

Bruxelles, 20. veljače 2017.
(OR. en)

6268/17

SOC 90
GENDER 6
EMPL 60
EDUC 45
ANTIDISCRIM 9

NAPOMENA

Od:	Predsjedništvo
Za:	Odbor stalnih predstavnika / Vijeće
Br. preth. dok.:	5746/17 REV 2 SOC 56 GENDER 4 EMPL 42 EDUC 26 ANTIDISCRIM 6
Predmet:	Unapređenje vještina žena i muškaraca na tržištu rada EU-a – Nacrt zaključaka Vijeća

1. Predsjedništvo je pripremio Nacrt zaključaka Vijeća naslovljenih „Unapređenje vještina žena i muškaraca na tržištu rada EU-a”, koji se temelje na studiji EIGE-a.¹
2. Radna skupina za socijalna pitanja postigla je dogovor o priloženom tekstu zaključaka.
3. Odbor se poziva da odobri tekst te da Nacrt zaključaka proslijedi Vijeću EPSCO radi usvajanja.

¹ Vidjeti dokument 6268/17 ADD 1.

Unapređenje vještina žena i muškaraca na tržištu rada EU-a
Nacrt zaključaka Vijeća

PODSJEĆAJUĆI NA SLJEDEĆE:

1. Izjavu trija o rodnoj ravnopravnosti koju su 7. prosinca 2015. potpisale Nizozemska, Slovačka i Malta te u kojoj stoji da je za učinkovito korištenje ljudskim kapitalom EU-a od ključne važnosti da se ženama i muškarcima omogući da u potpunosti iskoriste svoje sposobnosti i kvalifikacije.
2. Ravnopravnost žena i muškaraca temeljno je načelo Europske unije sadržano u Ugovorima i jedan od ciljeva i zadataka Unije. Nadalje, posebna je misija Unije uključivanje načela ravnopravnosti žena i muškaraca u sve njezine aktivnosti.
3. Ravnopravnost žena i muškaraca sadržana je i u članku 23. Povelje Europske unije o temeljnim pravima.
4. Cilj strategije Europa 2020. jest stvaranje uvjeta za modernizaciju tržišta rada, kako bi se stopu zaposlenosti kod žena i muškaraca u dobi od 20 do 64 godina moglo podići na 75 %, kako bi se broj muškaraca i žena izloženih riziku siromaštva i socijalne isključenosti smanjio za barem 20 milijuna te osigurala održivost nacionalnih socijalnih modela. Taj cilj konkretno se nastoji postići tako da se ojača položaj žena i muškaraca stjecanjem novih vještina kako bi se prilagodili novim uvjetima i potencijalnim promjenama u karijeri.
5. Paket mjera za socijalno ulaganje pruža smjernice državama članicama za efikasnije i učinkovitije socijalne politike kao odgovor na gospodarsku krizu i demografske promjene, te također poziva države članice na ulaganje u ljude.

6. Europski stup socijalnih prava, kao što je najavljeno u programu rada Komisije za 2017., ima potencijal da pruži potporu funkcionalnim i pravednim tržištima rada i sustavima socijalne skrbi, među ostalim promicanjem ravnopravnosti žena i muškaraca.
7. Europski pakt za rodnu ravnopravnost (2011. – 2020.), kojim se potiču mjere u cilju uklanjanja rodnog jaza i suzbijanja rodne segregacije na tržištu rada. Jedna od tih mjera jest „uklanjanje rodni stereotipa i promicanje rodne ravnopravnosti na svim razinama obrazovanja i osposobljavanja, kao i u radnom životu, kako bi se smanjila rodna segregacija na tržištu rada”.
8. Strateški angažman za rodnu ravnopravnost od 2016. do 2019. Europske komisije koji je usmjeren na različita prioritetna područja, kao što su „povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada i jednaka ekonomska neovisnost žena i muškaraca” te „smanjenje rodnog jaza u plaćama, jaza u primanjima i mirovinama te time suzbijanje siromaštva žena”. Ostvarivanje tih ciljeva zahtijeva uvođenje daljnjih mjera za poboljšanje rodne ravnoteže i radnih uvjeta u različitim gospodarskim sektorima i zanimanjima te promicanje rodne ravnopravnosti na svim razinama i u svim vrstama obrazovanja, među ostalim u vezi s rodno uvjetovanim odlukama o predmetu studija i karijeri. To podrazumijeva i podizanje razine svijesti o socijalnim i gospodarskim posljedicama neravnopravnosti u zapošljavanju, što obuhvaća i rodni jaz u mirovinama.
9. Novim programom vještina za Europu želi se osigurati da građani imaju odgovarajuće vještine tijekom cijelog radnog vijeka, ne samo kako bi se poboljšali njihovi izgledi za ulazak na tržište rada te ostanak i napredovanje na njemu, već i s ciljem da im se omogući da ostvare svoj potencijal kao samouvjereni, aktivni građani.
10. Vijeće je nedavno donijelo Preporuku o oblicima usavršavanja: novim prilikama za odrasle, čiji je cilj pomoći niskokvalificiranim odraslim osobama da steknu minimalnu razinu pismenosti, numeričke pismenosti i digitalnih vještina te da napreduju prema višim kvalifikacijama.

