

Yttrande av Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Jämställdhet på de europeiska arbetsmarknaderna

(förberedande yttrande på begäran av Europaparlamentet)

(2019/C 110/05)

Föredragande: **Helena DE FELIPE LEHTONEN**

Remiss	Europaparlamentet, 3.5.2018
Rättslig grund	Artikel 29.1 i arbetsordningen
Beslut av EESK:s plenarförsamling	DD/MM/YYYY
Ansvarig facksektion	Facksektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna
Antagande av facksektionen	7.11.2018
Antagande vid plenarsessionen	12.12.2018
Plenarsession nr	539
Resultat av omröstningen (för/emot/nedlagda röster)	151/2/4

1. Slutsatser och rekommendationer

1.1 För att förbättra jämställdheten på arbetsmarknaderna anser EESK att det måste tas fram en **integrerad och ambitiös EU-strategi** för att ta itu med systembetingade och strukturella hinder. Denna bör leda till en lämplig politik och till lämpliga åtgärder och EU-finansieringsprogram som kan förbättra jämställdheten och på så vis främja en mer jämlik ekonomisk självständighet för kvinnor och män. Detta skulle också bidra till genomförandet av den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

1.2 I detta yttrande upprepas behovet av att vidta **ytterligare åtgärder för att bemöta flera välkända utmaningar**, såsom löneklyftan mellan kvinnor och män och balansen mellan arbete och privatliv, som EESK redan har utfärdat yttranden om⁽¹⁾.

1.3 EESK anser att det krävs ytterligare insatser för att ta itu med den ihållande löneklyftan mellan könen. Kommittén stöder till fullo målen för Equal Pay International Coalition att verka för att löneklyftan mellan könen ska överbryggas senast 2030. Vi beklagar den låga genomförandegraden av kommissionens rekommendation från 2014 om insyn i lönesättningen, och uppmanar medlemsstaterna och EU att vidta lämpliga åtgärder för att påskynda genomförandet.

1.4 EESK påminner om att insyn i lönesättningen är viktigt för att bekämpa löneskillnaderna mellan könen⁽²⁾. EESK rekommenderar könsneutrala lönesystem som ett sätt att främja opartiskhet i samband med ersättning och rekrytering.

1.5 EESK instämmer i att det krävs förstärkta åtgärder för att minska den horisontella könssegregeringen inom utbildning och på arbetsmarknaden. Informationskampanjer och andra åtgärder bör genomföras för att få bukt med könsstereotyper och könssegregering vid val av utbildning och karriär, och man bör då på bästa sätt utnyttja den nya tekniken. Bättre löner och arbetsvillkor i kvinnodominerade sektorer skulle kunna locka fler män till dessa yrken.

⁽¹⁾ EUT C 129, 11.4.2018, s. 44, EUT C 262, 25.7.2018, s. 101.

⁽²⁾ EUT C 129, 11.4.2018, s. 44.

1.6 Det behövs större ansträngningar för att integrera kvinnor från utsatta grupper på arbetsmarknaden och öka deras självständighet, med beaktande av ett intersektionellt synsätt⁽³⁾.

1.7 EESK uppskattar det arbete som kommissionen har inlett för en noggrannare övervakning av barnomsorg och långtidsvård, som en del av den europeiska planeringsterminen. Detta bör även fortsättningsvis prioriteras på medellång och lång sikt. Kommittén ställer sig positiv till att inleda en ny diskussion med medlemsstaterna om Barcelonamålen om barnomsorg från 2002, i syfte att göra målen mer ambitiösa och utvidga strategin till att omfatta vård och omsorg av andra anhöriga.

1.8 EESK uppmanar parlamentet och rådet att införa **nya och lämpliga indikatorer** i de framtida europeiska strukturfonderna, för att bättre övervaka EU:s ekonomiska stöd till de olika omsorgstjänsterna och till jämställdhet.

1.9 EESK välkomnar det nya förslaget om ESF+ inom den fleråriga budgetramen för 2021–2027, som syftar till att stödja jämställdhet samt till att främja kvinnors deltagande på arbetsmarknaden genom åtgärder för att förbättra balansen mellan arbete och privatliv och tillgången till barnomsorg och annan omsorg. Kommittén anser dock också att EU-medel bör anslås på ett mer genusmedvetet sätt och att jämställdhet bör vara ett fristående mål, i stället för att slås samman med målen för antidiskriminering och antirasism.

