

REKOMMENDATIONER

KOMMISSIONENS REKOMMENDATION

av den 7 mars 2014

om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn

(Text av betydelse för EES)

(2014/124/EU)

EUROPEISKA KOMMISSIONEN HAR ANTAGIT DENNA
REKOMMENDATION,

kvinnostadgan. Enligt strategin ska kommissionen utforska olika sätt att skapa bättre insyn i lönesättningen.

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktions-
sätt, särskilt artikel 292, och

av följande skäl:

(1) Artiklarna 2 och 3.3 i fördraget om Europeiska unionen stadfäster rätten till jämställdhet mellan könen som en grundläggande värdering och en av unionens uppgifter.

(2) Artiklarna 8 och 10 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (nedan kallat *EUF-fördraget*) fastställer att unionen ska undanröja bristande jämställdhet, främja jämställdhet mellan könen och bekämpa diskriminering på grund av kön vid utformningen av och genomförande av sin politik och verksamhet.

(3) Enligt artikel 157.1 i EUF-fördraget ska var och en av medlemsstaterna se till att likalöneprincipen tillämpas på män och kvinnor som utför samma eller likvärdigt arbete.

(4) Artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna fastställer att jämställdhet mellan könen ska säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.

(5) Lika lön för samma eller likvärdigt arbete är en av de fem huvudprioriteringarna i kvinnostadgan, som bekräftar kommissionens engagemang för en kraftfull mobilisering av alla instrument, både rättsliga och andra, för att minska löneskillnaderna mellan könen. Strategin för jämställdhet 2010–2015 bygger vidare på prioriteringarna i

(6) Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG⁽¹⁾ föreskriver att för samma eller likvärdigt arbete ska direkt eller indirekt könsdiskriminering avskaffas vid alla former och villkor för ersättningen. När arbetsindelningssystem används för att fastställa lönerna bör systemet använda samma kriterier för båda könen, så att man utesluter alla förutsättningar för könsdiskriminering.

(7) Men i Europeiska unionen tjänar kvinnorna fortfarande i snitt 16,2 procent mindre än männen per arbetad timme (Eurostat 2011), trots att kvinnorna gjort stora framsteg i fråga om utbildning och arbetslivserfarenhet. Detta tyder på en kvarvarande löneskillnad mellan könen som hittills minskat endast mycket långsamt.

(8) I kommissionens meddelande KOM(2007) 424 slutlig⁽²⁾ drogs slutsatsen att kvinnor fortfarande lider av könsdiskriminering i lönesättningen och bristande jämställdhet på arbetsmarknaden vilket hindrar dem från att förverkliga sin fulla potential. Uppenbara fall av direkt lönediskriminering för exakt samma arbetsuppgifter är numera sällsynt. Men den befintliga rättsliga ramen är inte lika effektiv när det gäller tillämpningen av likalöneprincipen på samma eller likvärdigt arbete. Sådan diskriminering tas sällan till domstol, inte bara för att de drabbade inte är medvetna om orättvisorna utan också för att det är svårt för den som utsätts för lönediskriminering att faktiskt kunna hävda likalöneprincipen. Offren måste kunna påvisa de omständigheter som ger anledning att misstänka diskriminering för att få bevisbördan att gå över på arbetsgivaren. Svårigheterna spås på av otydlig lönesättning och avsaknad av information om lönenivåerna för anställda som utför samma eller likvärdigt arbete.

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23).

⁽²⁾ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén av den 18 juli 2007: *Utvärdera löneskillnaderna mellan kvinnor och män*.

