

### Politički kontekst

Jednak pristup ekonomskim resursima nije samo pitanje ekonomske neovisnosti žena već je prepoznat i kao preduvjet za postizanje gospodarskog rasta, prosperiteta i konkurentnosti. Poticanje sudjelovanja žena na tržištu rada ključno je za BDP, gospodarski rast te, općenitije govoreći, za osiguravanje da EU u potpunosti iskoristi postojeći talent i ljudske potencijale.

#### Strategija Europa 2020.

- ističe „ekonomiju visoke stope zaposlenosti“, a njezin glavni cilj jest „povećati stopu zaposlenosti muškaraca i žena između 20 i 64 godine starosti na 75 %“;
- kako bi se taj cilj ostvario, u Strategiju je uvedena glavna inicijativa „Program za nove vještine i radna mjesta“ (2010.) kojom se predlaže skup radnji kojima se ojačava uključiv rast. Program je poduprt mjerama od kojih su neke usmjerene i na žene;
- Europska komisija svake godine usvaja preporuke koje se odnose na pojedinu državu članicu a koje bi te države trebale uzeti u obzir u svojim politikama gospodarstva, zapošljavanja i socijalnim politikama.

#### Direktiva o roditeljskom dopustu (Direktiva Vijeća 2010/18/EU)

- Promjene uvedene 2010. godine uključuju sljedeće: dulji dopust, mjere za roditelje posvojitelje i roditelje djece s invaliditetom.
- Direktivom se pruža više poticaja očevima da iskoriste roditeljski dopust.

#### Direktiva o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji/e su samozaposleni/e (2010/41):

- Stavljanje izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ koja je bila prva Direktiva o doplatku za majčinstvo za samozaposlene osobe i njihove bračne drugove ili životne partnere.
- Proširuje se obuhvaćenost na samozaposlene osobe i partnere/ice, uvode se nove mjere sprečavanja diskriminacije i uznemiravanja samozaposlenih osoba te se primjenjuje načelo jednakog postupanja na temelju spola.

### Strateški ciljevi BPfA-e i pokazatelji EU-a

- F.1.** Promicati ekonomska prava i neovisnost žena, uključujući pristup zapošljavanju, prikladne radne uvjete i kontrolu nad ekonomskim resursima.
- F.2.** Omogućiti ženama lakši pristup resursima, zapošljavanju, tržištima i trgovini.
- F.3.** Pružiti poslovne usluge, obuku i pristup tržištima, informacijama i tehnologijama, osobito ženama s malim prihodima.
- F.4.** Ojačati ekonomsku sposobnost žena i komercijalne mreže.
- F.5.** Ukloniti profesionalnu segregaciju te svaki oblik diskriminacije pri zapošljavanju.
- F.6.** Promicati usklađivanje poslovnih i obiteljskih odgovornosti za žene i muškarce.

Žene i gospodarstvo jedno je od najnaprednijih područja BPfA-a. Vijeće se 2008. i 2011. godine usredotočilo na pitanja ravnoteže između posla i privatnog života te 2010. godine na neravnopravnosti u prihodima između muškaraca i žena. Tijekom predsjedanja Grčke 2014. godine napravljen je pregled primjene prvog strateškog cilja promicanja ekonomskih prava i neovisnosti žena te su utvrđena dodatna tri pokazatelja.

U bazi podataka „Žene i muškarci u EU-u – činjenice i brojke“ koju je razvio Europski institut za ravnopravnost spolova nalaze se najnoviji podaci i informacije o ovim indikatorima koji su dostupni na adresi <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>

### Zaključci na temelju podataka prikupljenih diljem EU-a

#### Zapošljavanje žena i dalje nije dostiglo cilj zadan u Strategiji Europa 2020.

Dugoročno gledano stopa zapošljavanja žena u EU-u blago je narasla te je do 2012. godine dosegla ukupnu stopu od 59 %. Bez obzira na to zaposlenost žena u svim državama članicama i dalje zaostaje u odnosu na zaposlenost muškaraca. Prije gospodarske krize smanjenje



razlike između spolova u odnosu na zapošljavanje odražavalo se u rastućem trendu zaposlenosti žena, dok se nakon 2007. godine odražavalo u padajućem trendu zapošljavanja muškaraca. Kriza je pogodila ponajprije područja zapošljavanja u kojima su brojčano dominirali muškarci.

