



V Bruseli 26. 4. 2017
COM(2017) 252 final

**OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV**

**INICIATÍVA NA PODPORU ROVNOVÁHY MEDZI PRACOVNÝM A
SÚKROMNÝM ŽIVOTOM PRACUJÚCICH RODIČOV A OPATROVATEĽOV**

1. ÚVOD

V celej Európskej únii sú ženy na trhu práce stále nedostatočne zastúpené. Hospodárska strata v dôsledku rozdielov v zamestnanosti žien a mužov predstavuje 370 mld. EUR ročne¹. Ženy sú čoraz lepšie kvalifikované a v Európe má viac žien než mužov ukončené univerzitné vzdelanie, ale mnohé sa vytratia z trhu práce v dôsledku svojich povinností ako matky alebo opatrovatelky rodinných príslušníkov. Existujúce politiky neposkytujú rovnaké príležitosti umožňujúce otcom a matkám pracovať a spoločne sa starať o deti, čo by bolo prínosné pre deti aj celú spoločnosť.

Zároveň sa dá v Európskej únii pozorovať pokles pracovnej sily, starnutie obyvateľstva a výzvou zostáva aj demografická krivka. Nižšia účasť žien na trhu práce je spojená s pretrvávajúcimi rozdielmi v odmeňovaní žien a mužov a narastajúcimi rozdielmi v dôchodkoch žien a mužov, ktoré často vedú k sociálnemu vylúčeniu a zvýšenému riziku chudoby.

Prijatie opatrení nie je len otázkou spravodlivosti, rodovej rovnosti a optimálneho využitia zručností, ale aj otázkou fiškálnej udržateľnosti krajín. Je sociálnou aj ekonomickou nevyhnutnosťou.

Táto iniciatíva bola vyvinutá práve s cieľom riešiť túto výzvu. V rámci nej Komisia predkladá ambiciózný súbor legislatívnych a nelegislatívnych opatrení na modernizáciu existujúceho právneho a politického rámca Európskej únie na podporu lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre mužov a ženy s opatrovateľskými povinnosťami a rovnomernejšieho využívania jednotlivých dovolení a pružných foriem organizácie práce. Súčasný právny rámec EÚ týkajúci sa dovolení z rodinných dôvodov a pružných foriem organizácie práce bol stanovený v deväťdesiatych rokoch minulého storočia². O dve desaťročia neskôr sa musíme poučiť zo získaných skúseností a zo slabšieho pokroku dosiahnutého v oblasti rovnakého zaobchádzania so ženami a s mužmi na trhu práce, než aký sa očakával, pričom treba zabezpečiť, aby tento rámec bol v súlade s novými pracovnými modelmi a budúcimi trendmi.

Hoci iniciatíva rieši nedostatočné zastúpenie žien na trhu práce a podporu ich kariérneho postupu, a to prostredníctvom modernej politiky zosúladenia pracovného a súkromného života, prispieva tým aj k dosahovaniu cieľov rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci, zakotvených v zmluve. Taktiež pomáha zamestnávateľom udržať pracovníkov, zvýšiť motiváciu a produktivitu zamestnancov, znížiť absentérstvo a predísť mrhaniu talentov. Podniky by mali možnosť využívať širší rezervoár talentov a rozmanitejšiu pracovnú silu.

¹ Eurofound (2016) – „The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions“ (Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov – výzvy a riešenia).

² Smernica o materskej dovolenke 92/85 bola prijatá v roku 1992 a odvtedy nebola zmenená. Smernica o rodičovskej dovolenke bola pôvodne prijatá v roku 1996 a v niektorých aspektoch bola podstatne zmenená a vylepšená v roku 2010.

Moderná politika rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom prispeje k zvýšeniu mier zamestnanosti a znižovaniu chudoby a sociálneho vylúčenia v súlade s prioritami EÚ zohľadnenými v cieľoch stratégie Európa 2020 a s prioritami Komisie, pokiaľ ide o pracovné miesta a rast, uvedenými v usmerneniach politiky predsedu Junckera.

Ako jeden z kľúčových cieľov Európskeho piliera sociálnych práv, táto iniciatíva posilňuje sociálny rozmer Únie³. Je tiež súčasťou vykonávania Strategického záväzku pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2019 Komisie a cieľa OSN v oblasti udržateľného rozvoja č. 5, ktorý sa týka rodovej rovnosti.

Táto iniciatíva nadväzuje na stiahnutie návrhu Komisie na revíziu smernice 92/85/EHS o ochrane materstva v roku 2015, keď sa Komisia zaviazala predložiť novú iniciatívu so širšou perspektívou na zlepšenie života pracujúcich rodičov a opatrovateľov.

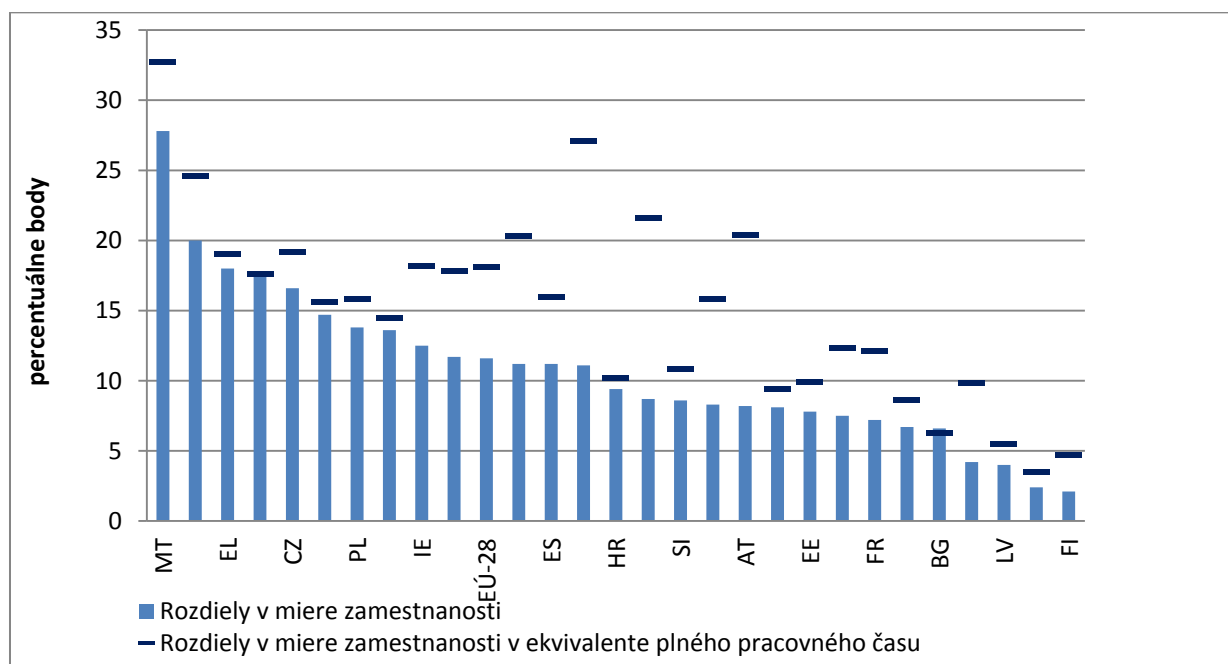
1.1. HOSPODÁRSKE A SPOLOČENSKÉ SÚVISLOSTI: SÚČASNÉ VÝZVY

Hoci kvalifikácia žien v celej Európskej únii sa stále viac zvyšuje a ženy majú tendenciu dosahovať lepšie výsledky z hľadiska dosiahnutého vzdelania ako muži⁴, ich účasť na trhu práce, a teda aj ich hospodárska nezávislosť, zostávajú na podstatne nižšej úrovni ako u mužov. V roku 2015 predstavovala priemerná miera zamestnanosti žien vo veku 20 – 64 rokov v EÚ 64,3 % v porovnaní s úrovňou 75,9 % u mužov (rozdiel 11, 6 percentuálneho bodu); pri zamestnaní na plný pracovný čas rozdiel dosahuje v priemere 18,1 percentuálneho bodu vzhľadom na vyšší výskyt práce na kratší pracovný čas u žien.

³ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/gender-equality-work-life-balance_en.pdf

⁴ V roku 2015 malo 43,4 % žien (vo veku 30 – 34 rokov) vysokoškolské alebo vyššie vzdelanie v porovnaní s 34 % mužov. Pokiaľ sa neuvádza inak, zdrojom sú štatistiky Eurostatu.

Graf č. 1: Rozdiely v miere zamestnanosti (vek 20 – 64 rokov) a miere zamestnanosti v ekvivalente plného pracovného času medzi mužmi a ženami, 2015



Zdroj: Eurostat, OECD

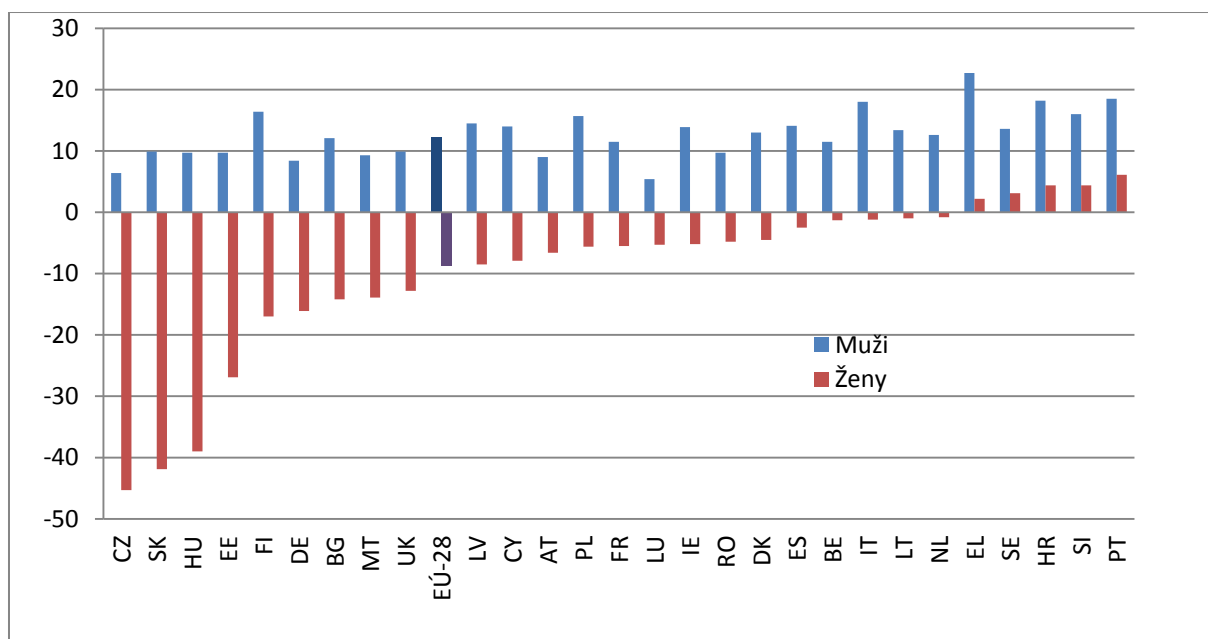
Jednou z hlavných príčin rozdielov v zamestnanosti je nerovnomerné rozdelenie opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi. Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov sa výrazne zvyšujú po tom, čo rodiny majú deti, čo odzrkadľuje zložitú situáciu žien, keď sa snažia zosúladiť výchovu detí a opatrovateľské povinnosti s prácou. V roku 2015 bola miera zamestnanosti žien s jedným dieťaťom mladším ako šesť rokov v priemere o 8,8 percentuálneho bodu nižšia ako u žien bez malých detí, a v niektorých členských štátoch tento rozdiel predstavuje viac ako 30 percentuálnych bodov⁵. Naopak, rodičovstvo má opačný účinok, pokiaľ ide o mieru zamestnanosti mužov, ktorá bola o 12 percentuálnych bodov vyššia ako v prípade bezdetných mužov, a v niektorých krajinách tento rozdiel dosiahol úroveň 18 percentuálnych bodov. Mnohí muži uvádzajú, že by chceli pracovať menej, než aktuálne pracujú, a domnievajú sa, že ich dlhý pracovný čas predstavuje zásah do rodinného života. V niektorých krajinách sú dôvodom pracovnej neaktívnosti viac ako 25 % pracovne neaktívnych žien opatrovateľské povinnosti⁶. V súvislosti so ženami vo veku 55 – 64 rokov existujú ďalšie rozdiely⁷.

Graf č. 2: Vplyv rodičovstva jedného dieťaťa do šesť rokov na zamestnanosť, 2015

⁵ Vo viacerých krajinách má obzvlášť vysoký vplyv rodičovstvo a miera zamestnanosti žien s deťmi vo veku do šesť rokov je o viac ako 20 percentuálnych bodov nižšia než miera zamestnanosti bezdetných žien (Maďarsko, Česká republika, Slovensko, Estónsko a Fínsko).

⁶ Spojené kráľovstvo, Česká republika, Estónsko, Slovensko, Írsko, Maďarsko.

⁷ Rozdiel v miere zamestnanosti mužov a žien v prípade vekovej skupiny 55 – 64 rokov prevyšuje 35 % na Malte, v Grécku, Slovinsku, Chorvátsku, Rumunsku a Luxembursku.



Zdroj: Eurostat

Nedostatočné opatrenia na zosúladienie práce s opatrovateľskými povinnosťami obvykle neprimerane postihujú ženy⁸, pričom mnoho mužov nemá podporu, ak chcú využiť dovolenky z rodinných dôvodov a pružné formy organizácie práce, a mnoho žien je nútených k tomu, aby opustili trh práce alebo si skrátili pracovný čas. V priemere ženy v EÚ pracujú na kratší pracovný čas omnoho častejšie než muži (31,3 % žien v porovnaní s 8,3 % mužov).

Zároveň digitálna transformácia hospodárstva pretvára spôsob práce a podnikania, čím sa vytvárajú nové príležitosti pre prácu na diaľku, zvýšenie autonómnosti a pružnosti pracovného času, ktoré možno využiť na lepšie zosúladienie pracovného a rodinného života. Menia sa podnikateľské modely, ktoré otvárajú príležitosti a nové spôsoby práce. Mnoho odvetví prechádza rýchlou zmenou a ponúka nové príležitosti s lepšími možnosťami samostatnej zárobkovej činnosti a novými typmi činností⁹, pričom sa opúšťajú tradičné pracovné modely.

