



## Direktiv om åtgärder för transparens i lönesättningen

2020/21:FPM91

Arbetsmarknadsdepartementet

2020-04-01

### Dokumentbeteckning

KOM (2021) 93

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

SWD (2021) 41

COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT IMPACT ASSESSMENT  
Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms

### Sammanfattning

Förslaget till direktiv om åtgärder för transparens i lönesättningen har till syfte att upprätthålla den i fördragen föreskrivna principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Medlemsstaterna ska införa metoder eller verktyg för att analysera osakliga löneskillnader och enskilda ska ha rätt till insyn i relevanta lönenivåer. Arbetsgivare ska informera den som söker arbete om ingångslön eller lönespann för den sökta tjänsten, utan föregående fråga. Arbetsgivare med minst 250 anställda ska vara skyldiga att rapportera uppgifter om löneskillnader mellan kvinnor och män samt genomföra analyser av lönesättningen. Rapporterna och analyserna ska publiceras. Medlemsstaterna ska vidta åtgärder för att säkerställa att direktivet följs genom tillräckliga rättsmedel vid överträdelser. En skadelidande ska ha rätt till effektiv och reell kompensation för skadan. Ansvariga myndigheter ska kunna förelägga den som inte följt bestämmelserna att åtgärda detta och beordra publicering av tillsynsbeslut eller domslut. Bestämmelser om den rättsliga processen i mål och ärenden där direktivet har överträtts föreslås. Detta gäller bl.a. bevisbörda, bevismedel, preskription och rättegångskostnadsansvar. Vidare finns bestämmelser om tillsyn och om statistik.

Regeringen anser att unionens arbete för jämställdhet och mot diskriminering kompletterar medlemsstaternas nationella arbete, samtidigt som den svenska arbetsmarknadsmodellen ska värnas. Regeringen anser inte att förslaget tar tillräcklig hänsyn till medlemsstaternas olika lönebildningsmodeller samt att dess utformning är allt för detaljerad och inte tillräckligt flexibel. Regeringen anser därför att ett aktivt agerande krävs för att säkerställa att direktivet utformas på ett sätt som respekterar vårt nationella system och arbetsmarknadens parter autonomi.

## 1 Förslaget

### 1.1 Ärendets bakgrund

EU:s grundläggande värden följer av artikel 2 i fördraget om EU. Principerna om icke-diskriminering och jämställdhet mellan kvinnor och män ska präglade samhället och utgör grundläggande uppgifter för EU. Principen om lika lön mellan kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete finns i artikel 157 i fördraget om EU:s funktionssätt. 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 syfte att genomföra principen om likabehandling när det gäller 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 i syfte att stärka principen om lika lön för kvinnor och män genom lönetransparens. Kommissionen har under 2017–2019 arbetat enligt en handlingsplan i syfte att åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män. Utvärderingen av handlingsplanen visade att åtgärderna inte hade haft tillräcklig effekt. Kommissionen aviserade därför intentionen att överväga möjligheten att göra delar av rekommendationen bindande.

Data för 2018 från Eurostat och Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) visar att den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män inom EU uppgår till cirka 14 procent. Lönegapet har under det senaste årtiondet förändrats i mycket liten utsträckning, i några medlemsländer har det ökat.

Mot denna bakgrund presenterade kommissionen den 4 mars 2021 förslag till direktiv om transparens i lönesättning.

### 1.2 Förslagets innehåll

Syftet med kommissionsförslaget är att upprätthålla principen om lika lön mellan kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom åtgärder för transparens i lönesättningen. Förslaget ska ge arbetstagare möjlighet att

upptäcka och bevisa osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Kommissionen anger att förslaget också kan främja förändringar i attityder till kvinnors lön genom att öka medvetenheten om och stimulera debatten kring orsakerna till strukturella löneskillnader mellan kvinnor och män.