Usporedba između stopa zapošljavanja i stopa zapošljavanja na puno radno vrijeme važna je u okviru cilja zapošljavanja 75% osoba u skladu sa Strategijom Europa 2020. Razlike su manje među muškarcima nego među ženama jer je zapošljavanje na nepuno radno vrijeme mnogo češće među ženama.

### Žene su i dalje brojnije u odnosu na muškarce kad je riječ o radu na nepuno radno vrijeme

Zapošljavanje žena na nepuno radno vrijeme mnogo je češće nego u muškaraca: udio žena koje su u EU-u 2012. godine radile na nepuno radno vrijeme (njih 32 %) bio je barem četverostruko veći u odnosu na muškarce (njih 8 %). Rad na nepuno radno vrijeme osobito prevladava u Nizozemskoj gdje je više od tri četvrtine žena

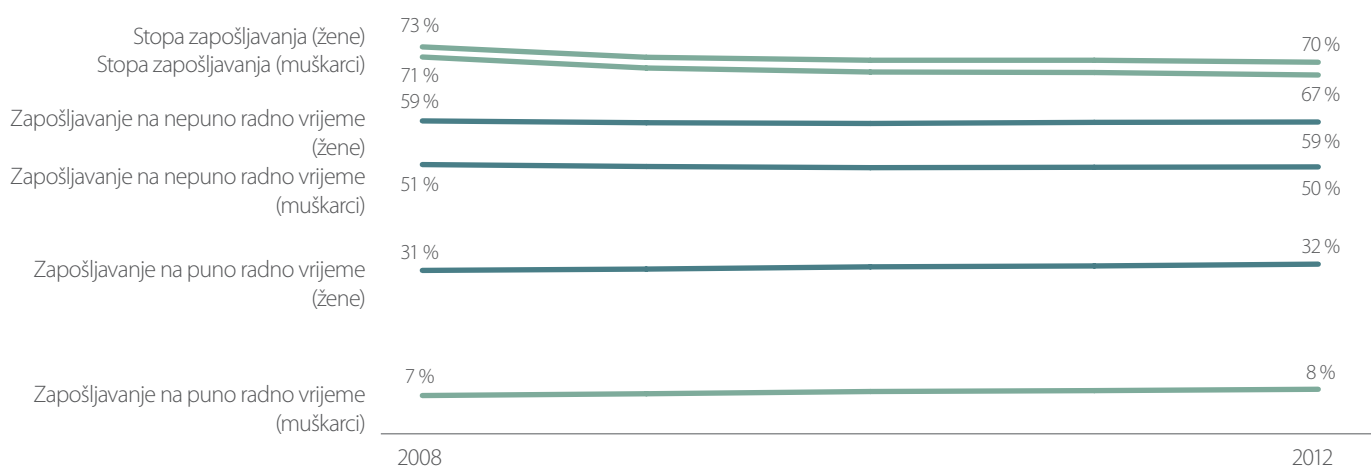
zaposleno na nepuno radno vrijeme. U još četiri države članice žene predstavljaju oko 80 % radnika/ca zaposlenih na nepuno radno vrijeme. U šest država članica manje od jedne od deset zaposlenih žena radilo je na nepuno radno vrijeme. Rad na nepuno radno vrijeme ima dugoročne posljedice na plaću i prilike, uključujući niže mirovine i povećan rizik od siromaštva.

Općenit nepovoljni položaj žena na tržištu rada povećava vjerojatnost da će majke češće biti zaposlene na nepuno radno vrijeme i preuzeti odgovornosti za skrb za djecu u odnosu na očeve. Ako očevi ne preuzmu aktivniju ulogu u dijeljenju odgovornosti za skrb za djecu i ostalim uzdržanim članovima obitelji, rodne neravnoteže i dalje će jačati neravnopravnost u odnosu na plaću.

### Ciljevi iz Barcelone u odnosu na formalnu skrb o djetetu nisu ispunjeni u brojnim državama članicama

Učinak skrbi za djecu na zapošljavanje žena složen je te još uvijek nije jasno u kojoj mjeri trenutna organizacija skrbi za djecu podupire zapošljavanje oba roditelja.

#### STOPA ZAPOSŁJAVANJA NA PUNO RADNO VRIJEME I STOPA ZAPOSŁJAVANJA PREMA ZAPOSLENIKU/CI U EU-28, MUŠKARCI I ŽENE U DOBI IZMEĐU 15 I 64 GODINE, 2008. I 2012.



