



Брюксел, 17 юни 2026 г.
(OR. en)

10320/1/26
REV 1

SOC 383
EMPL 204
ECOFIN 794
GENDER 110
EDUC 258
COMPET 740
SAN 461

БЕЛЕЖКА

От:	Генералния секретариат на Съвета
До:	Комитета на постоянните представители/Съвета
Относно:	Основни послания на Комитета по заетостта относно свързаните с пола аспекти на качеството на работните места – <i>Представяне от председателя на Комитета по заетостта</i> – <i>Обмен на мнения</i>

Приложено се изпращат на делегациите основните послания на Комитета по заетостта относно свързаните с пола аспекти на качеството на работните места, които председателят на Комитета по заетостта ще представи на Съвета (Заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси) на заседанието му на 29 юни 2026 г.

Свързани с пола аспекти на качеството на работните места

Основни послания

1. ВЪВЕДЕНИЕ

На 24 – 25 март 2026 г. групата за анализ на политиката към Комитета по заетостта (EMCO PAG) свика тристранна среща, в която се включиха представители на социалните партньори на равнището на ЕС и на национално равнище, държавите членки и Комисията, за да обсъдят свързаното с пола измерение на качеството на работните места. Срещата се проведе в по-широк контекст на текущата работа на Комитета по заетостта в областта на качеството на работните места въз основа на *становището*, представено на Съвета през юни 2025 г.¹, и преди актуализирането на съответната рамка за мониторинг от Групата по показателите към Комитета по заетостта². Обсъжданията бяха основани на данни, представени от Европейския институт за равенство между половете (EIGE), Eurofound, Евростат и Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA), като акцентът беше поставен върху три взаимосвързани теми: i) колективно договаряне и секторна сегрегация; ii) разлика в заплащането на жените и мъжете, професионалното развитие и социалната закрила; и iii) стрес на работното място, психично здраве и равновесие между професионалния и личния живот.

¹ [Становище на Комитета по заетостта относно измеренията на качеството на работните места](#), 6 юни 2025 г.

² Наблюдение на резултатите в областта на заетостта (НРОЗ) за 2026 г., *предстоящо*.

2. КЛЮЧОВИ АСПЕКТИ НА ПОЛИТИКАТА ОТНОСНО СВЪРЗАНОТО С ПОЛА ИЗМЕРЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО НА РАБОТНИТЕ МЕСТА

Обсъжданията показаха една обща реалност, характерна за целия ЕС: **неравенството между половете по отношение на качеството на работните места остава структурно и кумулативно по своя характер.** Продължаващите разлики в заплащането, кариерното развитие, условията на труд и адекватността на пенсиите отразяват комбинирания ефект от сегментацията на пазара на труда, неравностойната тежест, свързана с полагането на грижи, трайните стереотипи, свързани с пола, и многократните прекъсвания на кариерата през целия живот. С течение на времето тези тенденции се подсилват взаимно, което води до по-ниски доходи през целия живот, по-слаби резултати в областта на социалната закрила и по-ограничени възможности на пазара на труда за жените.

Колективното договаряне и социалният диалог бяха определени като важни средства за постигане на напредък, но техният принос остава неравномерен в различните сектори и държави членки. Представените по време на срещата данни сочат, че колективното договаряне може да допринесе за намаляване на неравенството между половете, когато перспективата за равенство между половете систематично се интегрира в колективните трудови договори и когато жените са адекватно представени в синдикалните структури и структурите на социалните партньори. В същото време трайните структурни ограничения продължават да възпрепятстват напредъка, включително недостатъчното представителство на жените на ръководни длъжности и тяхната концентрация в сектори като полагането на грижи, търговията и туризма, където условията на труд често са по-малко благоприятни за равенството между половете, а работата на принудително намалено работно време продължава да бъде широко разпространена.

