



ZAKLJUČCI I PREPORUKE

**EU KONFERENCIJA NA VISOKOJ RAZINI
„SUDJELOVANJE ŽENA NA TRŽIŠTU RADA –
DRUŠTVENA DOBIT“ ZAGREB, 30.-31. SIJEČNJA
2020. GODINE**



REPUBLIC OF CROATIA
Office for Gender Equality
Government of the Republic of Croatia



This conference is funded by
the European Union's Rights,
Equality and Citizenship



Croatian Presidency of the
Council of the European Union

SAŽETAK

Zaključke i preporuke EU Konferencije na visokoj razini „Sudjelovanje žena na tržištu rada – društvena dobit“ izradio je Ured za ravnopravnost spolova na temelju rasprava dionika podijeljenih u četiri panela. EU Konferenciji su prisustvovali predstavnici vlada, Europske komisije i Europskog parlamenta, civilnog društva, akademske zajednice, privatnog sektora i drugih međunarodnih organizacija. Na EU Konferenciji je bilo 201 osoba iz 27 zemalja EU te Bosne i Hercegovine. Na panelima se raspravljalo o utjecaju čimbenika koji sprječavaju puno učešće žena na tržištu rada. Program EU Konferencije priložen je ovom dokumentu. Prezentacije s panela mogu se preuzeti s ove poveznice: <https://bit.ly/2SYcw5u>

UVOD

Ovi zaključci i preporuke rezultat su dvodnevne intenzivne rasprave koja se priprema više od godinu dana. U ime hrvatskog predsjedanja Vijećem Europske unije, Ured za ravnopravnost spolova (u daljnjem tekstu: URS) rezimira ono što je naučeno i što je predloženo da se postigne puno sudjelovanje žena na tržištu rada u Europskoj uniji.

EU Konferenciju je organizirao URS, uz potporu Europske komisije, u suradnji s Ministarstvom vanjskih i europskih poslova Republike Hrvatske. Uključivanje mnogih istraživača/ica, stručnjaka/inja, političara/ki i predstavnika/ica civilnog društva bilo je od presudne važnosti za uspjeh ove EU Konferencije. Svima im se zahvaljujemo na značajnom doprinosu.

Svrha EU Konferencije:

- Podizanje svijesti i poticanje novih mjera u kontekstu rezultata koje je EU postigla u uklanjanju određenih prepreka slabijem sudjelovanju žena na tržištu rada
- Razmotriti učinkovitost postojećih mjera kako bi se utjecalo na nedostatak odgovarajućih vještina žena za njihovo puno sudjelovanje na tržištu rada.
- Raspraviti izazove socijalne i pravne zaštite radnika u nestandardnim zaposlenjima i s atipičnim radnim uvjetima s naglaskom na specifičnosti vezane za položaj žena.
- Započeti dijalog među državama članicama o definiranju novog skupa usporedivih dugoročnih pokazatelja u području skrbi.
- Standardizirati pristup i procedure za borbu protiv nasilja, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, uključujući cyber nasilje.

Iz priloženog su vidljiva tri cilja EU Konferencije **„Sudjelovanje žena na tržištu rada – društvena dobit“**: (a) stvoriti prostor za raspravu o mogućnostima smanjenja razlike u zaposlenosti između žena i muškaraca utjecajem na čimbenike koji utječu na puno sudjelovanje žena na tržištu rada; (b) upoznati se s djelotvornošću aktivnosti i mjera koje države članice provode ili planiraju provesti kako bi smanjile jaz u zaposlenosti između žena i muškaraca; (c) otvaranje dijaloga o objedinjavanju pokazatelja za praćenje napretka i raspravu o pravnoj i socijalnoj zaštiti žena na tržištu rada.

Vještine potrebne na tržištu rada, nestandardno zapošljavanje, dugotrajna skrb i uznemiravanje na radu bile su glavne teme oko kojih su strukturirane rasprave. Povrh toga i druga problematična specifična područja kao što su obrazovanje, „gig“ ekonomija, stereotipi pri zapošljavanju te interseksijska iskustva u pristupu tržištu rada (žene s invaliditetom, LGBTIQ itd.) također su bile predmetom dubinskih razmatranja. EU Konferencija je bila korisna i radi konceptualnih pojašnjenja o pojmovima vezanim za rodnu ravnopravnost na tržištu rada i upoznala prisutne s inicijativama na razini EU-a i država članica.

