

Bruxelles, den 2. december 2020
(OR. en)

13584/20

SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124

RESULTAT AF DRØFTELSENE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
til:	delegationerne
Tidl. dok. nr.:	13367/20
Vedr.:	Rådets konklusioner om bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle: værdiansættelse og fordeling af lønnet arbejde og ulønnet omsorgsarbejde

Hermed følger til delegationerne ovennævnte sæt rådskonklusioner om bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle: værdiansættelse og fordeling af lønnet arbejde og ulønnet omsorgsarbejde, som blev godkendt ved skriftlig procedure den 1. december 2020.

**Bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle:
værdiansættelse og fordeling af lønnet arbejde og ulønnet omsorgsarbejde
Rådets konklusioner¹**

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION, SOM NOTERER SIG, at

- 1) ligestilling mellem kønnene og menneskerettigheder er kernen i de europæiske værdier. Ligestilling mellem kvinder og mænd er et grundlæggende princip i Den Europæiske Union, som er forankret i traktaterne og anerkendt i artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Artikel 8 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) pålægger Unionen i alle sine aktiviteter at tilstræbe at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder
- 2) der i artikel 157 i TEUF stilles krav om, at medlemsstaterne gennemfører princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. For at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejdsmarkedet giver artikel 157 i TEUF også medlemsstaterne mulighed for at opretholde eller vedtage foranstaltninger til positiv særbehandling. Deres mål er at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere
- 3) ligestilling mellem kønnene og balance mellem arbejdsliv og privatliv bekræftes i princip nr. 2 og 9 i den europæiske søjle for sociale rettigheder, som blev bekendtgjort af Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen den 17. november 2017

¹ Konklusionerne er udarbejdet som led i gennemgangen af gennemførelsen af Beijinghandlingsprogrammet med særlig henvisning til kritisk område F (Kvinder og økonomi).

- 4) kønsligestillingspolitikker er vigtige faktorer for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst og en forudsætning for at opnå velstand, konkurrenceevne og fuld beskæftigelse samt social samhørighed, inklusivitet og vedfærd. Samtidig gør den faldende arbejdsstyrke som følge af den demografiske udvikling i EU det nødvendigt at tiltrække og fastholde højtuddannede specialister, især kvinder, på arbejdsmarkedet
- 5) fjernelse af den kønsbestemte lønforskel ifølge Europa-Kommissionens strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025 kræver, "at der tages fat i alle de grundlæggende årsager, herunder kvinders ringere deltagelse i arbejdsmarkedet, usynligt og ulønnet arbejde, større brug af deltidsarbejde og karriereafbrydelser samt vertikal og horisontal opdeling baseret på kønsstereotyper og forskelsbehandling"
- 6) det i overensstemmelse med FN's Beijinghandlingsprogram² ofte er inden for rammerne af finans-, penge- og handelspolitikken og andre økonomiske politikker samt skattesystemer og lønregler, at de enkelte mænd og kvinder træffer beslutning om bl.a., hvordan de fordeler deres tid mellem lønnet og ulønnet arbejde. Udviklingen af disse økonomiske strukturer og politikker har således en direkte indvirkning på kvinders og mænds adgang til økonomiske ressourcer og på deres økonomiske styrke og dermed også på graden af ligestilling mellem dem og i samfundet som helhed

² <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm#diagnosis>.

- 7) en ligelig fordelt brug af familieorlov mellem mænd og kvinder i henhold til EU-direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner også afhænger af andre passende foranstaltninger, såsom tilvejebringelse af tilgængelig og prismæssigt overkommelig børnepasning og langtidspleje, hvilket er afgørende for, at forældre og andre personer med omsorgsforpligtelser kan komme ind på, forblive på eller vende tilbage til arbejdsmarkedet. Fjernelse af de økonomiske negative incitamenter kan også tilskynde de sekundære forsørgere, hvoraf størstedelen er kvinder, til at deltage fuldt ud på arbejdsmarkedet
- 8) Det Europæiske Råd på sit møde i 2002 i Barcelona fastsatte de såkaldte Barcelonamål, som opfordrer medlemsstaterne til at fjerne de negative incitamenter, der afholder kvinder fra at deltage på arbejdsmarkedet, og til under hensyntagen til efterspørgslen efter børnepasningsfaciliteter og i overensstemmelse med de nationale mønstre på børnepasningsområdet at tilstræbe at øge udbuddet af børnepasning
- 9) hvis både kvinder og mænd skal kunne deltage i lønnet arbejde på lige fod, er de også nødt til at kunne dele ulønnet omsorgsarbejde ligeligt. Samtidig er det afgørende, at der findes offentlig infrastruktur af høj kvalitet og eksterne kvalitetstjenester til førskoleundervisning og børnepasning og omsorg for ældre og andre omsorgsafhængige personer samt til huslige gøremål, og at de er tilgængelige og økonomisk overkommelige, så kvinder og mænd med omsorgsforpligtelser kan deltage på arbejdsmarkedet

