EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 20.11.2017
COM(2017) 671 final

RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET OG DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG

Rapport om gennemførelsen af Kommissionens henstilling om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed

Rapport om gennemførelsen af Kommissionens henstilling om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed

1. INDLEDNING

Princippet om ligeløn til mænd og kvinder har været nedfældet i EU-traktaterne siden 1957 og er indarbejdet i direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) ("direktivet").[1] I overensstemmelse med artikel 157 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) fastlægger direktivet, at for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår. Dette princip gælder også for klassifikationssystemer, der anvendes for lønfastsættelse, og som er blevet indarbejdet i alle medlemsstaternes nationale retssystemer.

Selvom princippet om ligeløn har været en integreret del af traktaterne i næsten 60 år og efterfølgende er blevet uddybet i EU-retten og nationale lovgivninger var konklusionen i Kommissionens beretning fra 2013 om anvendelsen af direktivet i medlemsstaterne[2], at den praktiske anvendelse af bestemmelserne om ligeløn i medlemsstaterne er et af de mest problematiske områder i forbindelse med direktivet. I beretningen fastslås det, at de vigtigste hindringer for den faktiske gennemførelse af princippet om ligeløn er: manglen på gennemsigtighed i lønsystemerne manglen på klarhed og retssikkerhed vedrørende begrebet arbejde af samme værdi, enten fordi begrebet ikke er defineret, eller fordi der ikke er nogen klare vurderingskriterier for, hvordan man sammenligner forskellige job og proceduremæssige hindringer.

Den utilstrækkelige gennemførelse af princippet om ligeløn bidrager til, at der fortsat er en stor kønsbestemt lønforskel, som i øjeblikket ligger på 16,3 % for EU som helhed[3]. Forskelsbehandling i form af kønsbestemte lønforskelle, dvs. at kvinder modtager lavere løn end mænd for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi, er sammen med arbejdsmarkedssegregering og vertikal kønsopdeling en af de vigtigste faktorer, der bidrager til den samlede kønsbestemte lønforskel.[4]

I marts 2014 vedtog Europa-Kommissionen en henstilling om styrkelse af princippet om ligeløn til mænd og kvinder gennem åbenhed ("henstillingen").[5] Den giver medlemsstaterne vejledning i, hvordan de mere effektivt kan gennemføre ligelønsprincippet for at bekæmpe lønmæssig forskelsbehandling og bidrage til at tackle det vedvarende kønsbestemte løngab, bl.a. ved at fokusere på foranstaltninger, der fremmer løngennemsigtighed.

Medlemsstaterne blev opfordret til at underrette Kommissionen om de foranstaltninger, de havde truffet for at gennemføre henstillingen, senest den 31. december 2015[6]. Denne rapport er i vidt omfang baseret på oplysninger, der er tilvejebragt af medlemsstaterne.[7] Den

---

1 EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23-36.

2 COM(2013) 861 final.

3 Eurostat 2015.

4 Den kønsbestemte lønforskel skyldes flere komplekse faktorer såsom forskelsbehandling, arbejdsmarkedssegregering og vertikal kønsopdeling, lav repræsentation af kvinder i ledende stillinger, traditioner og stereotyper samt ulige fordeling af familiemæssige opgaver mellem kvinder og mænd.

5 C(2014) 1405 final.

6 I overensstemmelse med afsnit 18 i henstillingen.

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) indsendte oplysninger om gennemførelsen af henstillingen.

indeholder også oplysninger fra centrale interessenter, navnlig de europæiske arbejdsmarkedsorganisationer[8], der blev hørt i forbindelse med henstillingens gennemførelse på nationalt plan i oktober 2015.

Denne rapport er desuden baseret på oplysninger om henstillingens gennemførelse fra nationale ligestillingsorganer, der er oprettet i medfør af direktivet[9] samt oplysninger fra Kommissionens netværk af juridiske eksperter på ligestillingsområdet.

Der blev afholdt et seminar for gensidig læring om kønsbestemte lønforskelle den 20.-21. oktober 2016,[10] der gav yderligere indsigt i henstillingens praktiske gennemførelse og virkningerne af de nationale foranstaltninger med hensyn til at bekæmpe lønmæssig forskelsbehandling og kønsbestemte lønforskelle, herunder foranstaltninger om løngennemsigtighed.

Det er en høj prioritet for Kommissionen at få mindsket det kønsbestemte løngab, hvilket fremgår af den strategiske indsats for ligestilling mellem kønnene 2016-2019 (Strategic Engagement for gender equality 2016 – 2019).[11] I den strategiske indsats anføres det, at et af de vigtigste tiltag for at nå dette mål består i at forbedre gennemførelsen og håndhævelsen af princippet om ligeløn ved at udføre en vurdering af direktivet og bl.a. overveje, hvordan løngennemsigtigheden kan forbedres på basis af en rapport om medlemsstaternes foranstaltninger til gennemførelse af henstillingen.

