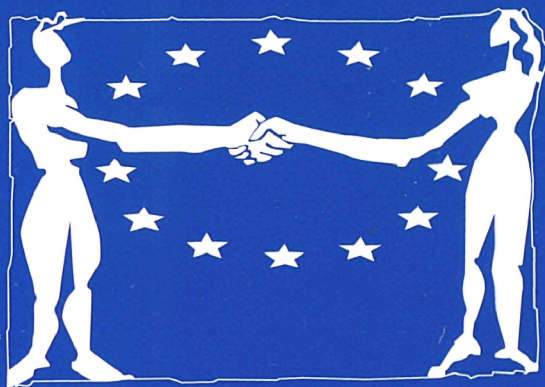


Vägledning för tillämpning av lika lön för lika arbete för kvinnor och män i arbetslivet

Lika möjligheter



Sysselsättning & socialpolitik



Europeiska kommissionen

**Vägledning för tillämpning
av lika lön för lika arbete
för kvinnor och män i arbetslivet**

Kataloguppgifter finns i slutet av publikationen.

Luxemburg: Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer, 1996

ISBN 92-827-8105-4

© EKSG-EG-Euratom, Bryssel • Luxemburg, 1996

Kopiering tillåten med angivande av källan, dock inte för kommersiellt bruk.

Detta dokument har utarbetats för att användas internt inom kommissionen och skall inte betraktas som kommissionens officiella ståndpunkt.

Printed in Germany

Innehållsförteckning

Förord	5
Inledning	7
Del I: Målgrupper	9
A. Företagen	9
B. Parterna i löneförhandlingen	9
C. Individerna	9
Del II: Analys av lönesystemet	11
A. Relevant information	11
B. Utvärdering av den allmänna informationen	12
C. Fördjupad utvärdering av lönesystemet	13
Del III: Uppföljningsplan för att uppnå lika lön	19
A. Syfte	19
B. Led som kan ingå i en uppföljningsplan	19
C. Utvärdering av uppföljningsplanen	20
Sammanfattning	21

Förord

Lika lön för kvinnor och män är en av de principer som har funnits med i gemenskapens lagstiftning redan från början. Trots att alla medlemsstater i Europeiska unionen har låtit principen bli en nationell lag, är emellertid löneskillnaderna mellan män och kvinnor i gemenskapen fortfarande mycket stora och i vissa fall ökar detta gap fortfarande som en följd av de ekonomiska problem som tenderar att slå hårdare mot kvinnor än mot män.

Trots att det sedan gammalt finns gemenskapslagstiftning och nationell lagstiftning på detta område, visar statistik att kvinnor inom manuella yrken tjänar mellan 69 % och 90 % av mäns genomsnittslön, och att löneskillnaden är ännu större mellan kvinnor och män inom icke-manuella yrken.

Konceptet med lika lön för lika arbete innebär att när en kvinna utför ett arbete som är lika krävande som en mans, skall hon kunna kräva samma lön och förmåner även om det rör sig om ett annat slags arbete, om inte löneskillnaden kan motiveras av skäl som inte är diskriminerande.

Den nuvarande vägledningen om genomförandet av lika lön för lika arbete för kvinnor och män syftar till att ge praktisk vägledning om åtgärder för att säkerställa genomförandet av lika lön i lönepaketets alla avseenden där lika arbete utförs av kvinnor och män. Orsakerna till att man fortsätter att följa ett sådant mål grundar sig inte enbart på rättvisa utan även på behovet att säkerställa att varje människas kompetens och deras bidrag till en ekonomi som håller på att förändras tas tillvara på rätt sätt. Följaktligen är vägledningen även ett instrument i avskaffandet av all könsdiskriminering då lönestrukturer är grundade på lönegradsplacering, klassificerings- och arbetsvärderingssystem.

Erfarenhet visar att tillämpningen av sådana vägledningar ger en bred spridning när de tillkommit i nära samarbete med användarna. Vägledningen har utformats i samråd med arbetsmarknadens parter före kommissionens godkännande. Användandet och omsättningen i konkreta resultat bör följaktligen underlättas av vägledningens överensstämmelse med användarnas behov.

Lika lön är en av hörnstenarna i lika möjligheter för kvinnor och män. Den korrekta tillämpningen av denna betydelsefulla princip i gemenskapens lagstiftning är ett pilotfall för Europeiska unionens starka engagemang för kvinnors oberoende.

Pádraig Flynn
Ledamot av Europeiska kommissionen

Inledning

Principen om lika lön för lika arbete för kvinnor och män är grundad på artikel 119 i Romfördraget och på 1975 års direktiv om principen om lika lön för kvinnor och män¹.

Trots att dessa gemenskapsbestämmelser varit antagna och inskrivna i medlemsstaternas lagstiftningar sedan 20 år tillbaka, är löneskillnaderna mellan män och kvinnor ansevärt stora. Faktum är att tillgängliga uppgifter rörande exempelvis tillverkningsindustrin och detaljhandeln visar på en stor klyfta mellan kvinnors och mäns löner i alla medlemsstaterna.

Det kan dessutom konstateras att dessa löneskillnader är större bland tjänstemän än bland arbetare. Detta hänger samman med det stora antalet olika tjänster och med den tendens som visar att män framför allt blir högre tjänstemän och kvinnor sekreterare. För arbetare däremot är spridningen mellan tjänsterna mindre, vilket också medför en lägre lön (de siffror som rör löneskillnaderna mellan män och kvinnor är alltid grundade på den genomsnittliga bruttotimlönen för arbetare och den genomsnittliga bruttomånadslönen för tjänstemän).

