

Yttrande över EU-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 (COM(2021) 93 final 2021/0050 (COD))

Saco har ombetts att yttra sig över EU-kommissionens förslag till direktiv om åtgärder för transparens i lönesättning. Saco har valt att lämna synpunkter främst i de delar som vi anser har bäring på den svenska partsmodellen.

Allmänna synpunkter

Saco är positivt till att Kommissionen lägger förslag till direktiv om ökad lönetransparens. Det finns fortfarande löneskillnader mellan män och kvinnor som inte går att förklara på annat sätt än att det beror på kön. Vi har kommit rätt långt i Sverige men även här finns alltjämt skillnader. I stor utsträckning beror löneskillnaderna dock på strukturell lönediskriminering. Många faktorer påverkar lönegapet mellan män och kvinnor, som arbetstider, anställningsformer, karriärmöjligheter, barn- och äldreomsorg. Inget av detta kommer att lösas genom direktivförslaget.

Men eftersom handlingsplaner och rekommendationer om lönetransparens inte verkar ha fått någon effekt, är det motiverat att Kommissionen nu går fram med direktivförslag. Lönekartläggningar kan vara ett redskap för att synliggöra och komma till rätta med en del av löneskillnaderna mellan kvinnor och män, och denna del är viktig i förslaget.

Men det är också helt nödvändigt att vår kollektivavtalsmodell respekteras. Det är positivt att direktivet måste genomföras i dialog med parterna, att strejk- och förhandlingsrätten inte ska påverkas på något sätt och att medlemsstaterna kan överlåta till parterna att genomföra direktivet. Det är också bra att man hänvisar till det arbetstagarbegrepp som finns i nationell lag, kollektivavtal och praxis (även om man också hänvisar till EU-domstolens praxis), och det är bra att det är ett minimidirektiv som inte påverkar om det redan finns ett bättre skydd.

Vi kan dock se vissa svårigheter när det gäller hur förslaget kan passa in i vår svenska modell. Särskilt gäller detta kollektiva rättigheter i förhållande till individuella rättigheter och att den individuella lönesättningen i förlängningen riskerar att påverkas. Det är också bekymmersamt att detaljeringsgraden är så hög när det gäller lönekartläggning och

information. Här anser Saco det nödvändigt att parterna kan avvika från bestämmelserna genom kollektivavtal, under förutsättning att syftet med direktivet upprätthålls, så som skett t.ex. i arbetsvillkorsdirektivet. I annat fall riskerar lönetransparensdirektivet endast leda till mer administration för arbetsgivarna som inte kommer arbetstagarna till del. Det mest effektiva sättet att komma till rätta med osakliga löneskillnader hos enskilda arbetsgivare är i stället om lönekartläggning och löneutvärdering bygger på partsgemensam statistik och görs till en del i parternas lönebildning.

Begreppet "arbetstagarrepresentanter" eller "arbetstagarföreträdare" bör genomgående bytas ut mot "arbetstagarorganisationer" för att inte urholka partsmodellen.

Det är också lite märkligt att kommissionen lägger så stor vikt vid att lönediskrimineringstvister ska vara ett viktigt verktyg för att åtgärda löneskillnader. Även om det naturligtvis är viktigt att den som är utsatt för lönediskriminering kan hävda sin rätt i domstol, är det främst de åtgärder som parterna vidtar i lönebildningen och annat förebyggande arbete, som har betydelse för att löneskillnaderna utjämnas.

Saco utgår från att Arbetsmarknadsdepartementet fortsätter dialogen med oss parter under förhandlingarna. Vi välkomnar detta, och diskuterar gärna framtida skrivningsförslag.

När det gäller enskilda artiklar har Saco följande synpunkter i nuläget. Ytterligare kan tillkomma vid en närmare analys senare.

Artikel 4 - Lika eller likvärdigt arbete

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivarna har infört lönestrukturer som säkerställer att kvinnor och män får lika lön för samma eller likvärdigt arbete.

2. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att verktyg och metoder inrättas för att bedöma och jämföra arbetets värde i enlighet med de kriterier som fastställs i denna artikel. Dessa verktyg och metoder kan omfatta system för könsneutral arbetsvärdering och arbetsindelning.

