

Bruselj, 17. junij 2026
(OR. en)

10320/1/26
REV 1

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

DOPIS

Pošiljatelj:	Generalni sekretariat Sveta
Prejemnik:	Odbor stalnih predstavnikov/Svet
Zadeva:	Ključna sporočila Odbora za zaposlovanje o vidikih kakovosti delovnih mest, povezanih s spolom – <i>predstavitev s strani predsednika Odbora za zaposlovanje</i> – <i>izmenjava mnenj</i>

V prilogi vam pošiljamo ključna sporočila Odbora za zaposlovanje o vidikih kakovosti delovnih mest, povezanih s spolom, ki jih bo predsednik Odbora za zaposlovanje (EMCO) predstavil Svetu (EPSCO) na seji 29. junija 2026.

Vidiki kakovosti delovnih mest, povezani s spolom

Ključna sporočila

1. UVOD

Skupina za analizo politike pri Odboru za zaposlovanje (EMCO PAG) je 24. in 25. marca 2026 sklicala tristransko srečanje, na katerem so predstavniki socialnih partnerjev na ravni EU in nacionalni ravni, držav članic in Komisije razpravljali o razsežnosti kakovosti delovnih mest, povezani s spolom. Srečanje je potekalo v širšem okviru tekočega dela odbora EMCO na področju kakovosti delovnih mest, in sicer na podlagi *mnenja*, ki ga je Svetu predstavil junija 2025¹, in pred posodobitvijo s tem povezanega okvira za spremljanje, ki jo je pripravila skupina za kazalnike odbora EMCO². Razprave so temeljile na dokazih, ki so jih predstavili Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE), Eurofound, Eurostat in Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA), s poudarkom na treh medsebojno povezanih temah: (i) kolektivna pogajanja in sektorska segregacija, (ii) plačna vrzel med spoloma, poklicno napredovanje in socialna zaščita, ter (iii) stres, povezan z delom, duševno zdravje in usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

¹ [Mnenje Odbora za zaposlovanje o razsežnostih kakovosti delovnih mest](#), 6. junij 2025.

² Prikaz uspešnosti zaposlovanja za leto 2026, v pripravi.

2. KLJUČNI VIDIKI POLITIKE V ZVEZI Z RAZSEŽNOSTJO KAKOVOSTI DELOVNIH MEST, POVEZANO S SPOLOM

V razpravah se je pokazala skupna temeljna realnost po vsej EU: neenakosti med spoloma glede kakovosti delovnih mest so še vedno strukturne in kumulativne. V trdovratnih vrzelih v plačilu, poklicnem napredovanju, delovnih pogojih in ustreznosti pokojnin se odražajo skupni učinek segmentacije trga dela, neenake obveznosti oskrbe, trdovratni spolni stereotipi in ponavljajoče se prekinitve poklicne poti skozi vse življenje. Ti vzorci se skozi čas medsebojno krepijo, kar prispeva k nižjim zaslužkom v celotni življenjski dobi, slabšim rezultatom na področju socialne zaščite in manjšim priložnostim na trgu dela za ženske.

Kolektivna pogajanja in socialni dialog so bili prepoznani kot pomembni vzvodi napredka, vendar je njihov prispevek po sektorjih in državah članicah še vedno neenakomeren. Dokazi, predstavljeni na seji, kažejo, da lahko kolektivna pogajanja prispevajo k zmanjšanju vrzeli med spoloma, če se vidik spola sistematično vključuje v kolektivne pogodbe in če so ženske ustrezno zastopane v sindikalnih strukturah in strukturah socialnih partnerjev. Hkrati trdovratne strukturne omejitve še naprej omejujejo napredek, vključno s premajhno zastopanostjo žensk na vodstvenih položajih in njihovo koncentracijo v sektorjih, kot so oskrba, trgovina in turizem, kjer so delovni pogoji pogosto manj ugodni za enakost spolov, delo z neprostovoljnim krajšim delovnim časom pa še vedno zelo razširjeno.

Plačna vrzel in razlike pri poklicnem napredovanju med spoloma se ne bi smele razumeti le kot vprašanja enakega plačila, temveč kot kumulativni učinek prikrajšanosti skozi vse življenje. Poklicna segregacija, neenaka porazdelitev obveznosti oskrbe in ponavljajoče se prekinitve poklicne poti so bile opredeljene kot ključni dejavniki nižjih zaslužkov v celotni življenjski dobi in nižjih pokojnin za ženske. V zvezi s tem so udeleženci poudarili pomen združevanja politik trga dela z družinskimi politikami in politikami socialne zaščite, zlasti s cenovno dostopnim otroškim varstvom, sistemi starševskega dopusta, ki spodbujajo enakopravnejšo porazdelitev obveznosti oskrbe, in večjo pokritostjo s socialno zaščito za nestandardne oblike dela.