Det bör dock påpekas att medellönen beräknas utifrån ett allmänt underlag som omfattar löner för både heltidsarbetande och deltidsarbetande. Att andelen deltidsarbetande kvinnor är högre än andelen deltidsarbetande män är en av flera möjliga faktorer som förklarar varför fler kvinnor än män tillhör låglönegrupper.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män beror på flera faktorer, och särskilt på

- den vertikala och horisontella segregationen mellan yrken som innehas av kvinnor och män (de så kallade kvinnoyrkena tillhör i allmänhet fortfarande låglöneyrkena),
- de många till övervägande del manliga verksamhetsområden som ger möjlighet till bonuslön, prestationsrelaterade löner osv., vilka ökar löneskillnaderna inom de sektorer som inte tillämpar grundlönesystem,
- de stora differentieringar i lönesättningarna vilka är ett resultat av de kollektivavtal som är knutna till erkännande av kompetens eller till företagstyp och till industri- eller sektorstyp; könsrelaterad yrkessegregation finns inom alla dessa områden vilket kan leda till löneklyftor,
- den typ av kollektivavtalssystem som låter lönestrukturerna återspegla de olika lönegruppernas förhandlingsförmåga; kvinnor har i allmänhet sämre förhandlingsförmåga än män.

¹ Rådets direktiv (EEG) nr 75/117, EGT nr L 45, 19.2.1975, s. 19.

För att bidra till en minskning av denna skillnad har kommissionen beslutat att anta föreliggande vägledning, vilken följer av dess memorandum om lika lön för lika arbete som offentliggjordes i juni 1994¹.

Vägledningen skall tillhandahålla *konkreta råd* till arbetsgivare och avtalslutande parter på företags- och sektorsnivå samt på tvärsektoriell nivå, för att garantera att principen om jämställdhet mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete tillämpas på alla faktorer inom lönesättningen. Den syftar särskilt till att utesluta könsdiskriminering då lönestrukturerna vilar på klassificerings- och arbetsvärderingssystem.

Vägledningen skall tillämpas på arbetsplatser inom både den offentliga och den privata sektorn. Arbetsgivarna uppmuntras till att följa rekommendationerna i vägledningen och att anpassa dem till de egna företagens storlek och struktur. De metoder och åtgärder som avses i vägledningen är varken uttömmande eller rättsligt bindande. Det handlar snarare om ett exempel på den typ av åtgärder som skulle kunna vidtas på området i fråga. Vägledningen bör läsas i kombination med memorandumet, genom vilket likalöneprincipen klargörs mot bakgrund av Europeiska gemenskapernas domstols rättspraxis.

Vägledningen kommer att få en bred och effektiv tillämpning, eftersom den tillkommit i nära samarbete mellan dess användare. Därför har kommissionen rådgjort med arbetsmarknadens parter om dess innehåll och utformning. Det var nödvändigt att vägledningen i så stor utsträckning som möjligt återspeglar den strategi som föreslagits av arbetsmarknadens parter, nämligen en kortfattad vägledning för frivilligt och effektivt bruk som kan användas i avtalsförhandlingarnas olika skeden.

I vägledningen framläggs framför allt två förslag:

- Förhandlare på alla nivåer, både arbetsgivare och fackföreningar som har inflytande på fastställandet av lönesystemen, måste företa en *analys av lönesystemet* och utvärdera den relevanta informationen för att avslöja könsdiskriminering i lönestrukturerna i syfte att fastställa vilka åtgärder som skall vidtas för att råda bot på detta.
- En *uppföljningsplan* bör formuleras och genomföras för att utesluta könsdiskriminering i lönestrukturerna.

¹ KOM(94) 6 slutlig.

Del I

Målgrupper

A. Företagen

Vägledningen riktar sig i första hand till arbetsgivare både inom den offentliga och privata sektorn. Det är nämligen arbetsgivaren som i enlighet med principen om lika lön för likvärdigt arbete är skyldig att utbetala lika lön, när det fastställts att likvärdigt arbete utförs av manliga och kvinnliga löntagare och när det inte finns någon icke könsrelaterad förklaring som kan rättfärdiga olika behandling.

Uppmärksammas bör också den viktiga roll som myndigheter spelar i egenskap av arbetsgivare. Om den offentliga sektorn fullt ut tillämpade likalöneprincipen, skulle detta tjäna som förebild och därmed ge positiva effekter.

Företagen är naturligtvis välkomna att i samförstånd med personalen eller deras representanter vidta de åtgärder som föreslås i vägledningen, på det sätt som är bäst anpassat till deras storlek och struktur.

B. Parterna i löneförhandlingen

Vägledningen vänder sig direkt till arbetsmarknadens parter. De allra flesta lönesystem är nämligen resultatet av avtalsförhandlingar på sektorsnivå eller på tvärsektorieell nivå. Europeiska gemenskapernas domstol har dessutom i ett flertal fall förklarat att det i kollektivavtalen måste tas hänsyn till principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Det handlar följaktligen om att hjälpa parterna i löneförhandlingarna så att all direkt och indirekt diskriminering i de berörda avtalen utesluts och så att kvinnors och mäns arbete får samma erkännande när de har likvärdiga uppgifter.

Det skulle vara önskvärt att man på denna nivå, med förbehåll för omdisponeringar, också tillämpar den typ av strategi som föreslås för en analys av lönesystemet och för en uppföljningsåtgärd.

C. Individerna

Avslutningsvis är syftet med vägledningen också att bistå de kvinnor och män som anser att deras arbetsinsats är undervärderad på grund av könsdiskriminering med den information som krävs för att lösa problemen genom förhandlingar eller, som en sista utväg, genom att väcka talan vid den nationella domstolen.

Mot denna bakgrund är det viktigt att uppmärksamma att frågan om lika lön handlar om mer än bara de löneanalyser som genomförs inom ett företag, en sek-

tor eller en grupp sektorer. Den kräver också en insats på nationell nivå och då inte enbart från arbetsgivar- och löntagarorganisationer, utan också på regeringsnivå. Ett nationellt system för statistik över de relativa lönenivåerna inom branscher, sektorer och regioner kan vara ett effektivt instrument för att mäta hur stor del av de uppmätta skillnaderna som är könsrelaterade.