3. Dessa verktyg och metoder ska göra det möjligt att vid arbetsvärderingen bedöma om arbetstagare befinner sig i jämförbara

situationer, med hjälp av objektiva kriterier som ska omfatta krav på utbildning, arbetslivserfarenhet och fortbildning, färdigheter, arbetsinsats och ansvarsområden, arbetsresultat och arbetets karaktär. De ska inte innehålla eller bygga på kriterier som direkt eller indirekt bygger på arbetstagarens kön.

4. När skillnaderna i lön kan tillskrivas en och samma källa som fastställer lönevillkor, begränsas bedömningen av huruvida de anställda utför samma eller likvärdigt arbete inte bara till situationer där kvinnliga och manliga anställda har samma arbetsgivare, utan får utvidgas till att även omfatta källan. Bedömningen ska inte begränsas enbart till arbetstagare anställda samtidigt som den berörda arbetstagaren. Om ingen faktiskt jämförbar person kan fastställas, ska det vara tillåtet att jämföra med en hypotetisk person eller använda andra bevismedel som kan stärka den misstänkta diskrimineringen.

5. Om ett system för arbetsutvärdering och arbetsindelning används för att fastställa lönerna ska systemet använda samma kriterier för båda könen, så att man utesluter alla förutsättningar för könsdiskriminering.

Synpunkter och analys

Saco har tidigare varit kritisk till att kriterier för lönesättning listas i direktivet, eftersom man då öppnar för att EU-domstolen tolkar begreppen. Det är viktigt att bevaka att kriterierna inte utökas på ett sätt som begränsar utrymmet för kollektivavtalsregleringen.

Intressant är p. 10 i reciten, där det sägs att principen om lika lön mellan män och kvinnor inte hindrar att arbetsgivarna ger arbetstagare som utför samma eller likvärdigt arbete olika lön, utifrån objektiva, könsneutrala och opartiska kriterier, såsom prestation och kompetens. Individuell lönesättning ska alltså alltjämt vara tillåtet.

Flera av Sacos förbund har dock synpunkter på denna del i förslaget och pekar på att en av de största utmaningarna med implementeringen av direktivet blir att ta fram kriterier för hur jämförelsen mellan olika arbeten ska kunna ske. Tjänstemannayrken är numer komplexa konstruktioner och innehåller ofta stora inslag av eget ansvarstagande och krav på initiativ. Många förbund driver sedan många år krav på att lönerna ska vara differentierade och individuella och premiera en faktisk prestation i förhållande till uppsatta mål. Att behålla en lönesättning som bygger på individuell prestation är viktigt för att lönen ska kunna utgöra det verktyg för

incitament och företagsutveckling som där är i dag. Även om de föreslagna kriterierna kan tyckas naturliga, finns en risk att förslaget innebär dels en byråkratisering, dels att partsmodellen urholkas genom att lagstiftaren låser fast kriterier som måste användas i lönesättningen.

Det kan vara bättre – och mer i linje med EUD:s praxis – att göra de uppräknade kriterierna till exempel. Att alltså ange i p. 3 ”objektiva kriterier **såsom** krav på utbildning...”

Att artikeln ger exempel på objektiva kriterier kan också medföra att EU-domstolen blir mindre benägen att tolka begreppen, än om kriterierna blir obligatoriska. Detta är i så fall till fördel för vår partsmodell.

Artikel 5 - Insyn i lönesättningen före anställning

1. Den som söker anställning ska ha rätt att från den presumtiva arbetsgivaren få information om ingångslön eller löneintervall, som bygger på objektiva och könsneutrala kriterier och avser den tjänst som ska tillsättas. Dessa uppgifter bör anges i den offentliggjorda platsannonsen eller på annat sätt lämnas till de sökande innan anställningsintervjun utan att den sökande ska behöva be om uppgifterna.

2. En arbetsgivare ska varken muntligt eller skriftligt själv eller via en företrädare fråga den sökande om lönehistorik från deras tidigare anställningar.

Synpunkter och analys

Här är utgångspunkten att det finns ett givet löneläge, vilket ofta inte är fallet för akademikerjobb. Löneförhandlingar sker individuellt vid en anställning, och att ange lön i förväg riskerar att försämra utfallet för många. Det skulle också kunna leda till att vissa inte söker anställningen om löneintervallet sätts för lågt. Saco är tveksamt till att arbetsgivarens uppgifter om löneläget ska få så stor betydelse som artikeln nu ger uttryck för. Det kan vara bättre för den arbetssökande att kontakta den fackliga organisationen, vilket idag är den naturliga vägen till att få rätt information om löneläget.

