

Bruselj, 2. december 2020
(OR. en)

13584/20

SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124

IZID POSVETOVANJA

Pošiljatelj:	generalni sekretariat Sveta
Prejemnik:	delegacije
Št. predh. dok.:	13367/20
Zadeva:	Sklepi Sveta z naslovom Odpravljanje razlike med plačami moških in žensk: vrednotenje in delitev plačanega dela in neplačanega skrbstvenega dela

V prilogi vam pošiljamo navedene Sklepe Sveta z naslovom Odpravljanje razlike med plačami moških in žensk: vrednotenje in delitev plačanega dela in neplačanega skrbstvenega dela, ki so bili sprejeti po pisnem postopku 1. decembra 2020.

**Odpravljanje razlike med plačami moških in žensk:
vrednotenje in delitev plačanega dela in neplačanega skrbstvenega dela
Sklepi Sveta¹**

UGOTAVLJAJOČ naslednje:

- 1) Enakost spolov in človekove pravice so osnovne evropske vrednote. Enakost moških in žensk je temeljno načelo Evropske unije, zagotovljeno s Pogodbama in priznано s členom 23 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah. V členu 8 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) je določeno, da si mora Unija v vseh svojih dejavnostih prizadevati odpraviti neenakosti in spodbujati enakost med moškimi in ženskami.
- 2) V členu 157 PDEU je določeno, da mora vsaka država članica zagotoviti uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske. Na podlagi člena 157 PDEU lahko države članice tudi ohranijo ali sprejmejo pozitivne ukrepe, da bi zagotovile dejansko polno enakost med moškimi in ženskami v delovnem življenju. Cilj teh ukrepov je zagotoviti specifične ugodnosti, s katerimi se nezadostno zastopanemu spolu olajša opravljanje poklicne dejavnosti ali prepreči ali izravna neugoden položaj v zvezi s poklicno potjo.
- 3) Enakost spolov in ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem sta potrjena v 2. in 9. načelu evropskega stebra socialnih pravic, ki so ga 17. novembra 2017 razglasili Evropski parlament, Svet in Komisija.

¹ Sklepi so bili oblikovani med pregledovanjem izvajanja pekinških Izhodišč za ukrepanje, pri čemer je bil poseben poudarek na ključnem področju F (ženske in gospodarstvo).

- 4) Politike enakosti spolov pomembno prispevajo k pametni, trajnostni in vključujoči rasti ter so predpogoj za blaginjo, konkurenčnost in polno zaposlenost, pa tudi socialno kohezijo, vključenost in dobro počutje. Zaradi zmanjševanja delovne sile, ki je posledica demografskega razvoja v EU, je treba na trg dela privabiti visokousposobljene strokovnjake, zlasti ženske, in jih tam zadržati.
- 5) V strategiji Evropske komisije za enakost spolov (2020–2025) je zapisano naslednje: „da bi odpravili spolno plačilno vrzel, moramo obravnavati vse njene temeljne vzroke, med katerimi so manjša udeležba žensk na trgu dela, nevidno in neplačano delo, pogostejša uporaba skrajšanega delovnega časa in pogostejše odločitve za prekinitve poklicne poti, vertikalna in horizontalna segregacija, ki temelji na spolnih stereotipih, ter diskriminacija“.
- 6) V pekinških Izhodiščih za ukrepanje, ki so jih sprejeli Združeni narodi,² pa je zapisano, da posamezniki in posameznice odločitve pogosto sprejemajo glede na finančne, denarne, trgovinske in druge ekonomske politike, pa tudi upoštevajoč davčne sisteme in pravila, ki urejajo plačo, med drugim tudi odločitve o tem, koliko časa bodo porabili za plačano in koliko za neplačano delo. Zato razvoj teh gospodarskih struktur in politik neposredno vpliva na dostop žensk in moških do ekonomskih virov in njihovo ekonomsko moč ter posledično na enakost spolov in na enakost v družbi kot celoti.

