

Bruxelles, 2. prosinca 2020.
(OR. en)

13584/20

SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124

ISHOD POSTUPAKA

Od: Glavno tajništvo Vijeća

Za: Delegacije

Br. preth. dok.: 13367/20

Predmet: Zaključci Vijeća naslovljeni „Borba protiv rodne razlike u plaćama: vrednovanje i raspodjela plaćenog rada i neplaćenog pružanja skrbi”

Za delegacije se u prilogu nalaze navedeni zaključci Vijeća naslovljeni „Borba protiv rodne razlike u plaćama: vrednovanje i raspodjela plaćenog rada i neplaćenog pružanja skrbi”, koji su 1. prosinca 2020. odobreni pisanim postupkom.

**Borba protiv rodne razlike u plaćama:
vrednovanje i raspodjela plaćenog rada i neplaćenog pružanja skrbi
Zaključci Vijeća¹**

PRIMJEĆUJUĆI da:

- 1) Rodna ravnopravnost i ljudska prava u središtu su europskih vrijednosti. Ravnopravnost žena i muškaraca temeljno je načelo Europske unije sadržano u Ugovorima i prepoznato u članku 23. Povelje Europske unije o temeljnim pravima. Člankom 8. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) zahtijeva se da Unija u svim svojim aktivnostima teži uklanjanju nejednakosti između žena i muškaraca te promicanju ravnopravnosti.
- 2) Člankom 157. UFEU-a od država članica zahtijeva se da osiguraju primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti. Radi osiguranja u praksi potpune jednakosti između muškaraca i žena u radnom okruženju člankom 157. UFEU-a državama članicama omogućuje se i da provode ili donesu mjere pozitivnog djelovanja. Cilj im je osigurati posebne prednosti kako bi se nedovoljno zastupljenom spolu olakšalo bavljenje stručnom djelatnošću ili spriječio odnosno nadoknadio nepovoljan položaj u njihovoj profesionalnoj karijeri.
- 3) Rodna ravnopravnost i ravnoteža između poslovnog i privatnog života potvrđuju se u načelima 2. i 9. europskog stupa socijalnih prava koji su Europski parlament, Vijeće i Komisija proglasili 17. studenoga 2017.

¹ Zaključci sastavljeni u kontekstu pregleda provedbe Pekinške platforme za djelovanje, s posebnim naglaskom na ključnim problematičnim područjima „F” (žene i gospodarstvo).

- 4) Politike rodne ravnopravnosti važni su čimbenici pametnog, održivog i uključivog rasta te preduvjet za postizanje blagostanja, konkurentnosti i potpunog zapošljavanja, kao i socijalne kohezije, uključivosti i dobrobiti. U međuvremenu, zbog smanjenja radne snage uzrokovano demografskim kretanjima u EU-u potrebno je privući visokoosposobljene stručnjake, osobito žene, na tržište rada te ih na njemu zadržati.
- 5) U skladu sa Strategijom Europske komisije za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. „za uklanjanje razlike u plaći na temelju spolova potrebno je rješavati sve njezine glavne uzroke, uključujući manje sudjelovanje žena na tržištu rada, njihov ‚nevidljivi‘ i neplaćeni rad, češći rad u nepunom radnom vremenu i više prekida u karijeri, kao i vertikalnu i horizontalnu segregaciju na temelju rodni stereotipa i diskriminacije”.
- 6) U skladu s Pekinškom platformom Ujedinjenih naroda za djelovanje² muškarci i žene svoje odluke, među ostalim, o načinu raspodjele svojeg vremena između plaćenog i neplaćenog rada često donose u okviru financijskih, monetarnih, trgovinskih i drugih ekonomskih politika, kao i poreznih sustava i pravila za plaće. Stoga razvoj tih ekonomskih struktura i politika izravno utječe na pristup žena i muškaraca ekonomskim resursima i njihovu ekonomsku moć, a time i na stupanj ravnopravnosti među njima, kao i u društvu u cjelini.

