

V Bruseli 20. februára 2017
(OR. en)

6268/17

SOC 90
GENDER 6
EMPL 60
EDUC 45
ANTIDISCRIM 9

POZNÁMKA

Od:	Predsedníctvo
Komu:	Výbor stálych predstaviteľov/Rada
Č. predch. dok.:	5746/17 REV 2 SOC 56 GENDER 4 EMPL 42 EDUC 26 ANTIDISCRIM 6
Predmet:	Zlepšovanie zručností žien a mužov na trhu práce v EÚ – návrh záverov Rady

1. Predsedníctvo vypracovalo na základe výskumnej správy inštitútu EIGE¹ návrh záverov Rady s názvom „Zlepšovanie zručností žien a mužov na trhu práce v EÚ“.
2. Pracovná skupina pre sociálne otázky dosiahla dohodu o znení záverov uvedených v prílohe.
3. Výbor sa vyzýva, aby schválil uvedené znenie a postúpil návrh záverov Rade EPSCO na prijatie.

¹ Pozri dokument 6268/17 ADD 1.

Zlepšovanie zručností žien a mužov na trhu práce v EÚ
Návrh záverov Rady

PRIPOMÍNAJÚC:

1. vyhlásenie trojice predsedníctiev o rodovej rovnosti podpísané Holandskom, Slovenskom a Maltou 7. decembra 2015, v ktorom sa konštatuje, že umožnenie ženám a mužom v plnej miere využívať ich schopnosti a kvalifikácie má kľúčový význam pre efektívne využívanie ľudského kapitálu EÚ;
2. že rovnosť medzi ženami a mužmi je základnou zásadou Európskej únie zakotvenou v zmluvách a jedným z cieľov a úloh Únie. Okrem toho, osobitným poslaním Únie je presadzovanie zásady rovnosti medzi ženami a mužmi pri každej jej činnosti;
3. že rovnosť medzi ženami a mužmi je zakotvená v článku 23 Charty základných práv Európskej únie;
4. že cieľom stratégie Európa 2020 je vytvoriť podmienky na modernizáciu trhov práce, pomôcť zvýšiť úroveň zamestnanosti na 75 % u žien a mužov vo veku 20 – 64 rokov, znížiť aspoň o 20 miliónov počet žien a mužov postihnutých alebo ohrozených chudobou a sociálnym vylúčením a zabezpečiť udržateľnosť národných sociálnych modelov. Jej zámerom je najmä dosiahnuť uvedené ciele zlepšením postavenia žien a mužov prostredníctvom nadobudnutia nových zručností potrebných na prispôsobenie sa novým podmienkam a možným kariérnym posunom;
5. že balík o sociálnych investíciách poskytuje členským štátom usmernenie týkajúce sa efektívnejších a účinnejších sociálnych politík v reakcii na hospodársku krízu a demografické zmeny a zároveň sa v ňom členské štáty vyzývajú, aby investovali do ľudí;

6. že európsky pilier sociálnych práv, ktorý bol oznámený v pracovnom programe Komisie na rok 2017, má potenciál podporiť dobre fungujúce a spravodlivé trhy práce a systémy sociálneho zabezpečenia, okrem iného aj presadzovaním rovnosti medzi ženami a mužmi;
7. Európsky pakt pre rodovú rovnosť (2011 – 2020), v ktorom sa vyzýva na opatrenia zamerané na odstránenie rodových rozdielov a na boj proti rodovej segregácii na trhu práce. Jedným z takýchto opatrení je „odstrániť rodové stereotypy a podporovať rodovú rovnosť na všetkých úrovniach vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj v pracovnom živote, s cieľom znížiť rodovú segregáciu na trhu práce“;
8. dokument Komisie Strategický záväzok pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2019, ktorý sa zameriava na rôzne prioritné oblasti, medzi ktoré patrí „zvýšenie účasti žien na trhu práce a rovnaká ekonomická nezávislosť žien a mužov“ a „zmenšenie rodových rozdielov v odmeňovaní, zárobkoch a dôchodkoch, a v dôsledku toho boj proti chudobe žien“. Plnenie týchto cieľov si vyžaduje zavedenie ďalších opatrení na zlepšenie vyváženého zastúpenia mužov a žien a pracovných podmienok v rôznych hospodárskych odvetviach a povolaniach a presadzovanie rodovej rovnosti na všetkých úrovniach a vo všetkých typoch vzdelávania, a to aj v súvislosti s rodovo ovplyvnenou voľbou predmetu štúdia a kariéry. Okrem toho si to vyžaduje aj zvyšovanie povedomia o sociálnych a ekonomických dôsledkoch nerovnosti v zamestnaní vrátane rodového rozdielu v dôchodkoch;
9. že nový program v oblasti zručností pre Európu sa zameriava na zabezpečenie toho, aby ľudia mali správne zručnosti počas celého svojho pracovného života, a to nielen s cieľom zlepšiť ich vyhliadky, pokiaľ ide o vstup na trh práce, udržanie sa a postup na ňom, ale tiež s cieľom umožniť im naplniť ich potenciál a stať sa sebavedomými a aktívnymi občanmi;
10. že Rada nedávno prijala odporúčanie s názvom Cesty zvyšovania úrovne zručností: nové príležitosti pre dospelých, ktorého zámerom je pomôcť dospelým s nízkou úrovňou zručností získať minimálnu úroveň gramotnosti, matematickej gramotnosti a digitálnych zručností a pokročiť smerom k dosiahnutiu vyššej kvalifikácie;