Naknadni zaključci i preporuke proizašli iz ove EU Konferencije predstavljaju smjernice za one koji se bave sudjelovanjem žena na tržištu rada. Ove smjernice se mogu koristiti u različitim sektorima na nacionalnoj, regionalnoj, lokalnoj i globalnoj razini. Dostupne su, već sada, brojne mjere EU-a koje bi mogu poslužiti kao osnova za trenutno djelovanje.

ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Zaključci i preporuke podijeljeni su u četiri odjeljka, a svaki od njih ukratko opisuje izazove koji sprječavaju punopravno sudjelovanje žena na tržištu rada te u kojima se navodi što je predloženo na EU Konferenciji radi postizanja povećanja broja žena na tržištu rada. Ove preporuke se mogu koristiti na način da adresiraju specifične izazove.

Ponuda i potražnja vještina i zanimanja na tržištu rada iz rodne perspektive

Promjene u tehnologijama - automatizacija, digitalizacija, internetska koordinacija - očito se odražavaju na tržište rada. Ove prilagodbe digitalnom dobu nameću posebne izazove državama članicama kao što su promjene u vrsti posla, obrazaca rada i radnih uvjeta. Te su promjene posebno pogodile žene. Profesionalna segregacija vidljiva je u STEM-u (prirodne znanosti, informatika, inženjerstvo i matematika) gdje dominiraju muškarci, te u EHW-u (obrazovanje, zdravstvo i socijalna skrb) gdje radnice čine većinu. I ostala pitanja, poput mogućih negativnih utjecaja digitalizacije u sektorima u kojima dominiraju žene i pitanja razlike u plaćama neproporcionalno negativno utječu na žene.

- Rodne uloge i izbor karijera utječu na segregaciju žena i muškaraca na tržištu rada. Kako bi se potaknula zapošljivost radnika/ica i puno sudjelovanje žena i muškaraca na tržištu rada, potrebno je dugoročno ulaganje u vještine, posebno digitalne vještine. Očekivanja se odnose i na poslodavce i na državu.
- Rodni stereotipi i tradicionalne uloge u društvu doprinose nejednakoj raspodjeli prilika na tržištu rada. Izbor adekvatnog zanimanja vrlo je važan čimbenik uspjeha i jednakih mogućnosti u svijetu rada pa je potrebno već u ranoj dobi i kroz sustav obrazovanja utjecati na otklanjanje stereotipa i zainteresiranost mladih za ne-tradicionalne, rodno neopterećene izbore zanimanja.
- Planiranje mjera za smanjenje prepreka zapošljavanju žena moraju se pažljivo razmotriti sa svim relevantnim dionicima, uključujući stručnu javnost, poslodavce i sindikate, te ih financirati na odgovarajući način.

PRIMJER DOBRE PRAKSE:

„Girls' day“ – dani otvorenih vrata u tehnološkim tvrtkama- projekt Njemačke vlade je potaknuo uključivanje 2 milijuna djevojaka u jednodnevnu obuku u 110.000 tvrtki. Obuka je bila na poslovima koji su tipično „muški“ (obrtnička i STEM zanimanja). Time se povećava motivacija djevojaka za ta zanimanja i otvara mogućnost njihovog kasnijeg zapošljavanja u tvrtkama koje sudjeluju u ovom događaju.

Rodna dimenzija nestandardnih i atipičnih oblika rada

Atipični oblici rada uključuju honorarni rad, privremeni rad, rad na određeno vrijeme, povremeni i sezonski rad, grupno zapošljavanje/ platformski rad, lažne samozaposlene radnike, radnike na osnovi vrijednosnih kupona i radnike u kućanstvima. Neki oblici atipičnog rada uključuju veći rizik nesigurnosti dok drugi nose određene izazove, kao što su rizici za zdravlje i sigurnost. U mnogim su slučajevima primijećene zloupotrebe atipičnih ugovora od strane poslodavca. Zbog specifičnosti ženskog iskustva na tržištu rada, njihov udio u nestandardnom zapošljavanju veći je od udjela muškaraca.

- Od 2013. do 2019. godine povećao se broj žena nestandardnih zanimanja u EU, točnije broj žena sa visokim obrazovanjem. Kako bi osigurali adekvatno i puno sudjelovanje žena na tržištu rada, nije samo broj radnih mjesta važan već i njihova kvaliteta.
- Budući da su žene iz nužnosti zastupljenije u netipičnim radnim odnosima, postoji potreba za politikama koji učinkovitije stvaraju ravnotežu radnog i privatnog života na način da se traži od institucija i tvrtki veća prilagodba u samoj organizaciji radnog procesa umjesto fleksibilizacije i prilagodbe radnika/ica na različite vrste radnih odnosa.