1.10 EESK välkomnar också InvestEU-programmet för 2021–2027, som stöder investeringar i social infrastruktur. Vi uppmanar parlamentet och rådet att ge sitt starka stöd till denna nya möjlighet, för att de nödvändiga investeringarna i barnomsorg (liksom fritidsverksamhet) ska komma igång.

1.11 Kvinnligt företagande släpar efter och behöver främjas för att utnyttja den digitala ekonomins och den tekniska innovationens enorma potential. Tillgången till finansiering måste förbättras och övergången mellan arbetsformer underlättas.

2. Bakgrund och utmaningar

2.1 EESK:s yttrande har utarbetats som svar på en begäran från Europaparlamentet om ett förberedande yttrande om jämställdhet på de europeiska arbetsmarknaderna. På parlamentets begäran undersöks i detta yttrande effekterna av de åtgärder som beskrivs i kommissionens rekommendation om *stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn* och behovet av ytterligare åtgärder för att komma tillrätta med löneskillnaderna mellan könen.

2.2 Såväl artiklarna 2 och 3.3 i EU-fördraget som Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna erkänner att rätten till jämställdhet är en av unionens grundläggande värden, och detta är därför en viktig uppgift. Den europeiska pelaren för sociala rättigheter fastställer att jämställdhet och rätten till lika lön för likvärdigt arbete är en av de 20 grundläggande principerna för rättvisa och välfungerande arbetsmarknader och välfärdssystem.

2.3 Europeiska unionen och medlemsstaterna har främjat jämställdhet på arbetsmarknaden genom en blandning av lagstiftningsinstrument och andra typer av instrument, rekommendationer, politisk vägledning och ekonomiskt stöd. I sitt strategiska åtagande för jämställdhet 2016–2019 slog kommissionen fast att åtgärder inom följande områden är prioriterade: samma möjligheter till ekonomiskt oberoende för kvinnor och män, lika lön för likvärdigt arbete, jämställdhet i beslutsfattandet, värdighet, integritet och ett slut på könsbaserat våld samt främjande av jämställdhet utanför EU.

2.4 Under 2017 fortsatte sysselsättningsgraden bland kvinnor att sakta men säkert stiga i takt med männens, och slog med 66,5 % nytt rekord, jämfört med 78,1 % för männen. Sysselsättningsklyftan mellan könen på 11,5 procentenheter har dock förblivit oförändrad sedan 2013. Dessutom kommer EU:s 2020-mål om en sysselsättningsgrad på 75 % för kvinnor och män troligtvis inte att uppnås. Jämställdhetsindexet ökade från 62 poäng 2005 till 65 poäng 2012 men endast till 66,2 poäng 2015, vilket delvis beror på krisen. I samband med de åtgärder som vidtog i flera medlemsstater för att bekämpa krisen tog man inte tillräcklig hänsyn till de negativa effekterna på jämställdheten.

⁽³⁾ EUT C 367, 10.10.2018, s. 20.

2.5 Trots generella framsteg när det gäller jämställdheten på de europeiska arbetsmarknaderna kvarstår det ojämlikheter mellan kvinnor och män. Horisontell och vertikal segregering är viktiga faktorer som bidrar till den ojusterade klyftan mellan kvinnor och män vad gäller bruttotimlönen, som för närvarande är runt 16 %. Klyftan förvärras av att det framför allt är kvinnor som arbetar deltid och i låglönesektorer och som tar ut en större andel av föräldraledigheten, vilket leder till avbrott i yrkeslivet, färre karriärmöjligheter och lägre intjänad pension.

2.6 Den nuvarande sysselsättningsklyftan mellan kvinnor och män är en stor ekonomisk och social förlust för EU, som uppskattas uppgå till 370 miljarder euro om året. Mot bakgrund av den demografiska utmaningen och en minskande andel arbetsför befolkning måste EU ta till vara på alla kvinnors arbetspotential, med beaktande av skärningspunkten mellan ras, etniskt ursprung, social klass, ålder, sexuell läggning, nationalitet, religion, kön, funktionsnedsättning, ställning som flykting eller migrant, som kan medföra särskilda hinder för deras deltagande på arbetsmarknaden.

