

Bruksela, 3 grudnia 2024 r.
(OR. en)

16065/24

SOC 859
GENDER 252
ECOFIN 1371

WYNIK PRAC

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Do:	Delegacje
Nr poprz. dok.:	15104/24 + COR 1
Dotyczy:	Konkluzje Rady w sprawie zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz równości płci dla wszystkich pokoleń w kontekście wyzwań demograficznych

Delegacje otrzymują w załączeniu konkluzje Rady na powyższy temat, zatwierdzone przez Radę EPSCO na posiedzeniu w dniu 2 grudnia 2024 r.¹

¹ W tekście wprowadzono niewielkie zmiany redakcyjne.

Konkluzje Rady w sprawie zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz równości płci dla wszystkich pokoleń w kontekście wyzwań demograficznych

DOSTRZEGAJĄC, ŻE:

1. Równość płci i prawa człowieka leżą u podstaw europejskich wartości. Równość kobiet i mężczyzn jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej, zapisaną w traktatach i w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”).
2. Art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) stanowi, że we wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet.
3. Art. 153 TFUE przewiduje, że Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy.
4. Art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) stanowi, że Unia „zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami i ochronę praw dziecka”.
5. Art. 33 Karty stanowi, że rodzina korzysta z ochrony prawnej, ekonomicznej i społecznej. Artykuł ten stanowi również, że „w celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym każdy ma prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem i prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu wychowawczego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka”.

6. Zasady równości płci i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym zawarte są w zasadach 2 i 9 Europejskiego filaru praw socjalnych proklamowanego przez Parlament Europejski, Radę i Komisję w dniu 17 listopada 2017 r.
7. Zwiększenie udziału kobiet w pracy zarobkowej o wysokiej jakości jest warunkiem wstępnym stabilności gospodarczej, wzrostu gospodarczego i konkurencyjności; w związku z tym należy podjąć działania w celu osiągnięcia równości płci w odniesieniu do szans na rynku pracy i traktowania w pracy, w szczególności poprzez ułatwienie godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego zarówno kobiet, jak i mężczyzn w całym cyklu życia.
8. Zwiększenie uczestnictwa kobiet w rynku pracy ma zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia głównego celu UE na 2030 r., jakim jest wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat na poziomie 78 %. Cel ten został określony w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych i zatwierdzony przez przywódców UE na Szczycie Społecznym w Porto w maju 2021 r. Sprzyja to czynieniu postępów w zakresie równości płci. Do planu działania dodano cel cząstkowy polegający na zmniejszeniu do 2030 r. luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami przynajmniej o połowę w porównaniu z 2019 r.
9. W komunikacie Komisji w sprawie strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 podkreślono, że „poprawa równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników stanowi jeden ze sposobów eliminowania różnic ze względu na płeć na rynku pracy. Oboje rodziców powinno poczuwać się do odpowiedzialności do opieki nad rodziną i jednocześnie czuć się do tego uprawnionymi”. W strategii podkreślono również, że stereotypy płci są jedną z głównych przyczyn nierównego traktowania kobiet i mężczyzn.
10. Zgodnie z dyrektywą w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym „polityki dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinny przyczyniać się do osiągnięcia równości płci przez wspieranie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, równego podziału obowiązków opiekuńczych między mężczyzn i kobiety oraz zmniejszania różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. W politykach tych powinno uwzględniać się zmiany demograficzne, w tym skutki starzenia się społeczeństwa”.

11. W europejskiej strategii w dziedzinie opieki podkreśla się znaczenie zapewnienia przystępnych cenowo i dostępnych usług opieki wysokiej jakości na całym terytorium Unii Europejskiej oraz poprawy sytuacji zarówno osób korzystających z opieki, jak i osób ją świadczących, czy to zawodowo czy nieformalnie. Strategii towarzyszą dwa zalecenia Rady: w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: cele barcelońskie na 2030 r. oraz w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej, które propagują środki na rzecz większej dostępności, przystępności cenowej i wysokiej jakości opieki nad dziećmi i innymi osobami niesamodzielnymi w całym cyklu życia. Strategię uzupełniają dodatkowo konkluzje Rady w sprawie przejścia systemów opieki świadczonej w całym cyklu życia do holistycznych, ukierunkowanych na człowieka i opartych na społeczności modeli wsparcia uwzględniających aspekt płci. W konkluzjach tych podkreśla się również znaczenia ułatwiania samodzielnego życia.
12. Dyrektywa (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej ma na celu między innymi poprawę warunków pracy wszystkich pracowników, w szczególności pracowników zatrudnionych w ramach nowych lub niestandardowych form zatrudnienia, przy jednoczesnym zachowaniu możliwości adaptacyjnych i innowacji na rynku pracy.
13. W komunikacie Komisji pt. „Zmiana demograficzna w Europie: zestaw narzędzi do działania” stwierdzono, że „każda osoba powinna otrzymać wsparcie, aby mogła wybrać zarówno karierę, jak i rodzinę. Wybór posiadania dzieci to sprawa osobista. Jakość życia, dostępność opieki i mieszkania, a także możliwości zatrudnienia i adekwatne wynagrodzenia mogą jednak wpływać na te wybory. Młodzi ludzie coraz częściej odkładają na później decyzję o założeniu rodziny lub decydują się ograniczyć jej liczebność”. „Do kluczowych czynników wyjaśniających tę różnicę między faktyczną a pożądaną wielkością rodziny należą: trudności w godzeniu pracy i obowiązków opiekuńczych oraz utrzymujące się różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn, jak również niepewna sytuacja ekonomiczna i społeczna związana z perspektywami zatrudnienia, kosztami utrzymania i mieszkaniem”. W komunikacie podkreślono, że w wyborze polityki należy kierować się zasadami równości płci, niedyskryminacji, poszanowania praw podstawowych oraz solidarności i sprawiedliwości międzypokoleniowej.

