stereotipus un paildzina sieviešu un vīriešu nelīdztiesību gan darbavietā, gan mājās. Tādēļ ir vajadzīga mērķorientēta darba un privātās dzīves līdzsvara politika nolūkā veicināt vīriešu vienlīdzīgu līdzdalību aprūpē, novērst dzimumu atšķirības un apkarot dzimumu stereotipus.
27. Paternitātes atvaļinājums un nenododams vecāku atvaļinājums, lielāks elastīgums un augsti ienākumu aizstāšanas rādītāji šādu atvaļinājumu laikā stimulē tēvus un veicina atvaļinājumu plašāku izmantošanu. Ja tēvi savlaicīgi izmanto paternitātes un vecāku atvaļinājumu, tas sekmē aprūpes un mājaisaimniecības pienākumu vienlīdzīgu sadalījumu kopumā, tostarp arī ilgtermiņā.
28. “Viduspaudze” ir personas, galvenokārt sievietes, kas vienlaikus rūpējas par bērniem, aprūpējamiem pieaugušajiem un vecāka gadagājuma tuviniekiem, kuriem nepieciešama aprūpe; šā iemesla dēļ ir vajadzīgi dažādi atbalsta pasākumi. Ir jāatjauno centieni, tostarp jāpilnveido pašreizējā politika un resursi, lai uzlabotu formālās, pieejamas, cenas ziņā pieņemamas un kvalitatīvas pirmsskolas izglītības un aprūpes, kā arī ilgtermiņa aprūpes nodrošināšanu, kas ir saderīga ar pilnas slodzes darbu. *Eurostat* norāda, ka 50 % sieviešu un 45,9 % vīriešu vecumā no 16 līdz 74 gadiem nodrošina bērnu aprūpi un neformālu ilgtermiņa aprūpi. Turklāt neformālās aprūpes sniegšana var negatīvi ietekmēt aprūpētāju fizisko un psihoemocionālo veselību un labbūtību, jo īpaši to sieviešu veselību un labbūtību, kuras visbiežāk ir iesaistītas ģimenes aprūpē.⁷ Paaudžu solidaritāte brīvprātīgi var papildināt dzimumu līdztiesību ģimenē un palīdzēt to veicināt, ja tiek īstenoti centieni nodrošināt, ka neformālās aprūpes darbs tiek sadalīts vienlīdzīgi, to neietekmē dzimumu stereotipi un tas netiek uzspiests galvenokārt sievietēm un meitenēm.

⁷ Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts: *A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap* (Labāks darba un privātās dzīves līdzsvars: dzimumu nelīdztiesības novēršana aprūpes jomā), https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

29. Paaudžu sadarbība un solidaritāte var sniegt priekšrocības visām paaudzēm. Paaudžu attiecības var spēcīnāt un uzmundrināt vecāka gadagājuma pieaugušos, kā arī palīdzēt mazināt depresijas un vientulības iespējamību. Šīs attiecības var arī sekmēt kognitīvo stimulēšanu un sniegt iespēju vecāka gadagājuma pieaugušajiem apgūt jaunas prasmes. No otras puses, neformālā aprūpe, ko galvenokārt veic sievietes, var prasīt nopietnus fiziskos, psihoemocionālos un finanšu resursus, kā arī samazināt nodarbinātības iespējas un pensijas. Turklāt, lai gan paaudžu sadarbība var sniegt vērtīgu atbalstu, tai vajadzētu būt balstītai uz brīvprātīgu iesaisti, kā arī stabiliem valsts aprūpes pakalpojumiem un sociālās aizsardzības sistēmām, kas ietver dzimumperspektīvu, un valdību ieguldījums ir būtiski svarīgs, lai garantētu, ka tiek pienācīgi apmierinātas gan jaunāko, gan vecāko paaudžu vajadzības. Šie principi un politika jāpapildina arī ar ekonomiskiem stimuliem piedalīties darba tirgū.
30. Ļoti svarīga nozīme ir labklājības valsts sniegtiem formālās pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumiem un citiem aprūpes un atbalsta pakalpojumiem. Tomēr, ja iespējams, vecākās paaudzes var arī izvēlēties uzņemties svarīgu lomu, lai palīdzētu saskaņot darba, ģimenes un privāto dzīvi vecākiem, kuriem ir mazi bērni un kuri vēlas atgriezties darba tirgū, jo īpaši sievietēm. Gados jauni pieaugušie var arī izvēlēties atbalstīt savus vecākus un vecvecākus, kuriem vajadzīga palīdzība vecumdienās. Vecāka gadagājuma ģimenes vai kopienas locekļi var arī izvēlēties kļūt par mentoriem, daloties zināšanās un prasmēs un sniedzot ieguldījumu ģimenes attiecībās vai sniedzot atbalstu gadījumos, kad ģimenes saites ir trauslas.
31. Tā kā paredzamais mūža ilgums visā Eiropā turpina pieaugt, dalībvalstu pensiju un sociālās drošības sistēmu turpmākas pietiekamības nodrošināšanai būs vajadzīgi pielāgojumi, piemēram, ilgāks darba mūžs gan sievietēm, gan vīriešiem.
32. Lai gan vecāko paaudžu palīdzība, atbalstot labāku darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanu, varētu būt izdevīga visām pusēm, ir svarīgi nodrošināt, lai tai nebūtu negatīva ietekme uz iesaistīto vecāka gadagājuma cilvēku ienākumiem, stāvokli darba tirgū un psihoemocionālo un fizisko labbūtību.

