EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 20.11.2017
COM(2017) 671 final

RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET OCH EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN

Rapport om tillämpningen av kommissionens rekommendation om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn

Rapport om tillämpningen av kommissionens rekommendation om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn

1. INLEDNING

Principen om lika lön har varit förankrad i EU-fördragen sedan 1957 och har införlivats i direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet[1] (omarbetning) (nedan kallat *direktivet*). I linje med artikel 157 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) anges i direktivet att för lika eller likvärdigt arbete ska direkt och indirekt könsdiskriminering avskaffas vid alla former och villkor för ersättning. Denna princip gäller också för arbetsvärderingssystem som används för att bestämma lön och har införlivats i de nationella rättssystemen i alla medlemsstater.

Även om principen om lika lön har varit en integrerad del av fördragen i nästan 60 år, och har utvecklats ytterligare i EU-lagstiftningen och den nationella lagstiftningen, drar kommissionen i sin rapport om tillämpningen av direktivet i medlemsstaterna[2] slutsatsen att den praktiska tillämpningen av bestämmelserna om lika lön i medlemsstaterna är ett av direktivets mest problematiska områden. I rapporten fastställdes att de största hindren för att effektivt genomföra likalöneprincipen är bristen på insyn i systemen för lönesättning, bristen på rättslig förutsebarhet när det gäller begreppet ”likvärdigt arbete”, antingen på grund av att termen inte är definierad eller eftersom det saknas tydliga bedömningskriterier för att jämföra olika arbeten, samt administrativa hinder.

Att likalöneprincipen inte genomförts korrekt bidrar till de fortsatt stora löneskillnaderna mellan könen, som för närvarande uppgår till 16,3 % inom EU.[3] Könsrelaterad lönediskriminering, dvs. att kvinnor tjänar mindre än män för samma eller likvärdigt arbete, är en av de viktiga faktorer som bidrar till den totala löneklyftan mellan könen, tillsammans med andra faktorer såsom yrkesmässig och vertikal segregering.[4]

Kommissionen antog i mars 2014 en rekommendation om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn (nedan kallad *rekommendationen*).[5] Den ger vägledning i syfte att hjälpa medlemsstaterna att genomföra principen om lika lön på ett mer effektivt sätt, för att bekämpa lönediskriminering och bidra till att åtgärda de fortsatta löneskillnaderna mellan könen, genom att fokusera på – men inte uteslutande begränsa sig till – åtgärder för att öka insynen i lönesättningen.

Medlemsstaterna uppmanades att informera kommissionen om de åtgärder som vidtagits för att tillämpa rekommendationen senast den 31 december 2015.[6] Denna rapport är huvudsakligen baserad på information som lämnats av medlemsstaterna.[7] Den innehåller även

---

1 EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.

2 COM(2013) 861 final.

3 Eurostat 2015.

4 Löneskillnader mellan könen orsakas av flera komplexa faktorer, såsom diskriminering, yrkesmässig och vertikal segregering, låg representation av kvinnor i ledande positioner, traditioner och stereotyper liksom av ojämlik uppdelning av familjeansvaret mellan kvinnor och män.

5 C(2014) 1405 final.

6 I linje med avsnitt 18 i rekommendationen.

7 26 medlemsstater (AT, BE, BG, CZ, CY, DK, EE, FI, FR, DE, EL, HR, HU, IT, LV, LT, LU, MT, NL, PL, PT, RO, SK, SI, ES, SE) har lämnat information om tillämpningen av rekommendationen.

information från viktiga intressenter, i synnerhet de europeiska arbetsmarknadsparterna,[8] vilka rådfrågades om tillämpningen av rekommendationen på nationell nivå i oktober 2015.

Denna rapport baseras dessutom på information om tillämpningen av rekommendationen från nationella jämställdhetsorgan som inrättats enligt direktivet[9], liksom på information från kommissionens nätverk av juridiska experter på området jämställdhet mellan könen.

Ett seminarium för ömsesidigt lärande om löneskillnader mellan könen, som hölls den 20–21 oktober 2016,[10] gav ytterligare insikt i den praktiska tillämpningen av rekommendationen och effekterna av de nationella åtgärderna för att hantera lönediskriminering och löneklyftan mellan könen, däribland åtgärder för insyn i lönesättningen.

Att minska löneskillnaderna mellan könen är en viktig prioritet för kommissionen, vilket framgår av *Strategic Engagement for gender equality 2016–2019* (Strategiskt åtagande för jämställdhet mellan könen 2016–2019).[11] Som en viktig insats för att uppnå detta mål anges i det strategiska åtagandet att genomförandet och efterlevnaden av principen om lika lön kan förbättras genom att göra en utvärdering av direktivet och bland annat beakta förbättrad insyn i lönesättningen, på grundval av en rapport om medlemsstaternas åtgärder för att tillämpa rekommendationen.

