



Brüssel, 17. juuni 2026
(OR. en)

10320/1/26
REV 1

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

MÄRKUS

Saatja:	Nõukogu peasekretariaat
Saaja:	Alaliste esindajate komitee / nõukogu
Teema:	Tööhõivekomitee põhisõnumid töökohtade kvaliteedi sooliste aspektide kohta – <i>Tööhõivekomitee eesistuja ettekanne</i> – Arvamuste vahetus

Delegatsioonidele edastatakse lisas tööhõivekomitee põhisõnumid töökohtade kvaliteedi sooliste aspektide kohta, mille tööhõivekomitee eesistuja esitab nõukogule selle 29. juuni 2026. aasta istungil (tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimused).

Töökohtade kvaliteedi soolised aspektid

Põhisõnumid

1. SISSEJUHATUS

Tööhõivekomitee poliitilise analüüsi töörühm korraldas 24.–25. märtsil 2026 kolmepoolse kohtumise, mis tõi kokku ELi tasandi ja riiklike sotsiaalpartnerite, liikmesriikide ja komisjoni esindajad, et arutada töökohtade kvaliteedi soolist mõõdet. See kohtumine toimus tööhõivekomitees töökohtade kvaliteedi valdkonnas tehtava töö laiemas kontekstis, tugines 2025. aasta juunis nõukogule esitatud arvamusele¹ ja pidas silmas asjaomase järelevalveraamistiku² ajakohastamist tööhõivekomitee näitajate rühma poolt. Aruteludes võeti arvesse Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi (EIGE), Eurofoundi, Eurostati ning Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Ameti (EU-OSHA) esitatud konkreetseid andmeid, keskendudes kolmele omavahel seotud teemale: i) kollektiivläbirääkimised ja valdkondlik segregatsioon; ii) sooline palgalõhe, karjääri edenemine ja sotsiaalkaitse; ning iii) tööstress, vaimne tervis ning töö- ja eraelu tasakaal.

¹ [Tööhõivekomitee aramus töökohtade kvaliteediga seotud mõõtmete kohta](#), 6. juuni 2025

² 2026. aasta tööhõive olukorra jälgimise vahend (avaldatakse peatselt).

2. PEAMISED POLIITIKAASPEKTID SEoses TÖÖKOHTADE KVALITEEDI SOOLISE MÕÕTMEGA

Aruteludes osutati üldisele tegelikkusele kogu ELis: sooline ebavõrdsus töökohtade kvaliteedis on oma iseloomult endiselt struktuurne ja kumulatiivne. Püsivad erinevused palkades, karjääri edenemises, töötingimustes ja pensionide piisavuses kajastavad kogu elu jooksul tööturu killustatuse, ebavõrdsate hoolduskohustuste, püsivate sooliste stereotüüpide ja korduvate karjäärikatkestuste kombineeritud mõju. Aja jooksul need suundumused tugevdavad üksteist, mis toob naiste jaoks kaasa eluaegse väiksema sissetuleku, nõrgema sotsiaalkaitse ja väiksemad võimalused tööturul.

Leiti, et kollektiivläbirääkimised ja sotsiaaldialoog on olulised hoovad edusammude tegemiseks, kuid nende panus on sektorite ja liikmesriikide lõikes endiselt ebaühtlane.

Koosolekul esitatud konkreetset andmed näitasid, et kollektiivläbirääkimised võivad aidata soolist ebavõrdsust vähendada, kui sooline perspektiiv integreeritakse süstemaatiliselt kollektiivlepingutesse ning kui naised on ametiühingutes ja sotsiaalpartnerite struktuurides piisavalt esindatud. Samal ajal on edusammude tegemisel endiselt takistuseks püsivad struktuursed piirangud, sealhulgas naiste alaesindatus juhtivatel ametikohtadel ja nende koondumine sellistesse sektoritesse nagu hooldus, kaubandus ja turism, kus töötingimused on sageli soolist võrdõiguslikkust vähem soodustavad ja mittevabatahtlik osalise tööajaga töö on endiselt laialt levinud.

Soolist palgalõhet ja sooga seotud erinevusi karjääri edenemisel ei tohiks mõista üksnes võrdse tasustamise küsimustena, vaid elu jooksul kujunevate kumulatiivsete ebasoodsate tegurite tagajärjena. Segregatsiooni tööturul, hoolduskohustuste ebavõrdset jaotust ja korduvaid karjäärikatkestusi nimetati peamiste teguritena, mis põhjustavad naiste eluaegset väiksemat sissetulekut ja kehvemaid pensionitulemusi. Sellega seoses rõhutasid osalejad, et oluline on ühendada tööturupoliitika pere- ja sotsiaalkaitsepoliitikaga, eelkõige taskukohase lapsehoiu ja hoolduskohustuste võrdsemat jagamist soodustavate vanemapuhkuse süsteemide kaudu ning pakkudes suuremat sotsiaalkaitsega kaetust ebatüüpiliste töövormide puhul.