33. Daudzi jaunieši, jo īpaši jaunas meitenes, visā Eiropā arī palīdz veikt aprūpi, sniedzot emocionālu vai praktisku atbalstu gados vecākiem ģimenes locekļiem vai tiem, kuriem ir vajadzīga aprūpe vai ir invaliditāte, vai kuri ir hroniski slimi. Jauniešiem, kas sniedz aprūpi, var izveidoties spēcīgs pašvērtējums un lielāka pašcieņa, empātija un briedums. Lai gan šādi saskarsmei var būt abpusējas priekšrocības, aprūpes veikšana no agrīna vecuma var arī radīt riskus, jo jauniešiem, kuru ģimenē ir aprūpējami ģimenes locekļi, mēdz būt vairāk psihoemocionālās veselības sarežģījumu, sliktas sekmes skolā un nelabvēlīgāki rezultāti, kas ilgtermiņā ietekmē viņu ienākumus un iekļaušanos sabiedrībā.
34. Šo secinājumu kopuma pamatā ir līdz šim paveiktais darbs un politiskā apņemšanās, ko paudusi Padome, Komisija, Eiropas Parlaments un attiecīgās ieinteresētās personas šajā jomā, tostarp pielikumā uzskaitītajos dokumentos.

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME

AICINA DALĪBVALSTIS SASKAŅĀ AR TO KOMPETENCĒM, VIENLAIKUS IEVĒROJOT SOCIĀLO PARTNERU LOMU UN AUTONOMIJU UN ŅEMOT VĒRĀ SITUĀCIJU KONKRĒTAJĀS VALSTĪS:

35. VEICINĀT darba devēju un sociālo partneru centienus izstrādāt, stiprināt un īstenot politiku, kas nodrošina darba un privātās dzīves līdzsvaru gan sievietēm, gan vīriešiem visā to daudzveidībā, psihoemocionālās veselības politiku, kuras mērķis ir uzlabot darba ņēmēju labbūtību, kā arī ģimenei labvēlīgu darbavietu politiku ar dzimumperspektīvu, tostarp barošanai ar krūti labvēlīgu politiku, un mērķorientētu informāciju tēviem, kas atbilst vecāku vajadzībām un vēlmēm, kā arī ļauj apmierināt bērnu emocionālās, psiholoģiskās un fiziskās vajadzības.
36. NODROŠINĀT cenas ziņā pieņemamus, pieejamus un kvalitatīvus pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumus bērniem, personām ar invaliditāti, vecāka gadagājuma cilvēkiem un citām personām, kurām tie ir nepieciešami, tostarp aprūpi mājās un kopienā balstītu aprūpi, kas palīdz dzīvot neatkarīgu dzīvi, saskaņā ar attiecīgajiem Padomes ieteikumiem.