Zároveň v Európe starne a ubúda obyvateľstvo v produktívnom veku. Predpokladá sa, že v budúcnosti bude vplyv starnutia obyvateľstva ešte výraznejší¹⁰. Podľa prognóz bude vývoj v EÚ taký, že oproti roku 2013, keď na jednu osobu staršiu ako 65 rokov pripadali štyria ľudia

⁸ Pracujúce ženy týždenne vykonávajú priemerne 22 hodín neplatenj práce, zatiaľ čo pracujúci muži menej ako 10 hodín. Eurofound (2015).

⁹ Tieto príležitosti však môžu zároveň zvyšovať výskyt neistej práce na kratší pracovný čas a príležitostnej práce, ako aj stierať hranicu medzi pracovným a osobným životom. Pozri napríklad: Eurofound a MOP (2017) – Working anytime, anywhere: The effects on the world of work (Práca kedykoľvek a kdekoľvek: vplyv na svet práce). <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

¹⁰ Biela kniha o budúcnosti Európy, Európska komisia, COM(2017)2025.

v produktívnom veku, do roku 2060 to už budú len dve osoby v produktívnom veku¹¹. Môže to mať neprimeraný vplyv na ženy, ktoré v súčasnosti častejšie plnia hlavnú úlohu pri poskytovaní neformálnej starostlivosti o chorých alebo starších rodinných príslušníkov.

V skratke, znížený príjem, vyššia koncentrácia práce na kratší pracovný čas a rozdiely v kariérach spojené s opatrovateľskými povinnosťami znamenajú, že mnohé ženy sú ekonomicky závislejšie od svojich partnerov alebo štátu, čo významne prispieva k rozdielom v odmeňovaní žien a mužov (v EÚ v priemere 16 %) a k rozdielom v dôchodkoch žien a mužov (v EÚ v priemere 40 %). To vedie k zvýšenému riziku vystavenia chudobe a sociálnemu vylúčeniu žien, pričom to má negatívny vplyv aj na ich deti a rodiny.

Uvedené hospodárske a sociálne výzvy súčasnosti poukazujú na potrebu **lepšie koncipovaných politík na zosúladienie pracovného a súkromného života**, ktoré umožňujú spravodlivejšie rozdelenie opatrovateľských povinností medzi partnermi a odstránenie prekážok účasti žien na trhu práce a kariérneho postupu.

1.2. DOVOLENKY, PRUŽNÉ FORMY ORGANIZÁCIE PRÁCE, OPATROVATELSKÉ ZARIADENIA A HOSPODÁRSKE DEMOTIVAČNÉ FAKTORY

V záujme zlepšenia rodovej rovnosti na trhu práce je potrebné posúdiť niekoľko faktorov. Globálne prieskumy ukazujú, že ženy aj muži by uprednostnili, aby ženy vykonávali platenú prácu¹². Z dôkazov vyplýva, že dostupnosť primeraných dovolení má výrazný vplyv na zamestnanosť žien. Dostupnosť týchto dovolení a možnosť ich využívať okrem matiek aj zo strany otcov (druhých rodičov) má rovnako výrazný vplyv na účasť žien na trhu práce, pretože to do určitej miery zmierňuje opatrovateľské povinnosti matiek, čo umožňuje rýchlejší návrat žien na trh práce.

Dostupnosť pružných foriem organizácie práce – napr. práce na diaľku, pružného pracovného času, skráteného pracovného času alebo delených pracovných miest – takisto zohráva dôležitú úlohu.

Starostlivosť o deti a dlhodobá starostlivosť sú dôležitými nástrojmi na odstránenie prekážok v zamestnanosti, najmä pre ženy¹³. Dostupnosť, prístupnosť a cenová dostupnosť

¹¹ Európska komisia (2015) – Správa o starnutí obyvateľstva za rok 2015: Hospodárske a rozpočtové prognózy pre 28 členských štátov EÚ (2013 – 2060).

¹² Na celom svete by celkovo 70 % žien a podobne 66 % mužov uprednostnilo, aby ženy vykonávali platenú prácu (kombinácia tých, ktorí uprednostňujú, aby ženy vykonávali iba platenú prácu, a tých, ktorí uprednostňujú, aby mohli vykonávať platenú prácu a starať sa o svoje domovy a rodiny). Každý z týchto číselných údajov je dvojnásobne vyšší ako percentuálny podiel tých, ktorí by uprednostnili, aby ženy zostali doma. MOP (2017) – Towards a better future for women and work: Voices of women and men. World Gallup Poll. (Na ceste k lepšej budúcnosti žien a práce: názory žien a mužov. Svetový prieskum Gallup). http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm

¹³ Brilli, Y., Del Boca, D. a Pronzato, C.D. (2016) – Does childcare availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy. (Zohráva dostupnosť starostlivosti o deti úlohu v zamestnanosti matiek a rozvoji detí? Dôkazy z Talianska), Review of Economics of the Household 14: 27 – 51. FP 7 Project Families and Societies.

opatrovateľských zariadení sú kľúčovými prvkami, ktoré rodičom a opatrovateľom umožňujú zostať na trhu práce alebo zapojiť sa doň.

Demotivačné faktory v rámci daňového systému a systému dávok môžu takisto odrádzať druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti¹⁴, väčšinou ženy, od vstupu na trh práce alebo práce na vyšší počet hodín. Vysoké daňové sadzby a znížené dávky pre druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti spolu s vysokými nákladmi na služby starostlivosti o deti a služby dlhodobej starostlivosti môžu zvýšiť finančné demotivačné faktory pre ženy, aby zostali na trhu práce alebo naň vstúpili¹⁵.

1.3. PRÍSTUP EÚ

EÚ rieši otázky týkajúce sa rodovej rovnosti na trhu práce a podporuje rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom prostredníctvom právnych ustanovení¹⁶, koordinácie politík v rámci európskeho semestra¹⁷ a financovania a usmernenia politiky¹⁸. V rýchlo sa meniacom prostredí je však nutné urobiť viac.

V záujme modernizácie existujúceho právneho rámca Komisia navrhuje smernicu o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom, ktorá zachováva existujúce práva a vychádza z nich, pričom ich vylepšuje a zavádza nové práva pre ženy, ako aj pre mužov. Tento návrh v plnej miere rešpektuje slobodu jednotlivých pracovníkov a rodín a nebráni členským štátom, aby poskytovali aj vyššie normy ochrany tam, kde je to žiaduce. V rámci tejto iniciatívy sa navrhujú aj nové opatrenia na posilnenie uplatňovania smernice o materskej dovolenke, pričom práva udelené na základe ustanovení tejto smernice zostávajú nedotknuté.

Komisia navrhuje nelegislatívne opatrenia na riešenie nedostatočných alebo neprimeraných opatrovateľských služieb, ako aj na riešenie hospodárskych demotivačných faktorov pre druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti, aby vstúpili na trh práce. Jej cieľom je pomáhať členským štátom pri vykonávaní národných reforiem a podporovať zmenu mentality na úrovni organizácií a spoločnosti.

¹⁴ Odporúčanie Komisie: Investovať do detí: východisko z bludného kruhu znevýhodnenia (2013) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0112&from=SK>

¹⁵ Európska komisia (2015) – Secondary earners and fiscal policies in Europe (Druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti a fiškálne politiky v Európe).