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

- 7) V skladu z direktivo EU o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev „je enaka izraba dopusta, ki ga moški in ženske vzamejo iz družinskih razlogov, odvisna tudi od drugih ustreznih ukrepov, na primer zagotavljanja dostopnega in cenovno ugodnega otroškega varstva in storitev dolgoročne oskrbe, ki so ključnega pomena za to, da starši in druge osebe z obveznostmi oskrbe lahko vstopijo na trg dela, na njem ostanejo ali pa se nanj vrnejo. Tudi odprava dejavnikov, ki odvrčajo od iskanja zaposlitve, spodbudi prejemnike drugega dohodka v gospodinjstvu, najpogosteje ženske, da se v celoti vključijo na trg dela“.
- 8) Evropski svet je leta 2002 na zasedanju v Barceloni določil tako imenovane barcelonske cilje, s katerimi je države članice pozval, naj odpravijo ovire za udeležbo žensk na trgu dela in si ob upoštevanju povpraševanja po storitvah otroškega varstva in v skladu z nacionalnimi ureditvami zagotavljanja otroškega varstva prizadevajo povečati zmogljivosti za otroško varstvo;
- 9) Da bi lahko ženske in moški plačano delo opravljali enakopravno, jim je treba omogočiti, da si bodo tudi skrbstveno delo delili bolj enakopravno. Hkrati so razpoložljivost, dostopnost in cenovna sprejemljivost visokokakovostne javne infrastrukture in zunanjih storitev, s katerimi se zagotavljajo kakovostna vzgoja in varstvo predšolskih otrok ter oskrba starejših in drugih oskrbovanih oseb, pa tudi gospodinjska opravila, ključnega pomena, da bi lahko ženske in moški s skrbstvenimi obveznostmi sodelovali na trgu dela.

- 10) Pandemija covida-19 je razkrila, kako nepogrešljivo je plačano in neplačano skrbstveno delo za gospodarsko stabilnost ter za nadaljnje delovanje in blaginjo naših družb. Med pandemijo je evropska javnost pokazala, da zelo ceni ključne poklice, zlasti delo v skrbstvenem sektorju in zdravstvu. Zato je zdaj primeren trenutek, da plačanemu in neplačanemu skrbstvenemu delu, ki ga trenutno večinoma opravljajo ženske, dvignemo ugled.
- 11) V prvi fazi pandemije so bile ustanove za oskrbo in šole dlje časa zaprti, zato so skrbstvene obveznosti (vključno z gospodinjskimi opravili), pa tudi obveznost šolanja na domu večinoma padle na starše in druge osebe s skrbstvenimi obveznostmi, zlasti ženske, zaradi česar so bili primorani najti nove načine za uskladitev teh obveznosti in plačanega dela. S pandemijo je postalo jasno tudi to, da ima neplačano skrbstveno delo pomembno ekonomsko vrednost, ki pa ni vidna, npr. pri izračunu bruto domačega proizvoda (BDP), saj zanj ni plačila.

UPOŠTEVAJOČ:

- 12) Poročilo Evropskega inštituta za enakost spolov (EIGE) z naslovom „Neenakost spolov pri skrbstvenem delu in posledice za trg dela“, v katerem so predstavljene ugotovitve o povezanosti neenakosti spolov pri plačanem delu in neplačanem skrbstvenem delu in nakazano, da je eden od temeljnih vzrokov za razliko med plačami moških in žensk dejstvo, da nesorazmerno velik del skrbstvenega dela opravijo ženske³.

³ Glej dokument 12953/20 ADD 1.

POUDARJAJOČ naslednje:

- 13) Zaposlenost žensk se je v zadnjih desetletjih v vseh državah članicah EU postopoma povečevala. V primerjavi z moškimi pa imajo ženske še vedno pogostejše negotovo in neformalno zaposlitev ter zaposlitev z omejenim številom ur ali nezadosten dostop do sistema socialne varnosti in nezadostno kritje v takšnem sistemu, pa tudi kratkotrajno zaposlitev, zaposlitev s skrajšanim delovnim časom in slabo plačano zaposlitev. Ženske tudi pogostejše kot moški začasno prekinejo zaposlitev. To velja zlasti za migrantke, ki se na trgu dela srečujejo z večkratno in presečno diskriminacijo.
- 14) Neenakosti med ženskami in moškimi na trgu dela je mogoče meriti z več različnimi kazalniki. Povprečna razlika med plačami moških in žensk glede na bruto urno postavko v EU trenutno znaša 14,8 %⁴. To pomeni, da ženske nimajo le nižje plače, temveč v vseh državah članicah EU prejemajo tudi nižje pokojnine – v povprečju 30 % nižje kot moški (razlike med pokojninami moških in žensk) –, pri čemer so med državami članicami zelo velika odstopanja. Razlika med skupnim zaslužkom moških in žensk je skoraj 40 %⁵.

