

V Bruseli 3. decembra 2024
(OR. en)

16065/24

SOC 859
GENDER 252
ECOFIN 1371

VÝSLEDOK ROKOVANIA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Komu:	Delegácie
Č. predch. dok.:	15104/24 + COR 1
Predmet:	Závery Rady o zabezpečení rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a rodovej rovnosti pre všetky generácie v kontexte demografických výziev

Delegáciám v prílohe zasielame závery Rady o uvedenej téme, ktoré schválila Rada EPSCO na zasadnutí 2. decembra 2024¹.

¹ V znení sa vykonali aj menšie redakčné úpravy.

Závery Rady o zabezpečení rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a rodovej rovnosti pre všetky generácie v kontexte demografických výziev

UZNÁVAJÚC, ŽE:

1. rodová rovnosť a ľudské práva sú jadrom európskych hodnôt; rovnosť medzi ženami a mužmi je základnou zásadou Európskej únie zakotvenou v zmluvách a v Charte základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“);
2. v článku 8 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) sa uvádza, že Únia sa vo všetkých svojich činnostiach zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami;
3. v článku 153 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia „podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov“ v oblasti „rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci“;
4. v článku 3 Zmluvy o Európskej únii (ZEÚ) sa uvádza, že Únia „bojuje proti sociálnemu vylúčeniu a diskriminácii a podporuje sociálnu spravodlivosť a ochranu, rovnosť medzi ženami a mužmi, solidaritu medzi generáciami a ochranu práv dieťaťa“;
5. v článku 33 charty sa stanovuje, že rodina požíva právnu, ekonomickú a sociálnu ochranu. Uvádza sa v nej tiež, že „na účely zosúladenia rodinného a pracovného života má každý právo na ochranu pred prepustením z práce z dôvodu spojeného s materstvom, ako aj právo na platenú materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku po narodení alebo osvojení dieťaťa“;

6. zásady rodovej rovnosti a rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom sa uznali v zásadách 2 a 9 Európskeho piliera sociálnych práv, ktorý Európsky parlament, Rada a Komisia spoločne vyhlásili 17. novembra 2017;
7. zvýšenie zapojenia žien do platenej a kvalitnej práce je predpokladom hospodárskej stability, rastu a konkurencieschopnosti; preto by sa mali prijať opatrenia na dosiahnutie rodovej rovnosti, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a zaobchádzanie v práci, najmä uľahčením zosúladenia pracovného, rodinného a súkromného života žien aj mužov počas celého ich života;
8. zvýšenie účasti žien na trhu práce je nevyhnutné na dosiahnutie hlavnej cieľovej hodnoty na rok 2030, ktorou je 78 % miera zamestnanosti obyvateľstva vo veku 20 až 64 rokov stanovená v akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, ktorý vedúci predstavitelia EÚ schválili na sociálnom samite v Porte v máji 2021. Prispieva to k presadzovaniu rodovej rovnosti. Akčný plán bol obohatený o čiastkový cieľ znížiť rozdiel v zamestnanosti žien a mužov do roku 2030 aspoň o polovicu v porovnaní s rokom 2019;
9. v oznámení Komisie o stratégii pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 sa zdôrazňuje, že „jedným zo spôsobov riešenia rodových rozdielov na trhu práce je zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracovníkov. Obaja rodičia sa musia cítiť zodpovední za starostlivosť o rodinu a musia mať možnosť túto starostlivosť vykonávať“. V stratégii sa tiež zdôrazňuje, že hlavnou príčinou rodovej nerovnosti sú rodové stereotypy;
10. podľa smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom: „Politiky na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom by mali prispievať k dosahovaniu rodovej rovnosti, a to podporovaním účasti žien na trhu práce, rovnomerným rozdelením opatrovateľských povinností medzi mužmi a ženami a odstraňovaním rozdielov v príjmoch a odmeňovaní žien a mužov. Takéto politiky by mali zohľadňovať demografické zmeny, ako aj dôsledky starnutia obyvateľstva“;

11. v európskej stratégii v oblasti starostlivosti sa zdôrazňuje význam zabezpečenia vysokokvalitných, cenovo dostupných a prístupných služieb starostlivosti v celej Európskej únii a zlepšenia situácie prijímateľov starostlivosti a opatrovateľov, či už profesionálnych alebo poskytujúcich tieto služby neformálne. Stratégiu sprevádzajú dve odporúčania Rady, jedno o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve: barcelonské ciele do roku 2030 a druhé týkajúce sa prístupu k cenovo dostupnej, vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti, ktorými sa podporujú opatrenia na zlepšenie prístupnej, cenovo dostupnej a vysokokvalitnej starostlivosti o deti a iné nezaopatrené osoby počas celého života. Ďalej ju dopĺňajú závery Rady o prechode systémov starostlivosti počas celého života na holistické, komunitné modely podpory zamerané na človeka zohľadňujúce rodové hľadisko. V uvedených záveroch sa tiež zdôrazňuje uľahčenie nezávislého života;
12. cieľom smernice (EÚ) 2019/1152 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii je okrem iného zlepšiť pracovné podmienky pre všetkých pracovníkov, najmä pracovníkov v nových a atypických formách zamestnania, pričom by sa mala zachovať možnosť flexibility a priestor pre inovácie na pracovnom trhu;
13. v oznámení Komisie z názvom Demografické zmeny v Európe: súbor nástrojov pre opatrenia sa uvádza, že „Všetci by mali mať podporu, aby si mohli vybrať tak kariéru, ako aj rodinu. Rozhodnutie mať deti je osobné. Tieto rozhodnutia však môžu ovplyvniť aspekty, ako sú kvalita života, dostupnosť starostlivosti a bývania, ako aj pracovné príležitosti a primeraný príjem. Rastie trend mladých ľudí, ktorí odkladajú rozhodnutie založiť si rodinu alebo obmedzujú jej veľkosť.“ „Medzi kľúčové prvky vysvetľujúce rozdiel medzi skutočnou a želanou veľkosťou rodiny patria ťažkosti pri zosúladovaní pracovných povinností a povinností súvisiacich so starostlivosťou a pretrvávajúce rodové rozdiely, ako aj hospodárska a sociálna neistota spojená s vyhliadkami v oblasti zamestnania, so životnými nákladmi a s bývaním.“ V oznámení sa zdôrazňuje, že ústredným prvkom politických rozhodnutí musia byť rodová rovnosť, nediskriminácia, rešpektovanie základných práv a medzigeneračná solidarita a spravodlivosť;