11. program trvalo udržateľného rozvoja do roku 2030, ktorý je programom Organizácie Spojených národov a má za cieľ „dosiahnutie rodovej rovnosti a posilňovanie postavenia všetkých žien a dievčat“, čím sa ukončia všetky formy diskriminácie. Medzi príslušné ciele patrí odstránenie rodových rozdielov vo vzdelávaní, dosiahnutie plnej a produktívnej zamestnanosti a dôstojnej práce pre všetky ženy a mužov, rovnaká odmena za prácu rovnakej hodnoty a ochrana pracovných práv pre všetkých pracovníkov vrátane tých, ktorí majú neisté zamestnanie².

BERÚC NA VEDOMIE:

12. výskumnú správu³ s názvom „Zlepšovanie zručností žien a mužov v neistom zamestnaní v EÚ“, ktorú vypracoval Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE) na žiadosť maltského predsedníctva. Vo výskumnej správe sa skúma možnosť zlepšovania zručností žien a mužov v EÚ, pričom sa kladie dôraz na rodové hľadisko, a analyzujú sa rozličné skúsenosti nízkokvalifikovaných žien a mužov v súvislosti s ich zamestnateľnosťou, ich situáciou na trhu práce a ich prístupom k odbornej príprave súvisiacej so zamestnaním. V rámci viacrozmernej perspektívy sa v správe opisujú aj skúsenosti nízkokvalifikovaných ľudí v neistom zamestnaní a uvádzajú sa faktory, ktoré bránia v prístupe ku kvalitnému zamestnaniu a k zlepšovaniu zručností.

² „Neisté zamestnanie“ v týchto záveroch znamená zamestnanie 1) s veľmi nízkou mzdou, 2) na nedobrovoľne veľmi krátky pracovný čas alebo 3) s nízkou istotou pracovného miesta. (Pozri výskumnú správu inštitútu EIGE.) Týmto nie je dotknutý význam pojmu „neisté zamestnanie“ v iných kontextoch, ani akékoľvek budúce vymedzenie pojmu dohodnuté na úrovni EÚ alebo na medzinárodnej úrovni.

³ 6268/17 ADD 1.

UZNÁVAJÚC, ŽE:

13. napriek skutočnosti, že čoraz viac žien získava dobrú kvalifikáciu, pričom v Európe v súčasnosti ženy prekonávajú mužov v dosiahnutom stupni vzdelania⁴, platená ženská práca je aj naďalej odmeňovaná slabšie. Navyše, za porovnateľnú prácu sú ženy naďalej odmeňované slabšie ako muži. Podceňovanie ženskej práce je jednou z príčin rozdielu v odmeňovaní žien a mužov a prispieva aj k rodovému rozdielu v dôchodkoch. Tieto problémy sú zakorenené v rodových stereotypoch, ktoré prispievajú k zachovávaniu nerovnomerného rozdelenia povinností súvisiacich so starostlivosťou a úloh v domácnosti medzi mužov a ženy, ako aj rodovej segregácie vo vzdelávaní, odbornej príprave a na trhu práce;
14. celkovo sú ženy vystavené vyššiemu riziku neistoty počas celého ich života – napríklad pokiaľ ide o veľmi slabo platenú prácu alebo prácu na nedobrovoľne kratší pracovný čas, alebo nízku istotu zamestnania. Najväčší rodový rozdiel je zrejmý v odmeňovaní – nízku mzdu má jedna z piatich žien v porovnaní s iba jedným z desiatich mužov. Vyššiemu riziku práce na neistom pracovnom mieste čelia mladé ženy a muži a ženy a muži v preddôchodkovom veku, ako aj ženy a muži v zraniteľných situáciách, ako napríklad osoby s migrantským pôvodom a marginalizované skupiny vrátane Rómov⁵;
15. produktívne zamestnanie a dôstojná práca pre všetkých, ako ich vymedzuje Medzinárodná organizácia práce, patria ku kľúčovým faktorom pre dosiahnutie skutočnej rodovej rovnosti a spravodlivej globalizácie, zníženie chudoby a dosiahnutie spravodlivého, inkluzívneho a udržateľného rozvoja;
16. ľudia, ktorí sa nachádzajú mimo trhu práce, a to najmä ľudia s nízkou úrovňou zručností, môžu byť odradení od vstupu na trh práce alebo od nástupu do zamestnania kvôli súvisiacim dodatočným nákladom, akými sú náklady na dopravu a náklady na služby spojené so starostlivosťou o deti a iné závislé osoby;