11. Program održivog razvoja do 2030. Ujedinjenih naroda čiji je cilj „postizanje rodne ravnopravnosti i jačanje položaja svih žena i djevojčica” čime bi se stalo na kraj svim oblicima diskriminacije. Relevantni ciljevi obuhvaćaju uklanjanje rodni nejednakosti u obrazovanju, ostvarenje potpunog i produktivnog zapošljavanja i dostojnog rada za sve žene i muškarce, jednaku plaću za rad jednake vrijednosti te zaštitu radničkih prava za sve radnike, među ostalim one zaposlene na nesigurnim radnim mjestima².

PRIMIVŠI NA ZNANJE:

12. Studiju³ pod naslovom „Usavršavanje vještina žena i muškaraca zaposlenih na nesigurnim radnim mjestima u EU-u” koju je, na zahtjev malteškog predsjedništva, pripremio Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE). U toj studiji razmatra se potencijal za usavršavanje vještina među ženama i muškarcima u EU-u, pri čemu se naglasak stavlja na rodnu perspektivu i analiziraju različita iskustva niskokvalificiranih žena i muškaraca u pogledu njihove zapošljivosti, položaja na tržištu rada i pristupa osposobljavanju u vezi s radnim mjestom. U studiji, koja nudi višedimenzionalnu perspektivu, također se opisuju iskustva niskokvalificiranih radnika zaposlenih na nesigurnim radnim mjestima i navode čimbenici koji otežavaju pristup kvalitetnim radnim mjestima te usavršavanju vještina.

² „Nesigurna radna mjesta” u ovim Zaključcima znači radna mjesta s 1.) vrlo niskom plaćom 2.) nesvojevoljnim, vrlo kratkim radnim vremenom ili 3.) niskom sigurnosti zaposlenja. (Vidjeti studiju EIGE-a.) Time se ne dovodi u pitanje značenje pojma „nesigurna radna mjesta” u drugim kontekstima i sve buduće definicije dogovorene na razini EU-a ili na međunarodnoj razini.

³ 6268/17 ADD 1.

UVIĐAJUĆI DA:

13. Iako su žene sve kvalificiranije te danas u Europi nadmašuju muškarce kad je riječ o postignutoj razini obrazovanja⁴, one i dalje dobivaju manju naknadu za plaćeni rad. Nadalje, žene su još uvijek lošije plaćene od muškaraca za usporediv posao. Podcjenjivanje rada žena jedan je od uzroka rodnog jaza u plaćama te doprinosi i rodnom jazu u mirovinama. Ti problemi proizlaze iz rodnih stereotipa koji pogoduju perpetuiranju nejednake raspodjele odgovornosti za skrb i kućanske poslove između žena i muškaraca, kao i rodne segregacije u obrazovanju, osposobljavanju i na tržištu rada.
14. Općenito, žene su izložene većem riziku nesigurnosti u radnom odnosu tijekom cijelog života, što obuhvaća vrlo loše plaćen rad, nesvojevoljni rad u nepunom radnom vremenu ili nisku sigurnost zaposlenja. Najveća rodna razlika vidljiva je u plaćama – jedna od pet žena loše je plaćena, u usporedbi sa samo jednim od deset muškaraca. Mlade žene i muškarci te žene i muškarci pred mirovinom, kao i žene i muškarci u ranjivom položaju, poput onih migrantskog podrijetla i marginaliziranih skupina, među ostalima Romi, suočavaju se s većim rizikom rada na nesigurnim radnim mjestima.⁵
15. Kako je to formulirala Međunarodna organizacija rada, produktivna zaposlenost i dostojanstven rad za sve neki su od ključnih čimbenika za postizanje *de facto* rodne ravnopravnosti i pravedne globalizacije, smanjenje siromaštva i postizanje pravednog, uključivog i održivog razvoja.
16. Osobe izvan tržišta rada, a posebno one s niskom razinom vještina, mogle bi izgubiti motivaciju za ulazak na tržište rada ili pronalaženje posla zbog povezanih dodatnih troškova, poput troškova prijevoza i troškova usluga skrbi za djecu i druge uzdržavane osobe.

