

Βρυξέλλες, 17 Ιουνίου 2026
(OR. en)

10320/1/26
REV 1

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

ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αποστολέας:	Γενική Γραμματεία του Συμβουλίου
Αποδέκτης:	Επιτροπή των Μόνιμων Αντιπροσώπων / Συμβούλιο
Θέμα:	Βασικά μηνύματα της Επιτροπής Απασχόλησης σχετικά με έμφυλες πτυχές της ποιότητας των θέσεων εργασίας – Παρουσίαση από την πρόεδρο της Επιτροπής Απασχόλησης – Ανταλλαγή απόψεων

Επισυνάπτονται για τις αντιπροσωπίες τα βασικά μηνύματα της Επιτροπής Απασχόλησης σχετικά με έμφυλες πτυχές της ποιότητας των θέσεων εργασίας, τα οποία θα παρουσιαστούν από την πρόεδρο της Επιτροπής Απασχόλησης (EMCO) στο Συμβούλιο (EPSCO) κατά τη σύνοδό του στις 29 Ιουνίου 2026.

Βασικά μηνύματα

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στις 24 και 25 Μαρτίου 2026, η Ομάδα Ανάλυσης Πολιτικής της Επιτροπής Απασχόλησης (EMCO PAG) συγκάλεσε τριμερή συνεδρίαση στην οποία συμμετείχαν εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων σε ενωσιακό και εθνικό επίπεδο, καθώς και εκπρόσωποι των κρατών μελών και της Επιτροπής για να συζητήσουν σχετικά με την έμφυλη διάσταση της ποιότητας των θέσεων εργασίας. Η συνεδρίαση πραγματοποιήθηκε στο ευρύτερο πλαίσιο των εν εξελίξει εργασιών της EMCO για την ποιότητα των θέσεων εργασίας, με βάση τη γνωμοδότηση που υποβλήθηκε στο Συμβούλιο τον Ιούνιο του 2025¹ και ενόψει της επικαιροποίησης του σχετικού πλαισίου παρακολούθησης από την ομάδα δεικτών (IG) της EMCO². Οι συζητήσεις βασίστηκαν σε στοιχεία που παρουσίασαν το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), το Eurofound, η Eurostat και ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA), με έμφαση σε τρεις αλληλοσυνδεόμενες θεματικές: i) τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τον τομεακό διαχωρισμό· ii) το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, την επαγγελματική εξέλιξη και την κοινωνική προστασία· και iii) το εργασιακό άγχος, την ψυχική υγεία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

¹ [Γνωμοδότηση της Επιτροπής Απασχόλησης σχετικά με τις διαστάσεις της ποιότητας των θέσεων εργασίας](#), 6 Ιουνίου 2025.

² Δείκτης επιδόσεων απασχόλησης (EPM) για το 2026, αναμένεται.

2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΤΥΧΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΜΦΥΛΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Από τις συζητήσεις προέκυψε ότι η πραγματικότητα είναι κοινή σε ολόκληρη την ΕΕ: οι ανισότητες μεταξύ των φύλων όσον αφορά την ποιότητα των θέσεων εργασίας εξακολουθούν να έχουν διαρθρωτικό και σωρευτικό χαρακτήρα. Οι εμμένουσες διαφορές ως προς τις αμοιβές, την επαγγελματική εξέλιξη, τις συνθήκες εργασίας και την επάρκεια των συντάξεων αντικατοπτρίζουν το συνδυασμένο αποτέλεσμα του κατακερματισμού της αγοράς εργασίας, των άνισων ευθυνών φροντίδας, των επίμονων έμφυλων στερεότυπων και των επανειλημμένων διακοπών της σταδιοδρομίας καθ' όλη τη διάρκεια του βίου. Οι δυναμικές αυτές αλληλοενισχύονται με την πάροδο του χρόνου, συμβάλλοντας στη μείωση των διά βίου αποδοχών, σε χαμηλότερη κοινωνική προστασία και σε λιγότερες ευκαιρίες για τις γυναίκες στην αγορά εργασίας.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο κοινωνικός διάλογος προσδιορίστηκαν ως σημαντικοί μοχλοί προόδου, αλλά η συμβολή τους παραμένει άνιση μεταξύ τομέων και κρατών μελών.