Töö- ja eraelu tasakaal ning vaimne tervis on töökohtade kvaliteedi üha olulisem mõõde, eelkõige ebavõrdse hoolduskoormuse ja töökorralduse muutuvate vormide kontekstis. Kuigi paindlik töökorraldus ja kaugtöö võivad suurendada autonoomiat ning toetada töö- ja eraelu tasakaalu, võivad need ka hägustada töö- ja eraelu piire ning suurendada ületöötamise ohtu, seda eriti naiste puhul, kes kannavad jätkuvalt ebaproportsionaalselt suurt osa tasustamata hoolduskohustustest. Erilist muret tekitas ka jätkuv vägivald ja ahistamine töökohal, sealhulgas seksuaalne ahistamine. Üldisemalt rõhutati aruteludes, et töö- ja eraelu tasakaalu ei saa taandada üksnes paindlikkusele, vaid see nõuab ka kaitsemeetmete võtmist, ennetamist, õigust tööst välja lülitada ning tugevama soolise perspektiiviga tööohutuse ja töötervishoiu raamistikke.

Kõigi teemade puhul tõi dialoog esile ka erinevad seisukohad selles osas, millised on kõige tõhusamad poliitikavahendid edusammude kiirendamiseks. Ametiühingute esindajad rõhutasid, et vabatahtlikud lähenemisviisid üksi ei ole kaasa toonud piisavaid muutusi, ning toonitasid tugevama jõustamise, järelevalve ja siduvate raamistike tähtsust. Tööandjate organisatsioonide esindajad tunnistasid tuvastatud probleemide struktuurset laadi, kuid väitsid, et selliseid probleeme nagu valdkondlik ja hierarhiline segregatsioon ei saa lahendada üksnes õigusaktide abil, ning rõhutasid stiimulite, oskuste täiendamise algatuste, töökoha tasandi lahenduste ja proportsionaalsete rakendusnõuete tähtsust, eelkõige väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate (VKEde) puhul.

3. JÄRELDUSED

Naiste töökohtade kvaliteedi edasist parandamist ei ole võimalik saavutada eraldiseisvate meetmete või sekkumiste abil, mis piirduvad naiste ülekaaluga sektoritega. Konkreetsed andmed osutavad pigem struktuursele dünaamikale, mis nõuab kooskõlastatud tegevust tööturgudel, sotsiaalkaitseüsteemides, oskuste poliitikas ja sotsiaaldialoogis ning meetmeid, mis toetavad hoolduskohustuste tasakaalustatumat jagamist ning käsitlevad sooliste stereotüüpide püsimist haridus- ja töövalikute suunamisel.

Üheks oluliseks tagajärjeks on see, et püsiv ebavõrdsus palkades, karjääri edenemises, töötingimustes ja pensionides näitab elu jooksul kuhjunud ebasoodsate asjaolude kumulatiivset mõju. Ilma poliitikata, mis suudaks seda dünaamikat katkestada, jäävad edusammud tõenäoliselt piiratuks. Kuigi lähenemisviisid siduvate normide ja stiimulipõhiste meetmete suhtelisele kaalule on erinevad, tunnistatakse üldiselt, et soolise ebavõrdsuse püsivaks vähendamiseks on vaja otsustavamaid ja paremini kooskõlastatud meetmeid tööhõive-, hooldus-, sotsiaalkaitse- ja oskuste poliitikas.

Tulevikku vaadates tulid arutelude käigus välja mitmed ELi tasandi tegevusprioriteedid.

Nende hulgas on tasustamise läbipaistvuse direktiivi tõhusa ja proportsionaalse rakendamise tagamine, tugeva soolise mõõtmise tagamine tulevastes töökohtade kvaliteeti käsitlevates algatustes, andmekogumis- ja seireraamistike parandamine ning olemasolevate ELi rahaliste vahendite, eelkõige Euroopa Sotsiaalfond+ (ESF+) tõhusa kasutamise tagamine reformide ja oskuste täiendamise toetamiseks. Sotsiaalpartneritega peetud dialoog kinnitas ka seda, et kollektiivläbirääkimistel ja sotsiaaldialoogil võib olla oluline roll tööturu segregatsiooni, ebavõrdsuste hoolduskohustuste ja töömaailmas püsivate sooliste stereotüüpide käsitlemisel.