37. ĪSTENOT pirmsskolas izglītības un aprūpes politiku saskaņā ar “Padomes Ieteikumu par pirmsskolas izglītību un aprūpi: Barselonas mērķrādītāji 2030. gadam”. Ir ļoti svarīgi uzlabot vecāku atvaļinājuma risinājumus un pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumus, kā arī atbalstīt viena vecāka ģimenes, cita starpā sniedzot finansiālu palīdzību.
38. PASTIPRINĀT Eiropas Garantijas bērniem īstenošanu, jo īpaši attiecībā uz efektīvas un brīvas piekļuves nodrošināšanu pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumiem tiem bērniem, kuri ir pakļauti nabadzības vai sociālās atstumtības riskam.
39. PALIELINĀT darba devēju INFORMĒTĪBU par to, kā piemērot darba praksi, un PALĪDZĒT darba devējiem piemērot darba praksi, kas ir pielāgota darba ņēmēja individuālajām vajadzībām, piemēram, tāl darbu, un elastīgu darba režīmu, tostarp īsākas darba nedēļas vai saīsinātas darba stundas, kā arī nodrošināt īpašus atvaļinājumus un ar tiem saistītu aizsardzību, kā arī citas iniciatīvas nolūkā uzlabot darba un privātās dzīves līdzsvaru visiem, jo īpaši personām, kurām ir mazi bērni, un darba ņēmējiem, kuriem ir citi aprūpes pienākumi. Šajā kontekstā ŅEMT VĒRĀ darba ņēmēju ar invaliditāti vajadzības. Turklāt ir svarīgi atzīt, ka darba, ģimenes un privātās dzīves līdzsvara trūkums ir arodveselības risks, un pieņemt preventīvus pasākumus šā riska novēršanai.
40. PALIELINĀT INFORMĒTĪBU par to, ka visiem vecākiem un galvenokārt mātēm var būt vajadzīgs atbalsts, lai uzlabotu viņu darba un privātās dzīves līdzsvaru, un ka darba devējiem var būt pozitīva loma, aktīvi apmierinot visu to savu darbinieku individuālās vajadzības, kuri ir vecāki vai kuri veic cita veida aprūpi.

41. NODROŠINĀT, ka savlaicīgi un pareizi tiek transponēti un īstenoti ES tiesību akti par vienlīdzīgām iespējām un attieksmi pret sievietēm un vīriešiem nodarbinātības un profesijas jautājumos, kā arī par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, ņemot vērā nevienlīdzīgo neapmaksātā aprūpes darba sadalījumu, kas notiek uz sieviešu rēķina.
42. VEIKT PASĀKUMUS, lai uzlabotu iekļaujošu, pieejamu, elastīgu, cenas ziņā pieņemamu un kvalitatīvu pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumu un bērnu un citu apgādājamo personu aprūpes pakalpojumu sniegšanu visa mūža garumā, lai atbalstītu vecākus, kuriem ir aprūpes pienākumi, vienlaikus arī nodrošinot, ka īpaša uzmanība tiek pievērsta pozitīvu rezultātu panākšanai attiecībā uz bērniem un citiem aprūpes saņēmējiem. PALIELINĀT INFORMĒTĪBU par aprūpes darba sociālo un ekonomisko nozīmi un vērtību, kas ir būtiska sabiedrības kopējai labklājībai. UZLABOT darba apstākļus šīs nozares darba ņēmējiem, lai nodrošinātu, ka ir pieejami pietiekami pakalpojumi.
43. Nodrošinot atbilstību ES tiesību aktiem, EFEKTĪVI NOVĒRST UN APKAROT diskrimināciju un negatīvas sekas grūtniecības vai vecāku stāvokļa dēļ, kā arī tādēļ, ka tiek ņemti vai pieprasīti ar aprūpi saistīti atvaļinājumi, piemēram, grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, paternitātes atvaļinājums un dažādu veidu vecāku atvaļinājums, vai aprūpētāja atvaļinājums, un tādēļ, ka tiek prasīts elastīgs darba režīms.
44. SEKMĒT izpratnes veicināšanas iniciatīvas, jo īpaši izglītības un mācību jomā, uzsverot ieguvumus, ko sniedz vienlīdzīga aprūpes un mājsaimniecības pienākumu sadale starp sievietēm un vīriešiem, tostarp nolūkā apkarot dzimumu stereotipus.
45. APSVĒRT politiku un pasākumus, ar ko uzlabot neformālo aprūpētāju nodarbinātības izredzes, īpašu uzmanību pievēršot sievietēm, kuras ir vecākas par 50 gadiem un kurām ir zems nodarbinātības līmenis. Šādu pasākumu rezultātā cita starpā varētu nodrošināt mācības, konsultācijas un psiholoģisko atbalstu, kā arī palielināt kvalitatīvu ilgtermiņa aprūpes pakalpojumu pieejamību.