10) covid-19-pandemien har vist, hvor uundværligt lønnet og ulønnet omsorgsarbejde er for den økonomiske stabilitet samt for vores samfunds fortsatte funktion og velfærd. Under pandemien har den europæiske offentlighed givet udtryk for sin anerkendelse af væsentlige erhverv, navnlig arbejde inden for pleje- og sundhedssektoren. Dette er derfor et belejligt tidspunkt til at styrke status for både lønnet og ulønnet omsorgsarbejde, der i øjeblikket hovedsagelig udføres af kvinder

11) pasningsfaciliteter og skoler i den første fase af pandemien var nødt til at lukke i lange perioder, og at omsorgsforpligtelser (herunder huslige gøremål) samt hjemmeskolingsopgaver derfor hovedsageligt påhvilede forældre og andre personer med omsorgsforpligtelser, navnlig kvinder, hvilket tvang dem til at træffe nye foranstaltninger for at forene disse opgaver med lønnet arbejde. Pandemien understregede også, at ulønnet omsorgsarbejde har en betydelig økonomisk værdi, men en værdi, som ikke er synlig, for eksempel i beregningen af bruttonationalproduktet (BNP), på grund af den manglende aflønning,

SOM NOTERER SIG

12) rapporten fra Det Europæiske Ligestillingsinstitut (EIGE) med titlen "Gender inequalities in care and consequences on the labour market", hvori der fremlægges resultater om koblingerne mellem kønsbestemte uligheder inden for lønnet arbejde og ulønnet omsorgsarbejde, og det anføres, at kvinders uforholdsmæssigt store andel af omsorgsarbejde er en af de vigtigste grundlæggende årsager til den kønsbestemte lønforskel³,

³ Jf. 12953/20 ADD 1.

SOM UNDERSTREGER, at

13) kvinders beskæftigelsesfrekvens er steget støt i alle EU's medlemsstater i de seneste årtier.

Sammenlignet med mænd har kvinder dog fortsat oftere usikre og uformelle job og job, der tilbyder begrænset arbejdstid eller utilstrækkelig adgang til og dækning gennem det sociale sikringssystem, såvel som kortfristede job, deltidsjob og lavtlønsjob. Kvinder stiller også oftere deres arbejde i bero end mænd. Dette gælder især for migrantkvinder, der oplever adskillige og indbyrdes overlappende former for forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

14) uligheder mellem kvinder og mænd i forbindelse med arbejdsmarkedet kan måles ved hjælp af flere forskellige indikatorer. Den gennemsnitlige kønsbestemte lønforskel i bruttotimelønnen i EU er i øjeblikket 14,8 %⁴. Som følge heraf har kvinder ikke blot en lavere indtjening, men modtager også lavere pensioner i alle EU's medlemsstater – i gennemsnit 30 % lavere end mænd (forskel i pensioner mellem kønnene), og forskellen varierer kraftigt mellem medlemsstaterne. Den kønsbestemte forskel i den samlede indtjening er på næsten 40 %⁵

⁴ Data fra Eurostat fra februar 2020 (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

⁵ 2018-tal.

