

Bruxelles, 17. lipnja 2026.
(OR. en)

10320/1/26
REV 1

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

NAPOMENA

Od:	Glavno tajništvo Vijeća
Za:	Odbor stalnih predstavnika / Vijeće
Predmet:	Ključne poruke Odbora za zapošljavanje o rodnim aspektima kvalitete radnih mjesta – <i>prezentacija predsjednika Odbora za zapošljavanje</i> – <i>razmjena mišljenja</i>

Za delegacije se u prilogu nalaze ključne poruke Odbora za zapošljavanje o rodnim aspektima kvalitete radnih mjesta koje predsjednik Odbora za zapošljavanje treba predstaviti Vijeću (EPSCO) na sastanku 29. lipnja 2026.

Rodni aspekti kvalitete radnih mjesta

Glavne poruke

1. UVOD

Skupina za analizu politika Odbora za zapošljavanje (EMCO) sazvala je 24. i 25. ožujka 2026. trostrani sastanak na kojem su se okupili predstavnici socijalnih partnera na razini EU-a i na nacionalnoj razini, država članica i Komisije kako bi raspravljali o rodnoj dimenziji kvalitete radnih mjesta. Sastanak je održan u širem kontekstu tekućeg rada Odbora za zapošljavanje na kvaliteti radnih mjesta, nadovezujući se na *mišljenje* predstavljeno Vijeću u lipnju 2025.¹ i uoči ažuriranja povezanog okvira za praćenje koje je provela Skupina za pokazatelje Odbora za zapošljavanje². Rasprave su se temeljile na dokazima koje su predstavili Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE), Eurofound, Eurostat i Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA), s naglaskom na tri međusobno povezane teme: i. kolektivno pregovaranje i sektorska segregacija; ii. rodno uvjetovana razlika u plaći, napredovanje u karijeri i socijalna zaštita; i iii. stres na radnom mjestu, mentalno zdravlje i ravnoteža između poslovnog i privatnog života.

¹ [Mišljenje Odbora za zapošljavanje o dimenzijama kvalitete radnih mjesta](#), 6. lipnja 2025.

² Instrument za praćenje uspješnosti zapošljavanja (EPM) za 2025., u pripremi.

2. KLJUČNI ASPEKTI POLITIKE O RODNOJ DIMENZIJI KVALITETE RADNIH MJESTA

Rasprave su ukazale na zajedničku polazišnu situaciju u cijelom EU-u: rodne nejednakosti u kvaliteti radnih mjesta i dalje su strukturne i kumulativne. Razlike u plaćama, napredovanju u karijeri, radnim uvjetima i primjerenosti mirovina koje i dalje postoje odraz su kombiniranog učinka segmentacije tržišta rada, nejednakih obveza skrbi, ustaljenih rodni stereotipa i opetovanih prekida u karijeri tijekom životnog vijeka. Te se pojave s vremenom međusobno jačaju, što doprinosi nižim primanjima tijekom života, slabijim ishodima u pogledu socijalne zaštite i manje prilika na tržištu rada za žene.

Kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog prepoznati su kao važne poluge napretka, ali njihov doprinos i dalje je neujednačen u različitim sektorima i državama članicama. Dokazi predstavljeni na sastanku upućuju na to da kolektivno pregovaranje može doprinijeti smanjenju rodni razlika ako se rodna perspektiva sustavno integrira u kolektivne ugovore i ako su žene na odgovarajući način zastupljene u strukturama sindikata i socijalni partnera. Istodobno, postojana strukturna ograničenja i dalje ograničavaju napredak, što uključuje nedovoljnu zastupljenost žena na vodećim položajima i njihovu koncentraciju u sektorima kao što su skrb, trgovina i turizam, u kojima su radni uvjeti često manje povoljni za rodnu ravnopravnost, a nesvojevoljni rad na nepuno radno vrijeme i dalje je raširen.

Rodno uvjetovane razlike u plaći i u napredovanju u karijeri ne bi se trebale shvaćati samo kao pitanja jednake plaće, već kao rezultat kumulativnog nepovoljnog položaja koji se razvija tijekom života. Profesionalna segregacija, nejednaka raspodjela odgovornosti za skrb i opetovani prekidi u karijeri utvrđeni su kao ključni pokretači nižih primanja tijekom života i slabijih mirovinskih ishoda za žene. U tom su kontekstu sudionici naglasili da je važno kombinirati politike tržišta rada s obiteljskim politikama i politikama socijalne zaštite, posebno putem cjenovno pristupačne skrbi za djecu, sustava roditeljskog dopusta kojima se potiče ravnopravnija podjela odgovornosti za skrb i veće pokrivenosti socijalnom zaštitom za nestandardne oblike rada.