14. W opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego (EKES) pt. „Zapewnienie wszystkim opartej na potrzebach równowagi między życiem zawodowym a prywatnym: w jaki sposób odpowiednie elastyczne warunki pracy mogą wspierać solidarność międzypokoleniową i wzmocnić pozycję kobiet” podkreśla się znaczenie rozwiązań na rzecz opartej na potrzebach równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dotyczących elastycznej organizacji pracy, jak również przystępnych cenowo, dostępnych i wysokiej jakości usług opiekuńczych, które są korzystne dla wszystkich zainteresowanych stron. Zaleca się w niej również opracowanie zestawu narzędzi w zakresie opieki zawierającego wskaźniki i cele dotyczące opieki długoterminowej. Ponadto w opinii położono nacisk na to, jak ważne jest zbadanie stanu polityki na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w przedsiębiorstwach UE, ponieważ „wspieranie pracowników w godzeniu obowiązków rodzinnych z pracą nie tylko zwiększa wydajność i zatrzymuje pracowników, ale również poprawia ogólne wyniki przedsiębiorstwa”.
15. W opinii Komitetu Regionów na temat komunikatu Komisji w sprawie zestawu narzędzi demograficznych podkreślono znaczenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz solidarności międzypokoleniowej jako kluczowych rozwiązań dla wyzwań demograficznych w Europie. Stwierdza się w niej również, że poprawa równowagi między życiem zawodowym a prywatnym za pośrednictwem polityk m.in. na rzecz przystępnej cenowo wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz elastycznych warunków pracy ma zasadnicze znaczenie dla wspierania rodzin i umożliwiania zarówno mężczyznom, jak i kobietom pełnego uczestnictwa w rynku pracy. Zwraca się również uwagę na znaczenie współpracy międzypokoleniowej, ze szczególnym naciskiem na wspieranie aktywnego starzenia się i transfer umiejętności między pokoleniami, dzięki czemu osoby w każdym wieku mogą prowadzić satysfakcjonujące i niezależne życie, a jednocześnie wносить swój wkład na rzecz społeczeństwa.
16. W swoich konkluzjach pt. „Wyzwania demograficzne – dalsze działania” Rada podkreśliła, że skuteczna polityka demograficzna musi być wiarygodna i trwała. Inwestowanie w przystępną cenowo i wysokiej jakości wczesną edukację i opiekę nad dzieckiem może przyczynić się do odnowy demograficznej, przynieść korzyści dzieciom znajdującym się w niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, pomóc przyszłym pracownikom w nabyciu dodatkowej odporności, a jednocześnie poprawić efekty społeczne.

17. W dokumencie roboczym Komisji zatytułowanym „Skutki zmian demograficznych – w zmiennym środowisku”, stwierdzono, że aby „zapewnić przyszły dobrobyt i dobrostan w UE, kluczowe znaczenie ma sprostanie wyzwaniom spowodowanym przejściem demograficznym. Wyzwania te obejmują starzenie się społeczeństwa, kurczącą się liczbę ludności w wieku produkcyjnym i ogólny spadek liczby ludności, a także pogłębiające się dysproporcje regionalne, w tym rosnące różnice między obszarami miejskimi a wiejskimi”.
18. W konkluzjach Rady w sprawie zarządzania zmianami demograficznymi w Europie Rada z zadowoleniem przyjęła komunikat Komisji pt. „Zmiana demograficzna w Europie: zestaw narzędzi do działania”, w tym zawartą w nim analizę i apel o kompleksowe podejście do zarządzania zmianami demograficznymi. Rada podkreśliła również, że potrzebne są dalsze działania służące zarządzaniu zmianami demograficznymi w Europie w drodze podejmowania ciągłych wysiłków, by uwzględniać zmiany demograficzne i ich wpływ na konkurencyjność, kapitał ludzki i równość.

BIORĄC POD UWAGĘ, ŻE:

19. Unia poczyniła znaczne postępy w zakresie lepszego godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego. Jednak zwłaszcza rodzice z małymi dziećmi nadal napotykają trudności w godzeniu pracy z opieką nad dziećmi. Ze względu na utrzymujące się stereotypy płci i często niewystarczający system wsparcia, rodzice, zwłaszcza matki, często mierzą się z poważnymi wyzwaniami w zakresie godzenia rodzicielstwa z karierą zawodową. Chociaż coraz więcej ojców korzysta z rozwiązań takich jak urlopy ojcowskie i rodzicielskie, kobiety nadal wykonują nieproporcjonalnie dużą część zarówno nieodpłatnej pracy opiekuńczej, jak i pracy domowej i dlatego mierzą się z wieloma obciążeniami po powrocie na rynek pracy po porodzie. Mężczyźni nie dostosowują swojego czasu pracy zarobkowej do obowiązków opiekuńczych w takim samym stopniu jak kobiety. Wynikająca z tego luka opiekuńcza w kontekście płci ma negatywny wpływ na wskaźniki zatrudnienia kobiet i ich karierę zawodową, pogłębiając tym samym zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w innych aspektach, w tym w zakresie luki płacowej między kobietami a mężczyznami oraz większego zagrożenia kobiet ubóstwem.

20. Jednym ze sposobów na uzyskanie wyższych wskaźników zatrudnienia wśród głównych opiekunów osób zależnych, którymi są najczęściej kobiety, jest polityka gwarantująca lub wspierająca dostęp do elastycznej organizacji pracy. Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym ma na celu ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami osób zależnych godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Przedmiotowy akt przyznaje rodzicom i opiekunom osób zależnych prawo do ubiegania się o elastyczną organizację pracy. Rozwiązania w tym zakresie mogą obejmować zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu, elastyczne godziny pracy i pracę zdalną, ale mogą też polegać na skróceniu czasu pracy. Kluczowe znaczenie ma jednak zapewnienie, aby korzystanie z takich rozwiązań nie miało negatywnego wpływu na rozwój kariery zawodowej pracowników, ewolucję ich wynagrodzenia, dochody, samowystarczalność ekonomiczną, czas pracy i uprawnienia emerytalne. Może to być szczególnie niekorzystne dla kobiet, jeżeli częściej niż mężczyźni korzystają z elastycznej organizacji pracy. Prawa określone w przedmiotowej dyrektywie mają kluczowe znaczenie dla osiągnięcia bardziej równego podziału obowiązków opiekuńczych między kobietami a mężczyznami oraz dla zwiększenia uczestnictwa kobiet w rynku pracy. Zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami prawo do ubiegania się o elastyczną organizację pracy przysługuje jednak wyłącznie rodzicom lub opiekunom osób zależnych, a nie pracodawcy.
21. Chociaż elastyczna organizacja pracy ma na celu promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, może również wzmacniać stereotypy płci i tradycyjne normy płciowe, gdyż to kobiety często przyjmują na siebie większość obowiązków opiekuńczych. W UE 29,1 % pracowników płci żeńskiej pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy odsetek ten wynosi jedynie 9,2 % w przypadku pracowników płci męskiej. Istnieją również znaczne różnice między państwami członkowskimi, nie tylko pod względem odsetka kobiet i mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, ale także pod względem powodów, dla których kobiety i mężczyźni decydują się na taką pracę, oraz pod względem możliwości dostosowania wymiaru czasu pracy przez pracowników, jeśli sobie tego życzą.