¹⁶ Pozri smernicu Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010), smernicu 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), smernicu 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) (Ú. v. ES L 348, 28.11.1992), smernicu Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcu sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 20.1.1998) a návrh Komisie z roku 2008 na revíziu smernice 92/85/EHS o ochrane materstva (citovaný vyššie).

¹⁷ Viac informácií nájdete na https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_sk

¹⁸ Už v roku 1992 Rada vydala odporúčanie o starostlivosti o deti (92/241/EHS, Ú. v. ES L 123, 8.5.1992).

Z dôkazov vyplýva, že vývoj právnych predpisov v oblasti materskej a rodičovskej dovolenky na vnútroštátnej úrovni vo veľkej miere nastal v dôsledku právnych predpisov EÚ. Ďalšie minimálne právne požiadavky, pokiaľ ide o opatrenia na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ktoré vychádzajú z existujúceho *acquis* a obmedzujú zaťaženie podnikov (a najmä MSP), pomôžu zabezpečiť rovnaké podmienky pre podniky a pracovníkov. Iba opatrením na úrovni EÚ sa vyriešia rozdiely medzi existujúcimi vnútroštátnymi právnymi ustanoveniami, zabezpečí sa, aby členské štáty išli rovnakým smerom a posilní sa rovnosť medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce. Pridanou hodnotou EÚ v rámci modernizácie jej *acquis* je zabezpečenie minimálnej úrovne rovnakej ochrany pre občanov EÚ, mužov aj ženy, v celej EÚ.

Kombináciou legislatívnych a nelegislatívnych opatrení sa stanoví moderný rámec politiky, ktorého cieľom je:

1. zvýšiť mieru účasti žien na trhu práce a znížiť rodové rozdiely vrátane rozdielov v mzdách a dôchodkoch;
2. poskytovať pracovníkom väčší výber možností na zosúladienie ich profesijných a opatrovateľských povinností aktualizáciou a modernizáciou súčasného právneho rámca, ako aj rámca politiky, s osobitným dôrazom na úlohu mužov;
3. podporovať moderné rodinné politiky členských štátov, ako aj riešiť demografické a spoločenské výzvy;
4. riešiť nedostatky v zariadeniach služieb starostlivosti a odstrániť hospodárske demotivačné faktory pre druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti, aby vstúpili na trh práce.

Pri príprave iniciatívy sa vychádzalo z rozsiahleho procesu konzultácie a posúdenia vplyvu prípadnej škály legislatívnych a nelegislatívnych opatrení. Komisia dokončila dvojfázovú konzultáciu s európskymi sociálnymi partnermi v roku 2015 a 2016¹⁹. Medzi sociálnymi partnermi nedošlo k dohode o začatí priamych rokovaní o otázkach, ktoré boli nastolené v priebehu konzultácií. V snahe získať názory občanov a ďalších zainteresovaných strán prebehla aj otvorená verejná konzultácia. V Rade sa uskutočnila diskusia o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom v decembri 2015 a Európsky parlament prijal správu o *vytvorení podmienok na trhu práce priaznivých pre rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom*²⁰ a uznesenie o *európskom pilieri sociálnych práv*²¹.

¹⁹ V období medzi novembrom 2015 a januárom 2016 boli sociálni partneri prvýkrát vyzvaní, aby poskytli svoje stanoviská k možnému smerovaniu opatrení EÚ. Druhá fáza konzultácií prebiehala od júla do septembra 2016 a sociálni partneri v rámci nej poskytli svoje názory na celý rad možných opatrení na úrovni EÚ.

²⁰ 2016/2017 (INI) <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0253+0+DOC+XML+V0//SK>

²¹ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//SK>

Úspech závisí od záväzku mnohých aktérov vrátane národných vlád, regiónov, miestnych orgánov, sociálnych partnerov, jednotlivých podnikov a zamestnancov. Pri zabezpečovaní úspešného rozvoja a vykonávania tejto iniciatívy týkajúcej sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom bude kľúčovú úlohu zohrávať najmä sociálny dialóg.

2. PRIORITNÉ OBLASTI ČINNOSTI

V rámci tejto iniciatívy sa predkladá balík opatrení politiky, ktoré sa navzájom posilňujú. Okrem výhod pre pracovníkov a ich rodiny bude kombinácia právnych opatrení a opatrení politiky veľkým prínosom pre podniky i širšiu spoločnosť.

V posúdení vplyvu Komisie sa skúmali odhadované náklady a prínosy navrhovaných opatrení pre jednotlivcov, podniky, najmä mikropodniky, a pre širšiu spoločnosť v období rokov 2015 – 2055. Z analýzy vyplynulo, že hoci v krátkodobom a strednodobom horizonte vzniknú náklady na navrhované opatrenia, a to najmä z dôvodu straty produkcie, spracovania žiadostí a nákladov na nahradenie zamestnancov, v dlhodobejšom horizonte balík predstavuje pre spoločnosti obmedzené náklady, ktoré by nemali byť prílišnou záťažou pre zamestnávateľov ani mikropodniky²². Vzhľadom na to, že kombinácia navrhovaných opatrení by mala mať pozitívny vplyv na fiškálnu pozíciu členských štátov, obmedzené náklady pre spoločnosti sa dajú kompenzovať cieľenými zásahmi na vnútroštátnej úrovni presadzujúcimi modernú politiku rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, pričom sa plne zachová konkurencieschopnosť podnikov. Vyššia miera zamestnanosti prispeje aj k riešeniu problému demografického starnutia a k finančnej stabilite členských štátov.

2.1. ZLEPŠENIE KONCEPCIE A RODOVO VYVÁŽENÉHO ČERPANIA DOVOLENIEK Z RODINNÝCH DÔVODOV A PRUŽNÝCH FORIEM ORGANIZÁCIE PRÁCE

V právnych predpisoch EÚ sa vyžaduje, aby členské štáty zabezpečili možnosť čerpať materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku. Členské štáty môžu ustanoviť ďalšie opatrenia na uľahčenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, zvýšenie účasti žien na trhu práce a dosiahnutie vyváženejšieho rozdelenia opatrovateľských povinností medzi mužmi a ženami. Typ a obsah opatrení, ktoré prijali členské štáty, sa značne líšia.

Legislatívny rámec EÚ v oblasti rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce, zaobchádzanie v práci a pracovné podmienky, nedostatočne podporuje rodičov a pracovníkov s opatrovateľskými povinnosťami a jeho koncepcia nepodporuje rodovo vyvážené využívanie dostupných nárokov²³.

²² Pracovný dokument útvarov Komisie: Posúdenie vplyvu – sprievodný dokument k oznámeniu „Nový začiatok na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre rodičov a opatrovateľov“.

²³ Pozri napríklad: štúdiu OECD (2016) Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf (Odvážte sa rozdeliť si povinnosti – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf). <http://dx.doi.org/10.1787/9789264263420-de>; štúdiu GR JUST z decembra 2012 – The role of men in gender Equality – European strategies and insights (Úloha mužov v rodovej rovnosti – európske stratégie a poznatky).

