



**VIJEĆE  
EUROPSKE UNIJE**

**Bruxelles, 20. lipnja 2014. (25.06)  
(OR. en)**

**11050/14**

**SOC 526  
EGC 29  
EMPL 91**

**NAPOMENA**

---

od: Glavno tajništvo Vijeća

za: Delegacije

---

Br. preth. dok.: 9711/14 SOC 354 EGC 21 EMPL 71

---

Predmet: Žene i gospodarstvo: ekonomska neovisnost iz perspektive rada u nepunom radnom vremenu i samozapošljavanja”  
– Zaključci Vijeća

---

Za delegacije se u prilogu nalazi konačna verzija zaključaka kako ih je usvojio EPSCO 19. lipnja 2014.

**Žene i gospodarstvo:**  
**ekonomska neovisnost iz perspektive rada u nepunom radnom vremenu i samozapošljavanja**

**Zaključci Vijeća**

**PRIMJEĆUJUĆI DA**

1. Ravnopravnost je jedna od vrijednosti na kojima se Unija temelji te je zadatak promicanja ravnopravnosti muškaraca i žena, kao i cilj promicanja takve ravnopravnosti u svim aktivnostima Unije ugrađen u Ugovore.<sup>1</sup>
2. Povelja o temeljnim pravima navodi da „ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću”.
3. U Europskom paktu za rodnu ravnopravnost 2011. – 2020.<sup>2</sup>, koji je donesen u ožujku 2011., Vijeće je potvrdilo svoju predanost ispunjenju ciljeva EU-a u području rodne ravnopravnosti kako je navedeno u Ugovoru, a posebno dokidanju rodnog jaza u zapošljavanju i socijalnoj zaštiti, uključujući rodni jaz u plaćama, radi ispunjavanja ciljeva strategije Europa 2020.
4. **PODSJEĆAJUĆI** da su politike rodne ravnopravnosti ključne za gospodarski rast, blagostanje i konkurentnost te da je potreban novi zamah kako bi se potvrdila uska veza između Komisijine Strategije za ravnopravnost žena i muškaraca od 2010. do 2015. i strategije Europa 2020. te **PONOVNO POTVRĐUJUĆI** potrebu za jačanjem upravljanja pomoću uključivanja rodne perspektive u sva područja politike.
5. **UVAŽAVAJUĆI** da je nedavni gospodarski pad pred mnoge države članice i Europsku uniju u cjelini postavio povijesne izazove te da je uzrokovao smanjenje obujma javnih usluga i smanjenje financijskih sredstava i resursa u nekim državama članicama, uključujući u područjima koja su važna za rodnu ravnopravnost.

---

<sup>1</sup> Članak 2. i članak 3. stavak 3. UEU-a te članak 8. UFEU-a.

<sup>2</sup> SL C 155, 25.5.2011., str. 10.

6. **PRIMJEĆUJUĆI** da je kriza utjecala na žene i muškarce na različite načine u državama članicama, ovisno o nacionalnim gospodarskim strukturama i okolnostima, posebno u području zapošljavanja, te da nezaposlenost ili nedostatna zaposlenost ima štetan utjecaj na dobrobit pojedinaca i njihovih obitelji, na rizik od siromaštva i socijalne isključenosti te na socijalna prava, uključujući mirovine.
7. **POZDRAVLJAJUĆI** usmjeravanje na pitanja povezana s rodnom ravnopravnošću u preporukama za pojedine zemlje kao dijelu procesa europskog semestra i rad Odbora za zapošljavanje (EMCO) te Odbora za socijalnu zaštitu (SPC) u tom pogledu; taj rad doprinosi postizanju ciljeva pametnog, održivog i uključivog gospodarskog rasta u Europi i ekonomske neovisnosti njezinih žena.
8. **UZIMAJUĆI U OBZIR** vezu koja se može uspostaviti između financijskog pritiska u kućanstvu i nasilja partnerâ nad ženama, prema nedavnom istraživanju koje je provela Agencija Europske unije za temeljna prava o nasilju nad ženama u EU-u te primjećujući da je ekonomska neovisnost i osnaživanje žena nužno kako bi im se omogućilo da imaju kontrolu nad svojim životima, između ostaloga i kada su suočene s nasilničkim ponašanjem u vezi.

**PRIMJEĆUJUĆI DA:**

9. Sadašnja visoka razina nezaposlenosti predstavlja hitan izazov za EU, uključujući u okviru provedbe strategije Europa 2020. Podaci za EU-28 pokazuju da je krajem 2013. godine više od 13,6 milijuna muškaraca i 11,6 milijuna žena bilo nezaposleno diljem EU-a. To predstavlja prosječnu stopu nezaposlenosti od 10,7 posto za muškarce i 10,8 posto za žene, ali su stope više u nekim državama članicama. Visoka nezaposlenost šteti socijalnoj koheziji i sprečava gospodarski rast.

10. Promicanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada ključno je za postizanje cilja zaposlenosti utvrđenog strategijom Europa 2020. od 75 posto za muškarce i žene u dobi između 20 i 64 godine. Stoga se od Unije traži da riješi izazov nezaposlenosti oba spola, uključujući nezaposlenost mladih, nezaposlenost starijih osoba i dugotrajnu nezaposlenost, te da potiče povratak na tržište rada žena svih dobni skupina koje su ga napustile, često kako bi brinule o djeci i drugim uzdržavanim osobama.
11. Žene su u EU-u još uvijek plaćene u prosjeku oko 16 % manje od muškaraca po satu rada. Rodni jaz u plaćama odraz je rodni nejednakosti i diskriminacije s kojom se žene suočavaju na tržištu rada te je destimulativan za rad. Rodni jaz u plaćama može se riješiti samo rješavanjem njegovih temeljnih čimbenika i sveobuhvatnim pristupom, između ostaloga mjerama za transparentnost plaća i putem aktivnosti jačanja svijesti, kao što su Dani jednake plaće.
12. Strategija Europa 2020. utvrđuje brojna prioritetna područja rasta, uključujući „bijelu ekonomiju” i sektore znanosti i tehnologije. Kako bi se u potpunosti iskoristio europski potencijal za rast u tim područjima, važno je prevladati rodne stereotipe i boriti se protiv obrazovne i profesionalne segregacije.
13. Ekonomsko osnaživanje žena može se postići pomoću zaposlenja ili samozaposlenja. Poduzetništvo i samozaposlenje ženama može ponuditi način usklađivanja obiteljskih odgovornosti i ekonomskog angažmana. Direktiva 2010/41/EU znatno je poboljšala zaštitu samozaposlenih žena te pomoć supružnicima ili životnim partnerima samozaposlenih radnika, utvrđujući njihovo pravo na socijalnu zaštitu, uključujući roditeljske naknade, ako postoji nacionalni sustav socijalne zaštite za samozaposlene. Direktiva 2010/41/EU također omogućava državama članicama da donesu pozitivne mjere djelovanja kojima je cilj osiguravanje potpune ravnopravnosti muškaraca i žena u poslovnom životu, između ostaloga promičući osnivanje poduzeća od strane žena.

14. Direktiva 97/81/EZ uspostavlja okvir za dokidanje diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom i poboljšanje kvalitete rada u nepunom radnom vremenu, doprinoseći fleksibilnoj organizaciji radnog vremena uzimajući u obzir potrebe poslodavaca i radnika. Rad u nepunom radnom vremenu može biti način pristupa tržištu rada, posebno za osobe koje su najudaljenije od njega, ili način da se ostane prisutan na tržištu rada; rad u nepunom radnom vremenu tako može biti način da se olakša sudjelovanje radnoj snazi te, slijedom toga, potpomogne gospodarski rast. On također može predstavljati priliku i za žene i muškarce da povećaju svoje blagostanje, poboljšaju ravnotežu između posla i privatnog života te doprinesu rodno ravnopravnijem društvu, posebno ako se kombinira s ravnopravnom raspodjelom odgovornosti oko brige i kućanskih poslova.
15. Diljem Europe žene su prekomjerno zastupljene u radu u nepunom radnom vremenu. Rad u nepunom radnom vremenu često je povezan s nižim prihodima, posebno za radnike koji rade značajno manje od punog radnog vremena. To povećava rizik od siromaštva zaposlenih. Osim toga, rad s nepunim radnim vremenom, povezan s prekidom karijere zbog brige o djeci i drugih obiteljskih obveza, može dovesti do smanjenja životnog dohotka u usporedbi s punim radnim vremenom, što može utjecati na iznos mirovina žena u starosti, rezultirajući tako rodnim jazom u mirovini. Rad u nepunom radnom vremenu također je često povezan s ograničenijim mogućnostima za napredovanje u karijeri, osposobljavanje i obrazovanje. Otvaranje radnih mjesta za žene stoga nije dovoljno: također je nužno osigurati da žene, bez obzira na to jesu li zaposlene u punom ili nepunom radnom vremenu, imaju pristup „kvalitetnim” poslovima, odnosno poslovima koji osiguravaju poštenu plaću i priliku za napredovanje i osposobljavanje te koji doprinose ekonomskoj neovisnosti žena. U tom je smislu također nužno osigurati da žene budu u mogućnosti donijeti informirane odluke o karijeri i da imaju mogućnost napredovanja u karijeri.
16. Promicanje punog sudjelovanja žena na tržištu rada može znatno doprinijeti gospodarskom rastu, između ostaloga davanjem jednake plaće i pružanjem odgovarajuće, pristupačne i kvalitetne skrbi za djecu u skladu s ciljevima koji su utvrđeni na sastanku Europskog vijeća u Barceloni u ožujku 2002., uklanjanjem svih vrsta diskriminacije i destimulativnih poreznih mjera koje odvrćaju žene od sudjelovanja te poboljšanjem, prema potrebi, odredaba o roditeljskom dopustu, roditeljskom dopustu, roditeljskom dopustu za očeve i dopustu za skrb. U tom bi kontekstu prema potrebi trebalo uzeti u obzir ulogu socijalnih partnera.

17. Žene u EU-u visoko su obrazovane, no ipak nedovoljno zastupljene na tržištu rada. Žene su također i dalje nedovoljno zastupljene u gospodarskim procesima odlučivanja i položajima na kojima se donose odluke. I žene i muškarce trebalo bi poticati da ostvare svoj puni potencijal i time doprinesu rastu i konkurentnosti europskog gospodarstva. Tržište rada trebalo bi biti jednako dostupno ženama i muškarcima.
18. Četvrti predsjednički trio (Irska, Litva, Grčka, od siječnja 2013. do lipnja 2014.) nadovezuje se na program rada koji su razvili njegovi prethodnici i potiče raspravu, razmjenu dobre prakse i aktivnosti u područjima koja su izričito navedena u izjavi trija o rodnoj ravnopravnosti te u programu trija.
19. Pekinška deklaracija i platforma za djelovanje za ravnopravnost, razvoj i mir (BPfA) obuhvaća obvezu „promicanja ekonomske neovisnosti žena, uključujući zapošljavanje, te iskorjenjivanje ustrajnog i rastućeg opterećenja siromaštva na žene rješavanjem strukturnih uzroka siromaštva pomoću promjena u gospodarskim strukturama, osiguravanja jednakog pristupa proizvodnim resursima, mogućnostima i javnim uslugama za sve žene, uključujući one u ruralnim područjima, kao ključne pokretače razvoja”.
20. Jedno od kritičnih problematičnih područja utvrđenih u BPfA-u (područje F) posebno se bavi ženama i gospodarstvom i obuhvaća šest ciljeva. To kritično problematično područje Vijeće je razmotrilo pet puta. U 2000., 2008. i 2011. godini Vijeće se usredotočilo na pitanja ravnoteže između profesionalnog i privatnog života, a njihov je značaj naglašen izvješćem Europskog instituta za rodnu ravnopravnost (EIGE) pod naslovom „Žene i gospodarstvo: usklađivanje poslovnog i obiteljskog života kao uvjet za ravnopravno sudjelovanje u tržištu rada”. U 2001. i 2010. godini Vijeće se bavilo nejednakostima u plaćama žena i muškaraca. Usko surađujući s EIGE-om Grčka, koja predsjedava Vijećem EU-a u prvoj polovici 2014., namjerava preispitati provedbu prvog strateškog cilja područja F, „promicanje ekonomskih prava i ekonomske neovisnosti žena, uključujući pristup zapošljavanju, primjerene uvjete rada i nadzor nad gospodarskim resursima”.

21. Osiguravanje ekonomske neovisnosti i ekonomskog osnaživanja žena preduvjet je rodne ravnopravnosti i način unapređenja gospodarskog razvoja. Stoga je važno analizirati i rješavati nejednaku raspodjelu plaćenog i neplaćenog rada i radnog vremena između žena i muškaraca te priznati doprinos neplaćenog rada društvu i gospodarstvu.
22. Uvažava se činjenica da postizanje glavnog cilja od 75 % zaposlenosti koji je zadan u strategiji Europa 2020. zahtijeva znatno povećanje stope zaposlenosti žena. U tom kontekstu odgovarajući pokazatelji uključeni u zajednički okvir procjene pružaju vrlo vrijedne informacije. Međutim, kako bi se procijenile razlike u sudjelovanju žena i muškaraca u tržištu rada u širem smislu, treba uzeti u obzir druge pokazatelje koji pružaju informacije o aspektima kao što su profesionalna segregacija i stope zaposlenosti žena i muškaraca u ekvivalentu punog radnog vremena. Nadalje, trebalo bi analizirati rad u nepunom radnom vremenu s obzirom na njegov potencijal za poboljšanje ekonomske neovisnosti žena te na olakšavanje usklađivanja profesionalnog i privatnog života. Međutim, također bi trebalo proučiti njegov potencijal za povećanje rodni razlika u plaćama, uvjetima rada i napredovanju u karijeri tijekom životnog ciklusa.
23. Od 1999. EU je utvrdio 17 pokazatelja za mjerenje uključivanja žena u gospodarstvo. Godine 2000. Vijeće je primilo na znanje devet pokazatelja o ravnoteži između profesionalnog i privatnog života koje je predložilo francusko predsjedništvo, čiji je broj zatim smanjen na sedam u reviziji iz 2008. koju je provelo to isto francusko predsjedništvo. Godine 2001., za vrijeme belgijskog predsjedništva, Vijeće je podržalo devet pokazatelja o rodnom jazu u plaći, koji su prošireni na deset u reviziji iz 2010., ponovno za vrijeme belgijskog predsjedništva.

24. **POZDRAVLJAJUĆI** izvješće EIGE-a „Pregled provedbe Pekinške platforme za djelovanje u državama članicama EU-a: žene i gospodarstvo”<sup>3</sup>, sastavljeno na zahtjev grčkog predsjedništva, koje procjenjuje napredak u provedbi ciljeva kritičnog područja F Pekinške platforme za djelovanje i daje zaključke i preporuke za politiku. U svom izvješću EIGE je predložio dodatni skup pokazatelja i potpokazatelja za rješavanje prvog strateškog cilja BPfA-a u području „Žene i gospodarstvo”, F.1 „Promicanje ekonomskih prava i neovisnosti žena, uključujući pristup zapošljavanju, primjerene uvjete rada i nadzor nad gospodarskim resursima”.
25. **UZIMAJUĆI U OBZIR** skup triju pokazatelja i njihovih potpokazatelja, detaljnije opisanih u Prilogu I., koji su usmjereni na ekonomska prava i neovisnost žena i utemeljeni na pokazateljima koje je razvio EIGE za budući pregled napretka:
- **pokazatelj 18:** stopa zaposlenosti u ekvivalentu punog radnog vremena za žene i muškarce po dobnim skupinama (20 – 64, 15 – 24, 25 – 54, 55 – 64)
  - **pokazatelj 19:** zaposlenost u nepunom radnom vremenu kao postotak ukupne zaposlenosti za žene i muškarce po dobnim skupinama (20 – 64, 15 – 24, 25 – 54, 55 – 64)
    - A. Udio zaposlenih žena u nepunom radnom vremenu u ukupnom broju radnika u nepunom radnom vremenu po dobnim skupinama (20 – 64, 15 – 24, 25 – 54, 55 – 64)
    - B.
      - i. Udio neaktivnosti i rada u nepunom radnom vremenu zbog osobnih i obiteljskih obveza za žene i muškarce (20 – 64)
      - ii. Udio zaposlenika koji nesvojevoljno rade prema ugovoru o radu u nepunom radnom vremenu ili prema ugovoru o radu u nepunom radnom vremenu koji žele povećati broj sati rada za žene i muškarce (20 – 64)
      - iii. Nesvojevoljna zaposlenost u nepunom radnom vremenu kao postotak ukupne zaposlenosti u nepunom radnom vremenu

---

<sup>3</sup> 8676/14 ADD 1.



- C. Uobičajeno tjedno radno vrijeme na radnom mjestu s nepunim radnim vremenom za žene i muškarce (20+)
  - D. Sektorske i profesionalne razlike između zaposlenja u punom i nepunom radnom vremenu za žene i muškarce (20 – 64)
  - E. Prijelaz između rada u punom i nepunom radnom vremenu za žene i muškarce (20+)
- **Pokazatelj 20:** samozaposlenost kao postotak ukupne zaposlenosti za žene i muškarce po dobnim skupinama (20 – 64, 25 – 54, 55 – 64)
    - A. Udio samozaposlenih žena i muškaraca sa zaposlenicima i bez zaposlenika (20 – 64)

## VIJEĆE EUROPSKE UNIJE

### **POZIVA DRŽAVE ČLANICE I KOMISIJU da u skladu sa svojim nadležnostima:**

26. Podupru inicijative za podizanje svijesti o važnosti ekonomske neovisnosti žena za makroekonomski rast i smanjenje siromaštva, pri čemu u tom smislu treba uzeti u obzir i vezu između financijskog pritiska u kućanstvu i nasilja nad ženama.
27. Nastave promicati sudjelovanje žena na tržištu rada u okviru strategije Europa 2020., također razmatrajući korištenje sredstava iz europskih strukturnih i investicijskih fondova u okviru postojećih odredbi te da nastave promicati rodnu ravnopravnost u srednjoročnoj reviziji strategije Europa 2020.
28. Omoguće stup o rodnoj ravnopravnosti u okviru upravljanja strategije Europa 2020. koji se temelji na:

- a) odjeljku koji treba uključiti u svaki nacrt Zajedničkog izvješća o zapošljavanju, a koji daje informacije o nastojanjima i napretku država članica ostvarenom u smanjenju rodnog jaza u zapošljavanju, koji ubuduće treba uzeti u obzir u ključnim porukama o rastu i zapošljavanju Godišnjeg pregleda rasta
  - b) mjerenju napretka država članica u postizanju rodne ravnopravnosti i poticanju nužnog daljnjeg napretka pomoću sustavne uporabe instrumenata europskog semestra, uključujući preporuke za pojedine zemlje; i
  - c) redovitoj razmjeni s europskim socijalnim partnerima u okviru trostranog dijaloga o tim pitanjima.
29. Podupiru ravnotežu između profesionalnog i privatnog života žena i muškaraca poticanjem ravnopravne podjele odgovornosti za skrb o uzdržavanim članovima obitelji i kućanskih zadataka kombinacijom različitih mjera, kao što su:
- a) pružanje dostupnih, pristupačnih i kvalitetnih usluga skrbi za djecu i druge uzdržavane osobe, s fleksibilnim radnim vremenom;
  - b) uvod i/ili razvoj roditeljskog dopusta za očeve i neprenosivog roditeljskog dopusta i dopusta za skrb i ostalih poticaja za žene i muškarce kako bi ravnopravno dijelili odgovornost za skrb za djecu i druge uzdržavane osobe te za kućanske poslove, kao i obiteljskih dopusta i svih pridruženih socijalnih pogodnosti koji su dostupni svim radnicima, bez obzira na oblik zaposlenja;
  - c) promicanje kulture rada pogodne za usklađivanje profesionalnog, obiteljskog i privatnog života žena i muškaraca u organizacijama, između ostalog, pomoću ciljanih programa poticaja i podizanja svijesti za poslodavce, menadžere ljudskih resursa, socijalne partnere i javne institucije te

- d) pružanje, prema potrebi uzimajući u obzir ulogu socijalnih partnera, poticaja za fleksibilne oblike rada i promicanje kvalitetnog rada u nepunom radnom vremenu koji nije nepovoljniji s obzirom na plaću, socijalno osiguranje, razvoj karijere i vještina, za žene i za muškarce, kako bi se smanjili rodni jazovi u radu u nepunom radnom vremenu, kao i nesvojevoljni rad u nepunom radnom vremenu.

U tom bi pogledu, prema potrebi, na razini Unije trebalo podupirati komparativna istraživanja, prikupljanje podataka i razmjenu dobre prakse o rodnoj dimenziji fleksibilnih oblika rada te rodno osjetljivom upravljanju i obrascima rada.

- 30. Smanje spolnu segregaciju na svim razinama obrazovanja i zapošljavanja budući da ona doprinosi nejednakosti u pogledu ekonomske neovisnosti žena i muškaraca (EIGE, 2013.):
  - a) razmotre, uz poštovanje nacionalnih obrazovnih mehanizama i prema potrebi, moguće načine rješavanja rodnih stereotipa i segregacije u obrazovanju kao što je razvoj rodno osjetljivog obrazovanja i profesionalnog savjetovanja, između ostaloga pomoću osposobljavanja, promicanja rodne ravnoteže među relevantnim osobljem te organizacijom medijskih kampanja kojima se djevojčice i dječake / žene i muškarce potiče i omogućava im se da izaberu obrazovne putove i zanimanja u skladu sa svojim sposobnostima i vještinama;
  - b) riješe profesionalnu i sektorsku segregaciju u zapošljavanju između ostaloga pomoću pozitivnih akcijskih mjera, mjera jačanja svijesti i mjera za podupiranje pristupa naklonjenih obitelji i rodne ravnopravnosti u organizacijama te pomoću razmatranja ukidanja destimulacija u sustavima poreza i socijalnih naknada koje odvraćaju žene od sudjelovanja.
- 31. Pomoću kampanja za jačanje svijesti i programa ciljanog osposobljavanja i financiranja riješe problem rodnih stereotipa koji negativno utječu na žene i muškarce, posebno s ciljem promicanja veće uključenosti muškaraca u skrb za djecu i druge uzdržavane osobe te promičući potpuno i ravnopravno sudjelovanje žena u ekonomskom odlučivanju.

32. Podupru inicijative za promicanje ženskog poduzetništva kao što su mentorski programi, stvaranje mreža i ciljani financijski poticaji za pokretanje poduzeća, te kako bi se osigurala vidljivost takvih inicijativa.
33. Podupru procjenu utjecaja reformi politike s obzirom na spol/rod, prikupljanje podataka i istraživanje pomoću:
- a) poboljšanja količine i kvalitete podataka prikazanih prema spolu i potpore daljnjim istraživanjima o pitanjima važnima za rodnu ravnopravnost, uključujući o načinu na koji žene i muškarci percipiraju svoju ulogu na tržištu rada i podjelu rada u kućanstvu, kao i njihove predodžbe o uvjetima rada i čimbenicima koji ograničavaju mogućnosti na tržištu rada;
  - b) daljnjeg praćenja kritičnog problematičnog područja „Žene i gospodarstvo” (područje F) Pekinške platforme za djelovanje koristeći postojeće pokazatelje 1 – 17, kao i nove pokazatelje 18 – 20 kako je navedeno u Prilogu I., te dalje razvijajući i poboljšavajući te pokazatelje;
  - c) poticanja odgovarajućeg korištenja dogovorenih pokazatelja koji su razvijeni za postupke u nastavku na Pekinšku platformu za djelovanje te posebno pokazatelja o „Ženama i gospodarstvu” u svim relevantnim područjima politike i procesima na nacionalnoj razini i razini EU-a te posebno u strategiji Europa 2020.;
  - d) redovitog pregleda napretka postignutog u tim kritičnim problematičnim područjima utvrđenima u Pekinškoj platformi za djelovanje za koje su već razvijeni pokazatelji, uzimajući u obzir ishode tih pregleda u Komisijinu godišnjem izvješću o napretku u području ravnopravnosti žena i muškaraca te, prema potrebi, razvijajući pokazatelje za kritična problematična područja za koja još nisu razvijeni pokazatelji, u potpunosti iskorištavajući EIGE i Eurostat te

- e) učinkovito koristeći postojeće usporedive podatke EU-a te, u suradnji s nacionalnim i europskim statističkim uredima, oslanjajući se na postojeće strukture i instrumente, potičući učinkovitost i potpuno iskorištavanje rada EIGE-a prema potrebi, kao i rada podskupine za pokazatelje Odbora za socijalnu zaštitu (SPC) i skupine za pokazatelje Odbora za zapošljavanje (EMCO) kako bi se dodatno poboljšalo prikupljanje, analiza i širenje usporedivih podataka EU-a.

**POZIVA:**

34. SPC i EMCO da nastave rad kako bi se pratio napredak u provedbi politika za promicanje ravnopravne ekonomske neovisnosti žena i muškaraca, podizanje stope zaposlenosti i smanjenja rizika od siromaštva i socijalne isključenosti, posebno žena.

---

**Pokazatelj 18: stopa zaposlenosti u ekvivalentu punog radnog vremena za žene i muškarce po dobnim skupinama (20 – 64, 15 – 24, 25 – 54, 55 – 64)**

Koncept: Zapošljavanje se može mjeriti u kontekstu broja osoba ili radnih mjesta, u kontekstu zaposlenosti u ekvivalentu punog radnog vremena ili u odrađenim radnim satima. Stopa zaposlenosti u ekvivalentu punog radnog vremena (EPRV) jest jedinica za mjerenje zaposlenih osoba tako da budu usporedive, iako mogu raditi različit broj sati tjedno. Jedinica je dobivena usporedbom prosječnog broja radnih sati nekog zaposlenika s prosječnim brojem radnih sati radnika u punom radnom vremenu. Stoga se radnik zaposlen u punom radnom vremenu računa kao jedan EPRV, dok radnik u nepunom radnom vremenu dobije rezultat razmjeran vremenu koje ona ili on radi. Na primjer, radnik zaposlen na nepuno radno vrijeme u trajanju od 20 sati tjedno gdje se puno radno vrijeme sastoji od 40 sati računa se kao 0,5 EPRV-a.

Stopi zaposlenosti EPRV-a daje se prednost ispred standardne stope zaposlenosti izražene brojem osoba jer uzima u obzir neujednačenost radnih sati zaposlenih osoba, koja je posebno važna kod rješavanja rodnog jaza u stopama zapošljavanja.

Pokazatelj se izračunava prema spolu za sljedeće dobne skupine: 20 – 64, 15 – 24, 25 – 54 i 55 – 64. Dobna skupina 20 – 64 uključena je kako bi se omogućila usporedba s ciljem strategije Europa 2020.

## **Pokazatelj 19: zaposlenost u nepunom radnom vremenu kao postotak ukupne zaposlenosti za žene i muškarce po dobnim skupinama (20 – 64, 15 – 24, 25 – 54, 55 – 64)**

Koncept: Ovaj pokazatelj daje informacije o sudjelovanju žena i muškaraca u radu u nepunom radnom vremenu kao postotak ukupne zaposlenosti. Izračunava se dijeljenjem broja radnika s nepunim radnim vremenom s ukupnim brojem zaposlenih osoba. Zaposlene osobe su pojedinci u dobi od 15 godina i više koji obavljaju posao, čak i samo jedan sat tjedno, za plaću, zaradu ili rade u obiteljskom poduzeću tijekom referentnog tjedna ili nisu na poslu, ali imaju radno mjesto ili poduzeće gdje su privremeno odsutni zbog, primjerice, bolesti, praznika, radnog spora, obrazovanja ili osposobljavanja. Razlika između rada u punom radnom vremenu i rada u nepunom radnom vremenu utvrđena je na temelju spontanog odgovora ispitanika. Nemoguće je utvrditi precizniju razliku između rada u nepunom radnom vremenu i rada u punom radnom vremenu na temelju radnog vremena zbog razlika među državama članicama i granama industrije (kao i u privatnom sektoru naspram javnoga) u broju sati koji se koriste za određivanje radnog mjesta s nepunim radnim vremenom prema zakonu ili u kolektivnim ugovorima. Pokazatelj se izračunava prema spolu za sljedeće dobne skupine: 20 – 64, 15 – 24, 25 – 54 i 55 – 64. To je važan pokazatelj jer predstavlja jednu od glavnih razlika između žena i muškaraca u sudjelovanju u radnoj snazi.

