

Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2020/21:AU15

Subsidiaritetsprövning av kommissionens förslag till direktiv om bindande åtgärder för transparens i lönesättningen

Sammanfattning

Utskottet anser att kommissionens förslag inte strider mot subsidiaritetsprincipen och föreslår att riksdagen lägger utlåtandet till handlingarna. Utskottet bedömer att målet med förslaget – att säkerställa rätten till lika lön i hela EU – inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna själva.

I utlåtandet finns en reservation (M, SD, KD) där reservanterna anser att förslaget strider mot subsidiaritetsprincipen och att riksdagen ska lämna ett motiverat yttrande till EU:s institutioner.

Prövade förslag

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (COM(2021) 93).

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	3
Redogörelse för ärendet	4
Ärendet och dess beredning.....	4
Kommissionens förslag	4
Utskottets prövning.....	7
Subsidiaritetsprövning av kommissionens förslag till direktiv om bindande åtgärder för transparens i lönesättningen	7
Reservation	11
Subsidiaritetsprövning av kommissionens förslag till direktiv om bindande åtgärder för transparens i lönesättningen (M, SD, KD).....	11
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över prövade förslag	14
<i>Bilaga 2</i>	
Reservanternas förslag till motiverat yttrande från Sveriges riksdag.....	15

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

Subsidiaritetsprövning av kommissionens förslag till direktiv om bindande åtgärder för transparens i lönesättningen

Riksdagen beslutar att inte lämna ett motiverat yttrande och lägger utlåtandet till handlingarna.

Reservation (M, SD, KD)

Stockholm den 22 april 2021

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Anna Johansson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anna Johansson (S), Arman Teimouri (L), Mats Green (M), Patrik Björck (S), Saila Quicklund (M), Magnus Persson (SD), Helén Pettersson (S), Ali Esbati (V), Josefin Malmqvist (M), Ludvig Aspling (SD), Serkan Köse (S), Ann-Christine From Utterstedt (SD), Leila Ali-Elmi (MP), Malin Danielsson (L), Marianne Pettersson (S), Alireza Akhondi (C) och Sofia Damm (KD).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

Den 4 mars 2021 presenterade kommissionen ett förslag till direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (COM(2021) 93).

Den 11 mars 2021 hänvisade kammaren förslaget till arbetsmarknadsutskottet för subsidiaritetskontroll. Åttaveckorsfristen för att lämna ett motiverat yttrande går ut den 5 maj 2021.

Regeringen informerade riksdagen om sin bedömning av tillämpningen av subsidiaritetsprincipen den 31 mars 2021 (dnr AU-1.8.4-1618-2020/21). Regeringen informerade om förslaget i en faktagromemoria som kom in till riksdagen den 1 april 2021 (2020/21:FPM91).

Förslaget som prövas finns i bilaga 1. Reservanternas förslag till motiverat yttrande finns i bilaga 2.

Kommissionens förslag

Bakgrund

Principerna om jämställdhet och icke-diskriminering slås fast i fördraget om Europeiska unionen (artikel 2). Av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt följer att varje medlemsstat ska säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas (artikel 157). Även i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna anges att jämställdhet mellan kvinnor och män ska säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön (artikel 23).

EU antog 2006 ett direktiv om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (2006/54/EG), och 2014 lade kommissionen fram en rekommendation om insyn i lönesättningen (2014/124/EU). Det finns trots dessa rättsliga instrument fortfarande stora löneskillnader mellan kvinnor och män. Kommissionen arbetade under 2017–2019 enligt en handlingsplan för att åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män. Kommissionen har utvärderat arbetet och bedömt att det inte fått avsedd effekt. Enligt Eurostat och Europeiska jämställdhetsinstitutet var löneskillnaderna mellan kvinnor och män i EU under 2018 ca 14 procent. Av dessa är cirka två tredjedelar av löneskillnaderna oförklarliga, dvs. de kvarstår när andra faktorer räknats bort. I en del medlemsstater ökar löneskillnaderna. Kommissionens utvärderingar har visat att rätten till lika lön för lika arbete inte tillämpas eller följs i praktiken eftersom många medlemsstater saknar insyn i lönesättningen. Kommissionen

konstaterar vidare att covid-19-pandemin har slagit särskilt hårt mot kvinnliga arbetstagare och befarar att det kan öka skillnaderna än mer.