Από τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν στη διάρκεια της συνεδρίασης καταδείχθηκε ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να συμβάλουν στη μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων όταν η διάσταση του φύλου ενσωματώνεται συστηματικά στις συλλογικές συμβάσεις και όταν οι γυναίκες εκπροσωπούνται επαρκώς στις δομές των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των κοινωνικών εταίρων. Ταυτόχρονα, οι επίμονοι διαρθρωτικοί περιορισμοί εξακολουθούν να θέτουν όρια στην πρόοδο, συμπεριλαμβανομένων της υποεκπροσώπησης των γυναικών σε ηγετικές θέσεις και της συγκέντρωσής τους σε τομείς όπως η φροντίδα, το εμπόριο και ο τουρισμός, όπου οι συνθήκες εργασίας συχνά ευνοούν λιγότερο την ισότητα των φύλων και η ακούσια μερική απασχόληση παραμένει ευρέως διαδεδομένη.

Το μισθολογικό χάσμα και οι διαφορές στην επαγγελματική εξέλιξη μεταξύ των φύλων δεν θα πρέπει να νοούνται μόνον ως ζητήματα που άπτονται της ίσης αμοιβής, αλλά ως αποτέλεσμα των σωρευτικών μειονεκτημάτων που προκύπτουν καθ' όλη τη διάρκεια του βίου. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός, η άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας και οι επανειλημμένες διακοπές της σταδιοδρομίας προσδιορίστηκαν ως βασικοί παράγοντες που οδηγούν σε χαμηλότερες διά βίου αποδοχές και συντάξεις για τις γυναίκες. Στο πλαίσιο αυτό, οι συμμετέχοντες τόνισαν τη σημασία του συνδυασμού των πολιτικών για την αγορά εργασίας με τις πολιτικές για την οικογένεια και την κοινωνική προστασία, ιδίως μέσω οικονομικά προσιτής φροντίδας των παιδιών, συστημάτων γονικής άδειας που ενθαρρύνουν την πιο ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας και ισχυρότερης κάλυψης κοινωνικής προστασίας για άτυπες μορφές εργασίας.

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και η ψυχική υγεία αναδείχθηκαν σε ολοένα και πιο σημαντικές διαστάσεις της ποιότητας των θέσεων εργασίας, ιδίως στο πλαίσιο των άνισων επιβαρύνσεων φροντίδας και των εξελισσόμενων μορφών οργάνωσης της εργασίας. Αν και οι ευέλικτες και εξ αποστάσεως ρυθμίσεις εργασίας μπορούν να βελτιώσουν την αυτονομία και να στηρίξουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, μπορούν επίσης να καταστήσουν ασαφή τα όρια μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου και να αυξήσουν τον κίνδυνο υπερκόπωσης, ιδίως για τις γυναίκες που εξακολουθούν να επωμίζονται δυσανάλογο μερίδιο των μη αμειβόμενων ευθυνών φροντίδας. Ιδιαίτερη ανησυχία προκαλούν επίσης τα συνεχή περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Γενικότερα, από τις συζητήσεις υπογραμμίστηκε ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής δεν μπορεί να περιορίζεται μόνο στην ευελιξία, αλλά απαιτεί διασφαλίσεις, πρόληψη, το δικαίωμα στην αποσύνδεση και πλαίσια ασφάλειας και υγείας στην εργασία που θα ενσωματώνουν μια ισχυρότερη διάσταση του φύλου.