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

⁵ Podatki za leto 2018.

- 15) Vzroki za razliko med plačami moških in žensk so različni in med seboj tesno povezani. Na mestih odločanja je manj žensk kot moških (vertikalna segregacija na trgu dela), poleg tega ženske prevladujejo v slabše plačanih sektorjih in poklicih, kot je skrbstveno delo (horizontalna segregacija na trgu dela). Med drugimi vzroki so pogostejše delo za skrajšani delovni čas, težave z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja, prekinitve poklicne poti, nepreglednost plač in strukture plač ter diskriminacija na podlagi spola. Med odločilnimi globljimi temeljnimi vzroki so družbene norme, strukturne ovire, strukture moči, različne spodbude in ovire ter stereotipi, ki vplivajo na izbiro poklica, in različne poklicne možnosti, ki jih imajo ženske in moški. Na tem področju je potrebnih več raziskav. Situacija je pogosto povezana z institucionalnim, političnim in pravnim okvirom, ki vpliva na odločitve žensk in moških, med drugim o študijski smeri, poklicni poti, delovnem času ali prevzemanju odgovornosti za neplačano skrbstveno delo v gospodinjstvu.
- 16) Drugi vzrok za manjšo udeležbo žensk na trgu dela, nižje dohodke v primerjavi z moškimi in manj žensk na mestih odločanja, ki mu posvečamo premalo pozornosti, je neenaka delitev neplačanega skrbstvenega dela med ženskami in moškimi v celotnem življenjskem obdobju, vključno z varstvom otrok, skrbjo za odrasle in starejše ter gospodinjska opravila.

- 17) Skoraj vse ženske v EU (92 %) redno skrbijo za druge⁶, 81 % žensk pa za druge skrbi vsak dan. Po drugi strani le 68 % moških opravlja neplačano skrbstveno delo vsaj nekaj dni na teden in le 48 % vsak dan. Zaposlene ženske v EU povprečno porabijo 3,9 ure na dan za posredno skrbstveno delo (gospodinjstva dela in opravila) in neposredno skrbstveno delo, kot je skrb za otroke ali starejše sorodnike in invalidne sorodnike. Po drugi strani pa zaposleni moški za takšno skrbstveno delo v povprečju porabijo le 2,6 ure na dan. Razlika je še večja med zaposlenimi ženskami in moškimi, ki živijo kot pari z otroki: 5,3 ure za ženske in 2,4 ure za moške⁷. Leta 2019 je s skrajšanim delovnim časom delalo 32 % zaposlenih žensk, starih med 20 in 64 let, v primerjavi s samo 10 % zaposlenih moških. 29 % zaposlenih žensk s skrajšanim delovnim časom je navedlo, da so se za to odločile, ker morajo skrbeti za otroke ali odrasle sorodnike, v primerjavi s samo 6 % moških⁸. Skrb za otroke ali sorodnike je razlog, ki ga ženske v EU najpogosteje navajajo za delo s skrajšanim delovnim časom.
- 18) Ti statistični podatki kažejo, da obstaja na področju skrbstvenega dela precejšnja razlika med ženskami in moškimi po vsej EU⁹. Ker pa ni dogovorjenega vseevropskega kazalnika in izčrpnih nacionalnih podatkov, ki bi temeljili na raziskavah o porabi časa, sistematični izračuni in primerjave delitve neplačanega skrbstvenega dela med ženskami in moškimi na ravni EU trenutno niso mogoči.

⁶ Osebe, ki redno skrbijo za druge, vsaj nekaj dni na teden opravljajo neplačano skrbstveno delo (poročilo inštituta EIGE, str. 18).

⁷ Vir: Elaborat Evropskega inštituta za enakost spolov (EIGE) o Evropski raziskavi o delovnih razmerah za leto 2015.

⁸ Poročilo EIGE, opomba 20, Eurostat.

⁹ To potrjujejo raziskave o porabi časa (HETUS), ki se trenutno izvajajo v 15 državah članicah.