² <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm#diagnosis>

- 7) U skladu s Direktivom EU-a o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi „jednako korištenje dopusta zbog obiteljskih razloga među ženama i muškarcima ovisi i o drugim primjerenim mjerama, kao što su mogućnost dostupne i cjenovno pristupačne skrbi o djeci i postojanje usluga dugotrajne skrbi, što je presudno da bi se roditeljima i drugim osobama koje imaju obveze skrbi omogućio ulazak, ostanak ili povratak na tržište rada. Uklanjanjem negativnih ekonomskih čimbenika osobe koje ostvaruju drugi prihod u kućanstvu, od kojih su većina žene, također se mogu poticati na potpuno sudjelovanje na tržištu rada.”
- 8) Europsko vijeće 2002. na sastanku u Barceloni utvrdilo je takozvane ciljeve iz Barcelone, u kojima su države članice pozvane da uklone odvrćajuće čimbenike za sudjelovanje ženske radne snage i da nastoje povećati dostupnost skrbi o djeci uzimajući u obzir potražnju za uslugama skrbi o djeci i u skladu s nacionalnim obrascima u vezi s pružanjem skrbi o djeci.
- 9) Kako bi i žene i muškarci mogli u plaćenom radu sudjelovati ravnopravno, trebaju također moći ravnopravno dijeliti neplaćeno pružanje skrbi. Istodobno, kako bi se ženama i muškarcima koji su dužni skrbiti o drugima omogućilo da sudjeluju na tržištu rada, ključni su raspoloživost, dostupnost i cjenovna pristupačnost visokokvalitetne javne infrastrukture i vanjskih usluga za kvalitetan rani i predškolski odgoj i obrazovanje i skrb o djeci te skrb o starijim osobama i drugim uzdržavanim osobama, kao i za kućanske poslove.

- 10) Pandemija bolesti COVID-19 pokazala je da su plaćeno i neplaćeno pružanje skrbi neophodni za gospodarsku stabilnost, kao i za kontinuirano funkcioniranje i dobrobit naših društava. Tijekom pandemije europska je javnost izrazila zahvalnost ključnim zanimanjima, posebno radu u sektoru pružanja skrbi i zdravstvenom sektoru. Stoga je ovo prikladan trenutak za poboljšanje statusa pružanja skrbi, bez obzira na to radi li se o plaćenom ili neplaćenom, koje trenutačno uglavnom obavljaju žene.
- 11) Tijekom početne faze pandemije objekti namijenjeni skrbi i škole morali su se zatvarati na dulja razdoblja, što je dovelo do toga da su obveze pružanja skrbi (uključujući kućanske poslove), kao i odgovornosti u vezi s poučavanjem kod kuće, uglavnom snosili roditelji i ostale osobe koje su dužne skrbiti o drugima, posebno žene, pri čemu su bili prisiljeni pronaći nove načine za usklađivanje tih odgovornosti i plaćenog rada. Zbog pandemije do izražaja je došla i činjenica da neplaćeno pružanje skrbi ima znatnu gospodarsku vrijednost, no ona nije vidljiva, na primjer pri izračunu bruto domaćeg proizvoda (BDP), zato što nije plaćena.

PRIMAJUĆI NA ZNANJE

- 12) izvješće Europskog instituta za ravnopravnost spolova (EIGE) naslovljeno „Rodne nejednakosti u pružanju skrbi i posljedice na tržište rada”, u kojem su predstavljeni nalazi o vezama između rodni nejednakosti u plaćenom radu i neplaćenom pružanju skrbi te u kojem se navodi da je nerazmjerni udio žena u pružanju skrbi jedan od temeljnih uzroka rodne razlike u plaćama³.

³ Vidjeti dokument 12953/20 ADD 1.

NAGLAŠAVAJUĆI da:

- 13) Zapošljavanje žena u posljednjih nekoliko desetljeća u stalnom je porastu u svim državama članicama EU-a. Međutim, u usporedbi s muškarcima žene i dalje češće rade na nesigurnim i neformalnim radnim mjestima te na radnim mjestima koja nude ograničen broj sati ili nedostatan pristup sustavu socijalnog osiguranja, kao i nedovoljnu pokrivenost njime, te na kratkoročnim poslovima, poslovima s nepunim radnim vremenom i slabo plaćenim poslovima. Žene ujedno češće obustavljaju svoje zaposlenje nego muškarci. To se posebno odnosi na migrantice koje se suočavaju s višestrukim i intersekcijskim oblicima diskriminacije na tržištu rada.
- 14) Nejednakosti između žena i muškaraca u kontekstu tržišta rada mogu se mjeriti s pomoću nekoliko različitih pokazatelja. Prosječna rodna razlika u plaćama u pogledu bruto satnice u EU-u trenutačno iznosi 14,8 %⁴. Kao posljedica toga, žene ne samo da imaju niže prihode, nego i primaju niže mirovine u svim državama članicama EU-a – u prosjeku 30 % niže nego muškarci (rodna razlika u mirovinama), pri čemu iznos razlike znatno varira u različitim državama članicama. Rodna razlika u ukupnim prihodima iznosi gotovo 40 %⁵.

