|  |
| --- |
| RIKSDAGEN  ARBETSMARKNADSUTSKOTTET |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PROTOKOLL** | **UTSKOTTSSAMMANTRÄDE 2020/21:4** | | | | | | | | | | | | | |
| DATUM | 2020-10-01 | | | | | | | | | | | | | |
| TID | 11.00–12.16 | | | | | | | | | | | | | |
| NÄRVARANDE | Se bilaga 1 | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 1** | **Medgivande att delta på distans**  Utskottet medgav deltagande på distans för följande ledamöter och suppleanter: Patrik Björck (S), Magnus Persson (SD), Johan Andersson (S), Gulan Avci (L), Johanna Haraldsson (S), Malin Höglund (M), Marianne Pettersson (S) och Ciczie Weidby (V).  Denna paragraf förklarades omedelbart justerad. | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 2** | **Justering av protokoll**  Utskottet justerade protokoll 2020/21:3. | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 3** | **Riksrevisionens rapport om effektiviteten i förmedlings-**  **verksamheten (AU3)**  Utskottet behandlade skrivelse 2019/20:192 och motion.  Ärendet bordlades. | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 4** | **ILO:s hundraårsdeklaration för framtidens arbetsliv (AU4)**  Utskottet behandlade skrivelse 2019/20:202.  Ärendet bordlades. | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 5** | **Förslag till ändring av direktivet om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för carcinogener eller mutagena ämnen i arbetet (fjärde revideringen)**  Utskottet inledde subsidiaritetsprövning av COM(2020) 571.  Utskottet beslutade att begära information om regeringens bedömning i subsidiaritetsfrågan.  Ärendet bordlades.  Denna paragraf förklarades omedelbart justerad. | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 6** | **Information från Konjunkturinstitutet**  Prognoschef Ylva Hedén Westerdahl och ekonom Valter Hultén informerade om Konjunkturläget oktober 2020 och om Lönebildningsrapporten 2020. | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 7** | **Aviserat förslag om lönetransparens**  Utskottet överlade med jämställdhetsminister Åsa Lindhagen, åtföljd av medarbetare från Arbetsmarknadsdepartementet.  Underlaget utgjordes av Regeringskansliets reviderade överläggningspromemoria (dnr 250–2020/21).  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.  Denna paragraf förklarades omedelbart justerad. | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 8** | **En jämlikhetsunion: EU:s handlingsplan mot rasism 2020–2025**  Jämställdhetsminister Åsa Lindhagen, åtföljd av medarbetare från Arbetsmarknadsdepartementet, informerade om kommissionens meddelande COM(2020) 565 om en jämlikhetsunion: EU:s handlingsplan mot rasism 2020–2025. | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 9** | **Utkast till rådsslutsatser om lönegapet mellan kvinnor och män**  Utskottet överlade med jämställdhetsminister Åsa Lindhagen, åtföljd av medarbetare från Arbetsmarknadsdepartementet.  Underlaget utgjordes av utkast till rådsslutsatser om lönegapet mellan kvinnor och män (dok.nr 10514/20) och Regeringskansliets överläggningspromemoria (dnr 248-2020/21).  Jämställdhetsministern redogjorde för regeringens ståndpunkt i enlighet med överläggningspromemorian (bilaga 4).  Ordföranden konstaterade att det fanns stöd för regeringens ståndpunkt.  SD-ledamöterna anmälde den avvikande ståndpunkt som framgår av  bilaga 5.  Denna paragraf förklarades omedelbart justerad. | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 10** | **Kanslimeddelanden**  - Kanslichefen anmälde sammanträdesplanen.  - Kanslichefen anmälde två inkomna skrivelser enligt bilagorna 6–7. | | | | | | | | | | | | | | |
| **§ 11** | **Nästa sammanträde**  Utskottet beslutade att nästa sammanträde ska äga rum tisdagen den  13 oktober 2020 kl. 11.00. | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Vid protokollet  Justeras 13 oktober 2020 | | | | | | | | | | | | | | |
| ARBETSMARKNADSUTSKOTTET | | | **FÖRTECKNING ÖVER LEDAMÖTER** | | | | | | | | | **Bilaga 1**  till protokoll  2020/21:4 | | | | |
|  | | | § 1–11 | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |
| ***LEDAMÖTER*** | | | N | V | N | V | N | V | N | V | N | V | N | V | N | V |
| Anna Johansson (S), *ordf.* | | | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Gulan Avci (L), *förste* *vice ordf.* | | | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Mats Green (M), *andre vice ordf.* | | | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Patrik Björck (S) | | | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Saila Quicklund (M) | | | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Magnus Persson (SD) | | | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Helén Pettersson (S) | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Martin Ådahl (C) | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ali Esbati (V) | | | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ann-Sofie Lifvenhage (M) | | | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ebba Hermansson (SD) | | | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Johan Andersson (S) | | | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sofia Damm (KD) | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Serkan Köse (S) | | | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Alexander Christiansson (SD) | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Leila Ali-Elmi (MP) | | | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Malin Danielsson (L) | | | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ***SUPPLEANTER*** | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Johanna Haraldsson (S) | | | O |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Malin Höglund (M) | | | O |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Marianne Pettersson (S) | | | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Elisabeth Björnsdotter Rahm (M) | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Henrik Vinge (SD) | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ann-Christin Ahlberg (S) | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Alireza Akhondi (C) | | | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ciczie Weidby (V) | | | O |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Helena Bouveng (M) | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sara Gille (SD) | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Patrik Engström (S) | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Désirée Pethrus (KD) | | | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 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 Falk (MP) | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Annika Qarlsson (C) | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Christina Höj Larsen (V) | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Hans Eklind (KD) | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Camilla Brodin (KD) | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Roza Güclu Hedin (S) | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ludvig Aspling (SD) | | | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| N = Närvarande  V = Votering | | | X = ledamöter som deltagit i handläggningen  O = ledamöter som härutöver har varit närvarande | | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ARBETSMARKNADSUTSKOTTET |  | **Bilaga 2**  till protokoll  2020/21:4 |