Kommissionen påpeger, at løngennemsigtighed ikke er den eneste foranstaltning, der kan bidrage til at mindske den kønsbestemte lønforskel. Med henblik på at mindske den kønsbestemte lønforskel fra alle tænkelige vinkler er denne rapport en del af en større handlingsplan, hvor Kommissionen opfylder sit engagement for at mindske den kønsbestemte lønforskel. Handlingsplanen omfatter en bred og sammenhængende vifte af aktiviteter til at mindske den kønsbestemte lønforskel, herunder både lovgivningsmæssige og ikke-lovgivningsmæssige initiativer, der styrker hinanden gensidigt.

Derudover overvåger Kommissionen den økonomiske situation i medlemsstaterne inden for rammerne af det europæiske semester og støtter medlemsstaternes bestræbelser på at mindske den kønsbestemte lønforskel, f.eks. ved at give en medlemsstat en henstilling om at tackle dette specifikke forhold eller nogle af de underliggende årsager såsom manglende investeringer i børnepasning eller negative skatteincitamenter, der holder sekundære forsørgere – primært kvinder – fra at søge arbejde eller arbejde mere. I 2017 blev den kønsbestemte lønforskel og de problemer, der bidrager hertil, behandlet i landerapporterne for ni medlemsstater.[12] I maj 2017 fremsatte Kommissionen landespecifikke henstillinger, der fokuserede på investeringer i børnepasningsmuligheder og negative skatteincitamenter samt andre foranstaltninger til at mindske den kønsbestemte lønforskel.[13]

---

8 Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS), De Offentlige Arbejdsgiveres Europæiske Organisation, der leverer offentlige tjenester (CEEP), Den Europæiske Arbejdsgiverorganisation (BusinessEurope) og Den Europæiske Organisation for Håndværk og Små og Mellemstore Virksomheder (UEAPME). I juni 2016 blev der afholdt en teknisk workshop for yderligere at drøfte deres bemærkninger samt gennemførelsen af de foranstaltninger, der blev foreslået i henstillingen.

9 Indsamlet af det europæiske netværk for nationale ligestillingsorganer (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 Især i Estland.

Denne rapport vurderer medlemsstaternes gennemførelse af de foranstaltninger, der blev forsålet i henstillingen, og hvor effektiv anvendelsen har været.

2. GENNEMFØRELSE AF FORANSTALTNINGER OM LØNGENNEMSIGTIGHED I MEDLEMSSTATERNE

Løngennemsigtighed er særdeles vigtig for en effektiv anvendelse af princippet om ligeløn i praksis. En sådan gennemsigtighed afslører en eventuel kønsbias og forskelsbehandling i lønstrukturerne i en virksomhed eller branche. Den kan gøre det muligt for arbejdstagere, arbejdsgivere eller arbejdsmarkedets parter at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger. Hvis man er bevidst om de forskellige lønniveauer i en virksomhed, kan det være nemmere for enkeltpersoner at indbringe sager om lønmæssig forskelsbehandling for de nationale domstole.

I henstillingen fremlæggesen værktøjskasse med specifikke foranstaltninger, der skal hjælpe medlemsstaterne og andre interessenter med at udarbejde en metode, der passer til deres forhold, med henblik på at forbedre løngennemsigtigheden. De fire foreslåede kerneforanstaltninger vedrørende løngennemsigtighed er: enkeltpersoners ret til at få oplysninger om lønniveauer, indberetninger på virksomhedsniveau, lønrevisioner og overenskomstforhandlinger om ligeløn.[14] Medlemsstater tilskyndes til at gennemføre de mest relevante foranstaltninger på baggrund af deres særlige forhold, og de bør omfatte mindst én af disse kerneforanstaltninger.

På trods af vedtagelsen af henstillingen har kun 11 medlemsstater på nuværende tidspunkt indført lovgivning om løngennemsigtighed[15]. Blandt disse medlemsstater er der kun seks, som har enten vedtaget nye gennemsigtighedsforanstaltninger eller forbedret de eksisterende foranstaltninger efter vedtagelsen af henstillingen[16]. De fleste af dem har indarbejdet én af henstillingens fire kerneforanstaltninger om løngennemsigtighed. Fire af dem[17] har indarbejdet mere end én af disse kerneforanstaltninger, og kun én medlemsstat[18] har indarbejdet alle fire foranstaltninger i den nationale lovgivning. I tre medlemsstater[19] er nye foranstaltninger om løngennemsigtighed under udarbejdelse, heraf er nogle i den indledende forhandlingsfase, mens andre er tæt på at blive vedtaget af de nationale parlamenter.