⁴ Podaci Eurostata iz veljače 2020. (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

⁵ Podaci za 2018.

- 15) Uzroci rodne razlike u plaćama višestruki su i isprepleteni. Žene su slabije zastupljene na položajima na kojima se donose odluke nego muškarci (vertikalna segregacija na tržištu rada) te su u većoj mjeri koncentrirane u loše plaćenim sektorima i zanimanjima kao što je pružanje skrbi nego muškarci (horizontalna segregacija na tržištu rada). Drugi uzroci uključuju češći rad žena u nepunom radnom vremenu, izazove u pogledu postizanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života, prekide u karijeri, nedostatak transparentnosti u pogledu plaća i strukture plaća te rodno uvjetovanu diskriminaciju. Odlučujući dublji temeljni uzroci uključuju društvene norme, strukturne prepreke, strukture moći te različite poticaje i odvrćajuće čimbenike, kao i stereotipe koji utječu na izbor zanimanja te različite mogućnosti za razvoj karijere koje su dostupne ženama i muškarcima. U tom su području potrebna daljnja istraživanja. Situacija je povezana s institucijskim, političkim i pravnim okvirom koji utječe na odluke koje žene i muškarci donose, među ostalim u pogledu područjâ obrazovanja, razvoja karijere, radnog vremena ili preuzimanja odgovornosti za neplaćeno pružanje skrbi u kućanstvima.
- 16) Još jedan uzrok slabijeg sudjelovanja žena na tržištu rada, kao i njihovih nižih prihoda i podzastupljenosti na položajima na kojima se donose odluke u usporedbi s muškarcima, kojem se ne posvećuje dostatna pozornost jest činjenica da je neplaćeno pružanje skrbi, uključujući skrb o djeci, skrb o odraslim i starijim osobama te kućanske poslove, nejednako raspodijeljeno između žena i muškaraca tijekom cijelog života.

17) Gotovo sve žene u EU-u (92 %) redovito pružaju skrb⁶, a njih 81 % čini to svakodnevno. S druge strane, samo 68 % muškaraca obavlja neplaćeno pružanje skrbi najmanje nekoliko dana tjedno, a njih samo 48 % čini to svakog dana. Zaposlene žene u EU-u u prosjeku potroše 3,9 sati dnevno na neizravno pružanje skrbi (kućanstvo i kućanski poslovi) i izravno pružanje skrbi kao što je skrb o djeci ili starijim članovima obitelji te članovima obitelji s invaliditetom. Za razliku od toga, zaposleni muškarci na takvo pružanje skrbi u prosjeku potroše samo 2,6 sati dnevno. Razlika je još veća između zaposlenih žena i muškaraca koji žive kao par s djecom: 5,3 sata za žene i 2,4 za muškarce⁷. U 2019. 32 % zaposlenih žena u dobi od 20 do 64 godine radilo je u nepunom radnom vremenu u usporedbi sa samo 10 % zaposlenih muškaraca. U usporedbi sa samo 6 % muškaraca, 29 % žena zaposlenih u nepunom radnom vremenu navelo je da su odlučile raditi u nepunom radnom vremenu zato što moraju skrbiti o djeci ili odraslim članovima obitelji⁸. Skrb o djeci ili članovima obitelji najčešći je razlog koji žene u EU-u navode za rad u nepunom radnom vremenu.

18) Ti statistički podaci upućuju na to da postoji znatna „razlika u pružanju skrbi” između žena i muškaraca diljem EU-a⁹. Međutim, u nedostatku dogovorenog pokazatelja na razini EU-a i sveobuhvatnih nacionalnih podataka koji se temelje na ispitivanjima utrošenog vremena, sustavni izračuni i usporedbe na razini EU-a u vezi s raspodjelom neplaćenog pružanja skrbi između žena i muškaraca trenutačno nisu mogući.

⁶ Redoviti pružatelji skrbi obavljaju neplaćeno pružanje skrbi najmanje nekoliko dana u tjednu (izvješće EIGE-a, str. 18.).

⁷ Izvor podataka: EIGE-ova razrada europskog istraživanja o radnim uvjetima (EWCS) iz 2015.

⁸ Izvješće EIGE-a, bilješka 20., Eurostat.