⁴ U 2014. 42,3 % žena (u dobi od 30 do 34 godine) završilo je visoko obrazovanje ili stupanj obrazovanja viši od toga, u usporedbi s 33,6 % muškaraca. (Anketa o radnoj snazi EU-a, 2015.)

⁵ Eurostat, Anketa o radnoj snazi, izračun EIGE-a na temelju mikropodataka iz 2014.

17. Zbog strukturnih nejednakosti i trajno prisutnih rodnih stereotipa niskokvalificirane žene suočavaju se s dodatnim izazovima i diskriminacijom. Polovica niskokvalificiranih žena u dobi od 16 do 64 godine⁶ u EU-28 ne sudjeluju na tržištu rada (neaktivne su), u usporedbi s 27 % muškaraca⁷.
18. Gotovo svaka druga niskokvalificirana žena (45 %) radi na nesigurnom radnom mjestu⁸, u usporedbi sa svakim četvrtim nekvalificiranim muškarcem (26 %).
19. Iako je posljednjih godina razina obrazovanje žena u porastu, dok je za generaciju mladih muškaraca vjerojatnije da će imati niže kvalifikacije⁹ od žena (u 2015. 20 % muškaraca i 15 % žena u dobi od 20 do 24 godine imalo je nisku razinu obrazovanja), kod starijeg stanovništva 35 % žena i 29 % muškaraca u dobi od 55 do 64 godine imaju niske kvalifikacije.¹⁰
20. Starije žene, posebice one koje su blizu umirovljenja, također se suočavaju s većim rizikom siromaštva zbog rodnih nejednakosti koje su iskusile tijekom života¹¹, što obuhvaća razlike u primitcima od rada, radnom vremenu i trajanju radnog vijeka. Do toga, među ostalim, dolazi zbog činjenice da obaveze u pogledu kućanstva i skrbi uglavnom padaju na žene, koje zbog toga imaju više prekida u karijeri te je veća vjerojatnost će raditi u nepunom radnom vremenu u usporedbi s muškarcima.

⁶ Osim studenata.

⁷ Eurostat, Anketa o radnoj snazi, izračun EIGE-a na temelju mikropodataka iz 2014.

⁸ Eurostat, Anketa o radnoj snazi, izračun EIGE-a na temelju mikropodataka iz 2014.

⁹ Prema Međunarodnoj standardnoj klasifikaciji obrazovanja (ISCED): niskokvalificiranima se smatraju osobe koje su završile samo predškolsko i osnovnoškolsko obrazovanje te niže sekundarno obrazovanje (ISCED 0 – 2).

¹⁰ Eurostat, Anketa o radnoj snazi (edat_lfse_03).

¹¹ Europska komisija (2015.) *Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men* („Zašto su starije žene puno izloženije riziku od siromaštva nego stariji muškarci”), *Evidence in Focus*. Izvješće EIGE-a naslovljeno „Siromaštvo, rod i interseksijske neravnopravnosti u EU-u: Pregled provedbe Pekinške platforme za djelovanje u državama članicama EU-a (14295/16 ADD 1)

21. Znatno udio radno sposobnih niskokvalificiranih žena i muškaraca¹², neovisno o tome jesu li zaposleni ili ne, ne posjeduje osnovne vještine potrebne za sudjelovanje u strukovnom osposobljavanju ili daljnjem obrazovanju. Osim toga, mogućnosti za osposobljavanje manje su dostupne niskokvalificiranim ženama i muškarcima, posebice ako rade na nesigurnim radnim mjestima¹³.
22. Samo je otprilike trećina niskokvalificiranih žena (36 %) i muškaraca (33 %) na nesigurnim radnim mjestima pohađala osposobljavanje tijekom posljednjih 12 mjeseci (2015.), a osposobljavanje su u svega nekoliko slučajeva pružili njihovi poslodavci¹⁴.
23. U usporedbi s građanima EU-a, veća je vjerojatnost da žene i muškarci rođeni izvan EU-a imaju nisku razinu osnovnih vještina, a više od trećine (36 %) ima nisku razinu obrazovanja¹⁵. Žene su posebice izložene većem riziku od siromaštva ili socijalne isključenosti. Nadalje, njihovo sudjelovanje na tržištu rada ograničeno je¹⁶, a niska razina kvalifikacija može ojačati taj nepovoljan položaj. Jedan od razloga je taj što još uvijek nije u potpunosti razvijen sustav priznavanja kvalifikacija iz trećih zemalja.

