

# Doprinos Eurofounda Europski stup socijalnih prava



Europskom stupu socijalnih prava europska je socijalna strategija kojom se osigurava da „tranzicija u područjima klimatske neutralnosti, digitalizacije i demografskih promjena bude socijalno pravedna“. U njegovu Akcijskom planu predlažu se glavni ciljevi koje EU treba postići do 2030.

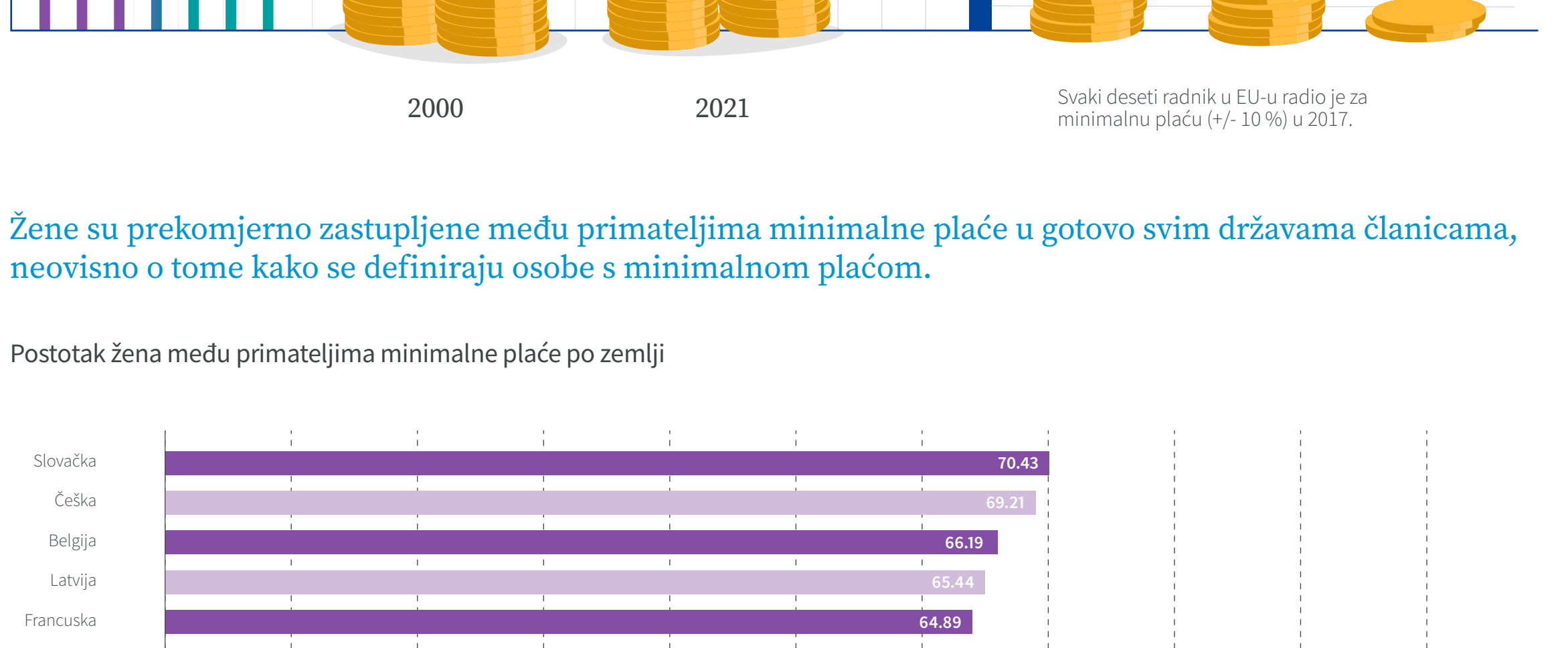
Istraživanja i nalazi Eurofounda podržavaju ciljeve utvrđene u Akcijskom planu za provedbu europskog stupa socijalnih prava, pritom pomažući u održavanju boljih radnih i životnih uvjeta u Europi nakon pandemije bolesti COVID-19.

## Minimalna plaća

Zakonske minimalne plaće povećale su se u usporedbi s drugim plaćama radnika od početka tisućljeća.