14. v stanovisku Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru (EHSV) s názvom Zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre všetkých na základe potrieb: ako môžu primerané pružné pracovné podmienky podporiť medzigeneračnú solidaritu a posilnenie postavenia žien sa zdôrazňuje úloha, akú zohrávajú riešenia na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom založené na potrebách, ktoré zahŕňajú flexibilné formy organizácie práce, ako aj cenovo prijateľné, dostupné, prístupné a kvalitné služby starostlivosti, ktoré sú prínosom pre všetky zainteresované strany. V stanovisku sa odporúča vytvoriť súbor nástrojov starostlivosti zahŕňajúci ukazovatele a ciele v oblasti dlhodobej starostlivosti. Okrem toho sa v ňom zdôrazňuje, že je dôležité preskúmať stav politík v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom v podnikoch EÚ, pretože „podpora pracovníkov pri zosúladovaní rodinných povinností nielenže zvyšuje produktivitu a udržanie zamestnancov, ale zvyšuje aj celkový výkon spoločnosti“;
15. v stanovisku Výboru regiónov k súboru demografických nástrojov Komisie sa zdôrazňuje význam rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a medzigeneračnej solidarity ako kľúčových riešení demografických výziev Európy. Zdôrazňuje sa v ňom, že je nevyhnutné zlepšiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom prostredníctvom politík, ako sú cenovo dostupné vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve a pružné pracovné podmienky, a tak podporiť rodiny a umožniť mužom aj ženám, aby sa plne zúčastňovali na pracovnej sile. Zdôrazňuje sa v ňom aj medzigeneračná spolupráca so zameraním na podporu aktívneho starnutia a prenosu zručností medzi generáciami, čím sa zabezpečí, aby ľudia všetkých vekových kategórií mohli žiť plnohodnotný a nezávislý život a zároveň prispievať k spoločnosti;
16. Rada vo svojich záveroch o demografických výzvach – ďalší postup zdôraznila, že účinné demografické politiky musia byť spoľahlivé a dlhodobé. Investície do dostupného a vysokokvalitného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (VSRD) môžu prispieť k demografickej obnove, priniesť prospech sociálne a ekonomicky znevýhodneným deťom, vytvoriť odolnejšiu pracovnú silu v budúcnosti a zároveň zlepšiť výsledky v sociálnej oblasti;

17. ako sa uvádza v pracovnom dokumente Komisie s názvom Vplyv demografických zmien – v meniacom sa prostredí, „je nevyhnutné riešiť výzvy, ktoré prináša demografická transformácia, aby sa zabezpečila budúca prosperita a blahobyt v EÚ. Medzi tieto výzvy patrí starnutie obyvateľstva, pokles obyvateľov v produktívnom veku a obyvateľstva vo všeobecnosti, ako aj rastúce regionálne rozdiely vrátane rastúcich rozdielov medzi mestami a vidiekom“;
18. Rada vo svojich záveroch o riadení demografických zmien v Európe uvítala oznámenie Komisie o súbore demografických nástrojov vrátane súvisiacej analýzy a výzvy, aby sa k riadeniu demografických zmien pristupovalo komplexne. Zdôraznila tiež potrebu ďalších opatrení na riadenie demografických zmien v Európe „vyvíjaním nepretržitého úsilia o zohľadňovanie demografických zmien a ich vplyvu na konkurencieschopnosť, ľudský kapitál a rovnosť“;

VZHLADOM NA TO, ŽE:

19. Únia dosiahla veľký pokrok, pokiaľ ide o zlepšenie zosúladenia pracovného, rodinného a súkromného života. Predovšetkým rodičia s malými deťmi však stále čelia ťažkostiam pri zosúladovaní práce so starostlivosťou o deti. V dôsledku pretrvávajúcich rodových stereotypov a často nedostatočných systémov podpory rodičia, najmä matky, často čelia vážnym problémom pri zosúladovaní rodičovstva s pracovnou kariérou. Hoci čoraz väčší počet otcov využíva opatrenia, ako je otcovská a rodičovská dovolenka, ženy stále vykonávajú neúmerný podiel neplatenej aj platenej opatrovateľskej práce a práce v domácnosti, a preto sa pri návrate na trh práce po pôrode musia vyrovnávať s viacnásobnou záťažou. Muži neprispôbujú svoj platený pracovný čas opatrovateľským povinnostiam do takej miery ako ženy. Výsledný rodový rozdiel v oblasti starostlivosti má negatívny vplyv na mieru zamestnanosti a kariéru žien, čím sa ďalej zvyšujú ďalšie rodové rozdiely vrátane rozdielov v odmeňovaní žien a mužov a vyššieho ohrozenia žien chudobou;

20. jedným zo spôsobov, ako napomôcť vyššej miere zamestnanosti primárnych opatrovateľov, ktorými sú najmä ženy, je prostredníctvom politik, ktoré zaručujú alebo podporujú prístup k flexibilným formám organizácie práce. Cieľom smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom je uľahčiť zosúladienie pracovného a rodinného života pracovníkov, ktorí sú rodičmi alebo opatrovateľmi. Táto smernica dáva rodičom a opatrovateľom právo požiadať o flexibilné formy organizácie práce. Tie môžu zahŕňať prácu na kratší pracovný čas, flexibilný pracovný čas a prácu na diaľku, ale mohli by zahŕňať aj skrátenie pracovného času. Je však nevyhnutné zabezpečiť, aby využívanie takýchto opatrení nemalo škodlivé dôsledky na kariérny postup zamestnancov, ich platový postup, príjem, ekonomickú sebestačnosť, pracovný čas a dôchodkové práva. Môže to byť obzvlášť nevýhodné pre ženy, ak využívajú flexibilné formy organizácie práce častejšie ako muži. Práva vytvorené smernicou sú kľúčom k dosiahnutiu rovnomernejšieho rozdelenia opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi a k zvýšeniu účasti žien na trhu práce. Podľa platných pravidiel však právo požiadať o flexibilné formy organizácie práce majú len rodičia alebo opatrovatelia, ale nie zamestnávateľ;
21. hoci flexibilné formy organizácie práce sú určené na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, môžu tiež posilňovať rodové stereotypy a tradičné rodové normy, keďže ženy často preberajú väčšinu opatrovateľských povinností. V EÚ pracuje na kratší pracovný čas 29,1 % zamestnankýň, pričom v prípade zamestnancov je to len 9,2 %. Okrem toho existujú medzi členskými štátmi značné rozdiely, a to nielen pokiaľ ide o podiel žien a mužov pracujúcich na kratší pracovný čas, ale aj ich dôvody, a tiež možnosť pracovníkov upraviť svoj pracovný čas, ak si to želajú;

