|  |
| --- |
| RIKSDAGEN |
| ARBETSMARKNADSUTSKOTTET |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PROTOKOLL** | **UTSKOTTSSAMMANTRÄDE 2020/21:23** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DATUM | 2021-03-23 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TID | 11.00–11.54 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| NÄRVARANDE | Se bilaga 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 1** | **Medgivande att delta på distans**  Utskottet medgav deltagande på distans för följande ledamöter och suppleanter: Mats Green (M), Saila Quicklund (M), Magnus Persson (SD), Martin Ådahl (C), Ali Esbati (V), Ludvig Aspling (SD), Johan Andersson (S), Michael Anefur (KD), Serkan Köse (S), Arman Teimouri (L), Ann-Christine From Utterstedt (SD), Leila Ali-Elmi (MP), Malin Danielsson (L), Ann-Sofie Lifvenhage (M), Marianne Pettersson (S), Alireza Akhondi (C), Ciczie Weidby (V), Patrik Engström (S) och Sofia Damm (KD).  Två tjänstemän från arbetsmarknadsutskottets kansli var uppkopplade på distans.  Två tjänstemän från EU-nämndens kansli var uppkopplad på distans under punkterna 3, 4 och 5. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 2** | **Justering av protokoll**  Utskottet justerade protokoll 2020/21:22. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 3** | **Direktivförslag om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer**  Utskottet överlade med jämställdhetsminister Märta Stenevi, biträdd av medarbetare från Arbetsmarknadsdepartementet.  Underlaget utgjordes av kommissionens förslag COM(2021) 93 och Regeringskansliets överläggningspromemoria (dnr 1527-2020/21).  Jämställdhetsministern redogjorde för regeringens ståndpunkt i enlighet med överläggningspromemorian (bilaga 2).  Ordföranden konstaterade att det fanns stöd för regeringens ståndpunkt.  M-, SD- och KD-ledamöterna anmälde den avvikande ståndpunkt som framgår av bilaga 3.  Jämställdhetsministern med medarbetare deltog på distans. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 4** | **Handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter**  Utskottet överlade med arbetsmarknadsminister Eva Nordmark, biträdd av medarbetare från Arbetsmarknadsdepartementet.  Underlaget utgjordes av kommissionens meddelande COM(2021) 102 och Regeringskansliets överläggningspromemoria (dnr 1528-2020/21).  Arbetsmarknadsministern redogjorde för regeringens ståndpunkt i enlighet med överläggningspromemorian (bilaga 4).  Ordföranden konstaterade att det fanns stöd för regeringens ståndpunkt.  M- och KD-ledamöterna anmälde den avvikande ståndpunkt som framgår av bilaga 5.  SD-ledamöterna anmälde den avvikande ståndpunkt som framgår av bilaga 6.  Arbetsmarknadsministern med medarbetare deltog på distans. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 5** | **Kommissionens rekommendation om effektiva arbetsmarknadsåtgärder till följd av covid-19 (Ease-åtgärder)**  Arbetsmarknadsminister Eva Nordmark, biträdd av medarbetare från Arbetsmarknadsdepartementet, informerade om kommissionens rekommendation.  Arbetsmarknadsministern med medarbetare deltog på distans. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 6** | **Arbetsrätt (AU8)**  Utskottet fortsatte behandlingen av motioner.  Utskottet justerade betänkande 2020/21:AU8.  M-, SD-, C-, V-, KD- och L-ledamöterna anmälde reservationer.  SD- och C-ledamöterna anmälde särskilda yttranden. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 7** | **Integration (AU9)**  Utskottet fortsatte behandlingen av motioner.  Utskottet justerade betänkande 2020/21:AU9.  M-, SD-, C-, V-, KD- och L-ledamöterna anmälde reservationer.  C-, KD- och L-ledamöterna anmälde särskilda yttranden. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 8** | **Jämställdhet och åtgärder mot diskriminering (AU10)**  Utskottet fortsatte behandlingen av motioner.  Ärendet bordlades. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 9** | **Kanslimeddelanden**  Kanslichefen anmälde sammanträdesplanen. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 10** | **Nästa sammanträde**  Utskottet beslutade att nästa sammanträde ska äga rum torsdagen den 25 mars 2021 kl. 10.00. | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Vid protokollet  Justeras den 25 mars 2021 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ARBETSMARKNADSUTSKOTTET | | | | **NÄRVAROFÖRTECKNING** | | | | | | | | | | **Bilaga 1**  till protokoll  2020/21:23 | | | | |