- (9) Kommissionens meddelande KOM(2010) 543 slutlig ⁽¹⁾ tog upp ytterligare förbättringar som behövs i fråga om genomförande, tillämpning och verkställighet av unionslagstiftningen som bör prioriteras inom området smart lagstiftning.
- (10) Europaparlamentet antog den 18 november 2008 ⁽²⁾ respektive den 24 maj 2012 ⁽³⁾ resolutioner om lika lön för män och kvinnor med rekommendationer om tillämpningen av likalöneprincipen. Parlamentets rekommendationer omfattar åtgärder för insyn i lönesättningen och ett könsneutralt system för arbetsutvärdering och arbetsindelning.
- (11) I rådets slutsatser av den 6 december 2010 om ett stärkt åtagande och intensifierade åtgärder för att minska lönegapet mellan könen och om översyn av genomförandet av handlingsplanen från Peking ⁽⁴⁾ uppmanade rådet medlemsstaterna att vidta åtgärder för att komma åt orsakerna till löneskillnader mellan könen, i synnerhet åtgärder för att främja insynen i lönesättningen och en könsneutral arbetsutvärdering och arbetsindelning.
- (12) I meddelande COM(2013) 83 final ⁽⁵⁾ uppmanade kommissionen medlemsstaterna att göra ansträngningar för att undanröja löneskillnaderna mellan könen, ta itu med andra hinder mot kvinnornas deltagande på arbetsmarkanden och uppmuntra arbetsgivarna att ta itu med diskriminering på arbetsplatsen som ett led i ansträngningarna för en strategi för aktiv inkludering.
- (13) Kommissionens rapport till Europaparlamentet och rådet COM(2013) 861 final ⁽⁶⁾ uppger att tillämpningen av likalöneprincipen försvåras av bristande insyn i lönesättningen, bristande rättssäkerhet i fråga om begreppet "likvärdigt arbete" och processuella hinder. Andra hinder är att de anställda saknar de upplysningar som krävs för att framgångsrikt kunna driva en likalönetalan, i synnerhet upplysningar om lönesättningen för olika kategorier av anställda som utför samma eller likvärdigt arbete.
- (14) Åtgärder på EU-nivå för att främja tillämpningen av lika-löneprincipen skulle kunna hjälpa nationella myndigheter och aktörer att öka ansträngningarna för att komma åt löneskillnaderna mellan könen och lönediskrimineringen genom bättre tillämpning av gällande lagstiftning. Med full respekt för subsidiaritetsprincipen krävs ändå en effektivare tillämpning av likalöneprincipen i medlemsstaterna.
- (15) Den här rekommendationen bör inriktas på insynen i lönesättningen, eftersom detta är avgörande för en effektiv tillämpning av likalöneprincipen. Bättre insyn gör det möjligt att upptäcka könsrelaterad olika behandling och lönediskriminering vid företag och organisationer. Det ger de anställda, arbetsgivarna och arbetsmarknadens parter möjligheter att vidta lämpliga åtgärder för att säkra tillämpningen av likalöneprincipen. Den här rekommendationen bör föreslå en verktygslåda för åtgärder som kan hjälpa medlemsstaterna att hitta skräddarsydda lösningar för att öka insynen i lönesättningen. Medlemsstaterna bör uppmuntras att vidta åtgärder som passar för deras särskilda förutsättningar och att genomföra åtminstone en av de centrala åtgärderna för bättre insyn som föreslås i den här rekommendationen (rätten till upplysningar om lönesättning, företagsrapportering, lönerevisioner, kollektivavtal om lika lön).
- (16) Att ge anställda tillgång till upplysningar om löner, däribland lönetillägg och varierande ersättningar som in natura-förmåner och bonusar, för andra kategorier av anställda som utför samma eller likvärdigt arbete och om könsfördelningen, skulle öka insynen i företags eller organisationens lönepolitik. Det skulle även öka möjligheterna att framgångsrikt föra talan i diskrimineringsärenden vid domstol och skulle därför ha en avskräckande verkan.
- (17) Regelbunden rapportering från arbetsgivarna om lönesättningen för olika anställningskategorier eller befattningar, som även visar könsfördelningen, skulle också öka insynen i lönesättningen och ge en tillförlitlig grund för diskussioner om åtgärder för att tillämpa likalöneprincipen. En övergripande information om lönerna bör inte krävas av sådana företag och organisationer med färre än 50 anställda som uppfyller de anställningsrelaterade krav på småföretag som fastställs i kommissionens rekommendation 2003/361/EG ⁽⁷⁾, eftersom detta skulle kunna medföra en oproportionerlig börda för dem.
- ⁽¹⁾ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén av den 8 oktober 2010: *Smart lagstiftning i Europeiska unionen*.
- ⁽²⁾ EUT C 16 E, 22.1.2010, s. 21.
- ⁽³⁾ P7_TA(2012)0225.
- ⁽⁴⁾ EUT C 345, 18.12.2010, s. 1.
- ⁽⁵⁾ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén av den 20 februari 2013: *Sociala investeringar till stöd för tillväxt och sammanhållning – inklusive genomförandet av Europeiska socialfonden 2014–2020* (s. 11).
- ⁽⁶⁾ Rapport från kommissionen till rådet och Europaparlamentet om tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.
- ⁽⁷⁾ Kommissionens rekommendation 2003/361/EG av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag (EUT L 124, 20.5.2003, s. 36).