- 19) Večino plačanega skrbstvenega dela – neposrednega in posrednega – opravljajo ženske, ki predstavljajo 76 % delovne sile v skrbstvenem sektorju v EU (37 milijonov od 49 milijonov zaposlenih) – medicinske sestre, delavke v zdravstvu, otroškem varstvu in gospodinjstvu ter učiteljice. Kar zadeva delo v gospodinjstvu (gospodinjske storitve), razpoložljivi podatki zaradi razširjenosti neprijavljenega dela ne dajejo celotne slike. Za plačano skrbstveno delo, skrbstvene poklice in gospodinjske storitve je tradicionalno značilen nizek ugled v družbi, pa tudi nizke plače in pomanjkanje možnosti za poklicni razvoj. Posledično v številnih državah članicah primanjkuje usposobljene delovne sile na področju vzgoje predšolskih otrok in osebnih zdravstvenih storitev. Poleg tega je za neprijavljeno zaposlitev na področju gospodinjskih storitev tradicionalno značilno pomanjkanje dostopa do socialne varnosti in pravic iz delovnega razmerja.
- 20) Statistični podatki kažejo, da več časa kot ženske opravljajo neplačano skrbstveno delo, manj časa lahko porabijo za plačano delo; več časa kot moški opravljajo plačano delo, manj časa lahko porabijo za neplačano skrbstveno delo. Razliko med plačami moških in žensk in razlike med moškimi in ženskami na področju skrbstvenega dela je zato treba analizirati skupaj, saj gre v veliki meri za soodvisna pojava, ki se med seboj krepi.
- 21) Manjša razlika med plačami moških in žensk v vseh državah članicah EU je lahko zanesljiv kazalnik napredka na področju enakosti spolov le, če jo spremlja večja udeležba žensk na trgu dela. Razlika med plačami moških in žensk je lahko majhna, če neplačano skrbstveno delo večinoma opravljajo ženske. V teh primerih je majhna razlika med plačami moških in žensk posledica nizke redne zaposlenosti žensk, ki jo spremlja pozitiven selekcijski učinek, tj. zaposlenih je manj žensk, vendar so tiste, ki so zaposlene, dobro plačane. Zato je razlika med plačami moških in žensk le eden od številnih pomembnih kazalnikov enakosti spolov na trgu dela – ničesar nam na primer ne pove o ženskah, ki ne opravljajo plačanega dela.

- 22) Za enako plačilo in vsestransko enakost na trgu dela je potreben dvodelni pristop: *prvič*, enakopravna delitev plačanega dela in neplačanega skrbstvenega dela med ženskami in moškimi (vse oblike neplačanega skrbstvenega dela) in *drugič*, zagotavljanje javne infrastrukture in zunanjih storitev, ki omogočajo „zunanje izvajanje“ dejavnosti neposrednega skrbstvenega dela (otroško varstvo in oskrba odraslih) in posrednega skrbstvenega dela (gospodinjska dela in opravila), tako da imajo ženske in moški resnično na voljo enake izbire in možnosti za opravljanje plačanega dela.
- 23) Pri sprejemanju ukrepov za spodbujanje enakega plačila in enakopravne delitve neplačanega skrbstvenega dela med ženskami in moškimi si je pomembno prizadevati, da ženske in moške sprejemajo informirane odločitve o svojih poklicnih poteh in delitvi neplačanega skrbstvenega dela brez ozira na spolne stereotipe.
- 24) Ti sklepi temeljijo na že opravljenem delu in političnih zavezah, ki so jih na tem področju sprejeli Evropski parlament, Svet, Komisija in zadevni deležniki –

SVET EVROPSKE UNIJE –

POZIVA DRŽAVE ČLANICE, naj v skladu s svojimi pristojnostmi in ob upoštevanju nacionalnih okoliščin, pa tudi vloge in avtonomije socialnih partnerjev:

- 25) Sprejmejo ukrepe, s katerimi bodo ženskam in moškim zagotovile enake možnosti za osebni in strokovni razvoj ter ukrepe za spodbujanje in olajšanje enakopravne delitve plačanega dela in neplačanega skrbstvenega dela med njimi.
- 26) V skladu z direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev sprejmejo ukrepe, s katerimi bodo ženskam in moškim olajšali enako koriščenje starševskega dopusta.
- 27) Si prizadevajo za večjo ozaveščenost in boljše razumevanje glede potrebe po enakopravni delitvi neplačanega skrbstvenega dela med ženskami in moškimi, tudi dela v gospodinjstvu, da bi dosegle enakost žensk in moških.