- 15) årsagerne til den kønsbestemte lønforskel er mange og indbyrdes forbundne. Kvinder er ikke så godt repræsenteret i beslutningstagende stillinger som mænd (vertikal opdeling på arbejdsmarkedet), og de er koncentreret i lavtlønssektorer og - erhverv som f.eks. omsorgsarbejde i højere grad end mænd (horisontal opdeling på arbejdsmarkedet). Andre årsager omfatter kvinders mere hyppige deltidsarbejde, udfordringer forbundet med balancen mellem arbejdsliv og privatliv, karriereafbrydelser, den manglende gennemsigthed i løn og lønstrukturer og kønsdiskrimination. De afgørende, dybere underliggende årsager omfatter sociale normer, strukturelle hindringer, magtstrukturer og forskellige incitamenter og negative incitamenter samt stereotyper, som påvirker erhvervsvalg, og forskellige karrieremuligheder for kvinder og mænd. Der er brug for mere forskning på dette område. Situationen er forbundet med de institutionelle, politiske og retlige rammer, der påvirker de valg, som kvinder og mænd træffer, bl.a. med hensyn til studieområder, karriereforløb, arbejdstid eller påtagelse af ansvaret for ulønnet omsorgsarbejde på husstands niveau
- 16) en anden årsag til kvinders mindre deltagelse på arbejdsmarkedet samt deres lavere indtjening og underrepræsentation i beslutningstagende stillinger i forhold til mænd, som ikke gives tilstrækkelig opmærksomhed, er den ulige fordeling i hele livsforløbet af ulønnet omsorgsarbejde mellem kvinder og mænd, herunder børnepasning, pleje af voksne og ældre og huslige gøremål

17) næsten alle kvinder i EU (92 %) regelmæssigt er omsorgspersoner⁶, og 81 % dagligt er omsorgspersoner. Omvendt udfører kun 68 % af mændene ulønnet omsorgsarbejde i mindst flere dage om ugen, og kun 48 % gør det hver dag. Kvindelige lønmodtagere i EU bruger i gennemsnit 3,9 timer pr. dag på indirekte omsorgsarbejde (husligt arbejde og huslige gøremål) og direkte omsorgsarbejde såsom børnepasning, pleje af ældre pårørende og pårørende med handicap. Derimod bruger mandlige lønmodtagere i gennemsnit kun 2,6 timer om dagen på omsorgsarbejde. Forskellen er endnu større mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere, der lever som par med børn: 5,3 timer for kvinder og 2,4 timer for mænd⁷. I 2019 arbejdede 32 % af kvindelige lønmodtagere mellem 20 og 64 år på deltid sammenlignet med kun 10 % af mandlige lønmodtagere. 29 % af deltidsansatte kvinder angav, at de havde valgt deltidsarbejde, fordi de skulle passe børn eller voksne pårørende, sammenlignet med kun 6 % af mændene⁸. Pasning af børn eller pårørende er den årsag, der hyppigst angives af kvinder i EU for deltidsarbejde

18) disse statistikker tyder på, at der er en betydelig "omsorgsforskel" mellem kvinder og mænd i hele EU⁹. Da der imidlertid ikke findes nogen aftalt EU-dækkende indikator eller omfattende nationale data baseret på tidsanvendelsesundersøgelser, er det på nuværende tidspunkt ikke muligt at foretage systematiske EU-dækkende beregninger og sammenligninger af fordelingen af ulønnet omsorgsarbejde mellem kvinder og mænd

⁶ Personer, der yder regelmæssig omsorg, udfører ulønnet omsorgsarbejde mindst flere dage om ugen (rapport fra EIGE, s. 18).

⁷ Datakilde: EIGE's udarbejdelse af den europæiske undersøgelse af arbejdsvilkår (EWCS) 2015.

⁸ EIGE's rapport, fodnote 20, Eurostat.

⁹ Tidsanvendelsesundersøgelser (HETUS), der i øjeblikket udføres i 15 medlemsstater, bekræfter dette.

