

Torsdagen den 24 maj 2012

Lika lön för manliga och kvinnliga anställda för samma eller likvärdigt arbete

P7_TA(2012)0225

Europaparlamentets resolution av den 24 maj 2012 med rekommendationer till kommissionen om tillämpning av principen om lika lön för manliga och kvinnliga arbetstagare för samma eller likvärdigt arbete (2011/2285(INI))

(2013/C 264 E/12)

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

- med beaktande av artikel 225 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget),
- med beaktande av artiklarna 8 och 157 i EUF-fördraget,
- med beaktande 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 (omarbetning) ⁽¹⁾,
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 21 september 2010 "Strategi för jämställdhet 2010–2015" (COM(2010)0491),
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 5 mars 2010 "Ett förstärkt engagemang för jämställdhet: Kvinnostadga" (COM(2010)0078),
- med beaktande av kommissionens rapport från maj 2010 om löneskillnaderna mellan kvinnor och män i Europa från ett rättsligt perspektiv,
- med beaktande av kommissionens rapport från februari 2009 från nätverket av juridiska experter på området jämställdhet om införlivandet av det omarbetade direktivet 2006/54/EG,
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 18 juli 2007 "Utjäma löneskillnaderna mellan kvinnor och män" (COM(2007)0424),
- med beaktande av kommissionens rapport från februari 2007 från nätverket av juridiska experter på områdena sysselsättning, sociala frågor och jämställdhet "Rättsliga aspekter kring löneskillnaderna mellan kvinnor och män",
- med beaktande av den europeiska jämställdhetspakten (2011–2020) som antogs av rådet den 7 mars 2011,
- med beaktande av EU-domstolens rättspraxis grundad på artikel 157 i EUF-fördraget,
- med beaktande av rapporten av den 5 mars 2010 från Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor "Åtgärder mot löneklyftan: Åtgärder av myndigheter och arbetsmarknadsparter",
- med beaktande av det ramprogram för jämställdhet som antogs av EU:s arbetsmarknadsparter den 1 mars 2005, dess uppföljningsrapporter från 2006, 2007 och 2008 och den slutliga utvärderingsrapporten från 2009,

⁽¹⁾ EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.

Torsdagen den 24 maj 2012

- med beaktande av bestämmelserna i Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention om deltid-arbete från 1994 ⁽¹⁾, enligt vilka länderna i sina offentliga upphandlingar måste införa en arbetsklausul som inbegriper frågan om lika lön,
- med beaktande av ILO:s konvention nr 100 om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde,
- med beaktande av ILO:s och FN:s Global Compact-webbinarium i mars 2011: "Equal Pay for Work of Equal Value: How do we get there?",
- med beaktande av artikel 11.1 d i konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, antagen av FN:s generalförsamling i resolution 34/180 av den 18 december 1979,
- med beaktande av sin resolution av den 18 november 2008 om tillämpning av principen om lika lön för män och kvinnor ⁽²⁾,
- med beaktande av kommissionens uppföljning av den 3 februari 2009 av resolutionen av den 18 november 2008,
- med beaktande av tio parlamentsledamöters förslag av den 8 mars 2010 att utarbeta ett initiativbetänkande som rör lagstiftning om lika lön för samma arbete i enlighet med artikel 42 i arbetsordningen,
- med beaktande av artiklarna 42 och 48 i arbetsordningen,
- med beaktande av betänkandet från utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män och yttrandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor (A7-0160/2012), och av följande skäl:
 - A. Enligt de senaste provisoriska och ofullständiga uppgifterna tjänar kvinnor i genomsnitt 16,4 procent mindre än män i unionen och löneskillnaderna varierar mellan 4,4 procent och 27,6 procent i medlemsstaterna. Trots att en omfattande lagstiftning är i kraft sedan nästan 40 år och att åtgärder vidtagits och resurser spenderats för att minska skillnaderna ⁽³⁾, sker framstegen mycket långsamt (skillnaden på unionsnivå var 17,7 procent år 2006, 17,6 procent år 2007, 17,4 procent år 2008, 16,9 procent år 2009 och 16,4 procent år 2010), och i vissa medlemsstater har löneskillnaderna till och med ökat. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män kan vara ännu större eftersom det fortfarande saknas uppgifter från tre medlemsstater.
 - B. Orsakerna till de konstant stora löneskillnaderna mellan kvinnor och män är komplexa, många och ofta inbördes relaterade, och dessutom sträcker de sig långt bortom det enskilda problemet med lika lön för samma eller likvärdigt arbete. Dessa orsaker inbegriper direkt och indirekt diskriminering samt sociala och ekonomiska faktorer såsom yrkesmässiga och starkt horisontellt och vertikalt segregerade arbetsmarknader, undervärdering av kvinnors arbete, ojämlikhet i balansen mellan arbete och privatliv samt traditioner och stereotyper, däribland valet av utbildningsväg, studieväg, tillträde till yrken och anställningsmönster och följaktligen yrkeskarriärer, särskilt för flickor och kvinnor, vilket leder dem till typiska kvinnoyrken som är mindre välbetalda. Enligt expertanalyser beror cirka hälften av skillnaden på direkt och indirekt diskriminering.
 - C. Löneskillnaderna är alltför ofta kopplade till kulturarv samt juridiska och ekonomiska faktorer som finns i det moderna samhället.
 - D. I genomsnitt hade kvinnor varit tvungna att arbeta fram till den 2 mars 2012 för att tjäna lika mycket som män i genomsnitt hade tjänat under året fram till den 31 december 2011.