- 28) Sprejmejo ukrepe, s katerimi bodo zagotovile, da bo neplačano skrbstveno delo priznано in cenjeno, tudi z izboljšanjem razumevanja njegovega družbenega in ekonomskega pomena ter njegovih učinkov, pri čemer naj se opirajo na zanesljive podatke.
- 29) Izboljšajo javno infrastrukturo in razpoložljivost zunanjih storitev, da bi ženske in moške podprle pri enakopravni delitvi plačanega dela in neplačanega skrbstvenega dela.
- 30) Spodbujajo eksternalizacijo neposrednega in posrednega neplačanega skrbstvenega dela, na primer s preučitvijo možnosti, da pod določenimi pogoji finančno podprejo zaposlene starše, starše samohranilce ali sorodnike s skrbstvenimi obveznostmi pri uporabi osebnih in gospodinjskih storitev, pri čemer se zagotovijo pošteni in dostojni pogoji dela, pravične plače in dostop do socialne varnosti za vse delavke in delavce v tem sektorju v skladu z nacionalnimi modeli trga dela.
- 31) Si prizadevajo za izboljšanje javne infrastrukture in zunanjih storitev, ki zagotavljajo neposredno skrbstvo, da bodo oblikovane prožno ter bodo dosegljive, dostopne in cenovno sprejemljive za vsa gospodinjstva ali osebe tako na podeželju kot v mestih, kar vključuje tudi javni prevoz. Si prizadevajo tudi za izboljšanje kakovosti skrbstva, tako da zaposlenim omogočijo pridobivanje kvalifikacij in usposabljanje ter določijo ustrezno razmerje med oskrbovalci in oskrbovanci.

- 32) Si prizadevajo za dvig ugleda poklicev, povezanih z oskrbo (oskrba otrok ter starejših in invalidnih oseb, socialne storitve, zdravstvo in izobraževanje), ter sprejmejo ukrepe, s katerimi bodo zagotovile, da bodo cenjeni (na primer glede zagotavljanja dostojnih pogojev dela in ustreznega plačila), pri čemer se upoštevata vloga in avtonomija socialnih partnerjev. Si prizadevajo za boljšo ozaveščenost glede bistvenega prispevka poklicev, povezanih z oskrbo, k družbi kot celoti in ekonomiji blaginje ter za uravnoteženo zastopanost žensk in moških v teh poklicih.
- 33) Okrepijo prizadevanja za preprečevanje neprijavljenega posrednega skrbstvenega dela, vključno z delom, ki ga opravljajo delavke in delavci v gospodinjstvu brez urejenega statusa, in drugega nezakonitega zaposlovanja v skrbstvenem sektorju.
- 34) Bodo pozorne na posebne težave in nevarnosti, ki so jim izpostavljeni delavke in delavci v gospodinjstvu, vključno z osebami, ki se zaposlujejo prek agencij za opravljanje storitev, posameznicami in posamezniki, ki delajo v zasebnih gospodinjstvih, in neprijavljeni delavci in delavke. Posebno pozornost namenijo delovnim in življenjskim razmeram številnih migrantk, žensk z migrantskim ozadjem in mobilnim delavcem in delavkam, ki delajo v tem sektorju, ter njihovi posebni izpostavljenosti in težavam, ki jih imajo pri uveljavljanju svojih pravic.
- 35) Upoštevajo Konvencijo Mednarodne organizacije dela št. 189 v zvezi z dostojnim delom in pravicami delavcev v gospodinjstvu.

36) Še naprej razvijajo ali vzpostavijo institucionalni, politični in pravni okvir za enakopravno delitev plačanega dela in neplačanega skrbstvenega dela med ženskami in moškimi – vključno s kolektivnimi pogodbami, kadar je ustrezno –, ki bo zajemal naslednje elemente:

- a. ustanove in infrastrukturo za dobro razvito, cenovno sprejemljivo in dostopno kakovostno vzgojo in varstvo predšolskih otrok ter za kratkotrajno in dolgotrajno oskrbo odraslih na mestnih in podeželskih območjih,
- b. dobro razvite in cenovno sprejemljive storitve javnega prevoza, ki omogočajo dostop do skrbstvenih ustanov in – v primeru gospodinjskega dela – do stalnega prebivališča delodajalcev,
- c. v obsegu, ki ga uvaja direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja:
 - i. finančne spodbude, ki podpirajo enakopravno delitev neplačanega skrbstvenega dela, vključno z neprenosljivim nadomestilom med starševskim dopustom po rojstvu ali posvojitvi otroka,
 - ii. možnosti, da delavke in delavci začasno skrajšajo ali prilagodijo svoj delovni čas, da bi uskladili poklicno, družinsko in zasebno življenje, ter
 - iii. prožne in razumne delovne ureditve za delavke in delavce, vključno z rešitvami, pri katerih se uporabljajo nove tehnologije,
- d. zmanjšanje finančnih ovir (na primer v davčnem sistemu in sistemu socialnih prejemkov), ki neposredno ali posredno spodbujajo in utrjujejo neenakopravno delitev neplačanega skrbstvenega dela in plačanega dela med ženskami in moškimi;

