

Bruxelles, 17 iunie 2026
(OR. en)

10320/1/26
REV 1

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

NOTĂ

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți / Consiliul
Subiect:	Mesaje-cheie din partea Comitetului pentru ocuparea forței de muncă privind aspectele legate de gen ale calității locurilor de muncă - <i>Prezentare din partea președintelui EMCO</i> - <i>Schimb de opinii</i>

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor mesajele-cheie ale Comitetului pentru ocuparea forței de muncă privind aspectele legate de gen ale calității locurilor de muncă. Președintele EMCO urmează să prezinte aceste mesaje-cheie în cadrul reuniunii din 29 iunie 2026 a Consiliului (EPSCO).

1. INTRODUCERE

La 24-25 martie 2026, Grupul de analiză a politicilor al Comitetului pentru ocuparea forței de muncă (EMCO PAG) a convocat o reuniune tripartită care a reunit reprezentanți ai partenerilor sociali de la nivelul UE și de la nivel național, ai statelor membre și ai Comisiei pentru a discuta despre dimensiunea de gen a calității locurilor de muncă. Reuniunea s-a desfășurat în contextul mai larg al lucrărilor în curs ale EMCO privind calitatea locurilor de muncă și a folosit ca punct de plecare *avizul* prezentat Consiliului în iunie 2025¹. Reuniunea va fi urmată de o actualizare a cadrului de monitorizare aferent de către Grupul pentru indicatori al EMCO². Discuțiile s-au purtat în jurul probelor prezentate de Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE), Eurofound, Eurostat și Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA), care s-au axat pe trei teme interconectate: (i) negocierea colectivă și segregarea sectorială; (ii) diferența de remunerare între femei și bărbați, evoluția în carieră și protecția socială; și (iii) stresul la locul de muncă, sănătatea mintală și echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

¹ [Avizul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă privind dimensiunile calității locurilor de muncă](#), 6 iunie 2025.

² Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă (RMRO) pentru 2026, *în curs de publicare*.

2. PRINCIPALELE ASPECTE ALE POLITICILOR PRIVIND DIMENSIUNEA DE GEN A CALITĂȚII LOCURILOR DE MUNCĂ

Discuțiile au scos în evidență a realitate de fond comună, prezentă în întreaga Uniune Europeană: inegalitățile de gen în materie de calitate a locurilor de muncă rămân de natură structurală și cumulativă. Disparitățile persistente în ceea ce privește remunerarea, evoluția în carieră, condițiile de muncă și caracterul adecvat al pensiilor reflectă efectul combinat al segmentării pieței forței de muncă, al responsabilităților de îngrijire repartizate inegal, al stereotipurilor de gen persistente și al întreruperilor repetate ale carierei pe parcursul vieții. Aceste dinamici se consolidează reciproc în timp, contribuind la venituri mai mici de-a lungul vieții, la rezultate mai slabe în materie de protecție socială și la oportunități reduse pe piața forței de muncă pentru femei.

Negocierile colective și dialogul social au fost identificate drept pârgii importante pentru realizarea de progrese, dar contribuția lor rămâne inegală de la un sector la altul și de la un stat membru la altul. Probele prezentate în cursul reuniunii au sugerat că negocierile colective pot contribui la reducerea disparităților de gen atunci când o perspectivă de gen este integrată în mod sistematic în contractele colective de muncă și atunci când femeile sunt reprezentate în mod adecvat în structurile sindicale și în cele ale partenerilor sociali. În același timp, constrângerile structurale persistente continuă să limiteze progresele, inclusiv prin subreprezentarea femeilor în funcții de conducere și prezența concentrată a acestora în sectoare precum îngrijirea, comerțul și turismul, în care condițiile de muncă sunt adesea mai puțin favorabile egalității de gen, iar munca cu fracțiune de normă involuntară rămâne larg răspândită.

Diferența de remunerare între femei și bărbați și diferențele de gen în ceea ce privește evoluția în carieră nu ar trebui înțelese doar ca aspecte legate de egalitatea de remunerare, ci ca rezultat al dezavantajelor cumulative care se dezvoltă pe parcursul unei întregi vieți.

Segregarea profesională, repartizarea inegală a responsabilităților de îngrijire și întreruperile repetate ale carierei au fost identificate ca fiind factori-cheie care explică veniturile mai mici de-a lungul vieții și rezultatele mai slabe în materie de pensii pentru femei. În acest context, participanții au subliniat importanța combinării politicilor privind piața forței de muncă cu politicile privind familia și protecția socială, în special prin servicii de îngrijire a copiilor la prețuri abordabile, sisteme de concediu pentru creșterea copilului care să încurajeze o repartizare mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire, precum și o mai bună acoperire a protecției sociale pentru formele atipice de muncă.