22. vzhľadom na to, že miera účasti na trhu práce, odmeňovanie, pracovný čas a kariérny postup žien a mužov sa po narodení dieťaťa okrem iného v dôsledku rodových stereotypov a tradičných rodových úloh stále výrazne líšia, zohrávajú politiky, ktoré podporujú rovnaké rozdelenie platenej práce a neplatenej opatrovateľskej práce, pri zapájaní mužov do opatrovateľských povinností zásadnú úlohu. Primerane platené individuálne a neprenosné dovolenky pre rodičov, ako aj ochrana pred prepustením a ochrana pred diskrimináciou v súlade s právnymi predpismi EÚ pomáhajú novým rodičom, najmä matkám, vrátiť sa do práce. Takéto politiky môžu pomôcť vyvážiť bremeno starostlivosti medzi rodičmi, vytvoriť lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom pre ženy aj mužov a zvýšiť mieru zamestnanosti žien. Môžu tiež uľahčiť kariérny postup žien, pokiaľ ide o odmeňovanie a postup na rozhodovacie pozície, a teda byť dôležitou hnacou silou rodovej rovnosti;
23. výchova detí je dlhodobým úsilím a na to, aby boli demografické politiky účinné, musia byť spoľahlivé a trvalé. Investície do dostupného a vysokokvalitného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve môžu prispieť k demografickej obnove a môžu mať významné pozitívne výsledky, najmä pre sociálno-ekonomicky znevýhodnené deti, čo pomôže zvýšiť odolnosť budúcej pracovnej sily voči demografickým výzvam, ako aj dosiahnuť lepšie sociálne výsledky počas celého životného cyklu;
24. v EÚ žije približne 7,8 milióna jednorodičovských rodín s nezaopatreným dieťaťom alebo deťmi a 80 % z nich sú osamelé matky². Osamelí rodičia potrebujú komplexné systémy podpory, ktoré umožňujú flexibilitu, vrátane zariadení na pracovisku a služieb vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve prispôbených pracovnému času rodičov, aby sa mohli zapojiť do pracovného trhu³;

² Údaje Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť na základe mikroúdajov EU-SILC za rok 2022.

³ Tamtiež.

25. v EÚ majú ženy podstatne väčší podiel opatrovateľských povinností, pričom 25 % z nich uvádza opatrovateľské povinnosti ako jeden z dôvodov neúčasti na trhu práce alebo práce na kratší pracovný čas v porovnaní s 5,1 % mužov⁴. Ako sa uvádza v prieskume Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE), približne 56 % žien s deťmi mladšími ako 12 rokov trávi aspoň 5 hodín denne starostlivosťou o deti v porovnaní s 26 % mužov⁵. Odhaduje sa, že táto nerovnováha stojí 242 miliárd EUR ročne.⁶ Prístup k prístupným, cenovo dostupným a kvalitným službám formálnej starostlivosti má preto zásadný význam pre uľahčenie bremena neformálnej starostlivosti, ktoré nesú ženy, a podporu rodovej rovnosti, keďže u žien s malými deťmi, ktoré využívajú služby VSRD, je väčšia pravdepodobnosť, že budú zamestnané a menej vyťažené časovo náročnou starostlivosťou o deti. Opatrovateľské činnosti sú nevyhnutné pre kolektívny blahobyt spoločností. Preto je dôležité, aby si spoločnosť cenila zamestnancov v odvetví starostlivosti a aby sa im ponúkli dostatočné kariérne vyhliadky a príležitosti na odbornú prípravu. Ďalšou dôležitou výzvou je zabezpečenie primeraného počtu zamestnancov v tomto odvetví. Ženy sa tiež v priebehu svojho života v prevažnej miere starajú o staršie osoby a závislé dospelé osoby, ktoré potrebujú dlhodobú podporu, pričom často musia hľadať rovnováhu medzi prácou a poskytovaním starostlivosti, čo je veľká sociálna výzva, ktorá obmedzuje ich potenciál na trhu práce v kontexte demografického starnutia. Ženy aj muži, ktorí poskytujú neformálnu dlhodobú starostlivosť a podporu, čelia mnohým výzvam pri zosúladovaní pracovného, rodinného a súkromného života;

⁴ Eurostat: Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age (%), 2022, (Hlavný dôvod zamestnania na kratší pracovný čas – rozdelenie podľa pohlavia a veku v percentách)

⁵ Európsky inštitút pre rodovú rovnosť: A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap, 2023 (Lepšia rovnováha medzi pracovným a súkromným životom: preklopenie rodových rozdielov v oblasti starostlivosti. 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. ženy s väčšou pravdepodobnosťou pracujú na skrátený pracovný čas, čerpajú viac rodičovskej dovolenky a absentujú v práci, aby sa starali o chorých rodinných príslušníkov, a je tiež pravdepodobné, že vykonávajú viac neplatenej opatrovateľskej práce a práce v domácnosti ako muži. Okrem toho ženy venujú viac času starostlivosti o deti, neformálnej starostlivosti a úlohám v domácnosti, zatiaľ čo muži sa viac zameriavajú na vzdelávacie a voľnočasové aktivity s deťmi. Odráža a posilňuje to rodové stereotypy a udržiava nerovnosť medzi ženami a mužmi na pracovisku aj v domácnosti. Preto sú potrebné ciele politiky zamerané na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom na podporu rovnakej účasti mužov na poskytovaní starostlivosti s cieľom odstrániť rodové rozdiely a bojovať proti rodovým stereotypom;
27. otcovská dovolenka a neprenosná rodičovská dovolenka, zvýšená flexibilita a vysoká miery náhrady príjmu počas takýchto dovoleniek sú stimulmi pre otcov a vedú k väčšiemu využívaniu dovoleniek. Ak otcovia začnú zavčas čerpať otcovskú a rodičovskú dovolenku, prispeje to k rovnakému rozdeleniu opatrovateľských a domácich povinností vo všeobecnosti, a to aj v dlhodobom horizonte;
28. termín „sendvičová generácia“ označuje jednotlivcov, väčšinou ženy, ktorí sa súčasne starajú o deti, závislé dospelé osoby a starnúcich príbuzných potrebujúcich starostlivosť, a táto situácia si vyžaduje rôzne podporné opatrenia. Je potrebné obnovené úsilie na zlepšenie poskytovania formálneho prístupného, cenovo dostupného a vysokokvalitného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve a dlhodobej starostlivosti zlučiteľných so zamestnaním na plný pracovný úväzok, a to vrátane zlepšenia existujúcich politík a zdrojov. Eurostat uvádza, že 50 % žien a 45,9 % mužov vo veku 16 – 74 rokov poskytuje starostlivosť o deti a neformálnu dlhodobú starostlivosť. Poskytovanie neformálnej starostlivosti môže tiež negatívne ovplyvniť fyzické a duševné zdravie a pohodu opatrovateľov, najmä žien, ktoré sa najčastejšie zapájajú do rodinnej starostlivosti⁷. Medzigeneračná solidarita na dobrovoľnom základe môže dopĺňať rodovú rovnosť a pomáhať pri jej presadzovaní za predpokladu, že sa vyvinie úsilie, aby bola neformálna opatrovateľská práca rozdelená rovnomerne, bola oslobodená od rodových stereotypov a nebola povinnosťou najmä žien a dievčat;