2.7 Kvinnor tenderar att främst arbeta inom låglöneyrken och lågkvalificerade yrken och inom sektorer såsom hälso- och sjukvård, socialt arbete, utbildning, offentlig förvaltning och detaljhandel, medan män är mer representerade inom tekniska yrken, byggnads- och anläggningsyrken samt transportyrken. Bristen på män inom utbildningsväsendet, hälso- och sjukvården samt socialt arbete ökar och förstärks på grund av att det saknas förebilder och av de ofta mindre attraktiva arbetsvillkoren och lönerna. Detsamma gäller för kvinnor, som är underrepresenterade i yrken inom områdena naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik. År 2016 var endast 17 % av IKT-specialisterna i EU kvinnor.

2.8 Samtidigt som ny EU-lagstiftning diskuteras i rådet (direktivet om balans mellan arbete och privatliv) fortsätter kvinnor som väljer att bilda familj att missgynnas på arbetsplatsen, även under graviditeten och efter att de har fött barn. Problemet kvarstår därför i många medlemsstater. Skillnaden i sysselsättning är särskilt stor bland kvinnor med barn eller annat omsorgsansvar. År 2016 stod mer än 19 % av kvinnorna utanför arbetskraften på grund av att de måste ta hand om barn eller vuxna. Generellt sett är sysselsättningsgraden bland kvinnor med barn under sex år 9 % lägre än bland kvinnor utan barn, en skillnad som uppgår till så mycket som 30 % i vissa länder.

2.9 Kommittén är ytterst oroad över hur omfattande de sexuella trakasserier mot kvinnor på arbetsplatserna är och över att nättrakasserier av kvinnor blir allt vanligare. Vi erinrar om att Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG⁽⁴⁾, som förbjuder trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen, måste tillämpas bättre⁽⁵⁾.

2.10 EESK efterlyser också integrerade och särskilda åtgärder riktade till kvinnor som tillhör utsatta grupper, eftersom de ofta har svårare att komma in på arbetsmarknaden. Kommittén understryker behovet av en intersektionell ansats för att öka möjligheterna på arbetsmarknaden för kvinnor som utsätts för flera former av diskriminering.

2.11 Kvinnors företagande är fortfarande inte tillräckligt utvecklat. Kvinnor utgör 52 % av hela Europas befolkning men endast 34,4 % av egenföretagarna i EU och 30 % av uppstarts företagarna. Kvinnliga egenföretagare har det sämre ställt än manliga egenföretagare. 76,3 % av de kvinnliga egenföretagarna i EU-28 är egenföretagare utan anställda, jämfört med 69 % av männen. Män är alltså oftare ägare till företag med anställda, medan kvinnor oftare är egenföretagare utan några anställda och löper högre risk att få en låg inkomst. Kvinnors kreativitet och företagarpotential är en underutnyttjad källa till ekonomisk tillväxt och sysselsättning, som måste utvecklas mer för att skapa framgångsrika företag.

2.12 Deltidsarbete kan vara ett värdefullt verktyg för att förbättra balansen mellan arbete och privatliv för kvinnor och män. Kvinnor arbetar dock oftare deltid än män (de utgör över 70 % av de deltidsanställda) och en ökning har konstaterats inom låglöneyrken (detaljhandel, lokalvård och hjälptjänster). Nivåerna av ofrivilligt deltidarbete för både kvinnor och män

⁽⁴⁾ EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.

⁽⁵⁾ EUT C 351, 15.11.2012, s. 12, EUT C 242, 23.7.2015, s. 9, EUT C 367, 10.10.2018, s. 20.

är fortfarande en källa till oro. EU:s 2020-mål om en sysselsättningsgrad på 75 % kan endast uppnås genom en integrerad strategi som består av en samstämmig policymix och åtgärder för att främja deltagande på arbetsmarknaden, arbetstillfällen av hög kvalitet, likabehandling i arbetslivet och en jämnare fördelning av omsorgsansvaret mellan föräldrar och anhörigvårdare.