22. Z uwagi na fakt, że po narodzeniu dziecka nadal występują znaczne różnice między kobietami a mężczyznami w zakresie uczestnictwa w rynku pracy, wynagrodzenia, czasu pracy i rozwoju kariery zawodowej, między innymi ze względu na stereotypy płci i tradycyjne role płciowe, polityki, które propagują równy podział pracy zarobkowej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej mają zasadnicze znaczenie dla zaangażowania mężczyzn w obowiązki opiekuńcze. Płatne w odpowiedniej wysokości i niepodlegające przeniesieniu urlopy dla rodziców, a także ochrona przed zwolnieniem oraz przed dyskryminacją zgodnie z prawem UE pomagają nowym rodzicom, w szczególności matkom, w powrocie do pracy. Takie polityki mogą pomóc zrównoważyć obciążenie opieką obojga rodziców, zapewnić lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn oraz zwiększyć wskaźnik zatrudnienia kobiet. Mogą również ułatwiać kobietom rozwój kariery zawodowej pod względem wynagrodzenia i awansu na stanowiska decyzyjne, stając się tym samym ważnym czynnikiem sprzyjającym równości płci.
23. Wychowywanie dzieci jest przedsięwzięciem długofalowym, zatem aby polityka demograficzna była skuteczna, musi być wiarygodna i trwała. Inwestowanie w przystępną cenowo i wysokiej jakości wczesną edukację i opiekę nad dzieckiem może przyczynić się do odnowy demograficznej i przynieść istotne pozytywne rezultaty, w szczególności względem dzieci znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, a tym samym może pomóc przyszłym pracownikom w nabyciu dodatkowej odporności wobec wyzwań demograficznych oraz zapewnić uzyskiwanie lepszych społecznych efektów w całym cyklu życia.
24. W UE około 7,8 mln rodziców żyje samotnie z dzieckiem lub dziećmi pozostającymi na utrzymaniu, a 80 % z tych rodziców to samotne matki². Rodzice samotnie wychowujący dzieci, aby móc uczestniczyć w rynku pracy, potrzebują kompleksowych systemów wsparcia zapewniających elastyczność, w tym udogodnień w miejscu pracy i usług w zakresie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem dostosowanych do godzin pracy rodziców³.

² Wyliczenia Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn na podstawie danych jednostkowych EU-SILC z 2022 r.

³ Ibid.

25. W UE kobiety biorą na siebie istotnie większą część obowiązków opiekuńczych: 25 % kobiet podaje obowiązki opiekuńcze jako jedną z przyczyn nieuczestniczenia w rynku pracy lub pracy w niepełnym wymiarze czasu, w porównaniu z zaledwie 5,1 % mężczyzn podających te powody⁴. W badaniu Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) stwierdzono, że około 56 % kobiet z dziećmi poniżej 12 roku życia spędza co najmniej pięć godzin dziennie na opiece nad dzieckiem, podczas gdy w przypadku mężczyzn odsetek ten wynosi 26 %⁵. Szacuje się, że ten brak równowagi kosztuje 242 mld EUR rocznie⁶.
- W związku z tym dostęp do dostępnych, przystępnych cenowo formalnych usług opiekuńczych wysokiej jakości ma kluczowe znaczenie dla zmniejszenia obciążenia kobiet opieką nieformalną i propagowania równości płci, ponieważ kobiety z małymi dziećmi korzystające z usług wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem mają większe szanse na zatrudnienie i są mniej obciążone czasochłonną opieką nad dzieckiem. Działania w zakresie opieki mają zasadnicze znaczenie dla zbiorowego dobrostanu społeczeństw. W związku z tym ważne jest, aby pracownicy sektora opieki byli doceniani w społeczeństwie i by oferowano im wystarczające perspektywy zawodowe i możliwości szkolenia. Innym istotnym wyzwaniem jest zapewnienie odpowiedniego poziomu zatrudnienia. Kobiety również zdecydowanie częściej opiekują się, w ciągu całego swojego życia, osobami starszymi i zależnymi osobami dorosłymi wymagającymi długoterminowego wsparcia, często równoważąc pracę i obowiązki opiekuńcze; stanowi to poważne wyzwanie społeczne, które ogranicza potencjał kobiet na rynku pracy w kontekście starzenia się społeczeństwa. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni, którzy zapewniają nieformalną opiekę długoterminową i wsparcie długoterminowe zmagają się z wieloma wyzwaniami w sferze godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym i prywatnym.

⁴ Eurostat: „Main reason for part-time employment – Distributions by sex and age (%)” [Główny powód zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy – podział według płci i wieku (%)], 2022

⁵ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn: „Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap” [Lepsza równowaga między życiem zawodowym a prywatnym: eliminowanie luki opiekuńczej w kontekście płci], 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. Kobiety częściej niż mężczyźni pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy, częściej korzystają z urlopu rodzicielskiego i częściej są nieobecne w pracy, aby opiekować się chorymi członkami rodziny, a także częściej niż mężczyźni wykonują więcej nieodpłatnej pracy opiekuńczej i pracy w gospodarstwie domowym. Kobiety poświęcają także więcej czasu na opiekę nad dziećmi, opiekę nieformalną i czynności domowe, podczas gdy mężczyźni skupiają się w większym stopniu na pomocy dzieciom w nauce i na zajęciach rekreacyjnych z dziećmi. Sytuacja ta odzwierciedla i wzmacnia stereotypy płci, a także utrzuca nierówności między kobietami i mężczyznami zarówno w miejscu pracy, jak i w domu. Dlatego też potrzebne są ukierunkowane polityki dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, aby propagować równe uczestnictwo mężczyzn w opiece, z myślą o zniwelowaniu różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn i zwalczaniu stereotypów płci.
27. Urlop ojcowski i niepodlegający przeniesieniu urlop rodzicielski, większa elastyczność i wysokie poziomy zastąpienia dochodów z pracy podczas takich urlopów stanowią zachętę dla ojców i prowadzą do bardziej powszechnego korzystania z tych urlopów. W przypadku gdy ojcowie na wczesnym etapie korzystają z urlopu ojcowskiego i rodzicielskiego, przyczynia się to do równego podziału obowiązków opiekuńczych i domowych ogólnie, również w perspektywie długoterminowej.
28. Termin „pokolenie kanapkowe” (*sandwich generation*) odnosi się do osób, głównie kobiet, które jednocześnie opiekują się dziećmi, zależnymi osobami dorosłymi i starzejącymi się krewnymi potrzebującymi opieki, co wymaga różnych środków wsparcia. Potrzebne są nowe wysiłki, m.in. poprawa istniejących polityk i zasobów, aby udoskonalić zapewnianie formalnej wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz opieki długoterminowej, które są dostępne, przystępne cenowo i wysokiej jakości i które dają się pogodzić z zatrudnieniem w pełnym wymiarze godzin. Według danych Eurostatu 50 % kobiet i 45,9 % mężczyzn w wieku 16–74 lat zapewnia opiekę nad dziećmi i nieformalną opiekę długoterminową. Co więcej, świadczenie opieki nieformalnej może mieć negatywny wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne oraz dobrostan opiekunów, w szczególności kobiet, które najczęściej zajmują się opieką rodzinną⁷. Dobrowolna solidarność międzypokoleniowa może uzupełniać i wspierać równość płci, pod warunkiem że podejmuje się starania na rzecz zapewnienia równego podziału nieformalnej pracy opiekuńczej, w sposób wolny od stereotypów płci i nieobciążający głównie kobiet i dziewcząt.

