

Bruksela, 17 czerwca 2026 r.  
(OR. en)

10320/1/26  
REV 1

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

**NOTA**

---

|          |                                                                                                                                                                                                             |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Od:      | Sekretariat Generalny Rady                                                                                                                                                                                  |
| Do:      | Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada                                                                                                                                                                      |
| Dotyczy: | Najważniejsze przesłania Komitetu ds. Zatrudnienia na temat związanych z płcią aspektów jakości pracy<br>– <i>Prezentacja przez przewodniczącego Komitetu ds. Zatrudnienia</i><br>– <i>Wymiana poglądów</i> |

---

Delegacje otrzymują w załączeniu najważniejsze przesłania Komitetu ds. Zatrudnienia (EMCO) na temat związanych z płcią aspektów jakości pracy, które mają zostać przedstawione Radzie (EPSCO) przez przewodniczącego EMCO na posiedzeniu 29 czerwca 2026 r.

## **Związane z płcią aspekty jakości pracy**

### **Najważniejsze przesłania**

#### **1. WSTĘP**

**W dniach 24–25 marca 2026 r. Grupa ds. Analizy Polityki w Komitecie ds. Zatrudnienia (EMCO PAG) zwołała posiedzenie trójstronne z udziałem przedstawicieli unijnych i krajowych partnerów społecznych, państw członkowskich i Komisji, aby omówić związane z płcią aspekty jakości pracy.** Posiedzenie odbyło się w szerszym kontekście bieżących prac EMCO nad jakością miejsc pracy, w oparciu o opinię przedstawioną Radzie w czerwcu 2025 r.<sup>1</sup> i przed aktualizacją powiązanych ram monitorowania przez grupę EMCO ds. wskaźników (EMCO IG)<sup>2</sup>. Podstawą dyskusji były dane przedstawione przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), Eurofound, Eurostat i Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA), koncentrujące się na trzech powiązanych ze sobą tematach: (i) rokowania zbiorowe i segregacja sektorowa; (ii) luka płacowa między kobietami a mężczyznami, rozwój kariery zawodowej i ochrona socjalna; oraz (iii) stres związany z pracą, zdrowie psychiczne i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym.

---

<sup>1</sup> [Opinia Komitetu ds. Zatrudnienia w sprawie aspektów jakości zatrudnienia](#), 6 czerwca 2025 r.

<sup>2</sup> Przegląd sytuacji w dziedzinie zatrudnienia 2026, w przygotowaniu.

## **2. KLUCZOWE ASPEKTY POLITYKI DOTYCZĄCE ASPEKTU PŁCI W JAKOŚCI MIEJSC PRACY**

**Dyskusje wskazały na wspólną rzeczywistość będącą podstawą problemu w całej UE: różnice w jakości miejsc pracy kobiet i mężczyzn nadal mają charakter strukturalny i kumulują się.**

Utrzymujące się różnice w wynagrodzeniach, rozwoju kariery zawodowej, warunkach pracy i adekwatności emerytur odzwierciedlają połączony efekt segmentacji rynku pracy, nierównego podziału obowiązków opiekuńczych, utrzymujących się stereotypów płci i powtarzających się przerw w karierze zawodowej w ciągu całego życia. Te różne elementy z czasem wzajemnie się wzmacniają, powodując niższe zarobki przez całe życie, słabsze wyniki w zakresie ochrony socjalnej i mniejsze szanse kobiet na rynku pracy.

**Rokowania zbiorowe i dialog społeczny uznano za ważne drogi postępu, ale ich wykorzystanie pozostaje nierównomierne w poszczególnych sektorach i państwach członkowskich.** Dowody przedstawione podczas spotkania sugerowały, że rokowania zbiorowe mogą przyczynić się do zmniejszenia różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, gdy perspektywa płci jest systematycznie włączana do układów zbiorowych oraz gdy kobiety są odpowiednio reprezentowane w strukturach związków zawodowych i partnerów społecznych. Jednocześnie postępy są spowolnione przez utrzymujące się ograniczenia strukturalne, w tym niedostateczną reprezentację kobiet na stanowiskach kierowniczych i ich koncentrację w sektorach takich jak opieka, handel i turystyka, w których warunki pracy często w mniejszym stopniu sprzyjają równouprawnieniu płci i wciąż powszechna jest wymuszona praca w niepełnym wymiarze czasu pracy.

**Luka płacowa między kobietami a mężczyznami i różnice w rozwoju ich kariery zawodowej nie powinny być rozumiane wyłącznie jako kwestie równości wynagrodzeń, ale jako wynik kumulacji niekorzystnych czynników w ciągu całego życia.** Za główne czynniki powodujące niższe zarobki przez całe życie i gorsze wyniki emerytalne kobiet uznano segregację zawodową, nierówny podział obowiązków opiekuńczych i powtarzające się przerwy w karierze zawodowej. W tym kontekście uczestnicy podkreślili znaczenie połączenia polityk rynku pracy z polityką rodzinną i polityką ochrony socjalnej, w szczególności poprzez przystępną cenowo opiekę nad dziećmi, systemy urlopów rodzicielskich zachęcające do bardziej równego podziału obowiązków opiekuńczych oraz większą ochronę socjalną w przypadku niestandardowych form pracy.

**Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz zdrowie psychiczne stały się coraz ważniejszymi wymiarami jakości pracy, zwłaszcza w kontekście nierównych obciążeń opiekuńczych i zmieniających się form organizacji pracy.** Chociaż elastyczna i zdalna organizacja pracy może zwiększyć autonomię i wspierać równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, może również zacierać granice między życiem zawodowym a prywatnym i zwiększać ryzyko przepracowania, zwłaszcza w przypadku kobiet, które nadal wykonują nieproporcjonalnie dużą część nieodpłatnych obowiązków opiekuńczych. Szczególne obawy pojawiły się również w związku z dalszym występowaniem przemocy i molestowania w miejscu pracy, w tym molestowania seksualnego. Ogółem w dyskusjach podkreślono, że równowagi między życiem zawodowym a prywatnym nie można ograniczać wyłącznie do elastyczności, ale wymaga ona zabezpieczeń, zapobiegania, prawa do bycia offline oraz ram bezpieczeństwa i higieny pracy, które w większym stopniu uwzględniają perspektywę płci.

**We wszystkich tematach dialog uwypuklił różnice poglądów na temat tego, które instrumenty polityki przyniosą najszybsze postępy.** Związki zawodowe podkreśliły, że samo podejście dobrowolne nie przynosi wystarczających zmian, i podkreśliły znaczenie skuteczniejszego egzekwowania, monitorowania i wiążących ram. Organizacje pracodawców, uznając strukturalny charakter stwierdzonych wyzwań, argumentowały, że kwestii takich jak segregacja sektorowa i hierarchiczna nie można rozwiązać wyłącznie za pomocą przepisów, i podkreśliły znaczenie zachęt, inicjatyw w zakresie podnoszenia kwalifikacji, rozwiązań stosowanych w miejscu pracy i proporcjonalnych wymogów wykonawczych, zwłaszcza dla małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP).

### **3. WNIOSKI**

**Dalszej poprawy jakości pracy kobiet nie można osiągnąć za pomocą odosobnionych środków lub interwencji ograniczonych do sektorów zdominowanych przez kobiety.** Dowody wskazują natomiast na dynamikę strukturalną, która wymaga skoordynowanych działań na rynkach pracy, w ramach systemów ochrony socjalnej, polityki w zakresie umiejętności i dialogu społecznego, a także środków wspierających bardziej zrównoważony podział obowiązków opiekuńczych i przeciwdziałających utrzymywaniu się stereotypów płci w kształtowaniu wyborów edukacyjnych i zawodowych.

**Głównym wnioskiem jest to, że utrzymujące się nierówności w wynagrodzeniach, rozwoju kariery zawodowej, warunkach pracy i emeryturach odzwierciedlają skumulowany efekt niekorzystnych czynników występujących w ciągu całego życia.** Bez polityk, które mogłyby przerwać tę dynamikę, postępy prawdopodobnie pozostaną ograniczone. Chociaż zdania są podzielone co do względnej wagi wiążących regulacji i środków opartych na zachętach, ogólnie uznaje się, że do trwałego zmniejszenia różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn konieczne są bardziej zdecydowane i spójne działania w ramach polityk dotyczących zatrudnienia, opieki, ochrony socjalnej i umiejętności.

**Z dyskusji wyłoniło się kilka przyszłych priorytetów działań na szczeblu UE.** Są to m.in.: zapewnienie skutecznego i proporcjonalnego wdrożenia dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń, silna perspektywa płci w przyszłych inicjatywach dotyczących jakości pracy, poprawa ram gromadzenia i monitorowania danych oraz zapewnienie skutecznego wykorzystania dostępnego finansowania unijnego – w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) – w celu wspierania reform i działań na rzecz podnoszenia kwalifikacji. Dialog z partnerami społecznymi potwierdził również, że rokowania zbiorowe i dialog społeczny mogą odegrać ważną rolę w przeciwdziałaniu segregacji na rynku pracy, nierównemu podziałowi obowiązków opiekuńczych i utrzymującym się stereotypom płci w świecie pracy.