

Torsdag den 24. maj 2012

Lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi

P7_TA(2012)0225

Europa-Parlamentets beslutning af 24. maj 2012 med henstillinger til Kommissionen om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi (2011/2285(INI))

(2013/C 264 E/12)

Europa-Parlamentet,

- der henviser til artikel 225 i traktaten om den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF),
- der henviser til artikel 8 og 157 i TEUF,
- der henviser til 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) ⁽¹⁾,
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 21. september 2010 om »Strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015« (COM(2010)0491),
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 5. marts 2010 om »Fornyset vilje til at opnå ligestilling mellem mænd og kvinder - Et kvindecharter« (COM(2010)0078),
- der henviser til Kommissionens rapport fra maj 2010 om »Kønsbestemte lønforskelle i Europa fra et retligt perspektiv«,
- der henviser til rapporten fra februar 2009 fra Kommissionens europæiske netværk af juridiske eksperter på ligestillingsområdet om »Gennemførelse af omarbejdet direktiv 2006/54/EF«,
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 18. juli 2007 om »Bekæmpelse af den kønsbestemte lønforskel« (COM(2007)0424),
- der henviser til rapporten fra februar 2007 fra Kommissionens netværk af juridiske eksperter på områderne beskæftigelse, sociale anliggender og ligestilling mellem mænd og kvinder om retlige aspekter af kønsbestemte lønforskelle,
- der henviser til den europæiske ligestillingspakt (2011-2020), vedtaget af Rådet den 7. marts 2011,
- der henviser til retspraksis fra Den Europæiske Unions Domstol, der er baseret på artikel 157 i TEUF,
- der henviser til rapporten fra Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene af 5. marts 2010 om »Bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle: Aktioner iværksat af offentlige myndigheder og arbejdsmarkedsparter«,
- der henviser til de europæiske arbejdsmarkedsparters aktionsramme om ligestilling mellem mænd og kvinder af 1. marts 2005, opfølgingsrapporterne fra 2006, 2007 og 2008 og den endelige evalueringsrapport fra 2009,

⁽¹⁾ EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23.

Torsdag den 24. maj 2012

- der henviser til Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO's) konvention fra 1994 om deltidsarbejde⁽¹⁾, ifølge hvilken medlemsstaterne er forpligtet til i deres offentlige indkøbsaftaler at indføje en arbejdsklausul om bl.a. ligeløn,
 - der henviser til ILO-konvention 100 vedrørende lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi,
 - der henviser til ILO's og FN's webseminar afholdt i marts 2011 under Global Compact-initiativet: »Equal Pay for Work of Equal Value: How do we get there?«,
 - der henviser til artikel 11, stk.1, litra d), i konventionen om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder vedtaget af FN's Generalforsamling ved resolution 34/180 af 18. december 1979,
 - der henviser til sin beslutning af 18. november 2008 om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder⁽²⁾,
 - der henviser til Kommissionens opfølgning af 3. februar 2009 på ovennævnte beslutning af 18. november 2008,
 - der henviser til forslaget af 8. marts 2010 fra 10 af dets medlemmer om at udarbejde en lovgivningsmæssig initiativbetænkning om »Lige løn for samme arbejde« i henhold til forretningsordenens artikel 42,
 - der henviser til forretningsordenens artikel 42 og 48,
 - der henviser til betænkning fra Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling og udtalelse fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender (A7-0160/2012),
- A. der henviser til, at kvinder på tværs af Unionen ifølge de seneste foreløbige og ufuldstændige tal i gennemsnit tjener 16,4 % mindre end mænd i Unionen, og at den kønsbestemte lønforskel ligger på mellem 4,4 % og 27,6 % i medlemsstaterne, og til, at fremskridtet - til trods for det omfattende regelværk, som har været gældende i næsten 40 år, samt de foranstaltninger, der er truffet, og de ressourcer, der er anvendt på at reducere forskellen⁽³⁾ - sker ekstremt langsomt (forskellen på EU-niveau var 17,7 % i 2006, 17,6 % i 2007, 17,4 % i 2008, 16,9 % i 2009 og 16,4 % i 2010), og at forskellen i nogle medlemsstater sågar er blevet større, mens den kønsbestemte lønforskel kan være endnu højere end angivet, eftersom tallene for tre medlemsstater stadig mangler;
- B. der henviser til, at årsagerne til de vedvarende høje kønsbestemte lønforskel er komplekse, mangfoldige og ofte indbyrdes forbundne og stikker langt dybere end spørgsmålet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi; der endvidere henviser til, at disse årsager omfatter direkte og indirekte forskelsbehandling samt sociale og økonomiske faktorer, såsom beskæftigelsesmæssig og horisontal og vertikal kønsopdeling af arbejdsmarkeder, undervurdering af kvinders arbejde, ulighed i balancen mellem arbejds- og privatliv og traditioner samt stereotype forestillinger, herunder i valget af uddannelsesforløb og erhvervsvejledning, i adgangen til erhverv og professioner og følgelig erhvervs-karriere, navnlig for piger og kvinder, hvilket fører dem i retning af typiske kvindefag, som er dårligere betalt; der henviser til, at forskelsbehandling, det være sig direkte eller indirekte, ifølge ekspertanalyser er skyld i næsten halvdelen af forskellen;
- C. der henviser til, at lønforskellen alt for ofte er knyttet til den kulturelle arv og til juridiske og økonomiske faktorer i det moderne samfund;
- D. der henviser til, at kvinder i gennemsnit skal arbejde indtil den 2. marts 2012 for at tjene lige så meget, som mænd gennemsnitlig havde tjent i løbet af året indtil den 31. december 2011;