3. Områden där fler åtgärder kan vidtas för att uppnå jämställdhet på de europeiska arbetsmarknaderna

3.1 *Insyn i lönesättningen för att minska löneklyftan mellan könen*

3.1.1 Löneklyftan mellan könen är ett av de mest ihållande hindren för jämställdhet på arbetsmarknaderna och i samhället och för ekonomisk tillväxt. EESK stöder till fullo Equal Pay International Coalition (EPIC), ett globalt initiativ som leds av ILO, UN Women och OECD och som omfattar regeringar, arbetsgivare, fackföreningar och det civila samhället, med målet att överbrygga löneklyftan mellan könen senast 2030. EESK uppmanar EU att intensifiera sina insatser för att se till att löneklyftan mellan könen i EU överbryggas senast 2030.

3.1.2 EESK upprepar sina rekommendationer avseende EU:s handlingsplan för att åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män⁽⁶⁾. Kommittén konstaterar också att det omarbetade jämställdhetsdirektivet 2006/54/EG och kommissionens rekommendation till medlemsstaterna om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn 2014/124/EU har spelat en viktig roll när det gäller att åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män, och fortfarande är giltiga. Det behövs dock ytterligare insatser. I sin rapport från 2013 om tillämpningen av direktiv 2006/54/EG konstaterade kommissionen att den praktiska tillämpningen av bestämmelserna om lika lön i medlemsstaterna är ett av direktivets mest problematiska områden.

3.1.3 Enligt EPIC spelar bristande insyn i lönesättningen en viktig roll i löneskillnaderna mellan män och kvinnor och kan ökad insyn i lönesättningen bidra till att minska löneklyftorna mellan könen. Insyn i lönesättningen är viktigt för att bekämpa eventuell lönediskriminering. EESK ser med oro på den låga genomförandegraden av 2014 års rekommendation om bättre insyn i lönesättning. De flesta av medlemsstaterna har visserligen infört vissa åtgärder för att öka insynen i lönesättningen, men i en tredjedel av medlemsstaterna saknas sådana åtgärder helt. Kommittén uppmanar medlemsstaterna att påskynda genomförandet av rekommendationen, t.ex. genom att ge enskilda möjlighet att begära upplysningar om lönenivåer eller ge möjlighet åt arbetsgivare i företag av en viss storlek (som ska fastställas) att rapportera om löner eller genomföra lönerevisioner, eftersom det skulle främja att rekrytering och ersättning går rättvist till. Behovet av full respekt för skyddet av de anställdas integritet (och personuppgifter) och för allmänna industriella förbindelser bör också beaktas.

3.1.4 För att genomföra principen om lika lön och ta itu med löneklyftan mellan könen behövs det bättre synergier mellan olika tillgängliga åtgärder. Könneutrala lönesystem är en sådan åtgärd som rekommenderas starkt eftersom de främjar ett opartiskt tillvägagångssätt vid ersättning och rekrytering.

3.1.5 Arbetsmarknadens parter är bäst lämpade att ompröva värdet av kompetenser och yrkeskunnande. Social dialog och kollektivförhandlingar är betydelsefulla för att nå detta mål och ta itu med löneskillnaderna mellan könen.

3.1.6 På EU-nivå behandlas löneklyftan också genom den europeiska planeringsterminen. 2017 belystes löneklyftan mellan könen i landsrapporterna för nio medlemsstater. Landspecifika rekommendationer om investeringar i barnomsorgsinrättningar och negativa skatteincitament samt om andra åtgärder med koppling till löneklyftan mellan könen utfärdades till tolv medlemsstater.

⁽⁶⁾ EUT C 262, 25.7.2018, s. 101.

3.1.7 Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt att öka medvetenheten om omedvetna förutfattade meningar eller hur löneklyftan förstärks vid rekrytering eller befordran. Företagsorganisationernas stöd, jämte samarbetet mellan arbetsmarknadens parter, myndigheterna och jämställdhetsorganen för att hitta lämpliga lösningar, är också relevanta faktorer som kan minska löneklyftan mellan kvinnor och män.

