

**Bryssel 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**

NOT

från:	Rådets generalsekretariat
till:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper)/rådet
Ärende:	Sysselsättningskommitténs huvudbudskap om könsrelaterade aspekter av arbets kvalitet – <i>Föredragning av sysselsättningskommitténs ordförande</i> – <i>Diskussion</i>

För delegationerna bifogas sysselsättningskommitténs huvudbudskap om könsrelaterade aspekter av arbets kvalitet som sysselsättningskommitténs ordförande ska lägga fram för rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) vid mötet den 29 juni 2026.

Könsrelaterade aspekter av arbetskvalitet

Huvudbudskap

1. INLEDNING

Den 24–25 mars 2026 sammankallade sysselsättningskommitténs grupp för politisk analys ett trepartsmöte med företrädare för arbetsmarknadens parter på EU-nivå och nationell nivå, medlemsstaterna och kommissionen för att diskutera könsrelaterade aspekter av **arbetskvalitet**. Mötet ägde rum inom ramen för sysselsättningskommitténs pågående arbete med arbetskvalitet, med utgångspunkt i det yttrande som lades fram för rådet i juni 2025¹ och inför uppdateringen av den tillhörande övervakningsramen av sysselsättningskommitténs arbetsgrupp för indikatorer². Diskussionerna byggde på belägg som lagts fram av Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE), Eurofound, Eurostat och Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha), med fokus på tre sammanhängande teman: i) kollektivförhandlingar och sektorssegregering, ii) löneklyftan mellan könen, karriärutveckling och socialt skydd och iii) arbetsrelaterad stress, psykisk hälsa och balans mellan arbete och privatlivet.

¹ [Yttrande från sysselsättningskommittén om aspekter av sysselsättningskvalitet](#), 6.6.2025

² Verket för bedömning av sysselsättningssituationen 2026, *ännu inte offentliggjort*.

2. VIKTIGA POLITISKA ASPEKTER I FRÅGA OM JÄMSTÄLLDHETSDIMENSIONEN AV ARBETSKVALITET

Genom diskussionerna framkom bilden av en gemensam verklighet runtom i EU: ojämlikheten mellan könen när det gäller arbets kvalitet är fortfarande strukturell och kumulativ till sin natur. Ihållande skillnader i fråga om lön, karriärutveckling, arbetsvillkor och pensionernas tillräcklighet återspeglar den kombinerade effekten av segmentering av arbetsmarknaden, ojämlikt omsorgsansvar, ihållande könsstereotyper och upprepade avbrott i karriären under hela livet. Dessa mönster förstärker varandra över tid och bidrar till lägre livsinkomster, sämre resultat när det gäller socialt skydd och minskade möjligheter på arbetsmarknaden för kvinnor.

Kollektivförhandlingar och social dialog identifierades som viktiga verktyg för framsteg, men användningen av dem är fortfarande ojämnt fördelad mellan sektorer och medlemsstater.

Beläggen som lades fram under mötet tydde på att kollektivförhandlingar kan bidra till att minska klyftorna mellan könen när ett jämställdhetsperspektiv systematiskt integreras i kollektivavtal och när kvinnor är tillräckligt representerade i fackföreningsstrukturer och arbetsmarknadsparternas strukturer. Samtidigt fortsätter ihållande strukturella begränsningar att begränsa framstegen, bland annat underrepresentationen av kvinnor i ledande befattningar liksom koncentrationen till sektorer som omsorg, handel och turism, där arbetsvillkoren ofta är mindre gynnsamma för jämställdhet och ofrivilligt deltidsarbete är fortsatt utbrett.

Löneklyftan mellan könen och könserlaterade skillnader i karriärutveckling bör inte enbart ses som frågor om lika lön, utan som konsekvensen av kumulativa nackdelar som utvecklas under livets gång. Yrkesmässig segregering, ojämlik fördelning av omsorgsansvar och upprepade avbrott i karriären identifierades som viktiga faktorer för lägre livsinkomster och sämre pensionsresultat för kvinnor. I detta sammanhang betonade deltagarna vikten av att kombinera arbetsmarknadspolitik med familje- och socialskyddspolitik, särskilt genom prismässigt överkomlig barnomsorg, föräldraledighetssystem som uppmuntrar till en mer jämlik fördelning av omsorgsansvaret och ett starkare socialt skydd för atypiska anställningsformer.

Balans mellan arbete och privatliv och psykisk hälsa framträdde som en allt viktigare aspekt av arbets kvalitet, särskilt mot bakgrund av en ojämlik omsorgsbörda samt föränderliga former av arbetsorganisation. Även om flexibla arrangemang för distansarbete kan förbättra oberoendet och stödja balansen mellan arbete och privatliv kan de också sudda ut gränserna mellan yrkesliv och privatliv och öka risken för överarbete, i synnerhet för kvinnor som fortsätter att stå för en oproportionerlig andel av det obetalda omsorgsansvaret. Särskild oro uttrycktes också i fråga om den fortsatta förekomsten av våld och trakasserier på arbetsplatsen, inbegripet sexuella trakasserier. Under diskussionerna underströks generellt att balansen mellan arbete och privatliv inte kan reduceras till enbart flexibilitet, utan kräver skyddsåtgärder, förebyggande åtgärder, rätten att inte vara uppkopplad och arbetsmiljöramar som införlivat ett starkare jämställdhetsperspektiv.

Under diskussionen framhölls, inom alla ämnesområden, också skilda åsikter om de mest effektiva politiska instrumenten för att påskynda framstegen. Fackföreningarna betonade att enbart frivilliga åtgärder inte har lett till tillräckliga förändringar och betonade vikten av starkare tillsyn, övervakning och bindande ramar. Arbetsgivarorganisationerna erkände den strukturella karaktären hos de utmaningar som identifierats, men hävdade att frågor såsom sektoriell och hierarkisk segregering inte kan lösas enbart genom lagstiftning och betonade vikten av incitament, kompetenshöjningsinitiativ, lösningar på arbetsplatsnivå och proportionerliga genomförandekrav, i synnerhet för små och medelstora företag.

3. SLUTSATSER

Ytterligare förbättringar av kvinnors arbetskvalitet kan inte uppnås genom isolerade åtgärder eller insatser som är begränsade till kvinnodominerade sektorer. Beläggen pekar i stället på en strukturell dynamik som kräver samordnade insatser mellan arbetsmarknader, sociala trygghetssystem, kompetenspolitik och social dialog, i kombination med åtgärder som stöder en mer balanserad fördelning av omsorgsansvar och tar itu med ihållande könsstereotyper när det gäller att forma utbildnings- och yrkesval.

En viktig slutsats är att de ihållande ojämlikheterna i fråga om löner, karriärutveckling, arbetsvillkor och pension återspeglar den kumulativa effekten av de nackdelar som ackumuleras under hela livet. Utan en politik som kan bryta denna dynamik kommer framstegen sannolikt att förbli begränsade. Även om strategierna skiljer sig åt när det gäller den relativa vikten av bindande reglering och incitamentbaserade åtgärder råder det bred enighet om att det krävs mer beslutsamma och bättre anpassade åtgärder i politiken för sysselsättning, omsorg, socialt skydd och kompetens för att uppnå varaktiga minskningar av klyftorna mellan könen.

Diskussionerna visade att det finns flera prioriterade åtgärder på EU-nivå framöver. Det handlar bland annat om att säkerställa ett effektivt och proportionerligt genomförande av direktivet om insyn i lönesättningen, en stark jämställdhetsdimension i kommande initiativ om arbetskvalitet, förbättrade ramar för datainsamling och övervakning samt att säkerställa en effektiv användning av tillgänglig EU-finansiering – särskilt Europeiska socialfonden+ (ESF+) för att stödja reformer och kompetenshöjningsinsatser. Dialogen med arbetsmarknadens parter bekräftade också att kollektivförhandlingar och social dialog kan spela en viktig roll när det gäller att ta itu med segregering på arbetsmarknaden, ojämlikt omsorgsansvar och ihållande könsstereotyper i arbetslivet.