- (18) Lönerevisioner skulle göra det lättare att analysera jämställdhetsaspekterna på lönesättningen och dra slutsatser om hur likalöneprincipen tillämpas. Sådan lönerevision skulle kunna ligga till grund för diskussioner mellan arbetsgivarna och arbetstagarorganisationer i syfte att undanröja könsbaserad lönediskriminering. Lönerevision bör inte krävas av sådana företag och organisationer med färre än 250 anställda som uppfyller de anställningsrelaterade kraven på medelstora företag som fastställs i rekommendation 2003/361/EG, eftersom detta skulle kunna medföra en oproportionerlig börda för dem.
- (19) Att uppmuntra eller ålägga arbetsmarknadens parter att diskutera och ägna särskild uppmärksamhet åt likalöneprincipen i kollektiva förhandlingar är ett annat sätt att öka insynen i lönesättningen och ta itu med löneskillnaderna mellan könen.
- (20) Att sammanställa lönestatistik som visar könsfördelningen och att förse Eurostat med tillförlitlig och uttömmande statistik är viktigt för att kunna analysera och följa utvecklingen av löneskillnaderna mellan könen på europeisk nivå. Enligt rådets förordning (EG) nr 530/1999⁽¹⁾ ska medlemsstaterna vart fjärde år sammanställa statistik över lönestrukturer på ett sätt som underlättar beräkningar av löneskillnaderna mellan könen. För år 2006 och 2010 redovisades löneskillnaderna mellan könen med hjälp av de uppgifter som inkom i samband med en undersökning av lönestrukturerna. Men mellan år 2007 och 2009 lämnades uppgifter om löneskillnaderna mellan könen bara på frivillig grund, ofta med förseningar och i form av preliminära uppgifter som senare kunde komma att revideras. En årlig statistik av god kvalitet skulle förbättra insynen på området och öka medvetenheten om jämställdhetsproblemen på löneområdet. Att sådana uppgifter är tillgängliga och jämförbara är avgörande för att kunna bedöma vilka framsteg som görs inom Europeiska unionen.
- (21) Avsaknaden av en definition på likvärdigt arbete och tydliga bedömningskriterier för att kunna jämföra olika arbeten är ett stort hinder för att den som utsatts för lönediskriminering ska kunna väcka talan vid domstol. För att kunna bedöma om anställda utför likvärdigt arbete måste man överväga en rad olika faktorer, däribland arbetets art, de anställdas utbildning och arbetsförhållanden. Att ta in en definition av begreppet samt kriterier för arbetsutvärdering och arbetsindelning i nationell lagstiftning skulle hjälpa den som utsätts för lönediskriminering att kunna väcka talan i domstol.
- (22) Könsneutrala system för arbetsutvärdering och arbetsindelning inrättar på ett effektivt sätt en insynsvänlig lönesättning. Det gör det möjligt att spåra lönediskriminering som beror på undervärdering av traditionellt kvinnodominerade arbeten, eftersom de gör det möjligt att mäta och jämföra arbeten som är likvärdiga men olika till innehållet, och stöttar därmed principen om likvärdigt arbete. Medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och arbetsgivarna bör uppmuntras att främja utvecklingen och användningen av könsneutrala system för arbetsutvärdering och arbetsindelning, med hjälp av bilaga 1 till det arbetsdokument från kommissionens avdelningar som åtföljer rapporten om tillämpningen av direktiv 2006/54/EG⁽²⁾.
- (23) Att engagera jämställdhetsorganen är avgörande för en verkningsfull tillämpning av likalöneprincipen. De nationella jämställdhetsorganen bör därför få befogenheter och uppgifter som omfattar bevakning av könsrelaterad lönediskriminering, däribland insynskravet. Processuella och kostnadsrelaterade hinder för dem som drabbats av lönediskriminering bör avhjälpas genom att låta jämställdhetsorganen företräda individerna. Detta skulle minska riskerna vid rättstvist för enskilda arbetstagare och skulle kunna avhjälpa den nuvarande bristen på domstolsprövningar av lönediskrimineringsärenden.
- (24) Genom medvetandegörande åtgärder informeras aktörerna om likalöneprincipen och dess betydelse. Medlemsstaterna bör uppmuntras att öka medvetenheten bland företag och organisationer, arbetsmarknadens parter och allmänheten för att på ett effektivt sätt främja likalöneprincipen, använda könsneutrala system för arbetsutvärdering och arbetsindelning samt mer generellt komma till rätta med löneskillnaderna mellan könen. Åtgärder krävs även inom företag och organisationer.