Smernica o rodičovskej dovolenke²⁴ stanovuje individuálne právo na štyri mesiace **rodičovskej dovolenky** pre každého rodiča na starostlivosť o dieťa do veku osem rokov. Neprenosný medzi rodičmi je jeden mesiac a smernica nestanovuje povinnú peňažnú kompenzáciu. To nabáda k tomu, aby si rodičovskú dovolenku brali prevažne druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti (väčšinou ženy) a neposkytuje to dostatočnú motiváciu pre mužov. Z dôkazov vyplýva, že primeraná kompenzácia má pozitívny vplyv na čerpanie rodičovskej dovolenky zo strany otcov (druhých rodičov)²⁵, rovnako by ocenili aj možnosť jej pružného čerpania (po častiach alebo na kratší čas) a stanovenie jej neprenosnosti medzi rodičmi.

Navrhovaná smernica zachováva základné prvky smernice o rodičovskej dovolenke a rovnako aj existujúce práva vrátane dĺžky trvania dovolenky a individuálneho nároku pre každého rodiča. Zavádzajú sa ňou platby na úrovni nemocenských dávok a zvyšuje pružnosť čerpania rodičovskej dovolenky, a to aj zvýšením veku dieťaťa, do ktorého rodič môže čerpať rodičovskú dovolenku, z osem na dvanásť rokov. Štyri mesiace budú neprenosné medzi rodičmi. Na úrovni EÚ v súčasnosti neexistujú žiadne špecifické ustanovenia o nároku na **otcovskú dovolenku**²⁶. Zavedenie takéhoto nároku by mohlo mať výrazný vplyv na rozdelenie opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi. Zapojenie otcov do starostlivosti o deti prináša väčšiu spokojnosť so životom, lepšie fyzické a mentálne zdravie otcov, ktorí sa starajú o deti, a lepšie výsledky detí z hľadiska kognitívnych schopností a správania²⁷. Je pravdepodobnejšie, že otcovia, ktorí po narodení dieťaťa využijú otcovskú dovolenku, sa budú podieľať na výchove svojho dieťaťa a následne využijú svoj nárok na rodičovskú dovolenku. Navrhovaná smernica o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom zavádza desať dní otcovskej dovolenky platenej na úrovni nemocenských dávok.

Nedostatok primeranej dovolenky na poskytovanie **starostlivosti o ostatných rodinných príslušníkov odkázaných na ňu** zhoršuje nerovnomerné rozdelenie opatrovateľských povinností²⁸. Na úrovni EÚ neexistujú minimálne normy pre pracovníkov s rodinnými príslušníkmi odkázanými na starostlivosť, s výnimkou obmedzeného práva podľa smernice o rodičovskej dovolenke na pracovné voľno z dôvodu *vyššej moci* v dôsledku naliehavých a

²⁴ Smernica Rady 2010/18/EÚ.

²⁵ Pozri napríklad: Castro-García, C. a Pazos-Moran, M. (2016) – Parental leave policy and gender equality in Europe (Politika týkajúca sa rodičovskej dovolenky a rodová rovnosť v Európe). *Feminist Economics*, 22 (3); Duvander, A-Z. a Johansson, M. (2012) – What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? (Aké sú dôsledky reforiem podporujúcich využívanie rodičovskej dovolenky zo strany otcov?) *Journal of European Social Policy*, 22 (3).

²⁶ S výnimkou ustanovení smernice 2006/54/ES o ochrane pred prepustením, ak takáto dovolenka v členských štátoch existuje.

²⁷ Huerta, M. a spol. (2013) – Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are they Related? Evidence from Four OECD Countries (Otcovská dovolenka, zapojenie otcov a vývoj detí: súvisia spolu? Dôkazy zo štyroch krajín OECD), pracovné dokumenty OECD týkajúce sa sociálnych otázok, zamestnanosti a migrácie, č. 140; OECD (2016) – Parental Leave: Where are the Fathers? (Rodičovská dovolenka: kde sú otcovia?) Prehľad politiky 3/2016.

²⁸ Pre opatrovateľov v produktívnom veku je ťažké kombinovať platenú prácu s opatrovateľskými povinnosťami, a preto často volia skrátenie pracovného času alebo ukončenie vykonávania platenej práce. Opatrovanie môže takisto spôsobiť vyhorenie a stres. OECD (2011) Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care (Potrebujete pomoc? Dlhodobá starostlivosť – poskytovanie a platenie), štúdie OECD o zdravotnej politike.

neočakávaných rodinných dôvodov²⁹. Navrhovanou smernicou sa zavádza takýto individuálny nárok na päť dní za rok platených na úrovni nemocenských dávok, čo prispeje k lepšiemu zosúladieniu pracovných a opatrovateľských povinností a zlepši udržanie talentov, najmä žien, na trhu práce.

V rámci práva EÚ sa **ochrana pred prepustením a nepriaznivým zaobchádzaním** poskytuje prostredníctvom smernice o materskej dovolenke³⁰, smernice o práci na kratší pracovný čas³¹, smernice o rodovej rovnosti³², smernice o rovnakom zaobchádzaní so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby³³ a smernice o rodičovskej dovolenke. Ochranu posilnila judikatúra Súdneho dvora Európskej únie. Z mnohých členských štátov sú stále hlásené prípady nepriaznivého zaobchádzania so ženami, ktoré otehotnejú, a so ženami a s mužmi, ktorí si plánujú zobrať pracovné voľno³⁴. Preto je nevyhnutné lepšie informovať pracovníkov a podporovať ich pri uplatňovaní svojich práv, aby sa zabezpečilo, že sú schopní účinnejšie si ich presadzovať na vnútroštátnej úrovni³⁵.

Dostupnosť **pružných foriem organizácie práce** môže pomôcť predchádzať tomu, aby boli pracovníci nútení zamestnať sa na pracovnej pozícii, ktorá nezodpovedá ich plnému odbornému potenciálu a úrovni zručností, alebo opustiť trh práce, keď na seba preberú opatrovateľské povinnosti³⁶. Napriek novým pracovným trendom a technologickému vývoju má väčšina zamestnancov v Európe ešte stále pevný pracovný čas a nevyužíva v plnej miere pružné formy organizácie práce, ako je práca na diaľku, pružný pracovný čas a skrátený pracovný čas (práca na kratší pracovný čas). Navrhovaná smernica dopĺňa súčasne *acquis* EÚ v smerniciach o rodičovskej dovolenke a práci na kratší pracovný čas zavedením práva žiadať o pružné formy organizácie práce pre pracovníkov s deťmi alebo inými rodinnými príslušníkmi odkázanými na starostlivosť. Môže to významne prispieť k zlepšeniu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracovníkov a mať pozitívny vplyv na účasť žien na trhu práce³⁷.

²⁹ Článok 7 smernice 2010/18/EÚ, v ktorom sa stanovujú pravidlá týkajúce sa pracovného voľna z dôvodu vyššej moci.

³⁰ Smernica Rady 92/85/EHS.

³¹ Smernica Rady 97/81/ES.

³² Smernica 2006/54/ES.

³³ Smernica 2010/41/EÚ.

³⁴ Equinet (2016) – Responses from Gender Equality Working Group on Gender-Related Discrimination (Reakcie pracovnej skupiny pre rodovú rovnosť na diskrimináciu na základe pohlavia); Európska sieť právnych expertov v oblasti rodovej rovnosti (2012) – Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood (Boj proti diskriminácii na základe tehotenstva, materstva a rodičovstva); Komisia Spojeného kráľovstva pre rovnosť a ľudské práva (2016) – Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage (Diskriminácia a nevýhody súvisiace s tehotenstvom a materstvom).

³⁵ Komisia bude predovšetkým podporovať presadzovanie existujúcej smernice 92/85/EHS (smernica o materskej dovolenke).

³⁶ Plantenga, J., Remery, C. a expertná skupina EÚ pre rodovú rovnosť a zamestnanosť (2010) – Flexible working time arrangements and gender equality (Pružné formy organizácie pracovného času a rodová rovnosť). Porovnávací prehľad 30 európskych krajín.

³⁷ Pri podpore rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom je dôležité, aby flexibilita bola pre zamestnanca výhodná, t. j. aby zamestnanci mohli mať kontrolu nad určitými aspektmi svojho zamestnania, napríklad nad pracovným časom. Pozri napríklad: Eurofound (2015) Politiky na zlepšenie rovnováhy medzi

Komisia prijme:

LEGISLATÍVNE OPATRENIA

- Navrhne **smernicu**, ktorou sa zlepši rovnováha medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov a zachovajú existujúce práva, najmä v zmysle smernice o rodičovskej dovolenke, a bude sa z nich vychádzať. Navrhujú sa tieto nové práva:
 - možnosť pružného využívania (po častiach a na kratší čas) nároku na štyri mesiace rodičovskej dovolenky platenej na úrovni nemocenských dávok, nárok na štyri mesiace možno čerpať až kým dieťa nedovŕši vek 12 rokov a nemôže sa prenášať medzi rodičmi,
 - nárok na desať pracovných dní otcovskej dovolenky pri narodení dieťaťa platenej na úrovni nemocenských dávok,
 - nárok na päť dní pracovného voľna plateného na úrovni nemocenských dávok raz ročne na pracovníka, aby sa mohol postarať o vážne chorých alebo rodinných príslušníkov odkázaných na starostlivosť,
 - právo žiadať o pružné formy organizácie práce pre rodičov detí vo veku do 12 rokov a pracovníkov s opatrovateľskými povinnosťami.

NELEGISLATÍVNE OPATRENIA

1. Bude pokračovať v **monitorovaní transpozície právnych predpisov EÚ** a vykonávať a v prípade potreby začínať konania o porušení. Zabezpečí lepšie vykonávanie právnych predpisov EÚ a **podporu ich dodržiavania**, najmä prostredníctvom:
 - finančnej podpory v rámci programu Práva, rovnosť a občianstvo pre (nad)národné projekty zamerané na lepšie presadzovanie práva EÚ týkajúceho sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom vrátane informačných kampaní,
 - vypracovania osobitnej **štúdie** o presadzovaní ochrany pred prepustením a nepriaznivým zaobchádzaním Európskou sieťou právnych expertov v oblasti rodovej rovnosti s cieľom posúdiť situáciu v členských štátoch,
 - seminára v spolupráci s Európskou sieťou vnútroštátnych orgánov pre rovnosť (**EQUINET**) o **činnostiach na účely budovania kapacít** pre orgány pre rovnosť a ďalšie príslušné kontrolné orgány trhu práce (sieť inšpektorátov práce, SLIC – Výbor vedúcich predstaviteľov inšpekcie práce) v členských štátoch, ktorý bude zameraný na ochranu pred prepustením.
2. Bude pokračovať v **monitorovaní koncepcie a rodovo vyváženého čerpania**

pracovným a súkromným životom.
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/policies-to-improve-work-life-balance-0>

dovoleniek z rodinných dôvodov a pružných foriem organizácie práce v rámci európskeho semestra a výročnej správy o rodovej rovnosti.

3. V spolupráci s výbormi pre politiku zamestnanosti (Výbor pre sociálnu ochranu, Výbor pre zamestnanosť) a v spolupráci s Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť (EIGE) **zlepší zber údajov na úrovni EÚ** o čerpaní dovoleniek z rodinných dôvodov a pružných foriem organizácie práce ženami a mužmi, ktorý vykonáva Eurostat.

4. Poskytne financovanie:

- V rámci programu v oblasti zamestnanosti a sociálnej inovácie (EaSI) bude **financovať nové pilotné projekty** určené zamestnávateľom na vývoj **inovatívnych foriem organizácie práce**, ako napr. dovoleniek z rodinných dôvodov a pružných foriem organizácie práce (prostredníctvom existujúcich zdrojov).
 - Spolu s členskými štátmi zabezpečí, aby **Európsky sociálny fond a ďalšie štrukturálne a investičné fondy** primerane podporovali **opatrenia na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom**.
5. Zabezpečí **výmenu najlepších postupov** so sociálnymi partnermi a členskými štátmi prostredníctvom seminárov v rámci programu vzájomného učenia v oblasti:
 - rodovo vyváženého čerpania dovoleniek z rodinných dôvodov a pružných foriem organizácie práce,
 - iniciatív, ako sú napríklad označenia a osvedčenia pre zamestnávateľov, ktorí uplatňujú vhodné opatrenia na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom,
 - plynulého prechodu medzi dovolenkami a zamestnaním (napr. poskytnutie priestorov na dojčenie na pracovisku),
 - započítavania dovoleniek z rodinných dôvodov do dôchodkového systému.

2.2. ZLEPŠENIE KVALITY, CENOVEJ DOSTUPNOSTI A PRÍSTUPU K STAROSTLIVOSTI O DETI A DLHODOBEJ STAROSTLIVOSTI

V 25 členských štátoch je dopyt po miestach v zariadeniach starostlivosti o deti vyšší, ako je dostupný počet miest, najmä pre deti mladšie ako tri roky³⁸. Chýbajúce služby formálnej starostlivosti o deti a iné osoby odkázané na starostlivosť môže spôsobovať, že si pracovníci s rodinnými príslušníkmi odkázanými na starostlivosť, najmä ženy, skracujú pracovný čas alebo odchádzajú z trhu práce. Hoci si EÚ v roku 2002 v Barcelone vytýčila ciele zlepšiť

³⁸ Eurydice (2014), Prehľad politiky v oblasti vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve.

zabezpečenie možností formálnej starostlivosti o deti do roku 2010³⁹, väčšine členských štátov sa ich ešte stále nepodarilo splniť. Priemer EÚ je o 3 percentuálne body nižší ako cieľ 33 % pre deti vo veku od 0 do 3 rokov a o 7 percentuálnych bodov nižší ako cieľ 90 % pre deti vo veku od 3 rokov do veku povinnej školskej dochádzky⁴⁰.

V mnohých prípadoch sa nárok na vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve obmedzuje na poskytnutie miesta s kratším časom starostlivosti. Vyučovacie hodiny a školské prázdniny sú často nekompatibilné so zamestnaním rodičov na plný pracovný čas⁴¹.

Zvýšenie dostupnosti vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve, mimoškolskej starostlivosti a poskytovania služieb dlhodobej starostlivosti (vrátane služieb domácej starostlivosti) pre osoby odkázané na starostlivosť vytvorí viac možností pre ženy, aby nastúpili do zamestnania či v ňom zotrvali, bude mať pozitívny vplyv na rozvoj detí a pomôže znížiť riziko chudoby a sociálneho vylúčenia detí⁴². Investície do vzdelávania a kvalitnej starostlivosti v ranom detstve sa tiež považujú za účinnú sociálnu investíciu pri riešení nerovnosti a problémov, ktorým čelia znevýhodnené deti⁴³. Investovanie do odvetvia starostlivosti má tiež významný potenciál v oblasti vytvárania pracovných miest⁴⁴. Podobne môže mať rozšírenie služieb dlhodobej starostlivosti okrem pozitívnych účinkov na zamestnanosť aj pozitívny vplyv na kvalitu života a zdravie opatrovateľov a osôb odkázaných na starostlivosť, o ktoré sa starajú, a znížiť fyzické a psychické bremeno starostlivosti o starších ľudí, ktoré nesie stále viac ľudí vzhľadom na starnutie obyvateľstva⁴⁵.