⁹ To potvrđuju ispitivanja utrošenog vremena (HETUS) koja se trenutačno obavljaju u 15 država članica.

- 19) Većinu plaćenog pružanja skrbi, neovisno o tome radi li se o izravnom ili neizravnom, obavljaju žene, koje čine 76 % radne snage u području pružanja skrbi u EU-u (37 milijuna od 49 milijuna zaposlenika – medicinske sestre, zdravstveni djelatnici, radnici u području skrbi o djeci, radnici u kućanstvima te učitelji i nastavnici). Kad je riječ o kućanskim poslovima (usluge u kućanstvu), dostupni podaci ne pokazuju potpunu sliku zbog raširenosti neprijavljenog rada. Plaćeno pružanje skrbi, zanimanja u području skrbi i usluge u kućanstvu uobičajeno je karakterizirala niska razina poštovanja u društvu te niske plaće i nedostatak mogućnosti za razvoj karijere. Zbog toga u mnogim državama članicama nedostaje kvalificirane radne snage u području ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja te osobnih zdravstvenih usluga. Nadalje, neprijavljeni rad u sektoru usluga u kućanstvu obično je značio nedostatak pristupa socijalnom osiguranju te pravâ iz radnog odnosa.
- 20) Statistike pokazuju da što više neplaćenog pružanja skrbi žene obavljaju, to je manje vremena koje mogu provesti na plaćenom poslu; što se muškarci više bave plaćenim poslom, to manje vremena mogu potrošiti na neplaćeno pružanje skrbi. Stoga se rodna razlika u plaćama i rodna razlika u pružanju skrbi trebaju analizirati zajedno jer te pojave u velikoj mjeri ovise jedna o drugoj i uzajamno se jačaju.
- 21) Manja rodna razlika u plaćama u svim državama članicama EU-a može se smatrati sigurnim pokazateljem napretka u području rodne ravnopravnosti samo ako je popraćena većim sudjelovanjem žena na tržištu rada. Rodna razlika u plaćama može biti mala ako neplaćeno pružanje skrbi uglavnom obavljaju žene. U takvim situacijama mala rodna razlika u plaćama proizlazi iz niske razine redovitog zapošljavanja žena, uz pozitivan učinak odabira, tj. broj zaposlenih žena manji je, ali one koje jesu zaposlene dobro su plaćene. Stoga je rodna razlika u plaćama samo jedan od nekoliko važnih pokazatelja rodne ravnopravnosti na tržištu rada – njome se, primjerice, ne govori o ženama koje se ne bave plaćenim radom.

- 22) Kako bi se postigla jednakost plaća i sveobuhvatna ravnopravnost na tržištu rada, potreban je dvostrani pristup: *kao prvo*, ravnopravno dijeljenje plaćenog rada i neplaćenog pružanja skrbi između žena i muškaraca (sve vrste neplaćenog pružanja skrbi) i *kao drugo*, osiguravanje javne infrastrukture i vanjskih usluga kako bi se omogućila eksternalizacija izravnog pružanja skrbi (skrb o djeci i skrb o odraslima) i neizravnog pružanja skrbi (kućanstvo i kućanski poslovi) tako da žene i muškarci zaista imaju jednake mogućnosti izbora i prilike baviti se plaćenim radom.
- 23) Pri poduzimanju koraka za promicanje jednakosti plaća i ravnopravnog dijeljenja neplaćenog pružanja skrbi između žena i muškaraca važno je poticati žene i muškarce da pri donošenju odluka o svojim karijerama i raspodjeli neplaćenog pružanja skrbi odlučuju utemeljeno i bez rodni stereotipa.
- 24) Ovi se zaključci temelje na prethodnom radu i političkim obvezama koje su istaknuli Europski parlament, Vijeće, Komisija i relevantni dionici u tom području.