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

(2) EUT C 16 E af 22.1.2010, s. 21.

(3) Bæredygtig udvikling i Den Europæiske Union: Monitoringsrapport 2011 - EU's strategi for bæredygtig udvikling, 2011.

Torsdag den 24. maj 2012

- E. der henviser til, at gennemførelsen af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi er afgørende for ligestillingen mellem mænd og kvinder; der henviser til, at Kommissionen og medlemsstaterne bør opfordres til at indsamle og regelmæssigt offentliggøre statistikker, der viser ikke blot den gennemsnitlige timeløn, men også den betaling, som mænd og kvinder modtager for det samme arbejde eller for arbejde af samme værdi;
- F. der henviser til, at direktiv 2006/54/EF har bidraget til at forbedre kvindernes situation på arbejdsmarkedet, men ikke grundlæggende har ændret lovgivningen med hensyn til at fjerne den kønsbestemte lønforskel; der endvidere henviser til, at foreløbige ekspertundersøgelser viser, at der kun er sket få eller ingen ændringer i medlemsstaternes lovgivning, og at arbejdsgiverne ikke er blevet pålagt sanktioner; der desuden henviser til, at spørgsmålets kompleksitet ikke bare kræver en forbedring af lovgivningen, men også en strategi på EU-plan med henblik på at afhjælpe kønsbestemte lønforskelle, hvilket til gengæld kræver, at Unionen tager føringen med hensyn til at koordinere politikker, fremme god praksis og inddrage forskellige aktører;
- G. der henviser til, at udviklingen viser, at lønningerne oftere og oftere forhandles individuelt, hvilket medfører en mangel på gennemsigtighed og informationer om det individualiserede lønsystem, hvilket igen fører til øgede lønforskelle blandt medarbejdere på samme niveau, og resultatet kan være en stigning i de kønsbestemte lønforskelle; der endvidere henviser til, at et mere decentraliseret og individualiseret lønsystem derfor bør vurderes som en ret bekymrende udvikling, samtidig med at databeskyttelse ikke kan betragtes som en legitim undskyldning for ikke at offentliggøre statistiske oplysninger om lønninger;
- H. der henviser til, at kvindelige studerende i alle medlemsstaterne har en højere beståelsesrate end deres mandlige medstuderende og udgør helt op til 59 % af alle universitetskandidater; der imidlertid henviser til, at de på grund af traditioner og stereotyper inden for uddannelse udgør et mindretal blandt de universitetsuddannede på områder som matematik og IT-teknik;
- I. der henviser til, at kvinders færdigheder og kompetencer ofte undervurderes i lighed med de erhverv og arbejdspladser, hvor kvinder er i overtal, uden at dette nødvendigvis kan begrundes med objektive kriterier; der henviser til, at det kunne have en positiv virkning på imødegåelsen af den kønsbestemte lønforskel at udvide kvinders karrieremuligheder og ændre uddannelsesmønstrene, f.eks. ved at øge antallet af kvindelige forskere og ingeniører;
- J. der henviser til, at kvinder oftere er ansat i deltidsjob, og at den kønsbestemte lønforskel er næsten dobbelt så stor blandt deltidsansatte som blandt fuldtidsansatte;
- K. der henviser til, at den kønsbestemte lønforskel ifølge ekspertanalyser begynder at blive synlig, når en kvinde vender tilbage til arbejdsmarkedet fra sin første barselsorlov, at den bliver større med gentagne afbrud i karriereforløbet på grund af eksterne faktorer, såsom børnerelaterede afbrud i beskæftigelsen og omsorg for plejekrævende familiemedlemmer, og at den har tendens til at vokse med alder og uddannelsesniveau; der endvidere henviser til, at kvinders langsommere, kortere og/eller afbrudte karrierer også skaber en kønsforskel i bidragene til de sociale sikringsordninger og således øger kvindernes risiko for fattigdom i alderdommen;
- L. der henviser til, at de til rådighed værende data viser, at den økonomiske belønning til kvinder for erhvervede kvalifikationer og erfaringer er ringere end til mænd; der henviser til, at der sideløbende med gennemførelsen af princippet om »lige løn for samme arbejde«, som ikke må påvirkes af en stereotyp kønsopfattelse, skal ske en løsrivelse fra de samfundsmæssige roller, som hidtil i betydelig grad har præget uddannelses- og erhvervsvalg, og at uddannelse kan og skal bidrage til at fjerne kønsstereotyper fra samfundet; der endvidere henviser til, at barselsorlov og forældreorlov ikke må føre til forskelsbehandling af kvinder på arbejdsmarkedet;
- M. der henviser til, at arbejdsgiverne i kvindedominerede industrier eller sektorer gennemsnitligt betaler lavere lønninger, og at den kollektive repræsentation i disse industrier og erhverv som regel er mindre og positionen ved overenskomstforhandlinger dårligere;