Man kan också konstatera att denna artikel faller utanför direktivets tillämpningsområde, som artikel 2 nu är formulerad.

P.2 lär bli svår att komma åt. Sannolikt är det endast personer som inte fått anställningen som kan tänkas anmäla arbetsgivaren.

Artikel 7 - Rätt till information

- 1. Arbetstagare ska ha rätt att få ut information om sin egen lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna, som visar könsfördelningen i lönesättningen för kategorier av anställda som utför samma eller likvärdigt arbete, i enlighet med punkterna 3 och 4.*
- 2. Arbetsgivarna ska varje år informera arbetstagarna om deras rätt att få ut den information som avses i punkt 1.*
- 3. Arbetsgivarna ska tillhandahålla den information som avses i punkt 1 inom rimlig tid efter arbetstagarens förfrågan. Informationen ska på begäran tillhandahållas i ett format som är tillgängligt för arbetstagare med funktionsnedsättning.*
- 4. Arbetstagare ska ha möjlighet att begära den information som avses i punkt 1 via sina företrädare eller ett jämställdhetsorgan.*
- 5. Arbetstagarna ska inte hindras ifrån att redovisa sin lön för att kunna åberopa principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.*
- 6. Arbetsgivare får kräva att arbetstagare som fått den information som avses i denna artikel inte ska använda informationen i andra syften än att försvara sin rätt till lika lön för samma eller likvärdigt arbete och inte på annat sätt sprida informationen.*

Synpunkter och analys

Här handlar det om en individuell rätt för arbetstagaren att få information om lönenivåer, vilket i Sverige ligger på parterna. Informationen är tillgänglig för fackens medlemmar, men knappast för oorganiserade på den detaljnivå som anges i direktivet. I offentlig sektor omfattas dock löner av offentlighetsprincipen.

I Artikel 10 p. 3 sägs att medlemsstaterna får besluta att endast arbetstagarföreträdare eller jämställdhetsorgan ska ha tillgång till den information som avses i artiklarna 7, 8 och 9 om yppandet av

uppgifterna skulle leda till att man direkt eller indirekt får kännedom om en identifierbar kollegas lön. Detta kan sannolikt bli aktuellt på mindre arbetsplatser, men hos större arbetsgivare är det svårare att avgöra om förslaget tillåter att arbetstagarorganisationerna har den uppgiften.

Det är därför lämpligt att medlemsstaterna kan tillåta parterna att bestämma hur informationen om löner ska nå arbetstagarna (dvs. alltid, och inte bara när en individ riskerar att identifieras).

"Företrädare" i punkt 4 bör bytas ut mot "arbetstagarorganisationer", se skälen för detta under artikel 10.

Artikel 8 - Rapportering om löneskillnader mellan kvinnor och män

1. Arbetsgivare med minst 250 anställda ska tillhandahålla följande information om organisationen, i enlighet med punkterna 2, 3 och 5:

- (a) Löneskillnader mellan alla kvinnliga och manliga arbetstagare.*
- (b) Löneskillnader mellan alla kvinnliga och manliga arbetstagare med avseende på lönetillägg eller varierande ersättningar.*
- (c) Medianlöneskillnader mellan alla kvinnliga och manliga arbetstagare.*
- (d) Medianlöneskillnader mellan alla kvinnliga och manliga arbetstagare med avseende på lönetillägg eller varierande ersättningar.*
- (e) Andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får lönetillägg eller varierande ersättningar.*
- (f) Andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje lönekvartil,*
- (g) löneskillnader mellan kvinnor och män i varje arbetstagarkategori, fördelat på sedvanlig grundlön samt lönetillägg och varierande ersättningar.*

2. Arbetsgivarens ledningsskikt ska bekräfta att informationen är korrekt.

3. Arbetsgivaren ska offentliggöra den information som avses i punkt 1 a–f varje år på sin webbsida eller på annat sätt göra informationen allmänt och enkelt tillgänglig. Information från de fyra föregående åren, om den finns, ska på begäran också hållas tillgänglig. Arbetsgivaren ska även dela denna information med det tillsynsorgan som avses i punkt 6.

4. Medlemsstaterna får besluta att sammanställa den information som avses i punkt 1 a–f själva, med hjälp av sådana administrativa uppgifter som arbetsgivarna lämnat till skatte- eller socialförsäkringsmyndigheter. Denna information ska ställas till allmänhetens förfogande i enlighet med punkt 6.