⁷ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn: „Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap” [Lepsza równowaga między życiem zawodowym a prywatnym: eliminowanie luki opiekuńczej w kontekście płci], https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

29. Współpraca i solidarność międzypokoleniowa mogą przynosić korzyści wszystkim pokoleniom. Relacje międzypokoleniowe mogą stanowić ożywczy i pobudzający bodziec dla osób w starszym wieku, a także przyczynić się do zmniejszenia prawdopodobieństwa depresji i samotności. Relacje te mogą również przyczyniać się do stymulacji poznawczej i stanowić okazję do nabywania nowych umiejętności przez osoby starsze. Z drugiej strony opieka nieformalna, świadczona głównie przez kobiety, może wiązać się z poważnymi kosztami fizycznymi, psychicznymi i finansowymi, w tym z ograniczeniem możliwości zatrudnienia i niższą wysokością emerytury. Ponadto, choć współpraca międzypokoleniowa może oferować cenne wsparcie, powinna ona opierać się na dobrowolnym zaangażowaniu, i być prowadzona obok solidnych publicznych usług opiekuńczych i systemów ochrony socjalnej uwzględniających aspekt płci; przy tym inwestycje publiczne są niezbędne, aby zapewnić adekwatne zaspokojenie potrzeb zarówno młodszych, jak i starszych pokoleń. Tym zasadom i politykom muszą również towarzyszyć zachęty ekonomiczne do uczestnictwa w rynku pracy.
30. Sprawą najwyższej wagi jest świadczenie przez państwo opiekuńcze usług formalnej wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz innych usług w zakresie opieki i wsparcia. Jednak tam gdzie to możliwe, starsze pokolenia mogą również decydować się na odgrywanie ważnej roli we wspieraniu godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego przez rodziców z małymi dziećmi, którzy chcieliby ponownie wejść na rynek pracy, szczególnie gdy chodzi o kobiety. Młodzi dorośli również mogą podjąć decyzję o wspieraniu swoich rodziców lub dziadków potrzebujących pomocy w starszym wieku. Starsi członkowie rodziny lub społeczności mogą też chcieć pełnić rolę mentora, dzieląc się wiedzą i umiejętnościami oraz uzupełniając relacje rodzinne lub udzielając wsparcia, tam gdzie więzy rodzinne nie są silne.
31. Ponieważ w Europie średnie trwanie życia stale się wydłuża, zapewnienie w przyszłości adekwatności systemów emerytalnych i systemów ochrony socjalnej będzie wymagało dostosowań, takich jak np. wydłużenie okresu aktywności zawodowej zarówno kobiet, jak i mężczyzn.
32. Chociaż pomoc starszych pokoleń na rzecz lepszego godzenia pracy z życiem rodzinnym i prywatnym może być korzystna dla wszystkich stron, należy zadbać o to, by nie miała ona negatywnego wpływu na dochody, pozycję na rynku pracy oraz psychiczny i fizyczny dobrostan zaangażowanych w taką pomoc członków starszych pokoleń.

33. W całej Europie wielu młodych ludzi, zwłaszcza młodych dziewcząt, także uczestniczy w opiece, udzielając emocjonalnego wsparcia lub wsparcia w codziennym funkcjonowaniu starszym członkom rodziny lub członkom rodziny potrzebującym opieki, doświadczającym niepełnosprawności lub przewlekłe chorym. Młodzi ludzie, którzy świadczą opiekę, mogą przez to wzmocnić poczucie własnej wartości i podnieść swoją samoocenę, rozwinąć empatię i stać się dojrzałszymi. Choć takie interakcje mogą przynosić obopólne korzyści, świadczenie opieki od młodego wieku może także wiązać się z zagrożeniami – ponieważ młodzi ludzie, których członkowie rodziny potrzebują opieki, często mają więcej problemów związanych ze zdrowiem psychicznym i często osiągają gorsze wyniki w szkole – i powodować bardziej niekorzystne długofalowe skutki dla ich dochodów i włączenia społecznego.
34. Niniejsze konkluzje opierają się na wcześniejszych pracach i zobowiązaniach politycznych podjętych przez Radę, Komisję i Parlament Europejski oraz właściwych interesariuszy działających w tym obszarze, w tym na dokumentach wymienionych w załączniku.

RADA UNII EUROPEJSKIEJ

ZWRACA SIĘ DO PAŃSTW CZŁONKOWSKICH, ABY ZGODNIE ZE SWOIMI KOMPETENCJAMI, Z POSZANOWANIEM ROLI I AUTONOMII PARTNERÓW SPOŁECZNYCH ORAZ Z UWZGLĘDNIENIEM UWARUNKOWAŃ KRAJOWYCH:

35. PROMOWAŁY wysiłki pracodawców i partnerów społecznych na rzecz rozwijania, umacniania i wdrażania polityk zapewniających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym zarówno kobietom jak i mężczyznom, w całej ich różnorodności, polityk na rzecz zdrowia psychicznego służących poprawie dobrostanu pracowników, a także prorodzinnych polityk miejsca pracy, które uwzględniałyby problematykę płci (m.in. polityki sprzyjające karmieniu piersią), przekazywałyby ukierunkowane informacje ojcom i które odpowiadałyby na potrzeby i oczekiwania rodziców oraz pozwalały zaspokoić potrzeby emocjonalne, psychologiczne i fizyczne dzieci.
36. ZAPEWNIĄŁY – zgodnie ze stosownymi zaleceniami Rady – przystępne cenowo, dostępne i wysokiej jakości usługi wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi, osobami z niepełnosprawnościami, osobami starszymi i innymi osobami będącymi w potrzebie, w tym usługi opieki domowej i opieki środowiskowej, które wspierają niezależne życie.