Dostupnost, kvaliteta i pristupačnost dugotrajne njege kod kuće

Dugotrajna skrb definirana je kao niz usluga koje se pružaju osobama smanjene funkcionalne sposobnosti, koje ovise o pomoći u osnovnim aktivnostima. Budući da društvo žene smatraju skrbnicama, na njih su neproporcionalno utječe očekivanje da rade na tržištu rada te da rade kod kuće, obavljajući neplaćenu njegu i kućanske poslove. U tom smislu žene rade više sati u odnosu na muškarce. Kako bi muškarci i žene bili ravnopravno zastupljeni na tržištu rada, pitanje dugotrajne skrbi koje pružaju zaposlene žene i muškarci mora se rješavati pomoću širokog spektra alata, od zakonskih i političkih mjera do ciljanih akcija i financiranja.

- U europskim državama članicama raste potreba za uslugama dugotrajne skrbi. Žene imaju veću vjerojatnost da će promijeniti radno vrijeme i način rada kako bi ga prilagodile kućnim obvezama. Nedostatak formalne dugotrajne skrbi predstavlja rizik za njihovu ekonomsku neovisnost.
- Da bi se osigurala ravnoteža između radnog i privatnog života, **poslodavcima se preporuča** provođenje mjera poput uvođenja fleksibilnog radnog vremena, fleksibilnih radnih prostora, dijeljenja posla i usluge za uštede vremena. Također se preporuča da osiguraju plaćeno bolovanje zbog hitne potrebe za skrbi uzdržavanih članova obitelji.
- **Državama** se izuzetno preporuča da prepoznaju vrijednost neplaćenog rada u skrbi, prate njegov doprinos ekonomiji i prikupljaju podatke o njegovoj učestalosti.
- Da bi se osigurala sveobuhvatnost dugotrajne skrbi, države bi trebale pružiti kvalitetne i povoljne usluge skrbi i to ne samo za djecu, već i za bolesne i starije članove obitelji, uključujući programe cjeloživotnog učenja i aktivnosti aktivnog starenja.
- Državama se također preporuča poduzimanje mjere za borbu protiv stereotipa o rodnim ulogama u obitelji, na poslu i u obrazovnom sustavu.
- Ulaganje u istraživanje inovativnih stambenih rješenja, „smart“ urbanističko i ruralno međugeneracijsko planiranje te prilagođena javna infrastruktura olakšali bi teret ženama na koje nerazmjerno pada zadaća skrbi.
- U mnogim zemljama EU uvjeti rada u sektoru skrbi su prekarni i niske kvalitete. Usluge kućne njege često su nedovoljne i teško pristupačne, posebno za određene skupine poput obitelji s niskim primanjima ili nižeg stupnja obrazovanja, migranata i žena pripadnika nacionalnih ili rasnih manjina. Kao ishod, kućanstva su prisiljena pružati skrb sama ili povjeriti te poslove radnicima u

kućanstvu (kućnim pomoćnicama) koji često imaju neregularne ili nezakonite ugovore o radu, rade u prekarnim uvjetima i imaju ograničena socijalna prava.

- Preporuča se da **EU** ojača svoje ulaganje u takozvanu ekonomiju skrbi uključujući uspostavljanje odgovarajućih radnih uvjeta i odgovarajuće minimalne plaće, poštujući kolektivne pregovaračke procese i načela tržišta rada. Preporuča se i promicanje mjera suzbijanja neprijavljenog rada u skrbi i njezi i promicanje profesionalizacije radnika/ica u skrbi. EU može potaknuti države članice da osobama koje pružaju skrb osiguraju prilagođenu profesionalnu obuku i stvaraju liste lokalnih akreditiranih njegovatelja/ica, kao i uspostavljaju "helpdeskove" za njegovatelje/ice i obitelji primatelja usluga skrbi i njege

Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje u svijetu rada

Skoro polovica žena širom svijeta doživjela je seksualno uznemiravanje na poslu. Prema Eurofoundu svaka šesta radnica u Europi bila je izložena neželjenoj seksualnoj pažnji i seksualnom zlostavljanju. Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na poslu pogoršavaju radne uvjete jer stvaraju osjećaj preopterećenosti na radu kod žrtava, utječu na ravnotežu radnog i privatnog života, radnu učinkovitost i prijevremenu mirovinu. Da bi riješile problem, države članice provode različite zakone, mjere i druge radnje. Međutim, ove mjere nisu standardizirane i često nisu učinkovite. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 190 nudi cjelovit i sveobuhvatan pristup u borbi protiv uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja u svijetu rada.