⁽¹⁾ Internet: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconvpl?host=status01&textbase=iloeng&document=178&chapter=1&query=%23status%3D01&highlight=on&querytype=bool&context=0>

⁽²⁾ EUT C 16 E, 22.1.2010, s. 21.

⁽³⁾ Hållbar utveckling i Europeiska unionen: 2011 års övervakningsrapport om EU:s strategi för hållbar utveckling, Eurostat, 2011.

Torsdagen den 24 maj 2012

- E. För att åstadkomma jämställdhet måste principen om lika lön för samma eller likvärdigt arbete genomföras. Kommissionen och medlemsstaterna bör uppmanas att sammanställa och regelbundet offentliggöra statistik som inte bara visar genomsnittliga timlöner utan även de löner som män och kvinnor får för samma eller likvärdigt arbete.
- F. Direktiv 2006/54/EG har bidragit till att kvinnors situation på arbetsmarknaden har förbättrats men har inte i grunden förändrat lagstiftningen för att utjämna löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Preliminära expertstudier visar att få eller inga förändringar alls har gjorts i medlemsstaternas lagstiftning och att inga sanktioner har vidtagits mot arbetsgivare. Problemets komplexitet kräver inte enbart förbättrad lagstiftning utan även en EU-omfattande strategi för att åtgärda löneskillnaderna mellan kvinnor och män, som i sin tur kräver ett starkt ledarskap av unionen vad gäller att samordna politik, främja bra metoder och involvera olika aktörer.
- G. Utvecklingen visar att löner allt oftare förhandlas fram individuellt, vilket ger upphov till bristande information och insyn i det individualiserade lönesystemet. Detta leder till ökade löneskillnader mellan anställda på likartade nivåer, och kan resultera i ökade löneskillnader mellan kvinnor och män. Ett mer decentraliserat och individualiserat system för fastställande av löner bör därför bedömas vara en oroande utveckling, samtidigt som dataskydd inte kan ses som en berättigad ursäkt för att inte offentliggöra statistisk information om löner.
- H. Kvinnliga studerande i alla medlemsstater får i högre grad godkänt i skolan än de manliga och står för så mycket som 59 procent av alla som utexamineras från universitet. På grund av traditioner och stereotyper inom utbildningen är de däremot i minoritet bland de utexaminerade i ämnen som matematik och datavetenskap.
- I. Kvinnors förmågor och kunskaper underskattas ofta, liksom yrken och arbeten som domineras av kvinnor, utan att det nödvändigtvis kan motiveras objektivt. Att bredda kvinnors karriärmöjligheter och förändra utbildningsmönstren kan ha en positiv inverkan på löneskillnaderna mellan kvinnor och män, exempelvis genom att antalet kvinnliga forskare och ingenjörer ökar.
- J. Kvinnor har ofta deltidsanställningar och löneskillnaderna mellan könen är nästan dubbelt så stora bland deltidsanställda som bland heltidsanställda.
- K. Enligt expertanalyser börjar löneskillnaderna mellan kvinnor och män framträda efter att en kvinna återvänder till arbetsmarknaden efter sin första mammaledighet. De ökar efter upprepade avbrott på grund av yttre faktorer, såsom barnrelaterade avbrott i arbetet och vård av omsorgsberoende anhöriga, och tenderar att bli större i takt med ålder och utbildningsnivå. Kvinnors långsammare, kortare och/eller avbrutna karriärer skapar även skillnader mellan könen vad gäller bidrag till sociala trygghets-system, vilket ökar risken för kvinnor att hamna i fattigdom när de blir äldre.
- L. Uppgifter visar att kvinnors kvalifikationer och erfarenheter belönas ekonomiskt lägre än mäns. Förutom att principen om lika lön för likvärdigt arbete inte får snedvridas på grund av könsstereotypa föreställningar, måste man frigöra sig från de sociala roller som hittills i hög grad har påverkat utbildnings- och karriärmöjligheterna. Det är inte bara möjligt utan även nödvändigt att inom utbildningssystemet ta upp könsrollsstereotyperna och hur dessa ska elimineras. Mammaledighet och föräldraledighet bör inte medföra diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden.
- M. Arbetsgivare i kvinnodominerade industrier och yrken betalar i genomsnitt lägre löner, och dessa industrier och yrken har vanligtvis mindre kollektiv representation och förhandlingsstyrka.