46. Attiecīgā gadījumā SADARBOTIES ar darba devējiem un darba ņēmēju pārstāvjiem, lai palielinātu informētību un nodrošinātu mācības vadītājiem un darbiniekiem par ekonomiskajiem un sociālajiem ieguvumiem, ko sniedz darbinieku saglabāšana, un par to, kāda nozīme šajā kontekstā ir politikai, kura nodrošina darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un kurā ir uzsvērts, ka svarīgi ir ievērot dzimumperspektīvu un novērst ar dzimumu saistītus aizspriedumus, tostarp nolūkā paturēt darbā talantīgas sievietes.
47. VEICINĀT koplīguma sarunu un sociālā dialoga izmantošanu saistībā ar darba un privātās dzīves līdzsvara politikas, tostarp elastīgu darba režīmu, izstrādi un īstenošanu, lai apmierinātu vecāku un aprūpētāju vajadzības.
48. PALIELINĀT INFORMĒTĪBU par dzimumu stereotipiem un aizspriedumiem un tos NOVĒRST, sākot no agrīna vecuma, jo īpaši izglītībā un nodarbinātībā, kā arī sabiedrībā kopumā, tostarp lai veicinātu vīriešu vienlīdzīgu līdzdalību mājāsaimniecības darbā, neformālajā aprūpē un savu bērnu un citu apgādājamo aprūpē, tostarp, izmantojot vecāku, paternitātes un aprūpētāja atvaļinājumu. Visā sabiedrībā PALIELINĀT INFORMĒTĪBU par to, cik šajā sakarā svarīgs ir aktīvs un līdzvērtīgs vīriešu ieguldījums. SEKMĒT vīriešu un zēnu kā pārmaiņu veicinātāju un ieguvēju no pārmaiņām iesaisti un centienus panākt dzimumu līdztiesību attiecībā uz apmaksātu un neapmaksātu aprūpes darbu. NODROŠINĀT, ka var viegli piekļūt informācijai par vecāku pabalstu pieejamību un par noteikumiem un juridiskajām tiesībām, kas uz tiem attiecas.
49. VEICINĀT tiesībās balstītu pieeju, lai atbalstītu personas, jo īpaši sievietes un meitenes, kuras audzina bērnus, vienlaikus rūpējoties arī par vecākiem ģimenes locekļiem vai radniekiem ar invaliditāti vai smagu slimību. Lai varētu apvienot darbu, ģimenes un privāto dzīvi un izdarīt pašiem savu izvēli šajā kontekstā, šiem neformālajiem aprūpētājiem ir vajadzīgs īpašs atbalsts, piemēram, darba un privātās dzīves līdzsvara pasākumi, atelpas brīža aprūpe, mācības, veselības un drošības pasākumi, konsultācijas, veselības aprūpe un psiholoģiskais atbalsts, kā arī finansiāls atbalsts.

50. ĪPAŠI ŅEMT VĒRĀ to personu un ģimeņu vajadzības, kuras ir neaizsargātā situācijā, un PASTIPRINĀT tām paredzēto stimulu sniegšanu, lai veicinātu labāku darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanu. SNIEGT papildu atbalstu vecākiem ar invaliditāti un vecākiem, kuriem ir bērni ar invaliditāti vai slimi bērni, ņemot vērā viņu konkrētās vajadzības aprūpes pakalpojumu, tostarp personīgās palīdzības, un veselības aprūpes jomā. Izstrādājot politiku vecāku atbalstam, ŅEMT VĒRĀ situāciju, kādā atrodas viena vecāka ģimenes.
51. VEICINĀT paaudžu solidaritāti, sekmējot politiku un pasākumus, kas nodrošina kopīgas vairāku paaudžu darbības un sadarbību, īpašu uzsvaru liekot uz savstarpēju atbalstu, kas nodrošina darba un privātās dzīves līdzsvaru un atbalstošu kopienu visiem indivīdiem. Vajadzības gadījumā PALIELINĀT INFORMĒTĪBU par sociālo vērtību, ko rada rūpēšanās par vecāka gadagājuma cilvēkiem, tostarp aprūpe, ko sniedz aprūpējamās personas tuvinieki.
52. PALĪDZĒT vietējām iestādēm dibināt sakarus starp jauniešiem un vecāka gadagājuma cilvēkiem, izmantojot tādas iniciatīvas kā daudzpaaudžu telpas un brīvprātīgā darba shēmas un apmainoties ar labu praksi ģimenei draudzīgas un iekļaujošas politikas jomā, kā arī veicinot paaudžu dialogu un solidaritāti.
53. NODROŠINĀT vecāka gadagājuma cilvēkiem iespējas iesaistīties darbībās, kas atbilst viņu pieredzei un zināšanām, tādējādi izmantojot viņu potenciālu un mudinot viņus saglabāt produktīvu lomu sabiedrībā un viņiem tuvumā esošajā kopienā. ATBALSTĪT centienus veicināt aktīvas un veselīgas vecumdienas, tādējādi liekot pamatus ilgākam un ilgtspējīgākam darba mūžam demogrāfisko problēmu kontekstā. VEICINĀT tiesībās balstītu pieeju un dzīves gājuma perspektīvu attiecībā uz novecošanu, vienlaikus pievēršoties visu sabiedrības locekļu dažādajām vajadzībām un potenciālam.
54. VEICINĀT jauniešu brīvprātīgā darba programmas, kas vērstas uz to, lai palīdzētu vecāka gadagājuma cilvēkiem veikt ikdienas uzdevumus, tādējādi veicinot aprūpes un atbildības kultūru.

