

Brusel 17. června 2026
(OR. en)

10320/1/26
REV 1

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

POZNÁMKA

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Příjemce:	Výbor stálých zástupců / Rada
Předmět:	Klíčová sdělení Výboru pro zaměstnanost týkající se genderových aspektů kvality pracovních míst – <i>prezentace předsedy Výboru pro zaměstnanost</i> – <i>výměna názorů</i>

Delegace naleznou v příloze klíčová sdělení Výboru pro zaměstnanost týkající se genderových aspektů kvality pracovních míst, která bude předseda Výboru pro zaměstnanost prezentovat Radě pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) na jejím zasedání dne 29. června 2026.

Genderové aspekty kvality pracovních míst

Klíčová sdělení

1. ÚVOD

Ve dnech 24. a 25. března 2026 uspořádala skupina pro analýzu politiky v rámci Výboru pro zaměstnanost (EMCO PAG) trojstranné zasedání, na němž se sešli zástupci sociálních partnerů na úrovni EU a vnitrostátních sociálních partnerů, členských států a Komise, aby projednali genderový rozměr kvality pracovních míst. Zasedání se konalo v širším kontextu probíhající práce výboru EMCO v oblasti kvality pracovních míst, přičemž navazovalo na *stanovisko* předložené Radě v červnu 2025¹ a předcházelo aktualizaci souvisejícího monitorovacího rámce ze strany skupiny pro ukazatele při výboru EMCO². Diskuse vycházely z podkladů předložených Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (EIGE), nadací Eurofound, Eurostatem a Evropskou agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) a zaměřily se na tři vzájemně související témata: i) kolektivní vyjednávání a odvětvovou segregaci; ii) rozdíly v odměňování žen a mužů, kariérní postup a sociální ochranu a iii) stres při práci, duševní zdraví a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.

¹ [Stanovisko Výboru pro zaměstnanost k důležitým aspektům kvality pracovních míst](#), 6. června 2025.

² Monitor výsledků v oblasti zaměstnanosti 2026 (EPM), *připravuje se*.

2. KLÍČOVÉ POLITICKÉ ASPEKTY TÝKAJÍCÍ SE GENDEROVÉHO ROZMĚRU KVALITY PRACOVNÍCH MÍST

Diskuse poukázaly na společnou základní realitu v celé EU: genderové nerovnosti v kvalitě pracovních míst mají i nadále strukturální a kumulativní povahu. Přetrvávající rozdíly v odměňování, kariérním postupu, pracovních podmínkách a přiměřenosti důchodů odrážejí kombinovaný účinek segmentace trhu práce, nerovnoměrného rozdělení pečovatelských povinností, přetrvávajících genderových stereotypů a opakovaných přerušení kariéry v průběhu života. Tyto dynamiky se v průběhu času vzájemně posilují, což přispívá k nižším celoživotním výdělkům, slabší sociální ochraně a omezeným příležitostem žen na trhu práce.

Za důležité páky pro dosažení pokroku byly označeny kolektivní vyjednávání a sociální dialog, jejich přínos v jednotlivých odvětvích a členských státech však zůstává nerovnoměrný. Z důkazů předložených během zasedání vyplynulo, že kolektivní vyjednávání může přispět ke snížení rozdílů mezi ženami a muži, pokud je genderové hledisko systematicky začleňováno do kolektivních smluv a pokud jsou ženy náležitě zastoupeny ve strukturách odborových svazů a sociálních partnerů. Zároveň pokrok nadále omezují přetrvávající strukturální překážky, mezi něž patří nedostatečné zastoupení žen ve vedoucích pozicích a jejich koncentrace v odvětvích, jako jsou péče, obchod a cestovní ruch, kde jsou pracovní podmínky pro genderovou rovnost často méně příznivé a kde je stále rozšířená nedobrovolná práce na částečný úvazek.