37. REALIZOWAŁY polityki w zakresie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: cele barcelońskie na 2030 r. Zasadnicze znaczenie ma poprawa rozwiązań dotyczących urlopów rodzicielskich i poprawa usług wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, a także wspieranie rodzin niepełnych, m.in. poprzez pomoc finansową.
38. ZINTENSYFIKOWAŁY wdrażanie europejskiej gwarancji dla dzieci, zwłaszcza jeśli chodzi o zapewnienie skutecznego i bezpłatnego dostępu do wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem w odniesieniu do dzieci zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.
39. WSPIERAŁY pracodawców w stosowaniu dostosowanych do indywidualnych potrzeb pracowników rozwiązań, takich jak praca zdalna, i elastycznej organizacji pracy, w tym systemu skróconego tygodnia pracy lub obniżenia wymiaru czasu pracy, a także w udzielaniu określonych rodzajów urlopów wraz z powiązaną z nimi ochroną, oraz w innych inicjatywach, w celu poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dla wszystkich, zwłaszcza dla osób mających małe dzieci i pracowników z innymi obowiązkami opiekuńczymi, oraz PODNOSIŁY wśród pracodawców ŚWIADOMOŚĆ w tym zakresie. UWZGLĘDNIALI w tym kontekście potrzeby pracowników z niepełnosprawnościami. Ponadto ważne jest, by brak równowagi między życiem zawodowym, rodzinnym i prywatnym uznać za ryzyko dla zdrowia pracowniczego oraz wprowadzić środki zapobiegawcze w celu przeciwdziałania temu ryzyku.
40. PODNOSIŁY ŚWIADOMOŚĆ co do faktu, że wszyscy rodzice, a zwłaszcza matki, mogą potrzebować wsparcia, by poprawić równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, oraz że pracodawcy mogą odgrywać pozytywną rolę, aktywnie odpowiadając na indywidualne potrzeby wszystkich rodziców i innych opiekunów wśród swoich pracowników.

41. ZAPEWNIŁY terminowe i prawidłowe transponowanie i wdrażanie przepisów UE dotyczących równości szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, z uwzględnieniem nierównego podziału nieodpłatnej pracy opiekuńczej na niekorzyść kobiet.
42. PODEJMOWAŁY DZIAŁANIA, by poprawić świadczenie inkluzywnych, dostępnych, elastycznych, przystępnych cenowo i charakteryzujących się wysoką jakością usług wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz usług opiekuńczych przeznaczonych dla dzieci i innych osób niesamodzielną przez całe życie, tak by wspierać rodziców z obowiązkami opiekuńczymi, jednocześnie zapewniając silny nacisk na pozytywne rezultaty dla dzieci i innych osób korzystających z opieki. PODNOSIŁY ŚWIADOMOŚĆ na temat społecznego i gospodarczego znaczenia i wartości pracy opiekuńczej, która jest niezbędna dla zbiorowego dobrostanu społeczeństw. POPRAWIAŁY warunki pracy pracowników w tym sektorze, tak aby zapewnić wystarczającą dostępność usług.
43. Poprzez zapewnienie zgodności z prawodawstwem UE SKUTECZNIE ZAPOBIEGAŁY dyskryminacji i działaniom odwetowym z powodu ciąży lub rodzicielstwa oraz z powodu skorzystania z urlopów opiekuńczych lub wystąpienia o takie urlopy, np. urlop macierzyński, ojcowski i różne rodzaje urlopów rodzicielskich lub urlop opiekuńczy, a także z powodu wystąpienia o elastyczną organizację pracy, ORAZ SKUTECZNIE te praktyki ZWALCZAŁY.
44. PROMOWAŁY inicjatywy podnoszące świadomość, zwłaszcza poprzez kształcenie i szkolenie, podkreślając korzyści płynące z równego podziału obowiązków opiekuńczych i domowych między kobietami a mężczyznami, w tym w celu zwalczania stereotypów płci.
45. ROZWAŻYŁY polityki i środki mające poprawić perspektywy zatrudnienia opiekunów nieformalnych, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet w wieku powyżej 50 lat o niskim wskaźniku zatrudnienia. Środki takie mogą obejmować między innymi zapewnienie szkoleń, doradztwa i wsparcia psychologicznego, a także zwiększenie dostępności wysokiej jakości usług opieki długoterminowej.

46. WSPÓŁPRACOWAŁY, w stosownych przypadkach, z pracodawcami i przedstawicielami pracowników w celu podnoszenia świadomości i organizacji szkoleń dla kadry kierowniczej i personelu na temat gospodarczych i społecznych korzyści zatrzymywania pracowników oraz na temat roli polityk zapewniających w tym kontekście równowagę między życiem zawodowym i prywatnym dla rodziców i opiekunów, podkreślając znaczenie uwzględniania perspektywy płci i unikania uprzedzeń ze względu na płeć, także po to, by zatrzymać utalentowane pracownice.
47. PROMOWAŁY stosowanie rokowań zbiorowych i dialogu społecznego w kontekście opracowywania i wdrażania polityki na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym elastycznej organizacji pracy, tak aby zaspokoić potrzeby rodziców i opiekunów.
48. ZWIĘKSZAŁY ŚWIADOMOŚĆ na temat stereotypów płci i uprzedzeń ze względu na płeć, już od młodego wieku, zwłaszcza w dziedzinie kształcenia i zatrudnienia, a także we wszystkich obszarach życia społecznego, m.in. po to, by wspierać równy udział mężczyzn w pracy w gospodarstwie domowym, w opiece nieformalnej i opiece nad dziećmi i innymi osobami niesamodzielnymi, w tym poprzez korzystanie z urlopów rodzicielskich, ojcowskich i opiekuńczych, oraz ZWALCZAŁY te stereotypy i uprzedzenia. PODNOSIŁY ŚWIADOMOŚĆ w całym społeczeństwie na temat znaczenia aktywnego i równego wkładu mężczyzn w tym zakresie. PROMOWAŁY zaangażowanie mężczyzn i chłopców jako inicjatorów i beneficjentów zmian, a także ich zaangażowanie w osiągnięcie równości płci w odniesieniu do płatnej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej. ZAPEWNIŁY łatwy dostęp do informacji na temat dostępności świadczeń rodzicielskich oraz przepisów i uprawnień dotyczących tych świadczeń.
49. PROMOWAŁY oparte na prawach podejście do wspierania osób, zwłaszcza kobiet i dziewcząt, które wychowują dzieci, a jednocześnie opiekują się starszymi członkami rodziny lub krewnymi z niepełnosprawnościami lub dotkniętymi poważnymi chorobami. Aby móc godzić życie zawodowe, rodzinne i prywatne oraz dokonywać własnych wyborów w tym kontekście, ci opiekunowie nieformalni potrzebują szczególnego wsparcia, takiego jak rozwiązania na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, opieka wytechnieniowa, szkolenia, rozwiązania w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa, doradztwo, opieka zdrowotna i wsparcie psychologiczne, a także wsparcie finansowe.