POZIVA EVROPSKO KOMISIJO IN DRŽAVE ČLANICE, naj v skladu s svojimi pristojnostmi, tudi glede izobraževanja, in ob upoštevanju nacionalnih okoliščin držav članic, pa tudi vloge in avtonomije socialnih partnerjev:

37) oblikujejo in izvajajo ciljno usmerjene ukrepe za rušenje škodljivih spolnih stereotipov, ki omejujejo svobodno izbiro deklet in fantov ter žensk in moških glede študija in poklicne poti. Ti ukrepi lahko vključujejo:

- a. rušenje spolnih stereotipov v varstvu in vzgoji predšolskih otrok ter v osnovno- in srednješolskem izobraževanju, da bi dekletom in fantom omogočili svobodno izbiro študijske smeri in prihodnjega poklica, pri čemer se spoštuje vloga staršev pri vzgoji lastnih otrok;
- b. v okviru poklicne orientacije obveščanje in ozaveščanje mladih glede vseh pomembnih vidikov in posledic, ki jih prinaša izbira poklica, tudi glede dohodka, in o razlikah med spoloma na delovnem mestu skozi vse življenje, njihovih vzrokih in o tem, kako jih odpraviti; in skrb za to, da bodo vse osebe, ki so v to vključene, zlasti poklicni svetovalci, seznanjene s spolnimi stereotipi in njihovim vplivom na izbiro študijske smeri in poklica;
- c. izvajanje interdisciplinarnih raziskav o vrstah spolnih stereotipov in njihovem vplivu na enakost spolov, zlasti z vidika zaposlovanja, ter zagotavljanje medsektorskega vključevanja tega vprašanja.

- 38) Podpirajo dolgoročne javne naložbe v visokokakovostne, cenovno sprejemljive in dostopne ustanove in infrastrukturo za oskrbo, v razvoj skrbstvenih veščin in v skrbstvene storitve.
- 39) Spodbujajo zbiranje zanesljivih podatkov, ki prikazujejo, kako moški in ženske dejansko porabljajo čas. Okrepijo prizadevanja, da bodo podatki primerljivi na ravni EU (v primeru nacionalnih statističnih podatkov) in skladni s podatki, zbranimi na nacionalni ravni (v primeru statističnih podatkov na ravni EU). Spodbujajo ločevanje podatkov po spolu in starosti ter si prizadevajo zagotoviti, da bodo zajeli razlike med materami in očeti, pa tudi med ženskami in moškimi brez otrok, ter vključevali tudi statistične podatke o celotni oskrbi otrok, odraslih in starejših sorodnikov.
- 40) Spodbujajo izvedbo raziskave o porabi časa na podlagi standardov, določenih v usklajenih evropskih raziskavah o porabi časa (Harmonised European Time Use Survey – HETUS), da bi Eurostatu pomagale pri oblikovanju in izračunu kazalnika za merjenje razlike med spoloma pri skrbstvenem delu, tako da se primerja čas, ki ga za neplačano skrbstveno delo in plačano delo porabijo ženske oziroma moški ter analizirajo soodvisnosti.
- 41) Upoštevajo rezultate dela inštituta EIGE in Eurostata ter oblikujejo vseevropski kazalnik za merjenje razlike med spoloma pri skrbstvenem delu na podlagi usklajenih evropskih raziskav o porabi časa (HETUS), pri tem pa uporabijo reprezentativne podatke, da bi primerjali čas, ki ga za neplačano skrbstveno delo in plačano delo porabijo ženske oziroma moški, ter analizirali soodvisnosti, da bi podprle nadaljnji razvoj z dokazi podprte politike za enakost spolov in družinske politike.
- 42) Ob upoštevanju rezultatov inštituta EIGE in Eurofounda izvedejo raziskavo o vrednosti neplačanega skrbstvenega dela v primerjavi s plačanim delom in oblikujejo postopke za statistično merjenje učinka ukrepov za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, kot so dopusti iz družinskih razlogov, tudi s spremljanjem pogostnosti izrabe teh možnosti med ženskami in moškimi.