Izvor: Eurostat, EU-LFS

Na sastanku na vrhu održanom 2002. godine u Barceloni postavljeni su ciljevi da bi sustavi za skrb za djecu trebali omogućiti 33-postotnu obuhvaćenost za djecu mlađu od tri godine (cilj je do 2012. godine ostvarilo devet država članica) te 90-postotnu obuhvaćenost za djecu starosti između tri godine i godina upisa u školu (cilj je do 2012. godine ostvarilo 11 država članica). Među tim državama šest je država članica ostvarilo oba cilja.

### Očevi češće iskorištavaju pravo na roditeljski dopust, ali na različitim razinama diljem država članica

Zakoni o roditeljskom dopustu mogu podržati oba roditelja na dva načina koja se nadopunjuju: omogućivanjem

zamrzavanja radnog mjesta i financijskom potporom tijekom takvog dopusta. Podaci iz 2010. godine o udjelu zaposlenih muškaraca na roditeljskom dopustu (s djecom mlađom od osam godina), koji se kretao od 0,5 % (CZ, ES, IT, HU, AT, PL) do 11 % u Švedskoj dostupni su za 17 država članica. Među osobama koje su 2010. godine bile na roditeljskom dopustu žene su činile gotovo 94 %.

### Nejednakosti na tržištu rada i segregacija perpetuiraju razlike u plaćama i zapošljavanju na osnovi spola/roda

Horizontalna i vertikalna spolna segregacija vidljiva je prema sektoru zapošljavanja te zanimanju/položaju na poslu.

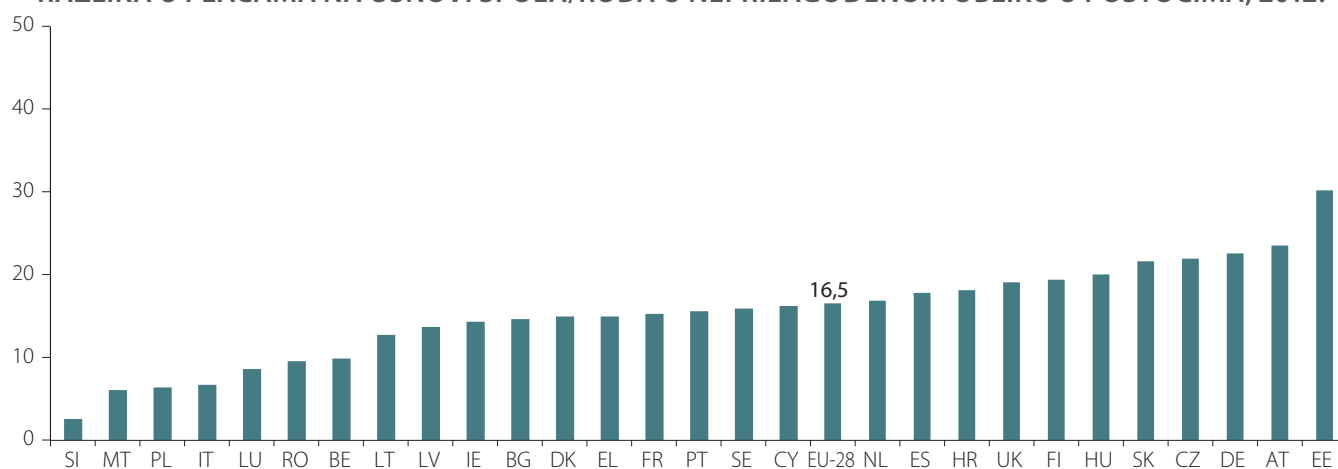


Nejednak udio nepunog radnog vremena između žena i muškaraca ključan je čimbenik u nekim državama članicama koji je povezan sa sklonošću žena da kombiniraju posao i odgovornosti povezane sa skrbi. Vještine žena i muškaraca stoga se možda drukčije doživljavaju i nejednako vrednuju. Razlika u plaćama na osnovi spola/roda u EU-u je u 2012. godini iznosila 16,5 % te je u usporedbi sa stopama iz 2007. godine pala u svim državama članicama.