Del II

Analys av lönesystemet

Syftet med analysen av lönesystemet är att upptäcka eventuell undervärdering av arbete som mest utförs av kvinnor jämfört med arbete som mest utförs av män och tvärt om. Det åligger därför arbetsgivaren att, helst tillsammans med personalen eller deras representanter, bestämma vilken information som är nödvändig och som måste insamlas och sedan utvärdera denna för att se om den avslöjar löneformer och -rutiner som ger upphov till diskriminering.

Denna analys bör genomföras i tre steg. Först och främst måste relevant information insamlas. Sedan måste denna information utvärderas i två omgångar. Först måste ett övergripande schema över arbetstagarnas kön och löner uppställas för att sedan följas av en analys av de särskilda faktorer i lönesättningen som eventuellt kan ge upphov till diskriminering.

A. Relevant information

Den information som behövs för analysen bör insamlas så att den blir representativ för hela personalen. En analys av lönerna inom ett företag eller inom ett enskilt system för lönegradsplacering eller avtalsförhandlingar är inte tillräcklig eftersom problemen med könsdiskriminering mycket väl kan uppstå mellan anställda som arbetar vid samma eller olika företag, inom olika system för lönegradsplacering eller i olika förhandlingsorganisationer. Inriktningen på den insamlade informationen kommer att variera enligt företagets struktur och lönesystem. Den information som ges nedan kommer till vissa delar att sakna relevans för en del företag. Det är upp till företaget att i samråd med sina anställda avgöra vilken information som är relevant och nödvändig för analysen.

1. Anställda

Information om de anställda bör hämtas ur personal- och löneregister och omfatta följande:

- Kön.
- Lönegrad.
- Yrkestitel.
- Arbetstimmar exklusive pauser.
- Förhandlingsorganisation eller kollektivavtal.
- De kvalifikationer som krävs för anställning.
- Andra kvalifikationer av betydelse.
- Anställningstid i företaget.
- Anställningstid i andra relevanta företag.
- Grundlön.
- Lönetillägg och avtalsförmåner.

Informationen bör omfatta såväl fast som tillfälligt anställd personal samt alla eventuella distansarbetare som är anställda på företaget.

2. Löneformer och -rutiner

Information om löneformer och -rutiner bör hämtas från företagets regler, handböcker och kollektivavtal. Innehållet i sådan information varierar från företag till företag men följande kan ingå:

- Arbetsbeskrivningar.
- System för inplacering i lönegrad, klassificering och utvärdering.
- Kriterier för lönegradsplacering/klassificering.
- Lönebestämmelser i kollektivavtal.
- Bestämmelser om rätt till lön och andra avtalsförmåner.
- Utvärderingsmanual för arbetet.
- Handbok för beräkning av prestationslön.
- Regler för bonus- och incitamentssystem.
- Löneregler för ackords- eller entreprenadarbete.
- Tillämplig information om marknadssituationen för ett visst arbete.

Det är viktigt att information även införskaffas avseende löneregler och lönepraxis som är i överensstämmelse med sedvana och allmän praxis såväl som med formella bestämmelser.

B. Utvärdering av den allmänna informationen

Den första delen av utvärderingen av informationen bör skapa en allmän bild av förhållandet kön och lön. En analys kan visa att lönesystemet i fråga belönar anställda med hänvisning till kvalifikationer. Det kan förekomma att de kvalifikationer som belönas inte är sådana informella kvalifikationer som kvinnor har. I vissa medlemsstater ger t.ex. kunskaper i att sy inte rätt till ett examensbevis, men maskinsömmerskor kan inte utföra sitt arbete utan sådana kunskaper. Definitionen av kvalifikationer kan behöva revideras och i vissa fall utvidgas. Är kvalifikationerna nödvändiga för det utförda arbetet?

I stora organisationer med en komplex lönestruktur är det ibland inte möjligt att finna ett tydligt sätt att agera mot en identifierad diskriminering. Därför bör lönestrukturen vara transparent.

En allmän bild av situationen ger en överblick av löneformerna och hjälper till att identifiera de områden som bör prioriteras. Vissa delar av lönesystemet kräver en djupare analys.

Nedan ges exempel på indikatorer på eventuell könsdiskriminering:

- Kvinnor har lägre medellön än män med samma arbetsbenämning.
- Kvinnor har lägre medellön än män i samma lönegrad.

- Kvinnor med okvalificerade arbeten som är kvinnodominerade betalas mindre än de lägst betalda männen med arbeten som är mansdominerade.
- Arbeten som huvudsakligen innehas av kvinnor placeras eller värderas lägre än arbeten som huvudsakligen innehas av män på samma nivå av ansträngning, skicklighet eller ansvar.
- Kvinnor betalas mindre än män med samma kvalifikationer vid tillträdet och med samma anställningstid.
- I organisationer där flera separata förhandlingsgrupper finns erhåller mansdominerade grupper högre lön än kvinnodominerade grupper.
- De flesta män och kvinnor åtskiljs genom olika lönegrad, klassifikation och värderingssystem.
- Deltidsarbetande eller tillfälligt anställda, som huvudsakligen är kvinnor, har lägre genomsnittlig bruttotimlön än heltidsanställda eller fast anställda för samma arbete eller lönegrad.
- Deltidsarbetande eller tillfälligt anställda, som huvudsakligen är kvinnor, har sämre löne- och andra avtalsförmåner.
- Olika bonuslöne-, ackords- och andra prestationsrelaterade lönesystem används för olika produktionsområden vilket oproportionerligt påverkar det ena könet.
- Olika sätt att beräkna bonuslöner, ackordslöner och andra prestationsrelaterade löner används för olika arbeten på samma avdelning vilket oproportionerligt påverkar det ena könet.
- Olika typer av övertidsersättning ges på olika avdelningar vilket oproportionerligt påverkar det ena könet.
- Rätt till semester varierar mellan arbeten i samma lönegrad vilket oproportionerligt påverkar det ena könet.