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE

Uzimajući u obzir širok raspon nadležnosti država članica u odgovarajućim područjima, načelo supsidijarnosti te ulogu socijalnih partnera i civilnog društva, POZIVA DRŽAVE ČLANICE:

¹² Nisku razinu obrazovanja ima 24 % stanovništva (23 % muškaraca i 24 % žena) u dobi od 25 do 64 godine.

¹³ Europsko istraživanje o radnim uvjetima, izračun EIGE-a na temelju mikropodataka iz 2015.

¹⁴ Europsko istraživanje o radnim uvjetima, izračun EIGE-a na temelju mikropodataka iz 2015.

¹⁵ Eurostat, Anketa o radnoj snazi (edat_lfs_9912).

¹⁶ 14295/16 ADD 1.

24. Da pri provedbi strategije Europa 2020. prednost daju hvatanju ukoštac s preprekama za sudjelovanje žena i muškaraca na tržištu rada, obraćajući posebnu pozornost važnosti vještina, radi postizanja glavnog cilja povećanja stope zaposlenosti na razinu od 75 % za žene i muškarce u dobi od 20 do 64 godine.
25. Da pojačaju nastojanja da uključe rodnu perspektivu u svoje nacionalne politike vještina i tržišta rada i u tu svrhu, prema potrebi, uključe takve mjere u nacionalne akcijske planove i/ili u europski semestar, u skladu sa smjernicama za zapošljavanje, obraćajući posebnu pozornost na specifične teškoće s kojima se suočavaju žene na tržištu rada i tijekom života. Izvješćivanje na razini EU-a o svim takvim nastojanjima trebalo bi se odvijati unutar postojećih okvira. Potrebno je osmisлити rodno osjetljive mjere kako bi se postigli sljedeći ciljevi:
- a) hvatanje ukoštac s nesigurnim uvjetima rada, kao što su niske plaće, nesvojevoljni rad u nepunom radnom vremenu i niska sigurnost zaposlenja;
 - b) promicanje jednakih mogućnosti i jednake ekonomske neovisnosti žena i muškaraca;
 - c) suzbijanje i sprečavanje rodne diskriminacije na tržištu rada, posebice u pogledu pristupa radu i radnih uvjeta, uvažavajući pritom da se određene skupine žena, posebice one u ranjivom položaju, među ostalim žrtve rodno uvjetovanog nasilja, mogu suočavati s dodatnim poteškoćama u nastojanjima da rade na kvalitetnim radnim mjestima ili da mogu biti izložene riziku diskriminacije na više osnova;
 - d) provedba načela jednake plaće za rad jednake vrijednosti i hvatanje ukoštac s uzrocima koji se kriju iza rodnog jaza u plaćama, primanjima i mirovinama;

- e) smanjenje mjera kojima se destimulira rad, ako i kada je to primjenjivo, rješavanjem problema troškova pronalaženja posla ili ponovnog ulaska na tržište rada, uzimajući u obzir moguće destimulativne fiskalne mjere¹⁷, vodeći računa o tome da takve destimulativne mjere imaju veći učinak na žene i da bi se njihovim smanjenjem moglo doprinijeti smanjenju rodnog jaza u sudjelovanju na tržištu rada;
- f) promicanje kvalitetnih radnih mjesta te osiguravanje da žene i muškarci steknu kompetencije potrebne za ta radna mjesta, među ostalim u području digitalnih tehnologija;
- g) suzbijanje horizontalne profesionalne segregacije po spolu i promicanje mjera kojima je cilj poboljšati priznavanje i status sektora u kojima se zapošljavaju uglavnom žene, kao što su rad u kućanstvu, sektor zdravstva, socijalnih usluga i sektor skrbi, te razmatranje mjera za povećanje plaća u tim sektorima, uz istovremeno poštovanje nacionalnih okolnosti i uloge socijalnih partnera;
- h) poticanje jednakog pristupa žena i muškarca nastavničkoj struci, također s ciljem da se učenicima ponude i muški i ženski uzori;
- i) pružanje odgovarajućih i ciljanih osposobljavanja i drugih oblika potpore niskokvalificiranim neaktivnim ženama i muškarcima, kao i radnicima na nesigurnim radnim mjestima, među ostalim i tako što će im se osigurati pristup oblicima usavršavanja,¹⁸ kako bi se poboljšala njihova zapošljivost i izgledi za zapošljavanje te suzbila dugoročna nezaposlenost i rizik trajne isključenosti s tržišta rada;
- j) osiguravanje jednakog pristupa kvalitetnom obrazovanju, osposobljavanju, strukovnom osposobljavanju (uključujući programe naukovanja) i cjeloživotnom učenju za sve, među ostalim za žene i muškarce s odgovornostima pružanja skrbi i uklanjanje prepreka kojima se sprečava sudjelovanje, kao i jačanje obrazovnih mjera, uzimajući u obzir okolnosti i potrebe žena i muškaraca s niskim kvalifikacijama;