|  | | | | § 1 | | § 2 | | § 3–5 | | § 6 | | § 7–8 | | | § 9-10 | |  | |
| ***LEDAMÖTER*** | | | | N | V | N | V | N | V | N | V | N | V | | N | V | N | V |
| Anna Johansson (S), *ordf.* | | | | X |  | X |  | X |  | X |  | X |  | | X |  |  |  |
| Mats Green (M), *andre vice ordf.* | | | |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  | | X |  |  |  |
| Patrik Björck (S) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Saila Quicklund (M) | | | |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  | | X |  |  |  |
| Magnus Persson (SD) | | | |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  | | X |  |  |  |
| Helén Pettersson (S) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Martin Ådahl (C) | | | |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  | | X |  |  |  |
| Ali Esbati (V) | | | |  |  | X |  | X |  | X |  | O |  | | X |  |  |  |
| Josefin Malmqvist (M) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Ludvig Aspling (SD) | | | |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  | | X |  |  |  |
| Johan Andersson (S) | | | |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  | | X |  |  |  |
| Michael Anefur (KD) | | | |  |  | X |  | O |  | X |  | O |  | | X |  |  |  |
| Serkan Köse (S) | | | |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  | | X |  |  |  |
| Arman Teimouri (L), *förste vice ordf.* | | | |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  | | X |  |  |  |
| Ann-Christine From Utterstedt (SD) | | | |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  | | X |  |  |  |
| Leila Ali-Elmi (MP) | | | |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  | | X |  |  |  |
| Malin Danielsson (L) | | | |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  | | X |  |  |  |
| ***SUPPLEANTER*** | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Johanna Haraldsson (S) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Ann-Sofie Lifvenhage (M) | | | |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  | | X |  |  |  |
| Marianne Pettersson (S) | | | |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  | | X |  |  |  |
| Elisabeth Björnsdotter Rahm (M) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Henrik Vinge (SD) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Ann-Christin Ahlberg (S) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Alireza Akhondi (C) | | | |  |  | O |  | O |  | O |  | O |  | | O |  |  |  |
| Ciczie Weidby (V) | | | |  |  | O |  | O |  | O |  | X |  | | O |  |  |  |
| Hanif Bali (M) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Sara Gille (SD) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Patrik Engström (S) | | | |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  | | X |  |  |  |
| Sofia Damm (KD) | | | |  |  | O |  | X |  | O |  | X |  | | O |  |  |  |
| Jasenko Omanovic (S) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Juno Blom (L) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Sven-Olof Sällström (SD) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Rebecka Le Moine (MP) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Katarina Brännström (M) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Cassandra Sundin (SD) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Linda Lindberg (SD) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Maria Nilsson (L) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Robert Hannah (L) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Annika Hirvonen (MP) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Annika Qarlsson (C) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Christina Höj Larsen (V) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Hans Eklind (KD) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Camilla Brodin (KD) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| Roza Güclu Hedin (S) | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| N = Närvarande | | | | X = ledamöter som deltagit i handläggningen | | | | | | | | | | | | | | |
| V = Votering | | | | O = ledamöter som härutöver har varit närvarande | | | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ARBETSMARKNADSUTSKOTTET |  | **Bilaga 2**  till protokoll  2020/21:23 |