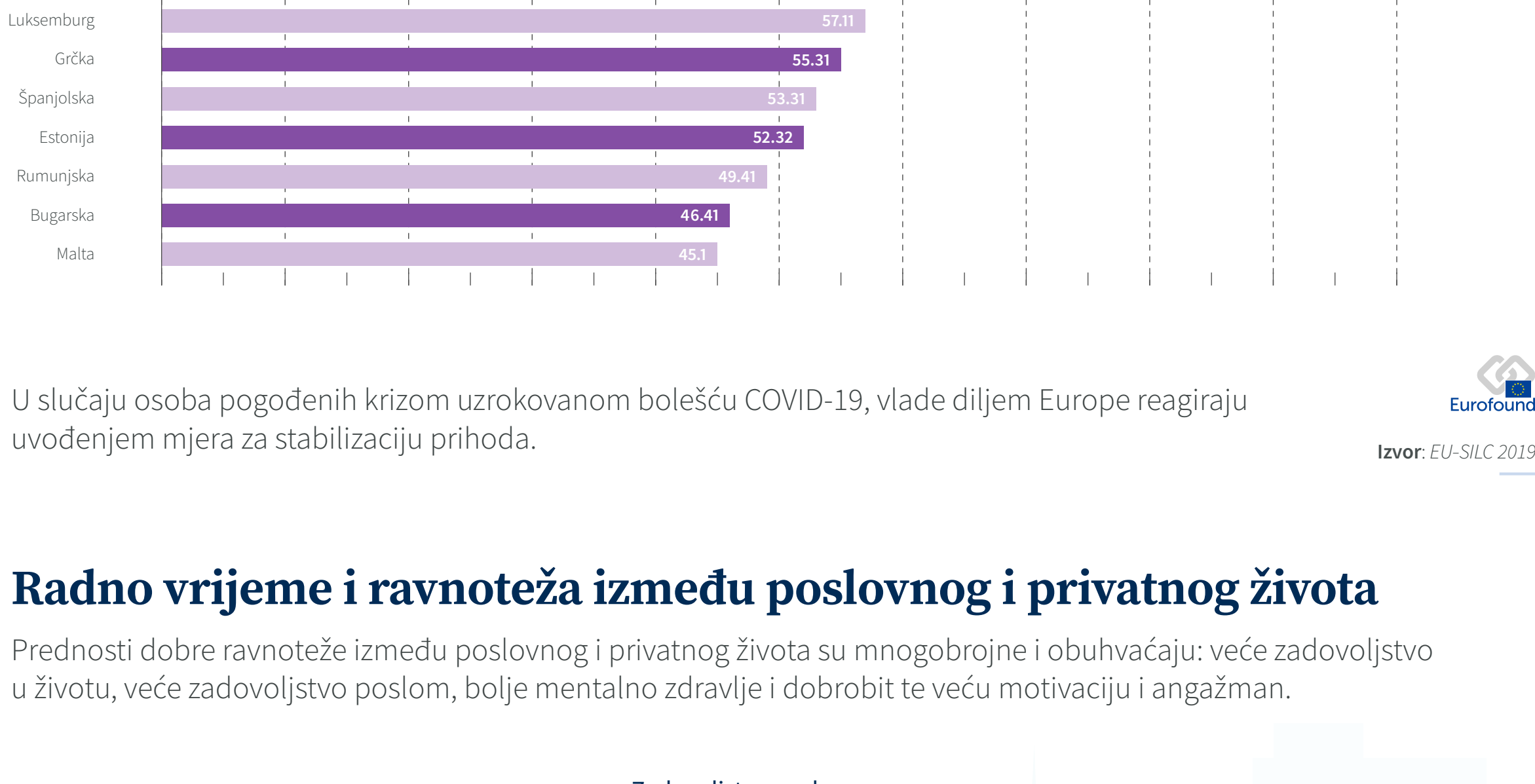
Unatoč trendu rasta, u većini zemalja minimalne plaće i dalje su niske **60%** ili čak niže od **50%** medijalnih plaća.

To je posebice istinito u državama članicama EU-a koje se nalaze u srednjoj i istočnoj Europi.



**Žene su prekomjerno zastupljene među primateljima minimalne plaće u gotovo svim državama članicama, neovisno o tome kako se definiraju osobe s minimalnom plaćom.**

Postotak žena među primateljima minimalne plaće po zemlji



U slučaju osoba pogođenih krizom uzrokovanom bolešću COVID-19, vlade diljem Europe reagiraju uvođenjem mjera za stabilizaciju prihoda.



