

Bruksela, 3 października 2023 r.
(OR. en)

13307/23

SOC 635
EMPL 454
ECOFIN 916
EDUC 365

NOTA

Od:	Komitet ds. Zatrudnienia
Do:	Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada
Dotyczy:	Najważniejsze przesłania Komitetu ds. Zatrudnienia sporządzone na podstawie Rocznego sprawozdania dotyczącego sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i Przeglądu sytuacji w dziedzinie zatrudnienia – Zatwierdzenie

Delegacje otrzymują w załączeniu najważniejsze przesłania Komitetu ds. Zatrudnienia (EMCO) sporządzone na podstawie Rocznego sprawozdania dotyczącego sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i Przeglądu sytuacji w dziedzinie zatrudnienia, z myślą o ich zatwierdzeniu przez Radę (EPSCO) w dniu 9 października 2023 r.

Pełna wersja Rocznego sprawozdania dotyczącego sytuacji w dziedzinie zatrudnienia znajduje się w dok. 13307/23 ADD 1.

Przegląd sytuacji w dziedzinie zatrudnienia znajduje się w dok. 13307/23 ADD 2.

Najważniejsze przesłania Komitetu ds. Zatrudnienia sporządzone na podstawie Rocznego sprawozdania dotyczącego sytuacji w dziedzinie zatrudnienia (2023) i Przeglądu sytuacji w dziedzinie zatrudnienia

1. Zgodnie ze swoim mandatem określonym w art. 150 TFUE Komitet ds. Zatrudnienia sporządził dla Rady roczną analizę sytuacji w dziedzinie zatrudnienia w UE. Analiza opiera się na Przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia (2023)¹, który przedstawia postępy w realizacji celów wyznaczonych na 2030 r. i pokazuje zarys kluczowych wyzwań w dziedzinie zatrudnienia oraz dobre wyniki na rynku pracy w UE i w poszczególnych państwach członkowskich.
2. Główne wnioski z tegorocznego Przeglądu sytuacji w dziedzinie zatrudnienia, zatwierdzonego pod koniec maja przez grupę EMCO ds. wskaźników, podsumowano w rocznym sprawozdaniu dotyczącym sytuacji w dziedzinie zatrudnienia (2023). Stanowią one uzupełnienie wniosków z prowadzonego przez Komitet ds. Zatrudnienia wielostronnego nadzoru wdrażania zaleceń Rady dla poszczególnych krajów i innych zaleceń Rady w ramach europejskiego semestru.
3. Zarówno Przegląd sytuacji w dziedzinie zatrudnienia, jak i Roczne sprawozdanie dotyczące sytuacji w dziedzinie zatrudnienia drugi rok z rzędu uwzględniają główne cele UE na 2030 r. w zakresie zatrudnienia i uczenia się dorosłych zaproponowane przez Komisję Europejską w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych i przyjęte z zadowoleniem przez przywódców UE na Szczycie Społecznym w Porto w maju 2021 r. oraz na posiedzeniu Rady Europejskiej w czerwcu 2021 r., a także powiązane cele krajowe określone przez państwa członkowskie i przedstawione na posiedzeniu Rady EPSCO w czerwcu 2022 r.

¹ Przegląd sytuacji w dziedzinie zatrudnienia opiera się na wnioskach płynących ze wspólnych ram oceny. Wspólne ramy oceny to narzędzie oceny oparte na wskaźnikach, przygotowane wspólnie przez Komitet ds. Zatrudnienia, Komitet Ochrony Socjalnej oraz Komisję Europejską, obejmujące ogólne i szczegółowe obszary polityki podlegające wytycznym dotyczącym polityki zatrudnienia. Mają one służyć jasnemu wskazaniu, jakie są w tych obszarach kluczowe wyzwania i dobre wyniki na rynku pracy, oraz wesprzeć państwa członkowskie w ustalaniu własnych priorytetów.