2.1. ARBEJDSTAGERNES RET TIL AT FÅ OPLYSNINGER OM LØNNIVEAUER

Ved at give ansatte mulighed for at få oplysninger om lønniveauer for andre kategorier af ansatte, der udfører det samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt efter køn, herunder supplerende eller variable tillæg som betaling i naturalier og bonusser,[20] vil en

---

14 Henstillingen fastslår, at hvis der i forbindelse med disse foranstaltninger videregives oplysninger, der indeholder personoplysninger, bør de gives i overensstemmelse med nationale databeskyttelseslove, navnlig de love, der gennemfører direktiv 95/46/EF. Fra den 25. maj 2018 beskyttes data i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse).

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

16 F.eks. DE, FR, FI, LT, UK, SE.

17 AT, BE, FI, FR, SE.

18 Sverige.

19 IE, IT, NL.

20 Afsnit 3 i henstillingen.

virksomheds eller en organisations lønpolitik blive mere gennemsigtig[21]. Disse oplysninger er værdifulde for arbejdsgivere, fagforeninger og arbejdstagere, da de hjælper dem med at identificere uforklarlige kønsbestemte lønforskelle og rette op på dem gennem dialog. De gør det også nemmere for de ansatte at sætte deres lønniveauer i perspektiv inden for deres egen kategori og i sammenligning med lignende kategorier. I tilfælde af forskelsbehandling forbedrer disse oplysninger sandsynligheden for at få medhold i en sag indbragt for de nationale domstole, og de vil således få en afskrækkende virkning.

Individuelle arbejdstageres ret til oplysninger om løn

I tilfælde af påstået lønmæssig forskelsbehandling er arbejdsgiveren i tre medlemsstater forpligtet til at give medarbejderen oplysninger om løn. I Finland og Irland har enkeltpersoner ret til sådanne oplysninger, men arbejdsgiveren skal have samtykke fra den enkeltperson, hvis lønoplysninger videregives. I Irland kan retten til oplysninger om løn udøves på baggrund af et standardiseret spørgeskema, hvor en klager fremfører, at princippet om ligeløn er krænket.

I Tyskland blev der for nylig indført en lov[22] om enkeltpersoners ret til oplysninger for arbejdstagere i virksomheder med mere end 200 ansatte.

I Estland og Portugal er de oplysninger om løn, der kan indhentes, begrænset til ens egen løn, selvom der er nationale arbejdstagerrettigheder vedrørende oplysninger, som forpligter arbejdsgivere til at informere medarbejdere om de vigtigste vilkår i deres ansættelseskontrakt, herunder oplysninger om løn.

Visse organers ret til oplysninger om løn

I nogle medlemsstater har arbejdstagerrepræsentanter og fagforeninger ret til at få adgang til oplysninger om løn samt betingelser og vilkår for ansættelse for en gruppe af medarbejdere eller for en enkelt medarbejder med deres samtykke.[23]

I flere medlemsstater[24] har ligestillingsorganer ret til at anmode om oplysninger om løn i tilfælde af påstået lønmæssig forskelsbehandling.

Andre relevante foranstaltninger

I nogle medlemsstater skal den lovbestemte mindsteløn oplyses i jobopslag.[25]

I Det Forenede Kongerige er det forbudt for en arbejdsgiver at forhindre medarbejdere – gennem kontraktbestemmelser eller sanktioner – i at videregive eller forsøge at videregive oplysninger om deres løn til andre, hvis formålet med en sådan videregivelse er at fastslå, om der er kønsbestemt lønmæssig forskelsbehandling.

2.2. REDEGØRELSE OM LØN PÅ VIRKSOMHEDSNIVEAU

I henstillingen tilskyndes medlemsstaterne til at indføre foranstaltninger, som sikrer, at arbejdsgivere i virksomheder og organisationer med mindst 50 ansatte regelmæssigt informerer de ansatte, arbejdstagerrepræsentanter og arbejdsmarkedets parter om den

[21] Hvis de indsendte oplysninger omfatter videregivelse af personoplysninger, bør de videregives i overensstemmelse med nationale databeskyttelseslove.

[22] Loven om styrkelse af gennemsigtigheden med hensyn til lønstrukturer blev vedtaget den 30. marts 2017.

[23] F.eks. i FI eller SE efter en medarbejders klage over ligeløn.

[24] F.eks. AT, EE, FI, NL, SE.

[25] F.eks. i Østrig.

gennemsnitlige løn for hver medarbejder- eller stillingsgruppe fordelt på køn.[26] En sådan redegørelse forbedrer løngennemsigtigheden og udgør et troværdigt grundlag for drøftelser af foranstaltninger om at gennemføre princippet om ligeløn.

I nogle medlemsstater er arbejdsgivere forpligtet til regelmæssigt at udarbejde en skriftlig rapport om ligestillingssituationen i virksomheden eller organisationen, herunder oplysninger om løn.[27] I Danmark skal arbejdsgivere med mindst 35 medarbejdere f.eks. hvert år indsamle kønsopdelte lønstatistikker for grupper på mindst ti personer af hvert køn med samme stilling. Disse oplysninger udleveres til medarbejderne gennem deres repræsentanter.