Izvor: EU-SILC 2019

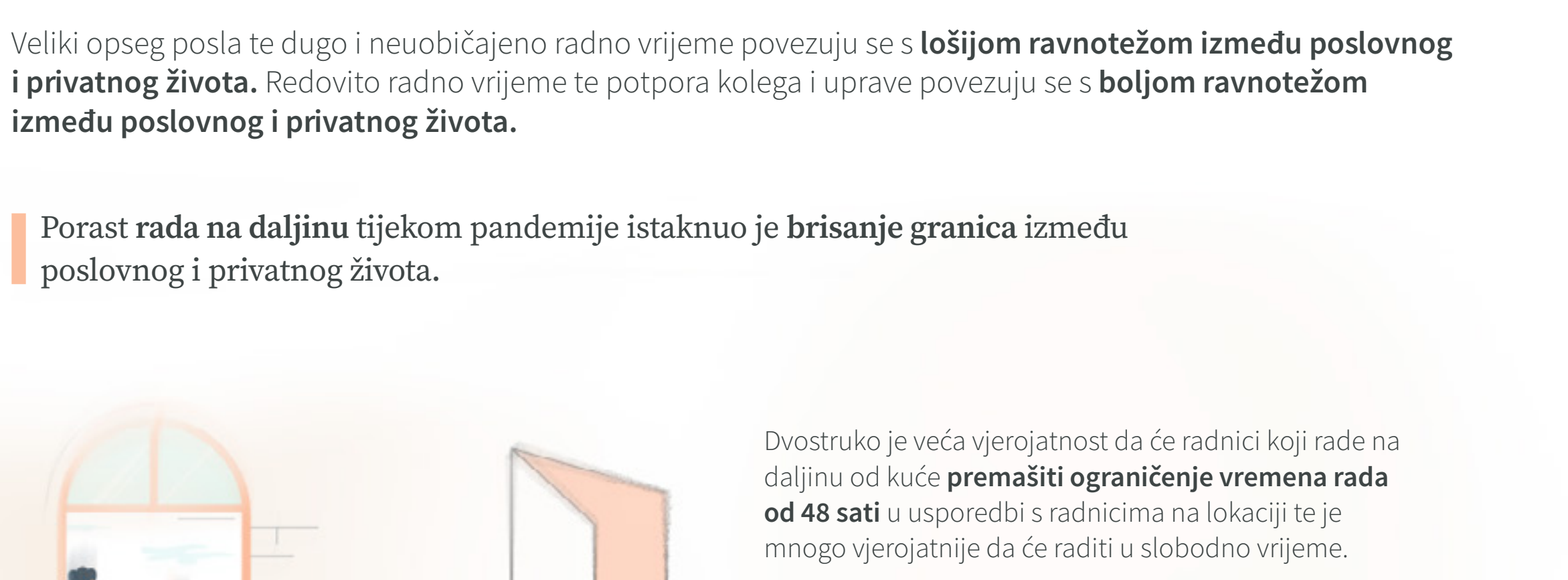
## Radno vrijeme i ravnoteža između poslovnog i privatnog života

Prednosti dobre ravnoteže između poslovnog i privatnog života su mnogobrojne i obuhvaćaju: veće zadovoljstvo u životu, veće zadovoljstvo poslom, bolje mentalno zdravlje i dobiti te veću motivaciju i angažman.



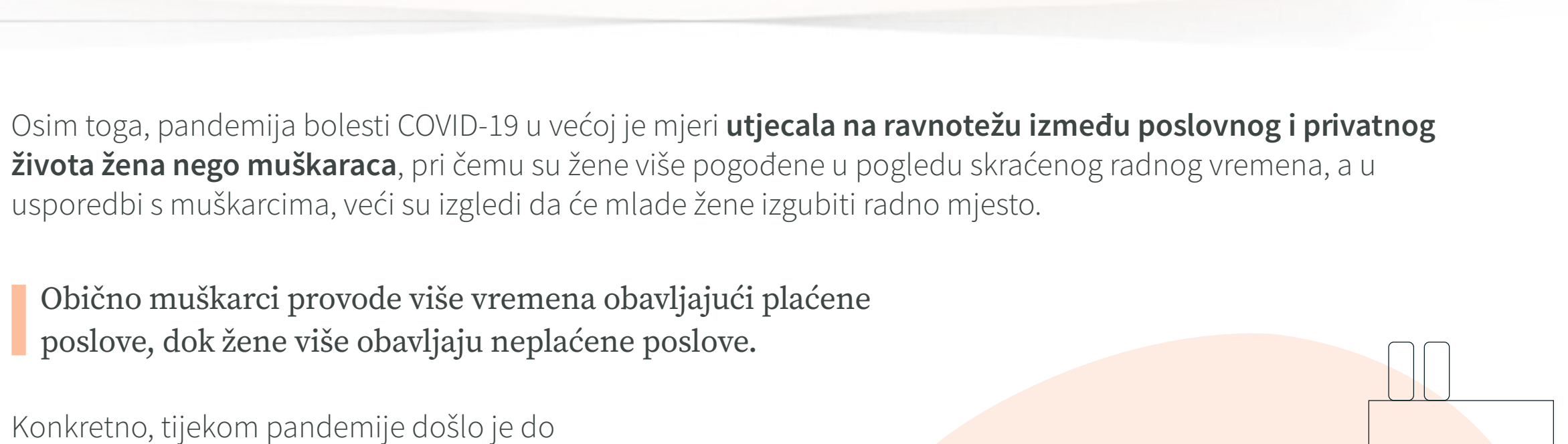
### Različiti čimbenici imaju ulogu u postizanju ravnoteže između poslovnog i privatnog života

Čimbenici ravnoteže između poslovnog i privatnog života



Veliki opseg posla te dugo i neobičajeno radno vrijeme povezuju se s **lošijom ravnotežom između poslovnog i privatnog života**. Redovito radno vrijeme te potpora kolega i uprave povezuju se s **boljom ravnotežom između poslovnog i privatnog života**.