4. Ponadto w analizie przedstawionej w tegorocznym sprawozdaniu uwzględnia się aspekt perspektywiczny i określa się minimalny roczny wzrost zatrudnienia wymagany na szczeblu UE i na szczeblu krajowym, aby osiągnąć odpowiednie cele w zakresie wskaźnika zatrudnienia do 2030 r., a także przedstawia się potencjał, jaki mają poszczególne grupy ludności, by przyczynić się do osiągnięcia celu dotyczącego tego wskaźnika.
5. Pomimo poważnych wyzwań, takich jak rosyjska wojna napastnicza przeciwko Ukrainie, kryzys energetyczny i presja inflacyjna, gospodarka UE odnotowała stosunkowo dobre wyniki w 2022 r., a rynek pracy pozostał odporny, przy czym stopa zatrudnienia i stopa bezrobocia osiągnęły nowe rekordowe poziomy.
6. Dokładniej rzecz ujmując, wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat w UE-27 wzrósł w 2022 r. do 74,6 % (wzrost o 1,5 punktu procentowego w porównaniu z 2021 r.) i stanowi najwyższy wynik od początku szeregu czasowego w 2009 r. W 2022 r. na szczeblu UE odnotowano wzrost wskaźnika zatrudnienia we wszystkich głównych grupach wiekowych (młodzież, pracownicy w wieku najwyższej aktywności zawodowej i starsi pracownicy). Ponadto w 2022 r. we wszystkich państwach członkowskich wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat poprawił się w porównaniu z 2021 r., a w prawie wszystkich państwach członkowskich UE w 2022 r. wskaźnik ten przekroczył poziom sprzed pandemii (2019 r.). W 2022 r. wskaźnik aktywności zawodowej w UE (dla osób w wieku 20–64 lat) nadal się poprawiał. Wyniósł on 79,4 %, co oznacza wzrost o 1 punkt procentowy w porównaniu z 2021 r., przy czym w większym stopniu przyczyniły się do tego kobiety.
7. Stopa bezrobocia osób w wieku powyżej 15 lat spadła w UE średnio o 0,9 punktu procentowego i wyniosła 6,2 % w 2022 r. w porównaniu z 2021 r., przy czym spadek odnotowano w prawie wszystkich państwach członkowskich. Ponadto w 2022 r. w UE-27 spadła też stopa bezrobocia długotrwałego.

8. Stopa bezrobocia młodzieży w UE (w wieku 15–24 lat) zmniejszyła się w 2022 r. w porównaniu z rokiem poprzednim, jest jednak ponad dwukrotnie wyższa niż ogólna stopa bezrobocia, co wskazuje na kluczowe wyzwanie w tym względzie oraz na ciągłą potrzebę wdrażania wzmocnionej gwarancji dla młodzieży. Przy tym odsetek osób w wieku 15–29 lat, które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą (młodzież NEET), spadł w 2022 r. w UE o 1,4 punktu procentowego do 11,7 %. Ponadto luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami w UE-27, tj. różnica między wskaźnikiem zatrudnienia mężczyzn i kobiet w wieku 20–64 lat – pomimo nieznacznego spadku w 2022 r. do 10,7 z 10,9 punktu procentowego w 2021 r. – utrzymuje się na wysokim poziomie. W związku z tym w tych dwóch obszarach konieczne są znaczne postępy. Zgodnie z planem działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, aby osiągnąć główny cel dotyczący wskaźnika zatrudnienia na poziomie 78 % do 2030 r., Europa musi dążyć poprzez poprawę perspektyw zatrudnienia do zmniejszenia co najmniej o połowę luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami w porównaniu z 2019 r. i do zredukowania odsetka młodzieży NEET w wieku 15–29 lat z 12,6 % (2019 r.) do 9,0 % do 2030 r. (co oznacza spadek o 3,6 punktu procentowego).
9. Jednym z głównych wniosków zawartych w prognozie gospodarczej Komisji z wiosny 2023 r. jest to, że w przyszłości wciąż kurczące się zasoby pracy, chomikowanie pracy spowodowane niedoborem wykwalifikowanej siły roboczej, a także duży popyt, zwłaszcza na usługi, mają złagodzić wpływ spowolnienia gospodarczego na rynek pracy. W tym kontekście w tym roku przewiduje się, że wzrost zatrudnienia w UE wyniesie 0,5 %. W 2024 r. zatrudnienie ma nadal umiarkowanie rosnąć (0,4 %), co oznacza mniej sprzyjający tworzeniu miejsc pracy wzrost gospodarczy w porównaniu z rokiem 2022. Oczekuje się, że w UE w 2023 r. stopa bezrobocia utrzyma się na poziomie zbliżonym do rekordowo niskiego poziomu – 6,2 %, a w 2024 r. nieznacznie spadnie do 6,1 %.