⁴ V roku 2014 malo terciárne alebo vyššie vzdelanie 42,3 % žien (vo veku 30 – 34 rokov) v porovnaní s 33,6 % mužov. (Výberové zisťovanie pracovných síl v EÚ v roku 2015.)

⁵ Výberové zisťovanie pracovných síl realizované Eurostatom, výpočty inštitútu EIGE založené na mikroúdajoch z roku 2014.

17. z dôvodu štrukturálnych nerovností a pretrvávajúcich rodových stereotypov čelia ženy s nízkou úrovňou zručností ďalším problémom a diskriminácii. Polovica nízkokvalifikovaných žien vo veku 16 – 64 rokov⁶ v EÚ-28 je mimo trhu práce (neaktívnych), v porovnaní s 27 % mužov⁷;
18. takmer každá druhá žena s nízkou úrovňou zručností (45 %) – v porovnaní s každým štvrtým mužom s nízkou úrovňou zručností (26 %) – pracuje na neistom pracovnom mieste⁸;
19. hoci v posledných rokoch rastie dosiahnutý stupeň vzdelania žien, pričom u mladej generácie je pravdepodobnosť nižšej kvalifikácie⁹ vyššia u mužov ako u žien (v roku 2015 malo nízku úroveň dosiahnutého stupňa vzdelania 20 % mužov a 15 % žien vo veku 20 – 24 rokov), u staršieho obyvateľstva má nízku kvalifikáciu 29 % mužov a 35 % žien vo veku od 55 – 64 rokov¹⁰;
20. staršie ženy, najmä tie, ktoré sú v preddôchodkovom veku, čelia aj vyššiemu riziku chudoby, a to v dôsledku rodových nerovností v priebehu ich života¹¹ vrátane rozdielov v odmeňovaní, dĺžke pracovného času a trvaní pracovného života. Je to spôsobené okrem iného skutočnosťou, že povinnosti súvisiace s domácnosťou a starostlivosťou pripadajú väčšinou na ženy, ktoré v dôsledku toho častejšie zažijú prerušenie kariéry a majú väčšiu tendenciu ako muži pracovať na kratší pracovný čas;

⁶ Okrem študujúcich.

⁷ Výberové zisťovanie pracovných síl realizované Eurostatom, výpočty inštitútu EIGE založené na mikroúdajoch z roku 2014.

⁸ Výberové zisťovanie pracovných síl realizované Eurostatom, výpočty inštitútu EIGE založené na mikroúdajoch z roku 2014.

⁹ Medzinárodná štandardná klasifikácia vzdelávania (ISCED): za nízkokvalifikovaných pracovníkov sa považujú ľudia, ktorí absolvovali len vzdelávanie v ranom detstve, primárne vzdelanie a nižšie sekundárne vzdelanie (ISCED 0 – 2).

¹⁰ Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (edat_lfse_03).

¹¹ Európska komisia (2015), *Prečo sú staršie ženy oveľa viac vystavené riziku chudoby než starší muži*, Evidence in Focus. Správa inštitútu EIGE „Chudoba, rodové a prelínajúce sa nerovnosti v EÚ: preskúmanie vykonávania Pekinskej akčnej platformy v členských štátoch EÚ“ (14295/16 ADD1).

21. významnému podielu nízkokvalifikovaných žien a mužov v produktívnom veku¹², či už v zamestnaní alebo nie, chýbajú základné zručnosti potrebné na to, aby sa zúčastnili odbornej prípravy alebo ďalšieho vzdelávania. Okrem toho, nízkokvalifikované ženy a muži, najmä ak pracujú na neistých pracovných miestach, majú menej príležitostí na odbornú prípravu¹³;
22. iba približne jedna tretina nízkokvalifikovaných žien (36 %) a mužov (33 %) v neistom zamestnaní sa počas posledných 12 mesiacov (2015) zúčastnila odbornej prípravy, a len v niekoľkých prípadoch bolo toto školenie poskytované zo strany ich zamestnávateľov¹⁴;
23. je väčšia pravdepodobnosť, že ženy a muži narodení mimo EÚ majú v porovnaní s občanmi EÚ nízku úroveň základných zručností a viac ako jedna tretina z nich (36 %) má nízky dosiahnutý stupeň vzdelania¹⁵. Najmä ženy čelia vyššiemu riziku chudoby a sociálneho vylúčenia. Navyše, ich účasť na trhu práce je obmedzená¹⁶ a nízka úroveň kvalifikácie môžu túto nevýhodu zosilniť. Jedným z dôvodov je, že systém uznávania kvalifikácií získaných mimo EÚ sa ešte v plnej miere nevytvoril.

