

”Direktiv om lika lön ger missnöje på arbetsplatserna”

2021-03-10 Lag & Avtal [Calle von Scheele](#) _

LÖNETRANSPARENS. EU:s direktiv för jämställda löner kan frammana missnöje på arbetsplatserna och driva fram rättsprocesser istället för förhandlingslösningar. Svenskt Näringsliv är inte nådigt i kritiken mot förslaget.

I förra veckan framträdde två kommissionärer när förslaget till direktiv om lönetransparens offentliggjordes. För EU-kommissionen var det en markering av hur viktig frågan om jämställda löner är. Syftet med direktivet är att täppa till gapen mellan mäns och kvinnors löner.

I direktivet finns regler som ger arbets sökande rätt till löneinformation om lönenivåer på företaget, anställda rätt till information om lönenivåer för kolleger med liknande arbetsuppgifter och skyldighet för större företag att rapportera om löneskillnader mellan manlig och kvinnlig personal.

Medan de svenska facken välkomnar direktivet är Svenskt Näringsliv starkt kritiskt till initiativet. Förslaget undergräver den svenska modellen för hur lönerna sätts av självständiga parter, understryker organisationen.

– Vi ser nu ett mönster där EU-kommissionen på område efter område vill reglera förhållanden på arbetsmarknaden. Vi får detaljstyrning på ett sätt som inte stämmer överens med den svenska partsmodellen, säger Edel Karlsson Håål, expert på lönebildning på Svenskt Näringsliv, till Lag & Avtal i en mejlintervju.

EU-kommissionen vill se ett bindande direktiv, eftersom den Rådsrekommendation som har något mer än fem år på nacken inte har lett till avsedd effekt. Lika lön för könen har funnits med som en princip inom unionen sedan det grundläggande EU-traktatet ingicks 1957.

Man kan inte enbart lita till företagen om man vill sudda ut löneskillnaderna ”för att vi ser att det inte leder någon vart”, hävdade Vera Jourovà, vice ordförandena i EU-kommissionen, som förklaring till kommissionens prioritering av arbete med ett bindande direktiv.

– Den bild som kommissionen ger uttryck för stämmer inte in på Sverige. I Sverige är den oförklarade löneskillnaden cirka 4 procent och skillnaderna minskar varje år. Lönesättningen hanteras av arbetsmarknadens parter. Vår modell har varit framgångsrik, säger Edel Karlsson Håål.

EU kräver att platsannonser ska innehålla lönenivåer för den aktuella tjänsten och vill förbjuda arbetsgivare att fråga om den arbetssökandes lönehistoria. Det är det exempel på onödigt detaljstyrning, enligt Svenskt Näringsliv.

Ännu hårdare är kritiken av de föreslagna reglerna om större företags informationsskyldighet till anställda och allmänhet. Den genomsnittliga lönenivåer och löner för jämförbara jobb ska vara offentlig.

– Kravet riskerar att öka lönejämförelser även utan koppling till jämställdhetsperspektiv och att driva missnöje generellt på arbetsplatserna. Därmed försvåras individuell lönesättning.

Edel Karlsson Håål konstaterar också att skillnader i lön mellan könen kan bero på faktorer som inte är diskriminerande i juridisk mening.

– Publik information på det sätt som föreslås kan ge en felaktig bild av företaget.

En viktig del i förslaget till direktiv är att företag som anklagas för lönediskriminering ska ha bevisbördan. De ska kunna tillbakavisa anklagelsen, annars fälls de, och den som drabbats av lönediskriminering får rätt till retroaktiv kompensation.

– De förslag som läggs har till syfte att öka antalet rättsprocesser inom området vilket är ett uttalat syfte med direktivet. Förslaget bryter mot den svenska partsmodellen genom att vilja föra lönebildningen från parterna mot rättsprocesser. Det skadar den svenska partsmodellen, säger Edel Karlsson Håål.

På den svenska arbetsmarknaden ansvarar parterna för att osakliga löneskillnader inte förekommer. Detta är inskrivet i flera kollektivavtal, understryker hon.

Inom den fackliga världen görs andra bedömningar av direktivet. Man menar att förslaget om lönetransparens är mindre genomgripande än minimilönedirektivet, som parterna på båda sidor förhandlingsbordet starkt emotsätter sig.

I hela Norden är facken eniga om sitt stöd till direktivet om lönetransparens och sluter upp bakom Europafacket, som inte är helt nöjd med utformningen.

En svaghet är att direktivet begränsar lönegranskningar och handlingsplaner till större företag med minst 250 anställda, enligt Europafacket. En annan svaghet är att arbetsgivaren bestämmer vilka jobb som ska jämföras när det gäller lika lön för likvärdiga jobb.

I EU-parlamentet mötte förslaget blandade kommentarer från de svenska ledamöterna. Heléne Fritzon (S) såg i ett uttalande för Europaportalen försiktigt positivt på initiativet, som enligt henne skulle kunna ge löntagarna möjlighet att ”kräva sina rättigheter”.

I samma tidning varnade Jessica Polfjärd (M) för att förslaget i värsta fall kunde leda till en rejäl kapning av den svenska modellen och kollektivavtalen.