

Bruxelles, den 17. juni 2026
(OR. en)

10320/1/26
REV 1

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

NOTE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
til:	De Faste Repræsentanternes Komité/Rådet

Vedr.:	Nøglebudskaber fra Beskæftigelsesudvalget om kønsrelaterede aspekter af jobkvalitet
	– <i>Forelæggelse ved EMCO's formand</i>
	– <i>Udveksling af synspunkter</i>

Vedlagt følger til delegationerne nøglebudskaberne fra Beskæftigelsesudvalget om kønsrelaterede aspekter af jobkvalitet, som EMCO's formand skal forelægge for EPSCO-Rådet på samlingen den 29. juni 2026.

Kønsrelaterede aspekter af jobkvalitet

Nøglebudskaber

1. INDLEDNING

Den 24.-25. marts 2026 indkaldte Beskæftigelsesudvalgets Gruppe for Politikanalyse (EMCO PAG) til et trepartsmøde med deltagelse af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter på EU-plan og nationalt plan, medlemsstaterne og Kommissionen for at drøfte kønsdimensionen af jobkvalitet. Mødet fandt sted i en bredere kontekst af EMCO's igangværende arbejde med jobkvalitet og på grundlag af den *udtalelse*, der blev forelagt Rådet i juni 2025¹, og forud for EMCO's indikatorgruppes ajourføring af den tilhørende overvågningsramme². Drøftelserne var baseret på dokumentation fremlagt af Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE), Eurofound, Eurostat og Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA) med fokus på tre indbyrdes forbundne emner: i) kollektive overenskomstforhandlinger og sektoriel segregering, ii) lønforskel mellem kønnene, karriereudvikling og social beskyttelse og iii) arbejdsrelateret stress, mental sundhed og balance mellem arbejdsliv og privatliv.

¹ [Beskæftigelsesudvalgets udtalelse om dimensionerne af jobkvalitet](#), 6. juni 2025.

² Overvågning af beskæftigelsesresultater 2026 (EPM), *bebudet*.

2. CENTRALE POLITISKE ASPEKTER VEDRØRENDE KØNSDIMENSIONEN AF JOBKVALITET

Drøftelserne pegede på en fælles underliggende virkelighed i hele EU: Uligheder mellem kønnene med hensyn til jobkvalitet er fortsat af strukturel og kumulativ karakter. Vedvarende forskelle i løn, karriereudvikling, arbejdsvilkår og pensionens tilstrækkelighed afspejler den kombinerede virkning af segmentering af arbejdsmarkedet, ulige omsorgsforpligtelser, vedholdende kønsstereotyper og gentagne karriereafbrydelser gennem hele livet. Disse dynamikker er indbyrdes forstærkende over tid og bidrager til lavere livsindkomst, ringere resultater med hensyn til social beskyttelse og færre muligheder på arbejdsmarkedet for kvinder.

Der blev peget på kollektive overenskomstforhandlinger og social dialog som vigtige løftestænger for fremskridt, men deres bidrag er fortsat ujævne i de enkelte sektorer og medlemsstater. Den dokumentation, der blev fremlagt på mødet, pegede i retning af, at kollektive overenskomstforhandlinger kan bidrage til at mindske kønsskævheder, når et kønsperspektiv systematisk integreres i kollektive overenskomster, og når kvinder er tilstrækkeligt repræsenteret i fagforenings- og arbejdsmarkedsstrukturer. Samtidig hæmmer vedvarende strukturelle begrænsninger fortsat fremskridtene, herunder underrepræsentationen af kvinder i ledende stillinger og deres koncentration i sektorer såsom pleje, handel og turisme, hvor arbejdsvilkårene ofte er mindre befordrende for ligestilling mellem kønnene, og ufrivilligt deltidsarbejde fortsat er udbredt.

Lønforskel mellem kønnene og kønsforskelle i karriereudvikling bør ikke udelukkende ses som spørgsmål om ligeløn, men som et resultat af kumulative ulemper, der opstår gennem hele livet. Segregering af arbejdsmarkedet, ulige fordeling af omsorgsforpligtelser og gentagne karriereafbrydelser blev angivet som vigtige bagvedliggende årsager til lavere livsindkomst og dårligere pensionsresultater for kvinder. I denne forbindelse understregede deltagerne vigtigheden af at kombinere arbejdsmarkedspolitikker med familie- og socialsikringspolitikker, navnlig gennem økonomisk overkommelig børnepasning, forældreorlovsordninger, der tilskynder til en mere ligelig fordeling af omsorgsforpligtelser, og stærkere social beskyttelse i forbindelse med atypiske arbejdsformer.