### **1.2.1 Utgångspunkter**

Förslaget omfattar arbetsgivare i såväl offentlig som privat sektor. Ett antal begrepp som är relevanta för direktivet definieras t.ex. diskrimineringsbegrepp, lönebegrepp samt begrepp kopplade till kravet på rapportering. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivare har strukturer på plats för att kunna säkerställa lika lön mellan kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Vidare ska det finnas verktyg eller metoder för att bedöma och jämföra lika och likvärdiga arbeten. I förslaget anges ett antal bedömningskriterier, såsom utbildning och erfarenhet, vilka ska inkluderas i denna analys. Medlemsstaterna ska främja en dialog med arbetsmarknadens parter om rättigheter och skyldigheter enligt direktivet.

### **1.2.2 Individuell insyn**

Insyn i lönesättningen anges som en viktig utgångspunkt för att arbetstagare ska kunna kontrollera att principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete efterlevs. Enskilda arbetstagare föreslås av kommissionen få rätt att ta del av information om relevanta lönenivåer, vilken kan tillhandahållas av arbetsgivaren, en arbetstagarorganisation eller ett likabehandlingsorgan. Arbetsgivaren ska årligen informera arbetstagarna om denna rätt. Arbetsgivaren ska samtidigt ha rätt att kräva att arbetstagaren inte använder informationen för andra syften än att hävda sin rätt enligt direktivet. Arbetsgivare ska informera arbetsökande om lönenivå eller lönespann vid utlysningen av en tjänst eller inför en arbetsintervju utan att den arbetsökande har efterfrågat detta. Arbetsgivare ska göra en beskrivning av de kriterier som används för att bestämma lönenivåer och karriärutveckling tillgänglig för arbetstagarna.

### **1.2.3 Rapportering och analys**

Arbetsgivare med 250 eller fler anställda ska årligen ta fram information om löneskillnader mellan kvinnor och män. Informationen ska bl.a. innehålla skillnad i medianlön och andel kvinnor och män som erhåller rörlig ersättning. Informationen ska publiceras på arbetsgivarens webbplats eller på annat sätt göras tillgänglig till allmänheten. Arbetstagarorganisationer, likabehandlingsorgan och det organ som har i uppgift att ha tillsyn över direktivets efterlevnad ska även ges viss ytterligare information.

Arbetsgivare med 250 eller fler anställda ska tillsammans med arbetstagarorganisationer göra löneanalyser under förutsättning att skillnaden i medel-

lön mellan kvinnor och män överstiger fem procent och en sådan skillnad inte kan rättfärdigas på objektiva och könsneutrala grunder. Av analysen ska framgå hur stor andel kvinnor respektive män som utför lika eller likvärdigt arbete. Vidare ska kvinnors och mäns genomsnittliga lönenivåer redovisas samt skillnader mellan kvinnors och mäns löner identifieras. Vidare ska det redovisas vilka åtgärder som vidtas för att komma tillrätta med skillnaderna samt en analys av åtgärdernas effekter. Arbetsgivare ska göra analysen tillgänglig för bl.a. enskilda arbetstagare, arbetstagarorganisationer och likabehandlingsorgan.

#### **1.2.4 Rättsmedel och rättsföljder**

Medlemsstaterna ska vidta åtgärder för att säkerställa att det finns effektiva rättsmedel för det fall att bestämmelserna enligt direktivet inte efterlevs. Den som lidit skada till följd av en överträdelse av principen om lika lön mellan kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete ska ha rätt till effektiv och reell kompensation för skadan. Organisationer, arbetstagarorganisationer och likabehandlingsorgan som har ett legitimt intresse i frågor om jämställdhet mellan kvinnor och män ska kunna företräda en enskild som medger det.

För att säkerställa att direktivet efterlevs ska behöriga myndigheter kunna förelägga den som inte följt bestämmelserna att upphöra med överträdelsen eller vidta åtgärder för efterlevnad. Ett föreläggande ska kunna förenas med ett löpande vite.

Förslaget innehåller bestämmelser om den rättsliga processen i mål och ärenden där direktivet har överträtts. Detta gäller bl.a. bevisbörda, tillgång till bevismedel och preskription. Vidare föreslås att en svarande arbetsgivare som huvudregel inte ska ha rätt till ersättning för sina rättegångskostnader från en kående arbetstagare som förlorat målet, om det inte är uppenbart oskäligt i det enskilda målet eller om talan har förts i ond tro av kändan.