Torsdag den 24. maj 2012

- N. der henviser til, at arbejdsgiverne i henhold til lovgivningen og europæisk retspraksis skal anvende de samme vurderingskriterier på alle medarbejdere, og at aflønningsaftaler skal være forståelige og gennemsigtige, og at de kriterier, der anvendes, skal tage højde for arbejdets art og type og ikke må indeholde diskriminerende elementer;
- O. der henviser til, at lønforskellen er endnu mere udtalt blandt kvinder, som på forskellig vis er ringere stillet, som f.eks. kvinder med handicap, kvinder tilhørende mindretal og ufaglærte kvinder;
- P. der henviser til, at kun få sager om forskelsbehandling i form af en kønsbestemt lønforskel finder vej til de kompetente domstole⁽¹⁾; der endvidere henviser til, at der er mange forklaringer på denne knaphed, herunder manglende informationer om løn, det problematiske sammenligningsgrundlag og sagsøgernes mangel på personlige ressourcer;
- Q. der henviser til, at Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder vil kunne spille en vigtig rolle ved at overvåge udviklingen i den kønsbestemte lønforskel og analysere dens årsager samt ved at vurdere lovgivningens virkning;
- R. der henviser til, at Parlamentet gentagne gange har opfordret Kommissionen til at tage initiativer, herunder en revision af den eksisterende lovgivning, med henblik på at bekæmpe den kønsbestemte lønforskel og fjerne risikoen for fattigdom blandt pensionister, som er større blandt kvinder som en direkte konsekvens af den kønsbestemte lønforskel;

1. anmoder Kommissionen om at foretage en revision af direktiv 2006/54/EF senest inden den 15. februar 2013 i overensstemmelse med artikel 32 i direktivet og om at foreslå ændringer til det i henhold til artikel 157 i TEUF, efter de detaljerede henstillinger, som fremgår af bilaget til denne beslutning, i det mindste med hensyn til følgende aspekter af den kønsbestemte lønforskel:

- definitioner
- analyse af situationen og gennemsigtigheden af resultaterne
- arbejdsvaluering og jobklassifikation
- ligestillingsorganer og retsmidler
- dialogen mellem arbejdsmarkedets parter
- forebyggelse af forskelsbehandling
- mainstreaming af kønsaspektet
- sanktioner
- strømlining af Unionens regler og politik;

2. bekræfter, at disse henstillinger respekterer de grundlæggende rettigheder og nærhedsprincippet;
3. finder, at forslaget er uden finansielle følgevirkninger;

⁽¹⁾ Baggrundsdokument til Kommissionens meddelelse med titlen »Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015« (SEC(2010)1080, s. 36).