- 19) størstedelen af lønnet omsorgsarbejde – såvel direkte som indirekte – udføres af kvinder, som udgør 76 % af arbejdsstyrken i plejesektoren i EU (37 millioner ud af 49 millioner ansatte – sygeplejersker, sundhedspleje- og børnepasningspersonale samt husarbejdere og lærere). Når det gælder husligt arbejde (tjenesteydelser i hjemmet), viser de tilgængelige tal ikke det fulde billede på grund af udbredelsen af sort arbejde. Lønnet omsorgsarbejde, plejeerhverv og tjenesteydelser i hjemmet har traditionelt været kendetegnet ved lav værdsættelse i samfundet samt lave lønninger og manglende karrieremuligheder. Som følge heraf er der mangel på kvalificeret arbejdskraft inden for førskoleundervisning og personrelaterede tjenesteydelser på sundhedsområdet i mange medlemsstater. Desuden har sort arbejde inden for tjenesteydelser i hjemmet traditionelt været præget af mangel på adgang til socialsikrings- og arbejdstagerrettigheder
- 20) statistikker viser, at jo mere ulønnet omsorgsarbejde kvinder udfører, jo mindre tid har de til lønnet arbejde; jo mere lønnet arbejde mænd udfører, jo mindre tid kan de bruge på ulønnet omsorgsarbejde. Den kønsbestemte lønforskel og den kønsbestemte omsorgsforskel skal derfor analyseres sammen, da de i vid udstrækning er indbyrdes afhængige og gensidigt forstærkende fænomener
- 21) en mindre kønsbestemt lønforskel i alle EU-medlemsstaterne kun kan ses som en sikker indikator for fremskridt med hensyn til ligestilling mellem kønnene, hvis den ledsages af større arbejdsmarkedsdeltagelse for kvinder. Den kønsbestemte lønforskel kan være lille, når ulønnet omsorgsarbejde primært udføres af kvinder. I sådanne situationer skyldes en lille kønsbestemt lønforskel en lav regulær kvindelig beskæftigelse ledsaget af en positiv udvælgelseeffekt, dvs. at der er færre kvinder i beskæftigelse, men de, der er i beskæftigelse, er velbetalte. Den kønsbestemte lønforskel er således blot en af flere vigtige indikatorer for ligestilling mellem kønnene på arbejdsmarkedet – den fortæller os for eksempel intet om kvinder, der ikke har lønnet arbejde

- 22) en tostrengt tilgang er nødvendig for at opnå både ligeløn og omfattende ligestilling på arbejdsmarkedet: *for det første* en ligelig deling af lønnet arbejde og ulønnet omsorgsarbejde mellem kvinder og mænd (alle former for ulønnet omsorgsarbejde) og *for det andet* tilvejebringelse af offentlig infrastruktur og eksterne tjenesteydelser for at muliggøre "outsourcing" af direkte omsorgsarbejde (børnepasning og pleje af voksne) og indirekte omsorgsarbejde (husligt arbejde og huslige gøremål), således at kvinder og mænd reelt har lige muligheder for at foretage valg og deltage i lønnet arbejde
- 23) det, i forbindelse med at der tages skridt til at fremme ligeløn og en ligelig deling af ulønnet omsorgsarbejde mellem kvinder og mænd, er vigtigt at fremme, at kvinder og mænd kan foretage velinformerede valg fri for kønsstereotyper, når de træffer beslutninger om deres karriereforløb og fordelingen af ulønnet omsorgsarbejde
- 24) disse konklusioner bygger på tidligere arbejde og politiske tilsagn fra Europa-Parlamentet, Rådet, Kommissionen og relevante interessenter på dette område,

OPFORDRER medlemsstaterne TIL i overensstemmelse med deres respektive kompetencer og under hensyntagen til nationale forhold og med respekt for arbejdsmarkedets parter rolle og autonomi at

- 25) tage skridt til at sikre lige muligheder for personlig og faglig udvikling for både kvinder og mænd og til at tilskynde til og lette en ligelig fordeling af lønnet arbejde og ulønnet omsorgsarbejde mellem dem
- 26) tage skridt til at lette lige udnyttelse af forældreorlov for kvinder og mænd i overensstemmelse med direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner
- 27) øge bevidstheden om og fremme en bedre forståelse af behovet for en ligelig fordeling af ulønnet omsorgsarbejde mellem kvinder og mænd, herunder husligt arbejde, for at opnå ligestilling mellem kvinder og mænd

