



Briselē, 2026. gada 17. jūnijā
(OR. en)

10320/1/26
REV 1

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

PIEZĪME

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Saņēmējs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja / Padome
Temats:	Nodarbinātības komitejas galvenie vēstījumi par darbvietu kvalitātes aspektiem, kas saistīti ar dzimumu – <i>EMCO priekšsēdētāja sniegta informācija</i> – <i>viedokļu apmaiņa</i>

Pielikumā ir pievienoti Nodarbinātības komitejas galvenie vēstījumi par darbvietu kvalitātes aspektiem, kas saistīti ar dzimumu; ar šiem vēstījumiem *EMCO* priekšsēdētājs Padomi (*EPSCO*) iepazīstinās 2026. gada 29. jūnija sanāksmē.

Ar dzimumu saistītie darbvietu kvalitātes aspekti

Galvenie vēstījumi

1. IEVADS

Nodarbinātības komitejas Politikas analīzes grupa (*EMCO PAG*) 2026. gada 24. un 25. martā sasauca trīspusēju sanāksmi, kurā piedalījās ES līmeņa un valstu sociālo partneru, dalībvalstu un Komisijas pārstāvji, lai apspriestu darbvietu kvalitātes dzimuma dimensiju.

Sanāksme notika plašākā kontekstā saistībā ar pašreizējo *EMCO* darbu darbvietu kvalitātes jautājumā, pamatojoties uz *atzinumu*, kas Padomei tika iesniegts 2025. gada jūnijā ¹, un pirms *EMCO* Rādītāju grupa (*IG*) nāk klajā ar saistītās pārraudzības sistēmas atjauninājumu ². Diskusiju pamatā bija fakti, ar kuriem iepazīstināja Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (*EIGE*), *Eurofound*, *Eurostat* un Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (*EU-OSHA*), galveno uzmanību vēršot uz trim savstarpēji saistītiem tematiem: i) koplīguma sarunas un nozaru segregācija, ii) vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība, karjeras izaugsme un sociālā aizsardzība un iii) ar darbu saistīts stress, psihoemocionālā veselība un darba un privātās dzīves līdzsvars.

¹ [Nodarbinātības komitejas atzinums par tematu “Darbvietu kvalitātes dimensijas”](#), 2025. gada 6. jūnijs.

² 2026. gada Nodarbinātības pārraudzības instruments (*EPM*), drīzumā tiks iesniegts.

2. GALVENIE POLITIKAS ASPEKTI ATTIECĪBĀ UZ DARBVIETU KVALITĀTES DZIMUMA DIMENSIJU

Diskusijās tika norādīts uz pamatā esošo kopīgo reālo situāciju Eiropas Savienībā: attiecībā uz darbvietu kvalitāti dzimumu nelīdztiesība joprojām ir strukturāla un kumulatīva.

Pastāvīgās atšķirības saistībā ar darba samaksu, karjeras izaugsmi, darba apstākļiem un pensiju adekvātumu atspoguļo kopējo ietekmi, ko rada darba tirgus segmentācija, nevienlīdzīgi aprūpes pienākumi, pastāvīgi dzimumu stereotipi un atkārtoti karjeras pārtraukumi visa mūža garumā. Šīs attīstības tendences laika gaitā pastiprina cita citu un veicina dzīves laikā gūto ienākumu mazināšanos, sociālās aizsardzības rezultātu pasliktināšanos un darba tirgus iespēju sievietēm samazināšanos.

Koplīguma sarunas un sociālais dialogs tika atzīti par svarīgiem progresā panākšanas faktoriem, taču to ieguldījums dažādās nozarēs un dalībvalstīs joprojām ir nevienmērīgs.

Sanāksmes laikā izklāstītie fakti liecināja, ka koplīguma sarunas var palīdzēt mazināt dzimumu nelīdztiesību, ja dzimumperspektīva tiek sistemātiski integrēta koplīgumos un ja sievietes ir pienācīgi pārstāvētas arodbiedrību un sociālo partneru struktūrās. Vienlaikus pastāvīgie strukturālie ierobežojumi joprojām mazina iespējas panākt progresu, ietverot sieviešu nepietiekamo pārstāvību vadošos amatos un viņu koncentrāciju tādās nozarēs kā aprūpe, tirdzniecība un tūrisms, kurās darba apstākļi dzimumu līdztiesības ziņā bieži vien ir mazāk labvēlīgi un joprojām ir plaši izplatīts piespiedu nepilna laika darbs.

Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības un ar dzimumu saistītas atšķirības karjeras izaugsmē nebūtu jāsaprot tikai kā vienādas darba samaksas jautājumi; tās ir sekas, ko rada kumulatīvi nelabvēlīgi apstākļi visa mūža garumā. Profesionālā segregācija, nevienlīdzīgs aprūpes pienākumu sadalījums un atkārtoti karjeras pārtraukumi tika atzīti par galvenajiem faktoriem, kas veicina dzīves laikā gūto ienākumu mazināšanos un mazākus pensijas apmērus sievietēm. Šajā sakarā dalībnieki uzsvēra, ka ir svarīgi darba tirgus politiku apvienot ar ģimenes un sociālās aizsardzības politiku, jo īpaši, nodrošinot cenas ziņā pieejamu bērnu aprūpi, bērna kopšanas atvaļinājuma sistēmas, kas veicina vienlīdzīgāku aprūpes pienākumu sadali, un stingrāku sociālās aizsardzības segumu nestandarta darba veidiem.