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

s náležitým ohľadom na široké právomoci členských štátov v príslušných oblastiach, zásadu subsidiarity a úlohu sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti, VYZÝVA ČLENSKÉ ŠTÁTY, ABY:

¹² 24 % obyvateľstva (23 % mužov a 24 % žien) vo veku 25 – 64 má nízky dosiahnutý stupeň vzdelania.

¹³ Európsky prieskum pracovných podmienok, výpočty inštitútu EIGE založené na mikroúdajoch z roku 2015.

¹⁴ Európsky prieskum pracovných podmienok, výpočty inštitútu EIGE založené na mikroúdajoch z roku 2015.

¹⁵ Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl (edat_lfs_9912).

¹⁶ 14295/16 ADD 1.

24. pri vykonávaní stratégie EÚ 2020 prioritne venovali pozornosť odstráneniu prekážok účasti žien a mužov na trhu práce, pričom je potrebné klásť osobitný dôraz na dôležitosť zručností, s cieľom dosiahnuť hlavný cieľ zameraný na zvýšenie miery zamestnanosti žien a mužov vo veku 20 – 64 rokov na úroveň 75 %;
25. zintenzívnili úsilie o začleňovanie rodového hľadiska do svojich vnútroštátnych politík v oblasti zručností a trhu práce, a v relevantných prípadoch na tento účel zahrnuli príslušné opatrenia do národných akčných plánov a/alebo ako súčasť európskeho semestra, a to v súlade s usmerneniami politík zamestnanosti, pričom je potrebné venovať osobitnú pozornosť špecifickým nevýhodám, ktorým čelia ženy na trhu práce a v priebehu života. Podávanie správ na úrovni EÚ o takomto úsilí by sa malo uskutočniť prostredníctvom existujúcich rámcov. Mali by sa navrhnúť opatrenia zohľadňujúce rodové hľadisko s cieľom dosiahnuť tieto ciele:
- a) riešiť neisté podmienky práce, akými sú nízka mzda, práca na nedobrovoľne kratší pracovný čas a nízka istota pracovného miesta;
 - b) podporovať rovnaké príležitosti a rovnakú ekonomickú nezávislosť žien a mužov;
 - c) bojovať proti rodovej diskriminácii na trhu práce a predchádzať takejto diskriminácii, najmä pokiaľ ide o prístup na trh práce a pracovné podmienky, pričom je potrebné uznať, že niektoré skupiny žien, najmä ženy v zraniteľných situáciách vrátane obetí násilia založeného na rodovej príslušnosti, môžu čeliť dodatočným ťažkostiam pri vyvíjaní úsilia o kvalitné pracovné miesta, alebo môžu byť vystavené riziku diskriminácie z viacerých dôvodov;
 - d) presadzovať zásadu rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty a riešiť príčiny, ktoré vedú k rodovým rozdielom v odmeňovaní, zárobkoch a dôchodkoch;

- e) zredukovať demotivačné faktory, ktoré odrádzajú od záujmu pracovať, tam, kde je to vhodné, a to prostredníctvom riešenia nákladov súvisiacich s nástupom do zamestnania alebo s opätovným vstupom na pracovný trh, pričom treba venovať náležitú pozornosť demotivačným faktorom týkajúcim sa daní¹⁷ a tiež treba vziať do úvahy, že takéto demotivačné faktory majú väčší vplyv na ženy a že ich zredukovanie môže pomôcť zmenšiť rodový rozdiel v účasti na trhu práce;
- f) podporovať kvalitné pracovné miesta a vybaviť ženy a mužov kompetenciami, ktoré sa vyžadujú na týchto pracovných miestach vrátane kompetencií v oblasti digitálnej technológie;
- g) bojovať proti horizontálnej profesijnej segregácii podľa pohlavia a podporovať opatrenia zamerané na zlepšenie uznávania a statusu sektorov, v ktorých sú zamestnané prevažne ženy, akými sú práca v domácnosti, sektor zdravotníctva, sektor sociálnych služieb a starostlivosti, ako aj zvážiť zavedenie opatrení zameraných na zlepšenie odmeňovania v týchto sektoroch, pričom by sa mali rešpektovať vnútroštátne okolnosti a úloha sociálnych partnerov;
- h) podporovať rovnaký prístup žien a mužov k učiteľskému povolaniu, okrem iného s cieľom ponúknuť študentom ženské aj mužské vzory;
- i) zabezpečiť primeranú a cieleňú odbornú prípravu a iné formy podpory pre nízkokvalifikované neaktívne ženy a mužov, ako aj pre pracovníkov na neistých pracovných miestach, a to aj tým, že sa im poskytne prístup k cestám zvyšovania úrovne zručností¹⁸, s cieľom zvýšiť ich zamestnateľnosť, zlepšiť ich vyhliadky na zamestnanie a bojovať proti dlhodobej nezamestnanosti a riziku trvalého vylúčenia z trhu práce;
- j) zabezpečiť rovnaký prístup ku kvalitnému vzdelávaniu, odbornej príprave, odbornému vzdelávaniu (vrátane systémov učňovského vzdelávania) a celoživotnému vzdelávaniu pre všetkých, a to aj pre ženy a mužov s opatrovateľskými povinnosťami, a odstrániť prekážky, ktoré bránia účasti, a tiež zintenzívniť opatrenia zamerané na osvetu o možnostiach vzdelávania s prihliadnutím na okolnosti a potreby žien a mužov s nízkou kvalifikáciou;