Torsdagen den 24 maj 2012

- N. Enligt lagstiftning och europeisk rättspraxis måste arbetsgivare tillämpa samma utvärderingskriterier för hela personalen, lönesystem måste vara förståeliga och öppna och de tillämpade kriterierna måste beakta karaktären och typen av arbete och inte innehålla diskriminerande punkter.
- O. Löneskillnaderna är ännu mer framträdande bland kvinnor som är missgynnade på flera sätt, såsom kvinnor med funktionshinder, kvinnor som tillhör minoriteter och lågutbildade kvinnor.
- P. Endast ett fåtal gånger väcks talan avseende diskriminering i form av löneskillnader mellan kvinnor och män vid de behöriga domstolarna ⁽¹⁾. Det finns många förklaringar till detta, däribland brist på information om löner, det problematiska utrymmet för jämförelser och bristen på personliga resurser hos käranden.
- Q. Europeiska jämställdhetsinstitutet kan spela en avgörande roll för övervakning av utvecklingen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män, analys av orsakerna och utvärdering av lagstiftningens inverkan.
- R. Europaparlamentet har vid upprepade tillfällen uppmanat kommissionen att vidta åtgärder, däribland en översyn av befintlig lagstiftning, i syfte att bekämpa löneskillnaderna mellan kvinnor och män, och eliminera risken för att pensionärer drabbas av fattigdom, vilket är en större risk för kvinnor som en direkt följd av löneskillnaderna mellan kvinnor och män.
1. Europaparlamentet begär att kommissionen i enlighet med artikel 32 i direktivet ser över direktiv 2006/54/EG före den 15 februari 2013, och föreslår ändringar till det utifrån artikel 157 i EUF-fördraget i linje med de detaljerade rekommendationerna som beskrivs i bilagan till denna resolution, åtminstone vad gäller följande aspekter av frågan om löneskillnader mellan kvinnor och män:

- Definitioner.
- Analys av situationen och öppenhet vad gäller resultaten.
- Arbetsutvärdering och yrkesklassificering.
- Jämställdhetsorgan och rättsmedel.
- Social dialog.
- Förebyggande av diskriminering.
- Jämställdhetsperspektiv.
- Sanktioner.
- Rationalisering av unionens lagstiftning och politik.

2. Europaparlamentet konstaterar att rekommendationerna följer de grundläggande rättigheterna och subsidiaritetsprincipen.

3. Europaparlamentet anser att det begärda förslaget inte kommer att ha några ekonomiska konsekvenser.

⁽¹⁾ Bakgrundsdokument till kommissionens meddelande om en strategi för jämställdhet mellan kvinnor och män 2010-2015, SEC(2010)1080, s. 36.