- 28) tage skridt til at sikre, at ulønnet omsorgsarbejde anerkendes og værdisættes, herunder ved at forbedre forståelsen af dets sociale og økonomiske betydning og indvirkning, på grundlag af gyldige data
- 29) forbedre den offentlige infrastruktur og tilgængeligheden af eksterne tjenester med henblik på at støtte kvinder og mænd i at dele lønnet arbejde og ulønnet omsorgsarbejde på lige fod
- 30) fremme eksternalisering af direkte og indirekte ulønnet omsorgsarbejde, for eksempel ved at undersøge muligheden for på visse betingelser finansielt at støtte erhvervsaktive forældre, enlige forældre eller slægtninge, som yder omsorg, i forbindelse med anvendelse af personlige tjenesteydelser og tjenesteydelser i hjemmet, og samtidig sørge for rimelige og anstændige arbejdsforhold, rimelige lønninger og adgang til socialsikring for alle arbejdstagere i denne sektor i overensstemmelse med nationale arbejdsmarkedsmodeller
- 31) bestræbe sig på at forbedre den offentlige infrastruktur og de eksterne tjenester, der yder direkte pleje, således at de er fleksibelt udformet på en sådan måde, at de er disponible, tilgængelige og økonomisk overkommelige for alle husstande eller personer i både landdistrikter og byområder, herunder med hensyn til offentlig transport, samt stræbe efter at forbedre plejens kvalitet ved at sørge for kvalifikationer og uddannelse til arbejdstagere og ved at fastlægge et passende forhold mellem antallet af omsorgspersoner og personer, der ydes pleje til

- 32) fremme en styrkelse af statussen af omsorgsrelaterede erhverv (børnepasning, pleje af ældre og personer med handicap, sociale tjenester, sundhedspleje og uddannelse) og tage skridt til at sikre, at deres værdi anerkendes (f.eks. med hensyn til anstændige arbejdsvilkår og passende aflønning), samtidig med at arbejdsmarkedsparternes rolle og autonomi respekteres. fremme bevidstheden om det væsentlige bidrag, som omsorgsrelaterede erhverv yder til samfundet som helhed og til velfærdsøkonomien, og tilskynde til en afbalanceret deltagelse af kvinder og mænd i disse erhverv
- 33) øge indsatsen for at bekæmpe sort indirekte omsorgsarbejde, herunder arbejde, der udføres af irregulære husarbejdere, og anden ulovlig beskæftigelse inden for plejesektoren
- 34) være opmærksomme på de særlige problemer og farer, som leverandører af husligt arbejde, herunder personer, der er beskæftiget via servicevirksomheder, samt personer, der arbejder i private husstande, og personer, der udfører sort arbejde, står over for, og være særligt opmærksomme på arbejds- og levevilkårene for mange migrantkvinder, kvinder med migrantbaggrund og mobile arbejdstagere i denne sektor samt på deres særlige sårbarhed og de vanskeligheder, som de har med at gøre deres rettigheder gældende
- 35) tage hensyn til betydningen af ILO-konvention nr. 189 for anstændige arbejdsforhold og husarbejderes rettigheder

36) videreudvikle eller opstille en ramme, herunder kollektive aftaler, hvor det er relevant, for deling af lønnet arbejde og ulønnet omsorgsarbejde mellem kvinder og mænd på lige fod, som omfatter følgende elementer:

- a. veludviklede, økonomisk overkommelige og tilgængelige faciliteter og infrastrukturer af høj kvalitet til førskoleundervisning og børnepasning samt kort- og langsigtet voksenpasning i både byområder og landdistrikter
- b. veludviklede og økonomisk overkommelige offentlige transporttjenester, der sikrer, at pasningsfaciliteterne og – i tilfælde af husligt arbejde – arbejdsgivernes bopæl er tilgængelige
- c. for så vidt de er indført ved direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv:
 - i. økonomiske incitamenter, som fremmer deling af ulønnet omsorgsarbejde på lige fod, herunder ikkeoverførbar godtgørelse under forældreorlov efter fødsel eller adoption af et barn
 - ii. muligheder for, at arbejdstagere midlertidigt kan mindske eller tilpasse deres arbejdstid med henblik på forening af arbejdsliv, familieliv og privatliv, og
 - iii. fleksible og rimelige arbejdsordninger for arbejdstagere, herunder løsninger, der gennemføres ved brug af nye teknologier
- d. nedbringelse af negative økonomiske incitamenter (f.eks. i skatte- og socialsikringssystemerne), som direkte eller indirekte tilskynder til og bevarer en ulige deling af ulønnet omsorgsarbejde og lønnet arbejde mellem kvinder og mænd,

OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN OG MEDLEMSSTATERNE TIL i overensstemmelse med deres respektive kompetencer, herunder inden for uddannelse, under hensyntagen til medlemsstaternes nationale forhold og med respekt for arbejdsmarkedets parter rolle og autonomi at

37) udforme og gennemføre målrettede foranstaltninger for at bekæmpe kønsstereotyper, der begrænser pigers og drenge og kvinders og mænds frie valg med hensyn til uddannelse og karriere. Sådanne foranstaltninger kan omfatte følgende:

- a. bekæmpelse af kønsstereotyper inden for førskolepædagogik, førskoleundervisning og grundskole- og ungdomsuddannelse for at sikre, at piger og drenge frit kan vælge studieområder og fremtidige erhverv, med respekt for forældres rolle i at opdrage deres børn
- b. orientering af og øget bevidsthed hos alle unge i forbindelse med erhvervsvejledning om alle relevante aspekter og følger af valg af erhverv, herunder indkomstudsigter, og om kønsskævhederne i forbindelse med beskæftigelse i hele livsforløbet samt deres årsager og måder at fjerne dem på og sikring af, at alle involverede personer, navnlig erhvervsvejledere, har viden om kønsstereotyper og deres indflydelse på valg af studieområde og erhverv og sikring af, at alle involverede personer, navnlig erhvervsvejledere, har viden om kønsstereotyper og deres indflydelse på valg af studieområde og erhverv
- c. udførelse af tværfaglig forskning i arten af kønsstereotyper og deres indvirkning på ligestilling mellem kønnene, især hvad angår beskæftigelse, og iagttagelse af medtagelse af emnet på tværs af sektorer

- 38) støtte langsigtede offentlige investeringer i tilgængelige pasningsfaciliteter og - infrastrukturer af høj kvalitet, som er økonomisk overkommelige, inden for udvikling af plejefærdigheder og inden for plejetjenester
- 39) fremme indsamling af gyldige data, der viser kvinders og mænds faktiske tidsforbrug, øge indsatsen for at sikre, at data er sammenlignelige på EU-plan (i tilfælde af nationale statistikker) og i overensstemmelse med nationalt indsamlede data (i tilfælde af EU-dækkende statistikker), samt tilskynde til opdeling af data efter køn og alder og tilstræbe at sikre, at de registrerer forskellene mellem mødre og fædre samt mellem kvinder og mænd uden børn, og at de også omfatter statistikker over alle former for pleje, der ydes til børn, voksne og ældre slægtninge
- 40) tilskynde til, at der foretages tidsanvendelsesundersøgelser på grundlag af den standard, der er fastsat i de harmoniserede europæiske tidsanvendelsesundersøgelser (HETUS), med henblik på at støtte Eurostat i forbindelse med udviklingen og beregningen af en indikator for måling af "den kønsbestemte omsorgsforskel" ved at sammenligne den tid, som kvinder og mænd bruger på ulønnet omsorgsarbejde og på lønnet arbejde, og analysere den indbyrdes afhængighed
- 41) udarbejde, idet der gøres brug af EIGE's og Eurostats arbejde, en EU-dækkende indikator for måling af "den kønsbestemte omsorgsforskel" på grundlag af de harmoniserede europæiske tidsanvendelsesundersøgelser (HETUS) og ved hjælp af repræsentative data for derved at sammenligne den tid, som kvinder og mænd bruger på ulønnet omsorgsarbejde og på lønnet arbejde, og at analysere den indbyrdes afhængighed med henblik på at støtte videreudviklingen af evidensbaserede kønsligestillings- og familiepolitikker
- 42) udføre forskning, idet der gøres brug af EIGE's og Eurofound's arbejde, i værdien af ulønnet omsorgsarbejde i forhold til lønnet arbejde og udvikle metoder til statistisk at måle indvirkningen af foranstaltninger vedrørende balance mellem arbejdsliv og privatliv, f.eks. familierelateret orlov, herunder ved at overvåge udnyttelsesgraden blandt kvinder og mænd