50. UWZGLĘDNIĄŁY W SZCZEGÓLNY SPOSÓB potrzeby osób i rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji oraz DZIAŁAŁY na rzecz zwiększenia zachęt dla tych osób i rodzin, by ułatwić im lepsze godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego. ZAPEWNIĄŁY dodatkowe wsparcie rodzicom z niepełnosprawnościami i rodzicom dzieci z niepełnosprawnościami lub rodzicom chorych dzieci, z uwzględnieniem ich konkretnych potrzeb w zakresie usług wsparcia, w tym asystencji osobistej i opieki zdrowotnej. Przy opracowywaniu polityki wsparcia rodziców UWZGLĘDNIĄŁY sytuację rodzin niepełnych.
51. PROMOWAŁY solidarność międzypokoleniową poprzez ułatwienia w prowadzeniu polityk i stosowaniu rozwiązań mających na celu międzypokoleniowe działania i współpracę, ze szczególnym naciskiem na wzajemne wsparcie, co zapewnia równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz powstawanie wsparcia społecznego dla wszystkich osób. W stosownych przypadkach ZWIĘKSZAŁY ŚWIADOMOŚĆ na temat społecznej wartości opieki nad osobami starszymi, w tym opieki świadczonej przez bliskich osoby potrzebującej opieki.
52. WSPIERAŁY władze lokalne w łączeniu osób młodych i starszych poprzez inicjatywy takie jak przestrzenie wielopokoleniowe i programy wolontariatu oraz poprzez wymianę dobrych praktyk w zakresie prorodzinnych i inkluzyjnych polityk, a także poprzez promowanie dialogu międzypokoleniowego i solidarności międzypokoleniowej.
53. ZAPEWNIĄŁY osobom starszym możliwości angażowania się w działania wykorzystujące ich doświadczenie i wiedzę, co pozwoli korzystać z potencjału tych osób i zachęcić je do utrzymania aktywnej roli w społeczeństwie i w ich najbliższym otoczeniu. WSPIERAŁY wysiłki na rzecz promowania aktywnego starzenia się w dobrym zdrowiu, tworząc tym samym podstawy do dłuższego i bardziej zrównoważonego życia zawodowego w kontekście wyzwań demograficznych. PROMOWAŁY w odniesieniu do starzenia się podejście oparte na prawach i zorientowane na cały cykl życia, jednocześnie uwzględniając różnorodne potrzeby wszystkich osób w społeczeństwie i ich różnorodny potencjał.
54. PROMOWAŁY programy wolontariatu młodzieży, które koncentrują się na pomaganiu osobom starszym w wykonywaniu codziennych czynności, a tym samym wspierały kulturę troski i odpowiedzialności.

55. WSPIERAŁY inicjatywy w społecznościach lokalnych, by zwiększać wśród młodych ludzi świadomość, że osoby starsze potrzebują pomocy w nabywaniu umiejętności cyfrowych, co pomaga zlikwidować wykluczenie cyfrowe ze względu na wiek i przyczynia się do solidarności międzypokoleniowej, z korzyścią dla wszystkich.
56. WYKORZYSTYWAŁY MOŻLIWOŚCI, jakie oferuje szereg instrumentów finansowania i wsparcia technicznego dostępnych na szczeblu UE, przy opracowywaniu polityk i inwestycji koniecznych, by skutecznie zająć się wyzwaniami demograficznymi, w tym zapewnić świadczenie dostępnych, przystępnych cenowo i charakteryzujących się wysoką jakością usług wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi oraz usług opieki długoterminowej, jednocześnie zapewniając, by wprowadzane rozwiązania były dostosowane do szczególnych uwarunkowań regionalnych lub lokalnych, oraz tworząc warunki, dzięki którym władze regionalne i lokalne oraz inne zainteresowane podmioty będą mogły aktywnie się zaangażować, w tym poprzez działania w zakresie wzajemnego uczenia się.

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ I PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, BY ZGODNIE Z ICH ODNOŚNYMI KOMPETENCJAMI I Z POSZANOWANIEM ROLI I AUTONOMII PARTNERÓW SPOŁECZNYCH:

57. UŁATWIAŁY współpracę między osobami odpowiedzialnymi za wyznaczanie kierunków polityki, władzami regionalnymi i lokalnymi, pracodawcami, partnerami społecznymi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego w celu ułatwienia wymiany wiedzy na temat równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i równego podziału obowiązków opiekuńczych między kobietami a mężczyznami, które są czynnikami sprzyjającymi równości płci i niezależności ekonomicznej kobiet w kontekście wyzwań demograficznych.
58. PODNOSIŁY ŚWIADOMOŚĆ w całym społeczeństwie i wśród wszystkich zainteresowanych stron, w tym pracodawców i osób odpowiedzialnych za wyznaczanie kierunków polityki, na temat ageizmu, jego konsekwencji dla jednostek i ogółu społeczeństwa oraz konieczności walki z tym zjawiskiem i możliwości w tym zakresie.
59. NADAL zachęcały europejskich partnerów społecznych do rozwiązywania problemów dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym na forum międzybranżowych i sektorowych komitetów dialogu społecznego oraz nadal wspierały ich w tym procesie.

60. ZACHĘCAŁY DO TWORZENIA LEPSZYCH możliwości zatrudnienia i zachęt w tym zakresie, a także lepszych warunków pracy dla osób starszych, wspierały ich uczestnictwo w życiu społecznym oraz podnosiły świadomość na temat ich potencjału i wkładu, tym samym uznając osoby starsze za cenną dla społeczeństwa grupę. UMACNIAŁY rolę, jaką osoby starsze odgrywają jako mentorzy, dzieląc się wiedzą i przyczyniając się do utrzymania więzi społecznych. PODEJMOWAŁY DZIAŁANIA NA RZECZ OGRANICZENIA samotności wśród osób starszych i WSPIERAŁY wysiłki służące poprawie ich zdrowia psychicznego i fizycznego.
61. PROMOWAŁY równy podział nieodpłatnej pracy opiekuńczej i obowiązków domowych między kobietami a mężczyznami oraz W DALSZYM CIĄGU podejmowały działania, w tym prowadziły wymianę dobrych praktyk, aby zwiększyć udział ojców, partnerów i nieformalnych opiekunów płci męskiej w opiece nad dziećmi, między innymi poprzez korzystanie z urlopów rodzicielskich, które są korzystne zarówno dla ojców, jak i dla dzieci, a także ich udział w opiece długoterminowej, tak aby stosować równy podział pracy odpłatnej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej między kobietami a mężczyznami i w ten sposób dokonać postępów w dziedzinie równości płci oraz ułatwić kobietom dostęp do rynku pracy, a także rozwój kariery i osiągnięcie niezależności ekonomicznej.
62. PROMOWAŁY uwzględnianie aspektu płci przy opracowywaniu, wdrażaniu i ocenie środków mających wzmocnić równowagę między życiem zawodowym a prywatnym dla wszystkich oraz odpowiedzieć na wyzwania demograficzne.