Torsdagen den 24 maj 2012

4. Europaparlamentet medger att det finns flera orsaker till att löneskillnaderna blir större och att ett mångfasetterat tillvägagångssätt på flera nivåer kräver ett starkt ledarskap av unionen vad gäller att samordna politik, främja bästa praxis och involvera olika aktörer, såsom europeiska arbetsmarknadsparter och icke-statliga organisationer, i syfte att utarbeta en EU-omfattande strategi för att utjämna löneskillnaderna mellan kvinnor och män.
5. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att konsekvent verkställa och upprätthålla respekten för direktiv 2006/54/EG och att uppmuntra den privata och offentliga sektorn till en mer aktiv roll i arbetet med att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Medlemsstaterna och kommissionen bör uppmuntra arbetsmarknadens parter, inklusive arbetsgivare, att genomföra arbetsutvärderingsprogram som är fria från könsmissiga aspekter, att genomföra yrkesklassificeringssystem och att främja begreppet lika lön för lika eller likvärdigt arbete.
6. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att själva vara ett föredöme i kampen mot de löneskillnader som drabbar kvinnor i offentliga förvaltningar, institutioner och företag i allmänhet.
7. Europaparlamentet betonar vikten av kollektivförhandlingar och kollektivavtal i kampen mot diskriminering av kvinnor, bl.a. i fråga om tillgång till anställning, löne- och arbetsvillkor, karriär och fortbildning.
8. Europaparlamentet välkomnar kommissionens initiativ om en dag för lika lön, som först infördes den 5 mars 2011 och som anordnades för andra gången den 2 mars 2012.
9. Europaparlamentet noterar att löneskillnader på grund av andra faktorer såsom ras, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och religion inte får tolereras.
10. Europaparlamentet välkomnar rådets initiativ under det belgiska ordförandeskapet 2010 om utvärdering och uppdatering av de kvantitativa och kvalitativa indikatorerna.
11. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att främja ett närmare samarbete mellan medlemsstaterna vad gäller forskning, analys och ett fullständigt tillgodogörande av utbyte av bästa praxis.
12. Europaparlamentet uppmuntrar medlemsstaterna att när så är möjligt och tillsammans med arbetsmarknadens parter utbyta bästa praxis och stärka samarbetet när det gäller att utveckla nya idéer för att bekämpa löneskillnaderna mellan kvinnor och män.
13. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att motverka löneskillnader mellan könen i alla EU-strategier och nationella program, framför allt i sådana som ska bekämpa fattigdom.
14. Europaparlamentet föreslår att medlemsstaterna, om de önskar, utser en lika lön-ombudsman (Equal Pay Champion), som kan övervaka situationen i den enskilda medlemsstaten och rapportera tillbaka till sina nationella parlament och Europaparlamentet om de framsteg som görs.
15. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att ändra rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICEF, CEEP och EFS⁽¹⁾ i syfte att utjämna löneskillnaderna mellan män och kvinnor.
16. Europaparlamentet uppmuntrar arbetsmarknadsparterna till att ta sitt ansvar för att skapa en mer jämlik lönestruktur, att tillhandahålla kurser i förhandlingsteknik, inklusive löneförhandling, att öka medvetenheten om lika lön i första hand med målet att arbeta för obligatoriska lönegranskningar, och att stärka kvinnornas ställning gentemot arbetsmarknadens parter, i synnerhet i beslutsfattande positioner.

(1) EGT L 14, 20.1.1998, s. 9.