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter duševno zdravje sta se izkazala za vse pomembnejši razsežnosti kakovosti delovnih mest, zlasti glede na neenaka bremena oskrbe in razvijajoče se oblike organizacije dela. Prožne ureditve dela in delo na daljavo lahko izboljšajo avtonomijo ter podpirajo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, vendar lahko tudi zabrišejo meje med poklicnim in zasebnim življenjem ter povečajo tveganje preobremenjenosti, zlasti za ženske, ki še naprej nosijo nesorazmeren delež neplačanih obveznosti oskrbe. Posebna zaskrbljenost je bila izražena tudi zaradi vztrajnega nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu, tudi spolnega nadlegovanja. Na splošno je bilo v razpravah poudarjeno, da usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ni mogoče omejiti zgolj na prožnost, temveč so potrebni zaščitni ukrepi, preprečevanje, pravica do odklopa ter okviri za varnost in zdravje pri delu, ki vključujejo močnejši vidik spola.

Pri vseh temah so bila v dialogu izpostavljena tudi različna stališča glede najučinkovitejših instrumentov politike za pospešitev napredka. Sindikati so poudarili, da prostovoljni pristopi sami po sebi niso prinesli zadostnih sprememb in da so prav tako pomembni strožje izvrševanje, spremljanje in zavezujoči okviri. Organizacije delodajalcev so sicer priznale strukturno naravo prepoznanih izzivov, vendar po njihovem mnenju vprašanj, kot sta sektorska in hierarhična segregacija, ni mogoče rešiti samo z zakonodajo, in poudarile pomen spodbud, pobud za izpopolnjevanje, rešitev na ravni delovnega mesta in sorazmernih zahtev glede izvajanja, zlasti za mala in srednja podjetja (MSP).

3. ZAKLJUČEK

Nadaljnega izboljšanja kakovosti delovnih mest za ženske ni mogoče doseči z izoliranimi ukrepi ali posegi, omejenimi na sektorje, v katerih prevladujejo ženske. Dokazi namreč kažejo na strukturno dinamiko, ki zahteva usklajeno ukrepanje na trgih dela, v sistemih socialne zaščite, pri politikah na področju spretnosti ter v socialnem dialogu, skupaj z ukrepi, ki podpirajo bolj uravnoteženo porazdelitev obveznosti oskrbe in obravnavajo trdovraten vpliv spolnih stereotipov na izobraževalne in poklicne odločitve.

Ključna posledica je, da trdovratne neenakosti pri plačilu, poklicnem napredovanju, delovnih pogojih in pokojninah odražajo kumulativni učinek prikrajšanosti, ki se nakopiči skozi vse življenje. Brez politik, ki bi lahko prekinile to dinamiko, bo napredek verjetno ostal omejen. Čeprav se pristopi glede relativne teže zavezujočih predpisov in ukrepov, ki temeljijo na spodbudah, razlikujejo, je splošno priznано, da je za trajno zmanjšanje vrzeli med spoloma potrebno odločnejše in bolj usklajeno ukrepanje v politikah zaposlovanja, oskrbe, socialne zaščite in spretnosti.

Na podlagi razprav je bilo določenih več prednostnih nalog za prihodnje ukrepanje na ravni EU. Te vključujejo zagotavljanje učinkovitega in sorazmernega izvajanja direktive o preglednosti plačil, močno vlogo razsežnosti spola v prihodnjih pobudah za kakovost delovnih mest, izboljšanje okvirov za zbiranje podatkov in spremljanje ter zagotavljanje učinkovite uporabe razpoložljivih sredstev EU, zlasti Evropskega socialnega sklada plus (ESS+), za podporo reformam in prizadevanjem za izpopolnjevanje. V dialogu s socialnimi partnerji se je potrdilo tudi, da imajo lahko kolektivna pogajanja in socialni dialog pomembno vlogo pri obravnavanju segregacije na trgu dela, neenakih obveznostih oskrbe in trdovratnih spolnih stereotipov v svetu dela.