¹⁷ Pracovný dokument útvarov Komisie „Správa o rovnosti žien a mužov v Európskej únii za rok 2015“, s. 6.

¹⁸ Odporúčanie s názvom Cesty zvyšovania úrovne zručností: nové príležitosti pre dospelých, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=OJ:C:2016:484:TOC>.

- k) bojovať proti stereotypom a diskriminácii z dôvodu veku v zamestnaní počas celého života;
 - l) bojovať proti diskriminácii a vykorisťovaniu žien a mužov narodených mimo EÚ a uľahčiť ich zamestnávanie, vzdelávanie a možnosti celoživotného vzdelávania, a tak podporiť ich integráciu do spoločnosti a do trhu práce;
26. bojovali proti rodovej diskriminácii, segregácii a stereotypom vo vzdelávaní, odbornej príprave, odbornom vzdelávaní a kariérovom poradenstve; podporovali rodovú rovnosť v školách, na vysokých školách a univerzitách; podporovali dievčatá, chlapcov, ženy a mužov zo všetkých prostredí k tomu, aby si volili študijné odbory a povolania v súlade so svojimi schopnosťami a zručnosťami, a nie na základe rodových stereotypov, a to najmä prostredníctvom podpory prístupu žien a dievčat k študijným odborom a povolaniam okrem iného v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM); povzbudzovali mužov a chlapcov k tomu, aby študovali a pracovali v oblastiach, akými sú sociálne služby, starostlivosť o deti a dlhodobá starostlivosť;
27. naďalej analyzovali problém predčasného ukončenia školskej dochádzky na základe rodového hľadiska a riešili rôzne prekážky, ktoré bránia dosiahnutiu vyšších stupňov vzdelania, najmä u dievčat a chlapcov, ktorí sa nachádzajú v zraniteľných situáciách alebo patria k marginalizovaným skupinám; povzbudzovali mladé ženy a mužov, najmä tých, ktorí majú nízky dosiahnutý stupeň vzdelania k tomu, aby sa zúčastňovali na ďalšej odbornej príprave alebo vzdelávaní vrátane učňovského vzdelávania, s cieľom nadobudnúť ďalšie zručnosti a kvalifikácie, ako aj pracovné skúsenosti, a to v súlade s novým programom v oblasti zručností pre Európu;
28. riešili rodový rozdiel v oblasti zamestnávania medzi pracovníkmi v pred dôchodkovom veku prijatím medzisektorového prístupu, pričom treba venovať osobitnú pozornosť potrebe poskytovať podporu dlhodobo nezamestnaným ženám a mužom¹⁹ prostredníctvom zabezpečenia rovnakých príležitostí v zamestnaní, napríklad pokiaľ ide o kariérny rast a postup, ako aj mzdy alebo povýšenia, a tiež prostredníctvom poskytovania podporných služieb pre ženy a mužov s opatrovateľskými povinnosťami;

¹⁹ Odporúčanie Rady z 15. februára 2016 týkajúce sa integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce (2016/C 67/01).