HÄRIGENOM REKOMMENDERAS FÖLJANDE.

I. RÄCKVIDD

1. Denna rekommendation ger medlemsstaterna vägledning för att hjälpa dem att tillämpa likalöneprincipen på ett bättre och mer verkingsfullt sätt för att motverka lönediskriminering och ta itu med de kvarvarande löneskillnaderna mellan könen.

⁽¹⁾ Rådets förordning (EG) nr 530/1999 av den 9 mars 1999 om strukturstatistik över löner och arbetskraftskostnader (EUT L 63, 12.3.1999, s. 6).

⁽²⁾ Arbetsdokument från kommissionens avdelningar som åtföljer kommissionens rapport till rådet och Europaparlamentet om tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (SWD(2013) 512 final).

II. INSYN I LÖNESÄTTNINGEN

2. Medlemsstaterna bör uppmana arbetsgivare i den privata och den offentliga sektorn samt arbetsmarknadens parter att vidta åtgärder som ger insyn i lönepolitiken, lönernas sammansättning och lönestrukturer. De bör vidta särskilda åtgärder för att främja insynen i lönesättningen. I synnerhet bör åtgärderna omfatta en eller flera av de åtgärder som avses i punkterna 3–6 i en kombination som passar landets egna förutsättningar.

De anställdas rätt till information om lönesättningen

3. Medlemsstaterna bör vidta lämpliga och proportionerliga åtgärder för att ge de anställda möjlighet att få upplysningar som visar könsfördelningen i lönesättningen för kategorier av anställda som utför samma eller likvärdigt arbete. Upplysningarna bör även omfatta lönetillägg och andra varierande ersättningar utöver grundlönen, till exempel in natura-förmåner och bonusar.

Lönerapportering

4. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att företag och organisationer med minst 50 anställda regelbundet ska informera de anställda, arbetstagarorganisationer och arbetsmarknadens parter om genomsnittslönen för olika anställningskategorier eller befattningar på ett sätt som visar könsfördelningen i kategorierna.

Lönerevision

5. Medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att se till att lönerevision utförs i företag och organisationer med minst 250 anställda. Lönerevisionen bör inkludera en analys av andelen män och kvinnor i varje anställningskategori eller befattning, de system som används för arbetsutvärdering och arbetsindelning samt upplysningar om lönesättning och könsbaserade löneskillnader. Lönerevisionen bör på begäran lämnas ut till arbetstagarorganisationer och arbetsmarknadens parter.

Kollektivavtal

6. Utan att inskränka handlingsfriheten för arbetsmarknadens parter och i enlighet med nationell lagstiftning och praxis bör medlemsstaterna se till att likalöneprincipen och lönerevisionerna diskuteras på lämplig nivå i samband med kollektivavtal.

Statistik och administrativa uppgifter

7. Medlemsstaterna bör förbättra tillgången till aktuella uppgifter om löneskillnaderna mellan könen genom att årligen förse Eurostat med statistik i god tid. Statistiken bör innehålla uppgifter om könsfördelning, ekonomisk sektor⁽¹⁾, arbetstid (heltid/deltid), ägarförhållanden (privat/offentligt ägande) och ålder och bör framställas för varje år.
8. Medlemsstaterna bör också förse kommissionen med uppgifter om hur många och vilken typ av lönediskrimineringsärenden som rapporteras i enlighet med punkt 18.