¹⁷ Radni dokument službi Komisije „Izješće za 2015. o ravnopravnosti žena i muškaraca u Europskoj uniji”, str. 6.

¹⁸ Preporuka Vijeća o oblicima usavršavanja: nove prilike za odrasle, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=OJ:C:2016:484:TOC>.

- k) borba protiv stereotipa i diskriminacije, koji se temelje na dobi, u radnom okruženju tijekom cijelog životnog vijeka;
- l) borba protiv diskriminacije i iskorištavanja žena i muškaraca rođenih izvan EU-a, s ciljem olakšavanja njihova zapošljavanja i obrazovanja te poboljšanja mogućnosti za cjeloživotno učenje te kako bi se na taj način poduprla njihova integracija u društvo i na tržište rada.

26. Da se bore protiv rodne diskriminacije, segregacije i stereotipa u obrazovanju, osposobljavanju, strukovnom osposobljavanju i profesionalnom savjetovanju. Da promiču rodnu ravnopravnost u školama i na visokim učilištima. Da potiču djevojčice, dječake, žene i muškarce iz svih sredina da odaberu obrazovna područja i zanimanja u skladu sa svojim sposobnostima i vještinama, a ne na temelju rodni stereotipa, te posebno promicanjem dostupnosti ženama i djevojčicama obrazovnih područja i zanimanja u znanosti, tehnologiji, inženjerstvu i matematici („STEM”). Da potiču muškarce i dječake na studiranje i rad u područjima kao što su socijalne usluge, skrb za djecu i dugotrajna skrb.
27. Da nastave analizirati rano napuštanje školovanja iz rodne perspektive te da se uhvate ukoštac s izazovima koji ometaju ostvarivanje viših razina obrazovanja, osobito među djevojčicama i dječacima koji se nalaze u ranjivom položaju ili pripadaju marginaliziranim skupinama. Da potiču mlade žene i muškarce, posebno one s niskom razinom obrazovanja, na daljnje osposobljavanje ili obrazovanje, kao i na sudjelovanje u programima naukovanja, radi stjecanja dodatnih vještina i kvalifikacija te radnog iskustva, u skladu s Novim programom vještina za Europu.
28. Da se uhvate ukoštac s rodnim jazom u zapošljavanju prisutnim među radnicima pred umirovljenjem donošenjem međusektorskog pristupa, obraćanjem posebne pozornosti potrebi pružanja podrške dugotrajno nezaposlenim ženama i muškarcima¹⁹, osiguravanjem jednakih mogućnosti u zapošljavanju, primjerice u razvoju i napretku u karijeri te u plaćama ili napredovanjima, kao i pružanjem potpore u obliku usluga ženama i muškarcima odgovornima za pružanje skrbi.

¹⁹ Preporuka Vijeća od 15. veljače 2016. o integriranju dugotrajno nezaposlenih osoba na tržište rada (2016/C 67/01).