Darba un privātās dzīves līdzsvars un psihoemocionālā veselība ir kļuvuši par aizvien svarīgāku darbvietu kvalitātes dimensiju, jo īpaši, ņemot vērā nevienlīdzīgo aprūpes slogu un mainīgos darba organizācijas veidus. Lai gan elastīgs un attālinātā darba režīms var uzlabot autonomiju un atbalstīt darba un privātās dzīves līdzsvaru, tas var arī padarīt neskaidru robežu starp profesionālo un privāto dzīvi un palielināt pārslogotības risku, jo īpaši sievietēm, kuras turpina uzņemties nesamērīgu daļu neapmaksātu aprūpes pienākumu. Īpašas bažas tika paustas arī par to, ka joprojām pastāv vardarbība un aizskaroša izturēšanās darba vietā, tostarp seksuāla uzmākšanās. Plašākā nozīmē diskusijās tika uzsvērts, ka darba un privātās dzīves līdzsvaru nevar reducēt tikai uz elastību, tam ir vajadzīgi aizsardzības pasākumi, prevencija, tiesības būt bezsaistē un darba drošības un aizsardzības sistēmas, kurās integrēta spēcīgāka dzimumperspektīva.

Saistībā ar visiem tematiem dialogs arī skaidri parādīja atšķirīgus viedokļus par to, kuri ir efektīvākie politikas instrumenti progresa paātrināšanai. Arodbiedrības uzsvēra, ka brīvprātīgas pieejas vien nav sekmējušas pietiekamas pārmaiņas, un uzsvēra, ka svarīgi ir stingrāki izpildes, pārraudzības un saistošie satvari. Darba devēju organizācijas atzina, ka konstatētie problēmjautājumi ir strukturāli, taču, pēc to domām, tādus jautājumus kā nozaru un hierarhiskā segregācija nevar atrisināt tikai ar tiesību aktiem, un tās uzsvēra, cik svarīgi ir stimuli, prasmju pilnveides iniciatīvas, darba vietas līmeņa risinājumi un samērīgas īstenošanas prasības, jo īpaši mazajiem un vidējiem uzņēmumiem (MVU).

3. SECINĀJUMI

Turpmākus uzlabojumus sieviešu darbvietu kvalitātē nevar panākt ar atsevišķiem pasākumiem vai intervenci, kas attiecas tikai uz nozarēm, kurās dominē sievietes. Tā vietā fakti liecina par strukturālu dinamiku, un attiecībā uz to ir vajadzīga koordinēta rīcība visos darba tirgos, sociālās aizsardzības sistēmās, prasmju politikā un sociālajā dialogā, kā arī pasākumi, ar ko atbalsta līdzsvarotāku aprūpes pienākumu sadali un reaģē uz dzimumu stereotipu noturību saistībā ar izglītības un profesijas izvēli.

Tam ir būtiskas sekas, proti, pastāvīgā nevienlīdzība darba samaksas, karjeras izaugsmes, darba apstākļu un pensijas apmēru ziņā atspoguļo to, kādu kumulatīvu ietekmi rada dzīves laikā akumulēti nelabvēlīgākas situācijas apstākļi. Bez politikas, kas varētu pārtraukt šo dinamiku, progress, iespējams, joprojām būs neliels. Lai gan pieejas attiecībā uz saistoša regulējuma un stimulus balstītu pasākumu relatīvo īpatsvaru atšķiras, tiek plaši atzīts, ka ir vajadzīga izlēmīgāka un labāk saskaņota rīcība nodarbinātības, aprūpes, sociālās aizsardzības un prasmju politikā, lai pastāvīgi mazinātu dzimumu nelīdztiesību.

Attiecībā uz turpmāko diskusijās tika noteiktas vairākas prioritātes rīcībai ES līmenī. Tās cita starpā ir šādas: nodrošināt efektīvu un samērīgu Darba samaksas pārredzamības direktīvas īstenošanu, gaidāmajās iniciatīvās par darbvietu kvalitāti iekļaut spēcīgu dzimuma dimensiju, uzlabot datu vākšanas un pārraudzības sistēmas un nodrošināt pieejamā ES finansējuma, jo īpaši Eiropas Sociālā fonda+ (ESF+), efektīvu izmantošanu, lai atbalstītu reformas un prasmju pilnveides centienus. Dialogs ar sociālajiem partneriem arī apstiprināja, ka koplīguma sarunām un sociālajam dialogam var būt svarīga loma tādu problēmjautājumu risināšanā kā darba tirgus segregācija, nevienlīdzīgi aprūpes pienākumi un pastāvīgi dzimumu stereotipi darba pasaulē.