Kommissionens ordförande Ursula von der Leyen utlovade i sina politiska riktlinjer för 2019–2024 att kommissionen skulle föreslå bindande åtgärder för lönetransparens. Den 4 mars 2021 presenterade kommissionen ett förslag till direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete (COM(2021) 93).

Syfte

Syftet med förslaget är att säkerställa rätten till lika lön i hela EU. För att uppnå det anser kommissionen att det krävs normer för insyn i lönesättningen som ger arbetstagare möjlighet att kräva sin rätt till lika lön. Detta ska enligt förslaget möjliggöras genom följande åtgärder.

- Det skapas insyn i lönesättningen inom företag.
- Det blir lättare att tillämpa centrala begrepp för likalönsprincipen som lön och arbete av lika värde.
- Efterlevnadsmekanismerna stärks.

Innehåll

Direktivförslaget omfattar åtgärder inom både offentlig och privat sektor. I förslaget definieras inledningsvis termer och begrepp och förtydligas hur de bör tolkas inom ramen för direktivet. Termer som definieras är lön, direkt diskriminering, indirekt diskriminering, lönenivå, löneskillnad, medianlöneskillnad, lönekvartil och arbetstagarkategori.

Vidare när det gäller lönesättning innehåller förslaget bl.a. bestämmelser om individuell insyn, rapportering, analys, rättsföljd och tillsyn enligt följande.

När en arbetsgivare utlyser en tjänst ska arbetsgivaren informera de sökande om ingångslön och lönespann. Arbetsgivaren ska skriftligen redogöra för könsneutrala kriterier för lönesättning och karriärutveckling. Arbetsgivare förbjuds att fråga arbets sökande om deras tidigare lön.

Arbetstagare ska ha rätt att begära ut uppgifter från arbetsgivaren om sin egen lönenivå och om genomsnittliga lönenivåer som visar könsfördelningen för anställda som utför samma eller likvärdigt arbete. Arbetsgivaren ska årligen informera om denna rätt.

Arbetsgivare med minst 250 anställda ska göra information om löneskillnader mellan kvinnor och män i organisationen tillgänglig och åtkomlig, t.ex. genom att publicera uppgifterna på sin webbplats. Det innefattar även lönetillägg som t.ex. bonusar. Arbetsgivaren ska i samverkan med arbetstagarrepresentanter göra lönebedömningar och kunna motivera eventuella löneskillnader på över 5 procent mellan kvinnor och män. Om skillnaderna inte kan motiveras objektivt är arbetsgivaren skyldig att vidta åtgärder.

En arbetstagare som blivit diskriminerad vid lönesättning ska ha rätt till full kompensation. Medlemsstaterna ska säkerställa att alla arbetstagare som lidit skada på grund av en överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalönsprincipen har rätt att begära och få full kompensation för den åsamkade skadan på ett sätt som är avskräckande och står i proportion till liden skada. Det är arbetsgivaren som är skyldig att styrka att det inte är fråga om lönediskriminering, s.k. omvänd bevisbörda.

För att se till att diskrimineringsförbudet efterföljs bör medlemsstaterna inrätta nationella jämställdhetsorgan. Medlemsstaterna ska aktivt vidta åtgärder för att säkerställa ett nära samarbete och samordning mellan landets jämställdhetsorgan och yrkesinspektioner och för att säkerställa att jämställdhetsorganen har tillräckliga resurser för att kunna fullgöra sitt uppdrag. Medlemsstaterna ska varje år sammanställa uppgifter om lönestrukturer och löneskillnader fördelat per kön, bransch, arbetstid, typ av ekonomisk kontroll (offentligt eller privat ägarskap) och ålder.

Medlemsstaterna kan överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra relevanta bestämmelser i direktivet, förutsatt att man kontinuerligt kan säkerställa att direktivet får önskad verkan.