Torsdagen den 24 maj 2012

17. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att ge möjlighet till kollektiv prövning av kränkningar av principen om lika lön för lika arbete, som ett sätt för individer och/eller representativa organ att väcka talan vid domstol för eller till stöd för käranden som ger sitt samtycke, och att bevilja icke-statliga organisationer och fackföreningar laglig rätt att företräda offer för diskriminering även i administrativa förfaranden. Parlamentet uppmanar kommissionen att undersöka möjligheten att inkludera kollektiv prövning av kränkningar av principen om lika lön för lika arbete i sitt kommande förslag till horisontellt instrument om kollektiv prövning.
18. Europaparlamentet betonar att i endast ett fåtal fall har talan väckts avseende diskriminering i form av löneskillnader mellan kvinnor och män vid de behöriga domstolarna (allmän domstol eller förvaltningsdomstol). Parlamentet uppmanar därför kommissionen och medlemsstaterna att fortsätta med informationskampanjer och att i samband med dessa tillhandahålla lämplig information om bevisbördan, eftersom den spelar en viktig roll när det gäller att säkra principen om lika behandling.
19. Europaparlamentet anser att förfarandena och mekanismerna för att försvara principen om lika lön för likvärdigt arbete och för att förbjuda all slags könsdiskriminering bör förbättras och förenklas.
20. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna och arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer att tillsammans ta fram objektiva arbetsvärderingsinstrument för att minska löneskillnaderna mellan män och kvinnor.
21. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att fastställa mål, strategier och tidsfrister för att utjämna löneskillnaderna mellan könen och uppnå lika lön för lika eller likvärdigt arbete.
22. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att främja mer forskning om flexicuritystrategier för att se hur dessa inverkar på löneklyftan och också fastställa hur dessa strategier kan bidra till att motverka könsdiskriminering.
23. Europaparlamentet välkomnar rådets slutsatser av den 6 december 2010, i vilka medlemsstaterna uppmanas att vidta omfattande åtgärder för att få bukt med orsakerna till löneklyftan.
24. Europaparlamentet understryker att om fler kvinnor fick möjlighet till anställning, särskilt på ledande befattningar, skulle det kunna bidra till att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Det är viktigt att kvinnor deltar mer aktivt i den ekonomiska beslutsprocessen och att de kan använda sitt inflytande för att komma med lösningar som tar hänsyn till jämställdhetsperspektivet. Parlamentet vill lyfta fram de studier som visar att det finns ett starkt samband mellan ökat antal kvinnor i ledande befattningar och större vinster för företagen från tillgångar, försäljning och kapitalinvesteringar.
25. Europaparlamentet påminner medlemsstaterna om deras åtagande att granska vilka effekter sysselsättnings- och skattepolitiken har på löneskillnaderna.
26. Europaparlamentet föreslår ett pris för kvinnor och företag i Europa: "Women and Business in Europe", som ska delas ut av parlamentet. Priset skulle kunna delas ut till arbetsgivare (företag, institutioner, myndigheter) som främjar kvinnor på ett föredömligt sätt, stöder kvinnor i ledande positioner och tillämpar principen om lika lön.
27. Europaparlamentet står fast vid att åtgärder måste vidtas för att främja yrkes- och karriärutveckling under förhållanden som innebär verklig jämställdhet mellan kvinnor och män. Denna princip utgör en del av företagets sociala ansvar, vilket uppmantras internationellt och nationellt och bör utvecklas i alla medlemsstater.
28. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution tillsammans med de detaljerade rekommendationerna till kommissionen, rådet och medlemsstaternas parlament och regeringar.

Torsdagen den 24 maj 2012

BILAGA TILL RESOLUTIONEN**DETALJERADE REKOMMENDATIONER OM INNEHÅLLET I DET BEGÄRDA FÖRSLAGET****Rekommendation 1: DEFINITIONER**

Direktiv 2006/54/EG innehåller en definition av lika lön, som kopierar bestämmelserna i direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillämpning av medlemsstaternas lagar och tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män ⁽¹⁾. För att ha mer exakta verktyg för att utjämna löneskillnaderna mellan kvinnor och män är det viktigt att definiera de olika begreppen på ett mer detaljerat sätt enligt följande:

- Definitionen av löneskillnader mellan kvinnor och män bör inte enbart avse bruttotimplönen, utan det måste finnas en distinktion mellan en oreglerad skillnad och "nettoskillnaden" mellan kvinnors och mäns löner.
- Diskriminering avseende direkt och indirekt lön.
- Lön, vars definition bör omfatta nettolöner samt andra arbetsrelaterade ekonomiska förmåner och naturaförmåner.
- Pensionskillnader (i de olika pelarna i pensionssystemen, dvs. fördelningssystem, tjänstepensioner, som en fortsättning på löneskillnaderna efter pensionen).
- Arbete som betraktas som "likvärdigt" (i enskilda yrkeskategorier).
- Likvärdigt arbete, så att relevanta faktorer anges.
- Arbetsgivaren, för att se till att ansvaret för en arbetstagares lön, och varje lönemässig ojämlikhet, definieras klart.
- Yrken och kollektivavtal, där det bör förtydligas att arbeten knutna till olika kollektivavtal och olika yrken kan jämföras i domstol, förutsatt att arbetena är jämförbara enligt definitionen av lika eller likvärdigt arbete.