**Promemoria**

2020-10-01

**Arbetsmarknadsdepartementet** Arbetsmarknadsutskottet  
 Diarienummer: 250/2020/21

Överläggningspromemoria till arbetsmarknadsutskottet om kommissionens aviserade initiativ om transparens i lönesättningen i syfte att stärka principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete

**Dokument:** -

**Tidigare dokument till utskottet:** -

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

**Tidigare behandlad vid möte med arbetsmarknadsutskottet:** Utskottet informerades den 11 februari 2020 och den 22 september 2020.

1. Bakgrund

I kommissionsordförandens politiska riktlinjer för innevarande kommissionsperiod, och i kommissionens arbetsprogram för 2020 aviseras ett initiativ om rättsligt bindande åtgärder för transparens i lönesättningen. Detta har sedermera bekräftats i kommissionens jämställdhetsstrategi vilken antogs av kommissionen den 5 mars 2020.

Unionens grundläggande värden finns upptagna i 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 unionen. Principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete stadgas vidare 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 den icke-rättsligt bindande europeiska pelaren för sociala rättigheter framgår, i 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 bedömes 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.

Kommissionen väntas under fjärde kvartalet 2020 lägga fram ett förslag i syfte att stärka principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom rättsligt bindande åtgärder för transparens i lönesättningen. Förslaget väntas vara i form av ett nytt direktiv med utgångspunkt i det gällande recast-direktivet och kommissionens rekommendation om insyn i lönesättning.

Förslaget kan t.ex. komma att innehålla följande aspekter:

* Rätt för enskilda att begära information om lönenivåer.
* Krav på arbetsgivare att rapportera lön för anställda baserad på kön (lönekartläggning).
* Krav på arbetsgivare att genomföra löneanalyser.
* Harmonisering av vissa rättsliga begrepp på området.
* Förstärkt krav på tillsyn.

1. Regeringens ståndpunkt

Sverige är och ska fortsatt vara en stark kraft inom EU vad gäller frågor om jämställdhet, icke-diskriminering, grundläggande rättigheter och rättsstatens principer. Regeringen välkomnar därför på en övergripande nivå

unionsinitiativ i syfte att stärka principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Frågan om detta ska ske i form av direktiv eller på annat sätt behöver prövas utifrån principerna om proportionalitet och subsidiaritet. En närmare analys från kommissionens sida behövs. Det är också viktigt att sådana initiativ tar hänsyn till den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Arbetet med att främja jämställdhet och lika lön för lika eller likvärdigt arbete förutsätter ett brett angreppsätt för att det ska vara möjligt att förebygga och motverka strukturella skillnader på arbetsmarknaden och i arbetslivet. De primära verktygen i detta arbete bör för svenskt vidkommande vara effektiv och väl fungerande tillämpning av befintlig lagstiftning tillsammans med partsgemensamma satsningar och kollektivavtalslösningar.