**Porast rada na daljinu tijekom pandemije istaknuo je brisanje granica između poslovnog i privatnog života.**

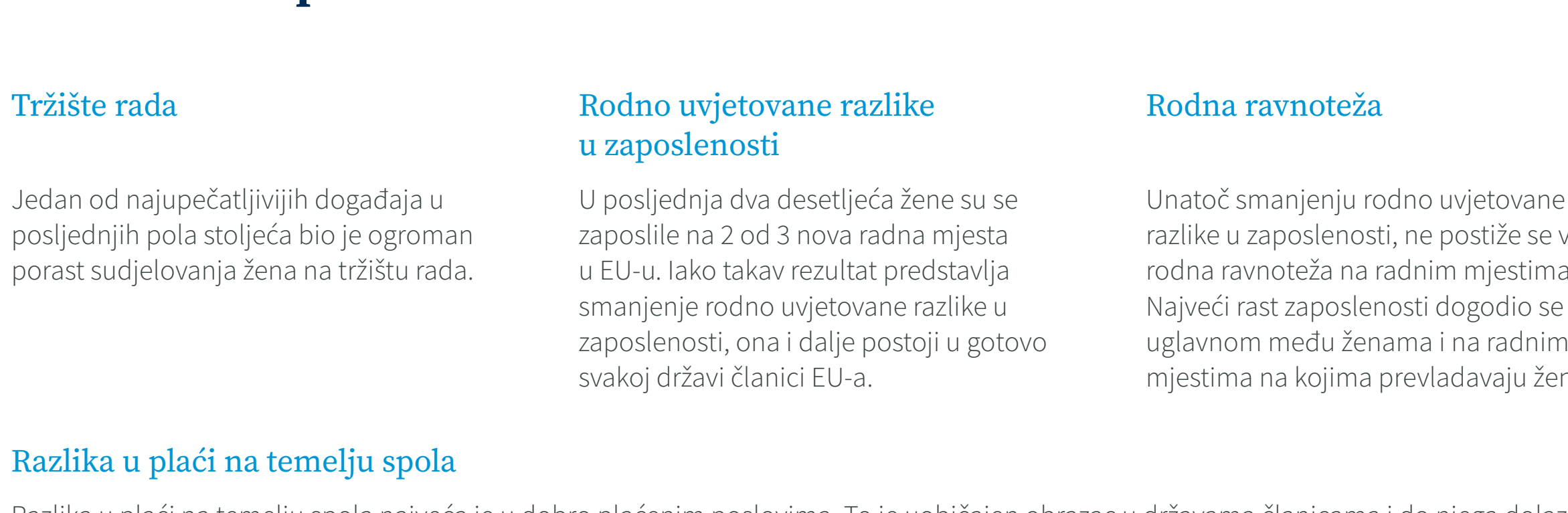


Dvostruko je veća vjerojatnost da će radnici koji rade na daljinu od kuće **premašiti ograničenje vremena rada od 48 sati** u usporedbi s radnicima na lokaciji te je mnogo vjerojatnije da će raditi u slobodno vrijeme.

Osim toga, pandemija bolesti COVID-19 u većoj je mjeri **utjecala na ravnotežu između poslovnog i privatnog života žena nego muškaraca**, pri čemu su žene više pogođene u pogledu skraćeno radnog vremena, a u usporedbi s muškarcima, veći su izgledi da će mlade žene izgubiti radno mjesto.

**Obično muškarci provode više vremena obavljajući plaćene poslove, dok žene više obavljaju neplaćene poslove.**

Konkretno, tijekom pandemije došlo je do porasta tereta za žene u pogledu obveza skrbi.



## Rodna ravnopravnost

### Tržište rada

Jedan od najupečatljivijih događaja u posljednjih pola stoljeća bio je ogroman porast sudjelovanja žena na tržištu rada.

### Rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti

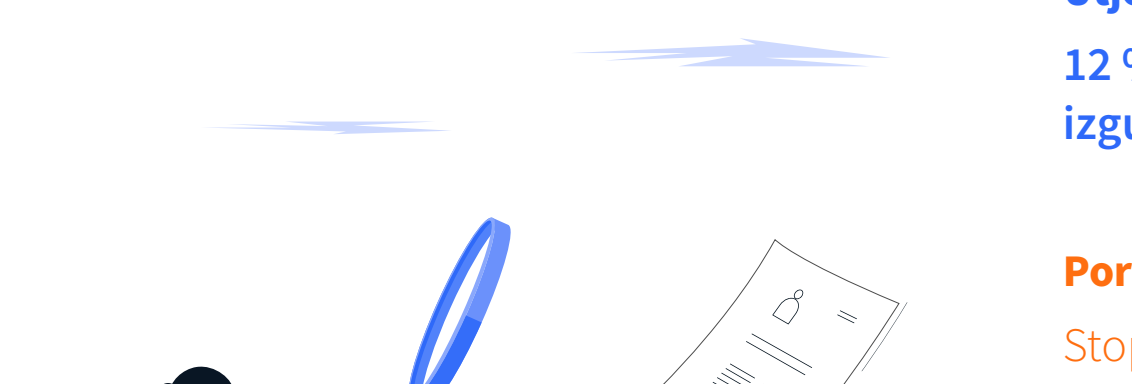
U posljednja dva desetljeća žene su se zaposlile na 2 od 3 nova radna mjesta u EU-u. Iako takav rezultat predstavlja smanjenje rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti, ona i dalje postoji u gotovo svakoj državi članici EU-a.

### Rodna ravnoteža

Unatoč smanjenju rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti, ne postiže se veća rodna ravnoteža na radnim mjestima. Najveći rast zaposlenosti dogodio se uglavnom među ženama i na radnim mjestima na kojima prevladavaju žene.

### Razlika u plaći na temelju spola

Razlika u plaći na temelju spola najveća je u dobro plaćenim poslovima. To je uobičajen obrazac u državama članicama i do njega dolazi unatoč tome što mlade žene sve češće nadmašuju mlade muškarce u razini stručne spreme.



Stopa zaposlenosti žena morat će rasti brzinom koja je **barem triput veća od stope zaposlenosti muškaraca do kraja desetljeća** kako bi se ispunili **rodni ciljevi i ciljevi zaposlenosti** definirani Akcijskim planom za provedbu europskog stupa socijalnih prava.

Stopa zaposlenosti od 78 % i upola manje rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti do 2030.

## Mladi

Kriza u razdoblju 2008. – 2013. pokazala je da su mladi osjetljiviji na gospodarsku recesiju u odnosu na druge dobne skupine. Mladi su ponovno najteže pogođeni gubitkom radnih mjesta tijekom krize uzrokovane bolešću COVID-19.



**Utjecaj pandemije bolesti COVID-19**  
**12 % osoba u dobi od 18 – 29 godina** izjavilo je da su **izgubili posao** tijekom pandemije.

**Porast stope NEET-a**  
Stopa **mladih ljudi u dobi od 15 do 29 godina koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih (NEET) porasta je na 13,7 % u 2020.**

**Cilj socijalnog stupa**  
Socijalni stup ima za cilj **smanjiti postotak mladih koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih na 9 % do 2030.**

Kriza uzrokovana bolešću COVID-19 imala je nesrazmjern utjecaj na zadovoljstvo životom i mentalnu dobrobit mladih u odnosu na starije dobne skupine. No, razina povjerenja u institucije među mladima ostaje viša nego u drugim skupinama.

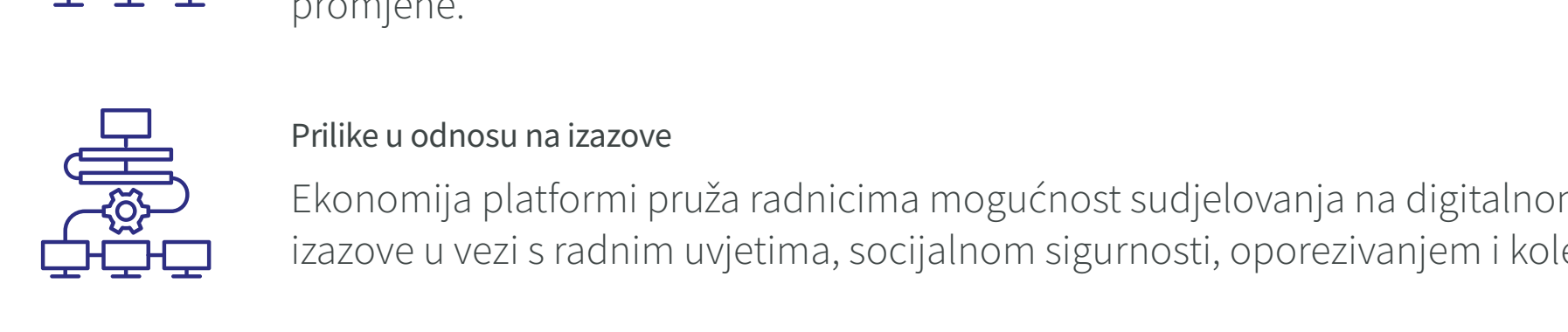
Kratkoročne mjere za smanjenje prepreka postojećoj financijskoj potpori i socijalnoj zaštiti bile su ključne za mlade ljude tijekom pandemije. Oblikovateljici politika trebaju dati prednost dugoročnim mjerama, kao što su trajna poboljšanja pristupa radnim mjestima i naukovanjima, te mjerama za povećanje sigurnosti radnih mjesta.