**Promemoria**

2021-03-18

**Arbetsmarknadsdepartementet** Arbetsmarknadsutskottet

Diarienummer: 1527–2020/21

Överläggningspromemoria arbetsmarknadsutskottet om kommissionens förslag till ett direktiv om bindande åtgärder för transparens i lönesättningen

**Dokument:** KOM (2021) 93

**Tidigare dokument till utskottet:** -

**Tidigare behandlad vid samråd med EU-nämnden:** -

**Tidigare behandlad vid möte med arbetsmarknadsutskottet:** Utskottet informerades den 11 februari 2020, den 22 september 2020 och den 17 november 2020. Överläggning med utskottet skedde den 1 oktober 2020.

1. Bakgrund

Den 4 mars presenterade kommissionen ett förslag till direktiv i syfte att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom transparens i lönesättningen och tillsyn.

* 1. **Utveckling**

EU:s grundläggande värden följer av artikel 2 i fördraget om EU. Enligt artikeln ska principerna om icke-diskriminering och jämställdhet mellan kvinnor och män prägla samhället, och utgör därför grundläggande uppgifter för EU. Principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete finns i artikel 157 i fördraget om EU:s funktionssätt (FEUF).

I artiklarna 21 och 23 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna förbjuds all könsdiskriminering och fastställs rätten till likabehandling av kvinnor och män på alla områden, inklusive i fråga om anställning, arbete

och lön. I den icke-rättsligt bindande europeiska pelaren för sociala rättigheter framgår, under princip nummer två om jämställdhet, även principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.

I syfte att genomföra principen om likabehandling i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, inklusive principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete antogs den 5 juli 2006 direktivet om genomförande av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (recast- direktivet, 2006/54/EG).

Kommissionen antog 2014 en rekommendation om att medlemsstaterna ska förmå arbetsgivare att vidta åtgärder för att öka transparensen i lönesättningen. Kommissionen har under 2017–2019 arbetat enligt en handlingsplan i syfte att åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män. I utvärderingen av handlingsplanen bedömdes den och övriga åtgärder inte ha fått avsedd effekt. Kommissionen aviserade därför intentionen att överväga möjligheten att göra delar av rekommendationen från 2014 bindande. Något som nuvarande kommission nu agerar i linje med.

Enligt data för 2018 från Eurostat och Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) uppgår den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män inom EU till cirka 14 procent. Lönegapet har under det senaste årtiondet förändrats i liten utsträckning. I några medlemsländer ökar lönegapet.

* 1. **Översikt över förslaget till direktiv**

Förslaget syftar till att stärka principen om lika lön mellan kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbetet och omfattar såväl offentlig som privat sektor. Medlemsländerna ska vidta åtgärder för att tillförsäkra att principen efterlevs. Det ska även finnas metoder eller verktyg för göra en analys av osakliga löneskillnader för lika och likvärdigt arbete. Förslaget innehåller relevanta begreppsdefinitioner.

* + 1. Individuell insyn

Vid utlysning av en tjänst ska arbetsgivaren informera sökande om ingångs- lön eller lönespann för tjänsten. Enskilda befintliga arbetstagare ges rätt att ta del av relevanta lönenivåer, vilka kan tillhandahållas av arbetsgivaren, en arbetstagarorganisation eller ett likabehandlingsorgan. Arbetsgivaren ska årligen informera om denna rätt. En skriftlig redogörelse över vilka kriterier som används i lönesättningen ska göras tillgänglig för arbetstagarna.

* + 1. Rapportering och analys

Arbetsgivare med 250 eller fler anställda ska vara skyldiga att rapportera vissa uppgifter om löneskillnader mellan kvinnor och män, bl.a. genomsnittliga lönenivåer och eventuellt lönegap. Dessa arbetsgivare ska även vara skyldiga att genomföra analyser av företagets lönesättning. Vidare ska vissa uppgifter offentliggöras, t.ex. genom publicering på företagets webbplats.

* + 1. Rättsmedel och rättsföljd

Medlemsländerna ska vidta åtgärder för att säkerställa tillräckliga rättsmedel vid överträdelser av principen om lika lön mellan kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. En skadelidande ska ha rätt till effektiv och reell kompensation för skadan. Kompetenta myndigheter ska kunna förelägga den som inte följt bestämmelserna att åtgärda detta, och föreläggandet ska kunna förenas med löpande vite. Arbetsgivare ska även kunna beordras att publicera tillsynsbeslut eller domslut om överträdelser av principen.

Sanktioner för överträdelser ska vara effektiva, proportionerliga och avskräckande. Det ska utgå sanktionsavgifter vid överträdelser, och det ska införas särskilda sanktioner i de fall arbetsgivare har överträtt bestämmelser i direktivet vid upprepade tillfällen. Det föreslås även ett repressalieförbud.

* + 1. Upphandling

Medlemsländerna ska vidta åtgärder för att säkerställa att företag som upp- handlats följer bestämmelserna i direktivet, och överväga att införa bestämmelser om viten och hävningsklausuler i fall där upphandlade företag överträder bestämmelserna. Vidare ska det vid upphandling kunna uppställas som exkluderingsgrund att företag har överträtt bestämmelserna i direktivet.

* + 1. Processregler

Förslaget innehåller bestämmelser om bevisbörda i domstol, tillgång till bevismedel och edition samt preskriptionstider. Av förslaget framgår vidare bestämmelser om ansvaret för rättegångskostnader.

* + 1. Tillsyn

Likabehandlingsorgan ska ha kompetens i frågor som omfattas av direktivet och ska ges tillräckliga resurser för detta arbete. En ny eller befintlig myndighet ska ges ansvaret för tillsyn av att direktivet följs.

1. Regeringens ståndpunkt

Unionens arbete för jämställdhet, mot diskriminering och för genomförande av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete kompletterar medlemsstaternas nationella arbete på området och välkomnas därför på övergripande nivå. Regeringen anser att flera typer av insatser krävs för att minska skillnaden mellan kvinnors och mäns löner. En viktig del i detta är att synliggöra skillnader genom lönekartläggning. Fördelningen av befogenheter mellan EU och medlemsstaterna samt principerna om subsidiaritet och proportionalitet måste alltid respekteras.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen ska värnas. Regeringen anser att förslaget till direktiv inte tar tillräcklig hänsyn till medlemsstaternas olika lönebildningsmodeller, samt att dess utformning är allt för detaljerad och inte tillräckligt flexibel. Ur ett svenskt perspektiv är effektiv och väl fungerande tillämpning av befintlig nationell lagstiftning, tillsammans med partsgemensamma satsningar och kollektivavtalslösningar, mer verknings fulla metoder för att förebygga och motverka osakliga löneskillnader.

Regeringen anser därför att ett aktivt agerande krävs för att säkerställa att direktivet utformas på ett sätt som respekterar vårt nationella system och arbetsmarknadens parters autonomi. Detta innebär bland annat att direktivet inte får leda till krav på att Sverige begränsar arbetsmarknadens parters ansvar för lönebildningen, inbegripet möjligheten till individuell lönesättning. Regeringen avser vidare verka för att möjligheten att definiera centrala begrepp för lönebildningen på nationell nivå, inklusive arbetstagarbegreppet, inte inskränks.

Regeringen anser att företagens konkurrenskraft och tillväxtförmåga ska värnas. Små och medelstora företag ska värnas särskilt. Direktivet ska därför inte medföra en oproportionerlig kostnadsökning eller ökad administrativ börda för arbetsgivare jämfört med nuvarande svenskt regelverk.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ARBETSMARKNADSUTSKOTTET |  | **Bilaga 3**  till protokoll  2020/21:23 |

### Direktivförslag om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer

### Avvikande ståndpunkt M, SD, KD

Sverige är en stark kraft i EU vad gäller frågor om jämställdhet. Vi stöttar åtgärder för ökad jämställdhet inom EU men menar att det är på nationell nivå som störst skillnad kan göras för jämställdheten. I synnerhet Sverige har visat det. För många medlemsländer innebär det genomförande av strukturella reformer för att öka kvinnors delaktighet på arbetsmarknaden.

När det kommer till att stärka principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete måste nationella modeller, såsom den svenska partsmodellen, säkerställas så att de inte påverkas negativt av förslag från kommissionen eller blir sårbara för juridisk prövning på EU-nivå. Ser man till EU ser situationen i medlemsländerna olika ut och det finns ingen lösning som kommer kunna appliceras i alla länder.

För svensk del ser vi en särskild risk i att parternas autonomi och självbestämmande över lönebildningen sätts ur spel av denna typ av lagstiftning.

Vi ser inte att förslaget förenklar arbetet med lönekartläggning. Det är ett arbete varje land behöver göra på nationell nivå. Direktivet riskerar att ge ökad administrativ börda med en omfattande byråkrati för arbetsgivare utan att ge den effekt som önskas. Tvärtom riskerar det att leda till försämrad konkurrenskraft och tillväxtförmåga, och därmed i förlängningen även påverka sysselsättning och löner negativt.

Det finns många frågetecken kring ett direktiv. Det gäller exempelvis hur det kommer att påverka vår arbetsmarknadsmodell och parternas ansvar för lönebildningen i Sverige. Regeringen noterar också att det finns delar i förslag som de inte stödjer, exempelvis kring generell rätt för enskilda att ta del av individuella arbetstagares lönenivåer. Likaså finns en risk för lönebildningen och förhandlingar om löner inklusive möjligheten för individuell lönesättning. Vidare att det rättsliga begreppet arbetstagare tar sin utgångspunkt i nationell rätt.

Vår uppfattning är därför att lönebildning och arbetsgivares skyldigheter avseende lönekartläggning bör regleras på nationell nivå.

Följaktligen förespråkar vi att den rekommendation som idag gäller inte ersätts av ett direktiv. Och att regeringen ska verka i den riktningen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ARBETSMARKNADSUTSKOTTET |  | **Bilaga 4**  till protokoll  2020/21:23 |

**Promemoria**

2021-03-18

SB2021/

**Statsrådsberedningen** Arbetsmarknadsutskottet

Diarienummer: 1528–2020/21

Överläggningspromemoria arbetsmarknadsutskottet om kommissionens meddelande om handlingsplan för pelaren för sociala rättigheter

**Dokument:** KOM (2021)102

**Tidigare dokument till utskottet:** Överläggningspromemoria om kommissionens aviserade handlingsplan om genomförandet av pelaren för sociala rättigheter.

**Tidigare behandlad vid samråd med EU-nämnden:** Samråd med EU- nämnden den 12 mars inför riktlinjediskussion om handlingsplanen på EPSCO den 15 mars.

**Tidigare behandlad vid möte med riksdagen:** Överläggning med arbetsmarknadsutskottet om kommissionens aviserade handlingsplan ägde rum den 24 november 2020. Arbetsmarknadsutskottet informerades den 2 februari 2021. Socialförsäkringsutskottet och Socialutskottet gavs information den 9 mars inom ramen för information om det informella rådsmötet den 15 mars.

1. Bakgrund och innehåll

Den 4 mars presenterade kommissionen ett meddelande om en handlingsplan för genomförandet av pelaren för sociala rättigheter. Den utgör kommissionens bidrag till det sociala toppmötet som planeras äga rum i Porto den 7–8 maj 2021 och bygger på ett omfattande samråd som pågick under förra året.

I handlingsplanen aviseras ett antal åtgärder som kommissionen avser presentera för att bidra till genomförandet av principerna i pelaren för

sociala rättigheter och kan i denna del närmast ses som ett arbetsprogram för kommissionen på det sociala området. Kommissionen konstaterar att det är medlemsstaterna som i första hand ansvarar för sysselsättnings-, kompetens- och socialpolitiken men att åtgärder på EU-nivå kan komplettera nationella åtgärder.

Kommissionen föreslår också tre överordnande mål på EU-nivå som ska uppnås senast 2030 och som ska bidra till att vägleda nationell politik och nationella reformer. Målen föreslås på områdena sysselsättning, kompetens och socialt skydd, och är i överensstämmelse med FN:s mål för hållbar utveckling:

* + Minst 78 % av befolkningen i åldern 20–64 år ska vara sysselsatta 2030.
  + Minst 60 % av alla vuxna ska delta i utbildning varje år
  + Minst 15 miljoner personer, varav 5 miljoner barn, ska lyftas ur riskzonen för fattigdom eller social utestängning fram till 2030.

Utöver dessa tre överordnade mål föreslår även kommissionen bl.a. ett konkret mål för att minska sysselsättningsgapet mellan kvinnor och män och om att öka tillgång till barnomsorg, i syfte att bättre kunna kombinera arbete och privatliv och verka för ökat kvinnligt arbetskraftsdeltagande.

Kommissionen konstaterar att de flesta instrument för att uppnå målen omfattas av medlemsstaternas befogenheter, men att målen återspeglar en gemensam ambition fram till 2030. Rådet uppmanar dessutom medlemsstaterna att fastställa egna nationella mål som ett bidrag till denna gemensamma strävan. Dessa nya mål kommer att understödjas av en revidering av den sociala resultattavlan.

1. Regeringens ståndpunkt

Regeringen anser att handlingsplanen lägger en bra grund för diskussionerna inför det sociala toppmötet i Porto där ett öppet utbyte mellan berörda aktörer väntas.

En central utgångspunkt för regeringen är respekt för fördelningen av befogenheter mellan EU och medlemsstaterna, nationella system avseende arbetsmarknad, sociala frågor och på skatte- och utbildningsområdet samt för principerna om subsidiaritet och proportionalitet.

Samarbete på området bör främst ske genom förstärkt erfarenhetsutbyte, inte genom bindande lagstiftning på EU-nivå. Den europeiska pelaren för sociala rättigheter är i sig inte ett rättsligt bindande dokument och innebär inte en utvidgning av unionens befogenheter och uppgifter enligt fördragen. Handlingsplanen bör genomföras med detta i beaktande. Regeringen instämmer därför i kommissionens konstaterande att det främst är medlemsstaterna som ansvarar för att genomföra pelaren för sociala rättigheter och att uppföljning av pelaren främst ska ske inom ramen för den europeiska planeringsterminen.

Regeringen tycker därför också att det är bra att kommissionen föreslår nya långsiktiga mål till 2030 på det sociala området och kan stödja dessa. Det är viktigt att målen är ambitiösa men samtidigt realistiska. Regeringen har verkat för att arbetet inom ramen för den europeiska planeringsterminen bör bygga vidare på framgångsfaktorerna i Europa 2020-strategin och anpassas för en rättvis digital och grön omställning. Regeringen anser att Europa

2020-målen har tjänat oss väl och möjliggjort en uppföljning under lång tid. De har skapat en värdefull gemensam ram för unionens och dess medlemsstaters åtgärder och har genomförts på regional och lokal nivå i medlemsstaterna och skapat en styrningsstruktur på flera nivåer. I praktiken har de guidat myndigheter på olika nivåer i deras genomförande av EU- kopplade projekt och politik samt nationell politik. Parallellt har de uppskattats mycket av arbetsmarknadens parter, icke-statliga organisationer och andra intressenter och har gjort det möjligt för dem att ge användbara bidrag baserat på samma relativt enkla riktlinjer.

Regeringen stödjer vidare att den sociala resultattavlan uppdateras för att ge förbättrade förutsättningar att följa den sociala och sysselsättningspolitiska utvecklingen i medlemsstaterna.

Regeringen stödjer att kommissionen presenterat ett konkret mål för att minska sysselsättningsgapet mellan kvinnor och män och om att öka tillgång till barnomsorg, i syfte att bättre kunna kombinera arbete och privatliv och verka för ökat kvinnligt arbetskraftsdeltagande. Regeringen hade därutöver önskat se ett ännu starkare fokus på jämställdhet i handlingsplanen.

Regeringen ser positivt på att social dialog och arbetsmarknadens parters roll lyfts fram i handlingsplanen även om regeringen hade önskat ett större fokus på hur den sociala dialogen kan stärkas.

Men det finns anledning att understryka att för medlemsstater som baserar sin sociala modell på en hög grad av kollektivavtalsanslutning och ett väl fungerande samarbete mellan arbetsmarknadens parter är det viktigt att den sociala pelaren inte kan tillåtas inverka menligt på det arbete som arbetsmarknadens parter utför.

Vad gäller de olika initiativ som kommissionen aviserar i syfte att bidra till genomförandet och uppföljningen av den sociala pelaren avser regeringen att ta ställning till dessa när de presenteras och återkomma till riksdagen i sedvanlig ordning, där så inte redan skett.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ARBETSMARKNADSUTSKOTTET |  | **Bilaga 5**  till protokoll  2020/21:23 |

### Handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter

### Avvikande ståndpunkt M, KD

EU befinner sig i en svår ekonomisk kris. Konsekvenserna för sysselsättningen och

fattigdomen i EU är och kommer att vara betydande. Det finns tydliga behov av fokus på kärnverksamheter för ett mer konkurrenskraftigt Europa som kan skapa tillväxt, välfärd och sysselsättning för sina medborgare.

För att öka sin legitimitet måste EU ägna sig åt rätt saker. I detta sammanhang är det fel att EU fokuserar på att driva fram en gemensam socialpolitik.

Vi har redan från början kraftigt avvisat den sociala pelaren då vi anser att den leder till mer

överstatlighet på det socialpolitiska området.

Frågor som rör sysselsättning och socialpolitik är fundamentala för alla medlemsstater.

Genom inrättandet av den sociala pelaren har sociala och arbetsmarknadspolitiska frågor förts upp på EU-nivå vilket innebär att vi nu lägger alltmer kraft och energi på att motverka förslag som riskerar att skära rakt in i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Därtill tar implementeringen av den sociala pelaren tid och ekonomiska resurser som istället borde läggas på mer prioriterade områden. Det menar vi är olyckligt.

Det är av största vikt att medlemsländerna tar ansvar för sina respektive länders åtaganden gentemot sina medborgare och den nationella kompetensen måste respekteras. Samarbete på det socialpolitiska området bör främst ske genom erfarenhetsutbyte.

Mot bakgrund av detta anser vi att handlingsplanen för genomförandet av den sociala pelaren

inte bör vara en prioriterad del i kommissionens handlingsplan. EU-kommissionen behöver ta

ett steg tillbaka på det socialpolitiska området och i stället fokusera på den ekonomiska

återhämtningen efter Coronakrisen.

Sysselsättningspolitik, arbetsmarknadsfrågor, yrkesutbildningar, skola/förskola och tillgång till bostäder är alla frågor som EU-länderna kämpar med i olika grad och det finns ingenting som talar för att frågor med så stark lokal förankring, hanteras bättre med ännu mer byråkrati på EU-nivå, snarare tvärt om. Dessa bör snarare ses som exempel på frågor som bör hanteras så nära medborgarna som möjligt och utifrån varje lands unika situation och förutsättningar med ett nationellt ansvar.

### Handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter

### Avvikande ståndpunkt SD

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ARBETSMARKNADSUTSKOTTET |  | **Bilaga 6**  till protokoll  2020/21:23 |

Den sociala pelaren innebär ett paradigmskifte i den Europeiska unionens själva syfte, detta blir särskilt tydligt i och med genomförandeplanen. Unionen går enligt oss i fel riktning, ifrån den samarbetsorganisation för handel, säkerhet och globala utmaningar som vi vill vara medlemmar av, till en union för politisk likriktning, stora ekonomiska transfereringar och där kompetensfördelningen mellan medlemsstaterna och unionen stegvis suddas ut. Beslut och resurser flyttas längre från medborgarna, och med detta urholkas unionens demokratiska legitimitet.

Sysselsättningspolitik, arbetsmarknadsfrågor, yrkesutbildningar, skola och förskola, fattigdomsbekämpning och tillgång till ”överkomliga bostäder” är frågor som alla EU-länder kämpar med i olika grad. Det finns enligt oss ingenting som talar för att frågor med så stark lokal förankring hanteras bättre med hjälp av ytterligare ett lager byråkrati som ofta inte tar hänsyn till lokala förhållanden. Handlingsplanen lyfter också behovet av ”faktisk tillgång till väsentliga tjänster av tillräcklig kvalitet, till exempel vatten, sanitet, hälso- och sjukvård, energi, transport, finansiella tjänster och digital kommunikation”, och att EU ska ansvara för att alla ska ha råd att värma upp sina hem.

Unionen syftar med andra ord till att anta formen av en gemensamfinansierad välfärdsstat, och dessutom inte under en begränsad period då medlemsstaterna sätts under särskild press, utan permanent. Utvecklingen är inte ekonomiskt hållbar, planen saknar relevant fokus och respekt för kompetensfördelning mellan medlemsstaterna och unionen och ska därför avvisas i sin helhet.