## Stope i značajke samozapošljavanja razlikuju se u žena i muškaraca

Samozapošljavanje je definirano kao mogućnost zapošljavanja s potencijalom potpore ravnoteži između poslovnog i privatnog života jer može ponuditi veću fleksibilnost i prilike za rad od kuće te smanjiti troškove skrbi za djecu. Stoga iznenađuje činjenica da u usporedbi s muškarcima diljem EU-a manji broj žena otvara vlastita poduzeća. U razdoblju 2008. – 2012. udio samozaposlenih žena u odnosu na ukupni broj zaposlenih iznosio je samo 10 %, u usporedbi s 18 % samozaposlenih muškaraca.

### RAZLIKA U PLAĆAMA NA OSNOVI SPOLA/RODA U NEPRILAGOĐENOM OBLIKU U POSTOCIMA, 2012.



Izvor: Eurostat, SES

## Zaključci iz EIGE-ovog rada na dobrim praksama

### Koraci za rast – Irska

Koraci za rast pružaju strukturalnu kolegijalnu podršku ženama poduzetnicama koje su ozbiljne u svojoj namjeri da povećaju svoje poslovanje, i to uz pomoć mentoriranja i uputa od strane vodećih poduzetnika/ca koji/e imaju zamjetno poslovno iskustvo. Projekt je financiran od strane ESF-a, Irskog odjela za pravdu i jednakost i Enterprise Ireland, i implementiran je u Irskoj od 2008. godine. Do sada je provedeno šest ciklusa u kojima je sudjelovalo više od 400 poduzetnica. U toku šest mjeseci zadnjeg završenog ciklusa (šestog ciklusa), 71 % polaznica je povećalo svoju prodaju za prosječnih 15 %, zaposlenost je povećana za ukupno 13 %, i broj izvoznica u grupi je povećan za 22 %. Ukupno je zaposleno 88 novih zaposlenika/ca, primljeno 10 novih stažista/ica, i učvršćeno je više od 650 postojećih radnih mjesta. Do kraja ciklusa, 58 polaznica je ostvarilo ukupni prihod od najmanje 50 milijuna EUR.

### Potvrda o evaluaciji vezanoj za obitelj u Trentu, Italija

Potvrda o evaluaciji vezanoj za obitelj ustanovljena je 2008. godine od strane talijanske provincije Trento od strane njezine Agencije za politike vezane za obitelj, rađanje i mladež. Regionalni projekt je započeo 2012. godine. Istraživanje obitelji je zasnovano na dobro razrađenoj metodologiji. Nakon što provede evaluaciju, svaka organizacija razvija trogodišnji plan o Ravnoteži između poslovnog i privatnog života na razini obitelji (Family Work-Life Balance Plan) navodeći mjere koje organizacija planira provesti u šest područja (organizacija rada, kultura ravnoteže između rada i obitelji, komunikacija, dodatne pogodnosti i usluge, obiteljsko područje i nove tehnologije). Vanjski procjenitelj/ica nadgleda implementaciju ovog programa. Do sada je 111 organizacija bilo uključeno u proces evaluacije vezan za obitelj (44 javne i 67 privatnih organizacija), 88 organizacija je primilo Potvrdu o evaluaciji vezanoj za obitelj, od čega je korist imalo 35 000 radnika/ca. Program je doveo do stvaranja mreže dionika (sindikata, poslodavaca i društvenih organizacija, istraživačkih organizacija, itd.) koji su pomogli podizanju svijesti. Organizacije koje su dobile potvrdu navedene su na internetskoj stranici obiteljske evaluacije. Dvije najznačajnije pozitivne promjene su poboljšanje stanja zaposlenika/ca i povećana produktivnost.



## POBOLJŠANJA I PREPREKE U PODRUČJU F: ŽENE I GOSPODARSTVO

### POBOLJŠANJA

- Razlika u zapošljavanju na osnovi spola/roda smanjila se u EU-u.
- Stope ekonomske aktivnosti žena narasle su unatoč globalnoj gospodarskoj krizi.
- Razlika u plaćama na osnovi spola/roda između spolova u odnosu na zapošljavanje smanjila se između 2007. i 2012. godine u većini država članica.
- Dostupnost skrbi za djecu povećava se iz godine u godinu diljem država članica.