55. ATBALSTĪT kopienas iniciatīvas, lai veicinātu jauniešu informētību par priekšrocībām, ko sniedz palīdzība vecāka gadagājuma cilvēkiem digitālo prasmju apgūšanā, tādējādi palīdzot novērst digitālo prasmju atšķirības starp paaudzēm un veicinot paaudžu solidaritāti, kas nāk par labu visiem.
56. IZMANTOT IESPĒJAS, ko piedāvā dažādi ES līmenī pieejamie finansēšanas un tehniskā atbalsta instrumenti tādu politikas un investīciju risinājumu izstrādāšanai, kas vajadzīgi, lai efektīvi risinātu demogrāfiskās problēmas, tostarp, sniedzot pieejamus, cenas ziņā pieņemamus un kvalitatīvus pirmsskolas izglītības un aprūpes un ilgtermiņa aprūpes pakalpojumus, vienlaikus nodrošinot, ka šie risinājumi ir pielāgoti konkrētiem reģionāliem vai vietējiem apstākļiem, un tostarp ar mācīšanās no līdzbiedriem pasākumiem radot apstākļus aktīvai reģionālo un vietējo iestāžu un citu ieinteresēto personu iesaistei.

AICINA EIROPAS KOMISIJU UN DALĪBVALSTIS SASKAŅĀ AR TO ATTIECĪGAJĀM KOMPETENCĒM UN IEVĒROJOT SOCIĀLO PARTNERU LOMU UN AUTONOMIJU:

57. ATVIEGLOT sadarbību starp politikas veidotājiem, reģionālajām un vietējām iestādēm, darba devējiem, sociālajiem partneriem un pilsoniskās sabiedrības organizācijām, lai veicinātu zināšanu apmaiņu par darba un privātās dzīves līdzsvaru un vienlīdzīgu aprūpes pienākumu sadali starp sievietēm un vīriešiem kā dzimumu līdztiesības un sieviešu ekonomiskās neatkarības virzītājspēku demogrāfisko problēmu kontekstā.
58. Visā sabiedrībā un starp visām attiecīgajām ieinteresētajām personām, tostarp darba devējiem un politikas veidotājiem, VEICINĀT INFORMĒTĪBU par diskrimināciju vecuma dēļ, tās ietekmi uz indivīdiem un sabiedrību kopumā un par nepieciešamību un iespējām to novērst.
59. TURPINĀT mudināt un atbalstīt Eiropas sociālos partnerus darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumu risināšanā starpnozaru un nozaru sociālā dialoga komitejās.

60. MUDINĀT UZLABOT darba iespējas un stimulus, kā arī darba apstākļus vecāka gadagājuma cilvēkiem, veicināt viņu līdzdalību sabiedrībā un palielināt informētību par viņu potenciālu un viņu sniegto ieguldījumu, tādējādi atzīstot viņus par vērtību sabiedrībai. STIPRINĀT vecāka gadagājuma cilvēku lomu mentorēšanā, zināšanu nodošanā un sociālo saišu saglabāšanā. VEIKT PASĀKUMUS, LAI SAMAZINĀTU vecāka gadagājuma cilvēku vientulību, un ATBALSTĪT centienus uzlabot viņu psihoemocionālo un fizisko veselību.
61. VEICINĀT vienlīdzīgu neapmaksāta aprūpes darba un mājāsaimniecības pienākumu sadali starp sievietēm un vīriešiem un TURPINĀT veikt pasākumus, tostarp labas prakses apmaiņu, lai palielinātu tēvu, partneru un neformālo aprūpētāju-vīriešu līdzdalību bērnu aprūpē, tostarp, izmantojot vecāku atvaļinājumu, no kā ieguvēji ir gan tēvi, gan bērni, kā arī palielinātu viņu līdzdalību ilgtermiņa aprūpē nolūkā panākt vienlīdzīgu apmaksāta darba un neapmaksāta aprūpes darba sadali starp sievietēm un vīriešiem, tādējādi veicinot dzimumu līdztiesību un atvieglojot sieviešu piekļuvi darba tirgum, kā arī viņu karjeras izaugsmi un ekonomisko neatkarību.
62. VEICINĀT integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai tādu pasākumu izstrādē, īstenošanā un novērtēšanā, kas pieņemti, lai stiprinātu darba un privātās dzīves līdzsvaru visiem un risinātu demogrāfiskās problēmas.