10. Jeżeli chodzi w szczególności o główny cel dotyczący wskaźnika zatrudnienia na poziomie 78 % do 2030 r., korzystne warunki na rynku pracy w 2022 r. w znacznym stopniu przyczyniły się do postępów w jego realizacji. Obecnie osiągnięcie tego celu wymaga, by do 2030 r. wzrost na szczeblu UE wynosił średnio 3,4 punktu procentowego, jednak osiem państw członkowskich dąży do zwiększenia wskaźników zatrudnienia o więcej niż ten wskaźnik, aby osiągnąć swoje cele krajowe. Z najnowszych dostępnych rocznych danych badania aktywności ekonomicznej ludności dotyczących wskaźnika zatrudnienia (osób w wieku 20–64 lat) wynika, że w 2022 r. pięć państw członkowskich przekroczyło swoje cele krajowe, a jedno państwo osiągnęło swój cel. Ponadto w 2022 r. w jedenastu państwach członkowskich wskaźnik zatrudnienia już przekraczał główny cel UE na poziomie 78 % (rok wcześniej – w ośmiu państwach członkowskich).
11. Porównując niedawny (2022 r.) roczny wzrost zatrudnienia w państwach członkowskich ze średnim rocznym wzrostem zatrudnienia w latach 2013–2019 (przed pandemią COVID-19) oraz z minimalnym (rocznym) wzrostem zatrudnienia wymaganym dla każdego państwa członkowskiego, aby osiągnąć krajowy cel dotyczący wskaźnika zatrudnienia, można stwierdzić, że w większości państw członkowskich w 2022 r. wzrost zatrudnienia przekroczył odpowiednie średnie wskaźniki sprzed pandemii COVID-19 oraz że ze względu na spadek liczby ludności większość państw członkowskich potrzebowałaby niższego minimalnego rocznego wzrostu zatrudnienia, aby osiągnąć swoje cele krajowe, niż w okresie przed kryzysem.

12. Podczas analizy i monitorowania postępów w realizacji celu dotyczącego wskaźnika zatrudnienia na 2030 r. przydatne jest również zbadanie wyników różnych grup ludności (np. młodzież, pracownicy w wieku najwyższej aktywności zawodowej i starsi pracownicy) oraz wskazanie grup, które plasują się poniżej średniej. Jeżeli potencjał dla każdego państwa członkowskiego i każdej grupy określa się w przybliżeniu na podstawie różnicy między konkretnym wskaźnikiem zatrudnienia a odpowiednim średnim wskaźnikiem zatrudnienia w UE (lub średnią trzech najwyższych wskaźników zatrudnienia w UE dla tej grupy ludności), wówczas należy oczekiwać hipotetycznych korzyści wynikających ze zwiększenia wskaźników zatrudnienia w poszczególnych grupach. Dotyczy to w szczególności osób o niskich kwalifikacjach (kobiet i mężczyzn) w znacznej liczbie państw członkowskich UE.
13. Na późniejszym etapie grupa EMCO ds. wskaźników omówi również podejście metodologiczne dotyczące monitorowania postępów w realizacji głównego celu na 2030 r. dotyczącego uczenia się dorosłych oraz celów krajowych w tym zakresie, biorąc pod uwagę, że w 2022 r. zmieniono źródło danych z badania edukacji dorosłych (AES) na badanie aktywności ekonomicznej ludności.
14. Jeżeli chodzi o priorytety tematyczne dla państw członkowskich, lektura przeglądu sytuacji w dziedzinie zatrudnienia z 2023 r. wskazuje na szereg kluczowych wyzwań w dziedzinie zatrudnienia. W zakresie umiejętności i uczenia się przez całe życie wyzwania te są związane głównie z niedopasowaniem umiejętności i niskim poziomem uczestnictwa w szkoleniach. Oczekuje się, że Europejski Rok Umiejętności nada nowy impuls uczeniu się przez całe życie oraz sprawi, że ludzie i przedsiębiorstwa będą mogli przyczyniać się do transformacji ekologicznej i cyfrowej, wspierając innowacje i konkurencyjność. Jeśli chodzi o systemy kształcenia i szkolenia, główne wyzwania to zależność efektów kształcenia od statusu społeczno-ekonomicznego, niski poziom umiejętności podstawowych oraz niski odsetek osób z wykształceniem wyższym, częste wczesne kończenie nauki oraz niska atrakcyjność zawodu nauczyciela.