Torsdag den 24. maj 2012

4. anerkender, at der er adskillige faktorer, som forøger den kønsbestemte lønforskel, og at en tilgang på mange niveauer og med mange facetter derfor kræver, at Unionen tager føringen med at koordinere politikker, fremme bedste praksis og inddrage forskellige aktører såsom arbejdsmarkedets parter i Europa og ikke-statslige organisationer med det formål at skabe en fælles europæisk strategi for at imødegå den kønsbestemte lønforskel;
5. opfordrer medlemsstaterne til at gennemføre og håndhæve direktiv 2006/54/EF konsekvent, anspore den private og den offentlige sektor til at spille en mere aktiv rolle for at fjerne den kønsbestemte lønforskel; mener, at medlemsstaterne og Kommissionen bør tilskynde arbejdsmarkedets parter, herunder arbejdsgiverne, til at iværksætte kønsneutrale jobevalueringsordninger, gennemføre jobklassifikationssystemer og fremme begrebet lige løn for samme arbejde;
6. opfordrer medlemsstaterne til selv at foregå med et godt eksempel med hensyn til at bekæmpe den lønforskel, som kvinder er ofre for, i administrationen samt i offentlige institutioner og virksomheder generelt;
7. påpeger, at de kollektive forhandlinger og overenskomster spiller en væsentlig rolle i bekæmpelsen af forskelsbehandling af kvinder, især hvad angår adgangen til beskæftigelse, løn, arbejdsvilkår, forfremmelsesmuligheder og erhvervsuddannelse;
8. glæder sig over Kommissionens dag for ligeløn-initiativ, som første gang fandt sted den 5. marts 2011, og som blev afholdt for anden gang den 2. marts 2012;
9. bemærker, at lønforskelle med baggrund i andre faktorer såsom race, etnisk oprindelse, seksuel orientering eller religion ikke kan tolereres;
10. glæder sig over Rådets initiativ under det belgiske formandskab i 2010 om at evaluere og opdatere de kvantitative og kvalitative indikatorer;
11. opfordrer Kommissionen til at fremme en tættere koordination mellem medlemsstaterne med hensyn til forskning, analyse og fuld udnyttelse af udvekslingen af bedste praksis;
12. tilskynder medlemsstaterne til, når det er muligt under inddragelse af arbejdsmarkedets parter, at udveksle bedste praksis og øge samarbejdet om at udvikle nye idéer til at tackle den kønsbestemte lønforskel;
13. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at bekæmpe lønmæssige uligheder mellem kønnene i alle relevante EU-politikker og nationale programmer, især i dem, der er rettet mod bekæmpelse af fattigdom;
14. foreslår, at medlemsstaterne måske ønsker at udpege en »ligelønsforkæmper« til at overvåge situationen i de enkelte medlemsstater og rapportere tilbage til deres nationale parlamenter samt til Europa-Parlamentet om de fremskridt, der gøres;
15. opfordrer Kommissionen til at revidere Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS ⁽¹⁾, med henblik på at fjerne den kønsbestemte lønforskel;
16. opfordrer arbejdsmarkedets parter til at påtage sig deres del af ansvaret ved at skabe en mere lige lønstruktur for mænd og kvinder, sørge for uddannelseskurser i forhandlingsteknik, herunder i lønforhandling, øge bevidstheden om ligeløn - som udgangspunkt for at arbejde hen imod obligatoriske lønrevisioner - og at styrke kvinders stillinger i arbejdsmarkedsstrukturen, navnlig når det gælder stillinger med beslutningsansvar;

(1) EFT L 14 af 20.1.1998, s. 9.

Torsdag den 24. maj 2012

17. opfordrer medlemsstaterne til at åbne mulighed for kollektivt søgsmål i forbindelse med overtrædelse af princippet om ligeløn som et middel, der gør det muligt for enkeltpersoner og/eller repræsentative organer at indbringe en sag for retten på vegne af samtykkende sagsøgere og meddele ngo'er og fagforeninger søgsmålskompetence til at repræsentere ofre for forskelsbehandling, herunder også i administrative procedurer; opfordrer Kommissionen til i forbindelse med sit kommende forslag til et horisontalt direktiv om kollektivt søgsmål at undersøge muligheden for at indføje kollektivt søgsmål i forbindelse med overtrædelse af princippet om ligeløn heri;
18. fremhæver, at kun ganske få klager om forskelsbehandling i form af kønsbestemte lønforskelle har fundet vej til kompetente (almindelige eller administrative) domstole; tilskynder derfor Kommissionen og medlemsstaterne til at fortsætte med oplysningskampagner, herunder at give tilstrækkelig information om bevisbyrden, eftersom dette spiller en væsentlig rolle for at sikre princippet om ligebehandling;
19. er af den opfattelse, at procedurerne og mekanismerne til at forsvare princippet om lige løn for arbejde af samme værdi og forbyde enhver form for forskelsbehandling på grundlag af køn skal forbedres og forenkles;
20. opfordrer medlemsstaterne og arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationerne til sammen at finde frem til objektive jobvurderingsinstrumenter, således at lønforskellen mellem kvinder og mænd kan mindskes;
21. opfordrer medlemsstaterne til at fastsætte mål, strategier og tidsfrister for at mindske den kønsbestemte lønforskel og skabe lige løn for samme arbejde og for arbejde af samme værdi;
22. opfordrer Kommissionen til at fremme yderligere forskning i flexicurity-strategier med henblik på at vurdere deres indvirkning på kønsbestemte lønforskelle og fastlægge, hvordan disse strategier kan bidrage til at tackle kønsdiskrimination;
23. glæder sig over, at Rådet i sine konklusioner af 6. december 2010 opfordrer medlemsstaterne til at træffe vidtrækkende foranstaltninger for at overvinde årsagerne til denne lønforskel;
24. fastholder, at større beskæftigelsesmuligheder for kvinder, især i højere stillinger, kunne bidrage til at mindske de kønsbestemte lønforskelle; peger på behovet for, at kvinder spiller en mere aktiv rolle i den økonomiske beslutningstagning og bruger deres indflydelse til at skabe løsninger, der omfatter et ligestillingsperspektiv; henleder opmærksomheden på undersøgelser, hvoraf det fremgår, at der er en stærk korrelation mellem et større antal kvinder i virksomheders lederstillinger og højere virksomhedsoverskud fra aktiver, salg og investeringskapital;
25. minder medlemsstaterne om deres forpligtelser med hensyn til evaluering af den virkning, beskæftigelses- og skattepolitiske tiltag har på lønforskellen;
26. foreslår, at Parlamentet udlover en »Kvinder og erhvervsliv i Europa«-pris, som kunne tildeles arbejdsgivere (virksomheder, institutioner og myndigheder), der er ledende med hensyn til at fremme kvinder, støtte kvindelige ledere og praktisere ligeløn;
27. fastholder nødvendigheden af at træffe foranstaltninger, som gavner fremme og udfoldelse af reel erhvervs- og karrieremæssig ligestilling mellem kvinder og mænd; påpeger, at dette princip udgør en del af begrebet virksomhedernes sociale ansvar, som fremmes på internationalt og nationalt plan, og som bør udvikles i alle EU-medlemsstater;
28. pålægger sin formand at sende denne beslutning og de detaljerede henstillinger i bilaget til Kommissionen og Rådet samt til medlemsstaternes regeringer og parlamenter.

Torsdag den 24. maj 2012

BILAG**DETALJEREDE HENSTILLINGER VEDRØRENDE INDHOLDET AF DET FORSLAG, DER ANMODES OM****Henstilling nr. 1: DEFINITIONER**

Direktiv 2006/54/EF indeholder en definition af ligeløn som er en kopi af bestemmelserne i Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder⁽¹⁾. For at opnå mere præcise kategorier som værktøjer til bekæmpelse af den kønsbestemte lønforskel er det vigtigt med en mere detaljeret definition af de forskellige begreber såsom:

- kønsbestemt lønforskel, hvis definition ikke kun må omfatte bruttotimelønnen, idet der er behov for at skelne mellem ukorrigeret og »netto« kønsbestemt lønforskel
- direkte og indirekte forskelsbehandling med hensyn til løn
- vederlag, hvor definitionen bør dække enhver form for nettoløn samt alle beskæftigelses-relaterede økonomiske ydelser og naturalieydelser
- pensionsforskelle (i forskellige pensionsordningssøjler, f.eks. i opsparingsbaserede ordninger og arbejdsmarkedsrelaterede pensioner, som en fortsættelse af lønforskelsbehandlingen efter pensionering)
- »ligestillet« arbejde (i de forskellige erhvervs-kategorier)
- arbejde af samme værdi, med henblik på at angive relevante faktorer
- arbejdsgiver, for at sikre at ansvaret for arbejdstagerens løn og en eventuel lønforskel defineres klart
- fagområder og kollektive overenskomster - det bør tydeliggøres, at stillinger, der hører under forskellige kollektive overenskomster og forskellige fagområder, kan sammenlignes i retten, forudsat at stillingerne kan sammenlignes som samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Henstilling nr. 2: ANALYSE AF SITUATIONEN OG GENNEMSIGTIGHEDEN AF RESULTATERNE

- 2.1. Manglen på information og den manglende opmærksomhed blandt arbejdsgivere og arbejdstagere med hensyn til de eksisterende mulige lønforskelle inden for en virksomhed samt deres uvidenhed svækker gennemførelsen af det princip, der er nedfældet i traktaten og den eksisterende lovgivning.
- 2.2. Medlemsstaterne bør erkende manglen på præcise, sammenlignelige og sammenhængende statistiske data, navnlig om kønsbestemte lønforskelle for deltidsarbejde og kønsbestemte pensionsforskelle, og det lavere lønniveau for kvinder, især inden for de traditionelle kvindefag, og følgelig fuldt ud tage hensyn til lønforskellen mellem kønnene i deres sociale politikker og behandle den som et alvorligt problem.
- 2.3. Det er derfor af afgørende betydning, at jævnlige lønrevisioner samt offentliggørelsen af resultaterne heraf, under hensyntagen til persondatabeskyttelse, gøres obligatoriske for virksomheder (f.eks. i virksomheder med mindst 30 ansatte, og hvor hvert køn udgør mindst 10 % af de ansatte). Denne forpligtelse kan ligeledes finde anvendelse på alle former for løntillæg. Disse oplysninger bør være tilgængelige for arbejdstagerne, fagforeningerne og relevante myndigheder (f.eks. arbejdstilsyn og ligestillingsorganer).
- 2.4. Arbejdsgiverne bør, under hensyntagen til beskyttelse af personoplysninger, forelægge resultater i form af lønstatistikker fordelt efter køn for arbejdstagerne og disses repræsentanter. Disse oplysninger skal indsamles på sektorplan og nationalt plan i de enkelte medlemsstater.
- 2.5. Der bør stilles krav til arbejdsgiverne om at vedtage en politik om gennemsigthed for lønsammensætning og -strukturer, herunder ekstra lønudbetalinger, bonusser og andre fordele, som er en del af vederlaget.

⁽¹⁾ EFT L 45 af 19.2.1975, s. 19.

Torsdag den 24. maj 2012

- 2.6. Når lønstatistikker viser individuelle lønforskelle eller lønforskelle mellem grupper på grundlag af køn, er arbejdsgiverne forpligtet til at analysere disse forskelle yderligere og træffe foranstaltninger til at fjerne dem.

Henstilling nr. 3: ARBEJDS-EVALUERING OG JOBKLASSIFIKATION

- 3.1. Begrebet arbejdsværdi bør baseres på kvalifikationer, samarbejdsevne og ansvar med fokus på arbejdets kvalitet med henblik på at fremme lige muligheder for kvinder og mænd. Dette begreb bør ikke være præget af en stereotyp opfattelse, som ikke gavner kvinder, hvor der f.eks. lægges vægt på fysisk styrke frem for samarbejdsevne, og det skal sikre, at arbejde, der omfatter ansvar for mennesker, ikke anses for at have lavere værdi end arbejde med ansvar for materielle eller økonomiske ressourcer. Derfor skal kvinderne sikres information, bistand og/eller efteruddannelse i forbindelse med lønforhandlinger, jobklassifikation og fastsættelse af lønskalaer. Brancher og virksomheder skal kunne opfordres til at evaluere deres klassifikationssystemer i lyset af den obligatoriske integration af ligestillingsaspektet og foretage de nødvendige ændringer.
- 3.2. Kommissionens initiativ bør tilskynde medlemsstaterne til at indføre jobklassifikation, som er i overensstemmelse med princippet om ligestilling af kvinder og mænd, og som giver både arbejdsgiverne og arbejdstagerne mulighed for at identificere en mulig forskelsbehandling med hensyn til løn på baggrund af en fordomsfuld lønskaladefinition. Det er fortsat vigtigt, at de nationale love og traditioner vedrørende arbejdsmarkedsordninger respekteres. Sådanne arbejds-evaluering- og klassifikationselementer bør desuden være gennemsigtige og gøres tilgængelige for alle aktører samt arbejdstilsyn og ligestillingsorganer.
- 3.3. Medlemsstaterne bør gennemføre en tilbunds gående evaluering centreret om de traditionelle kvindefag.
- 3.4. En kønsneutral jobevaluering bør være baseret på nye systemer for klassificering og indplacering af personale og arbejdstilrettelæggelse samt på faglig erfaring og produktivitet, som først og fremmest skal vurderes ud fra kvalitative kriterier såsom uddannelse og andre kvalifikationer, fysiske og psykiske krav og ansvar for menneskelige og materielle ressourcer, og de skal fungere som oplysningskilde og evalueringsramme i forbindelse med lønfastsættelsen under behørig hensyntagen til princippet om sammenlignelighed.

Henstilling nr. 4: LIGESTILLINGSORGANER OG RETSMIDLER

Ligestillingsorganerne bør spille en større rolle i forbindelse med nedbringelsen af den kønsbestemte lønforskel. De bør have beføjelse til at kontrollere og rapportere samt så vidt muligt sikre mere effektiv og uafhængig håndhævelse af ligestillingslovgivningen, samtidig med at de bør modtage en passende finansiering. Artikel 20 i direktiv 2006/54/EF bør revideres med henblik på at styrke deres mandat gennem:

- støtte og rådgivning til personer, som har været udsat for forskelsbehandling med hensyn til løn
- tilvejebringelse af uafhængige undersøgelser af lønforskellen
- offentliggørelse af uvildige rapporter og fremsættelse af henstillinger om ethvert spørgsmål vedrørende forskelsbehandling
- retlige beføjelser til at indlede deres egne undersøgelser
- retlige beføjelser til at pålægge sanktioner i tilfælde af overtrædelse af princippet om lige løn for samme arbejde og/eller til at indbringe sager om løndiskrimination for retten
- sørge for særlig efteruddannelse af arbejdsmarkedets parter og advokater, dommere og ombudsmand på grundlag af en værktøjskasse med analytiske instrumenter og målrettede foranstaltninger, der kan anvendes enten ved udarbejdelsen af kontrakter, eller når det kontrolleres, om regler og politikker med henblik på at afhjælpe lønforskellen reelt gennemføres, samt kurser og kursusmateriale om ikkediskriminerende jobvurdering til arbejdsgiverne.

Henstilling nr. 5: DEN SOCIALE DIALOG

Der er behov for yderligere undersøgelser af kollektive overenskomster samt gældende lønskalaer og jobklassifikationsordninger, navnlig vedrørende behandlingen af deltidsansatte og ansatte med andre atypiske arbejdsordninger eller ekstra lønudbetalinger/bonusser, herunder også betaling i naturalier. Disse undersøgelser bør ikke kun vedrøre de primære arbejdsvilkår, men også de sekundære arbejdsvilkår og erhvervsrelaterede socialsikringsordninger (ordninger vedrørende ferie og pension, firmabil, børnepasning, flekstid, bonusser osv.) Under hensyntagen til den nationale lovgivning, kollektive overenskomster og praksis bør medlemsstaterne opfordre arbejdsmarkedets parter til at indføre kønsneutral jobklassifikation, som giver både arbejdsgiverne og arbejdstagerne mulighed for at identificere eventuel forskelsbehandling med hensyn til løn på baggrund af en fordomsfuld lønskaladefinition.

Torsdag den 24. maj 2012

Ledelsen kan spille en vigtig rolle, ikke kun med hensyn til ligeløn, men også med hensyn til at skabe et klima, hvor en ligelig fordeling af omsorgsansvar og forfremmelsesmuligheder støttes for både mandlige og kvindelige arbejdstagere.

Arbejdsmarkedets parter bør have beføjelser til at sætte ligelønsspørgsmål på dagsordenen, ikke kun inden for deres egne brancher, men også til at gå efter en tværsektoriel balance⁽¹⁾.

Kommissionen bør udarbejde en operativ, praktisk og brugervenlig manual til social dialog i virksomheder og i medlemsstaterne. Den bør indeholde retningslinjer og kriterier for fastsættelse af arbejdets værdi og for at kunne sammenligne forskellige job. Den bør ligeledes indeholde forslag til mulige jobvurderingsmetoder.

Henstilling nr. 6: FOREBYGGELSE AF FORSKELSBEHANDLING

I artikel 26 (Forebyggelse af forskelsbehandling) i direktiv 2006/54/EF bør der specifikt henvises til forebyggelse af forskelsbehandling på lønområdet, således at medlemsstaterne sammen med arbejdsmarkedets parter og ligestillingsorganisationerne kan vedtage:

- konkrete foranstaltninger vedrørende uddannelse og jobklassifikation med sigte på erhvervsuddannelsessystemet og beregnet til at afskaffe og forebygge forskelsbehandling i forbindelse med uddannelse, indplacering og økonomisk evaluering af færdigheder
- specifikke politikker med henblik på at gøre det muligt at forene arbejdsliv med familie- og privatliv omfattende børnepasning og plejeordninger for andre forsørgelsesberettigede personer af høj kvalitet og til overkommelige priser, samt andre plejeydelser, fleksibel tilrettelæggelse af arbejde og arbejdstid, barselsorlov, fædreorlov, forældre- og familieorlov
- konkrete tiltag (jf. artikel 157, stk. 4, i TEUF) til udligning af lønforskellen og kønsopdelingen, som skal iværksættes af arbejdsmarkedets parter og ligestillingsorganisationer på forskellige planer, både kontraktligt og sektorspecifikt, såsom fremme af lønftaler til bekæmpelse af den kønsbestemte lønforskel, undersøgelser vedrørende lige løn for samme arbejde, fastlæggelse af kvalitative og kvantitative mål og benchmarking samt støtte til udveksling af bedste praksis
- en klausul i offentlige kontrakter om overholdelse af ligestilling mellem kønnene og lige løn for samme arbejde.

Henstilling nr. 7: MAINSTREAMING AF KØNSASPEKTET

Det er nødvendigt at opnå en højere grad af mainstreaming af kønsaspektet ved i artikel 29 i direktiv 2006/54/EF at indsætte præcise anvisninger til medlemsstaterne om ligestillings-princippet på lønområdet og udligning af lønforskellen mellem mænd og kvinder. Kommissionen bør indrette sig på at yde støtte til medlemsstaterne og de berørte parter, hvad angår konkrete foranstaltninger, for at rette op på den kønsbestemte lønforskel gennem:

- udvikling af rapporteringsordninger til vurdering af lønforskellen mellem mænd og kvinder
- oprettelse af en database over ændringer i systemerne for klassifikation og indplacering af arbejdstagere
- indsamling og udbredelse af resultaterne af eksperimenter med reformer af arbejdets tilrettelæggelse

⁽¹⁾ Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene: »Mødegåelse af kønsbestemte lønforskel: Foranstaltninger fra statens og arbejdsmarkedets parter side«, 5. marts 2010, s. 30.

Torsdag den 24. maj 2012

- formidling af oplysninger og retningslinjer om praktiske redskaber, især til brug for små og mellemstore virksomheder (f.eks. om det it-baserede værktøj LOGIB-D), der tager sigte på at udligne lønforskelle, også som led i nationale og sektorrelaterede kollektive overenskomster
- udvikling af et europæisk kvalitetscertifikat for ligeløn i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og foreninger, som institutioner, virksomheder og myndigheder kan bruge til at reklamere for deres overholdelse af specifikke kriterier i forhold til ligeløn, f.eks. løngennemsigthed
- udarbejdelse af konkrete retningslinjer for kontrollen med lønforskelle som led i de kollektive overenskomster, som offentliggøres på et websted på flere sprog og tilgængeligt for alle.

Henstilling nr. 8: SANKTIONER

- 8.1. Af forskellige årsager er lovgivningen på dette område tydeligvis mindre effektiv, og i betragtning af, at hele problemet ikke kan løses med lovgivning alene, bør Kommissionen og medlemsstaterne styrke den eksisterende lovgivning med passende former for effektive og afskrækkende sanktioner, som står i rimeligt forhold til målet.
- 8.2. Det er vigtigt, at medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at en krænkelse af princippet om lige løn for arbejde af samme værdi udløser passende sanktioner i overensstemmelse med den gældende lovgivning.
- 8.3. Til trods for den eksisterende lovgivning er kontrollen og sanktionerne i forbindelse med overholdelse af princippet om ligeløn ofte meget utilstrækkelige. Det er nødvendigt at prioritere dette spørgsmål højt og udstyre de enheder og organer, som er ansvarlige herfor, med de nødvendige tekniske og økonomiske midler.
- 8.4. Der mindes om, at medlemsstaterne i henhold til direktiv 2006/54/EF allerede er forpligtet til at yde erstatning eller godtgørelse (artikel 18) samt anvende sanktioner (artikel 25). Disse bestemmelser er imidlertid ikke tilstrækkelige til at undgå overtrædelse af princippet om ligeløn. Derfor foreslås det, at der foretages en undersøgelse af muligheden, effektiviteten og effekten af iværksættelse af eventuelle sanktioner, såsom:
 - bøder, som skal indbefatte betaling af erstatning til offeret
 - administrative bøder, (f.eks. i tilfælde, hvor der ikke er givet meddelelse eller foretaget obligatorisk indberetning, eller hvor analysen og evalueringen af kønsopdelte lønstatistikker (jf. henstilling 2)), som arbejdstilsynet eller de kompetente ligestillingsorganer har anmodet om, ikke er tilgængelig
 - udelukkelse fra offentlige ydelser, støtte (herunder EU-finansiering forvaltet af medlemsstaterne) og offentlige udbudsprocedurer, således som det allerede er fastsat i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/17/EF af 31. marts 2004 om samordning af fremgangsmåderne ved indgåelse af kontrakter inden for vand- og energiforsyning, transport samt posttjenester ⁽¹⁾ og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/18/EF af 31. marts 2004 om samordning af fremgangsmåderne ved indgåelse af offentlige vareindkøbskontrakter, offentlige tjenesteydelseskontrakter og offentlige bygge- og anlægskontrakter ⁽²⁾
 - udpegelse af de ansvarlige for overtrædelser og offentliggørelse heraf.

Henstilling nr. 9: STRØMLINING AF UNIONENS REGLER OG POLITIK

- 9.1. I ét tilfælde er der behov for en øjeblikkelig indsats, og det er i forbindelse med det forhold, at deltidsansatte tilsyneladende straffes lønmæssigt. Dette kræver en evaluering og eventuelt en ændring af direktiv 97/81/EF, ifølge hvilken man bør sikre ligebehandling af fuldtidsansatte og deltidsansatte samt mere målrettede og effektive foranstaltninger inden for rammerne af de kollektive overenskomster.
- 9.2. Et konkret mål for nedbringelse af lønforskellen bør snarest indføres i beskæftigelsesretningslinjerne, også hvad angår adgang til faglig uddannelse og anerkendelse af kvinders kvalifikationer og kompetencer.

⁽¹⁾ EUT L 134 af 30.4.2004, s. 1.

⁽²⁾ EUT L 134 af 30.4.2004, s. 114.