- Preporuča se da **EU** primjeni jedinstvenu, nedvosmisleni definiciju uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja te standardizirani vokabular za sve vrste kaznenih djela koja se odnose na nasilje na radu.
- Ako se razvija holistički pristup problemu uznemiravanja u svijetu rada, države bi trebale uzeti u obzir da ponekad nacionalne vrijednosti i kultura ne samo da održavaju i perpetuiraju već čak i promiču nejednakost i nasilje.
- Holistički pristup mora sadržavati mjere usmjerene na prevenciju, intervenciju, liječenje i rehabilitaciju koje se zatim primjenjuju na razini organizacije, države i EU-a.
- Državama se preporuča da ratificiraju Konvenciju br. 190 Međunarodne organizacije rada koja uključuje prevenciju i zaštitu od uznemiravanja, obuku ključnih dionika i razvoj smjernica za djelovanje.

PROGRAM EU KONFERENCIJE

Uvodna izlaganja:

- Vesna Bedeković, ministrica za demografiju, obitelj mlade i socijalnu politiku
- Helena Dalli, povjerenica Europske komisije (video poruka)

Ponuda i potražnja vještina i zanimanja na tržištu rada iz rodne perspektive

Uvodno Izlaganje:

- Maria Jepsen, zamjenica direktora (Eurofound): „Poslovi budućnosti, izazovi sadašnjice“

Panel diskusija:

- Christina Haaf, Centar za kompetencije za tehnologiju; različitosti i jednake mogućnosti
- Predrag Bejaković, Institut za javne financije u Zagrebu
- Blaženka Divjak, ministrica znanosti i obrazovanja
- Elisabetta Capannelli, voditeljica Svjetske banke za Hrvatsku

Rodna dimenzija nestandardnih i atipičnih oblika rada

Panel diskusija:

- Emiliano Rustichelli, potpredsjednik Odbora za zapošljavanje (EMCO)
- Agnieszka Piasna, viša istraživačica u Europskom sindikalnom institutu (ETUI)
- Henri Lindeberg, stručnjak za razvoj u estonskom poreznom i carinskom odboru
- Rebekah Smith, zamjenica direktora u Odjelu za društvena pitanja (BUSINESSEUROPE)
- Kristina Posavec, zamjenica državnog tajnika (SDURDD)

Dostupnost, kvaliteta i pristupačnost dugotrajne njege kod kuće

Uvodna izlaganja:

- Michele Palma, zamjenik pročelnika odjela za javnu upravu u Predsjedništvu Vijeća ministara u Italiji i šef inspektorata za javnu upravu: „Rodna ravnopravnost u društvu koje rapidno stari“
- Jolanta Reingarde, viša istraživačica/analitičarka (EIGE): „Dugotrajna kućna skrb“

Panel diskusija:

- Ulrike Neufang, potpredsjednica Odbora za socijalnu zaštitu (SPC)
- Bettina Kromen, voditeljica Odjela, Opća uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključenost (EK)
- Vesna Leskošek, profesorica na Fakultetu za socijalni rad Sveučilišta u Ljubljani

Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje u svijetu rada

Uvodna izlaganja:

- Helge Hoel, profesor emeritus na Sveučilištu u Manchesteru: *Prezentacija studije: „Zlostavljanje i seksualno uznemiravanje na radnom mjestu, u javnim prostorima i u političkom životu u EU“*
- Valentina Beghini, viša tehnička službenica (MOR): *Predstavljanje nove Konvencije i Preporuke MORa o uklanjanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada*

Panel diskusija:

- Marina Monaco, savjetnica za socijalnu politiku, socijalnu zaštitu i rodnu ravnopravnost (ETUC)
- Dubravka Šimonović, posebna izjaviteljica o nasilju nad ženama, njegovim uzrocima i posljedicama (UN)
- Jackie Jones, zastupnica u Europskom parlamentu, Odbora za prava žena i ravnopravnost spolova
- Anne Dankert, savjetnica za dostojanstveni rad (CNV Internationaal)

Zaključci, preporuke i zatvaranje konferencije:

- Irena Moozova, direktorica za ravnopravnost i građanstvo u Općoj upravi za pravosuđe (EK)
- Margareta Mađerić, državna tajnica (MDOMSP)