3.2 Utbildning, segregering och stereotyper

3.2.1 Den ihållande horisontella segregeringen inom utbildning och på arbetsmarknaden, som underblåses av stereotyper och hinder på arbetsmarknaden, måste **motverkas** från tidig barndom och framåt. Det finns en stark koppling mellan denna segregering och löneskillnaderna mellan könen. Benägenheten att nedvärdera vissa yrken, även inom chefspositioner, bör belysas tydligare. Bättre löner och arbetsvillkor i kvinnodominerade sektorer skulle kunna fungera som ett incitament för att locka fler män till dessa yrken, vilket därmed också skulle bidra till att åtgärda problemet med yrkesrelaterad könssegregering.

3.2.2 Trots kvinnors högre utbildningsresultat ställs de inför många hinder om de väljer en yrkesbana inom vissa manligt dominerade sektorer, såsom IKT. Även om vissa flickor väljer att utbilda sig inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik är det bara 10 % av kvinnorna som faktiskt arbetar inom dessa områden senare. Vi måste därför fokusera mer på att ta itu med segregering och stereotyper inom utbildningsväsendet och på ett bättre sätt främja denna sektor bland kvinnor.

3.2.3 Bristen på män inom utbildningsväsendet, hälso- och sjukvården samt socialt arbete börjar anta oroväckande proportioner. EESK efterlyser informationskampanjer och främjande av förebilder, på EU-nivå såväl som på nationell nivå, i syfte att uppmuntra kvinnor att välja yrken inom IKT och naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och män att välja yrken inom utbildningsväsendet, hälso- och sjukvården samt socialt arbete.

3.3 Omsorgstjänster för att förbättra balansen mellan arbete och privatliv

3.3.1 Att kombinera arbete, privatliv och familjeliv är en av de största utmaningarna för föräldrar och andra personer med omsorgsansvar. Kvinnor berörs i oproportionerligt hög grad av detta, eftersom ansvaret för att ta hand om omsorgsberoende anhöriga i allmänhet faller på dem. Att uppnå en bättre balans mellan arbete och privatliv är särskilt svårt för ensamstående föräldrar och personer som tillhör utsatta grupper. EESK välkomnar kommissionens initiativ för att öka föräldrars arbetsmarknadsdeltagande och hjälpa dem att uppnå en bättre balans mellan arbete och privatliv.

3.3.2 Delat föräldraansvar och annat omsorgsansvar är ett viktigt mål för jämlikt deltagande på arbetsmarknaden⁽⁷⁾. Pappornas uttag av pappa- och föräldraledighet är allmänt sett lågt, och de utnyttjar vanligtvis ledigheten endast om den är betald. Det är viktigt att införa åtgärder som uppmuntrar män att bli mer delaktiga i familjelivet, samtidigt som man tar itu med tänkbara kostnader och organisatoriska insatser från företagets sida, särskilt små företag och mikroföretag.

3.3.3 Eftersom omsorgsansvaret är en av de främsta anledningarna till kvinnors låga deltagande på arbetsmarknaden är Barcelonamålen oerhört betydelsefulla, men de har inte uppnåtts i tillräcklig utsträckning. Det finns belegg för ett positivt samband mellan barnomsorgsinrättningar och kvinnors sysselsättningsgrad. EESK beklagar att så få länder har uppnått Barcelonamålen, mer än 15 år efter att de antogs. Vi efterlyser en eventuell översyn för att fastställa mer ambitiösa mål som ett incitament för att främja jämställdhet.

Att ha råd med och tillgång till barnomsorg och annan omsorg är alltså en utmaning, särskilt för familjer med låga inkomster. En lämplig blandning av offentliga och privata omsorgsinrättningar av god kvalitet är därför viktigt. Dessutom är barnomsorgsinrättningarnas öppettider fortfarande ett verkligt hinder för förvärvsarbetande föräldrar.

(7) EUT C 129, 11.4.2018, s. 44.

3.3.4 EESK framhåller också behovet av fritidsverksamhet för barn till förvärvsarbetande föräldrar. Sådana inrättningar bör vara tillgängliga i de länder där skoldagen slutar tidigt och där föräldrarna tenderar att arbeta deltid för att täcka upp glappet. Vi behöver tillgång till mer data för att förstå omfattningen och konsekvenserna av detta strukturella problem för jämställdhet på arbetsmarknaden.