Balancen mellem arbejdsliv og privatliv og mental sundhed fremstod som en stadig vigtigere dimension af jobkvaliteten, navnlig i forbindelse med ulige omsorgsbyrder og nye former for arbejdstilrettelæggelse. Selv om fleksible ordninger og fjernarbejdsordninger kan forbedre autonomien og støtte balancen mellem arbejdsliv og privatliv, kan de også udviske grænserne mellem arbejdsliv og privatliv og øge risikoen for overanstrengelse, navnlig for kvinder, der fortsat varetager en uforholdsmæssig stor andel af de ulønnede omsorgsforpligtelser. Der viste sig også at være særlig bekymring over den fortsatte forekomst af vold og chikane på arbejdspladsen, herunder seksuel chikane. Mere generelt understregede drøftelserne, at balancen mellem arbejdsliv og privatliv ikke kun kan reduceres til et spørgsmål om fleksibilitet, men kræver garantier, forebyggelse, retten til at være offline og rammer for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, der integrerer et stærkere kønsperspektiv.

På tværs af alle emner fremhævede dialogen også divergerende holdninger hvad angår de mest effektive politiske instrumenter til at fremskynde fremskridt. Fagforeningerne understregede, at frivillige tilgange alene ikke har skabt tilstrækkelige ændringer, og fremhævede vigtigheden af stærkere håndhævelse, overvågning og bindende rammer.

Arbejdsgiverorganisationerne anerkendte den strukturelle karakter af de konstaterede udfordringer, men fremførte, at problemer såsom sektoriel og hierarkisk segregering ikke kan løses gennem lovgivning alene, og fremhævede vigtigheden af incitamenter, opkvalificeringsinitiativer, løsninger på arbejdspladsniveau og forholdsmæssige gennemførelseskrav, navnlig for små og mellemstore virksomheder (SMV'er).

3. KONKLUSIONER

Yderligere forbedringer af jobkvaliteten for kvinder kan ikke opnås gennem isolerede foranstaltninger eller indgreb, der er begrænset til kvindedominerede sektorer.

Dokumentationen peger i stedet på strukturelle dynamikker, der kræver en koordineret indsats på tværs af arbejdsmarkeder, sociale beskyttelsessystemer, færdighedspolitikker og social dialog sammen med foranstaltninger, der støtter en mere ligelig fordeling af omsorgsforpligtelser og tackler vedholdenheden af kønsstereotyper med henblik på at påvirke uddannelses- og beskæftigelsesvalg.

En vigtig konsekvens er, at vedvarende uligheder med hensyn til løn, karriereudvikling, arbejdsvilkår og pensioner afspejler den kumulative virkning af de ulemper, der akkumuleres gennem hele livet. Uden politikker, der kan ændre denne dynamik, vil fremskridtene sandsynligvis fortsat være begrænsede. Selv om tilgangene er forskellige med hensyn til den relative vægt af bindende regulering og incitamentsbaserede foranstaltninger, er der en bred anerkendelse af, at der er behov for en mere beslutsom og bedre afstemt indsats på tværs af beskæftigelses-, pleje-, socialsikrings- og færdighedspolitikker for at opnå vedvarende mindskelser af kønsskævheder.

Fremadrettet mandede drøftelserne ud i en række prioriteter for indsatsen på EU-plan. Disse omfatter sikring af en effektiv og forholdsmæssig gennemførelse af direktivet om løngennemsigtighed, en stærk kønsdimension i kommende initiativer om jobkvalitet, forbedring af dataindsamlings- og overvågningsrammerne og sikring af effektiv anvendelse af tilgængelige EU-midler – navnlig Den Europæiske Socialfond Plus (ESF+) – til støtte for reformer og opkvalificeringsbestræbelser. Dialogen med arbejdsmarkedets parter bekræftede også, at kollektive overenskomstforhandlinger og social dialog kan spille en vigtig rolle med hensyn til at tackle arbejdsmarkedssegregering, ulige omsorgsforpligtelser og vedholdende kønsstereotyper på arbejdsmarkedet.