⁷ Európsky inštitút pre rodovú rovnosť: A Better Work–Life Balance: *Bridging the gender care gap*, 2023 (Lepšia rovnováha medzi pracovným a súkromným životom: preklopenie rodových rozdielov v oblasti starostlivosti. 2023) https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

29. medzigeneračná spolupráca a solidarita môžu byť prínosom pre všetky generácie. Medzigeneračné vzťahy môžu starších ľudí povzbudiť a dodávať im energiu, ako aj prispieť k nižšej pravdepodobnosti depresie a osamelosti. Takéto vzťahy tiež môžu tiež podporiť kognitívnu stimuláciu a poskytnúť starším ľuďom príležitosť získať nové zručnosti. Na druhej strane poskytovanie neformálnej starostlivosti, ktoré vykonávajú predovšetkým ženy, môže byť spojené s významnými fyzickými, psychickými a finančnými nákladmi vrátane menšieho počtu pracovných príležitostí a nižších dôchodkov. Okrem toho, hoci medzigeneračná spolupráca môže predstavovať cennú podporu, mala by byť založená na dobrovoľnom zapojení a tiež na spoľahlivých verejných službách v oblasti starostlivosti a systémoch sociálnej ochrany, ktoré zahŕňajú rodové hľadisko, pričom sú nevyhnutné vládne investície, ak sa má zabezpečiť primerané uspokojenie potrieb mladších aj starších generácií. Tieto zásady a politiky musia byť sprevádzané aj hospodárskymi stimulmi podporujúcimi účasť na trhu práce;
30. mimoriadne dôležité sú služby formálneho vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve a iné služby starostlivosti a podpory poskytované sociálnym štátom. Staršie generácie sa však tiež môžu rozhodnúť, ak majú takú možnosť, že budú zohrávať dôležitú úlohu pri podpore zosúlďovania pracovného, rodinného a súkromného života rodičov s malými deťmi, ktorí sa chcú vrátiť na trh práce, najmä žien. Podobné rozhodnutie podporovať svojich rodičov a starých rodičov v núdzi v starom veku môžu prijať aj mladí dospelí. Aj starší členovia rodiny alebo komunity si môžu zvoliť rolu mentorov, ktorí sa delia o vedomosti a zručnosti, dopĺňajú rodinné štruktúry alebo poskytujú podporu, ak sú rodinné väzby oslabené;
31. stredná dĺžka života sa v celej Európe naďalej zvyšuje, a preto si dôchodkové systémy a systémy sociálneho zabezpečenia členských štátov budú vyžadovať úpravy, ako je napríklad dlhší pracovný život žien aj mužov, aby sa zabezpečila ich primeranosť v budúcnosti;
32. pomoc starších generácií pri podpore lepšieho zosúlďovania pracovného, rodinného a súkromného života by mohla byť prospešná pre všetky strany, je však dôležité zabezpečiť, aby nemala nepriaznivý vplyv na príjem členov starších generácií, ktorí sa do nej zapájajú, ich postavenie na trhu práce ani na ich duševné a fyzické zdravie;

33. mnohí mladí ľudia v celej Európe, najmä mladé dievčatá, takisto prispievajú k starostlivosti, poskytujú emocionálnu alebo praktickú podporu rodinným príslušníkom, ktorí sú starší, potrebujú starostlivosť, sú zdravotne postihnutí alebo sú chronicky chorí. Mladí ľudia, ktorí poskytujú starostlivosť, môžu získať silné sebavedomie, väčšiu sebaúctu, empatiu a vyspelosť; Hoci takéto interakcie môžu byť vzájomne výhodné, opatrovanie od útleho veku môže takisto prinášať riziká, keďže mladí ľudia s rodinnými príslušníkmi, ktorí potrebujú starostlivosť, majú viac problémov s duševným zdravím a viac problémov v škole, ako aj nepriaznivejšie výsledky s dlhodobým vplyvom na ich príjem a začlenenie do spoločnosti;
34. tieto závery nadväzujú na predchádzajúce úsilie a politické záväzky Rady, Komisie, Európskeho parlamentu a príslušných zainteresovaných strán v tejto oblasti vrátane dokumentov uvedených v prílohe,

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE

VYZÝVA ČLENSKÉ ŠTÁTY, ABY V SÚLADE SO SVOJIMI PRÁVOMOCAMI, S PRIHLIADNUTÍM NA VNÚTROŠTÁTNU SITUÁCIU A REŠPEKTUJÚC ÚLOHU A AUTONÓMIU SOCIÁLNYCH PARTNEROV:

35. **PODPOROVALI** úsilie zamestnávateľov a sociálnych partnerov o vypracovanie, posilnenie a vykonávanie politík zabezpečujúcich rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom žien aj mužov v celej ich rozmanitosti, politík v oblasti duševného zdravia zameraných na zlepšenie pohody pracovníkov, ako aj politík na pracovisku, ktoré budú ústretové voči rodinám a zohľadnia rodové hľadisko, vrátane politík podporujúcich dojčenie a cielených informácií pre otcov, ktoré spĺňajú potreby a očakávania rodičov a umožňujú aj uspokojenie emocionálnych, psychologických a fyzických potrieb detí;
36. v súlade s príslušnými odporúčaniami Rady **ZABEZPEČILI** cenovo dostupné, prístupné a vysokokvalitné služby vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve pre deti, osoby so zdravotným postihnutím, starších ľudí a iné osoby, ktoré ich potrebujú, vrátane domácej starostlivosti a komunitnej starostlivosti, ktoré podporujú nezávislý život;

