

**Briuselis, 2026 m. birželio 17 d.
(OR. en)**

**10320/1/26
REV 1**

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

PRANEŠIMAS

nuo:	Tarybos generalinio sekretoriato
kam:	Nuolatinių atstovų komitetui / Tarybai
Dalykas:	Užimtumo komiteto pagrindinės išvados dėl su lytimi susijusių darbo vietų kokybės aspektų – <i>Užimtumo komiteto pirmininkės pranešimas</i> – <i>Pasikeitimas nuomonėmis</i>

Delegacijoms pridedamos Užimtumo komiteto pagrindinės išvados dėl su lytimi susijusių darbo vietų kokybės aspektų, kurias Užimtumo komiteto pirmininkė turi pateikti EPSCO tarybai 2026 m. birželio 29 d. posėdyje.

Su lytimi susiję darbo vietų kokybės aspektai

Pagrindinės išvados

1. IVADAS

2026 m. kovo 24–25 d. Užimtumo komiteto politikos analizės grupė (EMCO PAG) sušaukė trišalį susitikimą, kuriame dalyvavo ES lygmens ir nacionalinių socialinių partnerių, valstybių narių ir Komisijos atstovai, kad aptartų su lytimi susijusį darbo vietų kokybės aspektą.

Susitikimas vyko platesniame Užimtumo komiteto vykdomo darbo, susijusio su darbo vietų kokybe, kontekste, remiantis 2025 m. birželio mėn. Tarybai pateikta *nuomone*¹ ir prieš EMCO rodiklių grupei atnaujinant susijusią stebėsenos sistemą². Diskusijose remtasi Europos lyčių lygybės instituto (EIGE), EUROFOUND, Eurostato ir Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros (EU-OSHA) pateiktais įrodymais, daugiausia dėmesio skiriant trimis tarpusavyje susijusioms temoms: i) kolektyvinėms deryboms ir sektorių segregacijai; ii) vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumui, karjeros raidai ir socialinei apsaugai; ir iii) su darbu susijusiam stresui, psichikos sveikatai ir profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrai.

¹ [Užimtumo komiteto nuomonė dėl darbo vietų kokybės aspektų](#), 2025 m. birželio 6 d.

² 2026 m. Užimtumo rodiklių apžvalga (*dar nepaskelbta*).

2. PAGRINDINIAI POLITIKOS ASPEKTAI, SUSIJĘ SU LYČIŲ ASPEKTU DARBO VIETŲ KOKYBĖS SRITYJE

Diskusijose atkreiptas dėmesys į bendrą realiją visoje ES: lyčių nelygybė darbo vietų kokybės srityje tebėra struktūrinio ir kaupiamojo pobūdžio. Nuolatiniai darbo užmokesčio, karjeros raidos, darbo sąlygų ir pensijų adekvatumo skirtumai atspindi bendrą darbo rinkos segmentacijos, nevienodų priežiūros pareigų, įsigalėjusių lyčių stereotipų ir pasikartojančių karjeros pertraukų gyvenime poveikį. Šie kintantys veiksniai ilgainiui sustiprina vienas kitą ir prisideda prie mažesnių viso gyvenimo pajamų, prastesnių socialinės apsaugos rezultatų ir mažesnių moterų galimybių darbo rinkoje.

Pažymėta, kad svarbūs pažangos svertai yra kolektyvinės derybos ir socialinis dialogas, tačiau jų indėlis įvairiuose sektoriuose ir valstybėse narėse tebėra nevienodas. Iš susitikime pateiktų įrodymų matyti, kad kolektyvinės derybos gali padėti sumažinti lyčių nelygybę, kai lyčių perspektyva sistemingai integruojama į kolektyvines sutartis ir kai moterims tinkamai atstovaujama profesinių sąjungų ir socialinių partnerių struktūrose. Be to, pažangą toliau riboja nuolatiniai struktūriniai suvaržymai, įskaitant nepakankamą vadovaujamąs pareigas einančių moterų skaičių ir jų koncentraciją tokiuose sektoriuose kaip priežiūra, prekyba ir turizmas, kuriuose darbo sąlygos dažnai yra mažiau palankios lyčių lygybės požiūriu, o darbas ne visą darbo laiką ne savo noru tebėra plačiai paplitęs reiškinys.

Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas ir karjeros raidos skirtumai turėtų būti suprantami ne tik kaip vienodo darbo užmokesčio klausimai, bet ir kaip susikaupusių kliūčių, atsirandančių per visą gyvenimą, pasekmė. Pažymėta, kad profesinė segregacija, nevienodas priežiūros pareigų pasiskirstymas ir pasikartojančios karjeros pertraukos yra pagrindiniai veiksniai, lemiantys mažesnes viso gyvenimo pajamas ir mažesnes moterų pensijas. Atsižvelgdami į tai, dalyviai pabrėžė, kad svarbu derinti darbo rinkos politiką su šeimos ir socialinės apsaugos politika, visų pirma užtikrinant įperkamas vaiko priežiūros paslaugas, vaiko priežiūros atostogų sistemas, kuriomis skatinamas vienodesnis priežiūros pareigų pasidalijimas, ir užtikrinti didesnę socialinę apsaugą nestandartinių formų darbo atveju.