ZWRACA SIĘ DO KOMISJI EUROPEJSKIEJ, BY:

63. PODNOSIŁA wśród pracodawców i pracowników ŚWIADOMOŚĆ, że na mocy odpowiednich przepisów UE pracownikom przysługują prawa do zwrócenia się o rozwiązania uwzględniające ich indywidualne potrzeby, takie jak indywidualny, niepodlegający przeniesieniu urlop rodzicielski i elastyczna organizacja pracy, a także by podnosiła świadomość na temat ochrony prawnej przed zwolnieniem i dyskryminacją oraz na temat praw pracowniczych w zakresie zapewnienia takich samych warunków pracy lub wszelkiej poprawy warunków pracy i wynagrodzenia po powrocie z urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego i rodzicielskiego. W tym celu ZACHĘCAŁA do usprawnienia gromadzenia danych segregowanych według kryterium płci, tak aby odpowiednio zmierzyć faktyczny zakres zastosowania środków ochrony związanych z urlopem macierzyńskim, ojcowskim i rodzicielskim oraz środków związanych z elastyczną organizacją pracy, a także wpływ tych środków.
64. WSPIERAŁA badania naukowe, które – z uwzględnieniem podejścia zorientowanego na cały cykl życia – analizowałyby potrzeby osób w różnych sytuacjach życiowych pod względem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym godzenia aspiracji rodzinnych i pracy zarobkowej, w oparciu o opracowany przez Komisję zestaw narzędzi demograficznych.
65. PROMOWAŁA wymianę dobrych praktyk, by zachęcać do równego podziału obowiązków w zakresie opieki nad dziećmi i opieki nieformalnej między kobietami a mężczyznami, tak aby zmniejszyć obciążenie społeczne i finansowe, które niewspółmiernie spoczywa na kobietach sprawujących opiekę, oraz by wzmocnić ich samowystarczalność ekonomiczną, w tym w odniesieniu do pomocy dla osób samotnie wychowujących dzieci (z których większość to matki) w łączeniu obowiązków opiekuńczych z pracą.
66. POTWIERDZIŁA zobowiązanie Komisji Europejskiej w zakresie umacniania i ochrony praw i interesów osób starszych, zwracając uwagę w szczególności na potrzeby starszych kobiet i starszych osób żyjących z niepełnosprawnościami, przy zastosowaniu podejścia intersekcyjnego, w tym poprzez promowanie długiego życia w dobrym zdrowiu za pośrednictwem inicjatyw i programów we wszystkich właściwych obszarach polityki oraz z uwzględnieniem perspektywy równouprawnienia płci i solidarności międzypokoleniowej.

67. NADAL wspierała polityki na szczeblu UE służące lepszemu godzeniu aspiracji rodzinnych i pracy zarobkowej, w szczególności poprzez zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz dostępu do wysokiej jakości wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, z myślą o wspieraniu równości płci, a także polityki służące wzmocnieniu pozycji młodszych i starszych pokoleń oraz pozytywnych rezultatów dla dzieci, zwłaszcza jako jeden ze sposobów poprawy konkurencyjności, co przewiduje opracowany przez Komisję zestaw narzędzi demograficznych.
68. UŁATWIAŁA uwzględnianie kwestii demograficznych i stosowała perspektywę płci przy opracowywaniu odpowiednich wniosków dotyczących polityki oraz, w stosownych przypadkach, OCENIAŁA ich wpływ pod kątem radzenia sobie z wyzwaniami demograficznymi, takimi jak starzenie się społeczeństwa, zmniejszająca się liczba ludności w wieku produkcyjnym i rosnące różnice między obszarami miejskimi i wiejskimi.
-

Dokumenty źródłowe

Prawo pierwotne UE

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, Dz.U. C, 326/47, 26.10.2012, s. 47

Wersja skonsolidowana Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, C, 326/13, 26.10.2012, s. 13

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, Dz.U. C, 303, 14.12.2007, s. 1

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79

Rada Unii Europejskiej

Europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020), (dok. 7370/11)

Konkluzje Rady pt. „Godzenie pracy z życiem rodzinnym w kontekście zmian demograficznych” (dok. 10324/11)

Konkluzje Rady pt. „Wyzwania demograficzne – dalsze działania” (dok. 8668/20)

Konkluzje Rady pt. „Eliminowanie luki płacowej ze względu na płeć: waloryzacja i podział pracy zarobkowej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej” (2020) (dok. 13584/20)

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

Konkluzje Rady pt. „Zarządzanie zmianami demograficznymi w Europie” (dok. 16754/23)

Konkluzje Rady w sprawie przejścia systemów opieki świadczonej w całym cyklu życia do holistycznych, ukierunkowanych na człowieka i opartych na społeczności modeli wsparcia uwzględniających aspekt płci (dok. 16094/1/23 REV 1)

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

Zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: cele barcelońskie na 2030 r. (2022/C 484/01)

Zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej (2022/C 476/01)

Dokumenty międzyinstytucjonalne UE

Europejski filar praw socjalnych

Komisja Europejska

Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, 2021:

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

Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów pt. „Zmiana demograficzna w Europie: zestaw narzędzi do działania”, COM(2023) 577 final, Bruksela, 11.10.2023

Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans: „Jumping the Generation gap. How the EU promotes intergenerational solidarity” [Pokonując lukę pokoleniową: W jaki sposób UE promuje solidarność międzypokoleniową], 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”](https://www.researchgate.net/publication/345022022_Caring_for_children_in_Europe_How_childcare_parental_leave_and_flexible_working_arrangements_interact_in_Europe) [Opieka nad dziećmi w Europie: w jaki sposób opieka nad dziećmi, urlop rodzicielski i elastyczna organizacja pracy wzajemnie na siebie oddziałują w Europie], 2014: https://www.researchgate.net/publication/345022022_Caring_for_children_in_Europe_How_childcare_parental_leave_and_flexible_working_arrangements_interact_in_Europe