37. USILOVALI SA o realizáciu politík v oblasti vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve v súlade s odporúčaním Rady o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve: barcelonské ciele do roku 2030. Zásadný význam má zlepšenie opatrení v oblasti rodičovskej dovolenky a služieb VSRD, ako aj podpora rodín s jedným rodičom, a to okrem iného prostredníctvom finančnej pomoci;
38. ZINTENZÍVNILI vykonávanie Európskej záruky pre deti, najmä pokiaľ ide o poskytovanie reálneho a bezplatného prístupu k VSRD pre deti ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením;
39. ZVYŠOVALI INFORMOVANOSŤ zamestnávateľov o formách organizácie práce, ktoré sa prispôsobujú individuálnym potrebám pracovníkov, ako sú telepráca a flexibilné formy organizácie práce vrátane komprimovaných pracovných týždňov alebo skráteného pracovného času, ako aj o poskytovaní osobitných dovolení a súvisiacej ochrany a iných iniciatívach a POSKYTOVALI im PODPORU pri ich uplatňovaní s cieľom zlepšiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom pre všetkých, najmä pre osoby s malými deťmi a pracovníkov s inými opatrovateľskými povinnosťami. V tejto súvislosti VZALI NA VEDOMIE potreby pracovníkov so zdravotným postihnutím. Okrem toho je dôležité uznať, že nedostatok rovnováhy medzi pracovným, rodinným a súkromným životom predstavuje riziko, pokiaľ ide o ochranu zdravia pri práci, a prijať preventívne opatrenia na riešenie tohto rizika;
40. ZVYŠOVALI INFORMOVANOSŤ o tom, že všetci rodičia, a konkrétne matky, môžu potrebovať podporu, aby našli lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, a že zamestnávatelia môžu zohrávať pozitívnu úlohu tým, že sa aktívne budú venovať individuálnym potrebám všetkých rodičov a iných osôb poskytujúcich starostlivosť, ktorých zamestnávajú;

41. ZABEZPEČILI včasnú a správnu transpozíciu a vykonávanie právnych predpisov EÚ zameraných na rovnaké príležitosti a rovnaké zaobchádzanie so ženami a mužmi v otázkach zamestnania a povolania a na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov, pričom sa zohľadní nerovnomerné rozdelenie neplatenej opatrovateľskej práce na úkor žien;
42. PRIJALI OPATRENIA na zlepšenie poskytovania inkluzívnych, prístupných, flexibilných, cenovo dostupných a vysokokvalitných služieb VSRD a služieb starostlivosti o deti a iné závislé osoby počas celého života, a tak podporiť rodičov s opatrovateľskými povinnosťami a zároveň zabezpečiť silný dôraz na pozitívne výsledky pre deti a iných prijímateľov starostlivosti. ZVYŠOVALI INFORMOVANOSŤ o sociálnom a hospodárskom význame a hodnote opatrovateľskej práce, ktorá je nevyhnutná pre kolektívny blahobyt spoločností. ZLEPŠOVALI pracovné podmienky pracovníkov v tomto odvetví, aby boli k dispozícii postačujúce služby;
43. zabezpečením súladu s právnymi predpismi EÚ ÚČINNE PREDCHÁDZALI diskriminácii a odvetným opatreniam v prípade tehotenstva alebo rodičovstva, ako aj za to, že pracovníci čerpali alebo požiadali o dovolenky súvisiace so starostlivosťou, ako sú materská, otcovská a rôzne druhy rodičovskej alebo opatrovateľskej dovolenky, a za to, že požiadali o flexibilné formy organizácie práce, a aby tieto javy POTLÁČALI;
44. PODPOROVALI iniciatívy na zvyšovanie informovanosti, najmä vo vzdelávaní a odbornej príprave, s dôrazom na výhody rovnakého rozdelenia opatrovateľských povinností a povinností v domácnosti medzi ženy a mužov, a to aj s cieľom bojovať proti rodovým stereotypom;
45. ZVÁŽILI politiky a opatrenia na zlepšenie vyhliadok na zamestnanie neformálnych opatrovateľov, s osobitným zameraním na ženy staršie ako 50 rokov s nízkou mierou zamestnanosti. Takéto opatrenia by mohli okrem iného zahŕňať poskytovanie odbornej prípravy, poradenstva a psychologickú podporu, ako aj zvýšenie dostupnosti vysokokvalitných služieb dlhodobej starostlivosti;

46. vo vhodných prípadoch SPOLUPRACOVALI so zamestnávateľmi a zástupcami pracovníkov pri zvyšovaní informovanosti a poskytovaní odbornej prípravy riadiacim pracovníkom a zamestnancom, pokiaľ ide o hospodárske a sociálne prínosy udržania zamestnancov, a tiež pokiaľ ide o úlohu politík zabezpečujúcich rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov, s dôrazom na význam uplatňovania rodového hľadiska a vyhýbania sa rodovým predsudkom, a to aj s cieľom udržať talentované ženy v zamestnaní;
47. PRESADZOVALI kolektívne vyjednávanie a sociálny dialóg v rámci prípravy a vykonávania politík na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom vrátane pružných foriem organizácie práce s cieľom riešiť potreby rodičov a opatrovateľov;
48. ZVYŠOVALI INFORMOVANOSŤ o rodových stereotypoch a predsudkoch už od útleho veku A BOJOVALI PROTI NIM, a to najmä vo vzdelávaní a zamestnaní, ale aj v spoločnosti vo všeobecnosti, okrem iného s cieľom podporiť rovnakú účasť mužov na práci v domácnosti, neformálnej starostlivosti a starostlivosti o deti a iné závislé osoby aj prostredníctvom využívania rodičovskej, otcovskej a opatrovateľskej dovolenky. ZVYŠOVALI INFORMOVANOSŤ celej spoločnosti o dôležitosti aktívneho a rovnocenného príspevku mužov v tejto oblasti. PODPOROVALI zapojenie mužov a chlapcov ako pôvodcov a príjemcov zmien a do presadzovania rodovej rovnosti v oblasti platenej a neplatenej opatrovateľskej práce. ZABEZPEČILI, aby informácie o dostupnosti a o pravidlách a právnych nárokoch týkajúcich sa rodičovských výhod boli ľahko dostupné;
49. PRESADZOVALI prístup založený na právach s cieľom podporiť jednotlivcov, najmä ženy a dievčatá, ktorí vychovávajú deti a zároveň sa starajú o starších rodinných príslušníkov alebo príbuzných so zdravotným postihnutím alebo vážnym ochorením. Takíto neformálni opatrovatelia potrebujú osobitnú podporu, ako sú opatrenia na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, odľahčovacie služby, odborná príprava, opatrenia v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti, poradenstvo, zdravotná starostlivosť a psychologická podpora, ako aj finančná podpora, aby mohli zosúladiť svoj pracovný, rodinný a súkromný život a aby mohli v danej situácii prijímať vlastné rozhodnutia;