Разликата в заплащането на жените и мъжете и разликите между половете в кариерното развитие не следва да се схващат единствено като въпроси, свързани с равното заплащане, а като резултат от кумулативни неблагоприятни фактори, които се натрупват през целия живот. Сегрегацията в заетостта по пол, неравномерното разпределение на отговорностите за полагане на грижи и многократните прекъсвания на кариерата бяха определени като основни фактори за по-ниските доходи през целия живот и по-слабите пенсионни резултати за жените. В този контекст участниците подчертаха значението на съчетаването на политиките на пазара на труда с политиките в областта на семейството и социалната закрила, по-специално чрез финансово достъпни грижи за деца, системи за родителски отпуск, насърчаващи по-равномерно разпределение на отговорностите за полагане на грижи, и по-голям обхват на социалната закрила за нестандартни форми на труд.

Равновесието между професионалния и личния живот и психичното здраве се откриха като все по-важно измерение на качеството на работните места, особено в контекста на неравностойната тежест, свързана с полагането на грижи, и променящите се форми на организация на труда. Въпреки че гъвкавите схеми на работа и работата от разстояние могат да подобрят автономността и да подпомогнат равновесието между професионалния и личния живот, те могат също така да размият границите между професионалния и личния живот и да увеличат риска от работно претоварване, особено за жените, които продължават да поемат непропорционално голям дял от отговорностите за полагане на неплатени грижи. Особена загриженост възникна и по отношение на продължаващите случаи на насилие и тормоз на работното място, включително сексуален тормоз. В по-широк план в обсъжданията се изтъкна, че равновесието между професионалния и личния живот не може да бъде сведено само до гъвкавост, а изисква гаранции, превенция, право на откъсване от работната среда и рамки за здравословни и безопасни условия на труд, които включват по-силна перспектива за равенство между половете.

По всички теми диалогът откри и различни мнения относно най-ефективните инструменти на политиката за ускоряване на напредъка. Синдикалните организации подчертаха, че доброволните подходи сами по себе си не са довели до достатъчни промени, и подчертаха значението на по-строгото правоприлагане, мониторинг и обвързващи рамки. Организациите на работодателите, като признаха структурния характер на установените предизвикателства, изтъкнаха, че проблеми като секторната и йерархичната сегрегация не могат да бъдат решени само чрез законодателни мерки, и подчертаха значението на стимулите, инициативите за повишаване на квалификацията, решенията на ниво работно място и пропорционалните изисквания за прилагане, особено за малките и средните предприятия (МСП).

3. ЗАКЛЮЧЕНИЯ

По-нататъшно подобряване на качеството на работните места за жените не може да бъде постигнато чрез изолирани мерки или интервенции, ограничени до секторите, в които преобладават жените. Вместо това данните сочат структурна динамика, която изисква координирани действия на пазарите на труда, системите за социална закрила, политиките в областта на уменията и социалния диалог, наред с мерки, които подкрепят по-балансираното споделяне на отговорностите за полагане на грижи и са насочени към преодоляване на продължаващите стереотипи, свързани с пола, при оформянето на избора на образование и професия.

Едно от основните заключения е, че трайните неравенства в заплащането, кариерното развитие, условията на труд и пенсиите отразяват кумулативния ефект от неблагоприятни фактори, които са натрупани през целия живот. Без политики, които са в състояние да прекъснат тази динамика,, напредъкът вероятно ще остане ограничен.

Въпреки че подходите се различават по отношение на относителната тежест на обвързващото регулиране и основаните на стимули мерки, широко се признава, че са необходими по-решителни и по-добре съгласувани действия в политиките в областта на заетостта, грижите, социалната закрила и уменията, за да се постигне устойчиво намаляване на неравнопоставеността между половете.

С оглед на бъдещето в резултат на обсъжданията се очертаха няколко приоритета за действие на равнище ЕС. Те включват гарантиране на ефективно и пропорционално прилагане на Директивата относно прозрачността в заплащането, засилено застъпване на аспекта, свързан с равенството между половете, в предстоящите инициативи относно качеството на работните места, подобряване на рамките за събиране на данни и мониторинг и гарантиране на ефективно използване на наличното финансиране от ЕС, по-специално Европейския социален фонд + (ЕСФ +), в подкрепа на реформите и усилията за повишаване на квалификацията. Диалогът със социалните партньори също така потвърди, че колективното договаряне и социалният диалог могат да играят важна роля за преодоляване на сегрегацията в заетостта по пол на пазара на труда, неравностойната тежест, свързана с полагането на грижи и трайните стереотипи, свързани с пола, в сферата на труда.