29. poskytovali a sprístupňovali cielené poradenské služby zohľadňujúce rodové hľadisko a v prípade potreby aj primeranú pomoc nízkokvalifikovaným neaktívnym ženám aj mužom s cieľom zabezpečiť, aby mohli efektívne využívať svoje zručnosti, a to aj ponúkaním možnosti a poskytovaním poradenstva v otázkach začatia podnikania a zriaďovania družstiev;
30. s cieľom posilniť zamestnateľnosť žien a mužov vrátane tých, ktorí majú nízku kvalifikáciu, a tých, ktorí sú narodení mimo EÚ, podnikali kroky zamerané na ďalšie uľahčenie uznávania kvalifikácií a neformálnych a formálnych zručností a podporovali potvrdzovanie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa²⁰;
31. poskytovali opatrovateľskú dovolenku pre rodičov vrátane otcovskej dovolenky a uľahčovali zosúladenie pracovného, rodinného a súkromného života prostredníctvom poskytovania kvalitných, cenovo dostupných a prístupných služieb starostlivosti, s cieľom pomôcť osobám s opatrovateľskými povinnosťami (vrátane vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve a starostlivosti o iné závislé osoby), aby mohli vstúpiť do zamestnania alebo v ňom zostať, hľadať si kvalitné pracovné miesta a využívať príležitosti v oblasti odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania, a zároveň aby podporovali aj rovnomerné rozdelenie starostlivosti a úloh v domácnosti medzi ženy a mužov. Najmä by sa v súlade so záväzkami potvrdenými v stratégii Európa 2020 mali vykonávať všetky príslušné opatrenia potrebné na dosiahnutie barcelonských cieľov týkajúcich sa zariadení starostlivosti o deti;
32. bojovali proti neistému zamestnaniu a zlepšovali pracovné podmienky prostredníctvom presadzovania uplatniteľných právnych predpisov; podporovali spoločnosti v riadení opatrení na zosúladenie pracovného, rodinného a súkromného života; stimulovali spoločnosti, napríklad prostredníctvom systémov certifikácie alebo finančných opatrení k tomu, aby na pracovisku zavádzali pružné formy organizácie práce a opatrenia ústretové voči rodinám, a tak aby plne využívali možnosti „inteligentnej“ organizácie práce²¹; uľahčovali využívanie takýchto opatrení na zosúladenie pracovného, rodinného a súkromného života zo strany žien aj mužov; poskytovali rovnaké príležitosti týkajúce sa ďalšej odbornej prípravy a zabezpečili rovnaké zaobchádzanie so všetkými pracovníkmi vrátane pracovníkov v neistom zamestnaní, ktorí využívajú takéto opatrenia;

²⁰ Odporúčanie Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa (2012/C 398/01).

²¹ „Inteligentná“ organizácia práce v kontexte možností, ktoré ponúkajú moderné technológie (napríklad telepráca alebo pružný pracovný čas).

33. povzbudzovali a stimulovali spoločnosti vo všetkých sektoroch k tomu, aby poskytovali viac odbornej prípravy na pracovisku, ako aj príležitostí na vzdelávanie a odbornú prípravu pre ženy aj mužov vrátane tých, ktorí v rámci povolání majú k dispozícii menej odbornej prípravy;
34. podporovali dialóg so sociálnymi partnermi, ženskými organizáciami a organizáciami občianskej spoločnosti, a to v súlade s ich príslušnými úlohami a právomocami v rámci členských štátov, s cieľom zlepšiť spoluprácu v boji proti diskriminácii v odmeňovaní a neistým pracovným podmienkam, okrem iného aj prostredníctvom podpory zvyšovania úrovne zručností pracovníkov na neistých pracovných miestach; povzbudzovali zainteresované strany, aby uznali okolnosti a potreby žien a mužov v neistom zamestnaní a podporovali týchto pracovníkov, najmä pri stanovovaní a uznávaní zručností, a tiež aby šírili informácie o výhodách zvyšovania úrovne zručností a celoživotného vzdelávania pre nízkokvalifikované ženy a mužov, ako aj pre zamestnávateľov;
35. zvážili prijatie krokov na zabezpečenie toho, aby verejné zákazky neviedli k neistej situácii žien aj mužov, pokiaľ ide o ich zamestnanie, a aby podporovali účasť žien na trhu práce.

VYZÝVA EURÓPSKU KOMISIU, ABY:

36. podporovala členské štáty v ich úsilí o začlenenie rodového hľadiska do politík trhu práce, a to aj v kontexte vykonávania stratégie Európa 2020 (najmä prostredníctvom európskeho semestra) a nového programu v oblasti zručností pre Európu, ako aj v kontexte európskych štrukturálnych a investičných fondov a do európskeho piliera sociálnych práv oznámeného v pracovnom programe Komisie na rok 2017;
37. zabezpečila začlenenie rodového hľadiska do politík a opatrení týkajúcich sa zlepšovania zručností, najmä pokiaľ ide o prácu súvisiacu s digitalizáciou, vedou, výskumom a vývojom, ako aj do oblastí celoživotného vzdelávania a trhu práce;