50. OSOBITNE ZOHLADNILI potreby osôb a rodín v zraniteľných situáciách a ZLEPŠILI poskytovanie stimulov pre tieto osoby, aby sa im ľahšie hľadala rovnováha medzi pracovným, rodinným a súkromným životom. POSKYTOVALI dodatočnú podporu rodičom so zdravotným postihnutím a rodičom detí so zdravotným postihnutím alebo chorých detí s prihliadnutím na ich osobitné potreby, pokiaľ ide o podporné služby vrátane osobnej asistencie a zdravotnú starostlivosť. Pri navrhovaní politik na podporu rodičov ZVÁŽILI situáciu rodín s jedným rodičom;
51. PODPOROVALI medzigeneračnú solidaritu uľahčovaním politik a opatrení zameraných na medzigeneračné činnosti a spoluprácu, s osobitným dôrazom na vzájomnú podporu, zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a podpornú komunitu pre všetkých jednotlivcov. vo vhodných prípadoch ZDÔRAZŇOVALI sociálnu hodnotu starostlivosti o starších ľudí vrátane starostlivosti, ktorú poskytujú osoby blízke osobe odkázanej na starostlivosť;
52. PODPOROVALI miestne orgány pri prepájaní mladých a starších ľudí prostredníctvom iniciatív, ako sú viacgeneračné priestory a dobrovoľnícke programy, a tiež výmenou osvedčených postupov v oblasti prorodinných a inkluzívnych politik, ako aj podporou medzigeneračného dialógu a solidarity;
53. POSKYTOVALI starším ľuďom príležitosti zapojiť sa do činností, pri ktorých by mohli uplatniť svoje skúsenosti a znalosti, a tak využívali ich potenciál a povzbudzovali ich, aby si udržali produktívnu úlohu v spoločnosti a v najbližšej komunite. PODPOROVALI úsilie o presadzovanie aktívneho a zdravého starnutia, čím sa položia základy pre dlhší a udržateľnejší pracovný život v kontexte demografických výziev. PODPOROVALI prístup založený na právach a celoživotný prístup, pokiaľ ide o starnutie, a zároveň venovali pozornosť rôznym potrebám a potenciálu všetkých osôb v spoločnosti;
54. PODPOROVALI dobrovoľnícke programy pre mladých ľudí, ktoré sa zameriavajú na pomoc starším ľuďom pri každodenných úkonoch, čím sa podporuje kultúra starostlivosti a zodpovednosti;

55. **PODPOROVALI** komunitné iniciatívy s cieľom dosiahnuť, aby si mladí ľudia uvedomovali výhody pomoci starším ľuďom pri získavaní digitálnych zručností, čo prispeje k odstraňovaniu medzigeneračných digitálnych rozdielov a podporí všeobecne prospešnú medzigeneračnú solidaritu;
56. **VYUŽÍVALI PRÍLEŽITOSTI** vyplývajúce zo škály finančných nástrojov a nástrojov technickej podpory dostupných na úrovni EÚ pri navrhovaní politických a investičných opatrení potrebných na účinné riešenie demografických výziev vrátane poskytovania prístupných, cenovo dostupných a vysokokvalitných služieb VSRD a dlhodobej starostlivosti, pričom sa zabezpečí, aby tieto opatrenia boli prispôsobené osobitným regionálnym alebo miestnym podmienkam a vytvoria sa podmienky na aktívne zapojenie regionálnych a miestnych orgánov a iných zainteresovaných strán, a to aj prostredníctvom činností partnerského učenia.

VYZÝVA EURÓPSKU KOMISIU A ČLENSKÉ ŠTÁTY, ABY V SÚLADE SO SVOJIMI PRÍSLUŠNÝMI PRÁVOMOCAMI A REŠPEKTUJÚC ÚLOHU A AUTONÓMIU SOCIÁLNYCH PARTNEROV:

57. **UĽAHČOVALI** spoluprácu medzi tvorcami politík, regionálnymi a miestnymi orgánmi, zamestnávateľmi, sociálnymi partnermi a organizáciami občianskej spoločnosti s cieľom uľahčiť výmenu poznatkov týkajúcich sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a rovnakého rozdelenia opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi, ako impulzu pre rodovú rovnosť a hospodársku nezávislosť žien v kontexte demografických výziev;
58. **ZVYŠOVALI INFORMOVANOSŤ** o diskriminácii na základe veku, jej dôsledkoch pre jednotlivcov a spoločnosť ako celok a o potrebe a možnostiach jej riešenia, a to v celej spoločnosti a medzi všetkými príslušnými zainteresovanými stranami vrátane zamestnávateľov a tvorcov politík;
59. **NAĎALEJ** povzbudzovali a podporovali európskych sociálnych partnerov pri riešení otázky rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom v rámci ich medziodvetvových a odvetvových výborov;

60. podporovali ZLEPŠOVANIE pracovných príležitostí a stimulov, ako aj pracovných podmienok pre starších ľudí, podporovali ich zapojenie do spoločnosti a zvyšovali informovanosť o ich potenciáli i o ich prospešných aktivitách, čím uznajú, že sú pre spoločnosť prínosom. PODPORovali úlohu, ktorú starší ľudia zohrávajú pri mentorstve, výmene poznatkov a pri udržiavaní sociálnych väzieb. PRIJALI OPATRENIA NA OBMEDZENIE osamelosti starších ľudí a PODPORovali úsilie o zlepšenie ich duševného a fyzického zdravia;
61. PODPORovali rovnaké rozdelenie neplatenej opatrovateľskej práce a domácich povinností medzi ženami a mužmi a NAĎALEJ prijímali opatrenia vrátane výmeny osvedčených postupov na zapojenie otcov, partnerov a neformálnych opatrovateľov do starostlivosti o deti, aj s využitím rodičovskej dovolenky, ktorá je v prospech otcov i detí, a tiež zvyšovanie ich účasti na dlhodobej starostlivosti, a to na účely rovnomerného rozdelenia platenej práce a neplatenej opatrovateľskej práce medzi ženy a mužov, čím sa podporí rodová rovnosť a uľahčí prístup žien na trh práce, ako aj ich kariérny postup a dosiahnutie ekonomickej nezávislosti;
62. PODPORovali uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti pri navrhovaní, vykonávaní a hodnotení opatrení prijatých na posilnenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre všetkých a na riešenie demografických výziev.

