

EU-kommissionens förslag till direktiv om åtgärder för transparens i lönesättning

Medlingsinstitutet har granskat förslaget utifrån aspekter som rör lönebildning och arbetsmarknad samt utifrån Medlingsinstitutets möjligheter att kunna tillhandahålla de uppgifter som enligt direktivet ska rapporteras in.

Förslaget framstår som mycket omfattande och långtgående i detaljeringsgrad på ett sätt som inte i alla delar verka rimma med direktivets syfte att stärka tillämpningen av likalöneprincipen. Det är i sammanhanget viktigt att uppmärksamma vilka åtgärder som kan vidtas för att underlätta arbetsmarknadens parter arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Medlingsinstitutet har i en rapport från 2015 redovisat hur arbetsmarknadens parter har reglerat frågor om jämställdhet i kollektivavtal. Vår bedömning är att inga större förändringar har skett sedan rapporten släpptes och att den därmed kan användas som kunskapsunderlag.¹

En annan generell synpunkt är att det är viktigt att säkerställa den grundläggande principen om att det är arbeten och deras respektive innehåll som värderas gentemot varandra, inte enskilda individers förmågor eller arbetsinsats. Det vill säga att löner fortsatt sätts utifrån de villkor parterna kommer överens om i kollektivavtal. Här tolkar vi det som att det behöver tydliggöras vad som i direktivförslaget avses med exempelvis begreppet *effort* i artikel 4.

Det behöver också klargöras vad artikel 4 innebär. Det är angeläget att kriterier på nationell nivå inte hamnar i konflikt med parternas olika system för arbetsvärdering som finns i dag. Det är svårt att utifrån det underlag som har presenterats avgöra om det handlar om metodstöd i att utföra arbetsvärdering på arbetsplatsnivå eller om bindande kriterier för hur arbetsvärdering ska genomföras.

I artikel 8 beskrivs den information som företag med mer än 250 anställda ska ta fram. När det gäller 8a–f är det enligt Medlingsinstitutet svårt att förstå hur dessa hänger samman med syftet med direktivet, att öka förutsättningarna för lika lön för lika arbete. Mot bakgrund av den ökade uppgiftslämnarbördan förslaget innebär även för företag där det inte finns några löneskillnader mellan kvinnor och män, bör det

¹ Medlingsinstitutet (2015) *Lönebildning och jämställdhet*,
[file:///vm068k01/users\\$/anfr.mi/Downloads/lonojamst_15%20\(1\).pdf](file:///vm068k01/users$/anfr.mi/Downloads/lonojamst_15%20(1).pdf)

övervägas om förslaget i denna del kan betraktas som proportionerligt. Uppdraget till den *monitoring body* som beskrivs i artikel 26 att publicera den data som avses i artikel 26.3.c. bör därmed också revideras.

Att publicera data på företagsnivå utan analys av bakomliggande förklaringar till de eventuella skillnader som finns kan också medföra problem. Det finns en risk att företags rekryteringsbeteende påverkas. Det kan också finnas en risk för att mindre företag ”glöms bort” när fokus hamnar på de större företagen. Dessa risker behöver balanseras tydligare mot de vinster det kan finnas i strategin att tydliggöra löneskillnader mellan kvinnor och män på företagsnivå.

I artikel 9 är det svårt att förstå hur den så kallade *joint pay gap assessment* ska gå till och vilka åtgärder som kan krävas när oförklarade löneskillnader på mer än fem procent inte är objektivt försvarbara. Fem procent är också en relativt stor skillnad och det är därmed oklart vilka förbättringar regleringen skulle ge för Sveriges vidkommande.

Artikel 26 beskriver i vissa delar en verksamhet som är operativ gentemot arbetsmarknadens parter på ett sätt som i dag inte förekommer i Sverige. Vad innebär i 3 b) att en tillsynsmyndighet ska ”ta fram verktyg för att analysera och bedöma löneskillnader ” och hur förhåller sig det till den svenska arbetsmarknadsmodellen? Och vad betyder ”komma till rätta med orsakerna till löneskillnader mellan könen”? Även här tycks förslaget gå längre än att bara handla om löneskillnader vid lika/likvärdiga arbeten.

I artikel 28 beskrivs hur statistik för löneskillnaden mellan kvinnor och män ska rapporteras till EU. Denna uppgift faller inom Medlingsinstitutets ansvarsområde och som vi uppfattar det uppfyller Sverige redan det åtagande som beskrivs med en årlig inrapportering av uppgifterna. Vi ser därför inga behov av följdändringar i vare sig regelverk eller uppdrag till Medlingsinstitutet om det införs ett direktiv med det innehåll som beskrivs i förslaget.

I direktivförslagets artikel 8, stycke 4, finns en alternativregel där insamling av uppgifter om lönegap med mera kan ske via tillgänglig statistik där det är möjligt. Det är i nuläget svårt att bedöma om det skulle vara möjligt för Sveriges del men preliminärt bedömer vi att den lönestatistik som tas fram för svenska förhållanden inte är tillräckligt detaljerad vad gäller alla lönedelar och förmåner som enligt direktivförslaget ska ingå i insamlingen. Det vill säga att det sannolikt krävs en ny och parallell insamling från företag med mer än 250 anställda om direktivförslaget genomförs. Det är också utifrån informationen i direktivförslaget svårt att avgöra om hanteringen av uppgifter skulle uppfylla befintliga sekretessregler som finns för individuppgifter i statistisk insamling och bearbetning.