38. podporovala programy a politiky, ktoré uznávajú a zohľadňujú odlišné okolnosti a potreby žien a mužov, najmä rodičov a opatrovateľov v neistom zamestnaní, s cieľom zlepšiť prístup k opatreniam ústretovým voči rodinám, pružným a „inteligentným“ formám organizácie práce pre ženy a mužov a prístupným, cenovo dostupným a kvalitným službám formálnej starostlivosti o deti a iné závislé osoby (vrátane vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve); povzbudzovala otcov, aby využívali otcovskú a rodičovskú dovolenku, a zamestnávateľov, aby uľahčovali využívanie takejto dovolenky, s cieľom umožniť ženám zvýšiť ich účasť na trhu práce. Komisia by mala tieto aspekty vziať do úvahy pri zavádzaní iniciatívy zameranej na riešenie výziev v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ktorým čelia pracujúce rodiny, oznámenú v pracovnom programe Komisie na rok 2017;
39. financovala a podporovala iniciatívy na zvyšovanie povedomia o rovnosti a zamestnaneckých právach pracujúcich žien a mužov, ako aj o výhodách celoživotného vzdelávania a dostupných službách zameraných na usmernenie a pomoc pre osoby s nízkou úrovňou zručností, ktoré chcú zlepšiť svoju zamestnateľnosť, a to okrem iného aj v rámci vykonávania nového programu v oblasti zručností pre Európu.
-

Odkazy

1. Právne predpisy EÚ:

- Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS)
- Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16)
- Smernica 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu (Ú. v. EÚ L 373, 21.12.2004 s. 37)
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23)
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci
- Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Text s významom pre EHP), Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010, s. 13–20
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS (Ú. v. EÚ L 180, 15.7.2010, s.1)

2. Rada:

Všetky príslušné dokumenty, najmä tieto:

- Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC – Príloha: rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas
- Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP
- Závery Rady o preskúmaní vykonávania Pekinskej akčnej platformy zo strany členských štátov: nerovnosti v oblasti odmeňovania medzi ženami a mužmi (14485/01)
- Závery Rady o odstraňovaní rodových stereotypov v spoločnosti (9671/08)
- Závery Rady o vedeckej kariére ústretovej voči rodine: na ceste k integrovanému modelu (9026/1/08)
- Závery Rady o preskúmaní vykonávania Pekinskej akčnej platformy členskými štátmi a inštitúciami EÚ – Ženy a hospodárstvo: zosúladenie práce a rodinného života (17474/08)
- Závery Rady o preskúmaní vykonávania Pekinskej akčnej platformy zo strany členských štátov a inštitúcií EÚ: „Peking + 15“ – preskúmanie pokroku (15992/09)
- Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Text s významom pre EHP)
- Závery Rady o posilnení záväzku a zintenzívnení úsilia o odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov a o preskúmaní vykonávania Pekinskej akčnej platformy (18121/10)
- Závery Rady o preskúmaní vykonávania Pekinskej akčnej platformy – Ženy a hospodárstvo: zosúladenie pracovného a rodinného života ako základná podmienka rovnakej účasti na trhu práce (17816/11)

- Závery Rady o Európskom pakte pre rodovú rovnosť (2011 – 2020) (Ú. v. EÚ C 155, 25.5.2011, s. 10)
- Závery Rady o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve: zabezpečenie optimálneho začiatku pre všetky naše deti vo svete budúcnosti (Ú. v. EÚ C 175, 15.6.2011, s. 8)
- Odporúčanie Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa (2012/C 398/01)
- Závery Rady s názvom K sociálnym investíciám do rastu a súdržnosti (11487/13)
- Závery Rady s názvom Ženy a hospodárstvo: ekonomická nezávislosť z hľadiska práce na kratší pracovný čas a samostatnej zárobkovej činnosti (11050/14)
- Závery o preskúmaní vykonávania Pekinskej akčnej platformy zo strany členských štátov a inštitúcií EÚ na tému Rodová rovnosť v EÚ: ďalšie smerovanie po roku 2015. Zhodnotenie 20 rokov vykonávania Pekinskej akčnej platformy (16891/14)
- Závery Rady o prechode na inkluzívnejšie trhy práce (7017/15)
- Závery Rady o rovnosti príležitostí pre ženy a mužov, pokiaľ ide o príjmy: vyrovnávanie rodového rozdielu v starobných dôchodkoch (10081/15)
- Rozhodnutie Rady (EÚ) 2015/1848 o usmerneniach politík zamestnanosti členských štátov na rok 2015 (Ú. v. EÚ L 268, 15.10.2015, s. 28 – 32)
- Závery Rady o akčnom pláne pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2020 z 26. októbra 2015 (13201/15)
- Závery Rady o boji proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu: Integrovaný prístup (9273/16)
- Závery Rady o ženách a chudobe (15409/16)
- Odporúčanie Rady z 15. februára 2016 týkajúce sa integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce (2016/C 67/01)
- Odporúčanie Rady s názvom Cesty zvyšovania úrovne zručností: nové príležitosti pre dospelých (2016/C 484/01)