29. Da osiguraju i učine dostupnima rodno osjetljive usmjerene savjetodavne usluge za niskokvalificirane neaktivne žene i muškarce, uključujući odgovarajuću pomoć ako je to potrebno, kako bi se osiguralo da se mogu učinkovito koristiti svojim vještinama, među ostalim predstavljanjem mogućnosti **za** poduzetničke aktivnosti i osnivanje zadruga te savjetovanjem o tim mogućnostima.
30. Da s ciljem povećanja zapošljivosti žena i muškaraca, među ostalim osoba s niskom razinom kvalifikacija i onih koji su rođeni izvan EU-a, poduzmu mjere kako bi se olakšalo priznavanje kvalifikacija i informalnih i formalnih vještina te da promiču vrednovanje neformalnog i informalnog učenja.²⁰
31. Da roditeljima osiguraju dopust radi skrbi, među ostalim očinski dopust, i olakšaju usklađivanje profesionalnog, obiteljskog i privatnog života pružanjem kvalitetnih, pristupačnih i dostupnih usluga skrbi s ciljem pružanja pomoći osobama odgovornima za pružanje skrbi (uključujući rani i predškolski odgoj i obrazovanje te skrb za druge uzdržavane sobe) kako bi im se omogućilo da se zaposle ili ostanu zaposleni te da sudjeluju u osposobljavanju i mogućnostima cjeloživotnog učenja, istovremeno promičući ravnomjernu raspodjelu skrbi i kućanskih poslova između žena i muškaraca. Konkretnije, trebalo bi provesti sve relevantne mjere potrebne za postizanje ciljeva iz Barcelone o ustanovama za skrb o djeci, u skladu s preuzetim obvezama potvrđenima u strategiji Europa 2020.
32. Da suzbijaju nesigurne oblike zapošljavanja i poboljšaju uvjete rada provođenjem primjenjivog zakonodavstva. Da podupiru poduzeća u upravljanju mjerama za usklađivanje profesionalnog, obiteljskog i privatnog života. Da potiču poduzeća, primjerice programima certificiranja ili financijskim mjerama, na provođenje fleksibilnih oblika rada i mjera na radnom mjestu koje su prilagođene obiteljskom životu, u potpunosti iskorištavajući sve mogućnosti za „pametan rad” (*smart working*)²¹. Da i ženama i muškarcima olakšaju korištenje mjerama za usklađivanje profesionalnog, obiteljskog i privatnog života. Da osiguravaju jednake mogućnosti za daljnje usavršavanje i jednak tretman svih radnika, što uključuje radnike na nesigurnim radnim mjestima, koji se koriste takvim mjerama.

²⁰ Preporuka Vijeća od 20. prosinca 2012. o vrednovanju neformalnog i informalnog učenja (2012/C 398/01).

²¹ Oblici „pametnog rada” u kontekstu mogućnosti koje nude moderne tehnologije (primjerice rad na daljinu i fleksibilno radno vrijeme).

33. Da ohrabruju i potiču poduzeća u svim sektorima na pružanje većeg opsega osposobljavanja na radnom mjestu i mogućnosti za obrazovanje i osposobljavanje i za žene i za muškarce, među ostalim u zanimanjima u kojima je osposobljavanje slabije dostupno.
34. Da potiču dijalog sa socijalnim partnerima, organizacijama žena i organizacijama civilnog društva, u skladu s njihovim ulogama i nadležnostima u državama članicama, kako bi se povećala suradnja u borbi protiv diskriminacije u plaćama i nesigurnih radnih uvjeta, među ostalim poboljšanjem profesionalnog usavršavanja radnika na nesigurnim radnim mjestima. Da potiču dionike na uvažavanje okolnosti i potreba žena i muškaraca na nesigurnim radnim mjestima i na podupiranje takvih radnika, posebno pri utvrđivanju i priznavanju vještina, kao i na širenje informacija o koristima profesionalnog usavršavanja i cjeloživotnog učenja za niskokvalificirane žene i muškarce, kao i za poslodavce.
35. Da razmotre poduzimanje mjera kako bi se osiguralo da ugovori o javnoj nabavi ne dovedu do nesigurnih oblika rada za žene i muškarce te da promiču sudjelovanje žena na tržištu rada.

POZIVA EUROPSKU KOMISIJU:

36. Da podupire države članice u njihovim nastojanjima da uključe rodnu perspektivu u politike tržišta rada, među ostalim u kontekstu provedbe strategije Europa 2020. (osobito putem europskog semestra) i Novog programa vještina za Europu, kao i u kontekstu europskih strukturnih i investicijskih fondova te europskog stupa socijalnih prava najavljenog u programu rada Komisije za 2017.
37. Da osigura da rodna perspektiva bude integrirana u politike i mjere koje se odnose na razvoj vještina, posebno u radu povezanom s digitalizacijom, znanosti, istraživanjima i razvojem, kao i u cjeloživotno učenje te tržište rada.

38. Da promiče programe i politike kojima se prepoznaju i uzimaju u obzir različite okolnosti i potrebe žena i muškaraca, osobito roditelja i pružatelja skrbi zaposlenih na nesigurnim radnim mjestima, kako bi se poboljšao pristup mjerama prilagođenima obiteljskom životu, fleksibilnim i „pametnim” oblicima rada za žene i muškarce te dostupnim, pristupačnim i kvalitetnim formalnim uslugama skrbi za djecu i druge uzdržavane osobe (što obuhvaća rani i predškolski odgoj i obrazovanje). Da potiče očeve na korištenje očinskim i roditeljskim dopustom, a poslodavce na olakšavanje korištenja takvim dopustom, kako bi se ženama omogućilo da povećaju svoje sudjelovanje na tržištu rada. Komisija bi trebala te aspekte uzeti u obzir prilikom uspostave inicijative, najavljene u Komisijinu programu rada za 2017., za odgovor na izazove u uspostavi ravnoteže između profesionalnog i privatnog života s kojima se suočavaju zaposlene obitelji.
39. Da financira i podupire inicijative za podizanje razine osviještenosti o ravnopravnosti i pravima iz radnog odnosa radnica i radnika, kao i o korisnosti cjeloživotnog učenja i dostupnih usluga čija je svrha pomoći niskokvalificiranim osobama koje žele povećati svoju zapošljivost, među ostalim u provedbi Novog programa vještina za Europu.
-