Även om ovanstående förhållanden i sig inte betyder att olaglig könsdiskriminering föreligger i lönesystemet är det dock värt att se närmare på dem. Varje element som lönesättningen, rätten till lön och andra avtalsförmåner består av bör analyseras för att säkerställa att en objektiv grund föreligger som inte påverkas av arbetstagarens kön och som förklarar löneskillnaderna.

C. Fördjupad utvärdering av lönesystemet

Praxis varierar från organisation till organisation och påverkar resultatet av analysen. Nedan ges några exempel på praxis som kan visa sig vara diskriminerande samt råd om hur problemen kan lösas. Det bör dock betonas att det endast rör sig om exempel på praxis och att det inte alls görs gällande att dessa förekommer inom alla organisationer.

1. Grundlön

- *Kvinnor inplaceras konsekvent längre ner på löneskalan än män.*

Undersök om olika behandling vid rekrytering och befordran kan förklaras objektivt utan hänsyn till kön.

Ges nödvändiga befogenheter som motsvarar tjänstens kvalifikationskrav? Kan sättet att definiera tjänstens kvalifikationer diskriminera kvinnor?

- *Kvinnor betalas sämre än sina manliga företrädare på samma arbete.*

Kontrollera om uppgifter och ansvar är samma eller har ändrats. Motiverar eventuella ändringar en lönesänkning?

- *Kvinnor stiger långsammare på löneskalan och/eller når sällan högre poängvärdering.*

Kontrollera att lönen står i relation till kompetensen att utföra arbetet och inte till anställningstiden. Kvinnor som av familjeskäl varit borta från arbetsmarknaden under vissa perioder kan ha svårare att uppfylla krav på anställningstid.

Undersök vilka kriterier som gäller för att anställda skall stiga i löneskalan.

- *Män får högre lön, antingen genom lönetillägg eller genom placering i högre lönegrad, på grund av problem med att "rekrytera eller behålla personal".*

Andra metoder att hantera problemen med att rekrytera och behålla personal kan användas, som t.ex. att befintlig personal utbildas och sedan ges fortbildningsmöjlighet. Den grupp från vilken personal normalt hämtas kan utökas. Kontorspersonal och andra lägre tjänstemän bör t.ex. kunna komma ifråga för utbildning i arbetsledning och för praktiktjänstgöring genom positiv särbehandling.

2. Bonus- och ackordslön samt prestationsrelaterad lön

- *Kvinnliga och manliga arbetare får samma grundlön, men män får tillgång till bonuslön.*

Undersök om olikheter avseende tillgång till bonuslön kan förklaras objektivt utan hänsyn till kön. Motsvaras skillnaden i lön av en verklig skillnad i produktivitet? Undersök hur möjligheter till overtidsarbete, helgarbete och skiftarbete ges.

- *Resultatlön ges endast åt högre tjänstemän/heltidsanställda/anställda som omfattas av något slags bedömningssystem.*

Undersök om olikheter avseende tillgång till bonuslön kan förklaras objektivt utan hänsyn till kön.

— *Kvinnor får konsekvent sämre resultat vid prestationsbedömning än män.*

Gå igenom kriterierna för prestationsbedömningen med avseende på direkt och indirekt könsdiskriminering.

3. Löneförmåner

— *En mindre andel kvinnliga anställda än män omfattas av organisationens löneförmåner.*

Undersök kriterierna för att bli berättigad till löneförmåner (t.ex. sjuklöner, pensioner, lån med låg ränta, personalkonvertibler eller andra bidrag) så att indirekt diskriminering inte föreligger i dessa kriterier.

4. Deltidsanställda

Deltidsanställda får lägre timlön eller är utestängda från bonuslön och andra förmåner.

Deltidsanställda utestängs ofta från särskilda pensions- och sjuklönesystem. Det kan fordras att de arbetar många fler år än heltidsanställda för att komma ifråga för vidareutbildning eller lönetillägg p.g.a. lång tjänst. Om inte en tydlig och objektiv förklaring kan ges är det troligt att det föreligger könsdiskriminering där deltidsanställda utestängs från olika förmåner. Undersök om deltidsanställda behandlas annorlunda och i så fall varför.

5. Klassifikation av arbetet, nivåinplacering, utvärdering samt yrkesskicklighets- och kompetensbaserade system

Arbetsvärdering, nivåinplacering samt yrkesskicklighets- och kompetensbaserade system är mekanismer som används i vissa medlemsstater för att fastlägga det hierarkiska systemet eller systemen i ett företag eller i en koncern som grund för lönesystemet. De följande kommentarerna är avsedda att ge hjälp åt organisationer som använder sig av dessa system att kontrollera att de inte oavsiktligt diskriminerar typiskt kvinnliga arbeten. Lönesystem som baseras på sådana system kan ha använts i en organisation under flera år utan att ha setts över, och många av dem är utformade så att de bidrar till att undervärdera arbete utfört av kvinnor.

a. Organisationens art

Vilken målsättning har organisationen? Vilket slags verksamhet är det fråga om? Vilken tjänst och/eller produkt tillhandahålls?

Detta bidrar till att avgöra om systemets utformning återspeglar organisationens prioriteringar på ett rimligt sätt. Det kan visa sig vid en utvärdering av vissa element i arbetet att organisationens prioriteringar inte återspeglas. T.ex. ett system som används på ett sjukhus och som inte klarar att värdera omvårdnaden om pati-

enterna utan istället i för hög grad fokuserar på finansieringsskicklighet och ansvarsfrågor, kan fordra en översyn.

b. Typ av system

Kan systemet mäta de olikartade elementen i olika arbeten eller värderas arbetet utan sådana bedömningar?

Omfattas olika arbeten av olika system, så att t.ex. ett system tillämpas för arbetare och ett annat för lägre tjänstemän eller omfattas alla arbeten av samma system? I det senare fallet, klarar systemet att likvärdigt utvärdera ett arbete utfört av olika grupper av anställda?