I Frankrig skal virksomheder udlevere data om lige løn til medarbejderrepræsentanter i årsberetninger, navnlig i "ligestillingsrapporten", som er obligatorisk for virksomheder med mindst 300 medarbejdere, og "beretningen om virksomhedens økonomiske situation", som er obligatorisk for virksomheder med mindst 50 medarbejdere. Disse rapporter skal indeholde løntal, der er opdelt efter køn og stillingskategori.

I Belgien skal virksomheder udarbejde rapporter om lønforskelle på virksomhedsniveau hvert andet år. Virksomheder med mindst 50 ansatte skal hvert andet år udarbejde en detaljeret analyse af virksomhedens lønstruktur opdelt efter køn samt status, stilling, anciennitet samt kvalifikations- eller uddannelsesniveau. Belgien forpligter desuden virksomheder til at udarbejde kønsopdelte oversigter i flere afsnit i deres årsregnskaber. I Italien skal virksomheder med over 100 medarbejdere hvert andet år indberette kønsrelaterede ligestillingsoplysninger med eksplicit henvisning til lønniveau.

I Tyskland blev der for nylig indført en lov om generel indberetningspligt for store virksomheder vedrørende kvinders karriereudvikling og lige løn. I Det Forenede Kongerige skal arbejdsgivere med mindst 250 medarbejdere offentliggøre visse oplysninger om kønsbestemte lønforskelle, navnlig timebetaling, bonusser samt den overordnede lønfordeling[28]. I Litauen skal virksomheder med mere end 20 medarbejdere i medfør af en lov fra 2017 årligt levere anonyme data om gennemsnitslønnen for deres medarbejdere, undtagen lederne, opdelt efter stillingsgruppe og køn, til samarbejdsudvalg og fagforeninger. Derudover skal virksomheder med mere end 50 medarbejdere udarbejde en lønrapport, hvor medarbejdernes løn specificeres opdelt efter kategori i henhold til deres position og kvalifikationer, og denne rapport stilles til rådighed for medarbejderne.

I flere medlemsstater er der en mere omfattende forpligtelse for arbejdsgivere til regelmæssigt at vurdere lønpraksis og lønforskelle i en bredere sammenhæng vedrørende overholdelse af forpligtelsen til at udarbejde en handlingsplan for ligeløn.[29] Disse forpligtelser omfatter virksomheders indberetning om gennemsnitsløn for forskellige kategorier af medarbejdere eller stillinger, men udover indberetning omfatter de også et krav om en mere dybdegående analyse af lønstrukturen samt opfølgende foranstaltninger til at rette op på lønforskelle. Disse nationale foranstaltninger drøftes mere indgående i afsnittet om lønrevision i denne rapport.

Flere medlemsstater har indberetningspligt for virksomheder, som kun gælder for den offentlige sektor.[30]

I to medlemsstater[31] drøftes nye lovgivningsmæssige foranstaltninger om indberetningspligt

---

26 Afsnit 4 i henstillingen.

27 F.eks. AT, BE, DE, DK, FR, IT, UK.

28 Ligestillingslov 2010 (oplysninger om kønsbestemte lønforskelle) forskrifter fra 2017.

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

30 F.eks. HU, FR, UK.

31 IE, IT.

for virksomheder.

2.3. LØNREVISION PÅ VIRKSOMHEDSNIVEAU

I henstillingen opfordres medlemsstaterne til at træffe passende foranstaltninger for at sikre, at der foretages lønrevision i virksomheder og organisationer med mindst 250 ansatte. En sådan revision bør omfatte en analyse af andelen af mænd og kvinder i hver medarbejder- eller stillingsgruppe, en analyse af de anvendte jobevalueringsordninger og jobklassifikationssystemer samt detaljerede oplysninger om løn og lønforskelle på grundlag af køn. Revisionen bør være tilgængelig for arbejdstagerrepræsentanter og arbejdsmarkedets parter efter anmodning.[32] Med lønrevisioner bør det blive lettere at analysere de kønsmæssige ligestillingsaspekter i forbindelse med løn og at nå frem til konklusioner om anvendelsen af ligelønsprincippet samt identificere mulige løsninger til at løse de identificerede problemer. Lønrevisioner kan danne grundlag for drøftelser mellem arbejdsgivere og arbejdstagerrepræsentanter om, hvordan kønsbestemt lønmæssig forskelsbehandling elimineres.

Lønrapporter anvendes ofte som udgangspunkt for en mere dybdegående analyse, der går betydeligt længere end at levere statistiske tal, og som bygger på faktiske oplysninger om lønstrukturer. Som sådan kan lønrapporter bidrage til opfølgende foranstaltninger såsom handlingsplaner, der skal udjævne de identificerede kønsbestemte uligheder i løn.