Utskottets prövning

Subsidiaritetsprövning av kommissionens förslag till direktiv om bindande åtgärder för transparens i lönesättningen

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen anser att förslaget inte strider mot subsidiaritetsprincipen eftersom målet med förslaget – att säkerställa rätten till lika lön i hela EU – inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna själva. Riksdagen lämnar inte ett motiverat yttrande och lägger utlåtandet till handlingarna.

Jämför reservationen (M, SD, KD).

Inledning

Subsidiaritetsprincipen regleras i artikel 5.3 i fördraget om Europeiska unionen. Enligt denna artikel ska unionen, på de områden där den inte har exklusiv befogenhet, vidta en åtgärd endast om och i den mån som målen för den planerade åtgärden inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och därför, på grund av den planerade åtgärdens omfattning eller verkningar, bättre kan uppnås på unionsnivå. Unionens institutioner ska tillämpa subsidiaritetsprincipen i enlighet med protokollet om tillämpning av subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna. De nationella parlamenten ska se till att subsidiaritetsprincipen följs i enlighet med det förfarande som anges i protokollet.

Enligt nämnda protokoll ska Europaparlamentet, rådet och kommissionen översända sina utkast till lagstiftningsakter till de nationella parlamenten för att de ska kunna ta ställning till om förslaget är förenligt med subsidiaritetsprincipen.

Riksdagen ska i enlighet med 9 kap. 20 § riksdagsordningen pröva om ett utkast till en lagstiftningsakt strider mot subsidiaritetsprincipen.

Kommissionens bedömning

Kommissionen menar att förslaget är förenligt med subsidiaritetsprincipen. I fördraget om Europeiska unionens funktionssätt står det att varje medlemsstat ska säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas (artikel 157.1). Trots det befintliga direktivet (2006/54/EG) och kommissionens rekommendation (2014/124/EU) kvarstår löneskillnader mellan kvinnor och män i hela EU. Kommissionen befarar att medlemsländerna inte på egen hand kommer att kunna uppnå principen om

lika lön. Därför behövs enligt kommissionen ytterligare åtgärder på EU-nivå. Eftersom medlemsstaterna i dag hanterar frågan på så olika sätt riskerar det enligt kommissionen att leda till ökade ekonomiska skillnader och snedvriden konkurrens. Kommissionens slutsats blir därmed att åtgärder på EU-nivå är nödvändiga för att säkerställa en likvärdig skyddsnivå för arbetstagare inom hela EU och lika villkor för aktörerna på den inre marknaden.

Kommissionen anser att det lämpligaste instrumentet är ett direktiv som fastställer en rättslig ram och samtidigt ger medlemsstaterna handlingsutrymme för hur rättigheterna och skyldigheterna ska införlivas i nationell rätt. Det är enligt kommissionen inte lämpligt att ändra i det tidigare direktivet då det har en bredare målsättning om att motverka könsdiskriminering i arbetslivet.

Kommissionen skriver följande om förslaget förenlighet med subsidiaritetsprincipen:

EU:s princip om lika lön stadfästes på EU-nivå redan i Romfördraget från år 1957 (artikel 119 i EEG-fördraget, sedermera artikel 141 i EG-fördraget, som numera blivit artikel 157 i EUF-fördraget). Detta visar tydligt principens ställning som ett grundläggande EU-värde. Från början hade principen huvudsakligen en ekonomisk funktion, eftersom målet var att undvika snedvridning av konkurrensen. År 1976 ansåg dock Europeiska unionens domstol att artikel 119 i EEG-fördraget även hade en social målsättning med horisontell direkt effekt. Senare meddelade domstolen att ”det ekonomiska syfte som eftersträvas med artikel 119 i fördraget, som består i att undanröja konkurrenssnedvridningar mellan företag som är etablerade i olika medlemsstater, är av sekundär karaktär i förhållande till det sociala mål som avses med samma bestämmelse, vilket är ett uttryck för en grundläggande rättighet som varje människa har”.