### PREPREKE

- I dalje su prisutne rodne nejednakosti i segregacija na tržištu rada.
- Žene u EU-u suočavaju se sa stalno prisutnom razlikom u plaćama na osnovi spola/roda što ima neposredan utjecaj na „plaću koju donose kući” i dugoročni utjecaj na njihova prava na socijalno osiguranje i mirovinu.
- Žene su prezastupljene u poslovima na nepuno radno vrijeme, suočavaju se s horizontalnom spolnom segregacijom, te su više izložene siromaštvu i ograničenim profesionalnim mogućnostima.

## Put prema naprijed za EU

- Glavni zadatak i dalje je osigurati jednako sudjelovanje žena i muškaraca na tržištu rada te se suočiti s horizontalnom i vertikalnom spolnom segregacijom između zanimanja. Na prvom mjestu trebalo bi biti stvaranje dodatnih prilika da žene dobe pristup zapošljavanju na puno radno vrijeme.
- Općenito govoreći, žene s niskim razinama vještina i kvalifikacija trebaju potporu radi poboljšanja svojeg položaja na tržištu rada. Razlike između spolova u odnosu na zapošljavanje najveće su u niskokvalificiranih ili nekvalificiranih osoba. Političke mjere koje se posebno usredotočuju na skupine žena u nepovoljnom položaju, te na žene koje se suočavaju s višestrukim nepovoljnostima pomogle bi im u stjecanju novih vještina.
- Nejednako sudjelovanje na tržištu rada koje je uvelike prouzročeno prevladavanjem žena u zapošljavanju na nepuno radno vrijeme i nižim razinama aktivnosti dovode u rizik cilj vezan za zapošljavanje postavljen u sklopu Strategije Europa 2020. Stoga je ključno osigurati jednako sudjelovanje žena i muškaraca na tržištu rada.
- Izvršavanje obveza za ostvarivanje ciljeva o skrbi za djecu postavljenima na sastanku u Barceloni mora biti ojačano jer su ti ciljevi snažno povezani s ciljevima o postizanju ravnopравnosti spolova.
- Prijeko je potrebno promicanje politika povoljnih za obitelj i primjena mjera koje vode do promjene, a koje se mogu suočiti s nejednakom raspodjelom obveza koje se tiču skrbi i kućanstva između žena i muškaraca.
- Strategije za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života potrebno je dodatno promicati, posebno zato jer gospodarski uvjeti stavljaju dodatan pritisak na radnike/ce. Bez novih inicijativa kojima bi se pružila potpora ravnoteži između poslovnog i privatnog života malo je vjerojatno da će muškarci odlučiti promijeniti ravnotežu obiteljskih odgovornosti povezanih sa skrbi.
- Potrebno je nastaviti stalan rad na smanjenju razlike u plaćama na osnovi spola/roda.
- Bolji podaci o plaćama povećali bi vidljivost razlika te pridonijeli suočavanju s razlikom u plaćama na osnovi spola/roda.
- Vlade i socijalni partneri moraju se dogovoriti o minimalnom dohotku kako bi se ublažio utjecaj na žene, s obzirom da su one prezastupljene u takvim poslovima.

## Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE)

Europski institut za ravnopravnost spolova je centar znanja o ravnopravnosti spolova Europske unije. EIGE pruža podršku kreatorima politika i svim relevantnim institucijama u njihovim nastojanjima da ravnopravnost između žena i muškaraca postane stvarnost za sve Europljane i šire tako što im pruža konkretnu stručnu podršku i uvid u usporedive i pouzdane podatke o rodnoj ravnopravnosti u Europi.

Više informacija dostupno je na <http://eige.europa.eu/>

Informacijski dokumentacijski centar (RDC) pri Europskom institutu za ravnopravnost spolova je inovativno i praktično oruđe razvijeno s ciljem pružanja pomoći u lociranju ključnih izvora o ravnopravnosti spolova, omogućavanja razmjene znanja među onima koje zanimaju politike za ravnopravnost spolova, i s ciljem kreiranja virtualnog prostora za razgovor i diskusiju.

Više informacija dostupno je na <http://eige.europa.eu/rdc>



### Kontakt:

Europski institut za ravnopravnost spolova  
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITVA  
Tel. +370 5 215 7444, Tel. +370 5 215 7400

[facebook.com/eige.europa.eu](https://facebook.com/eige.europa.eu)



[twitter.com/eurogender](https://twitter.com/eurogender)



[youtube.com/eurogender](https://youtube.com/eurogender)



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9218-563-3  
doi:10.1007/978-92-9218-563-3  
MH-04-15-022-DE-N