Kommissionen noterar att insyn i lönesättningen inte är den enda åtgärd som skulle kunna bidra till att minska löneskillnaderna mellan könen. För att ta sig an lönegapet mellan könen ur alla tänkbara synvinklar är den här rapporten en del av en bredare handlingsplan där kommissionen omvandlar sitt åtagande för att komma åt löneskillnaderna mellan könen. Handlingsplanen innehåller en bred och sammanhängande uppsättning insatser för att korrigera löneklyftan mellan könen, både lagstiftningsinitiativ och initiativ som inte avser lagstiftning, som ömsesidigt förstärker varandra.

Kommissionen övervakar dessutom den ekonomiska situationen i medlemsstaterna genom den europeiska planeringsterminen och stöder medlemsstaternas arbete med att hantera löneskillnaderna mellan könen, genom att i förekommande fall rekommendera en medlemsstat att åtgärda denna specifika fråga eller någon av dess bakomliggande orsaker, såsom brist på investeringar i barnomsorg eller negativa skatteincitament som hindrar andrainkomsttagare – i huvudsak kvinnor – från att arbeta eller arbeta mer. Löneskillnader mellan könen och bidragande problem uppmärksammades 2017 i landsrapporter för nio medlemsstater.[12] Kommissionen utfärdade i maj 2017 landspecifika rekommendationer med fokus på investeringar i barntillsyn och negativa skatteincitament, liksom på andra åtgärder som korrigerar lönegapet mellan könen.[13]

I denna rapport bedöms medlemsstaternas genomförande av de åtgärder som föreslås i rekommendationen och effektiviteten i dess tillämpning.

---

8 Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), Europeiskt centrum för offentliga företag (CEEP), Europeiska industri- och arbetsgivarförbundet (BusinessEurope) och Europeiska sammanslutningen för hantverksföretag och små och medelstora företag (UEAPME). En teknisk workshop för att ytterligare diskutera deras kommentarer och genomförandet av de åtgärder som föreslås i rekommendationen ägde rum i juni 2016.

9 Informationen har samlats in av nätverket av europeiska jämställdhetsorgan (Equinet).

10 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/index_en.htm

11 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/160111_strategic_engagement_en.pdf

12 DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

13 Särskilt i Estland.

2. GENOMFÖRANDE AV ÅTGÄRDER FÖR INSYN I LÖNESÄTTNINGEN I MEDLEMSSTATERNA

Insyn i lönesättningen bidrar till en effektiv tillämpning av likalöneprincipen i praktiken. Insynen avslöjar eventuell köns- eller lönediskriminering i ett företag eller en bransch. Den kan göra det möjligt för anställda, arbetsgivare eller arbetsmarknadens parter att vidta lämpliga åtgärder. Medvetenhet om olika lönenivåer i ett företag kan göra det lättare för enskilda att väcka talan om lönediskriminering inför nationell domstol.

Rekommendationen omfattar en verktygslåda med specifika åtgärder för att hjälpa medlemsstaterna och andra intressenter att ta fram en anpassad strategi för att öka insynen i lönesättningen. De fyra centrala åtgärder med avseende på insyn i lönesättningen som föreslås är enskildas rätt till upplysningar om lönesättningen, rapportering på företagsnivå, lönerevisioner och lika lön inom ramen för kollektivavtal.[14] Medlemsstaterna uppmuntras att genomföra de åtgärder som lämpar sig bäst med tanke på deras särskilda förutsättningar, och de bör inkludera minst en av de centrala åtgärderna.

Trots antagandet av rekommendationen är det i nuläget endast elva medlemsstater som har lagstiftning om insyn i lönesättningen[15]. Endast sex av dessa medlemsstater har antingen antagit nya åtgärder för insyn i lönesättningen eller förbättrat befintliga åtgärder sedan rekommendationen antogs[16]. De flesta av dem har inkluderat en av rekommendationens fyra centrala åtgärder för insyn i lönesättningen. Fem av dem[17] har inkluderat fler än en av de centrala åtgärderna, medan endast en medlemsstat[18] har förankrat alla fyra åtgärderna i sin nationella rättsliga ram. I tre medlemsstater[19] håller nya åtgärder för insyn i lönesättningen på att förberedas; en del befinner sig i ett inledande förhandlingsskede, medan andra är på väg att antas av de nationella parlamenten.

2.1. DE ANSTÄLLDAS RÄTT TILL UPPLYSNINGAR OM LÖNESÄTTNINGEN

Att ge anställda tillgång till upplysningar om löner för kategorier av anställda som utför samma arbete eller likvärdigt arbete och om könsfördelningen, däribland lönetillägg och varierande ersättningar som in natura-förmåner och bonusar,[20] ökar insynen i ett företags eller en organisations lönepolitik[21]. Sådan information är värdefull för arbetsgivare, fackföreningar och arbetstagare och hjälper dem att identifiera oförklarliga löneskillnader mellan könen och åtgärda dem med hjälp av dialog. Det blir också lättare för de anställda att få perspektiv på sina egna lönenivåer inom sin egen kategori och i jämförelse med liknande kategorier. I fall av diskriminering förbättrar informationen möjligheterna att vidta rättsliga åtgärder inför nationell domstol och skulle följaktligen få en avskräckande effekt.

---

14 I rekommendationen anges att utlämnande enligt dessa åtgärder av information som omfattar personuppgifter bör ske i enlighet med den nationella lagstiftningen om dataskydd, i synnerhet den lagstiftning som införlivar direktiv 95/46/EG. Från och med den 25 maj 2018 kommer uppgifterna att skyddas på grundval av Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning).

15 AT, BE, DE, DK, FI, FR, IE, IT, LT, SE och UK.

16 T.ex. DE, FR, FI, LT, UK, SE.

17 AT, BE, FI, FR, SE.

18 Sverige.

19 IE, IT, NL.

20 Avsnitt 3 i rekommendationen.

21 Om den information som tillhandahålls innehåller personuppgifter bör den lämnas ut i enlighet med den nationella lagstiftningen om dataskydd.

Rätt till upplysningar om lönesättning för enskilda arbetstagare

I fall av påstådd lönediskriminering är arbetsgivaren i tre medlemsstater skyldig att ge upplysningar om lönesättningen till den anställde. Enskilda har en sådan rätt till information i Finland och Irland, men arbetsgivaren måste få medgivande från den eller de personer vars löneuppgifter lämnas ut. I Irland kan rätten till information iakttas på grundval av ett standardiserat frågeformulär, där den klagande anger att det har förekommit brott mot likalöneprincipen.

I Tyskland ger en ny lag[22] individuell rättighet till information för anställda i företag med fler än 200 anställda.

I Estland och Portugal är de upplysningar om lönesättning som kan fås begränsad till den egna lönen, även om det finns nationella rättigheter till information för de anställda som ålägger arbetsgivarna att informera de anställda om de huvudsakliga villkoren i deras anställningsavtal, däribland lönebeloppet.

Rätt till upplysningar om lönesättning för vissa organ

I en del medlemsstater har arbetstagarföreträdare och fackföreningar rätt till information om lön och anställningsvillkor för en grupp arbetstagare, eller för en enskild arbetstagare med dennes medgivande.[23]

I flera medlemsstater[24] har jämställdhetsorgan rätt till information om lönesättning, i fall av påstådd lönediskriminering.

Andra relaterade åtgärder

I vissa medlemsstater måste den lagstadgade minimilönen anges när lediga platser annonseras.[25]

I Förenade kungariket är det olagligt för en arbetsgivare att förhindra anställda – genom avtalsbestämmelser eller sanktioner – att lämna ut eller försöka lämna ut upplysningar om sin lön till andra, om syftet med utlämningen är att fastställa lönediskriminering mellan könen.

2.2. LÖNERAPPORTERING PÅ FÖRETAGSNIVÅ

I rekommendationen uppmuntras medlemsstaterna att 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.[26] Sådan rapportering förbättrar insynen i lönesättningen och är en tillförlitlig grund för diskussioner om åtgärder för att genomföra likalöneprincipen.

I en del medlemsstater är arbetsgivarna skyldiga att regelbundet tillhandahålla en skriftlig rapport om situationen för jämställdheten mellan könen i sitt företag eller sin organisation, bland annat med uppgifter om lönesättning.[27] Till exempel i Danmark måste arbetsgivare med minst 35 anställda varje år sammanställa könsuppdelad statistik om lönesättningen för grupper

22 Lag om främjande av insyn beträffande lönestrukturer, antagen den 30 mars 2017.

23 T.ex. i Finland eller Sverige efter ett klagomål om lika lön från en anställd.

24 T.ex. AT, EE, FI, NL, SE.

25 T.ex. i Österrike.

26 Avsnitt 4 i rekommendationen.

27 T.ex. AT, BE, DE, DK, FR, IT, UK.

om minst tio personer av varje kön med samma befattning. Denna information tillhandahålls de anställda via deras företrädare.

I Frankrike måste företag tillhandahålla uppgifter om lika lön till arbetstagarföreträdarna i årliga rapporter, särskilt i ”rapporten om jämställdhet mellan könen” som är obligatorisk för företag med minst 300 anställda, och i ”rapporten om företagets ekonomiska situation”, som är obligatorisk för företag med minst 50 anställda. Dessa rapporter måste innehålla löneuppgifter som visar könsfördelning och yrkeskategori.

I Belgien måste företag utarbeta rapporter om löneskillnader på företagsnivå vartannat år. Företag med minst 50 anställda måste göra en detaljerad analys av företagets lönestruktur vartannat år, efter kön liksom ställning, befattning, tjänstgöringstid samt kvalifikations- och utbildningsnivå. I Belgien är företagen även skyldiga att göra en könsuppdelning av flera avsnitt i deras årliga sociala rapporter. I Italien måste företag med fler än 100 anställda lämna könsrelaterad jämställdhetsinformation vartannat år, med uttrycklig hänvisning till lönesättning.

Tyskland har infört en ny lag med en allmän rapporteringsskyldighet för stora företag avseende kvinnors befordran och lika lön. I Förenade kungariket måste arbetsgivare med 250 anställda eller fler offentliggöra viss information om löneskillnader mellan lönen, i synnerhet timlön, bonusar och allmän lönefördelning[28]. I Litauen åläggs genom en lag från 2017 företag med fler än 20 anställda att årligen förse företagsråd och fackföreningar med anonymiserade uppgifter om personalens genomsnittslön (chefer undantagna), efter yrkesgrupp och kön. Företag med fler än 50 anställda måste dessutom utarbeta en lönerapport med uppgift om de anställdas löner efter kategori, enligt befattning och kvalifikationer. Rapporten måste tillgängliggöras för de anställda.

Flera medlemsstater har en bredare skyldighet för arbetsgivare att regelbundet utvärdera lönepraxis och löneskillnader i ett större sammanhang inom ramen för skyldigheten att utarbeta en handlingsplan för lika lön.[29] Sådana skyldigheter inbegriper företagsrapportering om genomsnittliga löner för olika anställningskategorier eller befattningar, men omfattar mer än bara rapportering, eftersom det också krävs mer djupgående analyser av lönestrukturer och uppföljningsåtgärder för att korrigera ojämlik lönesättning. Nationella åtgärder av detta slag diskuteras närmare i avsnittet om lönerevisioner i denna rapport.

Flera medlemsstater har rapporteringsskyldigheter för företag som endast gäller för den offentliga sektorn.[30]

I två medlemsstater[31] diskuteras för närvarande nya lagstiftningsåtgärder för rapporteringsskyldigheter för företag.

2.3. LÖNEREVISIONER PÅ FÖRETAGSNIVÅ

I rekommendationen uppmuntras medlemsstaterna att vidta lämpliga åtgärder för att se till att lönerevisioner genomförs i företag och organisationer med minst 250 anställda. Dessa revisioner bör inbegripa en analys av andelen kvinnor och män i varje anställningskategori eller befattning, en analys av det system för arbetsutvärdering och arbetsindelning som används samt upplysningar om lönesättning och könsbaserade löneskillnader. De bör på

[28] Jämställdhetslagen 2010 (information om löneskillnader mellan könen), förordningar 2017.

[29] AT, BE, ES, FI, FR, SE.

[30] T.ex. HU, FR, UK.

[31] IE, IT.

begäran lämnas ut till arbetstagarorganisationer och arbetsmarknadens parter.[32] Lönerevisionerna bör göra det enklare att analysera lönesättning ur ett jämställdhetsperspektiv, dra slutsatser om tillämpningen av principen om lika lön och identifiera möjliga alternativ för att lösa de problem som har uppmärksammats. De kan fungera som underlag för diskussioner mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer om hur könsrelaterad lönediskriminering kan avskaffas.

Lönerapporter används ofta som grund för en mer ingående analys som går mycket längre än statistiska uppgifter och bygger på saklig information om lönestrukturer. Lönerapporter som sådana kan leda till uppföljningsåtgärder såsom handlingsplaner för att få bukt med problem med ojämlik lönesättning på grund av kön.

Till exempel i Frankrike måste privata arbetsgivare med fler än 50 anställda lämna årliga rapporter med uppgifter avseende faktisk lön, som visar könsfördelning och yrkeskategori. På grundval av den insamlade informationen måste dessutom en analys göras av situationen för kvinnor och män för varje yrkeskategori inom företaget, med avseende på arbetsvärderingssystem och löneskillnader. Kollektivavtal och ensidiga handlingsplaner måste ange mål för jämställdheten mellan könen och de specifika åtgärder som kommer att leda till att målen uppnås.

I Sverige är arbetsgivare som har minst 25 anställda skyldiga att genomföra en löneundersökning vart tredje år, med en bedömning av lönepraxis och löneklyftan mellan könen inom företaget. Med detta som grund ska de utarbeta en handlingsplan för att korrigera och förebygga orättvisa löneskillnader mellan könen och andra anställningsvillkor. I Finland måste företag med 30 anställda eller fler ta fram jämställdhetsplaner, inbegripet en löneundersökning, i syfte att fastställa om det finns könsbaserade löneskillnader på arbetsplatsen. Jämställdhetsplanen måste innehålla förslag på hur oberättigade skillnader ska undanröjas. I Tyskland måste företag med fler än 500 anställda utföra lönerevisioner.

I Förenade kungariket kan arbetsdomstolar ålägga arbetsgivare att genomföra revisioner med avseende på lika lön i fall där en arbetstagare har fått rätt i en domstolsprocess om brott mot lagstiftningen om lika lön.

I Danmark har arbetsgivare valet att göra en frivillig analys av skälig lönesättning eller lämna in en rapport om lönestatistik.

I Estland och Italien håller nya åtgärder på att diskuteras på området. I Estland har exempelvis regeringen för avsikt att föreslå en rättslig skyldighet att genomföra regelbundna lönerevisioner i den offentliga sektorn, och att utarbeta handlingsplaner för jämställdhet mellan könen med utgångspunkt i resultaten från revisionerna.

2.4. GÖRA LIKA LÖN, INBEGRIPET LÖNEREVISIONER, EN DEL AV KOLLEKTIVAVTALSPROCESSEN

Att uppmuntra eller tvinga arbetsmarknadens parter att diskutera lika lön inom ramen för kollektivavtal är ett annat sätt att öka insynen i lönesättningen och komma åt lönegapet mellan könen. I rekommendationen uppmuntras därför medlemsstaterna att se till att frågan om lika lön, inbegripet lönerevisioner, diskuteras på lämplig nivå i samband med kollektivavtal.[33]

[32] Avsnitt 5 i rekommendationen.

[33] Avsnitt 6 i rekommendationen.

Att inkludera lika lön i kollektivavtal får starkt stöd av fackföreningar.[34]

Fem medlemsstater[35] har infört lagstiftningsåtgärder för att se till att frågan om lika lön är en del av kollektivavtalsprocessen.

I Belgien måste branschövergripande avtal, som ingås mellan lednings- och arbetstagarföreträdare vartannat år, innehålla åtgärder som syftar till att minska löneskillnaderna mellan könen, främst genom att göra arbetsvärderingssystem könsneutrala. På sektorsnivå föreskrivs genom lag förhandlingar om åtgärder i syfte att minska lönegapet mellan könen i samband med kollektivavtal. I Frankrike måste företag inkludera jämställdhet mellan könen i kollektivavtal. Privata arbetstagare är skyldiga att förhandla målsättningar om lika lön för kvinnor och män på branschnivå vart tredje år, och på företagsnivå vartannat år. Genomförandet av dessa åtgärder övervakas av den nationella kollektivavtalskommissionen (CNNC). Svensk lagstiftning föreskriver att arbetsgivare och anställda bör samarbeta för att förebygga och åtgärda löneskillnader. Sedan 2007, när arbetsmarknadens parter på förbundsnivå beslutade om särskilda löneramar för kvinnor, har löneklyftan mellan könen varit en avgörande fråga under varje förhandlingsrunda.

Tre andra medlemsstater[36] erbjuder frivilliga åtgärder för att uppmuntra inkludering av lika lön i kollektivavtal. Bland dessa åtgärder finns offentliggörande av riktlinjer för kollektivavtal och tillhandahållande av utbildning om jämställdhet mellan könen till arbetsmarknadens parter.

3. TILLÄMPNING AV ANDRA BESTÄMMELSER OM LIKA LÖN SOM ANGES I REKOMMENDATIONEN

Rekommendationen innehåller flera andra åtgärder som också bidrar till förbättringar vad gäller lika lön, som ligger utanför det egentliga området bättre insyn i lönesättningen.[37] Detta avsnitt ger information om tillämpningen – så som den ser ut i dag – av några av dessa åtgärder i medlemsstaterna.

Bättre statistik

Rekommendationen uppmuntrar medlemsstaterna att förbättra tillgången till aktuella uppgifter om löneskillnaderna mellan könen genom att årligen förse Eurostat med statistik i god tid.

Flera medlemsstater rapporterade att de nationella statistikkontoren tillhandahåller detaljerade uppgifter om lönegapet mellan könen årsvis.[38] I Spanien föreskrivs skyldigheten att presentera statistik med uppgift om könsfördelning i lag[39] för offentliga myndigheter, och i Danmark innehåller lagstiftningen regler om könsuppdelad lönestatistik som är tillämpliga på företag[40].

---

[34] Enligt EFS resolution från 2015 *Collective bargaining – our powerful tool to close the gender pay gap* (Kollektivavtal – vårt kraftfulla verktyg för att överbrygga löneklyftan mellan könen).

[35] BE, DE, FI, FR, SE.

[36] AT, CY, PT.

[37] Avsnitten 7–17 i rekommendationen.

[38] T.ex. CZ, DK, EE, ES, FR, NL, PL, RO, SK.

[39] I artikel 20 i grundlag nr 3/2007 av den 22 mars 2007 om effektiv jämställdhet mellan kvinnor och män föreskrivs att ett könsperspektiv måste integreras i statistik och undersökningar på ett effektivt sätt.

[40] Lagen om lika lön (avsnitt 5a) innehåller regler om könsuppdelad lönestatistik. Enligt lagen ska företag med minst 35 anställda, som samtidigt har minst tio personer av varje kön anställda för samma arbetsfunktion, antingen sammanställa könsuppdelad lönestatistik varje år, eller komma överens med de anställda om att utarbeta en rapport om lika lön åtminstone vart tredje år.

Definition av begreppet ”likvärdigt arbete”

I rekommendationen uppmuntras medlemsstaterna att klargöra begreppet ”likvärdigt arbete” i sin lagstiftning.

Flera medlemsstater[41] har redan en definition av begreppet ”likvärdigt arbete” i sin lagstiftning, vilken fastställer en analytisk ram eller de viktigaste kriterierna för att jämföra värdet av olika arbeten. I de flesta av dessa fall, i linje med domstolens rättspraxis om begreppet ”lika lön”,[42] anges i lagstiftningen kompetens, ansträngning, ansvar och arbetsvillkor som de huvudsakliga faktorerna för att bedöma ett arbetes värde.

Två medlemsstater informerade om sina planer att införa en uttrycklig definition av ”likvärdigt arbete” i sin lagstiftning.[43]

System för arbetsutvärdering och arbetsindelning

Rekommendationen uppmuntrar medlemsstaterna att främja utvecklingen och användningen av könsneutrala system för arbetsutvärdering och arbetsindelning.

I vissa medlemsstater innehåller lagstiftningen uttryckliga krav på att system för arbetsutvärdering och arbetsindelning som används för att fastställa löner måste vara könsneutrala.[44] En del medlemsstater har tagit fram praktiska verktyg, såsom guider och checklistor för arbetsutvärdering som är fria från könsmässiga aspekter, liksom utbildningsprogram för arbetsgivare, i syfte att stödja företagens genomförande av könsneutrala system för arbetsutvärdering och arbetsindelning.[45]

Tillsyn och verkställighet

I rekommendationen uppmuntras medlemsstaterna även att säkerställa en konsekvent tillsyn av hur likalöneprincipen tillämpas och av möjligheterna att använda alla rättsmedel för att bekämpa lönediskriminering.

I flera medlemsstater övervakas lönediskriminering av yrkesinspektioner på regional eller federal nivå.[46] Dessa myndigheter ingår i den nationella förvaltningen och ansvarar för att utföra inspektioner för att säkerställa att lagstiftningen följs. I en del länder kan yrkesinspektionerna ålägga administrativa påföljder vid bristande efterlevnad av principen om lika lön.[47]

I Belgien kan företag med minst 50 anställda utse en arbetstagare till medlare. Denna person kommer att ge råd vid utarbetande och genomförande av den plan som avser utveckla en könsneutral lönestruktur i företaget, liksom i samband med andra möjliga åtgärder för att hantera klagomål om lönediskriminering på grund av kön.

Två medlemsstater har rapporterat om införande av särskilda sanktioner för att motverka diskriminering. Frankrike har till exempel böter på upp till 1 % av lönekostnaderna för företag med mer än 50 anställda, i fall av bristande iakttagande av skyldigheterna med avseende på lika lön. I Nederländerna utesluts diskriminerande företag från förfaranden för offentlig upphandling, och deras befintliga kontrakt med staten kan komma att sägas upp.

---

41 T.ex. CY CZ, DE, FR, HR, HU, IE, PL, PT, RO, SK, SE och UK.

42 Se målen C-237/85, C-262/88, C-400/93, C-381/99, C-333/97, C-471/08, C-194/08. Se även skäl 9 i direktiv 2006/54/EG.

43 AT, LT.

44 T.ex. AT, BE, CY, IT, LT, PT, SI.

45 T.ex. BE, CY, EE, ES, FR, NL, SE.

46 T.ex. CY, CZ, ES, FR, LV, PL.

47 Detta är till exempel fallet i Lettland.

Jämställdhetsorgan

Enligt bestämmelserna i direktiv 2006/54/EG[48] ska alla jämställdhetsorgan på ett oberoende sätt bistå personer som utsatts för diskriminering. Arbetsuppgifterna och befogenheterna vad gäller jämställdhetsorgan skiljer sig dock väsentligt åt mellan medlemsstaterna. Det är bara i några medlemsstater[49] som rollen som jämställdhetsorgan inbegriper att företräda/bistå personer i sådana förfaranden inför nationell domstol. I vissa andra medlemsstater[50] har jämställdhetsorganen vidsträckta befogenheter att höra och besluta om klagomål beträffande könsdiskriminering. Om jämställdhetsorganen skulle utöva mer av sina befogenheter att på ett oberoende sätt bistå personer som utsatts för diskriminering, skulle det vara lättare för dessa personer att få tillgång till rättslig prövning, och ändamålsenligheten med den rättsliga ramen för lika lön skulle garanteras.

I rekommendationen uppmuntras därför medlemsstaterna att se till att deras nationella jämställdhetsorgans befogenheter och ansvarsområden omfattar könsbaserad lönediskriminering och insynskravet. Medlemsstaterna uppmanas också att vid behov ge jämställdhetsorganen rätt att få tillgång till upplysningar om löner och lönerevisioner.

I vissa medlemsstater[51] omfattar jämställdhetsorganets ansvarsområde även insynskravet vad gäller lönediskriminering på grund av kön, särskilt rätten att få tillgång till upplysningar om löner och lönerevisioner.

4. PRAKTISK TILLÄMPNING OCH EFFEKTER AV ÅTGÄRDER FÖR INSYN I LÖNESÄTTNINGEN PÅ NATIONELL NIVÅ

Det finns ingen detaljerad ekonomisk analys att tillgå av de exakta effekterna av att införa åtgärder för insyn i lönesättningen på nationell nivå. Det är därför svårt att presentera kvantifierbara uppgifter om effekterna av varje specifik åtgärd.

Forskning på nationell nivå visar dock på ett samband mellan sådana åtgärder och en förbättring av den allmänna situationen beträffande lika lön och lika möjligheter för kvinnor och män med anställning i stort. Några exempel som inspirerade rekommendationen från 2014 får illustrera några av dessa effekter:[52]

Ett exempel med koppling till frågan om **arbetstagares rätt till upplysningar om lönesättning** är Portugal, där en skyldighet för arbetsgivarna att ge arbetstagarna information om genomsnittslöner efter yrkeskategori infördes 2009. Intressenter anser att detta är en betydande orsak till de relativt små löneskillnaderna mellan könen i detta land.

Den svenska lagstiftningen om likabehandling införde en skyldighet för arbetsgivare att regelbundet **utfärda rapporter om lönesituationen**, inbegripet analyser av lönepraxis och löneskillnader mellan könen. I en nationell studie som genomfördes 2011 anges att av de olika åtgärder som vidtogs av regeringen har skyldigheten att kartlägga lönerna haft störst effekt på hanteringen av lönediskrimineringen. En granskning som utförts av Diskrimineringsombudsmannen drar dessutom slutsatsen att mellan 2006 och 2008 har cirka 6 000 personer fått sina löner justerade till följd av denna skyldighet.

---

48 Artikel 20.2.

49 T.ex. AT, FI, SE.

50 T.ex. BE, FR, NL.

51 T.ex. EE, FI, SE.

52 Se även den konsekvensbedömning som medföljer rekommendationen (SWD(2014) 59 final).

Frankrike är ett exempel på hur **lika lön inkluderats i kollektivavtal**: 2006 infördes lagstiftning som ålägger en skyldighet för arbetsgivare och fackföreningar att en gång om året diskutera löneklyftan mellan könen i samband med förhandlingar om kollektivavtal på företagsnivå och sektorsnivå. Till följd av denna skyldighet har andelen kollektivavtal som omfattar frågan om löneskillnader mellan könen ökat betydligt (från 3 % 2007 till 10 % 2010). Dessutom innehåller flertalet av dessa kollektivavtal inte bara en kortfattad bedömning av situationen, utan även särskilda indikatorer och en åtgärdslista för att minska löneskillnaderna.

Dessa specifika exempel på genomförande i överensstämmelse med tre av de fyra centrala åtgärder för insyn som föreslås i rekommendationen och effekterna av dem visar att åtgärderna kan bidra till en generell minskning av lönediskrimineringen såväl som av löneskillnaderna mellan könen.

5. SLUTSATSER OCH VÄGEN FRAMÅT

Rekommendationen innehåller den första verktygslådan någonsin med specifika åtgärder för insyn i lönesättningen för att korrigera ojämlika löner och kvarvarande löneskillnader mellan könen. Medlemsstaterna uppmuntras att införa minst en av dessa insynshöjande åtgärder för att komma till rätta med lönediskrimineringen. Den är ett icke-bindande rättsligt instrument och ålägger därför inte medlemsstaterna några formella skyldigheter.

Analysen av den information som lämnats av medlemsstaterna och andra intressenter visar att även om majoriteten av medlemsstaterna har vidtagit vissa åtgärder för att öka insynen i lönesättningen saknas sådana åtgärder helt i en tredjedel av medlemsstaterna.

Dessutom är det bara en liten grupp medlemsstater som har använt den möjlighet som rekommendationen gav att gå igenom sina nationella rättssystem för att stärka principen om lika lön för kvinnor och män genom att vidta åtgärder för bättre insyn i lönesättningen, antingen så som föreslås i rekommendationen eller på annat sätt.

Jämställdhet mellan könen är ett av Europeiska unionens grundläggande värden, men har ännu inte förverkligats ute i arbetslivet. Kvinnor i EU tjänar i genomsnitt nästan 16 % mindre per timme än män, inom alla ekonomiska sektorer. Denna löneklyfta mellan könen har stabiliserat sig under de senaste fem åren, men med den nuvarande förändringstakten skulle den inte elimineras förrän i början av nästa årtusende. En studie från Europeiska jämställdhetsinstitutet understryker att ojämlika löner inte bara skadar kvinnorna, utan är en kostnad för samhället i stort. Det finns ett tydligt samband mellan löneskillnader mellan könen, barnfattigdom och bristande kompetens. Underutnyttjande i ett samhälle av kvinnors färdigheter innebär dessutom en kostnad för ekonomin generellt[53].

Diskriminering är i dag – trots likalöneprincipen – fortfarande i hög grad närvarande i arbetslivet: kvinnor kan få mindre betalt än män för exakt samma arbete, och arbete som vanligen utförs av kvinnor avlönas sämre än arbete som vanligen utförs av män, även om det är likvärdigt. Förtegenheten kring lönesättning gör det svårt att upptäcka fall av diskriminering. Även om de flesta européer (69 %) känner till att det finns ett lönegap mellan könen i ekonomin tror de anställda inte att det finns sådana skillnader i det egna företaget, och

[53] EIGE (2017), *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth* (Ekonomiska fördelar av jämställdhet mellan könen i Europeiska unionen. Hur minskade löneskillnader och minskade skillnader på arbetsmarknaden leder till ekonomisk tillväxt), tillgänglig på http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications

endast 26 % av européerna vet att det finns en rättslig garanti för lika lön för samma arbete. En tredjedel av arbetstagarna vet inte hur mycket deras kolleger tjänar, och denna siffra är ännu lägre för kvinnor. En nyligen genomförd studie visar att européer skulle stödja bättre insyn på arbetsplatsen: nästan två tredjedelar skulle vara för offentliggörande av genomsnittslöner i den organisation eller det företag där de arbetar, efter kön och typ av jobb.[54]

För att få bukt med löneskillnaderna mellan könen och förverkliga principen om lika lön kommer kommissionen att fortsätta övervakningen av medlemsstaternas efterlevnad av likalöneprincipen, bland annat genom att genomdriva åtgärder, vid behov och inom ramen för den årliga europeiska planeringsterminen.

Bristen på synliga framsteg i kampen mot lönediskriminering, de fortsatta löneskillnaderna mellan kvinnor och män och den begränsade uppföljningen av rekommendationen visar emellertid på ett möjligt behov av ytterligare riktade åtgärder på EU-nivå. Att förbättra insynen i lönesättningen kommer att ge medborgarna redskap för att bli medvetna om eventuell diskriminering som de kan vara utsatta för, och kommer att förbättra tillämpningen av principen om lika lön ute i arbetslivet.

[54] Eurobarometer 465.