Men 2020 års utvärdering visade att jämförbara ansträngningar inom EU för att främja lika lön troligen inte kommer att bli verklig utan att ett förslag läggs på EU-nivå. Det behövs en samordnad hållning för att inte äventyra möjligheterna att på nationell nivå åstadkomma lika lön för kvinnor och män, på det sätt som krävs enligt artikel 157.1 i EUF-fördraget. Nationella åtgärder för insyn i lönesättningen är fragmentariska och sällsynta, och detta ökar risken för att skillnaderna i social standard ska snedvräda konkurrensen. Det finns en risk för att företagen tvingas konkurrera på ojämförbara villkor, vilket skulle hindra den inre marknaden från att fungera väl. Åtgärder på EU-nivå behövs alltså för att säkerställa en likvärdig skyddsnivå för arbetstagare inom hela EU och lika villkor för aktörerna på den inre marknaden.

Det föreslagna direktivet bygger på miniminormer för harmonisering av medlemsstaternas system och ger dem frihet att ställa strängare krav om de vill. Enligt förslaget ges medlemsstaterna uttryckligen möjlighet att låta arbetsmarknadens parter genomföra direktivet, förutsatt att man alltid kan säkerställa att det får önskad verkan. De dubbla möjligheterna att genomföra de olika materiella rättigheter och skyldigheter som följer av direktivet genom kollektivavtal tar hänsyn till medlemsstaternas olika typer av dialog mellan arbetsmarknadens parter, kollektivavtalssystem och handlingsfriheten för arbetsmarknadens parter.

Regeringens bedömning

Regeringen informerade i en promemoria till riksdagen den 31 mars 2021 om sin bedömning av tillämpningen av subsidiaritetsprincipen i direktivförslaget.

Regeringen delar i huvudsak kommissionens bedömning och anser att förslaget kan anses vara förenligt med subsidiaritetsprincipen, under förutsättning att förslaget håller sig inom de ramar som den aktuella principen och rättsliga grunden aktualiserar och inte går utöver vad som krävs för att upprätthålla unionens grundläggande värden i fråga om jämställdhet och icke-diskriminering.

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar inledningsvis att det är fråga om ett sådant lagstiftningsutkast som omfattas av bestämmelserna om subsidiaritet i artikel 5.3 i EU-fördraget. Såväl EU som medlemsländerna har med andra ord kompetens på området. Utskottet konstaterar vidare att prövningen i detta ärende är begränsad till tillämpningen av subsidiaritetsprincipen i förslaget. Utskottets ståndpunkter när det gäller förslagets sakliga innehåll framförs vid överläggningar med regeringen. En central utgångspunkt i det sammanhanget är att den svenska arbetsmarknadsmodellen med kraft ska värnas.

Subsidiaritetsprincipen innebär att EU ska vidta en åtgärd endast om målen för åtgärden inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna själva. Det ska alltså finnas ett mervärde med åtgärden på unionsnivå.

Målet med det föreslagna direktivet är att säkerställa rätten till lika lön i hela EU. Trots omfattande ansträngningar på såväl EU-nivå som nationell nivå konstaterar kommissionen att medlemsstaterna hittills inte har lyckats uppnå detta mål. Fortfarande finns betydande löneskillnader mellan kvinnor och män i EU och i en del länder ökar dessa skillnader.

Det är utskottets övertygelse att arbetet för att bekämpa lönediskriminering och osakliga löneskillnader måste fortsätta med oförminskad styrka. Medlemsstaterna har här ett huvudansvar, men EU:s arbete för jämställdhet, mot diskriminering och för genomförande av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete kan komplettera medlemsstaternas nationella arbete på området.

Det krävs insatser på bred front för att minska skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner. En viktig åtgärd är enligt utskottet att synliggöra löneskillnader genom lönekartläggning. Insyn i lönesättningen är ett viktigt verktyg för att arbetstagar ska kunna kontrollera att likalönsprincipen följs. Utskottet delar kommissionens förhoppning om att åtgärder för ökad lönetransparens i EU också kan bidra till att öka medvetenheten och stimulera debatten om orsakerna till strukturella löneskillnader mellan kvinnor och män.

I Sverige föreskriver diskrimineringslagen att alla arbetsgivare årligen ska göra en lönekartläggning för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga

löneskillnader mellan kvinnor och män. Det har bidragit till minskade löneskillnader på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet ser positivt på att fler medlemsstater vidtar liknande åtgärder.

Vidare delar utskottet i huvudsak kommissionens bedömning att mer samordnade insatser på området kan ha en gynnsam effekt på konkurrensen mellan företag på EU:s inre marknad. Kommissionen menar att ett fragmenterat genomförande av principen om lika lön riskerar att leda till ojämn konkurrens på grund av olika sociala regelverk i medlemsstaterna.

När det gäller frågan om subsidiaritetsprincipens tillämpning i förslaget menar utskottet sammanfattningsvis att det finns indikationer på att det arbete som medlemsstaterna gör på nationell nivå inte är tillräckligt för att motverka skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner. Kompletterande åtgärder på EU-nivå kan då behövas. Kommissionsrekommendationen från 2014, som syftar till att medlemsländerna på frivillig väg ska förmå arbetsgivare att vidta åtgärder för att öka transparensen i lönesättningen, har inte fått tillräcklig effekt. Det finns därmed ett mervärde av ytterligare åtgärder på EU-nivå. Utskottet delar kommissionens bedömning att ett minimidirektiv kan vara en väl avvägd åtgärd under förutsättning att förslaget håller sig inom de ramar som subsidiaritetsprincipen och den rättsliga grunden aktualiserar och inte går utöver vad som krävs för att upprätthålla unionens grundläggande värden i fråga om jämställdhet och icke-diskriminering.

Avslutningsvis vill utskottet understryka vikten av att direktivet får en utformning som inte inverkar på medlemsländernas olika arbetsmarknads- och lönebildningsmodeller. Arbetsmarknadens parter autonomi måste fullt ut respekteras. Förslaget som det nu är utformat är mycket detaljerat och direktivet bör få en flexiblare utformning. Det är bl.a. viktigt att möjligheten till individuell lönesättning inte påverkas, att definitioner av centrala arbetsrättsliga begrepp överläts åt medlemsstaterna själva och att företagets konkurrenskraft och tillväxtförmåga värnas. Detta har utskottet i ett tidigt skede gett uttryck för vid överläggningar med regeringen. Det är också av vikt att direktivets utformning inte leder till en oproportionerlig ökning av regelbördan, särskilt för små företag. Eftersom kommissionen uttryckligen vill ha fler rättsliga prövningar av lönediskriminering har direktivförslaget utformats så att det finns en risk för att direktivet blir tvistedrivande.

Mot bakgrund av att målet med förslaget – att säkerställa rätten till lika lön i hela EU – inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna själva anser utskottet att det aktuella förslaget inte strider mot subsidiaritetsprincipen. Utskottet föreslår därmed att riksdagen beslutar att inte lämna något motiverat yttrande till EU:s institutioner och lägger utlåtandet till handlingarna.

Reservation

Subsidiaritetsprövning av kommissionens förslag till direktiv om bindande åtgärder för transparens i lönesättningen (M, SD, KD)

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M), Magnus Persson (SD), Josefin Malmqvist (M), Ludvig Aspling (SD), Ann-Christine From Utterstedt (SD) och Sofia Damm (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut borde ha följande lydelse:

Riksdagen beslutar att lämna ett motiverat yttrande till Europaparlamentets, rådets och kommissionens ordförande med den lydelse som framgår av reservanternas förslag i bilaga 2.

Ställningstagande

Kommissionens mål med det föreslagna direktivet är att säkerställa rätten till lika lön i hela EU. Vi anser naturligtvis också att det är angeläget såväl att öka jämställdheten i stort som att motverka osakliga löneskillnader i EU. Vi är dock övertygade om att medlemsländerna själva mest effektivt uppnår dessa mål på nationell nivå genom åtgärder som är anpassade till varje lands unika förutsättningar. Det finns en rad reformer som vi menar att medlemsländerna kan genomföra på egen hand för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Tvingande åtgärder för lönetransparens för samtliga 27 medlemsländer är definitivt inte en sådan åtgärd.

Subsidiaritetsprincipen innebär att EU ska vidta en åtgärd endast om målen för åtgärden inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna själva. Det ska med andra ord finnas ett mervärde med åtgärden på unionsnivå. Medlemsstaterna i EU har olika ekonomiska och sociala förutsättningar, liksom olika arbetsmarknadsmodeller, inte minst när det kommer till lönebildning. Länderna har även kommit olika långt när det gäller jämställdhet. Det gör att medlemsländerna har skilda behov av åtgärder och reformer. Det finns inte en lösning som passar alla. Vi kan för Sveriges del konstatera att förslaget är ytterligare ett exempel på initiativ från EU-kommissionen som direkt hotar vår svenska arbetsmarknadsmodell och sätter parternas autonomi ur spel. Särskilt gäller detta de delar i förslaget som kan påverka möjligheterna till individuell lönesättning.

Vi menar att bindande åtgärder för lönetransparens inte är ett verkningfullt sätt att minska löneskillnader mellan kvinnor och män. EU-samarbetet bör i stället fokusera på erfarenhetsutbyte där medlemsländerna delar goda exempel på initiativ på jämställdhetsområdet med varandra. Medlemsländerna behöver inte mer detaljstyrning på EU-nivå. Det är även omtvistat vilka åtgärder som verkligen har effekt när det kommer till att minska löneskillnaderna.

Sverige har på många sätt kommit långt när det gäller jämställdhet. Vi har relativt små och stadigt minskande löneskillnader mellan kvinnor och män. I Sverige finns redan en lag som ålägger svenska arbetsgivare att varje år göra en lönekartläggning. Det är dock inte den lagstiftningen som gjort att löneskillnaderna i Sverige minskat, utan helt andra åtgärder. Den starkaste förklaringen till de minskande löneskillnaderna är att könsuppdelningen på arbetsmarknaden minskar. Det är vidare framför allt individuell lönesättning som gynnar kvinnors löneutveckling.

Riksrevisionen har i en granskning visat att den svenska diskrimineringslagens krav på lönekartläggning har en begränsad möjlighet att påverka löneskillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden (RiR 2019:16). Kraven på att dokumentera lönekartläggning har enligt granskningen liten eller ingen effekt på de könsrelaterade skillnaderna i arbetsinkomst, och i granskningen lyfts också fram att det finns problem för arbetsgivarna i tillämpningen av lagstiftningen.

Att göra dessa och ännu mer långtgående regler tvingande för alla EU:s medlemsländer är helt fel väg att gå. I de medlemsstater som har stora och växande löneskillnader behövs andra åtgärder, som utbyggnad av barnomsorg och äldreomsorg för att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. En annan avgörande åtgärd är att minska könsuppdelningen i utbildnings- och yrkesval.

Det finns i dag både ett direktiv och en rekommendation på EU-nivå som syftar till att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Det är fullt tillräckligt. Att anta ännu ett direktiv kommer inte att lösa någonting utan riskerar endast att leda till en större regelbörda för arbetsgivare.

Vi ser en djupt oroande utveckling där EU-kommissionen på område efter område vill reglera förhållandena på arbetsmarknaden. Svenskt Näringsliv varnar för att det nu aktuella direktivförslaget kommer att leda till fler konflikter på arbetsmarknaden. Svenskt Näringsliv menar att det inte går att tvinga in hela EU i en och samma form när det handlar om det som ligger till grund för dagens arbetsmarknad i varje land – historia, traditioner och kulturer som ser väldigt olika ut. Vi delar den bedömningen.

Vi menar att direktivförslaget är allt för långtgående och detaljerat och att det innebär en oproportionerlig börda för företagen. Det handlar bl.a. om rätt till information om lönenivåer i rekryteringsförfaranden och krav på analys och rapportering för arbetsgivare. Förslaget innehåller också definitioner av centrala arbetsrättsliga begrepp som vi menar utvecklas bäst i förhållande till de olika systemens särart på nationell nivå. Det innehåller även bestämmelser om rättsföljder som kan få långtgående konsekvenser.

Vidare befarar vi att direktivet, om det genomförs, kommer att leda till försämrad konkurrenskraft och tillväxtförmåga och därmed i förlängningen påverka sysselsättning och löner negativt – alltså raka motsatsen till vad kommissionen vill uppnå med direktivet.

Vidare anser vi att konsekvenserna av förslaget är mycket svåra att överblicka. I slutändan är det EU-domstolen som tolkar de direktiv som EU

antar, och det är därför inte möjligt att förutse hur direktivet i fråga kommer att tillämpas i olika situationer.

Sammanfattningsvis anser vi att de skilda förutsättningar och behov som råder mellan medlemsländerna gör att målet för de planerade åtgärderna bäst kan uppnås på nationell nivå. Vi anser därmed att det inte finns något mervärde med kommissionens förslag. Direktivet riskerar att göra mer skada än nytta om det blir verklighet.

Vi vill avslutningsvis framhålla vikten av att förhandlingen om förslag till rättsakter inte påbörjas innan tidsfristen för subsidiaritetsprövningen har gått ut. Vi beklagar att förhandlingarna inom rådet om det nu aktuella förslaget redan har inletts, alltså långt innan medlemsländernas subsidiaritetsprövningar är avslutade.

Vi anser mot denna bakgrund att kommissionens förslag strider mot subsidiaritetsprincipen och föreslår att riksdagen lämnar ett motiverat yttrande till Europaparlamentets, rådets och kommissionens ordförande i enlighet med 10 kap. 3 § riksdagsordningen.

BILAGA 1

Förteckning över prövade förslag

Kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (COM(2021) 93).

BILAGA 2

Reservanternas förslag till motiverat yttrande från Sveriges riksdag

Riksdagen har prövat om kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (COM(2021) 93) strider mot subsidiaritetsprincipen. Riksdagen anser att förslaget strider mot subsidiaritetsprincipen. Skälen till riksdagens bedömning är följande.

Kommissionens mål med det föreslagna direktivet är att säkerställa rätten till lika lön i hela EU. Riksdagen anser naturligtvis också att det är angeläget såväl att öka jämställdheten i stort som att motverka osakliga löneskillnader i EU. Riksdagen är dock övertygad om att medlemsländerna själva mest effektivt uppnår dessa mål på nationell nivå genom åtgärder som är anpassade till varje lands unika förutsättningar. Det finns en rad reformer som riksdagen menar att medlemsländerna kan genomföra på egen hand för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Tvingande åtgärder för lönetransparens för samtliga 27 medlemsländer är definitivt inte en sådan åtgärd.

Subsidiaritetsprincipen innebär att EU ska vidta en åtgärd endast om målen för åtgärden inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna själva. Det ska med andra ord finnas ett mervärde med åtgärden på unionsnivå. Medlemsstaterna i EU har olika ekonomiska och sociala förutsättningar, liksom olika arbetsmarknadsmodeller, inte minst när det kommer till lönebildning. Länderna har även kommit olika långt när det gäller jämställdhet. Det gör att medlemsländerna har skilda behov av åtgärder och reformer. Det finns inte en lösning som passar alla. Riksdagen kan för Sveriges del konstatera att förslaget är ytterligare ett exempel på initiativ från EU-kommissionen som direkt hotar vår svenska arbetsmarknadsmodell och sätter parternas autonomi ur spel. Särskilt gäller detta de delar i förslaget som kan påverka möjligheterna till individuell lönesättning.

Riksdagen menar att bindande åtgärder för lönetransparens inte är ett verkningsfullt sätt att minska löneskillnader mellan kvinnor och män. EU-samarbetet bör i stället fokusera på erfarenhetsutbyte där medlemsländerna delar goda exempel på initiativ på jämställdhetsområdet med varandra. Medlemsländerna behöver inte mer detaljstyrning på EU-nivå. Det är även omtvistat vilka åtgärder som verkligen har effekt när det kommer till att minska löneskillnaderna.

Sverige har på många sätt kommit långt när det gäller jämställdhet. Vi har relativt små och stadigt minskande löneskillnader mellan kvinnor och män. I Sverige finns redan en lag som ålägger svenska arbetsgivare att varje år göra en lönekartläggning. Det är dock inte den lagstiftningen som gjort att löneskillnaderna i Sverige minskat, utan helt andra åtgärder. Den starkaste

förklaringen till de minskande löneskillnaderna är att könsuppdelningen på arbetsmarknaden minskar. Det är vidare framför allt individuell lönesättning som gynnar kvinnors löneutveckling.

Riksrevisionen har i en granskning visat att den svenska diskrimineringslagens krav på lönekartläggning har en begränsad möjlighet att påverka löneskillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden (RiR 2019:16). Kraven på att dokumentera lönekartläggning har enligt granskningen liten eller ingen effekt på de könsrelaterade skillnaderna i arbetsinkomst, och i granskningen lyfts också fram att det finns problem för arbetsgivarna i tillämpningen av lagstiftningen.

Att göra dessa och ännu mer långtgående regler tvingande för alla EU:s medlemsländer är helt fel väg att gå. I de medlemsstater som har stora och växande löneskillnader behövs andra åtgärder, som utbyggnad av barnomsorg och äldreomsorg för att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. En annan avgörande åtgärd är att minska könsuppdelningen i utbildnings- och yrkesval.

Det finns i dag både ett direktiv och en rekommendation på EU-nivå som syftar till att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Det är fullt tillräckligt. Att anta ännu ett direktiv kommer inte att lösa någonting utan riskerar endast att leda till en större regelbörda för arbetsgivare.

Riksdagen ser en djupt oroande utveckling där EU-kommissionen på område efter område vill reglera förhållandena på arbetsmarknaden. Svenskt Näringsliv varnar för att det nu aktuella direktivförslaget kommer att leda till fler konflikter på arbetsmarknaden. Svenskt Näringsliv menar att det inte går att tvinga in hela EU i en och samma form när det handlar om det som ligger till grund för dagens arbetsmarknad i varje land – historia, traditioner och kulturer som ser väldigt olika ut. Riksdagen delar den bedömningen.

Riksdagen menar att direktivförslaget är allt för långtgående och detaljerat och att det innebär en oproportionerlig börda för företagen. Det handlar bl.a. om rätt till information om lönenivåer i rekryteringsförfaranden och krav på analys och rapportering för arbetsgivare. Förslaget innehåller också definitioner av centrala arbetsrättsliga begrepp som riksdagen menar utvecklas bäst i förhållande till de olika systemens särart på nationell nivå. Det innehåller även bestämmelser om rättsföljder som kan få långtgående konsekvenser.

Vidare befarar riksdagen att direktivet, om det genomförs, kommer att leda till försämrad konkurrenskraft och tillväxtförmåga och därmed i förlängningen påverka sysselsättning och löner negativt – alltså raka motsatsen till vad kommissionen vill uppnå med direktivet.

Vidare anser riksdagen att konsekvenserna av förslaget är mycket svåra att överblicka. I slutändan är det EU-domstolen som tolkar de direktiv som EU antar, och det är därför inte möjligt att förutse hur direktivet i fråga kommer att tillämpas i olika situationer.

Sammanfattningsvis anser riksdagen att de skilda förutsättningar och behov som råder mellan medlemsländerna gör att målet för de planerade åtgärderna bäst kan uppnås på nationell nivå. Riksdagen anser därmed att det inte finns

något mervärde med kommissionens förslag. Direktivet riskerar att göra mer skada än nytta om det blir verklighet.

Riksdagen vill avslutningsvis framhålla vikten av att förhandlingen om förslag till rättsakter inte påbörjas innan tidsfristen för subsidiaritetsprövningen har gått ut. Riksdagen beklagar att förhandlingarna inom rådet om det nu aktuella förslaget redan har inletts, alltså långt innan medlemsländernas subsidiaritetsprövningar är avslutade.

Riksdagen anser mot denna bakgrund att kommissionens förslag strider mot subsidiaritetsprincipen och lämnar härmed ett motiverat yttrande till Europaparlamentets, rådets och kommissionens ordförande i enlighet med 10 kap. 3 § riksdagsordningen.