3. Európska komisia:

- Oznámenie Komisie „Európa 2020 – stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu“ (KOM(2010) 2020 v konečnom znení)
- Oznámenie Komisie z 21. septembra 2010: Stratégia rovnosti žien a mužov 2010 – 2015 (KOM(2010) 491 v konečnom znení)
- Oznámenie o Európskej platforme proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu: európsky rámec pre sociálnu a územnú súdržnosť (KOM(2010) 758 v konečnom znení)
- Oznámenie Európskej komisie: Vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve: zabezpečenie optimálneho začiatku pre všetky naše deti vo svete budúcnosti (KOM(2011) 66 v konečnom znení)
- Oznámenie Komisie „K sociálnym investíciám do rastu a súdržnosti – vrátane realizácie Európskeho sociálneho fondu v rokoch 2014 – 2020“ (COM(2013) 83 final)
- Odporúčanie Komisie týkajúce sa posilnenia zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov prostredníctvom transparentnosti (C (2014) 1405 final)
- Pracovný dokument útvarov Komisie „Strategický záväzok pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2019“ (SWD (2015) 278 final)
- Plán „Nový začiatok na riešenie výziev spojených s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom, ktorým čelia pracujúce rodiny“ (august 2015)
http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
- *Prečo sú staršie ženy oveľa viac vystavené riziku chudoby než starší muži* (14. október 2015), Evidence in Focus
- Oznámenie Komisie: Nový program v oblasti zručností pre Európu: Spolupráca na posilnení ľudského kapitálu, zamestnateľnosti a konkurencieschopnosti (COM(2016) 381 final)
- Pracovný dokument útvarov Komisie „Správa o rovnosti žien a mužov v Európskej únii za rok 2015“ (SWD (2016) 54 final)
- Oznámenie Komisie „Akčný plán pre integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín“ (COM(2016) 377 final)
- Monitor vzdelávania a odbornej prípravy 2016
http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

4. Európsky parlament:

- Uznesenie z 19. októbra 2010 o otázke žien na neistých pracovných miestach (2010/2018(INI))
- Uznesenie z 20. októbra 2010 o úlohe minimálneho príjmu v boji proti chudobe a podpore inkluzívnej spoločnosti v Európe (2010/2039(INI)), Ú. v. EÚ C 70E, 8.3.2012)
- Uznesenie z 8. marca 2011 o podobe chudoby žien v Európskej únii (2010/2162(INI))
- Uznesenie z 15. novembra 2011 o európskej platforme proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu (2011/2052(INI))
- Správa z 8. apríla 2016 o rodovej rovnosti a posilnení postavenia žien v digitálnom veku (2015/2007(INI))
- Uznesenie z 26. mája 2016 o chudobe: rodové hľadisko (2015/2228(INI))

5. Ostatné:

- Vyhlásenie trojice predsedníctiev o rodovej rovnosti (Holandsko, Slovensko a Malta), Brusel 7. decembra 2015
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- Výskumná správa inštitútu EIGE, Zlepšovanie zručností žien a mužov v neistom zamestnaní v EÚ (6268/17 ADD 1)
- Správa inštitútu EIGE, Chudoba, rodové a prelínajúce sa nerovnosti v EÚ: preskúmanie vykonávania Pekinskej akčnej platformy v členských štátoch EÚ (14295/16 ADD1)
- Valné zhromaždenie Organizácie Spojených národov (2015), Transformujeme náš svet: program trvalo udržateľného rozvoja do roku 2030
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
 - Medzinárodná organizácia práce (2016), akčný plán MOP pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 17 http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang-en/index.htm
- Správa OECD, Podpora rozvoja zručností a ich meranie: Zlepšovanie kognitívnych a nekognitívnych zručností s cieľom podporiť celoživotný úspech
<https://www.oecd.org/edu/ceri/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>

- Správa OECD, Chýbajúci podnikatelia 2015. Politiky v oblasti samostatne zárobkovej činnosti a podnikania
<http://www.oecd.org/industry/the-missing-entrepreneurs-2015-9789264226418-en.htm>
 - OECD (2016) Na zručnostiach záleží. Ďalšie výsledky z prieskumu zručností dospelých
<http://www.oecd.org/skills/skills-matter-9789264258051-en.htm>
 - Svetová zdravotnícka organizácia, Svetová správa o starnutí a zdraví (2015)
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1
 - Správa siete Eurydice 2010 „Rodové rozdiely vo výsledkoch vzdelávania: štúdiá o prijatých opatreniach a súčasnej situácii v Európe“
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120en.pdf
 - Štvrtá svetová konferencia o ženách, Pekinská akčná platforma, 1995
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
 - Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl
 - Eurofound, Európsky prieskum pracovných podmienok
-