



## Genomförande av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (recastdirektivet)

Näringsdepartementet

2004-06-24

### Dokumentbeteckning

KOM (2004)279 slutlig

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetad version)

### Sammanfattning

Kommissionen föreslår att rådets direktiv 75/117/EEG om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män, direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor jämte de ändringar som anges i direktiv 2002/73/EG, direktiv 86/378/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet jämte de ändringar som anges i direktiv 96/97/EG samt direktiv 97/80/EG om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering jämte de ändringar som anges i 98/52/EG, skall föras samman till ett nytt direktiv.

Utöver sammanslagningen föreslås att viss rättspraxis från EG-domstolen skall integreras i texten i direktivet. Därtill skall bl.a. definitionerna av direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier i direktiv 2002/73/EG tillämpas på alla områden som omfattas av direktivförslaget och reglerna om bevisbörda utvidgas till att gälla alla sakområden som förslaget gäller.

Sverige välkomnar förslaget till ett omarbetat direktiv. Det är dock viktigt för Sverige att innehållet i de ursprungliga direktiven inte försvagas.

## 1.1 Innehåll

Syftet med förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv är enligt kommissionen att förenkla, modernisera och förbättra gemenskapens lagstiftning om likabehandling av kvinnor och män genom att i en enda text samla bestämmelser i direktiv som till ämnet berör varandra, så att gemenskapslagstiftningen blir tydligare och effektivare till gagn för alla medborgare. Förslaget skall säkerställa genomförandet och tillämpningen av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, inklusive principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Det skall även säkerställa större effektivitet i de åtgärder som medlemsstaterna vidtar.

I det nya direktivet föreslås att följande sju gamla direktiv slås samman till ett nytt direktiv.

- Rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män
- Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor
- Rådets direktiv 86/378/EEG av den 24 juli 1986 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet
- Rådets direktiv 96/97/EG av den 20 december 1996 om ändring av direktiv 86/378/EEG om genomförandet av principen om lika-behandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet
- Rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering
- Rådets direktiv 98/52/EG av den 13 juli 1998 om att utvidga direktiv 97/80/EG om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering till att omfatta Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland

Därutöver har viss rättspraxis från EG-domstolen integrerats i texten i direktivet, särskilt domarna i Lawrence- och Allonbymålen om lika lön från

en och samma källa (domstolens domar av den 17 september 2002 i mål C-320/00, Lawrence och av den 13 januari 2004 i mål C-256/01, Allonby) och domarna i målen Beune, Evrenopoulos och Niemi om likabehandling och pensionssystem för offentligt anställda (domstolens domar av den 28 september 1994 i mål C-7/93, Beune, av den 17 april 1997 i mål C-147/95, Evrenopoulos och av den 12 september 2002 i mål C-51/00, Niemi). Det nya direktivet klargör även att skyddet för gravida arbetstagare utvidgas till att gälla alla arbetsvillkor, inte bara rätten att få tillbaka sitt tidigare arbete eller en likvärdig tjänst (domstolens domar av den 12 juli 1984 i mål 184/83, Hofmann, av den 5 maj 1994 i mål C-421/92, Habermann-Beltermann och av den 14 juli 1994 i mål C-32/93, Webb). Därtill skall bl.a. definitionerna av direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier i direktiv 2002/73/EG tillämpas på alla områden som omfattas av direktivförslaget och reglerna om bevisbörda utvidgas till att gälla alla sakområden som förslaget gäller.

## 1.2 Gällande svenska regler och förslagets effekt på dessa

Fem av de aktuella direktiven har i huvudsak genomförts i svensk rätt genom jämställdhetslagen (1991:433). Direktiven om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet har genomförts genom kollektivavtal.

Eftersom förslaget i princip är avsett att föra samman de tidigare direktiven till ett direktiv och integrera viss gällande rättspraxis från EG-domstolen i texten i direktivet bör förslaget inte påverka svensk rätt.

## 1.3 Budgetära konsekvenser

Förslaget har inga budgetära konsekvenser.

# 2 Ståndpunkter

## 2.1 Svensk ståndpunkt

Sverige välkomnar förslaget om ett omarbetat direktiv.

Syftet med omarbetningen är förenkling, att samla direktiven i en text och att införliva viss gällande rättspraxis i direktivet. Sverige välkomnar detta. Det är dock viktigt för Sverige att innehållet i de ursprungliga direktiven på intet sätt försvagas. Skulle det finnas förslag om att ytterligare stärka regelverket är Sverige i grunden positivt till detta.

Regeringen har betonat att Sverige har ett särskilt ansvar för att driva på jämställdhetsfrågorna i EU. Angelägenhetsgraden är därför hög.

## 2.2 Medlemsstaternas ståndpunkter

2003/04:FPM116

I samband med det första rådsarbetsgruppsmötet, som hölls den 9 juni 2004, välkomnade de flesta medlemsstaterna förslaget till omarbetat direktiv. Majoriteten var försiktigt positiva till förslaget, även om de flesta ännu inte avslutat sin interna granskning av det och därför anmälde så kallade granskningsreservationer.

## 2.3 Institutionernas ståndpunkter

Institutionerna har ännu inte lämnat några formella ståndpunkter.

## 2.4 Remissinstansernas ståndpunkter

–

## 3 Övrigt

### 3.1 Fortsatt behandling av ärendet

Nederländerna, som är ordförandeland i EU andra halvåret 2004, har meddelat sin avsikt att ärendet skall behandlas vid ministerrådets möte den 7 december 2004. Innan dess skall Europaparlamentet ha gjort sin första läsning.

### 3.2 Rättslig grund och beslutsförfarande

Förslaget till direktiv grundar sig på artikel 141.3 i EG-fördraget. Alla områden som omfattas av de ursprungliga direktiven faller under den rättsliga kategorin ”frågor som rör arbetslivet”. Även det omarbetade direktivet kan därför ges samma rättsliga grund.

Rådet fattar beslut med kvalificerad majoritet efter medbeslutande av Europaparlamentet i enlighet med artikel 251.

### 3.3 Fackuttryck/termer

**Recast:** Direktivet kallas i olika sammanhang recastdirektivet. Recast är det engelska ordet för att omarbeta.