## 2022. proglašena je Europskom godinom mladih

## Vještine i osposobljavanje

**Važan način za postizanje pozitivnih rezultata na radnom mjestu jest osposobljavanje**

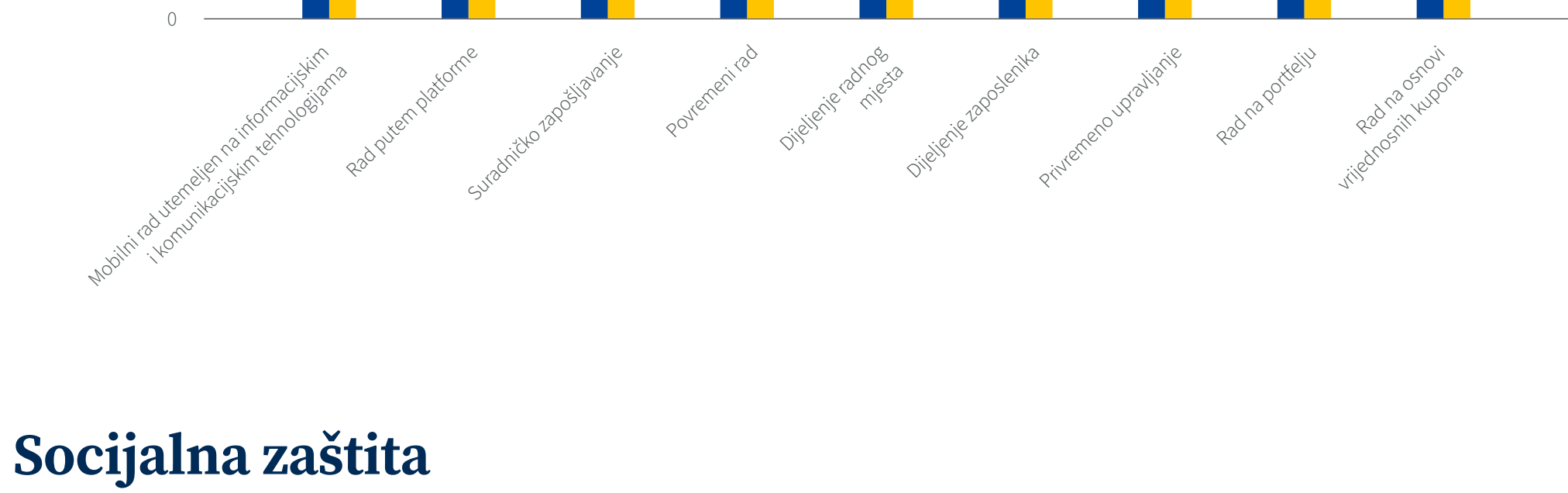
Za većinu radnih mjesta u EU-u postoji barem neka vrsta osposobljavanja za određene radnike, ali samo nekoliko radnih mjesta nudi sveobuhvatnu mogućnost osposobljavanja i učenja za sve radnike. Također je vjerojatnije da će radna mjesta s utjecajnim socijalnim dijalogom koji pruža povjerenje imati radnike koji redovito i izravno sudjeluju u poslu, što čini razliku na terenu.



Cilj Akcijskog plana za provedbu europskog stupa socijalnih prava:  
Do 2030., svake bi godine barem 60 % svih odraslih osoba trebalo sudjelovati u aktivnostima osposobljavanja

## Rad putem platforme

- Ekonomija platformi**  
Bizn rasti ekonomija platformi doveo je do izrazite transformacije europskih tržišta rada, što je ubrzala pandemija bolesti COVID-19. Postojeći regulatorni okviri i dobrovoljne inicijative tek trebaju dostići te promjene.
- Prilike u odnosu na izazove**  
Ekonomija platformi pruža radnicima mogućnost sudjelovanja na digitalnom tržištu, ali također stvara izazove u vezi s radnim uvjetima, socijalnom sigurnosti, opreuzivanjem i kolektivnim zastupanjem.
- Socijalna zaštita**  
Poboljšanje socijalne zaštite radnika koji rade putem platforme je prioritet, posebice za one kojima je to glavni ili osi koji ga kombiniraju s drugim nesigurnim poslovima.