Echilibrul dintre viața profesională și cea privată și sănătatea mintală au fost identificate drept o dimensiune din ce în ce mai importantă a calității locurilor de muncă, în special în contextul sarcinilor de îngrijire dezechilibrate și al evoluției formelor de organizare a muncii.

Deși formulele flexibile de muncă și formulele de muncă la distanță pot îmbunătăți autonomia și pot sprijini echilibrul dintre viața profesională și cea privată, ele pot, de asemenea, să estompeze granițele dintre viața profesională și cea privată și să crească riscul de suprasolicitare profesională, în special pentru femei, care continuă să suporte o parte disproporționată a responsabilităților de îngrijire neremunerate. De asemenea, a devenit o preocupare deosebită incidența susținută a violenței și a hărțuirii la locul de muncă, inclusiv a hărțuirii sexuale. În sens mai larg, discuțiile au arătat că echilibrul dintre viața profesională și cea privată nu poate fi redus doar la flexibilitate, ci necesită garanții, măsuri de prevenire, dreptul de a se deconecta și cadre de securitate și sănătate în muncă care să integreze o perspectivă de gen mai puternică.

În cazul tuturor temelor, dialogul a făcut să se manifeste, de asemenea, opinii diferite cu privire la cele mai eficiente instrumente în materie de politici pentru accelerarea progreselor.

Sindicatele au subliniat că abordările voluntare luate individual nu au generat suficiente schimbări și au subliniat importanța unei asigurări mai stricte a respectării legislației, a monitorizării și a cadrelor obligatorii. Deși au recunoscut natura structurală a provocărilor identificate, organizațiile patronale au susținut că probleme precum segregarea sectorială și ierarhică nu pot fi soluționate doar prin legislație și au subliniat importanța stimulentei, a inițiativelor de actualizare a competențelor, a soluțiilor la nivel de loc de muncă și a cerințelor proporționale în materie de punere în aplicare, în special pentru întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri).

3. CONCLUZII

Îmbunătățirea în continuare a calității locurilor de muncă pentru femei nu poate fi realizată prin măsuri izolate sau intervenții limitate la sectoarele dominate de femei. Probele favorizează mai degrabă o dinamică structurală care necesită acțiuni coordonate la nivelul piețelor forței de muncă, al sistemelor de protecție socială, al politicilor în materie de competențe și al dialogului social, alături de măsuri care să sprijine o repartizare mai echilibrată a responsabilităților de îngrijire și care să abordeze persistența modului în care stereotipurile de gen influențează alegerile educaționale și profesionale.

O implicație importantă o constituie faptul că inegalitățile persistente în ceea ce privește remunerarea, evoluția în carieră, condițiile de muncă și pensiile reflectă efectul cumulativ al dezavantajelor adunate pe tot parcursul vieții. Fără politici capabile să pună capăt acestei dinamici, este probabil ca progresele să rămână limitate. Deși abordările diferă în ceea ce privește ponderea relativă a reglementării obligatorii și a măsurilor bazate pe stimulente, există o recunoaștere largă a faptului că sunt necesare acțiuni mai decisive și mai bine aliniate la nivelul politicilor în materie de ocupare a forței de muncă, de îngrijire, de protecție socială și de competențe pentru a asigura reduceri susținute ale disparităților de gen.

Privind în perspectivă, în urma discuțiilor s-au conturat mai multe priorități de acțiune la nivelul UE. Printre acestea se numără asigurarea punerii în aplicare eficace și proporționale a Directivei privind transparența salarială, o dimensiune de gen puternică integrată în viitoarele inițiative privind calitatea locurilor de muncă, îmbunătățirea cadrelor de colectare și de monitorizare a datelor și asigurarea utilizării eficace a fondurilor UE disponibile – în special a Fondului social european Plus (FSE+) – pentru a sprijini reformele și eforturile de actualizare a competențelor. Dialogul cu partenerii sociali a confirmat, de asemenea, că negocierile colective și dialogul social pot juca un rol important în abordarea segregării pieței forței de muncă, a responsabilităților de îngrijire repartizate inegal și a stereotipurilor de gen care persistă în lumea muncii.