Medlemsstaterna ska införa sanktioner vid överträdelse av direktivets bestämmelser och säkerställa att dessa är avskräckande, proportionella och effektiva. En miniminivå för sanktionsavgifterna ska fastställas. I förslaget anges ett antal faktorer som ska beaktas vid bedömningen av avgiftsnivån. Vid återupprepade överträdelser ska det inrättas särskilda sanktioner.

Vidare innehåller förslaget ett förbud mot repressalier i de fall någon har utövat eller hävdad de rättigheter som föreskrivs i direktivet.

#### **1.2.5 Upphandling**

Enligt förslaget ska åtgärder vidtas för att säkerställa att företag som deltar i offentlig upphandling efterlever kraven i direktivet. Vidare ska det övervägas om vite och hävningsklausuler ska införas för de fall där företag som tilldelats kontrakt efter offentlig upphandling överträder bestämmelserna i direktivet. Vidare ska det vid upphandling kunna uppställas som exkluderingsgrund att företag har överträtt bestämmelserna i direktivet.

Medlemsstaterna ska säkerställa att tillämpningen av direktivet övervakas. Ett organ ska få i uppdrag att övervaka och ge stöd i arbetet. Organet ska bl.a. öka kunskapen om principen och tillhandahålla verktyg för att företag ska kunna genomföra löneanalyser. Organet ska motta statistik från arbetsgivare och publicera denna samt samla in löneanalyser från arbetsgivare med 250 eller fler anställda. Likabehandlingsorgan ska ha befogenhet att arbeta med frågor som omfattas av direktivet och ska ges tillräckliga resurser för arbetet som krävs. Medlemsstaterna ska aktivt främja samarbetet mellan olika aktörer på området.

### 1.2.7 Horisontella bestämmelser

Direktivet är ett minimidirektiv och medlemsstaterna kan således ha mer långtgående bestämmelser för att uppnå principen om lika lön mellan kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.

Förslaget ska inte inverka på rätten att förhandla, sluta och verkställa kollektivavtal i enlighet med nationell rätt. Medlemsstaterna kan även överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra direktivet där parterna begär detta gemensamt, och under förutsättning att medlemslandet säkerställer att de resultat som eftersträvas i direktivet garanteras.

Medlemsstaterna ska förse kommissionen med årlig statistik om skillnader i lön mellan kvinnor och män utifrån vissa givna parametrar.

## 1.3 Gällande svenska regler och förslagets effekt på dessa

I Sverige finns inte någon generell rätt för alla arbetstagare att ta del av uppgifter om lönenivåer. Denna typ av uppgifter kan dock finnas tillgängliga via arbetstagarorganisationer. Vidare finns viss lönestatistik tillgänglig via Medlingsinstitutet, men det går inte att dra slutsatser om lönenivåer på enskilda arbetsplatser utifrån dessa uppgifter. Uppgifter om lönenivåer i myndigheter kan i många fall vara tillgängliga för var och en med stöd av offentlighetsprincipen.

I diskrimineringslagen (2008:567, DL) föreskrivs att alla arbetsgivare ska genomföra aktiva åtgärder. Bland annat är de skyldiga att årligen göra en lönekartläggning. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Arbetsgivaren ska bl.a. kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt (3 kap. 8 § DL). Arbetsgivare som har 10 eller fler anställda ska skriftligen dokumentera arbetet (3 kap 13–14 §§ DL).

Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Ett arbete är likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av arbetets krav och natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen ska ta hänsyn till

kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas (3 kap. 9–10 §§ DL).

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har tillsyn över att DL följs (4 kap. 1 § DL). Det finns en uppgiftsskyldighet för arbetsgivare att på begäran från DO lämna uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för tillsynen (4 kap. 3 § DL). Om arbetsgivare inte följer reglerna om aktiva åtgärder kan DO göra en framställan om vitesföreläggande till Nämnden mot diskriminering (4 kap. 5 § DL). Nämnden kan sedan besluta att arbetsgivaren ska betala vite om de inte fullgör sina skyldigheter. En central arbetstagarorganisation kan också göra en framställan till nämnden. Det förutsätter dock att arbetsgivaren är bunden till arbetstagarorganisationen genom kollektivavtal (4 kap. 5 § DL).

Regeringen bedömer att bestämmelserna i svensk rätt (bl.a. DL och lag [1974:371] om rättegången i arbetstvister) delvis står i överensstämmelse med kommissionens förslag till direktiv. Förslaget är dock mer detaljerat och innehåller ett antal aspekter som idag inte är reglerade i svensk rätt. Förslaget innehåller bl.a. en rätt till information om lönenivåer i rekryteringsförfaranden, en mer detaljerad beskrivning av vad som ska ingå i en löneanalys än vad som krävs enligt gällande rätt. Likaså är rapporteringskraven för arbetsgivare med minst 250 anställda mer detaljerade än vad som framgår av bestämmelserna om lönekartläggning i DL. Det finns idag inte heller krav på publicering av rapporter eller löneanalyser. Vidare står vissa föreslagna bestämmelser om processen och rättsföljder inte i överensstämmelse med gällande rätt, t.ex. i fråga om rättegångskostnadsansvar och preskriptionstider. De föreslagna bestämmelserna om upphandling, tillsyn och statistik är ytterligare exempel på aspekter som kan komma att påverka det nationella regelverket. Vidare kan den föreslagna bestämmelsen om att arbetsgivare ska ha rätt att begränsa användningen av information om lönenivåer komma i konflikt med rätten att ta del av allmänna handlingar.

Sammanfattningsvis kan direktivförslaget komma att medföra behov av ändringar i svensk rätt. Det är nödvändigt med en kontinuerlig och närmre analys av förslagets effekter på det svenska regelverket. Det är i nuläget inte möjligt att bedöma i vilken utsträckning förslaget kan komma att påverka det svenska regelverket.

#### 1.4 Budgetära konsekvenser / Konsekvensanalys

Kommissionens bedömer i sin konsekvensanalys (SWD (2021) 41) att förslaget inte väntas ha några konsekvenser för EU-budgeten. Kostnaderna för statens genomförande och övervakning av direktivet, inklusive allmän tillsyn och domstolsprocesser, bedöms vara begränsade. Medlemsstaternas kostnader för tillsyn av företags skyldighet när det gäller rapportering och analyser beräknas uppgå till en engångskostnad om 400 000 EUR och en årlig kostnad om 82 000 EUR. I den årliga kostnaden ingår förvaltnings-

utgifter om 50 000 EUR och lönekostnader för en årsarbetskraft om 32 000 EUR. Utöver dessa kostnader tillkommer statens kostnader som arbetsgivare.

Kommissionen bedömer att de kostnader som förslaget medför för arbetsgivare är begränsade. Kostnaden för att uppfylla skyldigheten att tillhandahålla information om lönenivåer i samband med rekrytering bedöms inte vara möjlig att beräkna. Tillhandahållandet av information om lönenivåer till anställda beräknas kosta 20 EUR per fråga. Kostnaden för processföring och tillsyn är inte beräknade då endast de arbetsgivare som överträder bestämmelserna i direktivet kommer i fråga. Dock bedöms kostnaderna för detta under alla omständigheter vara begränsade.

Endast arbetsgivare med 250 eller fler anställda (0,2 % av EU:s företag) omfattas av bestämmelserna om rapportering och löneanalyser. Samtliga berörda arbetsgivare i EU:s kostnad för rapportering beräknas uppgå till totalt 26–50 miljoner EUR som förstagångskostnad, och en lägre årlig kostnad därefter. Detta innebär en total beräknad förstagångskostnad per företag om 379–890 EUR, med en lägre årlig kostnad därefter. Kostnaden för en löneanalys beräknas uppgå till 1180–2266 EUR per aktuell arbetsgivare.

Kommissionen bedömer inte att förslaget medför några kostnader för arbetstagarorganisationer eller andra berörda organisationer.

Regeringen ställer sig skeptisk till kommissionens bedömning av vilka kostnader som förslaget medför. Såväl statens kostnader för tillsyn, som kostnaderna för arbetsgivare synes vara uppskattade till allt för låga belopp. I flera fall saknas beräkningar utan tydlig motivering till varför det inte har varit möjligt att beräkna de ekonomiska konsekvenserna. Regeringen bedömer att kostnaderna troligen överstiger kommissionens beräkningar.

Kommissionen bedömer att förslaget bör medföra ökad jämställdhet och jämlikhet, och anför till stöd för detta följande. Med en konservativ beräkning bör förslaget medföra en minskning av den oförklarade löneskillnaden med cirka tre procentenheter och leda till en jämnare inkomstfördelning hos hushållen. Vidare bedöms förslaget medföra en minskning av risken för fattigdom, särskilt hos hushåll med en ensamstående förälder. Effekterna för statsbudgeten bedöms vara positiva, främst till följd av ökade skatteintäkter och minskade kostnader i socialförsäkringssystemen. Dessa effekter bedöms dock vara ojämnt fördelade medlemsstaterna emellan.

Regeringen instämmer i kommissionens bedömning att förslaget kan leda till ökad jämställdhet och jämlikhet. Effekterna för statsbudgeten är svårbedömda, men kan tänkas ha en positiv budgetpåverkan, främst till följd av ökade skatteintäkter och minskade kostnader i socialförsäkringssystemen.

När det gäller konsekvenserna för små och medelstora företag (SME) bedömer kommissionen att det faktum att de mer betungande bestämmelserna om rapportering och analys endast omfattar företag med 250 eller fler anställda medför att bördan på SME-företag begränsas. Därtill bedöms

det enhetliga regelverk som förslaget väntas medföra, leda till positiva effekter för SME-företags konkurrensförutsättningar.

2020/21:FPM91

Regeringen instämmer i att gränsvärdena för antalet anställda i fråga om rapportering och analyser medför lättnader för SME-företag, men att det i övrigt inte föreligger några lättnader för dessa företag.

## 2 Ståndpunkter

### 2.1 Preliminär svensk 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 verkningsfulla 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 parter autonomi. Detta innebär bland annat att direktivet inte får leda till krav på att Sverige begränsar arbetsmarknadens parter 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.

### 2.2 Medlemsstaternas ståndpunkter

Medlemsstaternas ståndpunkter är ännu inte kända.



## 2.3 Institutionernas ståndpunkter

2020/21:FPM91

Institutionernas ståndpunkter är ännu inte kända.

## 2.4 Remissinstansernas ståndpunkter

Förslaget har skickats ut för synpunkter till arbetsmarknadens parter och berörda myndigheter. Sista svarsdag är den 8 april 2021.

# 3 Förslagets förutsättningar

## 3.1 Rättslig grund och beslutsförfarande

Artikel 157(3) i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Beslut fattas enligt det ordinarie lagstiftningsförfarandet. Rådet beslutar med kvalificerad majoritet och Europaparlamentet är medbeslutande.

## 3.2 Subsidiaritets- och proportionalitetsprincipen

Unionens arbete med att genomföra principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete påbörjades 1957 genom Romfördraget. Ett led i genomförandet av principen är antagandet av de direktiv som nu ingår i recast-direktivet. Ytterligare ett led i genomförandet är den rekommendation på området som kommissionen antog 2014. Denna syftar till att medlemsstaterna på frivillig basis 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 kommissionens utvärdering av handlingsplanen konstateras att de icke-bindande åtgärderna, såsom kommissionsrekommendationen från 2014, inte har fått tillräcklig effekt. Därigenom har mindre ingripande åtgärder inte varit tillräckliga, och istället bedöms att endast bindande åtgärder återstår som handlingsalternativ för att åstadkomma ett effektivt genomförande av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.

I fråga om subsidiaritetsprincipen anser kommissionen att genomförandet av den aktuella principen inte kan garanteras för alla arbetstagare i alla medlemsstater genom åtgärder som enbart medlemsstaterna vidtar, och att den bristande effekten av handlingsplanen och rekommendationen påvisar detta. I stället bedömer kommissionen att åtgärderna behöver genomföras gemensamt på EU-nivå, då bristen på ett koordinerat förhållningssätt riskerar att hämma möjligheten att uppnå unionens grundläggande värden genom att undanröja osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det framhålls att ett fragmenterat genomförande riskerar att leda till ojämn konkurrens på grund av olika sociala regelverk i medlemsstaterna. Detta medför en risk för att företag konkurrerar på ojämna villkor, vilket kan inverka menligt på den inre marknadens funktionssätt. Kommissionen menar därför att ett EU-

gemensamt regelverk krävs för att tillförsäkra arbetstagare ett liknande skydd runtom i unionen, samt för att upprätthålla en jämn konkurrens för företag på den inre marknaden. Vidare bedömer kommissionen att det faktum att förslaget är ett minimidirektiv, kombinerat med möjligheten att överlåta genomförandet till arbetsmarknadens parter, innebär att nationella arbetsmarknads- och lönebildningsmodeller respekteras. Sammantaget anser kommissionen att förslaget är förenligt med subsidiaritetsprincipen då målen för åtgärden inte kan uppnås av medlemsstaterna på ett tillfredsställande sätt, utan bättre kan uppnås på unionsnivå. Regeringen delar i huvudsak kommissionens bedömning, och anser att förslaget kan anses vara förenligt med subsidiaritetsprincipen. Detta under förutsättning att förslaget fortsatt 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.

När det gäller proportionalitetsprincipen anser kommissionen att rättsligt bindande åtgärder är nödvändiga för att upprätthålla den grundläggande principen om lika lön mellan kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete, och att de mindre ingripande åtgärder som redan genomförts inte har haft tillräcklig effekt. Förslaget bedöms inte gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå syftet, och balanserar arbetstagarnas rätt till insyn i syfte att upptäcka lönediskriminering gentemot kostnader och administrativ börda för arbetsgivare. Kostnaderna för arbetsgivare bedöms av kommissionen vara måttliga och berättigade i ljuset av de långsiktiga fördelarna med att EU:s grundläggande värden upprätthålls, samt då förslaget i förlängningen kan medföra positiva effekter för arbetsmarknaden och enskilda företag. Kommissionen anför att det faktum att de mer ingripande bestämmelserna om rapportering och analys är begränsade till företag med minst 250 anställda visar på de avvägningar som har gjorts. Kommissionen anser därför, vid en samlad bedömning, att förslaget är proportionerligt utformat.

Regeringen initiala bedömning är att förslaget inte tar tillräcklig hänsyn till medlemsstaternas olika arbetsmarknadsmodeller, samt att dess utformning är mycket detaljerad och omfattande. Det är centralt att alla delar av förslaget står i proportion till behovet och medför ett tydligt mervärde. Det finns därför anledning att närmre överväga om samtliga delar av förslaget är förenliga med proportionalitetsprincipen.

### 3.3 Fortsatt behandling av ärendet

Förhandlingar inleddes i rådet den 22 mars 2021. Den närmre tidsplanen för den fortsatta behandlingen är ännu inte känd.

### 3.4 Fackuttryck/termer

*Lönegap*: Skillnaden i genomsnittslön mellan kvinnor och män.

*Oförklarad löneskillnad:* Den skillnad i genomsnittslöner för kvinnor och män som inte kan förklaras med tillgängliga variabler, såsom utbildningsnivå, arbetstid, sektorer etc.

*Likabehandlingsorgan:* Ett eller flera organ som har utsetts av en medlemsstat för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av alla personer utan åtskillnad på grund av en skyddad diskrimineringsgrund. Dessa organ får utgöra en del av organ som på nationell nivå har till uppgift att tillvarata de mänskliga rättigheterna eller att ta till vara enskildas rättigheter. Jämför bl.a. direktiv 2000/43/EG, 2006/54/EG och 2010/41/EU.

## 4 Övrigt