AICINA EIROPAS KOMISIJU:

63. PALIELINĀT darba devēju un darba ņēmēju INFORMĒTĪBU par tiesībām, kuru pamatā ir attiecīgie ES tiesību akti, lai pieprasītu pasākumus, kas atbilst indivīdu vajadzībām, piemēram, individuālus, nenododamus vecāku atvaļinājumus un elastīgus darba režīmus, kā arī par tiesisko aizsardzību pret atlaišanu un diskrimināciju, un par darba tiesībām uz tādiem pašiem darba apstākļiem vai uz labākiem darba apstākļiem un darba samaksu pēc atgriešanās no grūtniecības un dzemdību, paternitātes un vecāku atvaļinājuma. Šajā nolūkā MUDINA uzlabot pēc dzimuma sadalītu datu vākšanu, lai pienācīgi novērtētu, kāds faktiskais tvērums un rezultāti ir maternitātes, paternitātes un vecāku atvaļinājuma aizsardzības pasākumiem, kā arī tiem pasākumiem, kas saistīti ar elastīgiem darba režīmiem.
64. Pamatojoties uz Komisijas demogrāfisko rīkkopu, ATBALSTĪT pētniecību, ievērojot dzīves gājuma pieeju, lai izpētītu personu vajadzības dažādās dzīves situācijās, kas saistītas ar darba un privātās dzīves līdzsvaru, tostarp ar ģimeni saistīto vēlmju un apmaksāta darba saskaņošanu.
65. VEICINĀT labas prakses apmaiņu, lai sekmētu vienlīdzīgu pienākumu sadali starp sievietēm un vīriešiem bērnu aprūpes un neformālās aprūpes jomā ar mērķi mazināt sociālo un finansiālo slogu, kas nesamērīgi gulstas uz aprūpētājām sievietēm, un stiprinātu viņu ekonomisko pašpietiekamību, tostarp attiecībā uz palīdzību vientuļajiem vecākiem (kuri lielākoties ir vientuļās mātes) aprūpes pienākumu un darba apvienošanai.
66. ATKĀRTOTI APSTIPRINĀT Eiropas Komisijas apņemšanos veicināt un aizsargāt vecāka gadagājuma cilvēku tiesības un intereses, īpašu uzmanību pievēršot gados vecāku sieviešu un vecāka gadagājuma cilvēku ar invaliditāti vajadzībām, piemērojot interseksionālu pieeju, tostarp, veicinot veselīgu ilgmūžību ar iniciatīvām un programmām visās attiecīgajās politikas jomās un ņemot vērā dzimumu līdztiesības perspektīvu un paaudžu solidaritāti.

67. TURPINĀT atbalstīt ES līmeņa politiku, kuras mērķis ir labāk saskaņot ar ģimeni saistītās vēlmes un apmaksātu darbu, jo īpaši, nodrošinot darba un privātās dzīves līdzsvaru un piekļuvi kvalitatīvai pirmsskolas izglītībai un aprūpei, lai veicinātu dzimumu līdztiesību, kā arī nodrošināt pilnvērtīgas iespējas jaunākām un vecākām paaudzēm un pozitīvus rezultātus bērniem, jo īpaši nolūkā uzlabot konkurētspēju, kā paredzēts Komisijas demogrāfiskajā rīkkopā.
68. VEICINĀT demogrāfisko apsvērumu integrēšanu un piemērot dzimumperspektīvu, izstrādājot attiecīgus politikas priekšlikumus, un attiecīgā gadījumā NOVĒRTĒT to ietekmi uz tādu demogrāfisko problēmu risināšanu kā iedzīvotāju novecošana, darbspējīgā vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanās un pieaugošā atšķirība starp pilsētām un laukiem.
-

Atsauces dokumenti

Primārie ES tiesību akti

Līgums par Eiropas Savienības darbību, *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*, OV C 326/47, 26.10.2012., 47. lpp.

Līguma par Eiropas Savienību konsolidētā versija, *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*, C 326/13, 26.10.2012., 13. lpp.