- 43) medtage ulønnet omsorgsarbejde i makroøkonomiske analyser og arbejdsmarkedsanalyser samt i udformningen af arbejds- og beskæftigelsespolitikker, hvis det er relevant
- 44) udarbejde yderligere indikatorer for måling af makroøkonomiske resultater, herunder lønnet og ulønnet omsorgsarbejde, omsorgsøkonomien og kønsbestemte skævheder inden for tidsanvendelse, herunder en ny NACE¹⁰-klassifikation, som specifikt fokuserer på personlige tjenesteydelser og tjenesteydelser i hjemmet, med henblik på at lette overvågningen og analysen af denne sektor
- 45) udvikle passende metoder til indsamling af sammenlignelige data som grundlag for en evidensbaseret politiktilgang til intersektionaliteter, især "køn og nationalitet/oprindelse", "køn og alder" og "køn og handicap"
- 46) øge indsatsen for at bekæmpe sort arbejde i sektoren for tjenesteydelser i hjemmet, herunder ved at styrke dialogen i hele EU om de skridt, der skal tages, og gennem udarbejdelse af statistikker over antallet af husarbejdere, der er aktive i EU, under hensyntagen til det forhold, at disse tjenester ofte ydes sort
- 47) støtte social dialog inden for plejesektoren med respekt for national ret og praksis,

¹⁰ NACE = nomenclature statistique des activités économiques de la Communauté européenne – statistisk nomenklatur for økonomiske aktiviteter i Det Europæiske Fællesskab.

OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN TIL at

- 48) øge indsatsen for at mindske den kønsbestemte lønforskel og kønsforskellene inden for omsorg under behørig hensyntagen til nationale forhold og med respekt for arbejdsmarkedets parter rolle og autonomi ved hjælp af alle tilgængelige foranstaltninger og følge op på de foranstaltninger, der er fastsat i EU's handlingsplan 2017-2019 om bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle, herunder, hvor det er relevant, mulige retlige foranstaltninger
- 49) udføre, fremme og offentliggøre yderligere forskning vedrørende omsorgsøkonomien, plejebehov, plejeerhverv og status for lønnede og ulønnede omsorgspersoner og deres arbejdsvilkår samt omsorgspersoners bidrag til velfærdsøkonomien på grundlag af offentligt tilgængelige kønsopdelte data, der løbende overvåges
- 50) overveje kvinders situation på arbejdsmarkedet og konsekvent følge en tilgang med integration af kønsaspektet i alle relevante aspekter af det europæiske semester, herunder for at bekæmpe kønsbestemte lønforskelle og den kønsbestemte omsorgsforskel,

OPFORDRER ARBEJDSMARKEDETS PARTER TIL med fuld respekt for deres autonomi at

- 51) tage behørigt hensyn til ligestilling mellem kønnene i forbindelse med kollektive forhandlinger, herunder ved for eksempel at foretage kønsspecifikke konsekvensanalyser og fremme løngennemsigtighed, med henblik på at sikre rimelige og anstændige arbejdsforhold for alle kvinder og mænd og udligne de vedvarende forskelle i lønninger, indkomster og pensioner under behørigt hensyn til omsorgsarbejdes øgede sociale betydning og værdi.

Baggrundsdokumenter**1. EU-interinstitutionelt**

Den europæiske søjle for sociale rettigheder,

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_da.pdf

2. EU-lovgivning

Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser (EUT L 373 af 21.12.2004, s. 37)

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23)

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (EUT L 188 af 12.7.2019, s. 79)

3. Rådet

Alle Rådets konklusioner om kønsligestilling og andre relevante emner, især dem, der er nævnt nedenfor:

- Rådets konklusioner "Kvinder og økonomi: forening af arbejdsliv og familieliv som en forudsætning for lige deltagelse på arbejdsmarkedet" (17816/11)
- Rådets konklusioner "Mod mere inklusive arbejdsmarkeder" (7017/15)