I Frankrig er private arbejdsgivere med mere end 50 medarbejdere f.eks. forpligtet til at udarbejde årsberetninger, der indeholder tal opdelt efter køn og stillingskategori vedrørende den faktiske løn. Derudover skal der, på baggrund af de indsamlede oplysninger, udarbejdes en analyse af situationen for mænd og kvinder for hver faglig kategori i virksomheden med hensyn til jobklassifikationssystemer og lønforskelle. I overenskomster og unilaterale handlingsplaner skal der fastsættes ligestillingsmål og specifikke foranstaltninger for at nå disse mål.

I Sverige er arbejdsgivere med mindst 25 medarbejdere forpligtet til at udarbejde en lønundersøgelse hvert tredje år, hvor lønpraksis og kønsbestemte lønforskelle i virksomheden vurderes. På baggrund af denne undersøgelse skal de udarbejde en handlingsplan til at afhjælpe og forebygge uretfærdige kønsbestemte lønforskelle samt andre arbejdsvilkår. I Finland skal virksomheder med mindst 30 medarbejdere udarbejde ligestillingsplaner, der omfatter en lønundersøgelse med det formål at fastslå, om der er kønsbestemte lønforskelle på arbejdspladsen. Ligestillingsplanen skal indeholde forslag til, hvordan uberettigede forskelle fjernes. I Tyskland skal virksomheder med mere end 500 medarbejdere udarbejde lønrevisioner.

I Det Forenede Kongerige kan arbejdsretten pålægge arbejdsgivere at gennemføre revisioner om ligeløn, hvis en enkeltperson har fået medhold i en sag indbragt for retten vedrørende en overtrædelse af lovgivning om ligeløn.

I Danmark kan arbejdsgivere vælge mellem at udføre en frivillig analyse af ligeløn eller udarbejde en rapport om lønstatistik.

I Estland og Italien drøftes nye foranstaltninger på dette område. I Estland har regeringen f.eks. til hensigt at foreslå en retlig forpligtelse til at gennemføre periodiske lønrevisioner i den offentlige sektor og til at udarbejde ligestillingshandlingsplaner på baggrund af resultaterne.

[32] Afsnit 5 i henstillingen.

2.4. LIGELØN, HERUNDER LØNREVISIONER, SKAL INDGÅ I DE KOLLEKTIVE FORHANDLINGER

At tilskynde eller forpligte arbejdsmarkedets parter til at drøfte ligelønsspørgsmål i de kollektive overenskomstforhandlinger er en anden måde til at øge løngennemsigtigheden og reducere de kønsbestemte lønforskelle. Henstillingen opfordrer derfor medlemsstaterne til at sikre, at spørgsmålet om ligeløn, herunder lønrevisioner, drøftes på passende niveau i kollektive forhandlinger.[33]

Inddragelsen af ligeløn i de overenskomstforhandlinger bakkes kraftigt op af fagforeninger.[34]

Fem medlemsstater[35] har indført lovgivningsmæssige foranstaltninger for at sikre, at spørgsmålet om ligeløn indgår i overenskomstforhandlinger.

I Belgien skal tværfaglige aftaler, der indgås af ledelsen og medarbejderrepræsentanter hvert andet år, omfatte foranstaltninger, der har til hensigt at nedbringe den kønsbestemte lønforskel, navnlig ved at gøre jobklassifikationssystemer kønsneutrale. På sektorniveau bliver det med loven også obligatorisk at forhandle foranstaltninger, der har til hensigt at nedbringe den kønsbestemte lønforskel gennem overenskomstforhandlinger. I Frankrig skal virksomheder inddrage ligestillingsspørgsmål i overenskomstforhandlingerne. Private arbejdsgivere er forpligtet til at forhandle mål for ligeløn for mænd og kvinder hvert tredje år på brancheniveau og hvert år på virksomhedsniveau. Gennemførelsen af disse foranstaltninger overvåges af den nationale kommission for kollektiv forhandling. I henhold til svensk lovgivning skal arbejdsgivere og arbejdstagere samarbejde om at forebygge og bekæmpe lønforskelle. Siden 2007, da arbejdsmarkedets parter forhandlede specifikke lønrammer for kvinder på føderalt plan, har den kønsbestemte lønforskel været et afgørende spørgsmål i hver forhandlingsrunde.

I tre andre medlemsstater[36] er der frivillige foranstaltninger, der tilskynder til inddragelse af ligeløn i overenskomstforhandlingerne. Disse foranstaltninger omfatter offentliggørelse af retningslinjer for overenskomstforhandlinger samt uddannelse i ligestilling til arbejdsmarkedets partnere.

3. GENNEMFØRELSE AF ANDRE BESTEMMELSER OM LIGELØN I HENSTILLINGEN

Henstillingen indeholder, ud over det specifikke område om øget løngennemsigtighed, flere andre foranstaltninger, der også bidrager til forbedringer på området ligeløn[37]. Dette afsnit indeholder oplysninger om gennemførelsen, som det ser ud i dag, af nogle af disse foranstaltninger i medlemsstaterne.