- 43) Po potrebi vključijo neplačano skrbstveno delo v makroekonomske analize in analize trga dela ter v oblikovanje politik dela in zaposlovanja.
- 44) Oblikujejo dodatne kazalnike za merjenje makroekonomske uspešnosti, ki bodo zajemali plačano in neplačano skrbstveno delo, skrbstveno ekonomijo in razlike med spoloma pri porabi časa, vključno z novo klasifikacijo NACE¹⁰, ki bo posebej usmerjena v osebne in gospodinjske storitve, da bi olajšale spremljanje in analizo tega sektorja.
- 45) Oblikujejo ustrezne metode za zbiranje primerljivih podatkov, ki bodo podlaga za z dokazi podprt politični pristop k vprašanju presečnosti, zlasti med „spolom in državljanstvom/poreklom“, „spolom in starostjo“ ter „spolom in invalidnostjo“.
- 46) Okrepijo prizadevanja za preprečevanje neprijavljenega dela v sektorju gospodinjskih storitev, tudi s krepitvijo dialoga na ravni EU o ukrepih, ki jih je treba sprejeti, in z razvojem statistike glede števila delavk in delavcev v gospodinjstvu, dejavnih v EU, in pri tem upoštevajo, da to delo pogosto ni prijavljeno.
- 47) Podpirajo socialni dialog v skrbstvenem sektorju ob spoštovanju nacionalne zakonodaje in prakse;

¹⁰ NACE (*Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne*) = statistična klasifikacija gospodarskih dejavnosti v Evropski skupnosti.

POZIVA EVROPSKO KOMISIJO, naj:

- 48) okrepi prizadevanja za zmanjšanje razlike med plačami žensk in moških ter razlik med spoloma pri skrbstvenem delu, pri čemer naj ob ustreznem upoštevanju nacionalnih okoliščin in spoštovanju vloge in avtonomije socialnih partnerjev uporabi vse razpoložljive ukrepe ter nadaljuje ukrepe iz akcijskega načrta EU za obdobje 2017–2019 za spoprijemanje z razliko v plačah med spoloma, po potrebi tudi z morebitnimi pravnimi ukrepi.
- 49) Izvaja, spodbuja in objavlja nadaljnje raziskave o skrbstveni ekonomiji, potrebah po oskrbi, skrbstvenih poklicih, statusu plačanih in neplačanih oskrbovalk in oskrbovalcev ter o njihovih pogojih dela, pa tudi o prispevku oskrbovalk in oskrbovalcev k ekonomiji blaginje, pri čemer naj se opre na redno preverjane in javno dostopne podatke, ločene po spolu.
- 50) Obravnava položaj žensk na trgu dela in dosledno vključuje vidik spola v vse ustrezne vidike evropskega semestra, da bi se tako med drugim zmanjšale razlike med plačami moških in žensk ter razlike med spoloma pri skrbstvenem delu;

ob doslednem spoštovanju njihove avtonomije POZIVA SOCIALNE PARTNERJE, naj:

- 51) v kolektivnih pogajanjih ustrezno upoštevajo enakost spolov, na primer z ocenami učinka glede na spol in spodbujanjem preglednosti plačil, da bi zagotovili poštene in dostojne pogoje dela za vse ženske in moške ter odpravili trdovratne razlike v plačah, dohodkih in pokojninah, pri čemer naj ustrezno upoštevajo čedalje večji družbeni pomen in vrednost skrbstvenega dela.

Referenčni dokumenti

1. Medinstitucionalni akti EU:

Evropski steber socialnih pravic

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

2. Zakonodaja EU

Direktiva Sveta 2004/113/ES z dne 13. decembra 2004 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbi z njimi. UL L 373, 21.12.2004, str. 37–43.

Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (*UL L 204, 26.7.2006, str. 23–36*).

Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU (*UL L 188, 12.7.2019, str. 79–93*).