Rekommendation 2: ANALYS AV SITUATIONEN OCH ÖPPENHET VAD GÄLLER RESULTATEN

- 2.1 Bristen på information och medvetenhet samt okunskapen bland arbetsgivare och arbetstagare om de befintliga eller eventuella löneskillnaderna inom företaget gör att genomförandet av principen i fördraget och i gällande lagstiftning blir mindre effektivt.
- 2.2 Medlemsstaterna bör inse bristen på tillförlitliga, jämförbara och sammanhängande statistiska uppgifter, även vad gäller löneskillnaderna och pensionskillnaderna mellan deltidsarbetande kvinnor och män, och att lönenivåerna för kvinnor är lägre, särskilt inom traditionellt kvinnodominerade yrken, samt betrakta och hantera löneskillnaderna mellan kvinnor och män som ett allvarligt problem i staternas socialpolitik.
- 2.3 Därför är det ytterst viktigt att regelbundna lönegranskningar, samt offentliggörande av resultaten, med skyddet av personuppgifter i åtanke, görs obligatoriska för företag (till exempel i företag med minst 30 anställda och där minst 10 procent av de anställda är av vardera kön). Samma krav måste också gälla uppgifterna om ersättningar utöver lönen. Den här informationen bör vara tillgänglig för anställda, fackföreningar och behöriga myndigheter (till exempel yrkesinspektioner och jämställdhetsorgan).
- 2.4 Arbetsgivarna bör tillhandahålla arbetstagarna och deras företrädare resultat i form av könsuppdelad lönestatistik men med skyddet av personuppgifter i åtanke. Denna information bör sparas sektorsvis och på nationell nivå i varje medlemsstat.
- 2.5 Det bör finnas ett krav på arbetsgivare att anta bestämmelser om öppenhet vad gäller löneuppläggning och lönestruktur, inklusive extra lön, bonusar och andra förmåner som ingår i lönen.

⁽¹⁾ EGT L 45, 19.2.1975, s. 19.

Torsdagen den 24 maj 2012

- 2.6 När lönestatistiken uppvisar löneskillnader mellan grupper eller individer på grund av kön bör det finnas ett krav på arbetsgivare att analysera dessa skillnader närmare och undanröja dem.

Rekommendation 3: ARBETSUTVÄRDERING OCH YRKESKLASSIFICERING

- 3.1 I syfte att främja lika möjligheter för kvinnor och män bör begreppet om ett arbetes värde bygga på kvalifikationer, social kompetens och ansvarskänsla, med tyngdpunkt på arbetets kvalitet, och inte vara präglad av ett stereotypt synsätt som missgynnar kvinnor, såsom att lägga tonvikten på den fysiska styrkan i stället för på samarbetsförmåga, och det måste säkerställas att ett arbete som innebär ansvar för människor inte anses vara av lägre värde än arbeten med ansvar för materiella eller finansiella resurser. Kvinnor måste därför få information, handledning och/eller utbildning i samband med löneförhandlingar, yrkesklassificeringar och lönenivåer. Det måste vara möjligt att begära av sektorer och företag att de ser över sina yrkesklassificeringssystem utifrån det obligatoriska genusperspektivet och gör de ändringar som krävs.
- 3.2 Kommissionens initiativ bör uppmuntra medlemsstaterna att införa yrkesklassificering som respekterar jämställdhetsprincipen och gör det möjligt för både arbetsgivare och arbetstagare att fastställa eventuella lönediskrimineringar på grund av en snedvriden definition av löneskalan. Nationella lagar och traditioner bör respekteras vad gäller ländernas arbetsmarknadsrelationer. Arbetsutvärdering och yrkesklassificering bör också vara öppna för insyn och göras tillgängliga för alla aktörer, yrkesinspektioner och jämställdhetsorgan.
- 3.3 Medlemsstaterna bör göra en grundlig bedömning av kvinnodominerade yrken.
- 3.4 Könsneutrala arbetsutvärderingar bör baseras på nya system för att klassificera och organisera personalen och organisera arbetet samt på arbetslivserfarenhet och produktivitet, som särskilt bör mätas i kvalitativa termer, såsom utbildning och andra kvalifikationer, psykiska och fysiska krav, ansvar för mänskliga och materiella resurser. Denna information bör ligga till grund för uppgifter och utvärderingstabeller som kan användas vid lönesättning, där vederbörlig hänsyn bör tas till principen om öppenhet och jämförbarhet.

Rekommendation 4: JÄMSTÄLLDHETSORGAN OCH RÄTTSMEDEL

Jämställdhetsorganen bör få en stärkt roll i arbetet med att utjämna löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Organen bör göras behöriga att kontrollera, rapportera och, i tillämpliga fall, upprätthålla respekten för tillämpningen av lagstiftningen om principen om jämställdhet på ett mer effektivt och oberoende sätt, och de bör ha tillgång till tillräckligt med ekonomiska medel. Artikel 20 i direktiv 2006/54/EG bör ses över för att stärka jämställdhetsorganens roll genom följande:

- Att stödja och ge råd åt personer som drabbats av lönediskriminering.
- Att tillhandahålla oberoende undersökningar om löneskillnader.
- Att offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör lönediskriminering.
- Rättsliga befogenheter för att påbörja egna utredningar.
- Rättsliga befogenheter för att utfärda sanktioner i de fall där principen om lika lön för samma eller likvärdigt arbete har överträtts och/eller för att föra lönediskrimineringsfall vidare till domstol.
- Att tillhandahålla särskild utbildning för arbetsmarknadsparterna samt för advokater, domare och ombudsmän baserad på olika analytiska instrument och ändamålsenliga åtgärder som ska användas antingen när avtal görs upp eller när det kontrolleras om regler och bestämmelser för att utjämna löneskillnaderna verkställs, samt utbildningskurser och utbildningsmaterial för arbetsgivare om könsneutral arbetsutvärdering.