15. Zidentyfikowano również wyzwania, jeśli chodzi o udział w rynku pracy, w tym w odniesieniu do konkretnych grup, takich jak starsi pracownicy, młodzież, kobiety, pracownicy o niskich kwalifikacjach i obywatele państw trzecich. W niektórych krajach obserwuje się wyzwania związane z funkcjonowaniem zasiłków dla bezrobotnych lub wpływem systemów podatkowych i systemów świadczeń na uczestnictwo w rynku pracy (np. pułapki niskich zarobków, pułapki bezrobocia). W obszarze równouprawnienia płci jednym z głównych problemów jest utrzymywanie się luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami, natomiast w dziedzinie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym kluczowymi kwestiami są zapewnienie i wykorzystanie usług opieki oraz wpływ rodzicielstwa na uczestnictwo w rynku pracy. Dla niektórych państw członkowskich problemem pozostaje również segmentacja rynku pracy, a dalsze wyzwania zidentyfikowano w zakresie aktywnych polityk rynku pracy i funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia.
16. W analizie wskazano również wspólne unijne „najnowsze pozytywne tendencje” i „negatywne tendencje wymagające obserwacji”. W szczególności w przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia podkreślono szereg pozytywnych zmian w latach 2021–2022: wzrost wskaźnika zatrudnienia wśród osób w wieku 20–64 lat we wszystkich państwach członkowskich; wzrost zatrudnienia ogółem w 25 państwach członkowskich; wzrost wskaźnika zatrudnienia starszych pracowników w 24 państwach członkowskich; spadek wskaźnika młodzieży NEET (osoby w wieku 15–29 lat) w 19 państwach członkowskich; wzrost uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie (odsetek osób dorosłych w wieku 25–64 lat uczestniczących w kształceniu i szkoleniu w ciągu ostatnich 4 tygodni) w 15 państwach. Niektóre z tych rocznych tendencji znajdują potwierdzenie w analizie rozwoju sytuacji w perspektywie trzyletniej. W przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia wskazano jednak również szereg negatywnych tendencji w latach 2020–2021: pogorszenie się nominalnego jednostkowego kosztu pracy w 21 państwach członkowskich oraz częste występowanie bierności zawodowej i zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy ze względu na obowiązki osobiste i rodzinne, co odnotowano w 13 państwach członkowskich.
17. Ostatnie prace Komitetu ds. Zatrudnienia w zakresie wielostronnego nadzoru wskazują, że państwa członkowskie przeprowadziły reformy we wszystkich obszarach polityki uznanych w przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia za obszary priorytetowe, ale nadal istnieją wyzwania, co podkreślono również w zaleceniach dla poszczególnych krajów na 2023 r.