5. Arbetsgivaren ska lämna den information som anges i punkt 1 g till alla arbetstagare och deras företrädare, samt till det tillsynsorgan som avses i punkt 6. Arbetsgivaren ska på begäran lämna informationen till yrkesinspektionen och jämställdhetsorganet. Information för de fyra föregående åren, om sådan finns tillgänglig, ska också lämnas ut på begäran.

6. Medlemsstaterna ska anförtro det tillsynsorgan som utsetts i enlighet med artikel 26 att samla in de uppgifter som lämnats av arbetsgivarna i enlighet med punkt 1 a–f och att säkerställa att uppgifterna offentliggörs och på ett användarvänligt sätt möjliggör en jämförelse mellan arbetsgivare, branscher och regioner i den berörda medlemsstaten.

7. Arbetstagare och deras företrädare, yrkesinspektion och jämställdhetsorgan, ska ha rätt att begära att arbetsgivaren ska lämna ytterligare förtydliganden och detaljuppgifter eller förklaringar avseende eventuella skillnader i lön mellan könen. Arbetsgivaren ska besvara en sådan begäran inom rimlig tid genom att lämna ett motiverat svar. Om löneskillnader mellan könen inte kan motiveras med hänvisning till objektiva och könsneutrala kriterier ska arbetsgivaren avhjälpa situationen i nära samverkan med arbetstagarföreträdare, yrkesinspektion och/eller jämställdhetsorgan.

Synpunkter och analys

Det kan konstateras att artikeln är mycket detaljerad.

Tröskeln på 250 arbetstagare är hög, jämfört med 10 som Sverige har. Det innebär att en väldigt stor del av de anställda faller utanför direktivets tillämpning. Saco tycker därför att tröskeln ska sänkas.

Visserligen har Riksrevisionen i en rapport kommit fram till att det är tveksamt om lönekartläggning har någon effekt på åtgärdandet av löneskillnader, i vart fall om det är fråga om arbetsgivare som inte är stora, men det konstateras i rapporten att många arbetsgivare anser att kraven i diskrimineringslagen är för otydliga och att arbetsgivare har svårt att förstå vad det är som krävs när det gäller lönekartläggningar. Det kan i och för sig vara något som talar för att det är bra med detaljerade bestämmelser i direktivet. Men en ännu bättre lösning är att överlämna till parterna och/eller jämställdhetsorganen att bestämma vad lönekartläggningen ska innehålla, och att artikeln i direktivet är mer generell.

Man kan också tänka sig att det går att förhandla om en lägre tröskel i utbyte mot mindre detaljerade regler. Även EFS har öppnat för en sådan lösning.

Artikel 9 - Gemensam lönebedömning

1. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivare med minst 250 anställda i samverkan med arbetstagarföreträdarna utför en gemensam lönebedömning om båda av de följande förutsättningarna är förhanden:

(a) Den lönerapportering som gjorts enligt artikel 8 visar åtminstone fem procents skillnad i genomsnittslönen för kvinnor och män i någon arbetstagarkategori.

(b) Arbetsgivaren har inte motiverat skillnaderna i genomsnittlig lönenivå med hänvisning till objektiva och könsneutrala faktorer.

2. Den gemensamma lönebedömningen ska omfatta följande:

(a) En analys av andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori.

(b) Närmare upplysningar om kvinnors och mäns genomsnittslön samt lönetillägg och varierande ersättningar för varje arbetstagarkategori.

(c) En kartläggning av alla skillnader i lönenivå för kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori.

(d) Skälen till dessa skillnader i lönenivå och, i förekommande fall, en objektiv könsneutral motivering på ett sätt som gemensamt fastställts av arbetstagarföreträdarna och arbetsgivaren.

(e) Åtgärder för att avhjälpa sådana skillnader, om de inte kan motiveras med hänvisning till objektiva och könsneutrala kriterier.

(f) En rapport om effektiviteten i eventuella åtgärder som nämnts i tidigare gemensamma lönebedömningar.

3. Arbetsgivarna ska ställa de gemensamma lönebedömningarna till förfogande för arbetstagarna, arbetstagarföreträdarna, det tillsynsorgan som utsetts enligt artikel 26, jämställdhetsorganet och yrkesinspektionen.

4. Om det vid den gemensamma lönebedömningen framkommer skillnader i genomsnittslön för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete, vilka inte kan motiveras med hänvisning till objektiva och könsneutrala kriterier, ska arbetsgivaren avhjälpa situationen i nära samverkan med arbetstagarföreträdare, yrkesinspektion och/eller jämställdhetsorgan. Sådana åtgärder ska omfatta införandet av könsneutral arbetsutvärdering

och arbetsindelning för att säkerställa att man utesluter all direkt eller indirekt lönediskriminering på grund av kön.

Synpunkter och analys

Gemensamma utvärderingar görs i regel redan av parterna i Sverige, och det utan att det är fråga om en viss procents löneskillnader. Även här bör medlemsstaterna kunna överlämna till parterna hur den gemensamma lönebedömningen ska gå till, så länge syftet med direktivet upprätthålls.

Här behöver "arbetstagarrepresentanter" bytas ut mot "arbetstagarorganisationer", se motivering under artikel 10.

Ang. tröskeln har Saco samma ståndpunkt som för artikel 8, dvs. att den bör sänkas.

Artikel 10 - Skydd av personuppgifter

1. I den mån åtgärderna enligt artiklarna 7, 8 och 9 inbegriper behandling av personuppgifter bör detta ske i enlighet med förordning (EU) 2016/679.

2. Personuppgifter som samlas in av arbetsgivarna i enlighet med artiklarna 7, 8 eller 9 får inte användas i andra syften än att genomföra principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

3. Medlemsstaterna får besluta att endast arbetstagarföreträdare eller jämställdhetsorgan ska ha tillgång till den information som avses i artiklarna 7, 8 och 9 om yppandet av uppgifterna skulle leda till att man direkt eller indirekt får kännedom om en identifierbar kollegas lön. Arbetstagarföreträdarna eller jämställdhetsorganet ska bistå arbetstagaren med råd om en eventuell talan enligt detta direktiv, men utan att röja faktiska lönenivåer för enskilda arbetstagare som utför samma eller likvärdigt arbete. Det tillsynsorgan som avses i artikel 26 ska ha tillgång till informationen utan några inskränkningar.

Synpunkter och analys

I artikel 10.3 är det viktigt att det står "arbetstagarorganisationer" i stället för "arbetstagarföreträdare". Nuvarande ordval öppnar upp för såväl gula fackföreningar som representanter utsedda av företagsledningen. Skrivningen försvagar fackens roll i löneprocessen och är ett hot mot den

svenska lönemodellen där löner sätts mellan parterna på arbetsmarknaden. Den slutgiltiga skrivningen behöver stärka den sociala dialogen i medlemsstaterna och inte försvaga den, vilket nuvarande ordval riskerar att göra.

Artikel 16 - Omvänd bevisbörda

1. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder i enlighet med sina nationella rättssystem för att säkerställa att bevisbördan, när arbetstagare som anser sig förfördelade på grund av att likalöneprincipen inte har tillämpats på dem vänder sig till domstol eller annan behörig myndighet för att få det fastställt om de konkreta omständigheterna ger anledning att anta att direkt eller indirekt diskriminering har förekommit, ska åligga svaranden och att det är denne som ska föra i bevisning att ingen direkt eller indirekt lönediskriminering förekommit.

2. När rättsliga eller administrativa förfaranden om direkt eller indirekt diskriminering inleds mot arbetsgivare som inte efterkommit de rättigheter och skyldigheter som följer av artiklarna 5–9 i detta direktiv om rätt till insyn i lönesättning, ska medlemsstaterna säkerställa att det åligger arbetsgivaren att bevisa att ingen sådan diskriminering förekommit.

3. Alla eventuella kvarstående tveksamheter ska bedömas till kärandens fördel.

4. Detta direktiv hindrar inte att medlemsstaterna inför bevisregler som är mer gynnsamma för käranden vid talan som åberopar rättigheter eller skyldigheter avseende lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.

5. Medlemsstaterna kan avstå ifrån att tillämpa punkt 1 på förfaranden där det åligger domstolen eller den behöriga instansen att utreda fakta i målet.

6. Denna artikel ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, såvida inte annat sägs i nationell lagstiftning.

Synpunkter och analys

Denna delvis nya bevisregel innebär att om arbetsgivaren har missat att uppfylla sina skyldigheter enligt artiklarna 5-9, t.ex. ang. information, eller lönekartläggning, behöver inte arbetstagare som påstår sig vara diskriminerade visa några omständigheter som gör det antagligt att de

är lönediskriminerade. Arbetsgivaren har direkt bevisbördan för att det inte är fråga om diskriminering.