Rozdíly v odměňování žen a mužů a rozdíly v kariérním postupu žen a mužů by neměly být chápány pouze jako otázky rovného odměňování, ale jako výsledek kumulativního znevýhodnění, jež se v průběhu života vyvíjí. Za hlavní faktory nižších celoživotních výdělků žen a jejich horších výsledků z hlediska důchodů byly označeny profesní segregace, nerovné rozdělení pečovatelských povinností a opakovaná přerušení kariéry. V této souvislosti účastníci zdůraznili, že je důležité propojit politiky trhu práce s politikami v oblasti rodiny a sociální ochrany, zejména prostřednictvím cenově dostupné péče o děti, systémů rodičovské dovolené podporujících rovnoměrnější rozdělení pečovatelských povinností a lepšího sociálního zabezpečení pro nestandardní formy práce.

Stále důležitějším rozměrem kvality pracovních míst se staly rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a duševní zdraví, zejména v souvislosti s nerovnoměrným rozložením zátěže spojené s péčí a měnícími se formami organizace práce. Pružné uspořádání práce a práce na dálku sice mohou zlepšit autonomii a podpořit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, zároveň však mohou stírat hranice mezi profesním a soukromým životem a zvýšit riziko přepracování, zejména u žen, které i nadále nesou neúměrně velký podíl neplacených pečovatelských povinností. Zvláštní obavy vyvolává také pokračující výskyt násilí a obtěžování na pracovišti, včetně sexuálního obtěžování. V širším kontextu bylo v diskusích zdůrazňováno, že rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem nelze omezit pouze na flexibilitu – tato rovnováha vyžaduje ochranná opatření, prevenci, právo odpojit se a rámce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které začleňují silnější genderové hledisko.

V rámci všech témat dialog rovněž poukázal na rozdílné názory na to, které politické nástroje jsou nejúčinnější pro urychlení pokroku. Odborové svazy zdůraznily, že dobrovolné přístupy samy o sobě nepřinesly dostatečnou změnu, a zdůraznily význam výraznějšího prosazování předpisů, monitorování a závazných rámců. Organizace zaměstnavatelů sice uznaly strukturální povahu zjištěných výzev, uvedly však, že problémy, jako je odvětvová a hierarchická segregace, nelze řešit pouze prostřednictvím právních předpisů, a zdůraznily význam pobídek, iniciativ zaměřených na prohlubování dovedností, řešení na úrovni pracovišť a přiměřených požadavků na provádění, zejména pro malé a střední podniky.

3. ZÁVĚRY

Dalšího zlepšení kvality pracovních míst pro ženy nelze dosáhnout izolovanými opatřeními nebo zásahy omezujícími se na odvětví, v nichž převládají ženy. Fakta naopak poukazují na strukturální dynamiku, která vyžaduje koordinované kroky napříč trhy práce, systémy sociální ochrany, politikami v oblasti dovedností a sociálním dialogem spolu s opatřeními, která podporují vyváženější rozdělení pečovatelských povinností a řeší přetrvávající genderové stereotypy ovlivňující volbu vzdělání a povolání.

Klíčovým důsledkem je skutečnost, že přetrvávající nerovnosti v odměňování, kariérním postupu, pracovních podmínkách a důchodech odrážejí kumulativní účinek znevýhodnění, která se hromadila v průběhu celého života. Bez politik, které by dokázaly tuto dynamiku přerušit, zůstane pokrok pravděpodobně i nadále omezený. Ačkoli se přístupy, pokud jde o relativní váhu závazné právní úpravy a opatření založených na pobídkách, liší, panuje široká shoda na tom, že k dosažení trvalého snížení rozdílů mezi ženami a muži jsou nezbytná rozhodnější a lépe sladěná opatření napříč politikami v oblasti zaměstnanosti, péče, sociální ochrany a dovedností.

Do budoucna z diskusí vyplynulo několik priorit pro opatření na úrovni EU. Mezi ně patří zajištění účinného a přiměřeného provádění směrnice o transparentnosti odměňování, silný genderový rozměr v nadcházejících iniciativách týkajících se kvality pracovních míst, zlepšení rámců pro shromažďování údajů a monitorování a zajištění účinného využívání dostupných finančních prostředků EU – zejména Evropského sociálního fondu+ (ESF+) – na podporu reforem a úsilí o prohlubování dovedností. Dialog se sociálními partnery rovněž potvrdil, že kolektivní vyjednávání a sociální dialog mohou hrát důležitou úlohu při řešení segregace na trhu práce, nerovnoměrného rozdělení pečovatelských povinností a přetrvávajících genderových stereotypů ve světě práce.