Passar det för de arbeten som det omfattar?

På grund av könsuppdelningen på arbetsmarknaden och uppfattningen att traditionella arbetsvärderings- och klassificeringssystem inte klarar att klassificera arbeten som till sin natur är olika med ett och samma system, har det ofta saknats en gemensam måttstock att värdera typiskt manliga och kvinnliga arbeten med. De system som inte omfattar vissa typer av kvinnodominerade arbeten klarar därför inte att avgöra om ett sådant arbete är lika krävande, må vara på ett annorlunda sätt, som ett mansdominerat arbete. Begreppet lika lön för lika arbete förutsätter att man kan värdera olika arbeten i relation till en gemensam standard. Även om det inte är vanligt, försöker vissa organisationer att integrera arbetares och tjänstemäns arbetsuppgifter i enhetliga system. Används ett sådant system bidrar det till att få bort de könsfördomar som man normalt sammankopplar med könsdiskriminerande lönestrukturer.

c. Beteckning på arbetet

Används olika beteckningar för arbeten där liknande uppgifter utförs?

Olika arbetsbeteckningar kan användas för samma eller liknande arbeten där enda skillnaden är könet på den som utför arbetet, t.ex. förrådsförvaltare och lagerbiträde. Detta kan ha betydelse för status och lönenivå.

d. Arbetets innehåll

Omfattar arbetsbeskrivningen hela arbetsinnehållet och då särskilt arbetsinnehållet för typiskt kvinnliga arbeten?

Ger arbetsbeskrivningen en korrekt bild av innehållet i de arbetsuppgifter som utförs? Är särskilt traditionellt kvinnliga arbeten korrekt beskrivna? Uppmärksammas aspekter av kvinnors arbete som tidigare inte fått något erkännande?

Är arbetsinnehållet konsekvent beskrivet?

Arbetsbeskrivningarna skall till sin utformning vara enhetliga oavsett kön på den som utför arbetsuppgiften. Ofta föreligger inkonsekvenser när manliga och kvinnliga arbetsuppgifter beskrivs.

e. Faktorer

En faktor i ett formellt värderingsschema är ett definierat och uppmätt arbetselement såsom yrkesskicklighet eller intellektuell ansträngning. Denna faktor kan i sin tur uppdelas i delfaktorer som går mer i detalj under en viss rubrik. Arbeten som skall utvärderas bedöms sedan med utgångspunkt i de faktorer och delfaktorer som valts.

Har någon signifikant egenskap hos arbetet utelämnats?

Vissa faktorer gynnar det ena könet. Man bör säkerställa att faktorerna tar hänsyn till såväl manligt som kvinnligt arbete.

Faktorer som sannolikt oftare återfinns i typiskt kvinnliga arbeten kanske inte fångas upp överhuvudtaget i systemet och värdesätts därför inte alls, såsom t.ex. kunnande och ansvar i vårdarbete, människokänedom, organisationsförmåga och organisatoriskt ansvar, manuell färdighet och/eller koordinationsförmåga. Att kategorisera arbeten med avseende på lätt eller tungt arbete eller att föreskriva viktbegränsningar för vissa faktorer utan att ta hänsyn till andra element som förekommer i kvinnliga men inte i manliga arbeten, missgynnar kvinnor.

Kan objektiva kriterier påverka en arbetsbeskrivning som grundas på faktorer eller viktning av dessa faktorer?

Klassificering av arbeten utgående enbart från formella kvalifikationer kan i vissa sammanhang missgynna kvinnor. Vissa yrkeskunskaper kan inte endast fås genom erfarenhet utan kräver formell utbildning och kvalifikationer. Emellertid uppfattas ofta inte kvalifikationer och yrkeskunskaper som kvinnor har som positiva tillskott när arbeten klassificeras på arbetsmarknaden. T.ex. kan barnuppfostran, städning och omvårdnad förutsättas i vissa typer av arbeten utan att bli erkänt i lönesystemet. Utbildningen för daghemspersonal kan vara skolbaserad och ger därför lägre lön än typiskt manliga arbeten byggda på praktiskt inläring. Formell utbildning belönas vanligen men kunskaper som tillägnats på annat sätt förbises ofta. T.ex. erfarenheter från hemmet eller erfarenheter som fåtts via en annan anställd blir kanske inte tillgodosedda i lönesystemet. Basen för hur utbildning och kvalifikationer belönas kan därför behöva omvärderas.

Utöver denna utvärdering bör den översikt över lönesättningen som skall bifogas den slutliga arbetsvärderingen avspegla arbetets *faktiska* krav och inte "lönenivån för ifrågavarande arbete", eftersom denna kan vara påverkad av traditionellt könsbundna antaganden om vad arbetet är värt. Kvinnor bör således komma upp till samma lönenivå som gäller för de mansdominerade arbeten som kan jämföras med de aktuella kvinnodominerade arbetena.

Del III

Uppföljningsplan för att uppnå lika lön

A. Syfte

När väl arbetsplatsens löneutvärdering har genomförts är det lämpligt att göra en uppföljningsplan för att komma tillrätta med den könsdiskriminering som finns i lönesystemet. Målsättningen med en sådan handlingsplan är att så fort som möjligt eliminera varje diskriminering i lönesättningsystemet genom principen lika lön för likvärdigt arbete. Möjligheterna att åtgärda den påvisade diskrimineringen beror på ett antal faktorer, inbegripet företagets storlek och struktur samt arten och omfattningen av diskrimineringen.

På samma sätt kommer avtalsförhandlingarna att få ett avsevärt inflytande på de åtgärder som måste vidtas för att utesluta lönediskriminering. Där lönestrukturen i fråga följer av ett kollektivavtal slutet på en högre nivå (t.ex. sektorsnivå eller nationell nivå), är det också på denna nivå som insatserna måste göras, i den händelse könsdiskriminering har upptäckts. Om kollektivavtalet omfattar mycket olika arbetsplatser, där proportionen män/kvinnor bland löntagarna skiljer sig åt, kan det behövas ytterligare analyser för att avgöra om lönediskriminering sker på alla de berörda arbetsplatserna eller på de flesta av dem.