Rekommendation 5: SOCIAL DIALOG

Det krävs ytterligare granskning av kollektivavtal, tillämpliga löneskalor och system för arbetsutvärderingar, framför allt vad gäller behandling av deltidsarbetare och arbetstagare med andra atypiska anställningsformer eller extra inkomster/lönstillägg, inklusive betalningar in natura. Här bör inte bara de allmänna arbetsvillkoren tas upp, utan också andra anställningsförmåner samt yrkesbaserade system för social trygghet (tjänstledighet, pension, tjänstebil, företagsdagis, flexibla arbetstider, bonusar m.m.). Medlemsstaterna bör, i enlighet med lagstiftning, kollektivavtal och praxis på nationell nivå, uppmuntra arbetsmarknadens parter till att införa könsneutrala arbetsutvärderingar för att göra det möjligt för både arbetsgivare och arbetstagare att fastställa eventuella lönediskrimineringar på grund av en snedvriden definition av löneskalan.

Torsdagen den 24 maj 2012

Ledningen kan spela en viktig roll inte enbart vad gäller rättvis lön, utan även för att skapa ett klimat som stöder en jämlik fördelning av vårdansvar och karriärsavancemang för både manliga och kvinnliga arbetstagare.

Arbetsmarknadens parter bör få tillräckligt med befogenheter för att lyfta fram löneskillnaderna, och inte bara inom deras egna sektorer utan för att skapa balans mellan sektorerna ⁽¹⁾.

Kommissionen bör utarbeta en normativ och praktiskt orienterad handbok att använda i den sociala dialogen i företag och medlemsstater. Denna handbok bör innehålla riktlinjer och kriterier för att avgöra värdet av arbetet och för att jämföra arbeten. Den bör också innehålla förslag om eventuella metoder för arbetsutvärdering.

Rekommendation 6: FÖREBYGGANDE AV DISKRIMINERING

Artikel 26 i direktiv 2006/54/EG om förebyggande av diskriminering bör kompletteras med ett särskilt stycke om förebyggande av lönediskriminering för att medlemsstaterna, i samråd med arbetsmarknadens parter och jämställdhetsorganisationerna, ska vidta följande typer av åtgärder:

- Specifika åtgärder för utbildning och klassificering av yrkesgrupper, riktade till skolsystemet och systemet för fortbildning, med målet att undanröja och förhindra diskriminering inom utbildning, klassificering och ekonomisk värdering av kompetens.
- Särskilda bestämmelser som gör det möjligt att kombinera arbete med familj och privatliv, som omfattar vård av barn och andra omsorgsbehövande personer och andra tillsynstjänster av god kvalitet till ett överkomligt pris, flexibel arbetsorganisering och flexibla arbetstider samt mamma-, pappa-, föräldra- och familjeledighet.
- Konkreta åtgärder (enligt artikel 157.4 i EUF-fördraget) för att utjämna löneklyftan och könssegregeringen som ska genomföras av arbetsmarknadens parter och jämställdhetsorganisationerna på olika nivåer, både avtalsmässiga och sektorsvis, t.ex. att främja löneuppgörelser för att bekämpa löneskillnader mellan kvinnor och män, att utföra undersökningar om lika lön för lika arbete, att fastställa kvalitativa och kvantitativa mål och riktmärken samt att stödja utbyte av bästa praxis.
- Införande av en bestämmelse i upphandlingsavtal om respekten för jämställdhet och lika lön för lika arbete.