Bedre statistikker

Henstillingen tilskynder medlemsstaterne til at gøre ajourførte data over kønsbestemte lønforskelle bedre tilgængelige ved hvert år rettidigt at forsyne Eurostat med statistikker.

---

33 Afsnit 6 i henstillingen.

34 Som det fremgår af EFS's beslutning fra 2015 "Collective bargaining – our powerful tool to close the gender pay gap".

35 BE, DE, FI, FR SE.

36 AT, CY, PT.

37 Afsnit 7-17 i henstillingen.

Flere medlemsstater har berettet, at deres kontorer for nationale statistikker årligt leverer omfattende data om kønsbestemte lønforskelle.[38] I Spanien er offentlige myndigheder ved lov forpligtet til at levere statistikker opdelt efter køn[39], mens dansk lovgivning indeholder visse bestemmelser om lønstatistik opdelt efter køn, der finder anvendelse på virksomheder[40].

Definition af begrebet "arbejde af samme værdi"

Henstillingen tilskynder medlemsstaterne til at præcisere begrebet "arbejde af samme værdi" i deres lovgivning.

Flere medlemsstater[41] har allerede en definition af begrebet "arbejde af samme værdi" i deres lovgivning, der angiver en analytisk ramme eller de vigtigste kriterier for en sammenligning af værdien af forskellige job. I de fleste tilfælde indeholder lovgivningen, i overensstemmelse med Domstolens retspraksis vedrørende begrebet ligeløn,[42] en liste over færdigheder, indsats og ansvar samt arbejdsvilkår, der er de vigtigste faktorer til at vurdere arbejdsværdien.

To medlemsstater berettede om deres planer om at indføre en eksplicit definition af "arbejde af samme værdi" i deres lovgivning.[43]

Jobevalueringsordninger og jobklassifikationssystemer

Henstillingen tilskynder medlemsstaterne til at fremme udvikling og brug af kønsneutrale jobevalueringsordninger og jobklassifikationssystemer.

I nogle medlemsstater indeholder lovgivningen et eksplicit krav om, at de jobevalueringsordninger og jobklassifikationssystemer, der anvendes til at fastsætte løn, skal være kønsneutrale.[44] Nogle medlemsstater har indført praktiske værktøjer såsom retningslinjer og tjeklister til jobevaluering uden kønsbias og uddannelsesprogrammer til arbejdsgivere. Formålet er at støtte virksomhedernes gennemførelse af kønsneutrale jobevalueringsordninger og jobklassifikationssystemer.[45]

Overvågning og håndhævelse

Henstillingen opfordrer medlemsstaterne til at sikre, at gennemførelsen af ligelønsprincippet overvåges konsekvent, og at alle tilgængelige midler til afhjælpning af lønmæssig forskelsbehandling håndhæves.

Arbejdstilsyn på regionalt eller føderalt niveau overvåger i flere medlemsstater lønmæssig forskelsbehandling[46]. Disse tilsyn har som en del af den nationale forvaltning ansvaret for at udføre inspektioner for at sikre, at lovgivningen overholdes. I nogle medlemsstater kan

---

38 F.eks. CZ, DK, EE, ES, FR, NL, PL, RO, SK.

39 I henhold til artikel 20 i organisk lov nr. 3/2007 af 22. marts 2007 om reel ligestilling mellem kvinder og mænd skal kønsspørgsmålet være effektivt integreret i statistikker og undersøgelser.

40 Ligelønsloven (paragraf 5a) indeholder bestemmelser om kønsopdelt lønstatistik. I medfør af loven skal virksomheder med mindst 35 ansatte, der samtidig beskæftiger mindst ti personer af hvert køn i samme jobfunktion, enten årligt indsamle kønsopdelte statistikker eller mindst hvert tredje år indgå en aftale med medarbejderne om at udarbejde en rapport om ligeløn.

41 F.eks. CY CZ, DE, FR, HR, HU, IE, PL, PT, RO, SK, SE og UK.

42 Jf. sag C-237/85, C-262/88, C-400/93, C-381/99, C-333/97, C-471/08, C-194/08. Jf. også betragtning 9 i direktiv 2006/54/EF.

43 AT, LT.

44 F.eks. AT, BE, CY, IT, LT, PT, SI.

45 F.eks. BE, CY, EE, ES, FR, NL, SE.

46 F.eks. CY, CZ, ES, FR, LV, PL.

arbejdstilsyn pålægge administrative sanktioner for manglende overholdelse af princippet om ligeløn.[47]

I Belgien kan en virksomhed med mindst 50 medarbejdere udpege et medlem af arbejdsstyrken som mægler, der rådgiver om forslag til og gennemførelse af den plan, der skal udvikle en kønsneutral lønstruktur i virksomheden, samt om eventuelle midler til løsning af klager om kønsbestemt lønmæssig forskelsbehandling.

To medlemsstater har berettet om indførsel af specifikke sanktioner, der har en afskrækkende virkning vedrørende forskelsbehandling. Konkret har Frankrig indført en sanktion på op til 1 % af lønomkostningerne for virksomheder med mere end 50 ansatte, hvis forpligtelserne om ligeløn ikke overholdes. I Nederlandene er virksomheder, der udøver forskelsbehandling, udelukket fra udbudsprocedurer, og deres eksisterende kontrakter med staten kan ophæves.

Ligestillingsorganer

I henhold til bestemmelserne i direktiv 2006/54/EF[48] yder alle ligestillingsorganer uafhængig rådgivning til ofre for lønmæssig forskelsbehandling. Der er imidlertid stor forskel mellem medlemsstaterne på ligestillingsorganernes opgaver og bemyndigelser. Kun i nogle medlemsstater[49] omfatter ligestillingsorganernes opgaver repræsentation/rådgivning af enkeltpersoner i forbindelse med sådanne sager, der anlægges ved nationale domstole. I nogle medlemsstater[50] har ligestillingsorganerne en mere vidtgående kompetence, som omfatter høring samt afgørelse af klager vedrørende kønsbestemt forskelsbehandling. Hvis ligestillingsorganerne i højere grad koncentrerede deres beføjelser om at yde uafhængig rådgivning til ofre for forskelsbehandling, ville det være nemmere for disse ofre at få adgang til retsvæsenet, og det ville sikre en effektiv anvendelse af de retlige rammer for ligeløn.

Henstillingen tilskynder derfor medlemsstaterne til at sikre, at deres nationale ligestillingsorganer har beføjelser og mandater, der dækker aspekter med relation til kønsbestemt lønmæssig forskelsbehandling, herunder krav om gennemsigtighed. Medlemsstaterne bør yderligere give ligestillingsorganerne ret til at få adgang til oplysninger om løn samt lønrevisioner.

I nogle medlemsstater[51] omfatter ligestillingsorganets mandat også krav til arbejdsgivere om gennemsigtighed vedrørende kønsbestemt lønmæssig forskelsbehandling, navnlig retten til at få adgang til oplysninger om løn og lønrevisioner.

4. PRAKTISK ANVENDELSE OG VIRKNINGER AF FORANSTALTNINGER VEDRØRENDE LØNGENNEMSIGTIGHED PÅ NATIONALT PLAN

Der findes ikke nogen detaljeret økonomisk analyse af de nøjagtige virkninger af at indføre foranstaltninger vedrørende løngennemsigtighed på nationalt plan. Det er derfor vanskeligt at fremlægge kvantificerbare data om virkningerne af hver konkret foranstaltning.

Forskning udført på nationalt plan viser imidlertid en forbindelse mellem sådanne foranstaltninger og forbedringen af den overordnede situation for ligeløn og lige muligheder

47 Dette er f.eks. tilfældet i Letland.
48 Artikel 20-2.
49 F.eks. AT, FI, SE.
50 F.eks. BE, FR, NL.
51 F.eks. EE, FI, SE.

for mænd og kvinder på beskæftigelsesområdet som helhed. Nogle eksempler, der fungerede som inspiration for henstillingen fra 2014, illustrerer nogle af disse virkninger:[52]

Et portugisisk eksempel vedrører spørgsmålet om **medarbejderes ret til oplysninger om løn**, hvor der i 2009 blev indført et krav til arbejdsgiverne om at give medarbejderne oplysninger om gennemsnitslønninger opdelt efter arbejdstagerkategorier. Interessenter anser dette for at være en vigtig årsag til, at den kønsbestemte lønforskel er så relativt lille i Portugal.

Svensk lovgivning om ligebehandling indførte et krav til arbejdsgivere om regelmæssigt at **udarbejde en rapport om lønsituationen**, herunder en analyse af lønpraksis og kønsbestemte forskelle. I en undersøgelse, der blev gennemført i 2011, angives det, at ud af de forskellige foranstaltninger, som regeringen indførte, havde kravet om lønregistrering den største effekt med hensyn til at bekæmpe lønmæssig forskelsbehandling. En revision udført af ligestillingsombudsmanden fandt desuden, at ca. 6 000 personers løn fra 2006 til 2008 blev justeret som følge af dette krav.

Frankrig er et eksempel på, at **ligeløn inddrages i overenskomstforhandlingerne**: som følge af lovgivning, der blev indført i 2006, skal arbejdsgivere og fagforeninger én gang om året drøfte kønsbestemte lønforskelle i løbet af overenskomstforhandlingerne på virksomheds- og sektorniveau. Som følge af indførelsen af dette krav, er andelen af overenskomster, der inddrager en nedbringelse af de kønsbestemte lønforskelle steget kraftigt (fra 3 % i 2007 til 10 % i 2010). De fleste overenskomster indeholder desuden ikke blot en kortfattet diagnose af situationen, men fremlægger også specifikke indikatorer samt en liste over foranstaltninger, der kan fjerne den kønsbestemte lønforskel.

