

**Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om 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**

[COM(2021) 93 final – 2021/0050 (COD)]

(2021/C 341/13)

Föredragande: **Pekka RISTELÄ**

Remiss	Europaparlamentet, 11.3.2021 Rådet, 15.3.2021
Rättslig grund	Artikel 304 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
Ansvarig sektion	Sysselsättning, sociala frågor och medborgarna
Antagande av sektionen	26.5.2021
Antagande vid plenarsessionen	9.6.2021
Plenarsession nr	561
Resultat av omröstningen (för/emot/nedlagda röster)	147/87/11

## 1. Slutsatser och rekommendationer

1.1 Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) välkomnar kommissionens förslag som syftar till att göra det lättare för arbetstagarna att genomdriva principen om lika lön om de anser att de har utsatts för lönediskriminering, att bidra till större insyn i lönestrukturer och att bidra till att stärka nationella organs roll vid tillämpningen av denna princip.

1.2 EESK konstaterar att det föreslagna direktivet har ett brett tillämpningsområde och gäller alla arbetstagare inom både offentlig och privat sektor och att det erkänner intersektionella aspekter av diskriminering.

1.3 EESK anser dock att förslaget bör stärkas i olika avseenden, särskilt när det gäller de kriterier som ska användas för att bestämma arbetets värde, tackningen av några av de viktigaste insynsskyldigheterna samt rollen för arbetsmarknadsparterna och kollektiva förhandlingar i genomförandet av principen om lika lön.

1.4 EESK anser att mer detaljerade riktlinjer kan tillhandahållas angående de objektiva kriterier som ska användas för att fastställa arbetets värde på ett könsneutralt sätt. Sådana kriterier bör inkludera färdigheter och egenskaper för arbete som vanligtvis utförs av kvinnor, som ofta förbises eller undervärderas vid bedömningen av arbetets värde, till exempel färdigheter inriktade på människor. Dessa kriterier bör utarbetas av arbetsmarknadens parter, eller med deltagande av dem, och formuleras på ett sätt som lämnar utrymme för ytterligare specificering av dem.

1.5 Även om man i förslaget med rätta beaktar farhågorna om ytterligare bördor för små och medelstora företag, finner EESK inte att ett fullständigt undantag för alla arbetsgivare med färre än 250 arbetstagare är motiverat. Det kan dock vara lämpligt med särskilda regler för små och medelstora företag. Medlemsstaterna bör också åläggas att ge stöd, utbildning och tekniskt bistånd till arbetsgivare, särskilt små och medelstora företag, när det gäller deras skyldigheter om insyn i lönesättningen.

1.6 EESK anser att åtgärder bör vidtas för att främja kollektiva förhandlingar om lika lön och andra åtgärder som syftar till att minska löneskillnaderna mellan könen, utan att det påverkar arbetsmarknadsparternas oberoende. Kollektiva förhandlingar kan ha en betydande, fördelaktig roll för att systematiskt främja lika lön och jämställdhet på företags- och sektorsnivå samt på regional eller nationell nivå.

1.7 EESK påpekar att åtgärderna i förslaget endast är några av de åtgärder som är nödvändiga för att hantera de strukturella problem som ligger till grund för löneskillnaderna mellan könen. En helhetssyn som inbegriper främjande och förstärkning av kontrollen av efterlevnaden kommer att vara nödvändig för att säkerställa lika lön i praktiken. Detta bör omfatta ytterligare ansträngningar för att ta itu med arbetsmarknadssegregering, könsstereotyper och undervärdering av arbete som främst utförs av kvinnor, adekvat och tillgänglig barnomsorg och tillfredsställande möjligheter till ledighet för partner samt initiativ för att öka medvetenheten om löneskillnader, främja kvinnors karriärmöjligheter och säkerställa bättre representation av kvinnor i beslutsfattande positioner. Skatterelaterade hinder för kvinnors sysselsättning bör också undanröjas.

## 2. Inledning

2.1 Lika lön för män och kvinnor för lika eller likvärdigt arbete är en av de grundläggande rättigheterna och principerna för både EU<sup>(1)</sup> och internationella och europeiska instrument för mänskliga rättigheter<sup>(2)</sup>. Detta upprepades senast i princip 2 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Detta uttrycks också i artikel 4 i jämställdhetsdirektivet<sup>(3)</sup>, som förbjuder direkt och indirekt könsdiskriminering med avseende på lön för samma eller likvärdigt arbete.

2.2 EU:s ram för lika lön har funnits i många decennier<sup>(4)</sup> och har bidragit till att hantera lönediskriminering och könsrelaterad särbehandling i lönestrukturer. Enligt EIGE kan 9 % (av 14,1 %) av löneklyftan mellan könen (den "oförklarade" delen) hänföras till icke observerade egenskaper hos arbetstagare, som inte omfattas av modellen, samt diskriminering<sup>(5)</sup>. Andra orsaker till löneskillnaderna mellan könen är till exempel att kvinnor bär en större andel av obetalt omsorgsansvar, vilket påverkar deras deltagande på arbetsmarknaden, t.ex. genom deltidsarbete, och horisontell och vertikal arbetsmarknadssegregering. Några av dessa tas upp i andra aspekter av unionens lagstiftning och politik<sup>(6)</sup>.

2.3 Dessa åtgärder har lett till framsteg när det gäller att utjämna löneklyftan mellan kvinnor och män i EU. Den genomsnittliga löneklyftan för heltidsarbete i EU ligger dock fortfarande på 14,1 %, med mycket små framsteg under det senaste decenniet. Utvecklingen varierar mellan medlemsstaterna – vissa uppvisar till och med ökande löneskillnader<sup>(7)</sup>. Att kvinnor i genomsnitt fortfarande tjänar mindre per timme än män bidrar till skillnaderna mellan könen när det gäller totala årsinkomster (36,7 %<sup>(8)</sup>) och pensioner (30 %<sup>(9)</sup>) – även om det inte är den enda faktor som bidrar till dessa skillnader. I synnerhet kan skillnaden mellan könen i fråga om totala inkomster till stor del förklaras av att kvinnor tillbringar färre timmar i avlönat arbete, i stor utsträckning för att tillgodose obetalt omsorgsansvar<sup>(10)</sup>. Heltidsarbete har stor inverkan på inkomster och karriärmöjligheter, och för att ge både kvinnor och män denna möjlighet krävs stödstrukturer såsom omsorgstjänster, delat familjeansvar och undanröjande av skatterelaterade hinder för kvinnors sysselsättning.

2.4 Rättspraxis från övervakningsorgan för internationella och europeiska instrument för mänskliga rättigheter visar tydligt att det fortfarande finns mycket utrymme för förbättringar i de flesta medlemsstater, både i lagstiftningen och i praktiken, för att säkerställa och upprätthålla rätten till lika lön, inklusive beträffande insyn i lönesättningen<sup>(11)</sup>.

<sup>(1)</sup> Fastställdes i artikel 119 i Romfördraget (1957) och ingår nu i artikel 157.1 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Enligt artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ska jämställdhet mellan kvinnor och män säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om lön.

<sup>(2)</sup> Se särskilt: artikel 7 a i FN:s internationella konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, ILO-konvention nr 100 (1951) och artikel 4.3 i Europarådets europeiska sociala stadga (1961, reviderad 1996).

<sup>(3)</sup> EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.

<sup>(4)</sup> Direktivet om lika lön (EGT L 45, 19.2.1975, s. 19).

<sup>(5)</sup> EIGE (2020) Gender inequalities in care and consequences for the labour market, s. 26.

<sup>(6)</sup> EUT L 188, 12.7.2019, s. 79; COM(2020) 152 final, 5.3.2020 och COM(2017) 678 final, 20.11.2017.

<sup>(7)</sup> Uppgifter från Eurostat från 2019, Gender pay gap statistics.

<sup>(8)</sup> Uppgifter från Eurostat från 2016, Gender overall earnings gap.

<sup>(9)</sup> Uppgifter från Eurostat från 2018, Closing the gender pension gap?.

<sup>(10)</sup> Eurostat (2019), Why do people work part-time?.

<sup>(11)</sup> Se till exempel rättspraxis från ILO:s expertkommitté om tillämpning av konventioner och rekommendationer (CEACR) om konvention nr 100 angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde (1951), beslut som antogs av Europarådets europeiska kommitté för sociala rättigheter (ECSR) om de kollektiva klagomål som lämnats in av University of Women Europe (UWE) mot 15 EU-medlemsstater och EKSG:s slutsatser om bristande överensstämmelse med artikel 4.3 i den europeiska sociala stadgan under det normala rapporteringsförfarandet.

2.5 Covid-19-pandemin har haft allvarliga effekter på samhället, ekonomin, arbetstagare, entreprenörer och företag. Pandemin har belyst det faktum att kvinnor fortfarande får lägre lön än män och att det arbete som utförs i många kvinnodominerade, väsentliga yrken fortfarande är undervärderat. Pandemin har också påverkat kvinnor oproportionerligt, både på arbetsplatsen och utanför, och utan avgörande åtgärder kommer den sannolikt att få negativa konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män <sup>(12)</sup>.

2.6 I kommissionens förslag till 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 (2021/0050 (COD), "förslaget") erkänns det brådskande behovet att vidta åtgärder för att främja lika lön för kvinnor och män i detta sammanhang. Förslaget syftar till att ta itu med några av de största hindren för en verkningsfull tillämpning och kontroll av efterlevnaden av EU:s ram för lika lön i praktiken, vilket har förblivit en utmaning <sup>(13)</sup>. Kommissionen anser att en minskning av den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män med 3 procentenheter är en rimlig uppskattning av effekterna av de föreslagna åtgärderna, även om bristen på exakta uppgifter om lönediskrimineringens omfattning gör det svårt att bedöma effekterna av de föreslagna åtgärderna <sup>(14)</sup>.

2.7 Kommissionen har identifierat tre huvudsakliga utmaningar i detta avseende: bristande tydlighet i viktiga juridiska begrepp, såsom "likvärdigt arbete", brist på insyn i lönesystem samt en rad förfarandehinder, såsom höga rättsliga kostnader eller brist på tillräcklig ersättning <sup>(15)</sup>. År 2014 offentliggjorde kommissionen en rekommendation om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn i lönesättningen ("rekommendationen"), som syftar till att ta itu med några av dessa frågor <sup>(16)</sup>. Rekommendationen har inte hörtsammats i så hög grad i medlemsstaterna <sup>(17)</sup>, även om vissa redan har vidtagit olika åtgärder för insyn i lönesättningen, som skiljer sig åt i utformning och omfattning <sup>(18)</sup>.

2.8 I början av sin mandatperiod identifierade kommissionens ordförande Ursula von der Leyen principen om lika lön för lika arbete som den grundläggande principen för en ny europeisk jämställdhetsstrategi och bindande åtgärder för insyn i lönesättningen som en av sina politiska prioriteringar. Kommissionen inkluderade därefter införandet av bindande åtgärder för insyn i lönesättningen i EU:s jämställdhetsstrategi 2020–2025. Europaparlamentet har uttryckt sitt stöd för införandet av sådana åtgärder i sina resolutioner om lönegapet mellan kvinnor och män <sup>(19)</sup> och om jämställdhetsstrategin <sup>(20)</sup>. Kommittén har också uppmanat kommissionen att agera på detta område för att ta itu med situationer där arbete som vanligtvis utförs av kvinnor är undervärderat, bland annat genom att införa bindande åtgärder för insyn i lönesättningen, men också genom åtgärder för att säkerställa lika möjligheter för kvinnor och män på arbetsmarknaden och för att ta itu med horisontell och vertikal könssegregering inom olika yrken <sup>(21)</sup>.

### 3. Allmänna kommentarer

3.1 Kommittén har tidigare påpekat att bindande åtgärder är nödvändiga för att stärka principen om lika lön för kvinnor och män <sup>(22)</sup>. Erfarenheterna från 2014 års rekommendation om insyn i lönesättningen har visat att det är osannolikt att icke-bindande åtgärder uppnår det önskade resultatet, som är att säkerställa en effektiv tillämpning av principen om lika lön i praktiken i önskad takt.

<sup>(12)</sup> Wenham C (2020) "The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period", Europaparlamentet; Eurofound (2020) "Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?"; Europeiska kommissionen, "2021 report on gender equality in the EU".

<sup>(13)</sup> Enligt kommissionens rapport om tillämpningen av direktiv 2006/54/EG, COM(2013) 861 final, och utvärderingen av relevanta bestämmelser i direktiv 2006/54/EG om genomförande av fördragets princip om "lika lön för lika eller likvärdigt arbete" (SWD (2020) 50 final).

<sup>(14)</sup> Konsekvensbedömning som åtföljer förslaget, s. 116.

<sup>(15)</sup> COM(2013) 861 final (SWD(2020) 50 final).

<sup>(16)</sup> EUT L 69, 8.3.2014, s. 112.

<sup>(17)</sup> COM(2017) 671 final.

<sup>(18)</sup> Veldman A (2017) "Pay Transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway", Luxemburg, Europeiska unionens publikationsbyrå.

<sup>(19)</sup> Europaparlamentets resolution, 30.1.2020.

<sup>(20)</sup> Europaparlamentets resolution, 21.1.2021.

<sup>(21)</sup> EUT C 110, 22.3.2019, s. 26, EUT C 240, 16.7.2019, s. 3, EUT C 364, 28.10.2020, s. 77.

<sup>(22)</sup> EUT C 364, 28.10.2020, s. 77.

3.2 EESK välkomnar kommissionens förslag som syftar till att göra det lättare för arbetstagarna att genomdriva principen om lika lön om de anser att de har utsatts för lönediskriminering, att bidra till större insyn i lönestrukturer och att bidra till att stärka nationella organs roll vid tillämpningen av denna princip.

3.3 EESK anser dock att förslaget bör stärkas i olika avseenden, särskilt när det gäller de kriterier som ska användas för att bestämma arbetets värde och omfattningen av några av de viktigaste insynsskyldigheterna, men även rollen för arbetsmarknadsparterna och kollektiva förhandlingar i genomförandet av principen om lika lön, med tanke på att arbetsmarknadens parter är bäst lämpade att ompröva värdet av färdigheter och yrkeskunnskap<sup>(23)</sup>. Kommittén är oroad över att fördelarna med de föreslagna åtgärderna annars kommer att vara begränsade för många arbetstagare och att åtgärderna inte kommer att bidra tillräckligt till de systemförändringar som krävs för att eliminera lönediskriminering och särbehandling i lönehänseende på grund av kön.

3.4 EESK påpekar att åtgärderna i förslaget endast är några av de åtgärder som krävs för att hantera de strukturella problemen som ligger till grund för löneskillnaderna mellan könen. För att säkerställa lika lön i praktiken kommer det att krävas en helhetsyn som inbegriper ytterligare åtgärder samt en starkt kontroll av efterlevnaden. Åtgärderna bör omfatta ytterligare ansträngningar för att ta itu med arbetsmarknadssegregering, könsstereotyper och undervärdering av arbete som främst utförs av kvinnor, adekvat och tillgänglig barnomsorg och tillfredsställande möjligheter till ledighet för partner samt initiativ för att öka medvetenheten om löneskillnader, främja kvinnors karriärmöjligheter och säkerställa bättre representation av kvinnor i beslutsfattande positioner. Skatterelaterade hinder för kvinnors sysselsättning bör också undanröjas.

#### 4. Särskilda kommentarer

##### 4.1 Tillämpningsområde och definitioner

4.1.1 EESK konstaterar att det föreslagna direktivet har ett brett tillämpningsområde (artikel 2) som omfattar både den offentliga och privata sektorn och alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller anställningsförhållande, där fastställandet av förekomsten av ett sådant förhållande styrs av fakta som rör utförandet av arbetet. Detta inkluderar arbetstagare i icke-standardiserade anställningsformer, såsom arbete som grundar sig på förfrågningar eller plattformsarbete, där fakta om arbetets utförande indikerar att dessa kriterier är uppfyllda<sup>(24)</sup>. Förekomsten av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande definieras i den lagstiftning, de kollektivavtal och/eller den praxis som gäller i varje medlemsstat med hänsyn till domstolens rättspraxis.

4.1.2 Definitionen av "arbetstagarkategori" i artikel 3 föreskriver att dessa ska specificeras av arbetsgivaren. Det är avgörande att det finns mekanismer för att säkerställa att arbetstagar kategorier bestäms på ett könsneutralt sätt, till exempel genom att se till att dessa upprättas med medverkan av fackföreningar/arbetstagarföreträdare, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

4.1.3 EESK välkomnar det faktum att definitionen av lönediskriminering innefattar diskriminering på grund av en kombination av kön och alla andra diskrimineringsgrunder<sup>(25)</sup>, och att intersektionella aspekter av diskriminering erkänns. Kommissionen bör ge ytterligare vägledning för att se till att fall där lönediskriminering uppstår på grund av en kombination av kön och en annan skyddad egenskap kan identifieras och behandlas som sådan.

4.1.4 EESK noterar att ansvaret genomgående i förslaget tilldelas "arbetstagarföreträdare" utan att termen definieras. Det konstateras i motiveringen att om "arbetstagarna inte har några formella företrädare i organisationen bör arbetsgivaren utse en eller flera arbetstagare för detta ändamål". För att inte riskera en otillbörlig påverkan på nationella system för arbetsmarknadsrelationer och för att undvika att fackliga rättigheter och befogenheter kringgås av arbetstagarföreträdare som utsetts av arbetsgivaren<sup>(26)</sup> bör det i förslaget garanteras att legitima arbetstagarföreträdare alltid utses av arbetstagarna.

<sup>(23)</sup> EUT C 110, 22.3.2019, s. 26.

<sup>(24)</sup> Skäl 11 i förslaget.

<sup>(25)</sup> Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EGT L 180, 19.7.2000, s. 22) och direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16).

<sup>(26)</sup> Rättspraxis från ILO:s kommitté för föreningsfrihet och Expertkommittén för tillämpning av konventioner och rekommendationer är tydlig med att fackföreningarnas befogenheter inte får kringgås eller öppnas för andra organisationer, föreningar eller (grupperingar av) enskilda arbetare (utvalda av arbetsgivaren). Se särskilt ILO CFA Digest of legal law (§§ 1214, 1222–1230, 1234, 1342–1349) och CEACR General Survey of 2012, s. 96–97.

Det måste anges att detta ska ske i enlighet med Internationella arbetsorganisationens relevanta konventioner och rättspraxis i fråga om föreningsfrihet, organisationsrätt och den kollektiva förhandlingsrätten.

#### 4.2 Lika lön och likvärdigt arbete

4.2.1 I artikel 4.3 i förslaget förtydligas några av de objektiva kriterier som ska användas för att bestämma arbetets värde, i enlighet med EU-domstolens rättspraxis, och medlemsstaterna åläggs att vidta åtgärder för att säkerställa att verktyg och metoder inrättas för att fastställa arbetets värde. Dessa bestämmelser kommer att hjälpa arbetstagare som försöker upprätthålla sina rättigheter när det gäller att identifiera en lämplig jämförbar person och säkerställa att arbetets värde bestäms mer konsekvent mellan medlemsstaterna. Det kommer att hjälpa arbetsmarknadens parter att utforma lönestrukturer på ett könsneutralt sätt och att fastställa vilka kategorier av arbetstagare som utför likvärdigt arbete, vilket är mycket viktigt för tillämpningen av andra bestämmelser i det föreslagna direktivet.

4.2.2 Den föreslagna bestämmelsen innehåller dock endast ett fåtal allmänna kriterier. Det vore önskvärt att tillhandahålla mer ingående information om de objektiva kriterier som ska användas för att bestämma arbetets värde, och särskilda ansträngningar bör göras för att säkerställa att man inte förbiser nödvändiga färdigheter och egenskaper med koppling till arbete som vanligtvis utförs av kvinnor. Om sådana färdigheter och egenskaper förbises är bedömningen av arbetets värde inte könsneutral. I de föreslagna kriterierna bör det till exempel specificeras ytterligare underkriterier som ska beaktas, som inbegriper färdigheter inriktade på människor, som är typiska för det arbete som utförs i många kvinnodominerade yrken, såsom omsorgsarbete<sup>(27)</sup>. Mer detaljerade uppgifter skulle bidra till att säkerställa att det arbete som vanligtvis utförs av kvinnor inte undervärderas. Dessa kriterier bör formuleras på ett sätt som lämnar utrymme för ytterligare specificering från arbetsmarknadens parter.

4.2.3 Arbetsmarknadens parter är bäst lämpade att bedöma värdet av färdigheter och yrkeskunnande. De könsneutrala kriterierna samt de verktyg och metoder för att bestämma arbetets värde som avses i artikel 4.2 måste utvecklas av dem, eller åtminstone med deltagande av dem, utan att det påverkar deras oberoende. Social dialog och kollektiva förhandlingar är betydelsefulla för att nå de eftersträlvade målen och ta itu med löneskillnaderna mellan könen.

4.2.4 EESK välkomnar införandet av möjligheten att använda en hypotetisk jämförbar person eller andra bevis som möjliggör ett antagande om en påstådd diskriminering, där ingen verklig jämförbar person kan fastställas. Detta kommer att hjälpa arbetstagare på mycket könssegregerade arbetsplatser att visa på diskriminering där detta förekommer, även om det inte finns någon verklig jämförbar person. Det är särskilt viktigt att se till att kvinnliga arbetstagare på mycket könssegregerade arbetsplatser kan väcka talan avseende principen om lika lön eftersom det finns belegg för att det finns ett samband mellan andelen kvinnor på en arbetsplats och lägre lön – ju högre andel kvinnor, desto lägre lön<sup>(28)</sup>.

#### 4.3 Insyn i lönesättning

4.3.1 EESK noterar de föreslagna åtgärderna i artiklarna 5–9, som syftar till att förbättra tillgången till information om lön, även före anställning, och insyn i lönestrukturer, men konstaterar att hänsyn måste tas till de nationella modellerna för arbetsmarknadsrelationer. De kan bidra till att hantera en av de största utmaningarna när det gäller att identifiera och utmana lönediskriminering, samt löneskillnader orsakade av könsskillnader i de inledande löneförhandlingarna, som

<sup>(27)</sup> Till exempel skulle man kunna specificera att "färdigheter" omfattar social kompetens, "arbetsinsats" omfattar inte bara fysisk, utan även psykisk och psykosocial arbetsinsats, eller att "arbetets karaktär" inbegriper känslomässigt stöd. Mer detaljerad vägledning om de typer av kriterier och underkriterier som ska användas för att fastställa arbetets värde finns i det arbetsdokument från kommissionens avdelningar som åtföljer kommissionens rapport till rådet och Europaparlamentet om tillämpningen av direktiv 2006/54/EG, SWD(2013) 512 final, 16 december 2013.

<sup>(28)</sup> ILO (2018): "Global wage report 2018/2019: what lies behind gender pay gaps", Genève, s. 75.

tenderar att missgynna kvinnor<sup>(29)</sup>. EESK noterar att det i förslaget erkänns att artikel 5 inte begränsar möjligheten för arbetsgivare, arbetstagare och arbetsmarknadens parter att förhandla om en lön utanför det angivna intervallet.

4.3.2 Dessa åtgärder skulle kunna få arbetsgivare att identifiera och åtgärda löneskillnader i sin organisation. Rapportering och gemensamma bedömningar kan bidra till att öka medvetenheten om lönediskriminering och könsdiskriminering i lönestrukturer och ta itu med dem på ett mer systematiskt och effektivt sätt, vilket skulle gynna alla arbetstagare i organisationen utan att arbetstagare behöver väcka talan avseende principen om lika lön. Samtidigt är det viktigt att förbättra arbetstagarnas kunskaper om vad lönen består av och hur den kan påverkas. Åtgärder för att öka medvetenheten om jämställdhetsfrågor på arbetsplatsen skulle också i hög grad bidra till att ta itu med löneklyftan. Större insyn i lönesättningen kan också ha positiva effekter på personalens tillfredsställelse, omsättning och produktivitet<sup>(30)</sup>.

4.3.3 Enligt formuleringen i den föreslagna artikel 7.5 kan arbetstagare hindras från att fritt tala om sin lön med andra förutom vid de specifika omständigheter som avser att återropa principen om lika lön. EESK påpekar att det för att säkerställa större insyn bör göras tydligt att arbetstagare inte bör hindras från att redovisa sin lön för kollegor och andra, särskilt deras fackförening. Förmågan att diskutera lön fritt med andra gör det möjligt för arbetstagare att identifiera om principen om lika lön inte efterlevs.

4.3.4 Dessutom bör arbetsgivare inte kunna hindra arbetstagare från att för fackföreningar redovisa information om lönenivåerna för kategorier av anställda, som erhålls på begäran och som kan indikera lönediskriminering (artikel 7.6). Mottagaren kan åläggas att behandla informationen konfidentiellt, när det gäller andra syften än att genomdriva principen om lika lön.

4.3.5 Begränsningen av kravet att rapportera om löneskillnader inom organisationen till arbetsgivare med minst 250 arbetstagare (artikel 8.1), som undantar alla små och medelstora företag, innebär att endast ungefär en tredjedel av alla arbetstagare i EU kan dra nytta av denna åtgärd<sup>(31)</sup>. Dessutom är kvinnor överrepresenterade i små företag<sup>(32)</sup>, vilket innebär att en ännu mindre andel kvinnliga arbetstagare kommer att dra nytta av denna åtgärd. Denna tröskel är ett steg tillbaka från kommissionens rekommendation från 2014, som föreslår rapporteringskrav för arbetsgivare med minst 50 anställda<sup>(33)</sup>.

4.3.6 EESK medger att små och medelstora företag kan ha mer begränsade resurser för att uppfylla sina skyldigheter enligt det föreslagna direktivet. Förslaget bör ta hänsyn till oro för ytterligare bördor för små och medelstora företag, särskilt med tanke på den betydelse som dessa kan ha i processen för återhämtning efter pandemin, som kan pågå efter det

<sup>(29)</sup> Uppgifter tyder till exempel på att kvinnor tenderar att undvika löneförhandlingar och att män är mer framgångsrika än kvinnor i förhandlingarna om arbetsmarknadsresultat. Se M Recalde och L Vesterlund, "Gender Differences in Negotiation and Policy for Improvement", ett arbetsdokument från US National Bureau for Economic Research (på <https://www.nber.org/papers/w28183>); A Leibbrandt och JA List, "Do Women Avoid Salary Negotiations?" "Evidence from a Large Scale, Natural Field Experiment", ett arbetsdokument från US National Bureau for Economic Research (på <https://www.nber.org/papers/w18511>).

<sup>(30)</sup> Se konsekvensbedömningen, s. 17–18, och t.ex. Chamberlain, A., "Is Salary Transparency More Than a Trend?", Glassdoor Economic Research Report, 2015; Wall, A., "Pay openness movement: Is it merited?" "Does it influence more desirable employee outcomes than pay secrecy?", Organization Management Journal, 2018.

<sup>(31)</sup> Små och medelstora företag står för cirka två tredjedelar av sysselsättningen i EU och 99,8 % av alla företag, Statistik om små och medelstora företag.

<sup>(32)</sup> EIGE (2020) "Gender inequalities in care and consequences for the labour market", s. 29.

<sup>(33)</sup> Rekommendation 4.



föreslagna direktivets ikraftträdande. Ändå uppskattar kommissionen att kostnaderna för att utarbeta rapporter kommer att vara måttliga <sup>(34)</sup>. Ett fullständigt undantag för alla arbetsgivare med färre än 250 arbetstagare är därför inte motiverat, men särskilda regler för små och medelstora företag kan vara lämpligt.

4.3.7 Särskilda regler som minskar den erforderliga rapporteringsfrekvensen för mindre företag skulle minska kostnaderna, samtidigt som arbetsgivare skulle vara skyldiga att identifiera och eliminera löneskillnader till förmån för arbetstagarna. Tröskeln för rapporteringsskyldigheter bör inte vara högre än 50 arbetstagare, men rapporteringsfrekvensen för företag med mer än 50 men färre än 250 anställda skulle kunna minskas.

4.3.8 En liknande oro uppstår när det gäller begränsningen av kravet på en gemensam bedömning till arbetsgivare med minst 250 arbetstagare (artikel 9). Kostnaderna för att ta fram en gemensam bedömning beräknas bli något högre än för rapporter <sup>(35)</sup>, men de motiverar fortfarande inte ett fullständigt undantag för arbetsgivare med färre än 250 anställda. Särskilda regler för små och medelstora företag kan dock vara motiverat.

4.3.9 Medlemsstaterna bör också åläggas att ge stöd, utbildning och tekniskt bistånd till arbetsgivare, särskilt små och medelstora företag, vid uppfyllandet av deras skyldigheter om insyn i lönesättningen, inklusive genom att utveckla verktyg och metoder för att beräkna löneskillnader. Medlemsstaterna bör, när så är möjligt och lämpligt, också använda sig av möjligheten i artikel 8.4 för att sammanställa information om löneskillnader mellan organisationer, särskilt när det gäller små och medelstora företag.

4.3.10 EESK noterar att förslaget skiljer sig från rekommendationen genom att det föreskriver att arbetsgivare endast rapporterar om löneskillnader mellan manliga och kvinnliga arbetstagare efter arbetskategori och över hela organisationen. För att säkerställa större insyn och ansvarsskyldighet bör fackföreningar/arbetstagarföreträdare kunna verifiera den metod som används av arbetsgivaren för att beräkna löneskillnader och om beräkningarna är korrekta, med vederbörlig hänsyn till nationell lagstiftning och praxis. I linje med rekommendationen bör rapporteringsskyldigheter sträcka sig till genomsnittliga lönenivåer för manliga och kvinnliga arbetstagare enligt arbetstagarkategori. Detta gör det möjligt för arbetstagare och andra organ att bedöma de faktiska skillnaderna i lön mellan kategorier av arbetstagare, vilket är viktigt för att säkerställa en effektiv tillämpning av principen om lika lön.

4.3.11 EESK påpekar att förslaget inte anger hur ofta arbetsgivare ska tillhandahålla information om löner för olika kategorier av arbetstagare (artikel 8.1 g). Denna information bör göras tillgänglig årligen, liksom andra typer av information. Särskilda bestämmelser om frekvens kan fastställas för små och medelstora företag, vilket föreslås i punkt 4.3.7.

4.3.12 EESK stöder förslaget att göra arbetsgivare skyldiga att avhjälpa situationen i samarbete med fackföreningar/arbetstagarföreträdare och andra organ, och kravet att inkludera åtgärder för att åtgärda eventuella skillnader som konstaterats och rapportera om effektiviteten av sådana åtgärder i den gemensamma bedömningen (artikel 8.7, artiklarna 9.2 och 9.3). Dessa bestämmelser är viktiga för att säkerställa att rapporteringsskyldigheter och gemensamma bedömningsskyldigheter är verkningsfulla när det gäller att främja principen om lika lön.

4.3.13 I artikel 10.1 föreskrivs att information som tillhandahålls i enlighet med ovan nämnda krav och som innebär behandling av personuppgifter ska tillhandahållas i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 <sup>(36)</sup> ("dataskyddsförordningen"). Det bör specificeras att dataskyddsförordningen inte ska användas av arbetsgivare som en anledning att neka information som är nödvändig för att identifiera lönediskriminering. Artikel 10.3 innehåller tillräckligt skydd för en enskild arbetstagares integritet, och föreskriver att om en enskild arbetstagare kan identifieras, ska relevant information göras tillgänglig endast för fackföreningar/arbetstagarföreträdare eller jämställdhetsorganet. Dessa bör sedan ge arbetstagen råd om det finns skäl att väcka talan avseende principen om lika lön.

<sup>(34)</sup> Kommissionens konsekvensbedömning visar på ytterligare genomsnittliga kostnader på mellan minst 379–508 euro och högst 721–890 euro för det första året, med kostnader som minskar för de följande åren: Konsekvensbedömning, (SWD(2021) 41 final, s. 59). Se även Eurofound (2020), "Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost and what are their benefits and opportunities?" Eurofound's arbetsdokument WPEF20021.

<sup>(35)</sup> En genomsnittlig kostnad på mellan minst 1 180–1 724 euro och högst 1 911–2 266 euro, som förväntas minska med efterföljande bedömningar: Konsekvensbedömning (SWD(2021) 41 final, s. 61).

<sup>(36)</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning) (EUT L 119, 4.5.2016, 1).

#### 4.4 Kollektiva förhandlingar och dialog mellan arbetsmarknadens parter om lika lön.

4.4.1 I förslaget erkänns vikten av att arbetsmarknadens parter ägnar särskild uppmärksamhet åt lika lön i kollektiva förhandlingar och det föreskrivs att medlemsstaterna ska vidta åtgärder för att uppmuntra arbetsmarknadens parter att ta vederbörlig hänsyn till frågor om lika lön, inklusive på lämplig nivå i kollektiva förhandlingar<sup>(37)</sup>. I förslaget anges också att hänsyn ska tas till att dialogen mellan arbetsmarknadens parter och kollektivavtalssystemen på nationell nivå skiljer sig åt inom EU, och även att man ska beakta arbetsmarknadens parter handlingsfrihet och avtalsfrihet och deras kapacitet att företräda arbetstagare och arbetsgivare<sup>(38)</sup>. Till skillnad från 2014 års rekommendation innehåller förslaget dock inte en bestämmelse som säkerställer att frågan om lika lön kan diskuteras på lämplig nivå i kollektiva förhandlingar.

4.4.2 I artikel 11 föreskrivs endast att rättigheter och skyldigheter enligt direktivet ska diskuteras med arbetsmarknadens parter. Det bör specificeras ytterligare vad detta innebär. Det är särskilt viktigt att specifikt se till att åtgärder vidtas för att främja kollektiva förhandlingar om lika löner och andra åtgärder som syftar till att minska löneskillnaderna mellan könen, utan att det påverkar arbetsmarknadsparternas oberoende. Kollektiva förhandlingar kan ha en betydande, fördelaktig roll för att systematiskt främja lika lön och jämställdhet på företags- och sektorsnivå eller på nationell nivå.

4.4.3 Dessutom bör man uppmuntra andra åtgärder som främjar dialog mellan arbetsmarknadens parter, diskussioner om lika lön och utveckling av könsneutrala system för arbetsutvärdering av arbetsmarknadens parter, medvetenhet om jämställdhetsfrågor bland dem och utbyte av bästa praxis.

4.4.4 Förmågan för fackföreningar/arbetstagarföreträdare att agera på arbetstagarnas vägnar bör stärkas, bland annat genom att ge fackföreningar/arbetstagarföreträdare rätten att begära information om lönenivåer, uppdelade efter kön, för kategorier av arbetstagare. Sådan information skulle göra det möjligt för fackföreningar/arbetstagarföreträdare att identifiera lönediskriminering och agera för att ta itu med den, även genom kollektiva förhandlingar.

4.4.5 EESK påpekar att fackföreningar/arbetstagarföreträdare måste ha nödvändig teknisk kunskap och utbildning för att kunna fullgöra sin funktion att identifiera lönediskriminering och ge råd och företräda arbetstagare med avseende på relevanta frågor. Det bör klargöras att fackföreningar har rätt att företräda sina medlemmar.

#### 4.5 Rättsmedel och efterlevnad

4.5.1 EESK noterar de föreslagna bestämmelser som syftar till att ta itu med förfarandehinder för arbetstagare som försöker väcka talan avseende principen om lika lön, såsom höga rättsliga kostnader, otillräcklig ersättning och preskriptionstider. Kommittén konstaterar i detta avseende att rättstraditionerna skiljer sig åt mellan medlemsstaterna i fråga om förfaranderegler. EESK pekar på att det behövs flexibilitet för att respektera såväl de nationella rättssystemen och de olika dragen i de nationella systemen för social dialog och kollektiva förhandlingar i EU som arbetsmarknadens parter handlingsfrihet och avtalsfrihet och deras kapacitet att företräda arbetstagare och arbetsgivare.

4.5.2 EESK stöder förslaget att se till att olika enheter kan agera för eller till stöd för en arbetstagare eller en grupp arbetstagare, med deras uttryckliga godkännande, och att jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare kan göra det på uppdrag av flera arbetstagare (artikel 13). Möjligheten till grupptalan på nationell nivå skulle också kunna övervägas, eftersom det förväntas ha en betydande inverkan på kontrollen av efterlevnaden<sup>(39)</sup>. EESK pekar på att det behövs flexibilitet för att respektera de olika rättstraditionerna och de olika nationella rättssystemen.

4.5.3 EESK anser att artikel 19 avseende arvoden och rättegångskostnader kan leda till ekonomiska svårigheter för mikroföretag och vissa småföretag som svarande i förfaranden. Om rättegångskostnaderna är så höga att verksamheten hotas, bör utebliven kompensation anses vara uppenbart orimligt.

<sup>(37)</sup> Skäl 31 i förslaget.

<sup>(38)</sup> Skäl 31 i förslaget.

<sup>(39)</sup> Foubert P. (2017). Se även Benedi Lahuerta S. (2018).



4.5.4 EESK anser att den föreslagna preskriptionstiden på tre år i artikel 18 skulle kunna kräva betydande förändringar som innebär utmaningar för de befintliga tvistlösningsmekanismerna i vissa medlemsstater. I sådana fall bör det vara möjligt för medlemsstaterna att göra en anpassning till sina rättssystem och rättstraditioner, utan att äventyra syftet med artikel 18, som är att se till att korta preskriptionstider inte hindrar personer som utsatts för lönediskriminering från att hävda sin rätt till lika lön.

#### 4.6 Jämställdhets- och tillsynsorgan

4.6.1 EESK välkomnar förslaget att stärka jämställdhetsorganens roll för att upprätthålla principen om lika lön och säkerställa samarbete mellan jämställdhetsorgan och andra organ med en tillsynsfunktion (artikel 25). Dessutom bör bestämmelser införas för att säkerställa ett nära samarbete mellan jämställdhetsorgan och arbetsmarknadens parter, samt tillsynsorganet, om det är skilt från jämställdhetsorganet, med vederbörlig hänsyn till arbetsmarknadsparternas oberoende.

4.6.2 EESK välkomnar särskilt bestämmelsen om tillräckliga resurser för att göra det möjligt för jämställdhetsorgan att utföra sina uppgifter effektivt (artikel 25.3). Kommittén välkomnar också det föreslagna kravet att utse ett tillsynsorgan för att stödja genomförandet av principen om lika lön (artikel 26). För att ytterligare stärka de nationella organens roll bör emellertid förslaget säkerställa att tillsynsorganet och yrkesinspektioner får tillräckliga resurser för att effektivt kunna utföra sina uppgifter.

4.6.3 EESK anser att tillsynsorganets sammansättning bör inkludera de sociala aktörer som är involverade i tillämpningen av principen om lika lön, särskilt fackföreningar och arbetsgivarföreträdare samt civilsamhällesorganisationer som främjar jämställdhet och lika lön.

#### 4.7 Övergripande bestämmelser

4.7.1 EESK anser att den föreslagna klausulen om bevarande av skyddsnivån (artikel 24) kan stärkas ytterligare genom att tillägga att ingenting i direktivet ska tolkas som att det begränsar eller inverkar menligt på de rättigheter och principer som inom respektive tillämpningsområde erkänns i unionsrätten eller internationell rätt och i internationella avtal i vilka unionen eller medlemsstaterna är parter.

4.7.2 Artikel 27 syftar till att säkerställa att direktivet inte påverkar arbetsmarknadsparternas rätt att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal samt att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell rätt och praxis. Det bör också ytterligare specificeras att arbetsmarknadens parter kan införa bestämmelser eller tillämpa kollektivavtal som är mer gynnsamma för arbetstagare än de som anges i direktivet.

4.7.3 EESK noterar att artikel 30 gör det möjligt för arbetsmarknadens parter att genomföra direktivet på gemensam begäran, förutsatt att det alltid säkerställs att direktivet får önskad verkan. Denna bestämmelse säkerställer att direktivet tillåter olika metoder för genomförandet i de olika nationella systemen, samtidigt som samma skyddsnivå för arbetstagarna garanteras.

Bryssel den 9 juni 2021.

Christa SCHWENG  
Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs  
ordförande

## BILAGA

Följande ändringsförslag avsågs under debatten, men fick minst en fjärdedel av rösterna (artikel 43.2 i arbetsordningen):

**Ny punkt 3.1**

Lägg till en ny punkt före punkt 3.1:

*3.1 Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) är en stark anhängare av principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete och erkänner den som en av EU:s grundläggande rättigheter och principer. EESK stöder också kommissionens mål att minska löneskillnaderna mellan könen och att ytterligare främja principen om lika lön. För att man ska kunna ta itu med löneskillnaderna mellan kvinnor och män måste dock de bakomliggande orsakerna till löneskillnaderna bedömas noggrant och kartläggas på ett korrekt sätt. EESK anser att kommissionens förslag avseende direktivet om insyn i lönesättningen<sup>(1)</sup> inte tar vederbörlig hänsyn till de viktigaste faktorerna bakom löneskillnaderna mellan könen, exempelvis horisontell och vertikal segregering på arbetsmarknaden till följd av individuella utbildnings- och yrkesval, heltidsarbete kontra deltidsarbete, obetalda omsorgsrelaterade begränsningar samt skatteincitamentens roll. I stället för de föreslagna åtgärderna för insyn i lönesättningen finns det därför effektivare och mer proportionerliga åtgärder än bindande EU-lagstiftning för att ta itu med dessa frågor, samtidigt som man ser till att de administrativa bördorna och kostnaderna för företag, särskilt små och medelstora företag, inte ökar. EESK understryker att lönestrukturer och lönesättning är en viktig del av kollektivförhandlingar och social dialog som omfattas av medlemsstaternas och arbetsmarknadsparternas behörighet. EESK anser att förslaget till direktiv<sup>(2)</sup> inte fullt ut respekterar de nationella befogenheterna när det gäller lönebildning och inte tar tillräcklig hänsyn till de olika nationella samhällsmodellerna och modellerna för arbetsmarknadsrelationer eller rättssystem och rättstraditioner i medlemsstaterna. Vidare tas ingen hänsyn till det faktum att lönebildningen också styrs av den aktuella efterfrågan och tillgången på kompetens på arbetsmarknaden och av tillgängliga resurser. EESK drar därför slutsatsen att kommissionens förslag om insyn i lönesättningen är oproportionerligt och strider mot subsidiaritetsprincipen. Kommissionen bör ompröva eller omarbeta sitt förslag och medlagstiftarna uppmanas att ta hänsyn till och ta itu med dessa problem i nästa steg i lagstiftningsprocessen.*

**Resultat av omröstningen:**

Röster för: 90

Röster emot: 109

Nedlagda röster: 18

**Punkt 3.2**

Ändra enligt följande:

*3.2 " EESK välkomnar konstaterar att kommissionens förslag som syftar till att göra det lättare för arbetstagarna att genomdriva principen om lika lön om de anser att de har utsatts för lönediskriminering, att bidra till större insyn i lönestrukturer och att bidra till att stärka nationella organs roll vid tillämpningen av denna princip.*

**Resultat av omröstningen:**

Röster för: 85

Röster emot: 131

Nedlagda röster: 17

<sup>(1)</sup> (COM(2021) 93 final).

<sup>(2)</sup> (COM(2021) 93 final).

**Punkt 3.3 (kopplad till punkt 1.3)**

Ändra enligt följande:

*3.3 EESK anser dock att förslaget bör stärkas i olika avseenden medlemsstaternas möjlighet att ta hänsyn till respektive modeller för arbetsmarknadsrelationer, särskilt när det gäller de kriterier som ska användas för att bestämma arbetets värde och omfattningen av några av de viktigaste insynsskyldigheterna, men även rollen för arbetsmarknadsparterna och kollektiva förhandlingar i genomförandet av principen om lika lön, med tanke på att arbetsmarknadens parter är bäst lämpade att ompröva värdet av färdigheter och yrkeskunnande <sup>(3)</sup>. Kommittén är oroad över att fördelarna med de föreslagna åtgärderna annars kommer att vara begränsade för många arbetstagare och att åtgärderna inte kommer att bidra tillräckligt till de systemförändringar som krävs för att eliminera lönediskriminering och särbehandling i lönehänsende på grund av kön.*

**Resultat av omröstningen:**

Röster för: 90

Röster emot: 138

Nedlagda röster: 17

**Punkt 4.2.4**

Ändra enligt följande:

*4.2.4 EESK välkomnar ~~är kritisk mot och ifrågasätter~~ införandet av möjligheten att använda en hypotetisk jämförbar person eller andra bevis som möjliggör ett antagande om en påstådd diskriminering, där ingen verklig jämförbar person kan fastställas. ~~Detta kommer att hjälpa arbetstagare på mycket könssegrigerade arbetsplatser att visa på diskriminering där detta förekommer, även om det inte finns någon verklig jämförbar person. Det är särskilt viktigt att se till att kvinnliga arbetstagare på mycket könssegrigerade arbetsplatser kan väcka talan avseende principen om lika lön eftersom det finns belegg för att det finns ett samband mellan andelen kvinnor på en arbetsplats och lägre lön — ju högre andel kvinnor, desto lägre lön~~ <sup>(4)</sup>. Det är oklart huruvida detta skulle fungera i praktiken, och det skulle skapa rättslig osäkerhet för företagen. Man bortser också från den dynamiska utvecklingen i ett företag, där aspekter som påverkar lönerna, såsom den allmänna ekonomiska situationen (ekonomiskt resultat, konkurrenskraft, produktivitet, efterfrågan) samt arbetsuppgifter och organisation, ständigt förändras. EESK anser att eventuell lönediskriminering alltid måste bedömas i förhållande till anställda i ett och samma företag i jämförbara befattningar. Dessutom pekar EESK på att lönebildningen till största delen är upp till (kollektiva) förhandlingar där det ges detaljerad professionell rådgivning, och bör inte regleras. Löner bildas på arbetsmarknaden och betalar arbetstagarna för de uppgifter som utförs, samt återspeglar objektiva faktorer och arbetstagarens prestationer. Löner fastställs som en del av ett avtalsförhållande mellan två privata parter eller genom kollektivavtal. Direktivet bör respektera dessa aspekter och lönebildningsstrukturer.*

**Resultat av omröstningen:**

Röster för: 69

Röster emot: 114

Nedlagda röster: 15

<sup>(3)</sup> EUT C 110, 22.3.2019, s. 26.

<sup>(4)</sup> HÖ (2018): "Global wage report 2018/2019: what lies behind gender pay gaps", Genève, s. 75.

**Punkt 4.3.5**

Stryk punkten:

~~4.3.5 Begränsningen av kravet att rapportera om löneskillnader inom organisationen till arbetsgivare med minst 250 arbetstagare (artikel 8.1), som undantar alla små och medelstora företag, innebär att endast ungefär en tredjedel av alla arbetstagare i EU kan dra nytta av denna åtgärd<sup>(5)</sup>. Dessutom är kvinnor överrepresenterade i små företag<sup>(6)</sup>, vilket innebär att en ännu mindre andel kvinnliga arbetstagare kommer att dra nytta av denna åtgärd. Denna tröskel är ett steg tillbaka från kommissionens rekommendation från 2014, som föreslår rapporteringskrav för arbetsgivare med minst 50 anställda<sup>(7)</sup>.~~

**Resultat av omröstningen:**

Röster för: 81

Röster emot: 125

Nedlagda röster: 13

**Punkt 4.3.6 (kopplad till punkt 1.5)**

Ändra enligt följande:

4.3.6 EESK medger att små och medelstora företag kan ha mer begränsade resurser för att uppfylla sina nya skyldigheter eftersom de ofta saknar administrativ personal enligt det föreslagna direktivet. Förslaget bör ta hänsyn till oro för ytterligare bördor för små och medelstora företag, särskilt med tanke på den betydelse som dessa kan ha i processen för återhämtning efter pandemin, som kan pågå efter det föreslagna direktivets ikraftträdande. ~~Ändå uppskattar~~ Kommissionen uppskattar att kostnaderna för att utarbeta rapporter kommer att vara måttliga<sup>(8)</sup>, men underskattar de övergripande ekonomiska konsekvenserna för arbetsgivarna. I själva verket kan de totala kostnaderna inte bedömas på förhand utan kommer att bero på kostnaden för att ta fram nya typer av uppgifter och statistiska sammanställningar, antalet tvister, praktiska verkställighetsproblem och effekterna på lönebildningen och kollektivavtalen. Ett fullständigt undantag för alla arbetsgivare med färre än 250 arbetstagare ~~bör~~ är därför stödjas inte motiverat, men särskilda regler på nationell nivå för små och medelstora företag kan vara lämpligt. Medlemsstaterna bör därför tillåtas att fastställa lämpliga tröskelvärden.

**Resultat av omröstningen:**

Röster för: 90

Röster emot: 121

Nedlagda röster: 13

**Punkt 4.3.7**

Stryk punkten:

~~4.3.7 Särskilda regler som minskar den erforderliga rapporteringsfrekvensen för mindre företag skulle minska kostnaderna, samtidigt som arbetsgivare skulle vara skyldiga att identifiera och eliminera löneskillnader till förmån för arbetstagarna. Tröskeln för rapporteringsskyldigheter bör inte vara högre än 50 arbetstagare, men rapporteringsfrekvensen för företag med mer än 50 men färre än 250 anställda skulle kunna minskas.~~

(5) Små och medelstora företag står för cirka två tredjedelar av sysselsättningen i EU och 99,8 % av alla företag, Statistik om små och medelstora företag.

(6) EIGE (2020) Gender inequalities in care and consequences for the labour market, s. 29.

(7) Rekommendation 4.

(8) Kommissionens konsekvensbedömning visar på ytterligare genomsnittliga kostnader på mellan minst 379–508 euro och högst 721–890 euro för det första året, med kostnader som minskar för de följande åren: Konsekvensbedömning, SWD(2021) 41 final, s. 59. Se även Eurofound (2020), "Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost and what are their benefits and opportunities?" Eurofound's arbetsdokument WPEF20021.

**Resultat av omröstningen:**

Röster för: 82  
Röster emot: 127  
Nedlagda röster: 18

**Punkt 4.3.8**

Ändra enligt följande:

~~4.3.8 En liknande oro uppstår när det gäller~~EESK välkomnar även begränsningen av kravet på en gemensam bedömning till arbetsgivare med minst 250 arbetstagare (artikel 9). Kostnaderna för att ta fram en gemensam bedömning beräknas bli något ~~högre än för rapporter~~<sup>(\*)</sup>, ~~men de vilket således motiverar fortfarande inte ett fullständigt undantag för arbetsgivare med färre än 250 anställda. Särskilda regler för små och medelstora företag på nationell nivå kan dock vara motiverat.~~

**Resultat av omröstningen:**

Röster för: 82  
Röster emot: 130  
Nedlagda röster: 20

**Punkt 4.3.9**

Ändra enligt följande:

~~4.3.9 Medlemsstaterna bör också åläggas att ge stöd, utbildning och tekniskt bistånd till arbetsgivare, särskilt små och medelstora företag, och uppmuntra dem att vidta frivilliga åtgärder för vid uppfyllandet av deras skyldigheter om insyn i lönesättningen, inklusive genom att utveckla verktyg och metoder för att beräkna löneskillnader. Medlemsstaterna bör, när så är möjligt och lämpligt, också använda sig av möjligheten i artikel 8.4 för att sammanställa information om löneskillnader mellan organisationer, särskilt när det gäller små och medelstora företag.~~

**Resultat av omröstningen:**

Röster för: 91  
Röster emot: 130  
Nedlagda röster: 15

**Punkt 4.4.4**

Ändra enligt följande:

~~4.4.4 EESK välkomnar att möjligheterna för anställda att stärka sina rättigheter vad gäller principen om lika lön ökar i och med förslaget. Fackföreningars och arbetstagarföreträdares förmåga att agera på arbetstagarnas vägnar bör alltid avgöras av ett tydligt mandat från arbetstagaren och bör äga rum i enlighet med nationell lagstiftning och praxis samt system för arbetsmarknadsrelationer. Rätten att begära information om lönenivåer, uppdelad efter kön, för arbetstagar kategorier bör inte beviljas per automatik utan bör alltid motiveras från fall till fall och ges i uppdrag av arbetstagare.. Förmågan för fackföreningar/arbetstagarföreträdare att agera på arbetstagarnas vägnar bör stärkas, bland annat genom att ge fackföreningar/ arbetstagarföreträdare rätten att begära information om lönenivåer, uppdelade efter kön, för kategorier av arbetstagare. Sådan information skulle göra det möjligt för fackföreningar/ arbetstagarföreträdare att identifiera lönediskriminering och agera för att ta itu med den, även genom kollektiva förhandlingar.~~

(\*) En genomsnittlig kostnad på mellan minst 1 180–1 724 euro och högst 1 911–2 266 euro, som förväntas minska med efterföljande bedömningar: Konsekvensbedömning, SWD(2021) 41 final, s. 61.

**Resultat av omröstningen:**

Röster för: 88

Röster emot: 127

Nedlagda röster: 11

**Lägg till en ny punkt 4.5.5**

Lägg till en ny punkt efter punkt 4.5.4:

4.5.5 EESK understryker att alla former av diskriminering baserad på kön bör åtgärdas. Det finns en farhåga att kravet på full ersättning, som anges i artikel 14, skulle kunna orsaka både rättsosäkerhet och praktiska svårigheter, bland annat avseende den period för vilken en sådan ersättning skulle betalas ut. De särskilda villkoren för att begära och erhålla sådan ersättning eller gottgörelse bör därför specificeras på nationell nivå.

**Resultat av omröstningen:**

Röster för: 89

Röster emot: 127

Nedlagda röster: 20

**Lägg till en ny punkt 4.5.6**

Lägg till en ny punkt efter punkt 4.5.5:

4.5.6 EESK noterar att bestämmelsen i artikel 16.2 om ytterligare omständigheter under vilka bevisbördan övergår till arbetsgivaren, nämligen om en arbetsgivare inte har uppfyllt kraven på insyn som anges i artiklarna 5–9, kan komma att få långtgående konsekvenser om den tillämpas strikt. Det bör därför överlåtas till medlemsstaterna att fastställa lämpliga bevisregler när sådan bristande efterlevnad utgör en försummelse av den förväntade aktsamhetsplikten.

**Resultat av omröstningen:**

Röster för: 91

Röster emot: 145

Nedlagda röster: 13

**Punkt 4.7.2**

Ändra enligt följande:

4.7.2 Artikel 27 syftar till att säkerställa att direktivet inte påverkar arbetsmarknadsparternas rätt att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal samt att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell rätt och praxis. Deras avtal bör anses säkerställa det önskade skyddet. Det bör också ytterligare specificeras att arbetsmarknadens parter kan införa bestämmelser eller tillämpa kollektivavtal som är mer gynnsamma för arbetstagare än de som anges i direktivet.

**Resultat av omröstningen:**

Röster för: 95

Röster emot: 134

Nedlagda röster: 12



**Punkt 4.7.3**

Ändra enligt följande:

4.7.3 EESK noterar att artikel 30 gör det möjligt för arbetsmarknadens parter att genomföra direktivet på gemensam begäran, förutsatt att det alltid säkerställs att direktivet får önskad verkan. Denna bestämmelse säkerställer att direktivet tillåter olika metoder för genomförandet i de olika nationella systemen, samtidigt som samma skyddsnivå för arbetstagarna garanteras. För att göra detta uppenbart bör man utgå från direktivet om arbete genom bemanningsföretag och direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor, i vilka det fastställs att sådant genomförande är tillåtet så länge det övergripande skyddet av arbetstagare iakttas.

**Resultat av omröstningen:**

Röster för: 86

Röster emot: 142

Nedlagda röster: 9

**Punkt 1.1 (kopplad till den nya punkt 3.1)**

Ändra enligt följande:

1.1 Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) stöder till fullo principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete och erkänner den som en av EU:s grundläggande rättigheter och principer. EESK stöder också kommissionens mål att minska löneskillnaderna mellan könen och att ytterligare främja principen om lika lön. För att man ska kunna ta itu med löneskillnaderna mellan kvinnor och män måste dock de bakomliggande orsakerna till löneskillnaderna bedömas noggrant och kartläggas på ett korrekt sätt. EESK anser att kommissionens förslag avseende direktivet om insyn i lönesättningen<sup>(10)</sup> inte tar vederbörlig hänsyn till de viktigaste faktorerna bakom löneskillnaderna mellan könen, exempelvis horisontell och vertikal segregering på arbetsmarknaden till följd av individuella utbildnings- och yrkesval, heltidsarbete kontra deltidarbete, obetalda omsorgsrelaterade begränsningar samt skatteincitamentens roll. I stället för de föreslagna åtgärderna för insyn i lönesättningen finns det därför effektivare och mer proportionerliga åtgärder än bindande EU-lagstiftning för att ta itu med dessa frågor, samtidigt som man ser till att de administrativa bördorna och kostnaderna för företag, särskilt små och medelstora företag, inte ökar. EESK anser att förslaget till direktiv<sup>(11)</sup> inte fullt ut respekterar de nationella befogenheterna när det gäller lönebildning och inte tar tillräcklig hänsyn till de olika nationella samhällsmodellerna och modellerna för arbetsmarknadsrelationer eller rättssystem och rättstraditioner i medlemsstaterna. Vidare tas ingen hänsyn till det faktum att lönebildningen också styrs av den aktuella efterfrågan och tillgången på kompetens på arbetsmarknaden och av tillgängliga resurser. EESK drar därför slutsatsen att kommissionens förslag om insyn i lönesättningen är oproportionerligt och strider mot subsidiaritetsprincipen. Kommissionen bör ompröva eller omarbeta sitt förslag och medlagstiftarna uppmanas att ta hänsyn till och ta itu med dessa problem i nästa steg i lagstiftningsprocessen. EESK välkomnar kommissionens förslag som syftar till att göra det lättare för arbetstagarna att genomdriva principen om lika lön om de anser att de har utsatts för lönediskriminering, att bidra till större insyn i lönestrukturer och att bidra till att stärka nationella organs roll vid tillämpningen av denna princip.

**Punkt 1.3 (kopplad till punkt 3.3)**

Ändra enligt följande:

1.3 EESK anser dock att förslaget bör stärkas i olika avseenden medlemsstaternas möjlighet att ta hänsyn till respektive modeller för arbetsmarknadsrelationer, särskilt när det gäller de kriterier som ska användas för att bestämma arbetets värde, täckningen av några av de viktigaste insynsskyldigheterna samt rollen för arbetsmarknadsparterna och kollektiva förhandlingar i genomförandet av principen om lika lön.

<sup>(10)</sup> (COM(2021) 93 final).

<sup>(11)</sup> (COM(2021) 93 final).

**Punkt 1.5 (kopplad till punkt 4.3.6)**

Ändra enligt följande:

1.5 ~~Även om man i förslaget finner~~ Förslaget beaktar med rätta ~~beaktar~~ beaktar farhågorna om ytterligare bördor för små och medelstora företag., ~~finns~~ EESK inte att stöder kommissionens förslag om att införa ett fullständigt undantag för alla arbetsgivare med färre än 250 arbetstagare men konstaterar samtidigt att är motiverat. Det kan dock vara lämpligt med särskilda regler på nationell nivå för små och medelstora företag. Medlemsstaterna bör därför ha rätt att fastställa lämpliga tröskelvärden. Medlemsstaterna bör också åläggas att ge stöd, utbildning och tekniskt bistånd till arbetsgivare, särskilt små och medelstora företag, när det gäller deras skyldigheter om insyn i lönesättningen.

---