- Rådets konklusioner "Forbedring af kvinders og mænds færdigheder og kompetencer på EU's arbejdsmarked" (6889/17)
- Rådets konklusioner "Skærpede foranstaltninger til nedbringelse af den horisontale kønsopdeling inden for uddannelse og beskæftigelse" (15468/17)
- Rådets konklusioner "Styrkelse af lokalsamfundsbase­ret støtte og pleje med henblik på et selvstændigt liv" (15563/17)
- Rådets konklusioner "Udligning af lønforskellen mellem kønnene: vigtigste politikker og foranstaltninger" (10349/19)
- Rådets konklusioner om velfærdsøkonomi (13432/19)
- Rådets konklusioner "Økonomier præget af kønsligestilling i EU: vejen frem – status over 25 års gennemførelse af Beijinghandlingsprogrammet" (14938/19)
- Rådets henstilling af 22. maj 2019 om førskoleundervisning og børnepasningsordninger af høj kvalitet (EUT C 189 af 5.6.2019, s. 4)

4. Formandskabstrioen

Erklæring fra formandskabstrioen om ligestilling mellem kønnene undertegnet af Tyskland, Portugal og Slovenien (juli 2020)

5. Europa-Kommissionen

Kommissionens henstilling 2014/124/EU af 7. marts 2014 om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed (EUT L 69 af 8.3.2014, s. 112)

Meddelelse fra Kommissionen af 26. april 2017: "Et initiativ til støtte for balance mellem arbejdsliv og privatliv for erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner" (COM(2017) 252 final)

EU's handlingsplan 2017-2019: bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle (COM(2017) 678 final)

Kommissionens henstilling (EU) 2018/951 af 22. juni 2018 om standarder for ligestillingsorganer (EUT L 167 af 4.7.2018, s. 28)

"Challenges in long-term care in Europe – A study of national policies 2018" (Udfordringer i forbindelse med langtidspleje i Europa – en undersøgelse af nationale politikker 2018).
European Social Policy Network

Rapport om udvikling af børnepasningsfaciliteter for små børn for at øge kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet, skabe en balance mellem arbejdsliv og privatliv for arbejdende forældre samt skabe bæredygtig og inkluderende vækst i Europa ("Barcelonamålene") (COM(2018) 273 final)

2019 Report on equality between women and men in the European Union (rapport fra 2019 om ligestilling mellem kvinder og mænd i Den Europæiske Union)

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf

Europa-Kommissionen: Det Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Kvinder og Mænd – *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society* (Udtalelse om udfordringer for ligestilling mellem mænd og kvinder i et samfund med stor aldring), oktober 2019

Fælles europæiske retningslinjer for overgangen fra institutionel pleje til lokalsamfundsbasert pleje og værktøjssæt vedrørende anvendelsen af EU-midler til overgangen fra institutionel pleje til lokalsamfundsbasert pleje

https://ec.europa.eu/regional_policy/da/policy/themes/social-inclusion/desinit/

Et EU med lige muligheder: strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025, 6678/20 (Kommissionens reference: COM(2020) 152 final)

Meddelelsen "Et stærkt socialt Europa for retfærdig omstilling" (COM(2020) 14 final)

6. Europa-Parlamentet

Beslutning af 30. januar 2020 om kønsbestemt lønforskel (2019/2870(RSP))

Initiativbetænkning om pasningstilbud i EU til forbedring af ligestillingen mellem kønnene (2018/2077(INI))

7. EIGE

"Gender Inequalities in care and consequences on the labour market"(Kønsbestemte uligheder på omsorgsområdet og konsekvenserne for arbejdsmarkedet), 2020 12953/20 ADD 1

8. Eurofound

Opnåelse af balance: Reconciling work and life in the EU (Skabe en balance, forene arbejdsliv og privatliv i EU), 2019

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

9. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

Sociale investeringers virkninger for beskæftigelsen og de offentlige budgetter (SOC 496/2013)

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/impact-social-investment-employment-and-public-budgets>

10. Andet

Beijingerklæringen og Beijinghandlingsprogrammet (FN's dagsorden for ligestilling mellem kønnene og styrkelse af kvinders indflydelse og status)

FN's konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder (CEDAW)

Verdensmål for bæredygtig udvikling (SDG) 5.4 på De Forenede Nationers 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling

ILO-konvention nr. 100 (ligeløn for samme arbejde), 1951

Den Internationale Arbejdsorganisations ILO-konvention om ordentlige arbejdsforhold for husarbejdere (konvention nr. 189), 2011

ILO's rapport "Care work and care jobs for the future of decent work" (Omsorgsarbejde og job inden for plejesektoren for fremtiden for anstændigt arbejde), 2018

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm
