HENSTILLINGER

KOMMISSIONENS HENSTILLING

af 7. marts 2014

om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed

(EØS-relevant tekst)

(2014/124/EU)

EUROPA-KOMMISSIONEN HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 292, og

ud fra følgende betragtninger:

(1) Artikel 2 og artikel 3, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Union fremhæver retten til ligestilling mellem kvinder og mænd som en af de væsentlige værdier i Unionen og en af dens væsentligste opgaver.

(2) I artikel 8 og 10 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) er det fastsat, at Unionen skal tilstræbe at fjerne uligheder, fremme ligestilling mellem mænd og kvinder og bekæmpe enhver form for forskelsbehandling på grund af køn i alle sine aktiviteter.

(3) Ifølge artikel 157, stk. 1, i TEUF skal hver medlemsstat sørge for at gennemføre princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

(4) I artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder er det fastsat, at der skal sikres ligestilling mellem kvinder og mænd på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.

(5) Lige løn for lige arbejde er en af de fem prioriteter, der er fastsat i kvindechartret, og Kommissionen bekræfter endnu en gang, at den vil foretage en kraftig mobilisering af alle værktøjer, både lovgivningsmæssige og ikke-lovgivningsmæssige, til at mindske lønforskellene mellem kønnene. Strategien om ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015 bygger på prioriteterne i kvindechartret. Af strategien fremgår det, at Kommissionen vil undersøge, hvordan der kan opnås større gennemsigtighed med hensyn til løn.

(6) I Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF [1] er det fastsat, at for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, skal enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn afskaffes for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår. Især når der anvendes et fagligt klassifikationssystem til lønfastsættelsen, bør dette system bygge på samme kriterier for mandlige og kvindelige arbejdstagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling på grundlag af køn.

(7) I Unionen tjener kvinder stadigvæk i gennemsnit 16,2 % mindre end mænd for hver time, de arbejder (Eurostat 2011), til trods for at de har gjort betydelige fremskridt med hensyn til uddannelse og arbejdserfaring. Dette viser, at der er store lønforskelle mellem kønnene, og at det er gået meget langsomt med at få dem reduceret.

(8) I Kommissionens meddelelse KOM(2007) 424 endelig [2] blev det konkluderet, at kvinder stadig er udsat for kønsbestemt lønmæssig forskelsbehandling og uligheder på arbejdsmarkedet, hvilket forhindrer dem i at realisere deres potentiale fuldt ud. Åbenlys direkte lønmæssig forskelsbehandling for nøjagtigt det samme arbejde er blevet temmelig sjælden. Men den eksisterende lovramme har været mindre effektiv, når der drejer sig om at sikre gennemførelse af princippet om lige løn for arbejde af samme værdi. Denne form for forskelsbehandling er der mindre sandsynlighed for bliver indbragt for retten, ikke blot fordi de potentielle ofre sandsynligvis ikke er klar over, at de er udsat for forskelsbehandling, men også fordi det er vanskeligere for dem at håndhæve ligelønsprincippet i praksis. Ofrene skal kunne påvise de faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling, for at bevisbyrden kan pålægges arbejdsgiveren. De obskure lønstrukturer og mangel på information om lønniveauer for de ansatte, der udfører det samme arbejde eller arbejde af samme værdi, er i høj grad med til at øge disse vanskeligheder.

[1] 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 (EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23).

[2] Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget af 18. juli 2007 — Bekæmpelse af den kønsbestemte lønforskel.

(9) I Kommissionens meddelelse KOM(2010) 543 endelig ([1]) er der som prioriteter på området smart regulering anført, hvordan der kan ske forbedringer med hensyn til gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af EU-lovgivningen.

(10) Europa-Parlamentet vedtog den 18. november 2008 ([2]) og den 24. maj 2012 ([3]) beslutninger om lige løn til mænd og kvinder med henstillinger til, hvordan ligelønsprincippet bedst kan gennemføres. Disse henstillinger omhandler indførelse af løngennemsigtighed og kønsneutrale jobevalueringsordninger og jobklassifikationssystemer.

(11) I konklusionerne af 6. december 2010 om styrkelse af engagementet og forøgelse af indsatsen for at lukke løngabet mellem mænd og kvinder og om gennemgang af gennemførelsen af Beijinghandlingsprogrammet ([4]) opfordrede Rådet medlemsstaterne til at indføre foranstaltninger, der kan tackle årsagerne til det kønsbestemte løngab, især fremme af løngennemsigtighed og kønsneutral jobevaluering og -klassifikation.

(12) Kommissionen opfordrede i sin meddelelse COM(2013) 83 final ([5]) medlemsstaterne til at udligne lønforskellene mellem mænd og kvinder og fjerne andre forhindringer for, at kvinder kan deltage på arbejdsmarkedet, og til at opfordre arbejdsgiverne til at tage hånd om diskrimination på arbejdspladsen som led i bestræbelserne på at følge en strategi med aktiv inklusion.

(13) I Kommissionens beretning til Europa-Parlamentet og Rådet COM(2013) 861 final ([6]) er det anført, at gennemførelsen af ligelønsprincippet hæmmes af mangel på gennemsigtighed i lønsystemerne, mangel på retssikkerhed vedrørende begrebet arbejde af samme værdi samt proceduremæssige hindringer. Til disse hindringer hører også, at den enkelte medarbejder ikke har de oplysninger, der er nødvendige for at vinde en ligelønssag, navnlig oplysninger om lønniveauer for de kategorier af ansatte, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

([1]) Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget af 8. oktober 2010 — Smart regulering i Den Europæiske Union.
([2]) EUT C 16 E af 22.1.2010, s. 21.
([3]) P7_TA(2012)0225.
([4]) EUT C 345 af 18.12.2010, s. 1.
([5]) Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget af 20. februar 2013 — Sociale investeringer i vækst og samhørighed, herunder gennem anvendelse af Den Europæiske Socialfond 2014-2020 (s. 11).
([6]) Beretning fra Kommissionen til Europa-Parlamentet og Rådet om anvendelsen af 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.

(14) Med tiltag på EU-plan, der skal fremme gennemførelse af ligelønsprincippet, vil det blive lettere for nationale myndigheder og relevante interessenter at optrappe deres bestræbelser på at tackle det kønsbestemte løngab og den kønsbestemte lønmæssige forskelsbehandling ved hjælp af bedre gennemførelse af nuværende retskrav. Det er nødvendigt, at ligelønsprincippets gennemførelse i praksis i medlemsstaterne sker under overholdelse af nærhedsprincippet.

(15) I denne henstilling bør der fokuseres på gennemsigtighed for lønkategorier, idet det er afgørende for, at ligelønsprincippet kan gennemføres i praksis. Ved øget gennemsigtighed kan det afsløres, om der er en kønsbaseret skævhed og forskelsbehandling i lønstrukturerne i en virksomhed eller en organisation. Hermed vil ansatte, arbejdsgivere og arbejdsmarkedets parter kunne tage passende foranstaltninger, der kan sikre gennemførelsen af ligelønsprincippet. Denne henstilling bør foreslå en værktøjskasse med foranstaltninger, som skal kunne hjælpe medlemsstaterne med at finde en måde, der passer dem til at forbedre løngennemsigtigheden på. Medlemsstaterne bør tilskyndes til at træffe de foranstaltninger, der er mest hensigtsmæssige for deres specifikke forhold, og til at gennemføre mindst en af de kerneforanstaltninger til fremme af gennemsigtighed, der fremgår af denne henstilling (ret til at få oplysninger om løn, virksomhedsredegørelse, lønrevision, kollektive forhandlinger om ligeløn).

(16) Ved at give ansatte mulighed for at få oplysninger om lønniveauer, blandt andet supplerende eller variable tillæg som betaling i naturalier og bonus, for andre kategorier af ansatte, der udfører det samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt efter køn, vil en virksomheds eller en organisations lønpolitik blive mere gennemsigtig. Det vil også betyde, at der er større chance for at få ret i individuelle sager om forskelsbehandling, der indbringes for nationale domstole, og det kan efterfølgende få en afskrækkende virkning.

(17) Med en regelmæssig redegørelse fra arbejdsgiverne om lønninger opgjort efter medarbejdergrupper eller efter stillinger og opdelt efter køn vil der også kunne opnås større løngennemsigtighed, og der vil være et pålideligt grundlag for drøftelser om, hvilke foranstaltninger der er nødvendige for gennemførelsen af ligelønsprincippet. Der bør dog ikke være krav om en sådan samlet redegørelse om lønninger for virksomheder og organisationer med mindre end 50 ansatte, som imødekommer de arbejdsrelaterede kriterier for små virksomheder i Kommissionens henstilling 2003/361/EF ([7]), da de hermed vil kunne få pålagt en uforholdsmæssig stor byrde.

([7]) Kommissionens henstilling 2003/361/EF af 6. maj 2003 om definitionen af mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder (EUT L 124 af 20.5.2003, s. 36).

(18) Med lønrevisioner bør det blive lettere at analysere de kønsmæssige ligestillingsaspekter i forbindelse med løn og at nå frem til konklusioner om anvendelsen af ligelønsprincippet. Lønrevisioner kan danne grundlag for drøftelser mellem arbejdsgivere og arbejdstagerrepræsentanter om, hvordan kønsbestemt lønmæssig forskelsbehandling skal fjernes. Der bør dog ikke være krav om foranstaltninger vedrørende lønrevisioner for virksomheder og organisationer med mindre end 250 ansatte, som imødekommer de arbejdsrelaterede kriterier for mellemstore virksomheder i henstilling 2003/361/EF, da de hermed vil kunne få pålagt en uforholdsmæssig stor byrde.

(19) At tilskynde eller forpligte arbejdsmarkedets parter til at drøfte og udvise særlig opmærksomhed over for ligelønsspørgsmål i kollektive forhandlinger er en anden måde at øge løngennemsigtigheden på og at tackle det kønsbestemte løngab på.

(20) At udarbejde kønsopdelte lønstatistikker og give Eurostat nøjagtige og komplette statistikker er vigtigt for at kunne analysere og overvåge ændringer i det kønsbestemte løngab på europæisk plan. Ifølge Rådets forordning (EF) nr. 530/1999 ([1]) skal medlemsstaterne hvert fjerde år udarbejde statistikker over lønstrukturer, hvormed det bliver lettere at beregne det kønsbestemte løngab. For 2006 og 2010 blev det kønsbestemte løngab beregnet ud fra data, der var indsamlet under lønstrukturundersøgelsen. For 2007-2009 blev dataene om det kønsbestemte løngab indsendt på frivillig basis, ofte med forsinkelser og i en foreløbig udgave, som senere skulle revideres. Med årlige statistikker af høj kvalitet vil gennemsigtigheden kunne øges, og det vil kunne skabe større bevidsthed om det kønsbestemte ulighedsproblem med hensyn til løn. På grundlag af sådanne data og en sammenligning heraf kan der foretages en vurdering af udviklingen i hele Unionen.

(21) Der mangler en definition på arbejde af samme værdi og også en klar angivelse af vurderingskriteriet for sammenligningen af forskellige jobs, og det gør det særdeles vanskeligt for ofre for lønmæssig forskelsbehandling at indbringe sager for domstolene. For at kunne vurdere, om ansatte udfører et arbejde af samme værdi, er der en række faktorer, herunder arbejdets art, uddannelse og arbejdsvilkår, som må tages i betragtning. Ved at indføje en sådan definition og jobevaluerings- og jobklassifikationskriterier i nationale love vil det blive lettere for ofre for lønforskelle at indbringe sager for nationale domstole.

([1]) Rådets forordning (EF) nr. 530/1999 af 9. marts 1999 om statistikker over løn- og lønomkostningsstrukturer (EFT L 63 af 12.3.1999, s. 6).

(22) Kønsneutrale jobevalueringsordninger og jobklassifikationssystemer er effektive til at få etableret et gennemsigtigt lønsystem. De kan afsløre indirekte lønmæssig forskelsbehandling, som har tilknytning til undervurdering af jobs, der typisk varetages af kvinder, eftersom de måler og sammenligner jobs, hvor indholdet er forskelligt, men af samme værdi, og understøtter dermed princippet om arbejde af samme værdi. Medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og arbejdsgivere opfordres til at fremme udvikling og brug af kønsneutrale jobevalueringsordninger og jobklassifikationssystemer og lade sig inspirere af bilag 1 i Kommissionens arbejdsdokument til beretningen om anvendelsen af direktiv 2006/54/EF ([2]).

(23) Inddragelsen af ligestillingsorganer er vigtig for at kunne sikre anvendelse af ligelønsprincippet. Nationale organer for ligestilling mellem mænd og kvinder bør derfor have passende beføjelser og mandater til at kunne dække kønsbestemt lønmæssig forskelsbehandling, herunder krav om gennemsigtighed. De proceduremæssige og omkostningsrelaterede hindringer, som ofre for lønmæssig forskelsbehandling er udsat for, bør afbødes ved, at ligestillingsorganer kan repræsentere enkeltpersoner. Det vil kunne nedbringe risikoen for den individuelle arbejdstager til at skulle gå rettens vej og kan være et middel til at øge det nuværende lave antal sager om ligeløn, der bliver indbragt for domstolen.

(24) Gennem oplysningskampagner kan interessenter blive informeret om eksistensen og betydningen af ligelønsprincippet. Medlemsstaterne bør tilskyndes til at øge virksomheders og organisationers, arbejdsmarkedets parters og offentlighedens bevidsthed herom, således at ligelønsprincippet kan blive fremmet i praksis, at der anvendes jobevaluerings- og jobklassifikationsmetoder uden kønsbaserede skævheder, og at der mere generelt bliver taget fat om det kønsbestemte løngab. Det er også nødvendigt med tiltag på virksomheds- og organisationsniveau —

VEDTAGET DENNE HENSTILLING:

I. GENSTAND

1. Denne henstilling giver medlemsstaterne vejledning i, hvordan de bedre og mere effektivt kan gennemføre ligelønsprincippet for at bekæmpe lønmæssig forskelsbehandling og bidrage til at tackle det vedvarende kønsbestemte løngab.

([2]) Kommissionens arbejdsdokument til beretning fra Kommissionen til Europa-Parlamentet og Rådet om anvendelsen af 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, SWD(2013) 512 final.

II. **LØNGENNEMSIGTIGHED**

2. Medlemsstaterne bør tilskynde offentlige og private arbejdsgivere og arbejdsmarkedets parter til at vedtage gennemsigtighedsstrategier om lønsammensætning og -strukturer. De bør indføre specifikke foranstaltninger, der kan fremme løngennemsigtighed. Disse foranstaltninger bør især omfatte et eller flere af de tiltag, der er omhandlet i punkt 3-6, inden for en tilgang, der er afpasset efter den specifikke situation i det enkelte land.

Arbejdstagernes ret til at få oplysninger om lønniveauer

3. Medlemsstaterne bør indføre passende, forholdsmæssige foranstaltninger, der sikrer, at arbejdstagerne kan kræve oplysninger om lønniveauer opdelt på køn for grupper af ansatte, der udfører det samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Disse oplysninger bør omfatte supplerende eller variable komponenter ud over den faste grundløn, f.eks. betaling i naturalier og bonus.

Redegørelse om løn

4. Medlemsstaterne bør indføre foranstaltninger, som sikrer, at arbejdsgivere i virksomheder og organisationer med mindst 50 ansatte regelmæssigt informerer de ansatte, arbejdstagerrepræsentanter og arbejdsmarkedets parter om den gennemsnitlige løn for hver medarbejder- eller stillingsgruppe opdelt på køn.

Lønrevision

5. Medlemsstaterne bør træffe passende foranstaltninger for at sikre, at der foretages lønrevision i virksomheder og organisationer med mindst 250 ansatte. En sådan revision bør omfatte en analyse af andelen af mænd og kvinder i hver medarbejder- eller stillingsgruppe, en analyse af de anvendte jobevalueringsordninger og jobklassifikationssystemer og detaljerede oplysninger om løn og lønforskelle på grundlag af køn. Revisionen bør være tilgængelig for arbejdstagerrepræsentanter og arbejdsmarkedets parter efter anmodning.

Kollektive forhandlinger

6. Medlemsstaterne bør med forbehold af arbejdsmarkedets parters uafhængighed og i overensstemmelse med national lov og praksis sikre, at spørgsmålet om ligeløn, herunder lønrevision, bliver taget op i drøftelser på passende niveau i kollektive forhandlinger.

Statistikker og administrative data

7. Medlemsstaterne bør gøre ajourførte data over kønsbestemte løngab bedre tilgængelige ved hvert år rettidigt at forsyne Eurostat med statistikker. Disse statistikker bør være opdelt på løn, økonomisk sektor [1], arbejdstid (fuldtid/deltid), økonomisk kontrol (offentligt/privat ejerskab) og alder og bør beregnes årligt.

8. Medlemsstaterne bør også forsyne Kommissionen med data over antallet af tilfælde af lønmæssig forskelsbehandling og typer heraf, når de underretter Kommissionen i overensstemmelse med punkt 18.

Databeskyttelse

9. Såfremt oplysninger, som gives i forbindelse med foranstaltningerne under punkt 3-8, indebærer videregivelse af personoplysninger, bør de gives i overensstemmelse med nationale databeskyttelseslove, navnlig de love, der er en omsætning af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 95/46/EF [2].

Begrebet arbejde af samme værdi

10. Medlemsstaterne bør følge retspraksis i Den Europæiske Unions Domstol og præcisere begrebet »arbejde af samme værdi« i deres lovgivning. Arbejdets værdi bør vurderes og sammenlignes ud fra objektive kriterier som krav til uddannelse, erhvervsuddannelse og videreuddannelse, færdigheder, indsats og ansvar, udført arbejde og arten af de involverede opgaver.

Jobevalueringsordninger og jobklassifikationssystemer

11. Medlemsstaterne bør fremme udvikling og brug af kønsneutrale jobevalueringsordninger og jobklassifikationssystemer, blandt andet for i deres egenskab af arbejdsgivere i den offentlige sektor at forhindre eller identificere og tackle eventuel lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af kønsbestemte, skæve lønskalaer. De bør især tilskynde arbejdsgiverne og arbejdsmarkedets parter til at indføre kønsneutrale jobevalueringsordninger og jobklassifikationssystemer.

12. Med hensyn til kønsneutrale jobevalueringsordninger og jobklassifikationssystemer tilskyndes medlemsstaterne til som inspiration at benytte bilag 1 i Kommissionens arbejdsdokument til beretning fra Kommissionen til Europa-Parlamentet og Rådet om anvendelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF.

[1] Mindst NACE Rev.2, afsnit B til S med undtagelse af O.

[2] Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (EFT L 281 af 23.11.1995, s. 31).

III. **HORISONTALE BESTEMMELSER**

Ligestillingsorganer

13. Medlemsstaterne bør sikre, at deres nationale ligestillingsorganer har beføjelser og mandater, der dækker aspekter med relation til kønsbestemt lønmæssig forskelsbehandling, herunder krav om gennemsigtighed. I givet fald bør medlemsstaterne give ligestillingsorganerne ret til at få adgang til de i punkt 4 og 5 i denne henstilling omhandlede oplysninger og revisioner.

14. Medlemsstaterne bør mindske de proceduremæssige hindringer for at kunne indbringe sager om ligeløn for domstolene, ved at gøre det muligt for ligestillingsorganer at repræsentere enkeltpersoner i sager om lønmæssig forskelsbehandling.

15. Medlemsstaterne bør sikre et tættere samarbejde og en bedre koordinering mellem nationale ligestillingsorganer og nationale organer, som har en tilsynsfunktion på arbejdsmarkedet.

Overvågning og håndhævelse

16. Medlemsstaterne bør sikre en konsekvent overvågning af gennemførelsen af ligelønsprincippet og håndhævelse af alle tilgængelige midler til afhjælpning af lønmæssig forskelsbehandling.

Oplysningskampagner

17. Medlemsstaterne bør oplyse offentlige og private virksomheder og organisationer, arbejdsmarkedets parter og offentligheden bedre, for at fremme ligeløn, princippet om arbejde af samme værdi og løngennemsigtighed, for at tackle årsagerne til det kønsbestemte løngab og udvikle værktøjer, der kan bruges til at analysere og vurdere lønuligheder.

IV. **OPFØLGNING**

18. Medlemsstaterne bør træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at denne henstilling bliver fulgt, og de opfordres til at underrette Kommissionen om disse foranstaltninger senest den 31. december 2015, således at Kommissionen kan overvåge situationen nøje, udarbejde en rapport om de fremskridt, der gøres med gennemførelsen af denne henstilling, og på grundlag heraf vurdere, om det er nødvendigt med yderligere foranstaltninger.

V. **AFSLUTTENDE BESTEMMELSER**

19. Denne henstilling er rettet til alle medlemsstater. Den er også rettet til arbejdsmarkedets parter, især i de medlemsstater, hvor arbejdsmarkedets parter ifølge national lov og praksis har et særligt ansvar for gennemførelsen af ligelønsprincippet i forbindelse med indgåelse af kollektive overenskomster.

Udfærdiget i Bruxelles, den 7. marts 2014.

På Kommissionens vegne

Viviane REDING

Næstformand