### **Potpokazatelji za pokazatelj 19: zaposlenost u nepunom radnom vremenu**

Pokazatelj 19 o radu u nepunom radnom vremenu nadopunjen je s pet potpokazatelja koje je potrebno pratiti u rješavanju rodni razlika u radu u nepunom radnom vremenu:

- rodne razlike između radnika s nepunim radnim vremenom;
- rodne razlike u razlozima za rad u nepunom radnom vremenu;
- sektorske i profesionalne razlike između rada u punom i nepunom radnom vremenu za žene i muškarce;
- uobičajeno tjedno radno vrijeme na radnim mjestima s nepunim radnim vremenom;
- rodne razlike u prijelazima između radnih mjesta s nepunim radnim vremenom i s punim radnim vremenom.

Potpokazatelji su kako slijedi:

- A. Udio zaposlenih žena u nepunom radnom vremenu u ukupnom broju radnika u nepunom radnom vremenu po dobnim skupinama  
(20 – 64, 15 – 24, 25 – 54, 55 – 64)
  
- B.
  - i. Udio neaktivnosti i rada u nepunom radnom vremenu zbog osobnih i obiteljskih obveza za žene i muškarce (20 – 64)
  
  - ii. Udio zaposlenika koji nesvojevoljno rade prema ugovoru o radu u nepunom radnom vremenu ili prema ugovoru o radu u nepunom radnom vremenu koji žele povećati broj sati rada za žene i muškarce (20 – 64)
  
  - iii. Nesvojevoljna zaposlenost u nepunom radnom vremenu kao postotak ukupne zaposlenosti u nepunom radnom vremenu
  
- C. Uobičajeno tjedno radno vrijeme na radnom mjestu s nepunim radnim vremenom za žene i muškarce (20+)
  
- D. Sektorske i profesionalne razlike između zaposlenja u punom i nepunom radnom vremenu za žene i muškarce (20 – 64)
  
- E. Prijelaz između rada u punom i nepunom radnom vremenu za žene i muškarce (20+)



## **Pokazatelj 20: samozaposlenost kao postotak ukupne zaposlenosti za žene i muškarce po dobnim skupinama (20 – 64, 25 – 54, 55 – 64)**

Koncept: Ovaj pokazatelj daje informacije o udjelu samozaposlenih osoba kao postotak svih zaposlenih osoba. Samozaposlene osobe su one koji rade u vlastitom poduzeću, poljoprivrednom gospodarstvu ili profesionalnoj djelatnosti. Smatra se da samozaposlena osoba radi ako ona/on ispunjava jedan od sljedećih kriterija: radi u svrhu ostvarenja dobiti, bavi se poslovanjem ili je u postupku osnivanja vlastitog poduzeća. Pokazatelj se izračunava prema spolu za sljedeće dobne skupine: 20 – 64, 25 – 54 i 55 – 64.

### **Potpokazatelji za pokazatelj 20: samozaposlenost**

Pokazatelj 20 za samozapošljavanje nadopunjen je potpokazateljem za mjerenje samozapošljavanja sa i bez zaposlenika što je bitno obilježje samozaposlenja koje je potrebno pratiti iz perspektive rodne ravnopravnosti.

Potpokazatelji su kako slijedi:

A. Udio samozaposlenih žena i muškaraca sa zaposlenicima i bez zaposlenika (20 – 64)

---

## **Referentni tekstovi**

### **1. Zakonodavstvo EU-a**

Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC. (SL L 014, 20.01.1998., str. 9.)

Direktiva 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga (SL L 373, 21.12.2004., str. 37.)

Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka). (SL L 204, 26.7.2006., str. 23.)

Uredba (EZ) br. 1922/2006 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. prosinca 2006. o osnivanju Europskog instituta za rodnu ravnopravnost (SL L 403, 30.12.2006., str. 9.)

Uredba (EZ) br. 223/2009 Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2009. o europskoj statistici i stavljanju izvan snage Uredbe (EZ, Euratom) br. 1101/2008 Europskog parlamenta i Vijeća o dostavi povjerljivih statističkih podataka Statističkom uredu Europskih zajednica, Uredbe Vijeća (EZ) br. 322/97 o statistici Zajednice i Odluke Vijeća 89/382/EEZ, Euratom o osnivanju Odbora za statistički program Europskih zajednica (SL L 87, 31.3.2009., str. 164.)

Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ (SL L 68, 18.03.2010., str. 13.)

Direktiva 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ (SL L 180, 15.7.2010., str. 1.)

Uredba (EU) br. 99/2013 Europskog parlamenta i Vijeća od 15. siječnja 2013. o europskom statističkom programu 2013. – 2017. (SL L 39, 9.2.2013., str. 12.)

## 2. Zaključci Vijeća

Svi relevantni zaključci Vijeća, uključujući zaključke donesene o reviziji Pekinške platforme za djelovanje<sup>4</sup>, a posebno niže navedeni.

Zaključci Vijeća o pregledu provedbe Pekinške platforme za djelovanje u državama članicama Europske unije i europskim institucijama

- odnos između obiteljskog i profesionalnog života (13481/00)

Zaključci Vijeća o pregledu provedbe Pekinške platforme za djelovanje u državama članicama: neravnopravnost u plaćama između žena i muškaraca (14485/01)

Zaključci Vijeća o pregledu provedbe Pekinške platforme za djelovanje u državama članicama i institucijama EU-a

- pokazatelji koji se odnose na žene i siromaštvo (13947/07)

Zaključci Vijeća o pregledu provedbe Pekinške platforme za djelovanje u državama članicama i institucijama EU-a

- Žene i gospodarstvo: usklađivanje poslovnog i obiteljskog života (17474/08)

Zaključci Vijeća od 30. rujna 2009. o pregledu provedbe Pekinške platforme za djelovanje u državama članicama i institucijama EU-a: „Peking + 15”: pregled napretka (15992/09)

Zaključci Vijeća o jačanju predanosti i pojačavanju djelovanja za zatvaranje rodnog jaza u plaćama te o pregledu provedbe Pekinške platforme za djelovanje (18121/10)

Zaključci Vijeća od 7. ožujka 2011. o Europskom paktu za ravnopravnost spolova (za razdoblje 2011. – 2020.) (SL C 155, 25.5.2011., str. 10.)

Zaključci Vijeća o usklađivanju poslovnog i obiteljskog života u kontekstu demografskih promjena (10324/11)

Zaključci Vijeća o pregledu provedbe Pekinške platforme za djelovanje

- Žene i gospodarstvo: usklađivanje poslovnog i obiteljskog života kao uvjet za ravnopravno sudjelovanje u tržištu rada (17816/11)

---

<sup>4</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm)

### 3. Europsko vijeće

Zaključci Predsjedništva Europskog vijeća sa sastanka Europskog vijeća u Madridu 15. i 16. prosinca 1995. (00400/95)<sup>5</sup>

### 4. Komisija

Komunikacija Komisije: Pojačana predanost ravnopravnosti žena i muškaraca: „Ženska povelja – Deklaracija Europske komisije povodom Međunarodnog dana žena 2010. u spomen na 15. obljetnicu usvajanja deklaracije i platforme za djelovanje na pekinškoj svjetskoj konferenciji UN-a o ženama i 30. obljetnicu Konvencije UN-a o ukidanju svih oblika diskriminacije žena” (7370/10)

Komunikacija Komisije od 3. ožujka 2010.: „Europa 2020.: strategija Europske unije za radna mjesta i pametan, održiv i uključiv rast” (COM(2010) 2020 final)

Komunikacija Komisije od 21. rujna 2010.: Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca 2010. – 2015. (13767/10)

Radni dokument službi Komisije: „Izvješće o napretku u području ravnopravnosti žena i muškaraca u 2012.” (9297/13 ADD 1)

Preporuka Komisije od 7. 3. 2014. o jačanju načela jednakih plaća muškaraca i žena pomoću transparentnosti (C(2014) 1405 final)

### 5. Ostalo

Savjetodavni odbor Europske komisije za jednake mogućnosti žena i muškaraca, *Mišljenje o rodnoj perspektivi odgovora na gospodarsku i financijsku krizu*, 2009.

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm)

Izvješće EIGE-a „Pregled provedbe Pekinške platforme za djelovanje u državama članicama EU-a: žene i gospodarstvo” (6057/14 ADD 1)

Izjava trojke (IE, LT i EL) o ravnopravnosti žena i muškaraca, Dublin, 2013.

<http://www.socmin.lt/index.php?-1011907770>

Izvješće EIGE-a o pregledu provedbe Pekinške platforme za djelovanje „Žene i gospodarstvo: usklađivanje poslovnog i obiteljskog života kao uvjet za ravnopravno sudjelovanje u tržištu rada” (16835/11 ADD 1)

*Nasilje nad ženama: istraživanje provedeno diljem EU-a: izvješće o glavnim rezultatima.*

Agencija Europske unije za temeljna prava, 2014.

<http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>

---

<sup>5</sup> Zaključci u kojima je Europsko vijeće odlučilo godišnje pratiti Pekinšku platformu za djelovanje.