VYZÝVA EURÓPSKU KOMISIU, ABY:

63. ZVYŠOVALA INFORMOVANOSŤ zamestnávateľov a pracovníkov o právach vyplývajúcich z príslušných právnych predpisov EÚ požadovať opatrenia, ktoré rešpektujú potreby jednotlivcov, ako sú individuálna neprenosná rodičovská dovolenka a flexibilné formy organizácie práce, ako aj o právnej ochrane pred prepustením a diskrimináciou, a o zamestnaneckých právach týkajúcich sa zabezpečenia rovnakých pracovných podmienok alebo akéhokoľvek zlepšenia pracovných podmienok a odmeňovania po návrate z materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky. Na tento účel PODPOROVALA zlepšenie zberu údajov rozčlenených podľa pohlavia s cieľom adekvátne zmerať reálny rozsah ochranných opatrení týkajúcich sa materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky, ako aj opatrení týkajúcich sa flexibilných foriem organizácie práce, a ich výsledky;
64. PODPOROVALA výskum zohľadňujúci celoživotný prístup s cieľom preskúmať potreby jednotlivcov v rôznych životných situáciách súvisiacich s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom vrátane zosúladenia rodinných ambícií a platenej práce na základe súboru demografických nástrojov Komisie;
65. PODPOROVALA výmenu osvedčených postupov s cieľom stimulovať rovnaké rozdelenie zodpovednosti za starostlivosť o deti a neformálnu starostlivosť medzi ženami a mužmi, aby sa zmiernila sociálna a finančná záťaž, ktorú neprimerane znášajú opatrovatelky, a posilnila ich ekonomická sebestačnosť, a to aj pokiaľ ide o pomoc osamelým rodičom (väčšinou ide o osamelé matky) pri skĺbení opatrovateľských povinností a práce;
66. OPĀTOVNE POTVRDILA svoj záväzok presadzovať a chrániť práva a záujmy starších ľudí, pričom sa bude venovať osobitnú pozornosť najmä potrebám starších žien a starších ľudí so zdravotným postihnutím a zároveň uplatňovať prierezový prístup, a to aj podporou zdravej dlhovekosti prostredníctvom iniciatív a programov vo všetkých relevantných oblastiach politiky, a to s prihliadnutím na hľadisko rodovej rovnosti a medzigeneračnú solidaritu;

67. NAĎALEJ podporovala politiky na úrovni EÚ zamerané na lepšie zosúladenie rodinných ambícií a platenej práce, najmä zabezpečením rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a prístupu k vysokokvalitnému VSRD, s cieľom podporiť rodovú rovnosť, ako aj posilniť postavenie mladších a starších generácií a pozitívne výsledky pre deti, najmä ako spôsob zlepšenia konkurencieschopnosti, a v súlade so súborom demografických nástrojov Komisie;
68. UĽAHČOVALA začleňovanie demografických aspektov a uplatňovala rodové hľadisko pri príprave príslušných politických návrhov a vo vhodných prípadoch POSÚDILA ich vplyv na riešenie demografických výziev, ako je starnutie obyvateľstva, klesajúci počet obyvateľov v produktívnom veku a rastúce rozdiely medzi mestami a vidiekom.
-

Odkazy

Primárne právo EÚ

Zmluva o fungovaní Európskej únie, Ú. v. EÚ C 326, 26.10.2012, s. 47

Konsolidované znenie Zmluvy o Európskej únii, Ú. v. EÚ C 326, 26.10.2012, s. 13

Charta základných práv Európskej únie, Ú. v. EÚ C 303, 14.12.2007, s. 1

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

Rada Európskej únie

Európsky pakt pre rodovú rovnosť (2011-2020), (7370/11)

Zosúladenie práce a rodinného života v kontexte demografických zmien – závery Rady (10324/11)

Závery Rady o demografických výzvach – ďalší postup (8668/20)

Závery Rady o riešení rozdielu v odmeňovaní žien a mužov: Ocenenie a rozdelenie platenej a neplatenej práce v oblasti starostlivosti (2020) (13584/20)

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

Riadenie demografických zmien v Európe – závery Rady (16754/23)

Závery Rady o prechode systémov starostlivosti počas celého života na holistické, komunitné modely podpory zamerané na človeka zohľadňujúce rodové hľadisko (16094/1/23 REV 1)

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

Odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve: barcelonské ciele do roku 2030, Ú. v. EÚ C 484, 20.12.2022, s. 1

Odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 týkajúce sa prístupu k cenovo dostupnej, vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti, Ú. v. EÚ C 476, 15.12.2022, s. 1

Medziinštitucionálne dokumenty EÚ

Európsky pilier sociálnych práv

Európska komisia

Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, 2021;

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

Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Demografické zmeny v Európe: súbor nástrojov pre opatrenia, COM/2023/577 final, Brusel, 11. 10. 2023

Generálne riaditeľstvo pre sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti: Jumping the Generation gap. How the EU promotes intergenerational solidarity, 2009 (Preklenúť generačnú medzeru. Ako EÚ podporuje medzigeneračnú solidaritu), <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, 2014 (Starostlivosť o deti v Európe. Ako sa starostlivosť o deti, rodičovská dovolenka a pružné formy organizácie práce v Európe vzájomne ovplyvňujú).
https://www.researchgate.net/publication/345022022_Caring_for_children_in_Europe_How_childcare_are_parental_leave_and_flexible_working_arrangements_interact_in_Europe

Harnessing Talent Platform – A new boost for EU Regions (Platforma na využívanie talentov – nová vzpruha pre regióny EÚ). 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)
(Dátový portál vedomostného centra pre migráciu a demografiu – dlhodobá starostlivosť),
<https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/S3.8>

