

Brussel, 17 juni 2026
(OR. en)

10320/1/26
REV 1

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

NOTA

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
aan:	het Comité van permanente vertegenwoordigers/de Raad
Betreft:	Kernboodschappen van het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) over gendergerelateerde aspecten van de kwaliteit van banen - <i>Presentatie door de voorzitter van het EMCO</i> - <i>Gedachtewisseling</i>

De delegaties vinden in de bijlage de kernboodschappen van het Comité voor de werkgelegenheid over gendergerelateerde aspecten van de kwaliteit van banen, die de voorzitter van het EMCO tijdens zijn zitting op 29 juni 2026 aan de Raad (Epsco) zal voorleggen.

Gendergerelateerde aspecten van de kwaliteit van banen

Kernpunten

1. INLEIDING

Op 24 en 25 maart 2026 heeft de Groep beleidsanalyse van het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO PAG) een tripartiete bijeenkomst bijeengeroepen met vertegenwoordigers van de sociale partners op EU- en nationaal niveau, de lidstaten en de Commissie om de genderdimensie van de kwaliteit van banen te bespreken. De vergadering vond plaats in de bredere context van de lopende werkzaamheden van het EMCO op het gebied van de kwaliteit van banen, op basis van het in juni 2025 aan de Raad voorgelegde advies¹ en voorafgaand aan de actualisering van het desbetreffende monitoringkader door de Groep indicatoren van het EMCO². De besprekingen waren gebaseerd op gegevens van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE), Eurofound, Eurostat en het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk (EU-OSHA), met de nadruk op drie onderling verbonden thema's: i) collectieve onderhandelingen en sectorale segregatie; ii) de genderloonkloof, loopbaanontwikkeling en sociale bescherming, en iii) werkgerelateerde stress, geestelijke gezondheid en het evenwicht tussen werk en privéleven.

¹ [Advies van het Comité voor de werkgelegenheid over de dimensies van de kwaliteit van banen](#), 6 juni 2025.

² Prestatiemonitor werkgelegenheid 2026, *verschijnt binnenkort*.

2. BELANGRIJKE BELEIDSASPECTEN MET BETREKKING TOT DE GENDERDIMENSIE VAN DE KWALITEIT VAN BANEN

Uit de besprekingen bleek dat er in de EU sprake is van een gemeenschappelijke onderliggende realiteit: genderongelijkheid op het gebied van de kwaliteit van banen blijft structureel en cumulatief van aard. Hardnekkige verschillen in beloning, loopbaanontwikkeling, arbeidsomstandigheden en toereikendheid van pensioenen weerspiegelen het gecombineerde effect van arbeidsmarktsegmentatie, ongelijke zorgtaken, hardnekkige genderstereotypen en herhaalde loopbaanonderbrekingen gedurende de levensloop. Die dynamieken versterken elkaar in de loop van de tijd, wat zich vertaalt in lagere levenslange inkomsten, zwakkere sociale bescherming en minder kansen op de arbeidsmarkt voor vrouwen.

Collectieve onderhandelingen en sociale dialoog werden aangeduid als belangrijke hefboomen voor vooruitgang, maar de bijdrage ervan verschilt nog steeds per sector en per lidstaat. Uit de tijdens de vergadering gepresenteerde gegevens bleek dat collectieve onderhandelingen kunnen bijdragen tot het verkleinen van de genderkloof, wanneer in collectieve overeenkomsten systematisch een genderperspectief wordt geïntegreerd en vrouwen voldoende vertegenwoordigd zijn binnen de structuren van vakbonden en sociale partners. Tegelijkertijd blijven hardnekkige structurele belemmeringen de vooruitgang in de weg staan, waaronder de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies en de concentratie van vrouwen in sectoren zoals de zorg, de handel en het toerisme, waar de arbeidsomstandigheden vaak minder bevorderlijk zijn voor gendergelijkheid en onvrijwillig deeltijdwerk nog steeds veel voorkomt.

De genderloonkloof en de genderverschillen in loopbaanontwikkeling mogen niet louter worden beschouwd als kwesties van gelijke beloning, maar als het resultaat van cumulatieve nadelen die zich gedurende de levensloop opstapelen. Beroepssegregatie, de ongelijke verdeling van zorgtaken en herhaalde loopbaanonderbrekingen werden aangemerkt als bepalende factoren voor lagere levenslange inkomens en minder gunstige pensioenen voor vrouwen. In dat verband benadrukten de deelnemers dat het van belang is arbeidsmarktbeleid te combineren met gezinsbeleid en beleid inzake sociale bescherming, onder meer via betaalbare kinderopvang, ouderschapsverlofstelsels die een gelijkere verdeling van zorgtaken stimuleren, en een betere sociale bescherming voor atypische arbeidsvormen.

Een evenwicht tussen werk en privéleven en geestelijke gezondheid zijn naar voren gekomen als steeds belangrijkere aspecten van de kwaliteit van banen, met name in de context van ongelijke zorglasten en veranderende vormen van werkorganisatie. Hoewel flexibele werkregelingen en werken op afstand kunnen zorgen voor meer autonomie en het evenwicht tussen werk en privéleven kunnen ondersteunen, kunnen ze ook de grenzen tussen werk en privéleven doen vervagen en het risico op overwerk vergroten, vooral voor vrouwen die nog steeds een onevenredig groot deel van de onbetaalde zorgtaken op zich nemen. Er is ook bijzondere bezorgdheid geuit over het aanhoudende probleem van geweld en intimidatie op de werkplek, waaronder seksuele intimidatie. Meer in het algemeen bleek uit de besprekingen dat het evenwicht tussen werk en privéleven niet louter tot flexibiliteit kan worden herleid, maar dat er ook waarborgen, preventieve maatregelen, het recht om offline te zijn en kaders voor veiligheid en gezondheid op het werk nodig zijn waarin een sterker genderperspectief is geïntegreerd.

Over alle thema's heen kwamen in de dialoog ook uiteenlopende standpunten naar voren over de meest effectieve beleidsinstrumenten om sneller vooruitgang te boeken. De vakbonden benadrukten dat vrijwillige benaderingen alleen onvoldoende verandering hebben teweeggebracht en wezen op het belang van strengere handhaving, toezicht en bindende kaders. De werkgeversorganisaties erkenden weliswaar het structurele karakter van de vastgestelde uitdagingen, maar stelden dat kwesties zoals sectorale en hiërarchische segregatie niet louter door middel van wetgeving kunnen worden opgelost. Zij benadrukten het belang van stimulansen, bijscholingsinitiatieven, oplossingen op de werkplek en evenredige uitvoeringsvereisten, met name voor kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's).

3. CONCLUSIES

Verdere verbeteringen in de kwaliteit van banen voor vrouwen kunnen niet worden bereikt door middel van geïsoleerde maatregelen of interventies die beperkt blijven tot door vrouwen gedomineerde sectoren. De gegevens wijzen daarentegen op structurele dynamieken die gecoördineerde maatregelen vereisen op het gebied van arbeidsmarkten, socialezekerheidsstelsels, vaardighedenbeleid en sociale dialoog, in combinatie met maatregelen die een evenwichtigere verdeling van zorgtaken ondersteunen en hardnekkige genderstereotypen bij onderwijs- en beroepskeuzes aanpakken.

Een belangrijk gevolg is dat de aanhoudende ongelijkheden op het gebied van beloning, loopbaanontwikkeling, arbeidsomstandigheden en pensioenen wijzen op het cumulatieve effect van de nadelen die zich gedurende de levensloop hebben opgestapeld. Zonder beleid dat die dynamiek kan doorbreken, zal de vooruitgang waarschijnlijk beperkt blijven. Hoewel de benaderingen verschillen wat betreft het relatieve gewicht van bindende regelgeving en stimulerende maatregelen, wordt algemeen erkend dat er doortastendere en beter op elkaar afgestemde maatregelen op het gebied van beleid inzake werkgelegenheid, zorg, sociale bescherming en vaardigheden nodig zijn om de genderkloof blijvend te verkleinen.

Wat de toekomst betreft, zijn uit de besprekingen verschillende prioritaire maatregelen op EU-niveau naar voren gekomen. Die omvatten een doeltreffende en evenredige uitvoering van de richtlijn beloningstransparantie, een sterke genderdimensie in komende initiatieven inzake de kwaliteit van banen, een verbetering van de kaders voor gegevensverzameling en monitoring en een doeltreffend gebruik van de beschikbare EU-financiering – met name het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF +) – om hervormingen en bijscholingsinspanningen te ondersteunen. De dialoog met de sociale partners heeft ook bevestigd dat collectieve onderhandelingen en sociale dialoog een belangrijke rol kunnen spelen bij het aanpakken van segregatie op de arbeidsmarkt, ongelijke zorgtaken en hardnekkige genderstereotypen in de arbeidswereld.