3. Svet

Vsi sklepi Sveta o enakosti spolov in drugih pomembnih temah, zlasti:

- Sklepi Sveta „Ženske v gospodarstvu: usklajevanje poklicnega in družinskega življenja kot predpogoj za enakopravno udeležbo na trgu dela (17816/11).
- Sklepi Sveta o prehodu na bolj vključujoče trge dela (dok. 7017/15)

- Sklepi Sveta o izboljšanju znanj in spretnosti žensk in moških na trgu dela EU (6889/17)
- Sklepi Sveta o okrepljenih ukrepih za zmanjšanje horizontalne spolne segregacije v izobraževanju in zaposlovanju (15468/17)
- Sklepi Sveta o izboljšanju podpore in oskrbe v skupnosti za samostojno življenje (15563/17)
- Sklepi Sveta o odpravljanju plačne vrzeli med spoloma: ključne politike in ukrepi (dok. 10349/19)
- Sklepi Sveta o ekonomiji blaginje (13432/19)
- Sklepi Sveta o gospodarstvih EU z zagotovljeno enakostjo spolov: nadaljnji ukrepi: Pregled stanja po 25 letih uresničevanja Pekinških izhodišč za ukrepanje (14938/19)
- Priporočilo Sveta z dne 22. maja 2019 o visokokakovostnih sistemih vzgoje in varstva predšolskih otrok (UL C 189, 5.6.2019, str. 4–14)

4. Trojka predsedstev

Izjava trojke predsedstev (Nemčije, Portugalske in Slovenije) o enakosti spolov (julij 2019)

5. Evropska komisija

Priporočilo Komisije 2014/124/EU z dne 7. marca 2014 o krepitvi načela enakega plačila za ženske in moške s preglednostjo (UL L 69, 8.3.2014, str. 112–116)

Sporočilo Komisije z dne 26. aprila 2017: „Pobuda za podporo zaposlenim staršem in oskrbovalcem pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja“ (dok. COM(2017) 252 final)

Akcijski načrt EU za obdobje 2017–2019: Spoprijemanje z razliko v plačah med spoloma (COM(2017) 678 final)

Priporočilo Komisije (EU) 2018/951 z dne 22. junija 2018 o standardih za organe za enakost (UL L 167, 4.7.2018, str. 28–35)

Izzivi na področju dolgotrajne oskrbe v Evropi – študija nacionalnih politik 2018. Evropska mreža za socialno politiko

Poročilo o razvoju storitev otroškega varstva za majhne otroke z namenom povečati udeležbo žensk na trgu dela, olajšati usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih staršev in omogočiti trajnostno in vključujočo rast v Evropi (barcelonski cilji), COM(2018) 273 final

Poročilo o enakosti žensk in moških v Evropski uniji za leto 2019

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

Evropska komisija Svetovalni odbor za enake možnosti žensk in moških – *mnenje o izzivih za enakost spolov v hitro starajoči se družbi*, oktober 2019.

Skupne evropske smernice za prehod z institucionalne oskrbe na oskrbo v skupnosti in Priročnik o uporabi sredstev Evropske unije za prehod z institucionalne oskrbe na oskrbo v skupnosti.

https://ec.europa.eu/regional_policy/sl/policy/themes/social-inclusion/desinstitut/

Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025, 6678/20, (referenčna št. Komisije: COM(2020) 152 final.)

Sporočilo o močni socialni Evropi za pravičen prehod, (COM(2020) 14 final.)

6. Evropski parlament:

Resolucija z dne 30. januarja 2020 o razliki med plačami moških in žensk (2019/2870(RSP))

Poročilo na lastno pobudo o storitvah oskrbe v EU za večjo enakost spolov (2018/2077 (INI))

7. Evropski inštitut za enakost spolov

„Neenakost spolov pri skrbstvenem delu in posledice za trg dela“, 2020, 12953/20 ADD 1.

8. Eurofound

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU (Ustvarjanje ravnovesja: uskladitev poklicnega in zasebnega življenja v EU), 2019.

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

9. Evropski ekonomsko-socialni odbor

Učinki socialnih naložb na zaposlovanje in javne finance (SOC 496/2013)

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

10. Drugo

Pekinška deklaracija in Izhodišča za ukrepanje (program ZN za enakost spolov in krepitev vloge žensk)

Konvencija ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (CEDAW)

Cilj trajnostnega razvoja 5.4 agende Združenih narodov za trajnostni razvoj do leta 2030

Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 100 (Enako nagrajevanje), 1951

Konvencija Mednarodne organizacije dela o dostojnem delu za delavce v gospodinjstvu, (Konvencija št. 189), 2011

Poročilo Mednarodne organizacije dela „Care work and care jobs for the future of decent work“, 2018.

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