Disse specifikke eksempler på gennemførelse i overensstemmelse med tre ud af fire kerneforanstaltninger om gennemsigtighed, der foreslås i henstillingen, og virkningerne af dem viser, at foranstaltningerne i henstillingen har potentiale til at bidrage til en generel nedbringelse af lønmæssig forskelsbehandling samt af den kønsbestemte lønforskel.

5. KONKLUSIONER OG DET VIDERE FORLØB

Henstillingen indeholder den første værktøjskasse nogensinde om specifikke foranstaltninger vedrørende løngennemsigtighed, der har til formål at løse lønuligheder og dent vedvarende kønsbestemte løngab. Den tilskynder medlemsstaterne til at indføre mindst en af disse foranstaltninger til forbedring af gennemsigtigheden for at bekæmpe lønmæssig forskelsbehandling. Det er et ikke-bindende juridisk instrument, der ikke pålægger medlemsstaterne nogen formelle forpligtelser.

Analysen af de oplysninger, der er tilvejebragt af medlemsstaterne og andre interessenter, viser, at på trods af at de fleste medlemsstater har indført nogle foranstaltninger, der har til hensigt at øge gennemsigtigheden, er sådanne foranstaltninger i en tredjedel af medlemsstaterne fuldstændigt fraværende.

Desuden har kun få medlemsstater benyttet muligheden i henstillingen for at revidere deres nationale juridiske systemer med henblik på at styrke princippet om ligeløn for mænd og kvinder ved at indføre foranstaltninger vedrørende løngennemsigtighed, enten i henhold til forslagene i henstillingen eller andre foranstaltninger.

Ligestilling er en af de grundlæggende værdier i Den Europæiske Union, men den udmøntes dog endnu ikke i praksis på arbejdspladser. Kvinder i EU tjener i gennemsnit næsten 16 %

[52] Se også konsekvensanalysen, der ledsagede henstillingen (SWD(2014) 59 final).

mindre i timen end mænd på tværs af økonomiske sektorer. Dette kønsbestemte løngab har været stagnerende de sidste fem år, og med den nuværende forandringshastighed vil den forskel ikke være væk før begyndelsen af næste årtusindskifte. En undersøgelse foretaget af Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder fremhæver, at ulige løn udover at være til skade for kvinder, er en omkostning for samfundet som helhed. Der er en tæt forbindelse mellem kønsbestemte lønforskelle, børnefattigdom og manglende færdigheder. Det er desuden en omkostning for økonomien generelt, at kvinders færdigheder ikke udnyttes fuldt ud i et samfund[53].

Der forekommer stadig forskelsbehandling på arbejdspladser i dag på trods af princippet om ligeløn: kvinders løn kan stadig være lavere end mænds for nøjagtig samme arbejde, og lønnen for arbejde, der typisk udføres af kvinder, er mindre end for arbejde, der typisk udføres af mænd, også selvom arbejdsværdien er den samme. Hemmeligholdelsen omkring lønniveauer kan gøre det vanskeligt at opdage sager om forskelsbehandling. Selv om de fleste europæere (69 %) er bevidste om, at der er kønsbestemte lønforskelle i økonomien, er medarbejdere ikke klar over, at disse forskelle findes i deres egen virksomhed, og kun 26 % af europæere er opmærksomme på den juridiske garanti om ligeløn for lige arbejde. En tredjedel af medarbejderne kender ikke deres kollegaers løn, og dette tal er endnu mindre for kvinder. En nylig undersøgelse viser, at europæere støtter mere gennemsigtighed på arbejdspladsen: næsten to tredjedele støtter offentliggørelse af gennemsnitslønninger i den organisation eller virksomhed, de arbejder for, opdelt efter køn og jobtype.[54]

For at tackle problemet med kønsbestemte lønforskelle og føre princippet om ligeløn ud i praksis vil Kommissionen fortsætte med at overvåge medlemsstaternes overholdelse af princippet om ligeløn, herunder håndhævelsesforanstaltninger, hvor det er relevant, samt i forbindelse med det årlige europæiske semester.

Fraværet af synlige fremskridt med hensyn til bekæmpelse af lønmæssig forskelsbehandling samt det vedvarende kønsbestemte løngab og den begrænsede opfølgning på henstillingen antyder et eventuelt behov for yderligere målrettede tiltag på EU-plan. Ved at føre løngennemsigtighed ud i praksis vil borgerne have et værktøj, der kan gøre dem opmærksom på enhver forskelsbehandling, de kan være udsat for, og det vil forbedre anvendelsen af princippet om ligeløn i praksis.

[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*, kan hentes på: http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications.
[54] Eurobarometer 465.