Skydd av personuppgifter

9. I den mån åtgärderna enligt punkterna 3–8 medför utlämning av personuppgifter bör detta ske i enlighet med nationella bestämmelser om skydd av personuppgifter, i synnerhet genomförandebestämmelserna till Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG⁽²⁾.

Begreppet likvärdigt arbete

10. Enligt EU-domstolens rättspraxis bör medlemsstaterna förtydliga begreppet "likvärdigt arbete" i sin lagstiftning. Arbetets värde bör bedömas och jämföras med hjälp av sådana objektiva kriterier som exempelvis krav på utbildning, arbetslivserfarenhet och fortbildning, färdigheter, arbetsinsats och ansvarsområden, arbetsresultat och arbetets karaktär.

Arbetsutvärdering och arbetsindelning

11. Medlemsstaterna bör främja utvecklingen och användningen av könsneutrala system för arbetsutvärdering och arbetsindelning, även i sin egenskap av arbetsgivare i den offentliga sektorn, för att förhindra, spåra och komma åt lönediskriminering som kan bero på könsrelaterad lönesättning. De bör särskilt uppmuntra arbetsgivarna och arbetsmarknadens parter att införa könsneutrala system för arbetsutvärdering och arbetsindelning.
12. I fråga om könsneutrala system för arbetsutvärdering och arbetsindelning uppmanas medlemsstaterna att låta sig inspireras av bilaga 1 till arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar som åtföljer rapporten om tillämpningen av direktiv 2006/54/EG.

⁽¹⁾ Nace Rev. 2, avsnitt B–S utom O.

⁽²⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter (EGT L 281, 23.11.1995, s. 31).

III. ÖVERGRIPANDE BESTÄMMELSER

Jämställdhetsorgan

13. Medlemsstaterna bör se till att deras nationella jämställdhetsorgans befogenheter och ansvarsområden omfattar könsbaserad lönediskriminering och insynskravet. Medlemsstaterna bör vid behov ge jämställdhetsorganen rätt att få tillgång till de upplysningar och revisioner som avses i punkterna 4 och 5 i den här rekommendationen.
14. Medlemsstaterna bör minska de processuella hindren för att väcka talan i domstol om lönediskriminering genom att ge jämställdhetsorganen rätt att företräda individer i mål om lönediskriminering.
15. Medlemsstaterna bör säkerställa närmare samarbete och samordning mellan landets jämställdhetsorgan och tillsynsorgan på arbetsmarkanden.

Tillsyn och verkställighet

16. Medlemsstaterna bör säkerställa en konsekvent tillsyn av hur likalöneprincipen tillämpas och av möjligheterna att använda alla rättsmedel när det gäller lönediskriminering.

Medvetandegörande verksamhet

17. Medlemsstaterna bör öka medvetenheten bland privatägda och offentligägda företag och organisationer, arbetsmarknadens parter och allmänheten för att främja principen

om lika lön för samma eller likvärdigt arbete samt insynen i lönesättningen, komma åt orsakerna till löneskillnaderna mellan könen samt ta fram verktyg för att analysera och ta itu med lönediskriminering.

IV. UPPFÖLJNING

18. Medlemsstaterna bör vidta de åtgärder som krävs för att tillämpa den här rekommendationen och uppmanas att informera kommissionen om dessa åtgärder senast den 31 december 2015, så att kommissionen kan bevaka situationen, rapportera om framstegen med tillämpningen av rekommendationen och med utgångspunkt i detta bedöma behovet av ytterligare åtgärder.

V. SLUTBESTÄMMELSER

19. Rekommendationen riktar sig till alla medlemsstater. Den riktar sig även till arbetsmarknadens parter, i synnerhet i medlemsstater där arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning och praxis har särskilt ansvar för att genomföra likalöneprincipen i kollektivavtal.

Utfärdad i Bryssel den 7 mars 2014.

På kommissionens vägnar

Viviane REDING

Vice ordförande