3.3.5 Utbyggnaden av omsorgssektorn, som erbjuder en stor, ännu outnyttjad sysselsättningspotential, måste ägnas särskild uppmärksamhet med hänsyn till den ihållande könssegregeringen samt de ofta dåliga arbetsvillkoren och låga lönerna. Som EESK redan har framhållit finns det ett behov av att samla in tillräckliga uppgifter om de olika aspekterna av system och preferenser för betald omsorg i Europa. Detta bör inbegripa den snabbt växande hemvården och det särskilda fallet med inneboende vårdpersonal⁽⁸⁾, varav många är migranter inom EU eller migranter från tredjeländer som rapporterar om dåliga arbetsförhållanden och löner. EESK uppmanar kommissionen att anta en integrerad strategi för omsorgssektorn.

3.3.6 EESK uppskattar det arbete som kommissionen har inlett för en noggrannare övervakning av barnomsorg och långtidsvård, som en del av den europeiska planeringsterminen och de landspecifika rekommendationer som utfärdas till medlemsstaterna.

3.4 Finansiering av jämställdhet: den fleråriga budgetramen

3.4.1 EESK välkomnar det nya förslaget om ESF+ inom ramen för den fleråriga budgetramen för 2021–2027, som syftar till att stödja jämställdhet, lika möjligheter och icke-diskriminering samt till att främja kvinnors deltagande på arbetsmarknaden genom åtgärder för att förbättra balansen mellan arbete och privatliv och tillgången till barnomsorg. Kommittén uppmanar EU-institutionerna och medlemsstaterna att genomföra dess rekommendation om ESF+ för att stödja jämställdhet⁽⁹⁾.

3.4.2 EESK anser att EU-medel bör anslås på ett mer genusmedvetet sätt. Kommittén är orolig för att sammanslagningen av målen för jämställdhet, antidiskriminering och antirasism till ett enda mål ska undergräva deras synlighet och tydligheten hos de belopp som anslagits till vart och ett av dem. Man bör överväga det bästa sättet att hantera detta.

3.4.3 EESK framhåller behovet av investeringar i rimligt prissatta och tillgängliga omsorgstjänster och omsorgsinrättningar av hög kvalitet för alla. Kommissionens förslag om ESF+ är ett steg i rätt riktning med större investeringar i barnomsorg. Denna finansiering bör främjas ytterligare och bygga på god praxis som kommissionen ska samla in.

3.4.4 EESK välkomnar också InvestEU-programmet som en del av den fleråriga budgetramen för 2021–2027 och dess prioritering att stimulera investeringar i social infrastruktur, som skulle kunna ha en positiv inverkan på jämställdheten.

3.4.5 Kommittén är oroad över att det för närvarande saknas en utvärdering av hur EU:s medel har använts av medlemsstaterna för att stödja tillhandahållandet av omsorgstjänster. Detta måste tas upp i kommande stödprogram genom att man inför lämpliga indikatorer för medlemsstaterna i de framtida strukturfonderna, inbegripet ESF+, för att bättre övervaka EU:s ekonomiska stöd till de olika omsorgstjänsterna och jämställdheten.

3.5 Skatte- och bidragssystemen

3.5.1 Uppgifter visar att kvinnor ofta ställs inför starkt negativa ekonomiska incitament när de kommer ut på arbetsmarknaden eller vill gå upp i arbetstid: skatte- och bidragssystemen är utformade på ett sätt som kan avskräcka andraförsörjarna, vilka oftast är kvinnor. De direkta konsekvenserna av detta är att inbetalningarna till pensionssystemet blir lägre eller obefintliga, vilket i sin tur leder till lägre pension och till och med fattigdom.

⁽⁸⁾ EUT C 487, 28.12.2016, s. 7.

⁽⁹⁾ Se EESK:s yttrande om "Europeiska socialfonden+" (EUT C 62, 15.2.2019, s. 165).

3.5.2 Det har redan framhållits i den europeiska planeringsterminen att skatte- och bidragssystemen måste ändras för att motverka starkt negativa incitament för de andraförsörjare som vill börja arbeta eller gå upp i arbetstid. Noggrann övervakning i medlemsstaterna kommer att behövas.

3.6 Kvinnligt företagande

3.6.1 Företagande kan erbjuda kvinnor en möjlighet till ekonomisk självständighet med högkvalitativa arbeten och framgångsrika karriärer, lyfta kvinnor ur fattigdom och socialt utanförskap och bidra till en jämnare könsfördelning i beslutsfattandet. Kvinnligt företagande måste stödjas genom att man förbättrar tillgången till och kvaliteten på sociala skyddsåtgärder⁽¹⁰⁾ och genom att kurser i företagande integreras i utbildningen.

3.6.2 När det gäller egenföretagande är kvinnor oftare egenföretagare utan anställda och löper högre risk drabbas av fattigdom trots att de arbetar, medan män oftare äger företag med anställda. Kvinnor ställs också inför fler strukturella hinder som rör tillgång till finansiering, stereotyper och bristande förtroende. Dessa hinder måste undanröjas. Mentorering i form av affärsänglar och nya former av finansiering kan bidra till att övervinna hinder. Befintliga nätverk i företagsorganisationer bör spridas och främjas mer aktivt.

3.7 Den digitala ekonomin

3.7.1 Förändringar på arbetsmarknaden till följd av globaliseringen, den tekniska utvecklingen samt demografiska förändringar ger såväl anställda som företagare nya perspektiv. Framväxande och växande sektorer (t.ex. IKT, grön ekonomi, Industri 4.0 och e-handel) kan erbjuda många möjligheter för kvinnor i välbetalda yrken. EESK har även belyst problemet med den digitala klyftan mellan könen, som medför en rad utmaningar som måste hanteras. Vi har också gett rekommendationer om hur man kan komma till rätta med obalanserna i utbildningssystemet och på arbetsmarknaden⁽¹¹⁾.

3.7.2 För att säkerställa att både kvinnor och män tryggt kan verka i den digitala ekonomin krävs det en ökad tydlighet på nationell nivå avseende rättigheter, socialförsäkringsförmåner och skyldigheter. Detta gäller vid anställningar såväl som vid avtal företag emellan. Utbildning och yrkesutbildning bör stå i centrum för de strategier som ska uppmuntra kvinnor att välja karriärer inom IKT, naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik samt gröna yrken och strategin för den digitala inre marknaden bör genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.

3.8 Ökat samarbete mellan alla aktörer

3.8.1 Arbetsmarknadens parter spelar genom sina förhandlingar om kollektivavtal en viktig roll när det gäller att ta itu med de många dimensionerna av jämställdhet och lika lön på de europeiska arbetsmarknaderna. På EU-nivå antog arbetsmarknadens parter en åtgärdsram för jämställdhet mellan kvinnor och män 2005, som följdes upp av gemensamma åtgärder på nationell nivå för att komma till rätta med könsroller, främja kvinnor inom beslutsfattandet, bidra till en bra balans mellan arbete och privatliv samt åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män. År 2008 såg de över sitt avtal från 1996 om föräldraledighet (rådets direktiv 2010/18/EU⁽¹²⁾) och 2012 tog de fram en verktygslåda för att öka jämställdheten i praktiken.

3.8.2 Det civila samhällets organisationer kan också bidra på ett värdefullt sätt till att främja jämställdhet på arbetsmarknaden, särskilt för utsatta grupper.

3.8.3 EESK efterlyser en ny och ambitiös strategi på EU-nivå för att uppnå jämställdhet på de europeiska arbetsmarknaderna, som ska utformas i samstämmighet med alla framtida europeiska sysselsättningsstrategier, den europeiska pelaren för sociala rättigheter och den europeiska dimensionen av FN:s Agenda 2030 för hållbar utveckling.

Bryssel den 12 december 2018.

Luca JAHIER
Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs
ordförande

⁽¹⁰⁾ EUT C 173, 31.5.2017, s. 45.

⁽¹¹⁾ EUT C 440, 6.12.2018, s. 37.

⁽¹²⁾ EUT L 68, 18.3.2010, s. 13.