Rekommendation 7: JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIVET

Jämställdhetsperspektivet måste integreras bättre genom att det i artikel 29 i direktiv 2006/54/EG införs tydliga anvisningar för hur medlemsstaterna ska tillämpa principen om likabehandling i fråga om löner och försöka utjämna löneklyftan mellan män och kvinnor. Kommissionen bör skaffa sig kapacitet att bistå medlemsstaterna och berörda parter i samband med de konkreta åtgärderna för att överbrygga löneklyftan, genom att

- inrätta rapporteringssystem för bedömning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män,
- inrätta en databank över ändringarna av systemen för klassificering och organisation av arbetstagare,
- samla in och sprida uppgifter om försök att reformera arbetsorganisationen,

⁽¹⁾ Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor: Åtgärder mot löneklyftan: Åtgärder av myndigheter och arbetsmarknadsparter (*Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*), 5.3.2010, s. 30.

Torsdagen den 24 maj 2012

- sprida information och riktlinjer om praktiska hjälpmedel, framför allt för små och medelstora företag (t.ex. med det IT-baserade verktyget LOGIB-D), för att utjämna löneklyftan, bland annat genom kollektivavtal på nationell nivå eller sektorsvis.
- utveckling av, i samarbete med arbetsmarknadens parter och förbund, en europeisk kvalitetscertifiering för lika lön, som institutioner, företag och myndigheter kan använda för att visa att de uppfyller specifika kriterier för lika lön, t.ex. lönetransparens,
- utarbeta specifika riktlinjer för övervakning av löneskillnaderna inom ramen för kollektivavtal och göra dessa allmänt tillgängliga på en webbplats, översatta till olika språk.

Rekommendation 8: SANKTIONER

- 8.1 Lagstiftningen inom detta område är av olika skäl tydligen mindre effektiv. Eftersom hela problemet inte kan lösas enbart med hjälp av lagstiftning, bör kommissionen och medlemsstaterna stärka gällande lagstiftning med lämpliga former av effektiva, proportionerliga och avskräckande sanktioner.
- 8.2 Det är viktigt att medlemsstaterna vidtar nödvändiga åtgärder för att se till att kränkningar mot principen om lika lön för samma eller likvärdigt arbete beläggs med lämpliga påföljder, enligt gällande rättsliga bestämmelser.
- 8.3 Trots gällande lagstiftning är inspektioner och påföljder ofta sorgligt otillräckliga när det gäller principen om lika lön. Dessa frågor måste prioriteras, och de myndigheter och organ som ansvarar för dem måste ges nödvändiga tekniska och finansiella resurser.
- 8.4 Det bör observeras att enligt direktiv 2006/54/EG är medlemsstaterna redan skyldiga att tillhandahålla kompensation eller gottgörelse (artikel 18) samt sanktioner (artikel 25). Dessa bestämmelser är emellertid inte tillräckliga för att förhindra kränkningar av principen om lika lön. Av denna anledning föreslås en studie om möjligheten, effektiviteten och effekterna av ett eventuellt införande av följande sanktioner:
 - Betalning av kompensation till den drabbade personen.
 - Administrativa böter (till exempel om en analys och undersökning om könsuppdelad lönestatistik inte inlämnats, anmälningsskyldigheten för denna inte respekterats eller inte finns tillgänglig (enligt rekommendation 2)) som inkrävs av yrkesinspektioner eller behöriga jämställdhetsorgan.
 - Fråntagande av rätten till offentliga förmåner och bidrag (även EU-bidrag som förvaltas av medlemsstaterna) samt rätten till deltagande i förfaranden för offentlig upphandling enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/17/EG av den 31 mars 2004 om samordning av förfarandena vid upphandling på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster ⁽¹⁾ och Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/18/EG av den 31 mars 2004 om samordning av förfarandena vid offentlig upphandling av byggentreprenader, varor och tjänster ⁽²⁾.
 - Offentliggörande av namnen på dem som överträder bestämmelserna.

Rekommendation 9: ENHETLIG UTFORMNING AV UNIONENS LAGSTIFTNING OCH POLITIK

- 9.1 Ett område i akut behov av åtgärder berör det samband som verkar finnas mellan lägre lön och deltidsarbete. Detta kräver en utvärdering och eventuell ändring av direktiv 97/81/EG, som föreskriver lika behandling av heltids- och deltidsarbetande arbetstagare samt mer inriktade och effektiva åtgärder i kollektivavtal.
- 9.2 Ett konkret mål för att minska löneklyftan bör omgående införas i riktlinjerna för sysselsättning, bl.a. om tillgången till yrkesutbildning och ett erkännande av kvinnors kvalifikationer och kunskaper.

⁽¹⁾ EUT L 134, 30.4.2004, s. 1.

⁽²⁾ EUT L 134, 30.4.2004, s. 114.