S cieľom umožniť rodičom pracovať sa musí zväziť počet dostupných miest, ale aj kvalita, prístupnosť a cenová dostupnosť služieb (nedostatočná kapacita, regionálne rozdiely, vzdialenosť, otváracie hodiny, kritériá oprávnenosti). Starostlivosť o deti by mala byť

³⁹ Závety predsedníctva, zasadnutie Európskej rady v Barcelone, marec 2002. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf

⁴⁰ Na úrovni EÚ neexistujú žiadne referenčné hodnoty v oblasti mimoškolskej starostlivosti a služieb dlhodobej starostlivosti.

⁴¹ Z toho je zrejme, aké sú mimoškolské služby dôležité. Tieto služby poskytujú celú škálu činností zameraných na deti v predškolských zariadeniach a na základných školách pred začatím školského vyučovania, počas neho (obed) a po skončení školského vyučovania, ako aj počas školských prázdnin. Monitorovanie poskytovania mimoškolských služieb je komplikované, zdá sa však, že rozdiely v mimoškolských službách sú dosť veľké – čiastočne v dôsledku rozdielov vo vzdelávacích systémoch. V záujme monitorovania a posudzovania poskytovania týchto služieb môže byť veľmi užitočný vývoj podrobnejších harmonizovaných údajov o mimoškolských službách.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130910_egge_out_of_school_en.pdf

⁴² Odhaduje sa, že v roku 2015 bolo v EÚ-28 riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia vystavených 26,9 % detí. Eurostat (2017) http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

⁴³ Odporúčanie Komisie: Investovať do detí: východisko z bludného kruhu znevýhodnenia (2013) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

⁴⁴ Medzinárodná konfederácia odborových zväzov (2016) – Investing in the Care Economy (Investície do odvetvia starostlivosti). <https://www.ituc-csi.org/investing-in-the-care-economy-a>

⁴⁵ Európska sieť pre sociálnu politiku (2016) – Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe – Synthesis report (Opatrenia na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre osoby v produktívnom veku s rodinnými príslušníkmi odkázanými na starostlivosť – súhrnná správa).

integrovaná s inými sociálnymi službami⁴⁶, ako je napríklad zdravotná starostlivosť a služby zamestnanosti, s cieľom zaistiť lepší prístup k znevýhodneným rodinám a deťom⁴⁷.

Rovnosť medzi ženami a mužmi vrátane zosúladenia pracovného a rodinného života a zlepšeného prístupu ku kvalitným sociálnym službám predstavuje investičnú prioritu Európskeho sociálneho fondu (ESF)⁴⁸. ESF spolu s Európskym fondom regionálneho rozvoja (EFRR)⁴⁹ a Európskym fondom pre strategické investície (EFSI)⁵⁰ poskytuje členským štátom možnosti na zlepšenie ich sociálnych infraštruktúr a infraštruktúr starostlivosti o deti a na riešenie rozdielnych úrovní poskytovania týchto služieb. Tieto fondy by mali byť využívané na podporu poskytovania prístupných, cenovo dostupných a kvalitných služieb formálnej starostlivosti. Aj Európsky poľnohospodársky fond pre rozvoj vidieka (EPFRV)⁵¹ a Európsky námorný a rybársky fond (ENRF)⁵² umožňujú prístup k základným službám a mohli by sa viac využívať.

Pre EÚ je európsky semester dôležitým nástrojom pri riešení hospodárskych výziev, ktorým Európa čelí, vrátane služieb starostlivosti, ktoré sú výhodné a prístupné z hľadiska zamestnania pre rodičov a ďalšie osoby, ktoré sa potrebujú starať o rodinných príslušníkov odkázaných na starostlivosť. Tento politický dialóg je dôležitý sám osebe, ale poskytuje aj zdroj poznatkov, ktorý sa používa na nasmerovanie finančných prostriedkov EÚ.

Komisia prijme:

NELEGISLATÍVNE OPATRENIA

6. Usmerňovanie a monitorovanie:

- **Bude pokračovať v usmerňovaní** členských štátov v oblasti **služieb starostlivosti, ktoré sú výhodné a prístupné z hľadiska zamestnania**, a monitorovať ich poskytovanie v rámci európskeho semestra, ako aj výročnej správy o rodovej rovnosti.
- Bude ďalej podporovať členské štáty pri poskytovaní vysokokvalitného vzdelávania

⁴⁶ OECD (2016) – Who uses childcare? Background brief on inequalities in the use of formal early childhood education and care (ECEC) among very young children. (Kto využíva služby starostlivosti o deti? Podkladový dokument o nerovnostiach vo využívaní formálneho vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (VSRD), pokiaľ ide o veľmi malé deti). http://www.oecd.org/els/family/Who_uses_childcare-Backgrounder_inequalities_formal_ECEC.pdf

⁴⁷ Takisto je potrebné, aby sa rodičom poskytovali informácie o výhodách kvalitného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve z hľadiska celkového rozvoja, kognitívnych zručností a zdravia detí.

⁴⁸ Na investičnú prioritu „rovnosť medzi ženami a mužmi“, ktorá je širšia než rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, bolo vyčlenených 1,5 mld. EUR.

⁴⁹ V programovom období 2014 – 2020 podporuje EFRR investície do infraštruktúry vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve sumou 1,3 mld. EUR.

⁵⁰ Európsky fond pre strategické investície (EFSI) pomáha pri financovaní projektov v oblasti infraštruktúry a inovácie, ako aj malých a stredných podnikov (MSP). Súkromné služby starostlivosti môžu získať financovanie v rámci kategórie „špecializovaný nástroj pre MSP“.

⁵¹ EPFRV môže podporovať investície do základných služieb vrátane zariadení starostlivosti o deti a zariadení starostlivosti o starších ľuďoch.

⁵² Služby starostlivosti môže podporiť aj ENRF prostredníctvom opatrení miestneho rozvoja vedeného komunitou (rybárske miestne akčné skupiny).

a starostlivosti v ranom detstve a zvýši úsilie s cieľom pomôcť im navzájom sa od seba učiť a zistiť, čo funguje najlepšie.

7. Ciele a zber údajov:

- **Preskúma** súčasný cieľ Strategického rámca pre vzdelávanie a odbornú prípravu 2020 týkajúci sa vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve.
- **Na úrovni EÚ zlepši zber údajov** o dostupnosti, cenovej dostupnosti a kvalite služieb starostlivosti, najmä o službách formálnej dlhodobej a mimoškolskej starostlivosti, s cieľom preskúmať možnosti vytvorenia referenčných hodnôt na úrovni EÚ.

8. Poskytne financovanie:

- Vypracuje individuálny prístup v spolupráci s členskými štátmi s cieľom podporovať využívanie **Európskeho fondu pre strategické investície (EFSD)** na financovanie sociálnej infraštruktúry, najmä služieb starostlivosti o deti a dlhodobej starostlivosti, a to aj prostredníctvom **verejno-súkromných partnerstiev**.
- **Bude naďalej rozvíjať poskytovanie prístupných, cenovo dostupných a kvalitných služieb starostlivosti o deti, mimoškolskej starostlivosti a dlhodobej starostlivosti** aj pomocou **podpory** z ESF a **EFRR**. Vzhľadom na odporúčania pre jednotlivé krajiny a v prípade nedostatočných finančných prostriedkov vyčlenených na riešenie dôležitých výziev určených v európskom semestri bude **členské štáty žiadať, aby preskúmali plánovanie európskych štrukturálnych a investičných fondov (EŠIF)**⁵³.
- Preskúma potenciál riešenia týchto obáv pri príprave **programov financovania EÚ na obdobie po roku 2020**, najmä využije poznatky z prípravných činností v tejto oblasti.

2.3. RIEŠENIE HOSPODÁRSKÝCH DEMOTIVAČNÝCH FAKTOROV PRE RODIČOV A OPATROVATEĽOV, ABY VSTÚPILI NA TRH PRÁCE

Daňové systémy a systémy dávok členských štátov sa líšia z hľadiska finančných motivačných alebo demotivačných faktorov pre druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti, aby vstúpili na trhu práce alebo pracovali viac hodín, napríklad prostredníctvom spoločných systémov zdaňovania, prenosných daňových úľav alebo odpočtov pre domácnosti s jednou zárobkovo činnou osobou. V EÚ tvoria prevažnú väčšinu druhých zárobkovo činných osôb v domácnosti (alebo tých, ktorí v páre zarábajú menej) ženy. Len malý počet krajín umožňuje výrazné odpočítanie výdavkov na starostlivosť o deti z vlastného vrečka prostredníctvom

⁵³ EŠIF sú tieto fondy: ESF, EFRR, EPFRV, ENRF a Kohézny fond.

daňových úľav alebo iných foriem⁵⁴. Spomedzi druhých zárobkovo činných osôb v domácnosti sú najväčšiemu riziku vylúčenia z trhu práce vystavené ženy s malými deťmi⁵⁵.

Cieľom tejto iniciatívy je pomôcť členským štátom odstrániť hospodárske demotivačné faktory, ktoré bránia účasti žien na trhu práce a obmedzujú ich výsledky na tomto trhu.

Komisia prijme:

NELEGISLATÍVNE OPATRENIA

9. Usmerňovanie a monitorovanie:

- Bude pokračovať v **identifikácii prekážok v jednotlivých krajinách** vyplývajúcich z daňových systémov a systémov dávok a monitorovať pokrok pri ich riešení, najmä prostredníctvom koordinácie hospodárskej politiky EÚ v rámci európskeho semestra, a **poskytovať usmernenia Komisie v primeranej forme**.
- Zabezpečí **výmenu najlepších postupov** so sociálnymi partnermi a členskými štátmi prostredníctvom seminára v rámci programu vzájomného učenia v oblasti riešenia hospodárskych motivačných/demotivačných faktorov, ktoré odrádzajú druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti od práce (väčšieho počtu odpracovaných hodín).

10. Na úrovni EÚ zlepši zber údajov o hospodárskych demotivačných faktoroch pre druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti; v kontexte európskeho semestra vypracuje a bude používať na úrovni EÚ referenčné hodnoty týkajúce sa faktorov odrádzajúcich druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti od práce, ktoré boli vytvorené daňovými systémami a systémami dávok.

3. ZÁVER – CESTA VPRED

V 21. storočí by európsky spôsob života mal umožniť dobrú rovnováhu medzi rodinnými a profesijnými záväzkami a zabezpečiť rovnaké príležitosti pre ženy a mužov na pracovisku aj v domácnosti. Právne predpisy a politiky EÚ, ako aj vnútroštátne právne predpisy a politiky by mali zamestnancom pomôcť zosúladiť pracovný a rodinný život, podnikom pomôcť udržať si talenty, podporovať flexibilitu zamestnávateľov aj zamestnancov, ako aj rovnosť príležitostí, vytvárať hospodársky rast a prinášať výhody spoločnosti ako celku vrátane detí a osôb odkázaných na starostlivosť zo strany rodiny.

⁵⁴ Bettio, F., Verashchagina, A. a Expertná skupina EÚ pre rodovú rovnosť a zamestnanosť (2009) – Fiškálny systém a zamestnanosť žien v Európe. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5545&langId=en>

⁵⁵ Európska komisia (2015) Druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti a fiškálne politiky v Európe. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150511_secondary_earners_en.pdf.

Vďaka rozsiahlemu súboru doplňujúcich legislatívnych opatrení a opatrení politiky je cieľom tohto ambiciózneho balíka zmodernizovať spôsob, akým sú koncipované politiky rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, a zaviesť opatrenia, ktorými sa zlepší každodenný život mnohých rodičov a opatrovateľov.

Jedným z hlavných cieľov tejto iniciatívy je posilniť existujúce systémy rodičovskej dovolenky tak, aby sa uľahčilo čerpanie rodičovskej dovolenky zo strany žien aj mužov, novými opatreniami týkajúcimi platby, flexibility a neprenosnosti. Okrem toho zavedenie opatrovateľskej dovolenky a otcovskej dovolenky pomôže pracovníkom zosúladiť svoj osobný a profesionálny život. Podporuje sa aj využívanie pružných foriem organizácie práce a prostredníctvom nelegislatívnych opatrení sa zabezpečí väčší počet kvalitnejších zariadení starostlivosti, čo predstavuje jednu z hlavných súčastí iniciatívy týkajúcej sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Na podporu týchto opatrení budú zmobilizované finančné nástroje a tam, kde je to vhodné, budú existujúce zdroje z rozpočtu EÚ preorientované na prioritné investície, ktoré prispejú k vykonávaniu tejto iniciatívy.

Komisia takisto zvýši politické povedomie o kľúčovom význame politiky rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre európske vyhliadky v oblasti zamestnanosti a rastu a bude naďalej spolupracovať s členskými štátmi na vypracúvaní najlepších politík na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom v ich vnútroštátnom kontexte. Komisia bude dôkladne monitorovať politiky rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom v členských štátoch. Pravidelné preskúmanie súboru ukazovateľov politiky rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom poskytne spätnú väzbu a informácie pri príprave európskeho semestra a politík rodovej rovnosti na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni.

Aby bola táto iniciatíva úspešná, je potrebné spoločné odhodlanie. Komisia vyzýva Európsky parlament a Radu, Európsky hospodársky a sociálny výbor a Výbor regiónov, aby schválili toto oznámenie a aktívne podporovali jeho vykonávanie v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi a všetkými ostatnými zainteresovanými stranami na európskej, vnútroštátnej a miestnej úrovni. Spoluzákonodarcovia sa vyzývajú, aby urýchlene dosiahli dohodu o legislatívnych opatreniach navrhovaných v tomto balíku. Komisia vyzýva členské štáty, sociálnych partnerov a všetkých príslušných aktérov, aby zintenzívnili svoje úsilie v poskytovaní lepších politík rovnováhy pracovného a súkromného života a umožnili zlepšenie kvality života našej európskej spoločnosti.