18. Państwa członkowskie wprowadziły lub planują wprowadzić polityki podnoszenia i zmiany kwalifikacji, by zaradzić rosnącemu niedoborowi kwalifikacji w sektorach o wysokim popycie (takich jak opieka zdrowotna), zająć się kwestią niedopasowania umiejętności oraz by dostosować umiejętności pracowników do zmieniającego się świata pracy, w tym z pomocą zasobów dostępnych w ramach EFS+ i NextGenerationEU. W kontekście kurczących się zasobów pracy i niskiego bezrobocia państwa członkowskie coraz częściej wprowadzają środki szkoleniowe skierowane przede wszystkim do osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, których potencjał pozostaje niewykorzystany. Trwają wysiłki na rzecz poprawy świadczenia usług przez publiczne służby zatrudnienia i zdolności tych służb, w tym za pomocą cyfrowych i ulepszonych narzędzi prognozowania rynku pracy i umiejętności. Ponadto państwa członkowskie intensyfikują wysiłki na rzecz poprawy umiejętności nauczycieli, w szczególności ich umiejętności cyfrowych, oraz zwiększenia atrakcyjności zawodu nauczyciela.
19. Segmentacja rynków pracy w państwach członkowskich wciąż negatywnie oddziałuje na niektóre grupy, zwłaszcza młodych ludzi, kobiety, migrantów i osoby o niskich umiejętnościach. W niektórych przypadkach wymuszone zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy utrzymuje się na wysokim poziomie, a przy tym niski jest wskaźnik przechodzenia z umów na czas określony na umowy na czas nieokreślony. Przez cały 2022 r. wiele państw członkowskich kontynuowało starania, by promować umowy na czas nieokreślony jako typową formę pracy. Reagowanie na nadużycia w stosowaniu nietypowych form pracy i samozatrudnienia oraz przeciwdziałanie pracy nierejestrowanej wciąż należy do priorytetów politycznych wielu państw członkowskich. Ponadto na znaczeniu zyskała praca za pośrednictwem platform internetowych, przyczyniając się do tworzenia miejsc pracy, ale również stwarzając wyzwania w dziedzinie sprawiedliwych warunków pracy.

20. Jeżeli chodzi o opodatkowanie pracy, ze względu na rosnące ceny energii i żywności wiele państw członkowskich wprowadziło w 2022 r. środki mające na celu złagodzenie wpływu inflacji na dochody gospodarstw domowych i pracowników. W wielu państwach członkowskich odnotowano również postępy w ekologizacji systemu podatkowego i sprawieniu, że będzie on w większym stopniu wspierał zrównoważony wzrost gospodarczy. Jednak w kontekście wspierania inkluzywnego wzrostu w wielu państwach członkowskich nadal istnieją znaczne możliwości, jeśli chodzi o przesunięcie opodatkowania z pracy i poprawę ich systemów podatków i świadczeń. Dobrze zaprojektowane krańcowe stawki podatkowe mogą zachęcać do uczestnictwa w rynku pracy, zwłaszcza drugich żywicieli rodziny, i do zwiększania liczby godzin pracy. Ponadto w wielu państwach członkowskich utrzymuje się wysoki klin podatkowy dla pracowników nisko uposażonych.
21. Obowiązki opiekuńcze, w tym wobec osób wymagających opieki długoterminowej i dzieci, nadal są w wielu państwach członkowskich jednym z głównych czynników utrudniających uczestnictwo kobiet w rynku pracy i zatrudnienie kobiet w pełnym wymiarze czasu pracy, co powoduje, że ok. 7,7 mln kobiet pozostaje poza rynkiem pracy. Widać jednak ogólne postępy w zapewnianiu dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, a zwłaszcza w zwiększaniu liczby dostępnych miejsc i wspieraniu rodzin o niskich dochodach w dostępie do usług. W niektórych przypadkach zwiększono korzystanie z wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem poprzez obniżenie wieku obowiązku szkolnego. Mimo wysiłków nadal istnieją poważne wyzwania w zakresie zwiększania dostępu dzieci w niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej oraz dostosowywania wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem do potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami lub wymagających szczególnej opieki.