Referentni dokumenti

1. Zakonodavstvo EU-a:

- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ)
- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000., str. 16.)
- 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.)
- Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje
- 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 (tekst značajan za EGP), SL L 68, 18.3.2010., str. 13–20.
- 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 stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ (SL L 180, 15.7.2010., str. 1.)

2. Vijeće:

Svi relevantni dokumenti, a posebno sljedeći:

- 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 – Prilog: Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom
- Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP
- Zaključci Vijeća o pregledu provedbe Pekinške platforme za djelovanje u državama članicama: neravnopravnost u plaćama između žena i muškaraca (14485/01)
- Zaključci Vijeća o uklanjanju rodni stereotipa u društvu (9671/08)
- Zaključci Vijeća o znanstvenim karijerama pogodnima za obiteljski život: prema integriranom modelu (9026/1/08)
- 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 o pregledu provedbe Pekinške platforme za djelovanje u državama članicama i europskim institucijama: „Peking + 15”: pregled napretka (15992/09)
- 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 (tekst značajan za EGP)
- 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 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)

- Zaključci Vijeća o Europskom paktu za rodnu ravnopravnost (za razdoblje 2011. – 2020.) (SL C 155, 25.5.2011., str. 10.)
- Zaključci Vijeća o ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju: pružanje najboljih temelja svoj našoj djeci za svijet sutrašnjice (SL C 175, 15.6.2011., str. 8.)
- Preporuka Vijeća od 20. prosinca 2012. o vrednovanju neformalnog i informalnog učenja (2012/C 398/01)
- Zaključci Vijeća pod naslovom „Ususret socijalnom ulaganju za rast i koheziju” (11487/13)
- Zaključci Vijeća pod naslovom „Žene i gospodarstvo: ekonomska neovisnost iz perspektive rada u nepunom radnom vremenu i samozapošljavanja” (11050/14)
- Zaključci o pregledu provedbe Pekinške platforme za djelovanje od strane država članica i institucija EU-a naslovljeni „Rodna ravnopravnost u EU-u: smjernice za budućnost nakon 2015. Pregled stanja nakon 20 godina provedbe Pekinške platforme za djelovanje” (16891/14)
- Zaključci Vijeća pod naslovom „Prijelaz na uključivije sustave tržišta rada” (7017/15)
- Zaključci Vijeća pod naslovom „Mogućnosti za ostvarivanje jednakih prihoda za žene i muškarce: uklanjanje rodnog jaza u mirovinama” (10081/15)
- Odluka Vijeća (EU) 2015/1848 o smjernicama za politike zapošljavanja država članica za 2015. (SL L 268, 15.10.2015., str. 28–32.)
- Zaključci Vijeća o Akcijskom planu za rodnu ravnopravnost 2016. – 2020. od 26. listopada 2015. (13201/15)
- Zaključci Vijeća pod naslovom „Borba protiv siromaštva i socijalne isključenosti: integrirani pristup” (9273/16)
- Zaključci Vijeća pod naslovom „Žene i siromaštvo” (15409/16)
- Preporuka Vijeća od 15. veljače 2016. o integriranju dugotrajno nezaposlenih osoba na tržište rada (2016/C 67/01)
- Vijeće (2016/C 484/01)

