

Arbetsmarknadsdepartementet

EU-kommissionens förslag till direktiv om lönetransparens m.m.

Svenska ILO-kommittén har av Arbetsmarknadsdepartementet (Enheten för diskrimineringsfrågor, mänskliga rättigheter och barnrättspolitik) ombetts att yttra sig över Europeiska kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bindande åtgärder för transparens i lönesättning, som presenterades den 4 mars 2021 (COM (2021) 93 final)¹. Kommittén har också getts möjlighet att lämna eventuella synpunkter på Europeiska kommissionens konsekvensanalys av förslaget.

Förslaget till direktiv

Kommissionen förslag till direktiv om bindande åtgärder för transparens i lönesättningen ska ge arbetstagare möjlighet att upptäcka och bevisa osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Kommissionen uppger 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. Av artikel 24 i förslaget följer att direktivet är ett minimidirektiv och medlemsstaterna således kan ha mer långtgående bestämmelser för att uppnå principen om lika lön mellan kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.

Syftet med förslaget är enligt artikel 1 att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete i artikel 157 EUF-fördraget² och förbudet mot lönediskriminering i recastdirektivet³, genom lönetransparens och

¹ 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 equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms.

² Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

³ Se artikel 4 i Europaparlamentet och Rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning).

förstärkta verkställighetsmekanismer. Av artikel 2 följer att direktivets tillämpningsområde omfattar både privata och offentliga arbetsgivare och ska tillämpas på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat.

Av motiveringen till förslaget framgår att målen med direktivförslaget ska uppnås bland annat genom att fastställa standarder för att möjliggöra arbetstagare att göra anspråk på deras rätt till lika lön. Detta genom att fastställa lönetransparens inom verksamheter, främja tillämpningen av viktiga begrepp som anknyter till lika lön, såsom 'lön', 'diskriminering' och 'likvärdigt arbete' samt förstärkta verkställighetsmekanismer.

Direktivförslaget är indelat i fyra kapitel. Det första innehåller allmänna bestämmelser, det andra bestämmelser om lönetransparens, det tredje avser rättsmedel och verkställighet och det fjärde innehåller bestämmelser om bland annat möjligheterna att träffa kollektivavtal och genomförande av direktivet i nationell rätt.

I artikel 4 framgår ett antal bedömningskriterier för att utvärdera och jämföra lika arbete och likvärdigt arbete. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att tillförsäkra att arbetsgivare har lönestrukturer som ser till att kvinnor och män får lika lön för lika eller likvärdigt arbete på plats. Vidare ska det finnas verktyg eller metoder för att bedöma och jämföra lika och likvärdiga arbeten.

Av artikel 5 följer att arbetssökande ska ha rätt till information från den tilltänkta arbetsgivaren om ingångslön eller aktuellt lönespann för en ifrågavarande tjänst utan att den sökande begär det. Arbetsgivare ska inte, vare sig muntligt eller skriftligt, på egen hand eller genom ombud, tillfråga det arbetssökande om dennes lönehistorik vid tidigare anställningar.

Enligt artikel 7 ska arbetstagare ha rätt få information om deras individuella lönenivå och den genomsnittliga lönenivån, uppdelad på kön, för kategorier av arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete.

Av artikel 8 och 9 följer att arbetsgivare med 250 eller fler anställda årligen ska ta fram och offentliggöra information om löneskillnader mellan kvinnor och män samt i samverkan med arbetstagarnas representanter ta fram bedömningar av löneläget för män och kvinnor i olika kategorier av arbetstagare.

Enligt artikel 27 ska direktivet inte på något sätt påverka rätten att förhandla, sluta eller verkställa kollektivavtal och att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell rätt.

Av artikel 30 följer att medlemsstaterna även kan 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.

Förslagets förhållande till ILO-konventioner

Varken i förslaget till direktiv eller i konsekvensanalysen av förslaget nämns några ILO-konventioner.

Direktivförslaget aktualiserar kärnkonventionerna (nr 100) angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde (prop. 1962:70) och (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning (prop. 1959:23). Båda konventionerna ingår i Deklarationen om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet som ILO antog 1998. Av artikel 2.1 i konvention (nr 100) följer att medlemsstaterna ska trygga tillämpningen av principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde. Av artikel 2 i konvention (nr 111) följer en skyldighet att utforma och tillämpa en nationell politik för att främja likställdhet och avskaffa diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, bland annat lön.

Även konvention (nr 156) om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar (prop. 1981/82:166) kan uppmärksammas. Av artikel 4 följer att i syfte att skapa reell jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare ska alla åtgärder som är förenliga med nationella förhållanden och möjligheter vidtas för att a) göra det möjligt för arbetstagare med familjeansvar att utöva sin rätt till fritt val av sysselsättning och b) ta hänsyn till deras behov när det gäller anställningsvillkor och social trygghet.

Direktivförslaget aktualiserar också konvention (nr 87) om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten (prop. 1949:162) och konvention (nr 98) om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten (prop. 1950:188), även dessa två kärnkonventioner som ingår i Deklarationen om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet. Av artikel 4 i konvention (nr 98) följer att det ska vidtas åtgärder för att uppmuntra och främja utvecklandet och utnyttjandet i största möjliga omfattning av anordningar för frivilliga förhandlingar mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer, å ena sidan, och arbetarorganisationer, å

andra sidan, i syfte att åstadkomma reglering av anställningsvillkoren genom kollektivavtal.

Vidare aktualiseras konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar (prop. 1981/82:166). Konventionen antogs 1981 bland annat i syfte att göra större ansträngningar att förverkliga de normer och principer som kommer till uttryck i konvention (nr 98). Enligt artikel 5 i konvention (nr 154) ska staterna genom åtgärder anpassade till förhållandena i varje land främja kollektiva förhandlingar. Med kollektiva förhandlingar avses alla förhandlingar mellan å ena sidan en arbetsgivare, en grupp arbetsgivare eller en eller flera arbetsgivarorganisationer och, å andra sidan, en eller flera arbetstagarorganisationer, i syfte att bestämma arbets- och anställningsvillkor eller att i övrigt reglera relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare eller mellan arbetsgivare och deras organisationer och en eller flera arbetstagarorganisationer.

ILO-kommitténs slutsats

Förslaget till direktiv syftar till att stärka tillämpningen av den EUrättsliga principen om lika lön mellan kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom åtgärder för transparens i lönesättningen m.m.

ILO-kommittén anser inledningsvis att det är viktigt att ILO-konventionerna gällande jämställdhet mellan kvinnor och män som nämns ovan (nr 100, 110 och 156) beaktas i det kommande förhandlingsarbetet.

ILO-kommittén vill samtidigt betona arbetsmarknadens parter betydelse för lönebildningen. I Sverige bestäms lönebildningen i kollektivavtal. EU-initiativ syftande till ökad transparens m.m. måste fullt ut respektera reglerna i ILO:s konventioner (nr 87), (nr 98) och (nr 154). Även dessa konventioner måste följaktligen beaktas i det kommande förhandlingsarbetet.

I beslutet i detta ärende har deltagit undertecknad ordförande Per Ewaldsson och kommitténs ledamöter. Yttrandet har beslutats per capsulam. Ärendet har handlagts av undertecknad sekreterare.

För svenska ILO-kommittén

Per Ewaldsson
Ordförande

Caroline Karlström Mitt
Sekreterare