22. Przegląd EMCO dotyczący dialogu społecznego pokazał, że we wszystkich państwach członkowskich – z niewieloma wyjątkami – ramy instytucjonalne dialogu społecznego są więcej niż odpowiednie. Jednak niezwykle ważne jest, aby zaangażowanie partnerów społecznych nie było czysto formalne i aby zadbać o terminowe i konstruktywne konsultacje w trakcie całego procesu kształtowania polityki. Jakość konsultacji może również wzrosnąć, gdy ich podstawą będą ustalenia oparte na dowodach oraz oceny ex ante skutków proponowanych przepisów.
23. W odniesieniu do pakietu wiosennego na 2023 r. przyjętego przez Komisję 24 maja Komitet ds. Zatrudnienia zauważył we wspólnej opinii horyzontalnej z Komitetem Ochrony Socjalnej w sprawie europejskiego semestru 2023 na posiedzenie Rady EPSCO w czerwcu 2023 r., że liczba zaleceń dla poszczególnych krajów w obszarach wchodzących w zakres kompetencji Rady EPSCO pozostaje bardziej ograniczona niż w cyklach semestru poprzedzających wprowadzenie Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF). W opinii odnotowano też stosunkowo większą liczbę „horyzontalnych” zaleceń dla poszczególnych krajów zaproponowanych dla wszystkich państw członkowskich, a jednocześnie podkreślono potrzebę zadbania o to, by zalecenia miały nadal charakter specyficzny dla poszczególnych krajów.
24. W swojej opinii Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej wezwały do ustanowienia ściślejszej koordynacji między polityką gospodarczą, fiskalną, zatrudnieniową i społeczną², biorąc pod uwagę szeroki zakres obecnych zagrożeń społeczno-gospodarczych i wyzwań politycznych, na które ma wpływ rosyjska wojna napastnicza przeciwko Ukrainie, oraz z myślą o zapewnieniu sprawiedliwej zielonej i cyfrowej transformacji oraz zrównoważonego i inkluzywnego wzrostu. W tym kontekście wzmocnienie roli Rady EPSCO i jej komitetów w ramach europejskiego semestru pozostaje jednym z najważniejszych celów, przy jednoczesnym uznaniu, że należy kontynuować wysiłki na rzecz uaktualnienia narzędzi monitorowania stosowanych przez te komitety, utrzymania obecnego ukierunkowania semestru zgodnie z Traktatem oraz unikania ryzyka obciążenia administracyjnego.

² Zgodnie z odpowiednimi kompetencjami traktatowymi oraz zasadami pomocniczości i proporcjonalności.

25. W odpowiedzi na to wezwanie, a także na wcześniejszy apel Rady EPSCO z marca 2022 r.³, grupa EMCO ds. wskaźników rozpoczęła refleksję nad narzędziami monitorowania i sprawozdawczości stosowanymi przez EMCO, by lepiej dostosować te narzędzia do założonego celu. Pierwszy etap tego procesu, który jest obecnie w toku, obejmuje przegląd wspólnych ram oceny jako punkt odniesienia dla wszystkich innych narzędzi.
26. Europejski semestr nadal stanowi skuteczne narzędzie koordynacji służące wspieraniu zrównoważonego i inkluzywnego wzrostu gospodarczego, wspieraniu konkurencyjności, zatrudnienia oraz adekwatnej ochrony socjalnej i włączenia społecznego. Cykl europejskiego semestru 2024 powinien nadal uwzględniać obecne i przyszłe wyzwania na rynku pracy w obliczu niepewnych globalnych perspektyw geopolitycznych i gospodarczych, w tym w związku z rosyjską wojną napastniczą przeciwko Ukrainie, a także zdarzeniami związanymi z zakłóceniami klimatycznymi. Kolejny cykl semestru powinien również w dalszym ciągu wspierać transformację ekologiczną i cyfrową oraz uwzględniać wpływ zmian demograficznych na rynek pracy. Jak wskazano w Przeglądzie sytuacji w dziedzinie zatrudnienia, aby osiągnąć główne unijne cele i cele krajowe na 2030 r., należy zająć się wyzwaniami strukturalnymi w obszarach uczestnictwa w rynku pracy i aktywnych polityk rynku pracy, kształcenia i szkolenia, umiejętności i uczenia się przez całe życie, funkcjonowania systemów podatkowych i systemów świadczeń, równouprawnienia płci oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a także segmentacji rynku pracy.

³ Zob. dok. Rady 6933/22.