Ravnoteža između poslovnog i privatnog života i mentalno zdravlje postali su sve važnija dimenzija kvalitete radnih mjesta, posebno u kontekstu nejednakog tereta skrbi i promjenjivih oblika organizacije rada. Iako fleksibilni oblici rada i rad na daljinu mogu poboljšati autonomiju i poduprijeti ravnotežu između poslovnog i privatnog života, mogu i izbrisati granice između poslovnog i privatnog života te povećati rizik od prekomjernog rada, posebno za žene, na kojima je i dalje nerazmjernan udio odgovornosti za neplaćenu skrb. Posebna zabrinutost pojavila se i u pogledu kontinuirane učestalosti nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu, uključujući seksualno uznemiravanje. U širem smislu, u raspravama je istaknuto da se ravnoteža između poslovnog i privatnog života ne može svesti samo na fleksibilnost, već da su potrebne zaštitne mjere, prevencija, pravo na isključivanje te okviri za sigurnost i zdravlje na radu koji uključuju snažniju rodnu perspektivu.

U dijalogu su u svim temama istaknuta i različita stajališta o najučinkovitijim instrumentima politike za ubrzanje napretka. Sindikati su naglasili da dobrovoljni pristupi sami po sebi nisu donijeli dostatne promjene i istaknuli su da je važna snažnija provedba, praćenje i obvezujući okvir. Organizacije poslodavaca, iako uviđaju strukturnu prirodu utvrđenih izazova, tvrdile su da se pitanja kao što su sektorska i hijerarhijska segregacija ne mogu riješiti samo zakonodavstvom te su istaknule važnost poticaja, inicijativa za usavršavanje, rješenja na razini radnog mjesta i razmjernih zahtjeva za provedbu, posebno za mala i srednja poduzeća (MSP-ove).

3. ZAKLJUČCI

Daljnja poboljšanja kvalitete radnih mjesta za žene ne mogu se postići izoliranim mjerama ili intervencijama ograničenima na sektore u kojima prevladavaju žene. Umjesto toga, dokazi upućuju na strukturnu dinamiku koja iziskuje koordinirano djelovanje na svim tržištima rada, u svim sustavima socijalne zaštite, politikama u području vještina i socijalnom dijalogu, uz mjere kojima se podupire uravnoteženija podjela odgovornosti za skrb i rješava problem ustaljenih rodnih stereotipa u oblikovanju obrazovnih i profesionalnih odluka.

Ključna je posljedica da su postojane nejednakosti u plaćama, napredovanju u karijeri, radnim uvjetima i mirovinama odraz kumulativnog učinka nepovoljnog položaja koji se akumulira tijekom života. Bez politika kojima se može prekinuti ta dinamika napredak će vjerojatno ostati ograničen. Iako se pristupi razlikuju u pogledu relativne težine obvezujućih propisa i mjera koje se temelje na poticajima, općenito se uviđa da je za postizanje trajnog smanjenja rodno uvjetovanih razlika potrebno odlučnije i usklađenije djelovanje u politikama zapošljavanja, skrbi, socijalne zaštite i vještina.

Rasprave su iznjedrile nekoliko prioriteta za djelovanje na razini EU-a u budućnosti. Ti prioriteti uključuju osiguravanje djelotvorne i razmjerne provedbe Direktive o transparentnosti plaća, snažnu rodnu dimenziju u predstojećim inicijativama u pogledu kvalitete radnih mjesta, poboljšanje okvira za prikupljanje i praćenje podataka te osiguravanje djelotvorne upotrebe dostupnih sredstava EU-a, posebno iz Europskog socijalnog fonda plus (ESF+), za potporu reformama i usavršavanju. Dijalog sa socijalnim partnerima potvrdio je i da kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog mogu imati važnu ulogu u rješavanju problema segregacije na tržištu rada, nejednakih odgovornosti u pogledu skrbi i ustaljenih rodni stereotipa u sferi rada.