Eiropas Savienības Pamattiesību harta, *Eiropas Kopienu Oficiālais Vēstnesis*, OV C 303, 14.12.2007., 1. lpp.

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES, *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*, OV L 188, 12.7.2019., 79. lpp.

Eiropas Savienības Padome

Eiropas Dzimumu līdztiesības pakts (2011–2020), (7370/11).

Padomes secinājumi par darba un ģimenes dzīves saskaņošanu saistībā ar demogrāfiskajām pārmaiņām (10324/11).

Padomes secinājumi “Demogrāfiskās problēmas: skatījums uz nākotni” (8668/20).

Padomes secinājumi “Samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību: apmaksāta darba un neapmaksāta aprūpes darba novērtējums un dalīšana” (2020) (13584/20).

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

Padomes secinājumi par demogrāfisko pārmaiņu pārvaldību Eiropā (16754/23).

Padomes secinājumi par pāreju no aprūpes sistēmām visa mūža garumā uz holistiskiem, personcentrētiem un kopienā balstītiem modeļiem ar dzimumperspektīvu (16094/1/23 REV 1).

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

Padomes Ieteikums (2022. gada 8. decembris) par pirmsskolas izglītību un aprūpi: Barselonas mērķrādītāji 2030. gadam (2022/C 484/01).

Padomes Ieteikums (2022. gada 8. decembris) par piekļuvi cenas ziņā pieejamai un kvalitatīvai ilgtermiņa aprūpei (2022/C 476/01).

ES starpiestāžu dokumenti

Eiropas sociālo tiesību pīlārs.

Eiropas Komisija

Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns, 2021. gads: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/lv/>

Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Demogrāfiskās pārmaiņas Eiropā: rīkkopa rīcībai”, COM/2023/577 final, Brisele, 11.10.2023.

Nodarbinātības, sociālo lietu un iespēju vienlīdzības ĢD: *Jumping the Generation gap. How the EU promotes intergenerational solidarity* (Paaudžu plaisas pārvarēšana. Kā ES veicina paaudžu solidaritāti), 2009. gads: <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 (Bērnu aprūpe Eiropā. Kā bērnu aprūpe, vecāku atvaļinājums un elastīgs darba režīms mijiedarbojas Eiropā), 2014 gads:

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 (Talantu izmantošanas platforma – jauns impulss ES reģioniem), 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)
(Migrācijas un demogrāfijas zināšanu centra datu portāls – ilgtermiņa aprūpe), <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/S3.8>

Eiropas Komisija, *Eurostat: Active ageing and solidarity between generations - A statistical portrait of the European Union 2012* (Aktīvas vecumdienas un paaudžu solidaritāte – Eiropas Savienības statistiskais portrets, 2012. gads), 2011. gads:
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf>

Komisijas dienestu darba dokuments “Demogrāfisko pārmaiņu ietekme mainīgā vidē”, Brisele, 17.1.2023., SWD(2023) 21 final.

Zaļā grāmata par novecošanu – Paaudžu solidaritātes un savstarpējās atbildības veicināšana, 2021. gads: https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf, 4. lpp

Eiropas Reģionu komiteja

Atzinums par Komisijas demogrāfisko rīkkopu (*Opinion on the Commission's Demographic Toolbox*) (CDR-1173-2024), <https://cor.europa.eu/en/our-work/opinions/cdr-1173-2024>

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja

Eiropas Aprūpes stratēģija (SOC/741): <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>

Balstoties uz vajadzībām, nodrošināt darba un privātās dzīves līdzsvaru visiem: kā piemēroti elastīgi darba apstākļi var atbalstīt paaudžu solidaritāti un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanu sievietēm (SOC/808)

Eurofound

Panākt līdzsvaru: darba un privātās dzīves saskaņošana ES. Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga, 2018. gads: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu>

Eurostat

Nepilna laika nodarbinātība procentos no kopējās nodarbinātības pēc dzimuma un vecuma (%), 2022. gads.

Galvenais nepilnas slodzes nodarbinātības iemesls sadalījums pēc dzimuma un vecuma (%), 2022. gads.

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts

Gender inequalities in care and consequences for the labour market (Dzimumu nelīdztiesība aprūpē un ietekme uz darba tirgu): <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>

EIROPAS DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INSTITŪTS: *A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap* (Labāks darba un privātās dzīves līdzsvars: dzimumu nelīdztiesības novēršana aprūpes jomā), 2023. gads: https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

Apsekojums par dzimumu atšķirībām neapmaksātā aprūpē, individuālajos un sociālajos pasākumos, 2022. gads.

