



Brüsszel, 2026. június 17.
(OR. en)

10320/1/26
REV 1

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

FELJEGYZÉS

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	az Állandó Képviselők Bizottsága/a Tanács
Tárgy:	A Foglalkoztatási Bizottság legfontosabb üzenetei a munkahelyek minőségének nemi vonatkozású szempontjairól – <i>Az EMCO elnökének előterjesztése</i> – <i>Véleménycsere</i>

Mellékelten továbbítjuk a delegációk részére a Foglalkoztatási Bizottságnak a munkahelyek minőségének nemi vonatkozású szempontjairól szóló legfontosabb üzeneteit, amelyeket az EMCO elnöke fog a Tanács (EPSCO) 2026. június 29-i ülésén ismertetni.

A munkahelyek minőségének nemi vonatkozású szempontjai

Legfontosabb üzenetek

1. BEVEZETÉS

A Foglalkoztatási Bizottság szakpolitikai elemző csoportja (EMCO PAG) 2026. március 24–25-re háromoldalú ülést hívott össze, amelyen részt vettek az uniós szintű és nemzeti szociális partnerek, valamint a tagállamok és a Bizottság képviselői, hogy megvitassák a munkahelyek minőségének nemi dimenzióját. Az ülésre az EMCO munkahelyek minőségével kapcsolatos, folyamatban lévő munkájának tágabb összefüggésében, a Tanácsnak 2025 júniusában benyújtott *véleményre*¹ építve, valamint a kapcsolódó nyomkövetési keretnek az EMCO mutatókkal foglalkozó csoportja általi aktualizálását² megelőzően került sor. A megbeszélések alapjául a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE), az Eurofound, az Eurostat és az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) által ismertett tények szolgáltak, középpontjukban a következő három, egymással összefüggő témával: i. a kollektív tárgyalás és az ágazati szegregáció; ii. a nemek közötti bérszakadék, a szakmai előmenetel és a szociális védelem; valamint iii. a munkahelyi stressz, a mentális egészség, továbbá a munka és a magánélet közötti egyensúly.

¹ [A Foglalkoztatási Bizottság véleménye a munkahelyek minőségének dimenzióiról](#), 2025. június 6.

² A 2026. évi foglalkoztatási teljesítményfigyelő (EPM), *előkészületben*.

2. A MUNKAHELYEK MINŐSÉGÉNEK NEMI DIMENZIÓJÁVAL KAPCSOLATOS LEGFONTOSABB SZAKPOLITIKAI SZEMPONTOK

A megbeszélések rámutattak, hogy Uniószerre közös valóságon osztozunk: a nemek között a munkahelyek minősége terén fennálló egyenlőtlenségek továbbra is strukturális és kumulatív jellegűek. A bérek, a szakmai előmenetel, a munkafeltételek és a nyugdíjak megfelelése terén tartósan fennálló különbségek a munkaerőpiaci szegmentációnak, az egyenlőtlen ápolási-gondozási feladatoknak, a tartós nemi sztereotípiáknak és a szakmai pálya életút során ismétlődő megszakításainak az együttes hatását tükrözik. Ezek a dinamikák idővel felerősítik egymást, és a nők esetében közrejátszanak abban, hogy az egész élet során kevesebb bért keresnek meg, gyengébb eredményeket érnek el a szociális védelem terén, és kevesebb munkaerőpiaci lehetőséggel rendelkeznek.

A résztvevők a kollektív tárgyalást és a szociális párbeszédet a haladás fontos katalizátoraként azonosították, de ezek hozzájárulása az ágazatokat és a tagállamokat tekintve továbbra is egyenlőtlen. Az ülésen ismertetett tények azt sugallják, hogy a kollektív tárgyalás hozzájárulhat a nemek közötti egyenlőtlenségek csökkentéséhez abban az esetben, ha a nemi dimenziót szisztematikusan beépítik a kollektív szerződésekbe, és ha a nők megfelelően képviseltetik magukat a szakszervezetekben és a szociális partnerek struktúráiban. Ugyanakkor továbbra is gátolják a haladást a tartós strukturális korlátok, többek között a nők vezető pozíciókban való alulreprezentáltsága és az olyan ágazatokban való koncentrációja, mint az ápolás-gondozás, a kereskedelem és a turizmus, ahol a munkafeltételek gyakran kevésbé segítik elő a nemek közötti egyenlőséget, és a nem önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatás még mindig széles körben elterjedt.

A nemek közötti bérszakadékot és a szakmai előmenetel terén a nemek között fennálló különbségeket nem kizárólag az egyenlő díjazással kapcsolatos kérdésekként kell értelmezni, hanem úgy, hogy azokat az életút során kialakuló halmozott hátrányok eredményezik. A nők esetében az egész élet során megkeresett alacsonyabb bér és a gyengébb nyugdíjvédelem fő mozgatórugóiként a foglalkozási szegregációt, az ápolási- gondozási feladatok egyenlőtlen elosztását és a szakmai pálya ismétlődő megszakításait azonosították. Ezzel összefüggésben a résztvevők hangsúlyozták, hogy a munkaerőpiaci politikákat fontos ötvözni a család- és szociális védelmi politikákkal, különösen a megfizethető gyermekgondozás, az ápolási-gondozási feladatok egyenlőbb megosztását ösztönző szülői szabadságot biztosító rendszerek, valamint a szociális védelemnek az atipikus munkavégzési formákra való erőteljesebb kiterjesztése révén.

A munkahelyek minőségének egyre fontosabb dimenziójaként jelent meg a munka és a magánélet közötti egyensúly és a mentális egészség, különösen az egyenlőtlen ápolási-gondozási terhekkel és a munkaszervezés változó formáival összefüggésben. Bár a rugalmas és a távoli helyről történő munkavégzés javíthatja az autonómiát, és támogathatja a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, egyúttal elmoshatja a szakmai és a magánélet közötti határokat, és növelheti a túlmunka kockázatát, különösen a nők esetében, akik továbbra is aránytalanul nagy részt vállalnak a nem fizetett ápolási-gondozási feladatokból. Különös aggodalomra adott okot az is, hogy továbbra is előfordul munkahelyi erőszak és zaklatás, beleértve a szexuális zaklatást is. A megbeszélések során tágabb értelemben hangsúlyozták, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúly nem korlátozódhat pusztán a rugalmasságra, hanem biztosítékokra, megelőzésre, a lecsatlakozáshoz való jogra, valamint olyan munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi keretekre van szükség, amelyekbe erősebb nemi dimenzió van integrálva.

A párbeszéd valamennyi témát tekintve rávilágított arra is, hogy a haladás felgyorsítását célzó leghatékonyabb szakpolitikai eszközökkel kapcsolatban eltérőek a vélemények. A

szakszervezetek hangsúlyozták, hogy az önkéntes megközelítések önmagukban nem hoztak elegendő változást, és hangsúlyozták a végrehajtás, a nyomon követés és a kötelező erejű keretek megerősítésének fontosságát. A munkáltatói szervezetek – bár elismerve az azonosított kihívások strukturális jellegét – azzal érveltek, hogy az ágazati és hierarchikus szegregációhoz hasonló problémák nem oldhatók meg kizárólag jogszabályokkal, és hangsúlyozták az ösztönzők, a továbbképzési kezdeményezések, a munkahelyi szintű megoldások és az arányos végrehajtási követelmények fontosságát, különösen a kis- és középvállalkozások (kkv-k) esetében.

3. KONKLÚZIÓ

A nők esetében a munkahelyek minőségének további javítása nem érhető el elszigetelt intézkedésekkel vagy a túlnyomóan nőket foglalkoztató ágazatokra korlátozódó

beavatkozásokkal. A tények ehelyett olyan strukturális dinamikákra mutatnak rá, amelyek koordinált fellépést tesznek szükségessé a munkaerőpiacokon, a szociális védelmi rendszereken, a készségfejlesztési politikákon és a szociális párbeszéden átívelően, olyan intézkedésekkel együtt, amelyek támogatják az ápolási-gondozási feladatok kiegyensúlyozottabb megosztását, és kezelik a tanulással és pályaválasztással kapcsolatos döntéseket befolyásoló tartós nemi sztereotípiákat.

Az egyik legfontosabb következmény, hogy a bérek, a szakmai előmenetel, a munkafeltételek és a nyugdíjak terén fennálló tartós egyenlőtlenségek az életút során felhalmozódott hátrányok kumulatív hatását tükrözik. A haladás valószínűleg továbbra is korlátozott lesz olyan politikák nélkül, amelyek képesek megszakítani ezt a dinamikát. Bár a kötelező erejű szabályozás és az ösztönzőkön alapuló intézkedések relatív súlyát illetően eltérőek a megközelítések, széleskörűen elismert, hogy határozottabb és jobban összehangolt fellépésre van szükség a foglalkoztatási, az ápolási-gondozási, a szociális védelmi és a készségfejlesztési politikák terén a nemek közötti egyenlőtlenségek tartós csökkentésének eléréséhez.

A jövőt illetően a megbeszélések alapján több uniós szintű cselekvési prioritás is felmerült. Ezek közé tartozik a bérek átláthatóságáról szóló irányelv hatékony és arányos végrehajtásának biztosítása, a nemi dimenzió erőteljesebb érvényesítése a munkahelyek minőségével kapcsolatos jövőbeli kezdeményezésekben, az adatgyűjtési és nyomonkövetési keretek javítása, valamint a rendelkezésre álló uniós finanszírozás – nevezetesen az Európai Szociális Alap Plusz (ESZA+) – hatékony felhasználásának biztosítása a reformok és a továbbképzési erőfeszítések támogatása érdekében. A szociális partnerekkel folytatott párbeszéd azt is megerősítette, hogy a kollektív tárgyalás és a szociális párbeszéd fontos szerepet játszhat a munkaerőpiaci szegregáció, az egyenlőtlen ápolási-gondozási feladatok és a munka világában tartósan fennálló nemi sztereotípiák kezelésében.