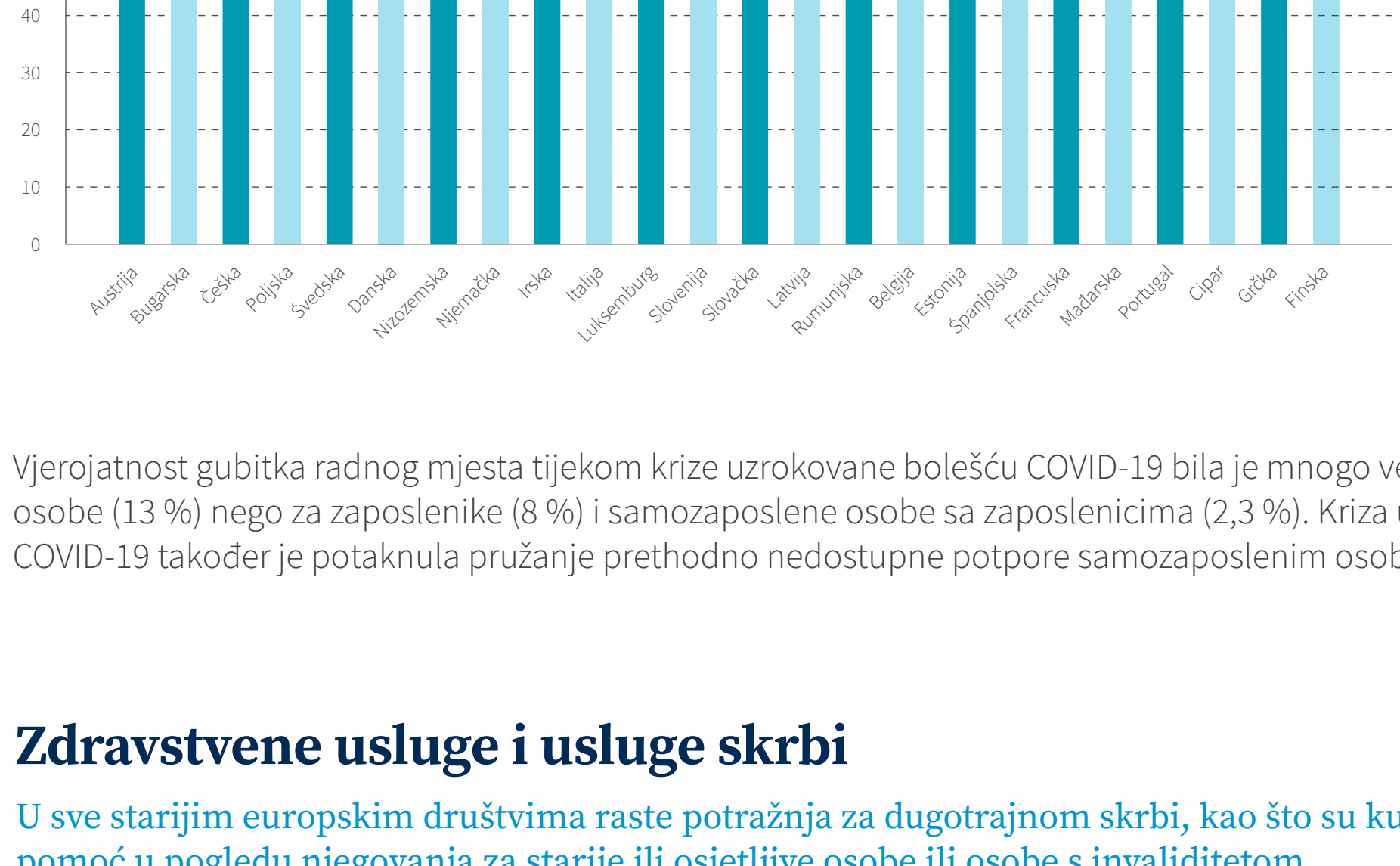
## Socijalna zaštita

**U socijalnom stupu ističe se da radnici i, pod usporedivim uvjetima, samozaposleni imaju pravo na odgovarajuću socijalnu zaštitu, bez obzira na vrstu i trajanje radnog odnosa**

Sve države članice EU-a primjenjivale su programe skraćeno radnog vremena tijekom pandemije, dodjeljujući nacionalna sredstva i sredstva EU-a kako bi osigurale plaće za radnike i kako bi im omogućile da zadrže radna mjesta čak i ako su morali raditi manje ili uopće nisu radili tijekom određenog razdoblja. Međutim, postojale su razlike između zemalja u pogledu trajanja potpore i stope zamjene (razine prihoda dobivenih za neodređene radne sate).

Maksimalne stope zamjene dostupne putem programa za zaštitu radnih mjesta

Osipak – lipanj 2020. (96 prethodno plaće)



Izvor: COVID-19 utjecaj na zapošljavanje i poslovi život, 2021.