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE

POZIVA države članice da, u skladu sa svojim nadležnostima i vodeći računa o nacionalnim okolnostima te poštujući ulogu i autonomiju socijalnih partnera:

- 25) poduzmu korake kako bi se osigurale jednake mogućnosti za osobni i profesionalni razvoj za žene i muškarce te kako bi se potaknula i olakšala ravnopravna raspodjela plaćenog rada i neplaćenog pružanja skrbi između njih;
- 26) poduzmu korake kako bi se ženama i muškarcima olakšalo ravnopravno korištenje roditeljskim dopustom, u skladu s Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi;
- 27) podižu svijest i promiču bolje razumijevanje potrebe za ravnopravnom raspodjelom neplaćenog pružanja skrbi između žena i muškaraca, uključujući rad u kućanstvu, kako bi se postigla ravnopravnost žena i muškaraca;

- 28) poduzmu korake kako bi se osiguralo da neplaćeno pružanje skrbi bude priznato i cijenjeno, među ostalim poboljšanjem razumijevanja njegove društvene i gospodarske važnosti i učinka, na temelju valjanih podataka;
- 29) poboljšaju javnu infrastrukturu i dostupnost vanjskih usluga kako bi se pružila potpora ženama i muškarcima u ravnopravnom dijeljenju plaćenog rada i neplaćenog pružanja skrbi;
- 30) promiču eksternalizaciju izravnog i neizravnog neplaćenog pružanja skrbi, na primjer razmatranjem mogućnosti da se, pod određenim uvjetima, zaposlenim roditeljima, samohranim roditeljima ili osobama koje pružaju skrb članovima obitelji pruži financijska potpora za korištenje osobnim uslugama i uslugama u kućanstvu, istodobno pružajući pravedne i dostojanstvene radne uvjete, pravedne plaće i pristup socijalnom osiguranju za sve radnike u tom sektoru, u skladu s nacionalnim modelima tržišta rada;
- 31) nastoje poboljšati javnu infrastrukturu i vanjske usluge kojima se pruža izravna skrb kako bi bile fleksibilno osmišljene s ciljem da budu raspoložive, dostupne i cjenovno pristupačne svim kućanstvima ili osobama u ruralnim i urbanim područjima, među ostalim u pogledu javnog prijevoza; nastoje ujedno poboljšati kvalitetu skrbi tako da zaposlenicima omoguće kvalifikacije i osposobljavanje te da odrede odgovarajući omjer pružatelja skrbi i osoba za koje se skrbi;

- 32) promiču poboljšanje statusa zanimanja u području pružanja skrbi (skrb o djeci, starijima i osobama s invaliditetom, socijalne usluge, zdravstvena skrb i obrazovanje) i poduzmu korake kako bi se osiguralo da njihova vrijednost bude priznata (npr. u smislu dostojanstvenih radnih uvjeta i primjerene plaće), poštujući pritom ulogu i autonomiju socijalnih partnera. Promiču osviještenost o ključnom doprinosu koji zanimanja u području pružanja skrbi daju društvu u cjelini i ekonomiji dobrobiti te potiču uravnoteženo sudjelovanje žena i muškaraca u tim zanimanjima;
- 33) pojačaju napore na rješavanju pitanja neprijavljenog neizravnog pružanja skrbi, među ostalim skrbi koju pružaju nezakoniti radnici u kućanstvu, te drugog nezakonitog zapošljavanja u sektoru pružanja skrbi;
- 34) obrate pozornost na konkretne probleme i opasnosti s kojima se suočavaju pružatelji usluga rada u kućanstvu, uključujući osobe zaposlene preko agencija za pružanje usluga, kao i pojedince koji rade u privatnim kućanstvima te neprijavljene radnike; obrate posebnu pozornost na radne i životne uvjete mnogih migrantica, žena migrantskog podrijetla i mobilnih radnica koje rade u tom sektoru, kao i na njihovu posebnu ranjivost i poteškoće koje imaju pri potraživanju svojih prava;
- 35) uzmu u obzir važnost koju Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 189 ima za dostojanstven rad i prava radnika u kućanstvu;

36) dodatno razviju ili uspostave okvir, uključujući prema potrebi kolektivne ugovore, za ravnopravno dijeljenje plaćenog rada i neplaćenog pružanja skrbi između žena i muškaraca, koji obuhvaća sljedeće elemente:

- a. dobro razvijene, cjenovno pristupačne i dostupne ustanove i infrastrukturu za kvalitetan rani i predškolski odgoj i obrazovanje te skrb o djeci, kao i ustanove i infrastrukturu za kratkotrajnu i dugotrajnu skrb o odraslima u urbanim i ruralnim područjima;
- b. dobro razvijene i cjenovno pristupačne usluge javnog prijevoza kojima se osigurava dostupnost ustanova za skrb i, u slučaju kućanskih poslova, boravišta poslodavaca;
- c. u mjeri u kojoj je to predviđeno Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života:
 - i. financijske poticaje kojima se potiče ravnopravno dijeljenje neplaćenog pružanja skrbi, uključujući neprenosivu naknadu tijekom roditeljskog dopusta nakon rođenja ili posvojenja djeteta;
 - ii. mogućnosti radnika da privremeno smanje ili prilagode svoje radno vrijeme radi usklađivanja poslovnog, obiteljskog i privatnog života i
 - iii. fleksibilne i razumne radne uvjete za radnike, uključujući rješenja koja se provode primjenom novih tehnologija;
- d. smanjenje financijskih odvrćajućih čimbenika (na primjer u poreznom sustavu i sustavu naknada) kojima se izravno ili neizravno potiče i nastavlja nejednaka podjela neplaćenog pružanja skrbi i plaćenog rada između žena i muškaraca.