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta dati, kuru pamatā ir *EU-SILC* 2022. gada mikrodati.

Apvienoto Nāciju Organizācija

Pekinas deklarācija un rīcības platforma.

Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu (*CEDAW*).

Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu, Apvienoto Nāciju Organizācijas Ģenerālās asamblējas Rezolūcija 34/180, 1979. gada 18. decembris.

Konvencija par bērna tiesībām, Apvienoto Nāciju Organizācijas Ģenerālās asamblējas Rezolūcija 44/25, 1989. gada 20. novembris.

Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām (*UNCPRD*).

Preparations for and observance of the 30th anniversary of the International Year of the Family: Report of the Secretary-General (Gatavošanās Starptautiskā ģimenes gada 30. gadskārtai un tā atzīmēšana: ģenerālsekretāra ziņojums), 2022. gads: <https://digitallibrary.un.org/record/3998339?v=pdf>.

Intergenerational Issues Factsheet (Faktu lapa par paaudžu jautājumiem), *UNDESA*:

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

Apvienoto Nāciju Organizācijas Attīstības programma, mērķis Nr. 5:

<https://www.undp.org/sustainable-development-goals/gender-equality>

The growing need for long-term care. Assumptions and realities (Pieaugošā vajadzība pēc ilgtermiņa aprūpes – pieņēmumi un realitāte), *UNDESA*:

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

Caregiving in an ageing world (Aprūpe pasaulē, kas noveco), *UNDESA* politikas pārskats Nr. 143, 2022. gads: https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/PB_143.pdf

Advancing intergenerational solidarity (Paaudžu solidaritātes veicināšana), Politikas kopsavilkums Nr. 8, 2010. gads, *UNECE*: https://unece.org/DAM/pau/_docs/age/2010/Policy-Briefs/8-Policy-brief_AIS.pdf.

Intergenerational Family Relationships in Ageing Societies (Paaudžu ģimenes attiecības sabiedrībā, kas noveco), 2010. gads, *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. (Ilgtermiņa aprūpe vecāka gadagājuma cilvēkiem – jauna globāla prioritāte dzimumu līdztiesības jomā), Politikas pārskats Nr. 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>

Starptautiskā darba organizācija

Maternity protection in the context of work-life reconciliation for men and women (Maternitātes aizsardzība saistībā ar darba un privātās dzīves saskaņošanu vīriešiem un sievietēm), Apvienoto Nāciju Organizācijas Attīstības programma, 2011. gads:

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, (Darba aizsardzības enciklopēdija, palīdzības programmas darba ņēmējiem, darba un ģimenes jautājumi: piemēri): <https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/health-protection-a-promotion/item/151-employee-assistance-programmes>

Eiropas Drošības un sadarbības organizācija

How can we do better for our families? Issues, Outcomes, Policy Objectives and Recommendations (Kā mēs varam palīdzēt savām ģimenēm? Jautājumi, rezultāti, politikas mērķi un ieteikumi). *OECD Publishing*, 2011. gads. <https://www.oecd.org/espanol/noticias/47707176.pdf>

Walking the tightrope: Background brief on parents' work-life balance across the stages of childhood (Balansēt uz naža asmens: informatīva piezīme par vecāku darba un privātās dzīves līdzsvaru visos bērnības posmos), 2016. gada decembris, 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 (Balansēt uz naža asmens: kā izvairīties no mājseždes, bet ierobežot vīrusu), 2020. gada 30. novembris. https://www.oecd.org/en/publications/walking-the-tightrope-avoiding-a-lockdown-while-containing-the-virus_1b912d4a-en.html

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

Citi

Eiropas Pieaugušo izglītības e-platforma (EPAL): The Benefits of Intergenerational Relationships (Paaudžu attiecību sniegtās priekšrocības), <https://epale.ec.europa.eu/en/content/benefits-intergenerational-relationships>

Eiropas Savienības Iekšpolitikas ģenerāldirektorāta Ekonomikas, zinātnes un dzīves kvalitātes politikas departaments (*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* (Pēc vecāku atvaļinājuma: stimuli mazu bērnu vecākiem atgriezties darba tirgū), 2020. gads.

ROCARD Eileen, LLENA-NOZAL Ana: Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind. (Atbalsts vecāka gadagājuma cilvēku neformālajiem aprūpētājiem: politika neatstāt novārtā nevienu aprūpētāju), ESAO veselības darba dokumenti Nr. 140, 2022. gads: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-en.pdf?expires=1709719622&id=id&accname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C>