Σε διαθεματικό επίπεδο, ο διάλογος ανέδειξε επίσης την ύπαρξη διαφορετικών απόψεων ως προς τα πλέον αποτελεσματικά μέσα πολιτικής για την επιτάχυνση της προόδου. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τόνισαν ότι οι εθελοντικές προσεγγίσεις από μόνες τους δεν έχουν επιφέρει επαρκείς αλλαγές και υπογράμμισαν τη σημασία της ενίσχυσης της επιβολής, της παρακολούθησης και των δεσμευτικών πλαισίων. Αν και αναγνωρίζουν τον διαρθρωτικό χαρακτήρα των προκλήσεων που εντοπίστηκαν, οι οργανώσεις των εργοδοτών υποστήριξαν ότι ζητήματα όπως ο τομεακός και ιεραρχικός διαχωρισμός δεν μπορούν να επιλυθούν μόνο μέσω της νομοθεσίας και τόνισαν τη σημασία των κινήτρων, των πρωτοβουλιών αναβάθμισης των δεξιοτήτων, των λύσεων σε επίπεδο χώρου εργασίας και των αναλογικών απαιτήσεων εφαρμογής, ιδίως για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ).

3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Περαιτέρω βελτιώσεις στην ποιότητα των θέσεων εργασίας για τις γυναίκες δεν μπορούν να επέλθουν μέσω μεμονωμένων μέτρων ή παρεμβάσεων που περιορίζονται σε γυναικοκρατούμενους τομείς. Αντιθέτως, τα στοιχεία καταδεικνύουν διαρθρωτική δυναμική που απαιτεί συντονισμένη δράση σε όλες τις αγορές εργασίας, τα συστήματα κοινωνικής προστασίας, τις πολιτικές για τις δεξιότητες και τον κοινωνικό διάλογο, παράλληλα με μέτρα που θα στηρίζουν μια πιο ισορροπημένη κατανομή των ευθυνών φροντίδας και θα αντιμετωπίζουν τα έμφυλα στερεότυπα που εξακολουθούν να διαμορφώνουν τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές.

Μια βασική συνέπεια είναι ότι οι αμείωτα συνεχιζόμενες ανισότητες όσον αφορά τις αμοιβές, την επαγγελματική εξέλιξη, τις συνθήκες εργασίας και τις συντάξεις αντικατοπτρίζουν το σωρευτικό αποτέλεσμα όλων των μειονεκτημάτων που προκύπτουν κατά τη διάρκεια του βίου. Χωρίς πολιτικές ικανές να ανακόψουν αυτή τη δυναμική, η πρόοδος είναι πιθανό να παραμείνει περιορισμένη. Μολονότι οι προσεγγίσεις διαφέρουν όσον αφορά τη σχετική βαρύτητα των δεσμευτικών κανονιστικών ρυθμίσεων και των βασιζόμενων σε κίνητρα μέτρων, αναγνωρίζεται ευρέως ότι απαιτείται πιο αποφασιστική και καλύτερα ευθυγραμμισμένη δράση μεταξύ των πολιτικών για την απασχόληση, τη φροντίδα, την κοινωνική προστασία και τις δεξιότητες, προκειμένου να επιτευχθεί διαρκής μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων.

Ως προς το μέλλον, από τις συζητήσεις προέκυψαν διάφορες προτεραιότητες όσον αφορά τη δράση σε επίπεδο ΕΕ. Σε αυτές περιλαμβάνονται η διασφάλιση της αποτελεσματικής και αναλογικής εφαρμογής της οδηγίας για τη μισθολογική διαφάνεια, η ισχυρή διάσταση του φύλου στις επικείμενες πρωτοβουλίες για την ποιότητα των θέσεων εργασίας, η βελτίωση των πλαισίων συλλογής και παρακολούθησης δεδομένων και η διασφάλιση της αποτελεσματικής χρήσης της διαθέσιμης χρηματοδότησης της ΕΕ —ιδίως του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου+ (ΕΚΤ+)— για τη στήριξη των μεταρρυθμίσεων και των προσπαθειών αναβάθμισης των δεξιοτήτων. Από τον διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους επιβεβαιώθηκε επίσης ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο κοινωνικός διάλογος μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση του διαχωρισμού στην αγορά εργασίας, των άνισων ευθυνών φροντίδας και των επίμονων έμφυλων στερεότυπων στον κόσμο της εργασίας.