POZIVA EUROPSKU KOMISIJU I DRŽAVE ČLANICE da, u skladu sa svojim nadležnostima, među ostalim u pogledu obrazovanja, i vodeći računa o nacionalnim okolnostima država članica te poštujući ulogu i autonomiju socijalnih partnera:

37) osmisle i provode ciljane mjere za borbu protiv rodних stereotipa kojima se ograničava slobodan izbor djevojčica i dječaka te žena i muškaraca u pogledu studija i karijere. Takve bi mjere mogle uključivati sljedeće:

- a. borbu protiv rodних stereotipa u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju te primarnom i sekundarnom obrazovanju kako bi se osiguralo da djevojčice i dječaci mogu slobodno birati svoje područje obrazovanja i buduće zanimanje, poštujući pritom ulogu roditelja u odgoju djece;
- b. u kontekstu profesionalnog usmjeravanja, informiranje mladih i povećanje njihove osviještenosti o svim relevantnim aspektima i posljedicama odabira zanimanja, među ostalim o izgledima u pogledu prihoda, te o rodним razlikama povezanim sa zapošljavanjem tijekom životnog ciklusa, njihovim uzrocima i načinima njihova uklanjanja, kao i pružanje znanja svim uključenim osobama, posebno savjetnicima za karijeru, o rodним stereotipima i njihovu utjecaju na odabir područja obrazovanja i zanimanja;
- c. provođenje interdisciplinarnog istraživanja o prirodi rodних stereotipa i njihovu utjecaju na rodnu ravnopravnost, posebno u pogledu zapošljavanja, i promatranje međusektorske uključenosti te teme;

- 38) podupiru dugoročna javna ulaganja u visokokvalitetne, cjenovno pristupačne i dostupne ustanove i infrastrukturu za skrb, u razvoj vještina za pružanje skrbi i u usluge skrbi;
- 39) promiču prikupljanje valjanih podataka koji pokazuju stvarno vrijeme koje žene i muškarci utroše; pojačaju napore kako bi osigurali da podaci budu usporedivi na razini EU-a (u slučaju nacionalnih statističkih podataka) i usklađeni s podacima prikupljenima na nacionalnoj razini (u slučaju statističkih podataka na razini EU-a); potiču razvrstavanje podataka prema spolu i dobi te nastoje osigurati da podaci obuhvaćaju razlike između majki i očeva, kao i između žena i muškaraca bez djece, te da sadržavaju i statističke podatke o cjelokupnoj skrbi koja se pruža djeci, odraslima i starijim članovima obitelji;
- 40) potiču provedbu ispitivanja utrošenog vremena na temelju norme utvrđene u usklađenim europskim ispitivanjima utrošenog vremena (HETUS) kako bi se Eurostatu pružila potpora u oblikovanju i izračunu pokazatelja za mjerenje „rodne razlike u pružanju skrbi” tako što će se uspoređivati vrijeme koje žene i muškarci utroše na neplaćeno pružanje skrbi i plaćeni rad te analizirati međuovisnost;
- 41) iskorištavajući rad EIGE-a i Eurostata oblikuju pokazatelj na razini EU-a za mjerenje „rodne razlike u pružanju skrbi” na temelju usklađenih europskih ispitivanja utrošenog vremena (HETUS), i to upotrebom reprezentativnih podataka kako bi se usporedilo vrijeme koje žene i muškarci potroše na neplaćeno pružanje skrbi i na plaćeni rad te kako bi se analizirala međuovisnost, s ciljem pružanja potpore daljnjem razvoju politika u području rodne ravnopravnosti i obiteljskih pitanja, koje su utemeljene na dokazima;
- 42) iskorištavajući rad EIGE-a i Eurofounda provedu istraživanje o vrijednosti neplaćenog pružanja skrbi u odnosu na plaćeni rad te osmisle načine za statističko mjerenje učinka mjera za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života kao što su dopusti zbog obiteljskih razloga, među ostalim praćenjem stope njihove upotrebe među ženama i muškarcima;