[„Harnessing Talent Platform – A new boost for EU Regions”](https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform_en) [Platforma wykorzystania potencjału talentów: nowy bodziec dla regionów UE]:

https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform_en

Portal danych Centrum Wiedzy na temat Migracji i Demografii – „Long-term care (LTC)” [Opieka długoterminowa]: <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/S3.8>

Komisja Europejska – Eurostat: „Active ageing and solidarity between generations – A statistical portrait of the European Union 2012” [Aktywne starzenie się i solidarność międzypokoleniowa – portret statystyczny Unii Europejskiej 2012], 2011: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf>

Dokument roboczy służb Komisji pt. „Skutki zmian demograficznych – w zmiennym środowisku”, Bruksela, 17.1.2023 SWD(2023) 21 final

Zielona księga w sprawie starzenia się – wspieranie solidarności i odpowiedzialności między pokoleniami, 2021: https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf s. 4

Europejski Komitet Regionów

Opinia w sprawie zestawu narzędzi demograficznych przedstawionego przez Komisję (CDR-1173-2024), <https://cor.europa.eu/en/our-work/opinions/cdr-1173-2024>

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny

Europejska strategia w dziedzinie opieki (SOC/741-EESC-2022): <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>

Zapewnienie wszystkim opartej na potrzebach równowagi między życiem zawodowym a prywatnym: w jaki sposób odpowiednie elastyczne warunki pracy mogą wspierać solidarność międzypokoleniową i wzmocnić pozycję kobiet (SOC/808)

Eurofound

„Striking a balance: Reconciling work and life in the EU” [W poszukiwaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w UE]. Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2018: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu>

Eurostat

„Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%)” [Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jako odsetek całkowitego zatrudnienia, według płci i wieku (%)], 2022

„Main reason for part-time employment – Distributions by sex and age (%)” [Główny powód zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy – podział według płci i wieku (%)], 2022

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn

„Gender inequalities in care and consequences for the labour market” [Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w dziedzinie opieki i konsekwencje tego zjawiska dla rynku pracy]:

<https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>

EUROPEJSKI INSTYTUT DS. RÓWNOŚCI KOBIET I MEŻCZYZN: „Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap” [Lepsza równowaga między życiem zawodowym a prywatnym: eliminowanie luki opiekuńczej w kontekście płci], 2023:

https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

Badanie różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn w zakresie nieodpłatnej opieki, działalności indywidualnej i społecznej, 2022

Dane Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn na podstawie danych jednostkowych EU-SILC z 2022 r.

Organizacja Narodów Zjednoczonych

Deklaracja pekińska i pekińska platforma działania

Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW)

Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ nr 34/180, 18 grudnia 1979 r.

Konwencja o prawach dziecka, rezolucja Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych nr 44/25, 20 listopada 1989 r.

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych

„Preparations for and observance of the 30th anniversary of the International Year of the Family: Report of the Secretary-General” [Przygotowania i obchody 30. rocznicy Międzynarodowego Roku Rodziny: Sprawozdanie sekretarza generalnego], 2022:

<https://digitallibrary.un.org/record/3998339?v=pdf>

„Intergenerational Issues Factsheet” [Zestawienie kwestii międzypokoleniowych], UNDESA:
<https://www.un.org/development/desa/youth/intergenerational-issues-factsheet.html>

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Cel 5: <https://www.undp.org/sustainable-development-goals/gender-equality>

„The growing need for long-term care. Assumptions and realities” [Rosnące zapotrzebowanie na opiekę długoterminową: Założenia i realia] UNDESA:
https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/un-ageing_briefing-paper_Long-term-care.pdf

„Caregiving in an ageing world” [Opieka w starzejącym się świecie], Dokument orientacyjny UNDESA nr 143, 2022: https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/PB_143.pdf

„Advancing intergenerational solidarity” [Wspieranie solidarności międzypokoleniowej], Dokument orientacyjny nr 8, 2010, EKG ONZ: https://unece.org/DAM/pau/_docs/age/2010/Policy-Briefs/8-Policy-brief_AIS.pdf

„Intergenerational Family Relationships in Ageing Societies” [Stosunki w rodzinach wielopokoleniowych w starzejących się społeczeństwach], 2010, EKG ONZ:
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. Policy Brief No. 9., UN Women:” [Długoterminowa opieka nad osobami w podeszłym wieku. Nowy globalny priorytet dotyczący płci. Dokument orientacyjny 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>

Międzynarodowa Organizacja Pracy

„Maternity protection in the context of work-life reconciliation for men and women” [Ochrona macierzyństwa w kontekście godzenia życia zawodowego z prywatnym przez mężczyzn i kobiety], Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, 2011: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/ro-geneva/sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_306489.pdf

„Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, Employee Assistance Programmes, Work and Family Issues: A Case in Point” [Encyklopedia bezpieczeństwa i higieny pracy, Programy wsparcia dla pracowników, Praca i życie rodzinne: przykład zastosowania programów]:
<https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/health-protection-a-promotion/item/151-employee-assistance-programmes>

Organizacja Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie

„How can we do better for our families? Issues, Outcomes, Policy Objectives and Recommendations” [Jak pomóc naszym rodzinom? Problemy, wyniki, cele polityk i zalecenia], OECD Publishing, 2011: <https://www.oecd.org/espanol/noticias/47707176.pdf>

„Walking the tightrope: Background brief on parents’ work-life balance across the stages of childhood” [Balansowanie na cienkiej linie: podsumowanie informacyjne o równowadze między życiem zawodowym a prywatnym rodziców na wszystkich etapach dorastania dziecka], grudzień 2016 r.:

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” [Balansowanie na cienkiej linie: jak uniknąć lockdownu i ograniczyć rozprzestrzenianie się wirusa], 30 listopada 2020 r.:

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

„Health at a Glance” [Zdrowie w zarysie], 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

Inne

ePlatforma na rzecz uczenia się dorosłych w Europie (EPALE): „The Benefits of Intergenerational Relationships” [Korzyści wynikające z relacji międzypokoleniowych]:
<https://epale.ec.europa.eu/en/content/benefits-intergenerational-relationships>

Departament Tematyczny ds. Polityki Gospodarczej, Naukowej i Jakości Życia, Dyrekcja Generalna ds. Polityki Wewnętrznej Unii Europejskiej (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” [Po urlopie rodzicielskim: zachęty dla rodziców z małymi dziećmi do powrotu na rynek pracy], 2020

ROCARD, Eileen – LLENA-NOZAL, Ana: „Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind” [Wspieranie nieformalnych opiekunów osób starszych: polityka niepozostawiania nikogo w tyle] OECD Health Working Papers, nr 140, 2022: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-en.pdf?expires=1709719622&id=id&accname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C>