Vis svarbesniu darbo vietų kokybės aspektu tampa profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir psichikos sveikata, visų pirma atsižvelgiant į nevienodą priežiūros našą ir kintančias darbo organizavimo formas. Nors lanksčios ir nuotolinio darbo sąlygos gali padidinti savarankiškumą ir padėti užtikrinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, jos taip pat gali panaikinti profesinio ir asmeninio gyvenimo ribas ir padidinti persidirbimo riziką, ypač moterims, kurios ir toliau atlieka neproporcingai didelę neapmokamų priežiūros pareigų dalį. Ypač didelį susirūpinimą, kaip aptarta, taip pat kelia tebesitęsiantis smurtas ir priekabiavimas darbo vietoje, įskaitant seksualinį priekabiavimą. Apskritai diskusijose pabrėžta, kad profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra negali būti suprantama vien tik kaip lankstumo galimybė, ir reikia užtikrinti apsaugos priemones, prevenciją, teisę atsijungti ir darbuotojų saugos ir sveikatos sistemas, į kurias būtų integruota tvirtesnė lyčių perspektyva.

Visose dialogo metu aptartose temose taip pat išryškėjo skirtingos nuomonės dėl veiksmingiausių politikos priemonių pažangai paspartinti. Profesinės sąjungos pabrėžė, kad vien savanoriški metodai nepadėjo pasiekti pakankamų pokyčių, ir akcentavo griežtesnių vykdymo užtikrinimo, stebėsenos ir privalomų sistemų svarbą. Darbdavių organizacijos, nors pripažindamos struktūrinį nustatytų iššūkių pobūdį, teigė, kad tokie klausimai kaip sektorių ir hierarchinė segregacija negali būti išspręsti vien teisės aktais, ir pabrėžė paskatų, kvalifikacijos kėlimo iniciatyvų, darbo vietos lygmens sprendimų ir proporcingų įgyvendinimo reikalavimų svarbą, visų pirma mažųjų ir vidutinių įmonių atveju.

3. IŠVADOS

Toliau gerinti moterų darbo vietų kokybę nepavyks taikant pavienes priemones arba intervencines priemones, skirtas tik sektoriams, kuriuose daugiausia dirba moterys. Remiantis įrodymais, čia veikiau naudinga būtų struktūrinė dinamika, todėl reikia imtis koordinuotų veiksmų visose darbo rinkose, socialinės apsaugos sistemose, įgūdžių politikoje ir socialiniame dialoge, taip pat imtis priemonių, kuriomis remiamas labiau subalansuotas priežiūros pareigų pasidalijimas ir sprendžiama įsigalėjusių lyčių stereotipų, kuriais remiantis formuojami švietimo ir profesiniai pasirinkimai, problema.

Vienas iš pagrindinių dalykų yra tas, kad nuolatinė nelygybė, susijusi su darbo užmokesčiu, karjeros raida, darbo sąlygomis ir pensijomis, atspindi kumuliacinį per visą gyvenimą susikaupusių nepalankių sąlygų poveikį. Jei nebus politikos, galinčios šią dinamiką sutrikdyti, tikėtina, kad pažanga ir toliau bus nedidelė. Nors požiūriai į santykinę privalomų reglamentavimo ir paskatomis grindžiamų priemonių svarbą skiriasi, plačiai pripažįstama, kad, siekiant tvariai sumažinti lyčių nelygybę, būtina imtis ryžtingesnių ir geriau suderintų veiksmų užimtumo, priežiūros, socialinės apsaugos ir įgūdžių politikos srityse.

Žvelgiant į ateitį, po diskusijų suformuluoti keli ES lygmens veiksmų prioritetai. Jie apima veiksmingo ir proporcingo Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvos įgyvendinimo užtikrinimą, tvirtą lyčių aspektą būsimose iniciatyvose dėl darbo vietų kokybės, duomenų rinkimo ir stebėsenos sistemų tobulinimą ir veiksmingą turimo ES finansavimo, visų pirma „Europos socialinio fondo +“ (ESF+), naudojimo reformoms ir kvalifikacijos kėlimo pastangoms remti užtikrinimą. Dialogas su socialiniais partneriais taip pat patvirtino, kad kolektyvinės derybos ir socialinis dialogas gali atlikti svarbų vaidmenį sprendžiant darbo rinkos segregacijos, nevienodų priežiūros pareigų ir įsigalėjusių lyčių stereotipų darbo pasaulyje klausimus.