- 43) prema potrebi, uključe neplaćeno pružanje skrbi u makroekonomske analize i analize tržišta rada te u izradu politika u području rada i zapošljavanja;
- 44) razviju dodatne pokazatelje za mjerenje makroekonomske uspješnosti, među ostalim plaćeno i neplaćeno pružanje skrbi, gospodarstvo skrbi i rodne razlike u utrošenom vremenu, uključujući novu klasifikaciju NACE¹⁰ koja je posebno usmjerena na osobne usluge i usluge u kućanstvu kako bi se olakšalo praćenje i analiza tog sektora;
- 45) razviju odgovarajuće metode za prikupljanje usporedivih podataka kao temelj za pristup politike, utemeljen na dokazima, u vezi s intersekcionalnošću, posebno u odnosu na: „spol i državljanstvo/podrijetlo”, „spol i dob” te „spol i invaliditet”;
- 46) pojačaju napore na rješavanju pitanja neprijavljenog rada u sektoru usluga u kućanstvu, među ostalim jačanjem dijaloga na razini EU-a o koracima koje treba poduzeti te izradom statističkih podataka o broju radnika u kućanstvu koji su aktivni u EU-u, uzimajući u obzir činjenicu da se te usluge često pružaju bez prijave;
- 47) podupiru socijalni dijalog u sektoru pružanja skrbi, uz poštovanje nacionalnog prava i prakse.

¹⁰ NACE = statistička klasifikacija ekonomskih djelatnosti u Europskoj zajednici (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne); opća industrijska klasifikacija ekonomskih djelatnosti u Europskim zajednicama.

POZIVA EUROPSKU KOMISIJU da:

- 48) pojača napore za smanjenje rodne razlike u plaćama i rodni razlika u području skrbi, uzimajući u obzir nacionalne okolnosti te poštujući ulogu i autonomiju socijalnih partnera, primjenom svih dostupnih mjera, te da poduzme daljnje korake u vezi s mjerama navedenima u Akcijskom planu EU-a za razdoblje 2017. – 2019. o borbi protiv razlike u plaćama između spolova, uključujući, prema potrebi, moguće pravne mjere;
- 49) provodi, promiče i objavljuje daljnja istraživanja o gospodarstvu skrbi, potrebama za skrbi, zanimanjima u području skrbi i statusu plaćenih i neplaćenih pružatelja skrbi te o njihovim radnim uvjetima, kao i o doprinosu pružateljâ skrbi ekonomiji dobrobiti, na temelju redovito praćenih podataka koji su dostupni javnosti i razvrstani prema spolu;
- 50) razmotri položaj žena na tržištu rada i dosljedno slijedi pristup kojim se rodno osviještena politika uključuje u sve relevantne aspekte europskog semestra, među ostalim kako bi se riješilo pitanje rodne razlike u plaćama i rodne razlike u pružanju skrbi.

Uz potpuno poštovanje njihove autonomije POZIVA SOCIJALNE PARTNERE da:

- 51) u obzir uzmu rodnu ravnopravnost u kontekstu kolektivnog pregovaranja, među ostalim, na primjer, provedbom procjena utjecaja na rodnu ravnopravnost i promicanjem transparentnosti plaća, kako bi se osigurali pravedni i dostojanstveni radni uvjeti za sve žene i muškarce te uklonile trajne razlike u plaćama, prihodima i mirovinama, uzimajući u obzir sve veću društvenu važnost i vrijednost pružanja skrbi.

Popratni dokumenti

1. Međuinstitucijski dokumenti EU-a

Europski stup socijalnih prava,

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_hr.pdf

2. Zakonodavstvo EU-a

Direktiva Vijeća 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. 37–43.

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. 23–36.*)

Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12.7.2019., str. 79–93.)