3. Europska komisija:

- Komunikacija Komisije pod naslovom „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 za razdoblje 2010. – 2015. (COM (2010) 491 final)
- Komunikacija o Europskoj platformi protiv siromaštva i socijalne isključenosti: europski okvir za socijalnu i teritorijalnu koheziju (COM (2010) 758 final)
- Komunikacija Europske komisije. Rani i predškolski odgoj i obrazovanje: pružanje najboljih temelja svoj našoj djeci za svijet sutrašnjice (COM(2011) 66 final)
- Komunikacija Komisije „Ususret socijalnom ulaganju za rast i koheziju, uključujući provedbu Europskog socijalnog fonda 2014. – 2020.” (COM (2013) 83 final)
- Preporuka Komisije od o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem (C (2014) 1405 final)
- Radni dokument službi Komisije „Strateški angažman za rodnu ravnopravnost od 2016. do 2019.” (SWD (2015) 278 final)
- Plan „Novi početak suočavanja s problemima uspostave ravnoteže između poslovnog i privatnog života u zaposlenim obiteljima” (kolovoz 2015.):
http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
- *Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men* („Zašto su starije žene puno izloženije riziku od siromaštva nego stariji muškarci”) (14. listopada 2015.), *Evidence in Focus*.
- Komunikacija Komisije: Novi program vještina za Europu: suradnja na jačanju ljudskog kapitala, zapošljivosti i konkurentnosti. (COM(2016) 381 final)
- Radni dokument službi Komisije „Izvešće za 2015. o ravnopravnosti žena i muškaraca u Europskoj uniji” (SWD (2016) 54 final)
- Komunikacija Komisije „Akcijski plan za integraciju državljana trećih zemalja” (COM (2016) 377 final)
- Pregled obrazovanja i osposobljavanja za 2016.
http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

4. Europski parlament:

- Rezolucija od 19. listopada 2010. o radnicama u nesigurnom položaju (2010/2018(INI))
- Rezolucija od 20. listopada 2010. o ulozi minimalnog dohotka u borbi protiv siromaštva i promicanju uključivog društva u Europi (2010/2039(INI), SL C 70E, 8.3.2012.)
- Rezolucija od 8. ožujka 2011. o slici siromaštva žena u Europskoj uniji (2010/2162(INI))
- Rezolucija od 15. studenoga 2011. o Europskoj platformi protiv siromaštva i socijalne isključenosti (2011/2052(INI))
- Izvješće od 8. travnja 2016. o jednakosti spolova i osnaživanju žena u digitalnom dobu (2015/2007(INI))
- Rezolucija od 26. svibnja 2016. o siromaštvu: rodna perspektiva (2015/2228(INI))

5. Ostalo:

- Izjava trija predsjedništava o rodnoj ravnopravnosti (Nizozemska, Slovačka i Malta), Bruxelles, 7. prosinca 2015.
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- Studija EIGE-a naslovljena *Upscaling skills of women and men in precarious employment in the EU* („Usavršavanje vještina žena i muškaraca na nesigurnim radnim mjestima u EU-u”) (6268/17 ADD 1)
- Izvješće EIGE-a naslovljeno *Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States* („Siromaštvo, rod i interseksijske neravnopravnosti u EU-u: pregled provedbe Pekinške platforme za djelovanje u državama članicama EU-a”) (14295/16 ADD1)
- Opća skupština Ujedinjenih naroda (2015.). Promijeniti svijet: program održivog razvoja do 2030.
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Međunarodna organizacija rada (2016.). Akcijski plan MOR-a za rodnu ravnopravnost 2016. – 2017.
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang--en/index.htm

- Izvješće OECD-a naslovljeno *Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non – Cognitive Skills to Promote Lifetime Success* („Poticanje i mjerenje vještina: poboljšanje kognitivnih i nekognitivnih vještina s ciljem promicanja cjeloživotnog uspjeha”)

<https://www.oecd.org/edu/ceri/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>
- Izvješće OECD-a naslovljeno *The Missing Entrepreneurs 2015. Policies for Self – employment and Entrepreneurship* („Nedostatak poduzetnika 2015. Politike za samozapošljavanje i poduzetništvo”)

<http://www.oecd.org/industry/the-missing-entrepreneurs-2015-9789264226418-en.htm>
- OECD (2016.). *Skills Matter. Further results from the Survey of Adult Skills* („Vještine su važne. Daljnji rezultati Istraživanja o vještinama odraslih”)

<http://www.oecd.org/skills/skills-matter-9789264258051-en.htm>
- Svjetska zdravstvena organizacija. *World Report on Ageing and Health* („Svjetsko izvješće o starenju i zdravlju”) (2015.)

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1
- Izvještaj mreže Eurydice za 2010.: *Gender differences in educational outcomes - Study on the measures taken and the current situation in Europe* („Rodne razlike u obrazovnim ishodima. Studija o poduzetim mjerama i trenutačnom stanju u Europi”)

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120en.pdf
- Četvrta svjetska konferencija o ženama, Pekinška platforma za djelovanje, 1995.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
- Eurostat, Anketa o radnoj snazi.
- Eurofound, Europsko istraživanje o radnim uvjetima.