Detta sätter naturligtvis stor press på arbetsgivarna att göra lönekartläggningar osv. Frågan är om det är rimligt att bevisbördan går över på arbetsgivaren direkt i lönediskrimineringstvister. Saco är tveksamt till att gå så långt i att lätta beviskraven för den som påstår sig vara lönediskriminerad.

Men den nuvarande bevisregeln (där arbetstagaren först ska göra diskriminering antagligt) har kritiserats för att vara för sträng, eftersom det har krävts att arbetstagaren måste styrka omständigheterna som gör diskriminering antagligt.

Kanske går det att hitta en annan lösning, och i stället formulera beviskravet så att det "vid en samlad bedömning" framstår som antagligt att det är fråga om diskriminering.

Artikel 18 - Preskriptionstid

1. Medlemsstaterna ska anta bestämmelser om preskriptionstid för talan om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Dessa regler ska fastställa när preskriptionsfristen börjar löpa, dess löptid och under vilka förhållanden den ska avbrytas eller tillfälligt upphöra att löpa.

2. Preskriptionstiden ska inte börja löpa innan överträdelsen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete eller överträdelse av andra rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv har upphört och kåranden har, eller rimligen kan antas ha, vetskap om överträdelserna.

3. Medlemsstaterna ska säkerställa att preskriptionstiden för att väcka talan uppgår till minst tre år.

4. Medlemsstaterna ska säkerställa att preskriptionstiden uppskjuts, eller beroende på nationell lagstiftning, avbryts så snart kåranden väcker talan genom stämning eller genom att påtala ärendet hos arbetsgivaren, arbetstagarföreträdare, yrkesinspektion eller jämställdhetsorgan.

Synpunkter och analys

När det gäller preskription, hänvisar diskrimineringslagen till MBL, som i sin tur tillåter parterna att avtala om detta.

Här har flera av Sacos förbund lyft att bestämmelsen strider mot förhandlingsordningarna i kollektivavtalen.

Även här bör medlemsstaterna kunna tillåta parterna att träffa kollektivavtal om andra frister än de som anges i artikeln.

Artikel 19 - Arvoden och rättegångskostnader

Kärande vars talan om lönediskriminering bifallits ska ha rätt att utöver annan kompensation från svaranden få ersättning för rimliga utlägg för arvoden till jurister och experter samt rättegångskostnader. Kärande vars talan om lönediskriminering bifallits ska inte ha rätt att få ersättning från svaranden för utlägg för arvoden till jurister och experter eller rättegångskostnader, om talan väckts i ond tro, var uppenbart ogrundad eller om bifall av ersättning bedöms vara orimlig med tanke på de särskilda omständigheterna i fallet.

Synpunkter och analys

Det är här fel i den svenska översättningen. Andra meningen handlar i stället om när svaranden vunnit ett mål om lönediskriminering.

Förslaget innebär att den som väcker talan om lönediskriminering, aldrig blir skyldig att betala motpartens rättegångskostnader om det inte är fråga om en helt ogrundad talan, ond tro, eller orimligt på annat sätt. Detta går väldigt långt, och kan sannolikt verka tvistedrivande. Saco anser att det vore bättre att ha en bestämmelse som liknar den vi har i lagen om rättegången i arbetstvister, dvs att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad.

Artikel 20 - Sanktioner

1. Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelse av nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv och vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de tillämpas. De fastställda sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Medlemsstaterna ska snarast underrätta kommissionen om sådana regler och åtgärder samt eventuella ändringar som berör dem.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa straffavgifter för överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som följer av principen om lika lön för samma eller likvärdigt arbete.

De ska fastställa en miniminivå för sådana straffavgifter som säkerställer en faktisk avskräckande verkan. Straffavgiftens nivå ska fastställas med hänsyn till

- (a) överträdelsens allvar och varaktighet,*
- (b) eventuellt uppsåt eller grov försumlighet från arbetsgivarens sida,*
- (c) eventuella andra försvårande eller förmildrande omständigheter som är tillämpliga på ärendet.*

3. Medlemsstaterna ska fastställa särskilda sanktioner vid upprepade överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser lika lön för kvinnor och män, såsom indragning av offentliga förmåner eller uteslutning under viss tid från tilldelning av ekonomiska incitament.

4. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de sanktioner som föreskrivs tillämpas på ett verkningsfullt sätt i praktiken.

Synpunkter och analys

Saco konstaterar att det är systemfrämmande att hålla inne bidrag enl. p. 3. Det är tveksamt om detta är motiverat. Det är bättre att låta medlemsstaterna bestämma vilka sanktioner som är effektiva och lämpliga.

Artikel 21 - Lika lön vid offentlig upphandling och koncession

1. De lämpliga åtgärder som medlemsstaterna vidtar i enlighet med artikel 30.3 i direktiv

2014/23/EU, artikel 18.2 i direktiv 2014/24/EU eller artikel 36.2 i direktiv 2014/25/EU ska omfatta åtgärder för att säkerställa att ekonomiska aktörer i samband med offentlig upphandling eller koncession fullgör skyldigheterna i fråga om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.

2. Medlemsstaterna ska överväga att, i tillämpliga fall, låta upphandlande myndigheter använda sanktioner och uppsägningsklausuler för att säkerställa efterlevnaden av likalöneprincipen vid offentlig upphandling eller koncession. När medlemsstaternas myndigheter vidtar åtgärder i enlighet med artikel 38.7 a) i direktiv 2014/23/EU, artikel 57.4 a) i direktiv

2014/24/EU eller artikel 80.1 i direktiv 2014/25/EU, i förening med artikel 57.4 a i direktiv 2014/24/EU, får de utesluta eller av medlemsstaterna åläggas att utesluta alla ekonomiska aktörer från deltagande i en given offentlig upphandlingsomgång om de på något sätt kan påvisa att de skyldigheter som avses i punkt 1 överträts, endera därför att skyldigheterna avseende rätten till insyn i lönesättningen åsidosatts, eller därför att det förekommer löneskillnader på mer än 5 procent i en arbetstagarkategori, som arbetsgivaren inte kan motivera med hjälp av objektiva, könsneutrala kriterier. Detta hindrar inte tillämpningen av andra rättigheter eller skyldigheter som följer av direktiv 2014/23/EU, direktiv 2014/24/EU eller direktiv 2014/25/EU.

Synpunkter och analys

Bestämmelsen innebär att medlemsstaterna är skyldiga att säkerställa att ekonomiska aktörer i samband med offentlig upphandling eller koncession fullgör skyldigheterna i fråga om lika lön för kvinnor och män. Punkt 2 är dock inte tvingande utan något som "ska övervägas".

Saco är tveksamt till att detta ska vara en obligatorisk ordning vid upphandling. Alla ska ju följa bestämmelser om lika lön för kvinnor och män, men det kan vara svårt att övervaka att så sker. Att ställa krav på att företag ska uteslutas från upphandlingsförfarandet om de inte fullgör skyldigheterna i direktivet betyder att den upphandlande myndigheten måste utreda frågan, vilket kan leda till stor tidsutdräkt. Saco ser hellre att dokumenterat jämställdhetsarbete kan utgöra ett kriterium vid själva tävlingsmomentet.

Artikel 27 - Förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder

Direktivet ska inte heller på något sätt påverka rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal samt att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell rätt eller praxis.

Synpunkter och analys

Det är bra att denna artikel finns. Men avvikelser från vissa artiklar bör också tillåtas, så länge syftet med direktivet upprätthålls, se tidigare kommentarer.

Artikel 30 - Genomförande

Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv, på gemensam begäran från dessa och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att alltid säkerställa att direktivet får önskad verkan.

Synpunkter och analys

Det är positivt att man anger att direktivet kan genomföras av parterna, även om detta inte lär bli aktuellt i Sverige eftersom våra kollektivavtal inte är heltäckande. Lagstiftning krävs också, och finns redan i vissa avseenden. Det är viktigt att den svenska lagstiftningen blir semidispositiv, så parterna får ett stort utrymme, men detta är en senare fråga.

Men som Saco anført ovan, behöver direktivet ge utrymme för att parterna kan avvika från vissa bestämmelser, under förutsättning att syftet med direktivet inte undergrävs.

Bilägger remissvar från Sacoförbunden Sveriges Ingenjörer, SRAT, DIK och Sveriges läkarförbund. Sveriges Veterinärförbund har meddelat att förbundet ansluter sig till Sacos remissvar.

Med vänlig hälsning
Sveriges akademikers centralorganisation

Lena Granqvist
Samhällspolitisk chef

Helena Larsson
Jurist