Regeringen anser att det är angeläget att stödja åtgärder för ökad jämställdhet inom EU, inklusive principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Krav på arbetsgivare att i samverkan med arbetstagar- organisationer göra lönekartläggning och löneanalyser är ett verktyg som syftar till att främja jämställda löner och motverka osakliga löneskillnader, något som är till gagn för såväl jämställdheten mellan kvinnor och män som för samhällsekonomin. Det som redan gäller i Sverige i fråga om lönekartläggning, löneanalyser, tillsyn och arbetsmarknadens parters roller utgör riktmärken. Regeringen anser därför att det kommande initiativet främst bör vara inriktat på lönekartläggning samt löneanalyser, och att det inte ska medföra en generell rätt för enskilda att ta del av individuella arbetstagares lönenivåer eller innefatta regleringar som för Sveriges del är mer långtgående än vad som gäller i dag. De lokala arbetstagar- organisationerna behöver fortsatt tillgång till lönestatistik på individnivå för att kunna samverka vid arbetsgivarens lönekartläggning och löneanalyser.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen ska värnas. Däribland arbetsmarknadens parters ansvar för lönebildningen i Sverige genom att självständigt förhandla och ingå avtal om löner, inbegripet möjligheten till individuell lönesättning. Regeringen anser att ett aktivt agerande krävs för att säkerställa att det av kommissionen aviserade initiativet, inklusive eventuella förslag om harmonisering av rättsliga begrepp, utformas på ett sätt som respekterar vårt nationella system och arbetsmarknadens parters autonomi. Inte minst bör det rättsliga begreppet arbetstagare ta sin utgångspunkt i nationell rätt.

Regeringen anser att företagens konkurrenskraft och tillväxtförmåga ska värnas. Mindre företag ska värnas särskilt. Det kommande förslaget ska inte få en sådan utformning att det medför en kostnadsökning eller ökad administrativ börda för företag och andra arbetsgivare jämfört med nuvarande svenskt regelverk.

En viktig utgångspunkt är att fördelningen av befogenheter mellan EU och medlemsstaterna samt principerna om subsidiaritet och proportionalitet respekteras. Det är viktigt att kommissionens kommande förslag föregås av en noggrann och väl underbyggd konsekvensanalys.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ARBETSMARKNADSUTSKOTTET |  | **Bilaga 3**  till protokoll  2020/21:4 |

# Avvikande ståndpunkt M, SD, KD

### Aviserat förslag om lönetransparens

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 därför regeringen säkerställa att den svenska partsmodellen inte påverkas negativt av förslag från kommissionen eller blir sårbar 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 har svårt att se att EU skulle komma med ett förslag som förenklar arbetet med lönekartläggning. Det behöver vi göra på nationell nivå, i enlighet med ovanstående. Med ett nytt direktiv riskerar vi att få ökad administrativ börda för arbetsgivare och det är inte säkert att det ger den effekt som önskas. Tvärtom riskerar det att leda till försämrad konkurrenskraft och tillväxtförmåga, och därmed i förlängningen även sysselsättning och löner.

När den sociala pelaren togs fram aviserades att det skulle komma olika initiativ på det sociala området. Vi varnade för att det skulle resultera i att EU skulle utvidga lagstiftning på området, vilket riskerar vårt nationella självbestämmande. Trots detta drev regeringen på för den sociala pelaren. Detta initiativ från kommissionen är ytterligare ett i den nu långa raden av nya initiativ som kommissionen uttryckligen motiverar med den sociala pelaren och som Sverige behöver ägna stor möda åt att motverka.

Precis som det står i regeringens ståndpunkt så finns det 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.

Inom ett antal områden riskerar nu den svenska arbetsmarknadsmodellen att utmanas och undergrävas, bl. a genom hotet om införande av minimilöner genom direktiv.