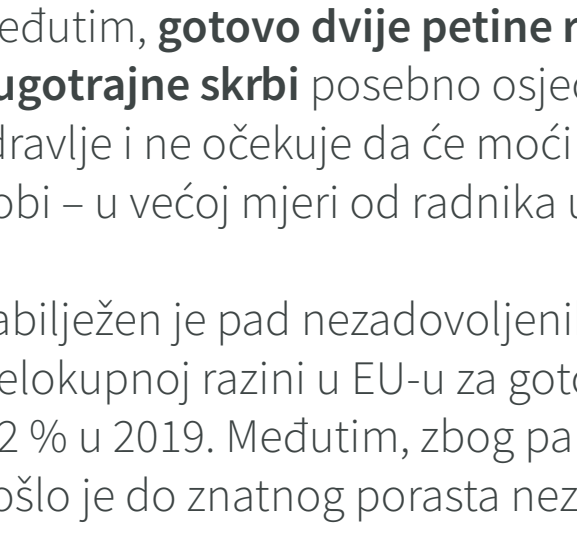
Vjerojatnost gubitka radnog mjesta tijekom krize uzrokovane bolešću COVID-19 bila je mnogo veća za samozaposlene osobe (13 %) nego za zaposlenike (8 %) i samozaposlene osobe sa zaposlenicima (2,3 %). Kriza uzrokovana bolešću COVID-19 također je potaknula pružanje prethodno nedostupne potpore samozaposlenim osobama.

## Zdravstvene usluge i usluge skrbi

**U sve starijim europskim društvima raste potražnja za dugotrajnom skrbi, kao što su kućna njega, socijalna skrb i pomoć u pogledu njegovanja za starije ili osjetljive osobe ili osobe s invaliditetom**

44 milijuna ljudi pruža čestu neformalnu dugotrajnu skrb rodbini ili prijateljima kao pružatelji skrbi u obitelji.

U sektoru dugotrajne skrbi u EU-u zaposleno je otprilike 6,3 milijuna ljudi – što je porast od jedne trećine u samo jednom desetljeću.



Učinak radnog mjesta na zdravlje EU, 2015.



Međutim, **gotovo dvije petine radnika u sektoru dugotrajne skrbi** posebno osjeća snažne posljedice na svojoj zdravlje i ne očekuje da će moći obavljati svoj posao u starijoj dobi – u većoj mjeri od radnika u zdravstvu ili od prosjeka.

Zabilježen je pad nezadovoljenih medicinskih potreba na cjelokupnoj razini u EU-u za gotovo 40 %, s 6,9 % u 2008. na 4,2 % u 2019. Međutim, zbog pandemije bolesti COVID-19, došlo je do znatnog porasta nezadovoljenih potreba za zdravstvenom skrbi. Ostaje zabrinutost zbog mogućih odgođenih učinaka odgođenih preventivnih pregleda, tretmana protiv raka i drugih zdravstvenih stanja.

Izvor: Rodna ravnost za dugotrajnu skrb: zapošljavanje i uvjeti rada, 2020.



## Radni odnosi i socijalni dijalog

- Putev kolektivnog pregovaranja, socijalni partneri imaju ključnu ulogu u očuvanju pravednog postupanja prema europskim radnicima te čvrstog i predvidljivog okvira za poslodavce.
- Učinkoviti europski socijalni dijalog ima važnu ulogu u očuvanju pravednog postupanja prema europskim radnicima i kako bi se autonomni sporazumi EU-a provodili na smislen način na nacionalnoj razini.
- Kolektivno pregovaranje i dalje je najvažniji element sustava radnih odnosa u EU-u. Oblikovateljici politika trebali bi iskoristiti priliku koju pruža kriza uzrokovana bolešću COVID-19 kako bi uveli nove inicijative za promicanje, jačanje i podupiranje kolektivnog pregovaranja.



Očuvanje i promicanje pravednih, učinkovitih i uravnoteženih radnih odnosa vrlo je važno za osiguravanje uključivog i održivog rasta i društvenog napretka u EU-u, posebice nakon pandemije bolesti COVID-19

## Socijalna kohezija i konvergencija

Održiva gospodarska i socijalna konvergencija ključna je za dugotrajnu stabilnost Europe i zahtijeva integrirani europski pristup.

Pandemija bolesti COVID-19 predstavlja rizik od daljnjeg povećanja nejednakosti između država članica i diljem socioekonomskih skupina. Testirat će gospodarsku i socijalnu otpornost država članica u pogledu rizika od gospodarskih i socijalnog odstupanja u EU-u.

Rastuće nejednakosti također mogu utjecati na stabilnost EU-a i ističu potrebu za punom provedbom europskog stupa socijalnih prava te jasnim informiranjem građanina Unije o tim mjerama.

Istražite Eurofoundov centar za praćenje konvergencije u EU-u i aplikaciju convergEU