Európska komisia – Eurostat: Active ageing and solidarity between generations - A statistical
portrait of the European Union 2012, 2011 (Aktívne starnutie a solidarita medzi generáciami –
štatistický portrét Európskej únie), [https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-](https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf)
[EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf](https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf)

Pracovný dokument útvarov Komisie: Vplyv demografických zmien – v meniacom sa prostredí.
Brusel 17. 1. 2023, SWD(2023) 21 final

Zelená kniha o starnutí: Podpora medzigeneračnej solidarity a zodpovednosti, 2021,
https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf s. 4

Európsky výbor regiónov

Stanovisko k súboru demografických nástrojov Komisie (CDR-1173 – 2024),
<https://cor.europa.eu/en/our-work/opinions/cdr-1173-2024>

Európsky hospodársky a sociálny výbor

Európska stratégia v oblasti starostlivosti (SOC/741), [https://www.eesc.europa.eu/en/our-](https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy)
[work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy](https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy)

Zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre všetkých na základe potrieb:
ako môžu primerané pružné pracovné podmienky podporiť medzigeneračnú solidaritu a posilnenie
postavenia žien (SOC/808)

Eurofound

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU. (Dosiahnutie rovnováhy: zosúladienie
pracovného a súkromného života v EÚ) Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg,
2018, [https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-](https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu)
[and-life-eu](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 (%), 2022, (Zamestnanie na kratší pracovný čas ako percentuálny podiel celkovej zamestnanosti podľa pohlavia a veku v percentách)

Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age (%), 2022, (Hlavný dôvod zamestnania na kratší pracovný čas – rozdelenie podľa pohlavia a veku v percentách)

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť

Gender inequalities in care and consequences for the labour market (Rodové rozdiely v oblasti starostlivosti a ich dôsledky pre trh práce), <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>

EURÓPSKY INŠTITÚT PRE RODOVÚ ROVNOSŤ: A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap 2023 (Lepšia rovnováha medzi pracovným a súkromným životom: preklopenie rodových rozdielov v oblasti starostlivosti), https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

Survey of gender gaps in unpaid care, individual and social activities, 2022 (Prieskum rodových rozdielov v neplatenej starostlivosti, individuálnych a sociálnych činnostiach)

Údaje Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť na základe mikroúdajov EU-SILC za rok 2022

Organizácia Spojených národov

Pekinská deklarácia a akčná platforma

Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW)

Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, rezolúcia Valného zhromaždenia Organizácie Spojených národov č. 34/180, 18. decembra 1979

Dohovor o právach dieťaťa, rezolúcia Valného zhromaždenia Organizácie Spojených národov č. 44/25, 20. novembra 1989

Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím (CRPD)

Príprava a oslavy 30. výročia Medzinárodného roka rodiny: Správa generálneho tajomníka, 2022, <https://digitallibrary.un.org/record/3998339?v=pdf>

Intergenerational Issues Factsheet, UNDESA (Prehľad medzigeneračných otázok, UNDESA), <https://www.un.org/development/desa/youth/intergenerational-issues-factsheet.html>

Rozvojový program Organizácie Spojených národov, cieľ č. 5, <https://www.undp.org/sustainable-development-goals/gender-equality>

The growing need for long-term care. Assumptions and realities (Rastúca potreba dlhodobej starostlivosti. Predpoklady a realita). UNDESA, https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/un-ageing_briefing-paper_Long-term-care.pdf

Caregiving in an ageing world (Starostlivosť v starnúcom svete). Zhrnutie problematiky č. 143, 2022, UNDESA, https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/PB_143.pdf

Advancing intergenerational solidarity (Podpora medzigeneračnej solidarity). Zhrnutie problematiky č. 8, 2010, UNECE, https://unece.org/DAM/pau/_docs/age/2010/Policy-Briefs/8-Policy-brief_AIS.pdf

Intergenerational Family Relationships in Ageing Societies, 2010, UNECE (Medzigeneračné rodinné vzťahy v starnúcich spoločnostiach, 2010, EHK OSN), https://unece.org/DAM/pau/_docs/age/2010/Intergenerational-Relationships/ECE-WG.1-11.pdf

Long-term care for older people (Dlhodobá starostlivosť o staršie osoby). A new global gender priority (Nová globálna rodová priorita). Zhrnutie problematiky č. 9, 2010, OSN Ženy, <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>

Medzinárodná organizácia práce

Maternity protection in the context of work-life reconciliation for men and women, United Nations Development Programme, 2011 (Ochrana materstva v kontexte zosúladenia pracovného a súkromného života mužov a žien, Rozvojový program Organizácie Spojených národov), 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 (Encyklopédia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, program pomoci pre zamestnancov, pracovné a rodinné otázky: prípadová štúdia), <https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/health-protection-a-promotion/item/151-employee-assistance-programmes>

Organizácia pre bezpečnosť a spoluprácu v Európe

How can we do better for our families? Issues, Outcomes, Policy Objectives and Recommendations (Ako dosiahnuť lepšie výsledky pre naše rodiny? Otázky, výsledky, ciele politiky a odporúčania).

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, december 2016 (Hľadanie rovnováhy: podkladová štúdia o rovnováhe medzi pracovným a osobným životom rodičov vo všetkých štádiách detstva),

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, 30. november 2020 (Hľadanie rovnováhy: ako sa vyhnúť lockdownu a zároveň spomaliť šírenie vírusu), https://www.oecd.org/en/publications/walking-the-tightrope-avoiding-a-lockdown-while-containing-the-virus_1b912d4a-en.html

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

Iné

Elektronická platforma vzdelávania dospelých v Európe (EPALE): The Benefits of Intergenerational Relationships (Výhody medzigeneračných vzťahov), <https://epale.ec.europa.eu/en/content/benefits-intergenerational-relationships>

Tematická sekcia pre politiky v oblastiach hospodárstva, vedy a kvality života, Generálne riaditeľstvo pre vnútorné politiky, Európska únia (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, 2020 (Po rodičovskej dovolenke: stimuly pre rodičov s malými deťmi, aby sa vrátili na trh práce)

ROCARD, Eileen; LLENA-NOZAL, Ana: Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind. (Podpora neformálnych opatrovateľov starších ľudí: politiky zamerané na to, aby sa nezabudlo na nikoho, kto poskytuje starostlivosť). OECD Health Working Papers No. 140, 2022, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-en.pdf?expires=1709719622&id=id&accname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C>