

V Bruseli 17. júna 2026
(OR. en)

10320/1/26
REV 1

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

POZNÁMKA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Komu:	Výbor stálych predstaviteľov/Rada
Predmet:	Kľúčové posolstvá Výboru pre zamestnanosť o rodových aspektoch v súvislosti s kvalitou pracovných miest – <i>prezentácia predsedníčky EMCO</i> - <i>výmena názorov</i>

Delegáciám v prílohe zasielame kľúčové posolstvá Výboru pre zamestnanosť o rodových aspektoch v súvislosti s kvalitou pracovných miest, ktoré má predsedníčka EMCO predložiť Rade (EPSCO) na zasadnutí 29. júna 2026.

Rodové aspekty v súvislosti s kvalitou pracovných miest

Kľúčové posolstvá

1. ÚVOD

Skupina EMCO pre analýzu politík (EMCO PAG) zvolala na 24. až 25. marca 2026 trojstranné zasadnutie, na ktorom sa stretli zástupcovia sociálnych partnerov na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni, členských štátov a Komisie, aby diskutovali o rodovom rozmere kvality pracovných miest. Zasadnutie sa uskutočnilo v širšom kontexte práce, ktorú aktuálne výbor EMCO vykonáva v oblasti kvality pracovných miest, pričom sa vychádzalo zo *stanoviska* predloženého Rade v júni 2025¹ a pred aktualizáciou súvisiaceho monitorovacieho rámca skupinou výboru EMCO pre ukazovatele². Diskusie vychádzali z dôkazov predložených Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť (EIGE), nadáciou Eurofound, Eurostatom a Európskou agentúrou pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA), pričom sa zameriavali na tri vzájomne prepojené témy: i) kolektívne vyjednávanie a sektorová segregácia; ii) rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, kariérny postup a sociálna ochrana a iii) pracovný stres, duševné zdravie a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom.

¹ [Stanovisko Výboru pre zamestnanosť k aspektom kvality pracovných miest](#), 6. jún 2025.

² Monitor výsledkov v oblasti zamestnanosti za rok 2026 (EPM), *pripravuje sa*.

2. KLÚČOVÉ POLITICKÉ ASPEKTY TÝKAJÚCE SA RODOVÉHO ROZMERU KVALITY PRACOVNÝCH MIEST

Diskusie poukázali na spoločnú realitu v celej EÚ: rodové nerovnosti v kvalite pracovných miest majú nad'alej štrukturálny a kumulatívny charakter. Pretrvávajúce rozdiely v odmeňovaní, kariérnom postupe, pracovných podmienkach a primeranosti dôchodkov odrážajú kombinovaný vplyv segmentácie trhu práce, nerovnomerného rozdelenia zodpovednosti za starostlivosť, pretrvávajúcich rodových stereotypov a opakovaných prerušení kariéry počas celého života. Tieto faktory sa v priebehu času navzájom posilňujú, čo prispieva k nižším celoživotným príjmom, slabšej sociálnej ochrane a obmedzeným príležitostiam pre ženy na trhu práce.

Kolektívne vyjednávanie a sociálny dialóg sa považujú za dôležité hnacie sily pokroku, ich prínos však nie je rovnaký vo všetkých odvetviach a členských štátoch. Z dôkazov predložených počas stretnutia vyplynulo, že kolektívne vyjednávanie môže prispieť k zníženiu rodových rozdielov, keď sa rodové hľadisko systematicky začleňuje do kolektívnych zmlúv a keď sú ženy primerane zastúpené v odborových organizáciách a štruktúrach sociálnych partnerov. Pokroku zároveň nad'alej bránia pretrvávajúce štrukturálne obmedzenia vrátane nedostatočného zastúpenia žien vo vedúcich pozíciách a ich zastúpenia v odvetviach, ako je starostlivosť, obchod a cestovný ruch, kde pracovné podmienky často menej prispievajú k rodovej rovnosti a kde je nad'alej rozšírená nedobrovoľná práca na kratší pracovný čas.

Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov a rodové rozdiely v kariérnom postupe by sa nemali chápať len ako otázky rovnakej odmeny za rovnakú prácu, ale ako dôsledok kumulatívnych znevýhodnení, ktoré v priebehu života vznikajú. Profesionálna segregácia, nerovnomerné rozdelenie opatrovateľských povinností a opakované prerušenia kariéry sa považujú za kľúčové faktory nižších celoživotných príjmov a nižšej výšky nadobudnutého dôchodku u žien. V tejto súvislosti účastníci zdôraznili význam kombinovania politík trhu práce s politikami v oblasti sociálnej ochrany a rodiny, najmä prostredníctvom cenovo dostupnej starostlivosti o deti, systémov rodičovskej dovolenky podporujúcich spravodlivejšie rozdelenie opatrovateľských povinností a lepšieho pokrytia sociálnej ochrany v prípade neštandardných foriem práce.

Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a duševné zdravie sa stali čoraz dôležitejším rozmerom kvality pracovných miest, najmä v kontexte nerovnomerného rozdelenia starostlivosti a vyvíjajúcich sa foriem organizácie práce. Hoci flexibilné formy práce a práca na diaľku môžu zlepšiť autonómiu a podporiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, môžu tiež medzi nimi stierať hranice a zvyšovať riziko nadčasov, najmä v prípade žien, ktoré naďalej vykonávajú neprimeraný podiel neplatených opatrovateľských povinností. Obavy vyvoláva aj pretrvávajúci výskyt násillia a obťažovania na pracovisku vrátane sexuálneho obťažovania. V širšom zmysle sa v diskusiách zdôraznilo, že rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom nemožno obmedziť len na flexibilitu, ale vyžaduje si záruky, prevenciu, právo na odpojenie sa a rámce bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré vo väčšej miere zohľadňujú rodovú perspektívu.

Z dialógu tiež vyplynulo, že pri všetkých témach pretrvávajú rozdielne názory, pokiaľ ide o najúčinnějšíe politické nástroje na urýchlenie pokroku. Odborové organizácie pripomenuli, že aplikácia len samotných dobrovoľných prístupov nepriniesla dostatočnú zmenu, a zdôraznili význam silnejšieho presadzovania, monitorovania a záväzných rámcov. Zamestnávateľské organizácie síce uznali štrukturálnu povahu identifikovaných výziev, uviedli však, že problémy, ako je odvetvová a hierarchická segregácia, nemožno vyriešiť len prostredníctvom právnych predpisov, a zdôraznili význam stimulov, iniciatív na zvyšovanie úrovne zručností, riešení na úrovni pracoviska a primeraných požiadaviek na vykonávanie, najmä pre malé a stredné podniky (MSP).

3. ZÁVERY

Ďalšie zlepšenie kvality pracovných miest pre ženy nie je možné dosiahnuť izolovanými opatreniami ani zásahmi obmedzenými na odvetvia s prevahou žien. Dôkazy naopak poukazujú na štrukturálnu dynamiku, ktorá si vyžaduje koordinované opatrenia na trhoch práce, v systémoch sociálnej ochrany, politikách v oblasti zručností a sociálnom dialógu spolu s opatreniami, ktoré podporujú vyváženejšie rozdelenie opatrovateľských povinností a riešia pretrvávanie rodových stereotypov pri formovaní výberu vzdelávania a povolania.

Hlavným dôsledkom je, že pretrvávajúce nerovnosti v odmeňovaní, kariérnom postupe, pracovných podmienkach a dôchodkoch odrážajú kumulatívny účinok znevýhodnení nahromadených počas celého života. Bez politik schopných túto dynamiku prerušiť bude pokrok pravdepodobne naďalej obmedzený. Hoci sa prístupy líšia, pokiaľ ide o relatívnu váhu záväznej regulácie a opatrení založených na stimuloch, všeobecne sa uznáva, že na dosiahnutie trvalého zníženia rodových rozdielov sú potrebné rozhodnejšie a lepšie zosúladené opatrenia v rámci politik zamestnanosti, starostlivosti, sociálnej ochrany a zručností.

Z diskusií vyplynulo niekoľko priorít pre opatrenia na úrovni EÚ do budúcnosti. Patria medzi ne zabezpečenie účinného a primeraného vykonávania smernice o transparentnosti odmeňovania, silný rodový rozmer v nadchádzajúcich iniciatívach týkajúcich sa kvality pracovných miest, zlepšenie rámcov pre zber údajov a monitorovanie a zabezpečenie účinného využívania dostupných finančných prostriedkov EÚ, najmä Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+), na podporu reforiem a úsilia o zvyšovanie úrovne zručností. Dialóg so sociálnymi partnermi takisto potvrdil, že kolektívne vyjednávanie a sociálny dialóg môžu zohrávať dôležitú úlohu pri riešení segregácie na trhu práce, nerovnakých opatrovateľských povinností a pretrvávajúcich rodových stereotypov v pracovnom prostredí.