3. Vijeće

Svi zaključci Vijeća o rodnoj ravnopravnosti i drugim relevantnim temama, osobito oni navedeni u nastavku:

- zaključci Vijeća naslovljeni „Žene i gospodarstvo: usklađivanje poslovnog i obiteljskog života kao uvjet za ravnopravno sudjelovanje na tržištu rada (17816/11)
- zaključci Vijeća naslovljeni „Prijelaz na uključivije sustave tržišta rada” (7017/15)

- Zaključci Vijeća o unapređenju vještina žena i muškaraca na tržištu rada EU-a (6889/17)
- Zaključci Vijeća o pojačanim mjerama za smanjenje horizontalne rodne segregacije u obrazovanju i zapošljavanju (15468/17)
- Zaključci Vijeća o jačanju podrške i skrbi u zajednici za neovisno življenje (15563/17)
- Zaključci Vijeća o uklanjanju rodnih razlika u plaćama: ključne politike i mjere (10349/19)
- Zaključci Vijeća o ekonomiji dobrobiti (13432/19)
- zaključci Vijeća naslovljeni „Rodno ravnopravna gospodarstva u EU-u: daljnji koraci – pregled stanja nakon 25 godina provedbe Pekinške platforme za djelovanje” (14938/19)
- Preporuka Vijeća od 22. svibnja 2019. o visokokvalitetnim sustavima ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (SL C 189, 5.6.2019., str. 4–14.)

4. Trio predsjedništava

Izjava trija predsjedništava o rodnoj ravnopravnosti koju su potpisale Njemačka, Portugal i Slovenija (srpanj 2020.)

5. Europska komisija

Preporuka Komisije 2014/124/EU od 7. ožujka 2014. o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem (SL L 69, 8.3.2014., str 112–116.)

Komunikacija Komisije od 26. travnja 2017.: „Inicijativa za potporu ravnoteži između poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja i skrbnika” (COM(2017)252 final)

Akcijski plan EU-a za razdoblje 2017. – 2019. Borba protiv razlike u plaćama između spolova (COM(2017) 678 final)

Preporuka Komisije (EU) 2018/951 od 22. lipnja 2018. o standardima za tijela za jednakost (SL L 167, 4.7.2018., str. 28–35.)

Izazovi u dugotrajnoj skrbi u Europi – studija nacionalnih politika 2018. Europska mreža za socijalnu politiku.

Izvješće o razvoju ustanova za skrb o maloj djeci radi povećanja sudjelovanja žena na tržištu rada, uspostavljanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života za zaposlene roditelje te ostvarivanja održivog i uključivog rasta u Europi („ciljevi iz Barcelone”) (COM(2018)273 final)

Izvješće iz 2019. o ravnopravnosti žena i muškaraca u Europskoj uniji

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf

Europska komisija. Savjetodavni odbor za jednake mogućnosti žena i muškaraca — *Mišljenje o izazovima za rodnu ravnopravnost u društvu koje brzo stari*, listopad 2019.

Zajedničke europske smjernice za prijelaz s institucionalne skrbi na usluge skrbi u zajednici i Priručnik za korištenje fondovima Europske unije za prijelaz s institucionalne skrbi na usluge skrbi u zajednici

https://ec.europa.eu/regional_policy/hr/policy/themes/social-inclusion/desinstit/

Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. 6678/20 (referentna oznaka Komisije: COM(2020) 152 final)

Komunikacija o jakoj socijalnoj Europi za pravednu tranziciju (COM(2020) 14 final)

6. Europski parlament

Rezolucija od 30. siječnja 2020. o razlici u plaćama žena i muškaraca (2019/2870(RSP))

Izvješće o vlastitoj inicijativi o uslugama skrbi u EU-u za poboljšanu ravnopravnost spolova (2018/2077 (INI))

7. Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE)

„Rodne nejednakosti u pružanju skrbi i posljedice na tržište rada”, 2020. 12953/20 ADD 1.

8. Eurofound

Uspostavljanje ravnoteže: usklađivanje poslovnog i privatnog života u EU-u, 2019.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

9. Europski gospodarski i socijalni odbor

Učinci socijalnih ulaganja na zapošljavanje i javne financije (SOC 496/2013)

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/impact-social-investment-employment-and-public-budgets>

10. Ostalo

Pekinška deklaracija i platforma za djelovanje (Program UN-a za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena)

Konvencija UN-a o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW)

Cilj održivog razvoja 5.4. u okviru Programa održivog razvoja do 2030.

Konvencija MOR-a br. 100 (jednakost plaća), 1951.

Konvencija Međunarodne organizacije rada o dostojanstvenom radu za radnike u kućanstvu (Konvencija br. 189), 2011.

Izješće Međunarodne organizacije rada „Pružanje skrbi i poslovi pružanja skrbi za budućnost dostojanstvenog rada”, 2018.

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm