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

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

**Promemoria**

2020-09-29

A2020/

**Arbetsmarknadsdepartementet**

Arbetsmarknadsutskottet Diarienummer: 248-2020/21

Överläggningspromemoria till arbetsmarknadsutskottet om rådsslutsatser beträffande att åtgärda lönegapet mellan kvinnor och män genom värdering och fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

**Dokument:** 10514/20

**Tidigare dokument:** -

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

**Tidigare behandlad vid möte med arbetsmarknadsutskottet:** Utskottet informerades om frågan den 22 september 2020.

1. Bakgrund

Det tyska ordförandeskapet i Europeiska unionens råd har två prioriteringar på jämställdhetsområdet, att förebygga och förhindra mäns våld mot kvinnor samt att uppmärksamma den ojämna fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och de konsekvenser denna får för lönegapet mellan kvinnor och män.

Som ett led i att uppmärksamma den ojämna fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och det åtföljande lönegapet har ordförandeskapet tagit fram utkast till rådsslutsatser. Slutsatserna är preliminärt uppsatta för antagande vid EPSCO-rådets möte den 3 december.

I utkastet identifieras två huvudsakligavägar för att bemöta utmaningen. Den ena är en utbyggnad av barnomsorg och äldreomsorg och den andra är en

mer jämn fördelning av betalt och obetalt arbete mellan könen. Rådsslutsatserna innehåller dessutom ett antal uppmaningar riktade till medlemsstaterna, kommissionen, Eurostat och arbetsmarknadens parter.

Riksdagen har beslutat att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Inom ramen för detta övergripande mål har regeringens beslutat som ett jämställdhetspolitiskt delmål om ekonomisk jämställdhet, dvs. att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Ett annat delmål är en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, dvs. att kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor. Målen för den svenska jämställdhetspolitiken utgör också mål för vad regeringen vill uppnå inom ramen för EU-arbetet.

1. Regeringens ståndpunkt

Mot bakgrund av de jämställdhetspolitiska målen och den i utskottet förankrade ståndpunkt om framtidens jämställdhetspolitik i EU (överläggning 22 oktober 2019) välkomnar regeringen att det tyska ordförandeskapet uppmärksammar frågorna om lönegapet mellan kvinnor och män.

Regeringen ser positivt på uppmaningen till medlemsstaterna att bygga ut sin barn- och äldreomsorg och att anpassa sina ekonomiska förmånssystem så att de uppmuntrar till en jämn fördelning av det betalda och obetalda arbetet mellan könen. Reformer inom dessa områden har varit grundläggande för utvecklingen av svensk jämställdhetspolitik. Vidare ser regeringen positivt på uppmaningen till medlemsstaterna att även se till att offentliga och prisvärda transporter säkerställer att både kvinnor och män enkelt kan förflytta sig mellan omsorgen och hemmet.

Regeringen ser även positivt på att slutsatserna uppmanar Europeiska kommissionen och medlemsstaterna att sätta mätbara mål för att motverka könsstereotyper beträffande yrkesval i skolan och förskolan. Den horisontella könssegregeringen är den enskilt största anledningen till att kvinnor har lägre lön än män.

Regeringen anser vidare att uppmaningen till den Europeiska kommissionen att systematiskt jämställdhetsintegrera den europeiska terminen är relevant och väl genomtänkt.

Regeringen välkomnar i stort utkastet och anser att en god offentligt finansierad omsorg ger ökad möjlighet till ekonomisk självständighet för kvinnor i förvärvsaktiv ålder. Möjligheten för både kvinnor och män att förena betalt arbete med att ha en familj och att vårda relationer med närstående är en central komponent i svensk jämställdhetspolitik.

En viktig utgångspunkt för regeringen är att rådsslutsatserna ska respektera nationella arbetsmarknadsmodeller och arbetsmarknadens parters autonomi.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ARBETSMARKNADSUTSKOTTET |  | **Bilaga 5**  till protokoll  2020/21:4 |

# Avvikande ståndpunkt SD

### Utkast till rådsslutsatser om lönegapet mellan kvinnor och män

Sverigedemokraterna delar regeringens ståndpunkt när det gäller vikten av att stärka och förbättra kvinnors ställning på arbetsmarknaden inom EU. Vi anser dock att de många uppmaningarna till medlemsstaterna om att vidta specifika åtgärder riskerar att inskränka medlemsländernas kompetens på området. En viktig utgångspunkt för regeringen bör därför vara att rådsslutsatserna inte ska leda till att den nationella kompetensen på området urholkas.