Uppföljningsplanen bör utvärderas för att undersöka hur långt genomförandet av lika lön har kommit. Om ändringar i lönesystemen sker i efterhand, skall en analys utföras för att förebygga ny könsdiskriminering. Det är tillrådligt att sedan regelbundet – t.ex. vart tredje år – se över lönesystemen för att kontrollera att likalöneprincipen verkligen efterföljs.

B. Led som kan ingå i en uppföljningsplan

Uppföljningsplanen för åtgärdande av den typ av diskriminering som är karakteristisk för lönesystemen skulle kunna bestå av följande:

- En sammanslagning av de yrken som är könsdifferentierade för att sedan tillämpa den högre löneersättning som männen får.
- En harmonisering av de olika lönesystem som är knutna till olika yrkestyper (t.ex. kontorsyrken och produktionsyrken).
- En omdefiniering och omvärdering av utbildningskvalifikationer. Exempelvis skulle de kvalifikationer som kvinnor ofta erhåller på informell väg kunna tas i beaktande och jämföras med de formella, av tradition manliga, kompetensområdena (rörmokeri, muraryrket m m).

- En omvärdering av kunskande som är mer karakteristiskt för kvinnor än för män (t.ex. manuell färdighet).
- En omorganisering av arbetet genom breddning av yrkeskategorierna så att kvinnor får tillgång till de yrken som är typiskt manliga med bättre villkor.
- Utbildningen som organiseras inom ramen för främjande handlingsprogram och som ger tillgång till yrken där det ena könet är överrepresenterat; till exempel kurser som gör det möjligt för kvinnor att gå lärlingsutbildningar inom verkstadsyrken, ett område som fram till nu huvudsakligen lockat män.
- En utökning av olika förmåner till att omfatta också deltidsarbetande.

C. Utvärdering av uppföljningsplanen

För att utvärdera effekterna av den föreslagna uppföljningsplanen och för att undvika en fortsatt könsdiskriminering bör man ställa sig följande frågor:

- Hur påverkar den föreslagna uppföljningsplanen för att införa lika lön för likvärdigt arbete könsfördelning och antal anställda?
 - i) Hur många kvinnor får högre lön?
 - ii) Hur många kvinnor har en låst lön eller blir kvar på samma lönenivå?
 - iii) Hur många kvinnor får lägre lön?
 - iv) Hur många män får högre lön?
 - v) Hur många män har en låst lön eller blir kvar på samma lönenivå?
 - vi) Hur många män får lägre lön?
 - vii) Vilka omflyttningar sker av män och kvinnor i klassifikations-, värderings- eller yrkesskicklighets-/kompetenssystemet?
- Vilka löner föreslås i uppföljningsplanen?
- Är någon grupp av anställda, såsom deltidsarbetande, utesluten från någon anställningsförmån av betydelse?
- Vilka förslag ges i uppföljningsplanen med avseende på existerande bonus, ackord och andra prestationsrelaterade lönesystem?
- Vilken infasningsperiod, om alls någon, föreslås för att uppnå lika lön? Är den föreslagna perioden rimlig?
- Vilken plan föreslås följas med avseende på årliga löneförhandlingar?
- Vilka löner och anställningsvillkor erbjuds de nyanställda?

Man måste under alla omständigheter försäkra sig om att genomförandet av uppföljningsplanen blir sådant att lön och andra arbetsvillkor förbättras.

Sammanfattning

Syftet med denna vägledning är att den skall tjäna som arbetsverktyg för största möjliga antal aktörer, både manliga och kvinnliga, som har möjlighet att i praktiken föra fram principen om lika lön för män och kvinnor som utför likvärdigt arbete.

Det är därför önskvärt att skriva in detta initiativ i en dynamisk uppföljningsverksamhet som inbegriper de parter och aktörer på alla nivåer som berörs av detta och som har möjlighet att garantera att vägledningen både får omfattande spridning och kommer till effektiv användning.

På unionsnivå och inom ramen för gemenskapens fjärde handlingsprogram om lika möjligheter för kvinnor och män (1996–2000) som godkändes genom rådets beslut 95/593/EG¹ har det redan uttryckts en klar vilja att engagera aktörer inom det ekonomiska och sociala livet samt de som verkar på det rättsliga området i detta problem.

Mot bakgrund av Europaparlamentets rekommendationer i rapporten om memorandumet om lika lön för lika arbete (EP 213.161/def.) som antogs den 21 december 1995 kommer kommissionen med medverkan av eller i samarbete med arbetsmarknadens parter och andra lämpliga instanser att kunna förbättra eller stödja initiativ som till exempel syftar till att främja

- informationskampanjer och medvetandehöjande åtgärder om lika lön för lika arbete särskilt avsedda för arbetsgivare, löntagare eller deras representanter samt för de avtalslutande parterna,
- utbildning av experter som kan undersöka och föreslå praktiska lösningar till situationer som uppstår kring frågan om lika lön,
- ett större deltagande bland kvinnor i lönesättningen genom kollektivavtal,
- utarbetande, undersökning och utbyte av god praxis som kan komplettera vägledningen genom att illustrera de handlingslinjer som föreslås samt hur dessa skall genomföras i praktiken.

¹ EGT nr L 335, 30.12.1995, s. 37.

Europeiska kommissionen

Vägledning för tillämpning av lika lön för lika arbete för kvinnor och män i arbetslivet

Luxemburg: Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer

1996 — 21 s. — 14,8 x 21,0 cm

ISBN 92-827-8105-4

BELGIQUE/BELGIE

Moniteur belge/België Staatsblad
Rue de Louvain 40/42/
Louvainseweg 40 42
B-1000 Bruxelles/Brussel
Tel. (32 2) 552 22 11
Fax (32 2) 511 01 84

Jean De Lanroy
Avenue du Roi 202/
Koningslaan 202
B-1060 Bruxelles/Brussel
Tel. (32 2) 538 51 09
Fax (32 2) 538 04 41
E-mail: jean.de.lanroy@infoboard.be

Librairie européenne/Europese Boekhandel
Rue de la Loi 244/
Weststraat 244
B-1040 Bruxelles/Brussel
Tel. (32 2) 295 26 39
Fax (32 2) 735 08 60

DANMARK

J. H. Schultz Information A/S
Herslevvej 10-12
DK-2620 Albertslund
Tlf. (45) 43 63 23 00
Fax (45) 43 63 19 69
E-mail: schultz@schultz.dk
URL: www.schultz.dk

DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag
Breite Straße 78-80
Postfach 10 05 34
D-50667 Köln
Tel. (49 22 1) 20 29 0
Fax (49 22 1) 20 29 28

Carl Heymanns Verlag KG
Luxemburger Straße 49
D-50939 Köln
Tel. (49 22 1) 94 373-0
Fax (49 22 1) 94 373-901

GREECE/ΕΛΛΑΔΑ

G.C. Eleftheroudakis SA
International Bookstore
Tessaloniki 17
GFT-10 64 Athens
Tel. (30 1) 331 41 80/1/2/3
Fax (30 1) 323 98 21
E-mail: eleobooks@netor.gr

ESPAÑA

Mundi Prensa Libros, SA
Castelló, 37
E-28001 Madrid
Tel. (34-1) 431 33 99/431 32 22
Fax (34-1) 575 39 96
E-mail: mundiprens@tsai.es
URL: www.tsai.es/imprensa

Boletín Oficial del Estado
Tralaágor, 27-29
E-28071 Madrid
Tel. (34-1) 538 22 95 (Libros)/
384 17 15 (Suscripciones)
Fax (34-1) 538 23 49 (Libros)/
384 17 14 (Suscripciones)
URL: www.boe.es

Mundi Prensa Barcelona

Consell de Cent, 391
E-08009 Barcelona
Tel. (34-3) 488 34 90
Fax (34-3) 487 76 59

FRANCE

Journal officiel
Service des publications des CE
2 rue Desaix
F-75727 Paris Cedex 15
Tel. (33 1) 40 58 77 01 31
Fax (33 1) 40 58 77 00

IRELAND

Government Supplies Agency
Publications Section
4-5 Harcourt Road
Dublin 2
Tel. (353-1) 661 31 11
Fax (353-1) 475 27 60

ITALIA

Licosa SPA
Via Duca di Calabria, 1/1
Casella postale 552
I-50125 Firenze
Tel. (39 55) 64 54 15
Fax (39 55) 64 12 57
E-mail: licosa@licosa.it
URL: ic382.clea.it/Virtual_Library/biblioteca/Vetrina/licosa1.htm

GRAND DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Messageries du livre Sarl
5, rue Raiffaisen
L-2411 Luxembourg
Tel. (352) 40 10 20
Fax (352) 490 66 61
E-mail: mdi@opt.lu

Abonnements:

Messageries Paul Kraus
11, rue Christophe Plantin
L-2339 Luxembourg
Tel. (352) 499 88 88
Fax (352) 499 888 44
E-mail: mpk@opt.lu
URL: www.mpk.lu

NEEDERLAND

SDU Servicecentrum Uitgevers
Christoffel Plantijnstraat 2
Postbus 20014
2500 EA 's-Gravenhage
Tel. (31 70) 378 99 80
Fax (31 70) 378 97 83
E-mail: sdu.@sdu.nl
URL: www.sdu.nl

ÖSTERREICH

Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH
Siebenbrunnengasse 21
Postfach 1
A-1050 Wien
Tel. (43-1) 53 161 334 / 340
Fax (43-1) 53 161 339
E-mail: austria@manz.com.at
URL: www.austria.eu.net/81/manz

PORTUGAL

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, EP
Rua Marquês de Sá da Bandeira, 16 A
P-1050 Lisboa
Tel. (351-1) 353 03 99
Fax (351-1) 353 02 94/384 01 32

Distribuidora de Livros Bertrand L.d.
Rua das Terras dos Vales, 4 A
Aparado 60037
P-2701 Amadora Codex
Tel. (351-1) 495 90 50/495 87 87
Fax (351-1) 496 02 55

SUOMI/FINLAND

Akateeminen Kirjakauppa /
Akademiska Bokhandeln
Polyteknisplad 39/
Norra esplanaden 39
PL/PLB 126
FIN-00101 Helsinki/Helsingfors
Tel. (358-9) 121 41
Fax (358-9) 121 44 35
E-mail: akkaikaus@stockmann.mail.net/fi
URL: booknet.culnet.fi/akk/index.htm

SVERIGE

BTJ AB
Traktorvägen 11
PO Box 200
S-22100 Lund
Tel. (46-45) 18 00 00
Fax (46-45) 18 01 25
E-mail: btj_t@btj.se
URL: www.btj.se/media/te

UNITED KINGDOM

The Stationery Office Ltd
(Agency Section)
51, Nine Elms Lane
London SW9 6DR
Tel. (44-171) 873 9090
Fax (44-171) 873 8463
URL: www.the-stationery-office.co.uk

ICELAND

Bokabud Larusar Blöndal
Skólavörðslustig, 2
IS-101 Reykjavik
Tel. (354) 55 15 650
Fax (354) 55 25 560

NORGE

NIC Info A/S
Ostenvogevn 18
Boks 6512 Etterstad
N-0606 Oslo
Tel. (47 22) 97 45 00
Fax (47 22) 97 45 45

SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA

OSEC
Stämpfenbachstraße 85
CH-8035 Zurich
Tel. (41-1) 365 53 15
Fax (41-1) 365 54 11
E-mail: urs.liebhaber@ecs.ossec.inet.ch
URL: www.ossec.ch

ČESKÁ REPUBLIKA

NIS CR - prodejna
Kovčická 5
CZ-113 57 Praha 1
Tel. (42-2) 24 22 94 33
Fax (42-2) 24 22 94 33
E-mail: rhpkos@dec.nis.cz
URL: www.nis.cz

CYPRUS

Cyprus Chamber Of Commerce & Industry
38, Grivas Digenis Ave
Mail orders:
PO Box 1455
CY-1509 Nicosia
Tel. (357-2) 44 95 00/46 23 12
Fax (357-2) 361 044
E-mail: cy1591_etc_cyprus@vans.inetnet.com

MAGYARORSZÁG

Euro Info Service
Európa Ház
Márgitsziget
PO Box 475
H-1096 Budapest 62
Tel. (36-1) 11 16 06/11 16 216
Fax (36-1) 302 50 35
E-mail: euroinfo@mail.matav.hu
URL: www.euroinfo.hu/index.htm

MALTA

Militer Distributors Ltd
Matta International Airport
PO Box 25
LOA 05 Malta
Tel. (356) 65 44 88
Fax (356) 67 67 99

POLSKA

Asy Polona
Krakowskie Przedmiescie 7
Skr. pocztowa 1001
PL-00-950 Warszawa
Tel. (48-22) 26 12 01
Fax (48-22) 26 62 40

TÜRKİYE

Dunya Infotel A.S.
Kilikli Cad. Nu. 489
TR-80050 Tunel-Istanbul
Tel. (90-212) 251 91 96
(90-312) 427 02 10
Fax (90-212) 251 91 97

BALGARİJA

Europress-Euromedia Ltd
59, Bld Vitecha
BG-1000 Sofia
Tel. (359-2) 80 46 41
Fax (359-2) 80 45 41

HRVATSKA

MediTrade Ltd
Pavia Hatzia 1
HR-10000 Zagreb
Tel. (385-1) 43 03 92
Fax (385-1) 44 40 59

ROMÂNIA

Euromedia
Str. G-ral Berhelot Nr 41
RO-70749 Bucurasi
Tel. (40-1) 210 44 01/614 06 64
Fax (40-1) 210 44 01/312 96 46

SLOVAKIA

Slovenska Technicka Kniznica
Námestie slobody 19
SLO-81223 Bratislava 1
Tel. (42-7) 53 18 364
Fax (42-7) 53 18 364
E-mail: europ@db1.slk.stuba.sk

SLOVENIA

Gospodarski Vestnik
Zalozniska skupna d.d.
Dunajska cesta 5
SI-1000 Ljubljana
Tel. (386) 61 133 03 54
Fax (386) 61 133 91 28
E-mail: behod@gvestnik.si
URL: www.gvestnik.si

ISRAEL

R.O.Y. International
17, Shimon Hatarssi Street
PO Box 13056
61130 Tel Aviv
Tel. (972-3) 546 14 23
Fax (972-3) 546 14 42
E-mail: toy@netvision.net.il

Sub-agent for the Palestinian Authority:

Index Information Services
PO Box 19502
Jerusalem
Tel. (972-2) 27 16 34
Fax (972-2) 27 12 19

RUSSIA

CCEC
60-Ishya Otkryabrya Av. 9
117312 Moscow
Tel. (095) 135 52 27
Fax (095) 135 52 27

AUSTRALIA

Hunter Publications
PO Box 404
3167 Abbotsford, Victoria
Tel. (61-3) 9417 53 61
Fax (61-3) 9419 71 54

CANADA

Unqnement abonnements/
Subscriptions only
Renouf Publishing Co. Ltd
1299 Algonia Road
E-18 SW6 Ottawa, Ontario
Tel. (1-613) 741 73 33
Fax (1-613) 741 54 39
E-mail: renouf@fox.nstn.ca
URL: fox.NSTN.ca/~renouf

EGYPT

The Middle East Observer
41, Sherif Street
Cairo
Tel. (20-2) 39 39 732
Fax (20-2) 39 39 732

JAPAN

PSI-Japan
Asahi Sanbancho Plaza #206
7-1 Sanbancho, Chiyoda-ku
Tokyo 102
Tel. (81-3) 3234 69 21
Fax (81-3) 3234 69 15
E-mail: psijapan@psl.com
URL: www.ps-japan.com

SOUTH AFRICA

Satto
5th Floor Expo House,
CNR Mauds & West Streets
PO Box 782 706
2146 Sandton
Tel. (27-11) 883 37 67
Fax (27-11) 883 65 39

UNITED STATES OF AMERICA

Bernan Associates
4611 F Assembly Drive
MD20706 Lanham
Tel. (301) 458 2255 (toll free telephone)
Fax (800) 865 3450 (toll free fax)
E-mail: query@bernan.com
URL: www.bernan.com

MÉXICO

Mundi-Prensa Mexico, SA de CV
Rio Panuco, 141
Delegación Cuauhtémoc
ME-06500 Mexico DF
Tel. (52-5) 553 55 0660
Fax (52-5) 514 67 99
E-mail: 104164.23compuserve.com

REPUBLIQUE DE COREE

Kyowa Book Company
1 F1, Phnyung Hwa Bldg
411-2 Hap Jeong Dong, Mapo Ku
121-220 Seoul
Tel. (82-2) 322 6780/1
Fax (82-2) 322 6782
E-mail: kyowa2@knet.co.kr

ANDERE LANDER/OTHER COUNTRIES/
AUTRES PAYS

Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer Wahl / Please contact the sales office of your choice / Veuillez vous adresser au bureau de vente de votre choix

04 05 06

CE-97-96-976-SV-C



BYRÅN FÖR EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS
OFFICIELLA PUBLIKATIONER

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-827-8105-4



9 789282 781050 >