



Bryssel, 17. kesäkuuta 2026  
(OR. en)

10320/1/26  
REV 1

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

## ILMOITUS

---

|                |                                                                                                                                                                           |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lähettiläjä:   | Neuvoston pääsihteeristö                                                                                                                                                  |
| Vastaanottaja: | Pysyvien edustajien komitea / Neuvosto                                                                                                                                    |
| Asia:          | Työllisyyskomitean keskeiset viestit työpaikkojen laatuun liittyvistä sukupuolinäkökohdista<br>– <i>Työllisyyskomitean puheenjohtaja esittelee</i><br>– <i>Keskustelu</i> |

---

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena työpaikkojen laatuun liittyviä sukupuolinäkökohtia koskevat työllisyyskomitean keskeiset viestit, jotka työllisyyskomitean puheenjohtaja esittelee neuvoston (työllisyys, sosiaalipolitiikka, terveys ja kuluttaja-asiat) istunnossa 29. kesäkuuta 2026.

# Työpaikkojen laatuun liittyvät sukupuolinäkökohdat

## Keskeiset viestit

### 1. JOHDANTO

Työllisyyskomitean politiikan analysointiryhmä kutsui 24.–25. maaliskuuta 2026 koolle kolmikantakokouksen, johon osallistui EU:n tason ja kansallisten työmarkkinaosapuolten, jäsenvaltioiden ja komission edustajia ja jossa keskusteltiin työpaikkojen laadun sukupuoliulottuvuudesta. Kokous järjestettiin osana työllisyyskomitean käynnissä olevaa työpaikkojen laatua koskevaa laajempaa käsittelyä, jota tehdään neuvostolle kesäkuussa 2025 esitetyn *lausunnon*<sup>1</sup> pohjalta, ja ennen työllisyyskomitean indikaattoriryhmän asiaan liittyvän seurantakehyksen<sup>2</sup> päivittämistä. Keskusteluissa hyödynnettiin Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE), Eurofoundin, Eurostatin ja Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (EU-OSHA) esittämää näyttöä ja keskityttiin seuraavaan kolmeen toisiinsa liittyvään aiheeseen:

i) työehtosopimusneuvottelut ja alakohtainen eriytyminen; ii) sukupuolten palkkaero, urakehitys ja sosiaalinen suojele; ja iii) työperäinen stressi, mielenterveys sekä työ- ja yksityiselämän tasapaino.

---

<sup>1</sup> [Työllisyyskomitean lausunto työpaikkojen laatuun liittyvistä näkökohdista](#), 6. kesäkuuta 2025.

<sup>2</sup> Työllisyyskehityksen seurantaväline 2026, ei vielä julkaistu.

## **2. TYÖPAIKKOJEN LAADUN SUKUPUOLIULOTTUVUUDEN KESKEISET POLIITTISET NÄKÖKOHDAT**

**Keskusteluissa tuli esiin koko EU:ta koskeva yhteinen tositilanne: työpaikkojen laatuun liittyvä sukupuolten epätasa-arvo on edelleen luonteeltaan rakenteellista ja kumulatiivista.**

Jatkuvat erot palkoissa, urakehityksessä, työoloissa ja eläkkeiden riittävydessä heijastavat työmarkkinoiden segmentoitumisen, epätasa-arvoisesti jakautuvien hoitovelvollisuuksien, sitkeiden sukupuolistereotyypioiden ja toistuvien urakatkosten yhteisvaikutusta koko elämän ajan. Tämä dynamiikka on ajan mittaan itseään vahvistavaa, mikä alentaa elinikäisiä ansioita, heikentää sosiaalisen suojelun tuloksia ja vähentää naisten mahdollisuuksia työmarkkinoilla.

**Työehtosopimusneuvotteluja ja työmarkkinavuoropuhelua pidettiin tärkeinä edistyksen vauhdittajina, mutta niiden panos on edelleen epätasainen eri aloilla ja eri jäsenvaltioissa.**

Kokouksessa esitetty näyttö viittasi siihen, että työehtosopimusneuvottelut voivat auttaa vähentämään sukupuolten välisiä eroja, kun sukupuolinäkökulma sisällytetään järjestelmällisesti työehtosopimukseen ja kun naiset ovat asianmukaisesti edustettuina ammattijärjestöjen ja työmarkkinaosapuolten rakenteissa. Samaan aikaan edistymistä rajoittavat yhä sitkeät rakenteelliset rajoitteet, kuten naisten aliedustus johtotehtävissä ja keskittyminen hoito-, kauppa- ja matkailualan kaltaisille aloille, joilla työolot ja -ehdot eivät useinkaan edistä sukupuolten tasa-arvoa ja vastentahtoinen osa-aikatyö on edelleen yleistä.

**Sukupuolten välisiä palkka- ja urakehityseroja ei pitäisi nähdä pelkästään samapalkkaisuuteen liittyvinä kysymyksinä, vaan koko elämän aikana kumuloituvien haittojen seurauksina.** Ammatillista eriytymistä, hoitovelvollisuuksien epätasaista jakautumista ja toistuvia työuran keskeytyksiä pidettiin keskeisinä syinä naisten pienempiin elinikäisiin ansioihin ja heikompiin eläketuloihin. Tässä yhteydessä osallistujat korostivat, että on tärkeää yhdistää työmarkkinapolitiikka perhepolitiikkaan ja sosiaalisen suojelun politiikkaan, erityisesti kohtuuhintaisen lastenhoidon, hoitovelvollisuuksien tasapuolisempaan jakamiseen kannustavien vanhempainvapaajärjestelmien ja paremman epätyypillisiä työmuotoja koskevan sosiaalisen suojelun kattavuuden avulla.

**Työ- ja yksityiselämän tasapaino ja mielenterveys tulivat esiin yhä tärkeämpinä työpaikkojen laadun osa-alueina, erityisesti epätasaisesti jakautuvan hoitotaakan ja työn organisoinnin muuttuvien muotojen yhteydessä.** Vaikka joustavat työjärjestelyt ja etätyö voivat parantaa itsenäisyyttä ja tukea työ- ja yksityiselämän tasapainoa, ne voivat myös hämärtää työ- ja yksityiselämän rajoja ja lisätä ylityöriskiä erityisesti naisilla, joiden harteilla on yhä suhteettoman suuri osuus palkattomista hoitovelvoitteista. Erityistä huolta aiheutti myös jatkuvasti ilmenevä työpaikkaväkivalta ja -häirintä, myös seksuaalisen häirintä. Yleisemmin keskusteluissa korostettiin, että työ- ja yksityiselämän tasapainoa ei voida rajoittaa pelkästään joustavuuteen, vaan se edellyttää suojatoimia, ennaltaehkäisyä, oikeutta olla tavoittamattomissa sekä työterveys- ja työturvallisuuspuitteita, joissa sukupuolinäkökulma on selvemmin mukana.

**Vuoropuhelussa esitettiin myös eriäviä näkemyksiä siitä, mitkä ovat tehokkaimmat poliittiset välineet edistymisen nopeuttamiseksi.** Ammattiliitot korostivat, että vapaaehtoiset lähestymistavat eivät ole yksinään tuottaneet riittävää muutosta, ja korostivat vahvemman täytöntöönpanon valvonnan, seurannan ja sitovien kehysten merkitystä. Vaikka työnantajajärjestöt tunnustivat havaittujen haasteiden rakenteellisen luonteen, ne katsoivat, että alakohtaisen ja hierarkkisen eriytymisen kaltaisia kysymyksiä ei voida ratkaista pelkästään lainsäädännöllä. Järjestöt korostivat kannustimien, täydennyskoulutusaloitteiden, työpaikkatason ratkaisujen ja oikeasuhteisten täytöntöönpanovaatimusten merkitystä erityisesti pienille ja keskisuurille yrityksille (pk-yrityksille).

### **3. PÄÄTELMÄ**

**Naisten työpaikkojen laadun parantaminen ei onnistu enää erillisillä toimenpiteillä eikä vain naisvaltaisille aloille rajoittuvilla toimilla.** Sen sijaan näyttö viittaa rakenteelliseen dynamiikkaan, joka edellyttää koordinoituja toimia työmarkkinoiden, sosiaalisen suojelun järjestelmien, osaamispoliittikkojen ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun välillä sekä toimenpiteitä, joilla tuetaan hoitovelvollisuuksien tasapainoisempaa jakamista ja puututaan koulutus- ja ammattivalintoihin liittyviin sitkeisiin sukupuolistereotypioihin.

**Yksi keskeinen seuraus on, että palkkojen, urakehityksen, työolojen ja eläkkeiden jatkuva eriarvoisuus heijastaa elämän aikana kertyneiden haittojen kumulatiivista vaikutusta.** Ilman politiikkatoimia, joilla tämä dynamiikka voidaan muuttaa, edistyminen jää todennäköisesti vähäiseksi. Vaikka sitovan sääntelyn ja kannustimiin perustuvien toimenpiteiden suhteellisessa painoarvossa on eroja, tunnustetaan yleisesti, että työllisyys-, hoito-, sosiaaliturva- ja osaamispolitiikoissa tarvitaan päättäväisempiä ja paremmin yhteensovitettuja toimia, jotta sukupuolten välisiä eroja voidaan pysyvästi kaventaa.

**Keskusteluissa nousi esiin useita EU:n tason toimia koskevia prioriteetteja.** Näitä ovat muun muassa palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevan direktiivin tehokkaan ja oikeasuhteisen täytäntöönpanon varmistaminen, vahva sukupuoliulottuvuus tulevilla työpaikkojen laatua koskevissa aloitteissa, tiedonkeruu- ja seurantakehysten parantaminen sekä käytettävissä olevan EU:n rahoituksen – erityisesti Euroopan sosiaalirahasto plussan (ESR+) – tehokkaan käytön varmistaminen uudistusten ja täydennyskoulutustoimien tukemiseksi. Työmarkkinaosapuolten kanssa käydyssä vuoropuhelussa vahvistettiin myös, että työehtosopimusneuvotteluilla ja työmarkkinavuoropuhelulla voi olla tärkeä rooli työmarkkinoiden eriytymiseen, eriarvoisiin hoitovelvollisuuksiin ja työelämässä sitkeästi esiintyviin sukupuolistereotypioihin puuttumisessa.

---