



Sveriges Ingenjörer

Arbetsmarknadsdepartementet
Box 22066
10333 Stockholm

Vårt D-nummer:

ÄRD-32938-Z7L5P8

Ert D-nummer
Arb R18:21

Vårt datum

2021-03-23

Ert datum

Sveriges Ingenjörers yttrande över remiss R18:21

EU förslag direktiv om åtgärder för transparens i lönesättning – Arbetsmarknadsdepartementet

Trots att principen lika lön för lika arbetet nämns redan i Rom-fördraget och att flera direktiv under åren (2006/54 / EG och i den så kallade 2014 - Rekommendationen) har siktat på att främja likalön för lika arbete mellan kvinnor och män kvarstår de osakliga skillnaderna i lönesättning.

I Sverige beräknas de ogrundade skillnaderna i lönesättning mellan män och kvinnor till 4,3 procent. I EU är skillnaden 14 procent. Att få bort dessa osakliga löneskillnader mellan könen skulle vara ett stort framsteg för såväl företag som för anställda och för samhället. Sveriges Ingenjörer välkomnar därför kommissionens ambition att skynda på utvecklingen.

Sammanfattning av Sveriges Ingenjörers synpunkter på förslaget.

- Fackförbund bör ges en tydligare roll än att benämnas ”workers’ representatives”. Det ökar legitimiteten och trovärdigheten i arbetet samtidigt som det stärker social dialog och partssystemet som ju kommissionen säger sig vilja främja.

- Att begränsa skyldigheten att offentliggöra sina lönekartläggningar till företag/organisationer med över 250 anställda är att sätta ribban högt. För Sveriges del skulle det betyda att över 90 procent av företagen var undantagna.
- Den stora utmaningen med förslaget är de kriterier som föreslås tas fram för att jämföra lönesättningen mellan olika arbeten. Att utforma kriterier som inte i sig själva utgör en bas för diskriminering i någon form kommer, enligt vår bedömning, att vara mycket svårt.
- Det är oklart på om preskriptionstiderna kommer att påverka den svenska partsmodellen.

Resonemang och övergripande synpunkter

Direktivet är uppdelat i åtgärder som syftar till att göra det lättare att dra fall av misstänkt lönediskriminering inför domstol och i åtgärder som ska öka insynen i företagens lönesättning och lönestruktur.

Kommissionen öppnar möjligheter för medlemsländerna att låta de sociala parterna ta ansvaret för implementeringen av direktivet. Den betonar också parternas autonomi och möjligheten att arbeta med jämställda löner genom kollektivavtalssystem. Det välkomnar vi men för att inskräpa vikten av samverkan mellan självständiga oberoende fack och arbetsgivare i denna fråga bör direktivets text uttryckligen peka på fackförbunden som arbetstagarnas representanter. Att bara tala om ”workers’ representatives” är att bjuda in till alternativa lösningar med mindre legitimitet.

Vad gäller insynen i företags lönenivåer föreslår kommissionen bland annat årliga lönekartläggningar för företag.

Sverige har erfarenhet av lönekartläggningar sedan 1994. Trots det vet vi inte i vilken utsträckning kartläggningen faktiskt leder till minskade osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Senast 2020 rekommenderade Riksrevisionen regeringen att ge Medlingsinstitutet i uppdrag att närmare utreda löneskillnaderna på arbetsgivar nivå för att se i vilken mån lönekartläggning bidrar till att minska de osakliga skillnaderna.

Trots att det alltså inte finns några tydliga uppskattningar av hur kartläggningar påverkar utvecklingen tycker vi att det är rimligt att anta att de har viss påverkan genom att hålla fokus på frågan. Dock tycker vi att gränsen på 250 anställda för kravet på att offentliggöra sin kartläggning är högt satt. I Sverige skulle det betyda att de flesta företag undantas från rapporteringskyldigheten.

Att ta fram kriterier för hur jämförelsen mellan olika arbeten ska kunna ske kommer att bli en av de största utmaningarna med implementeringen av direktivet. Det finns också en risk att bedömningskriterierna i sig blir en grund för diskriminering.

För att kunna analysera mäns och kvinnors löner och avgöra vilka arbeten som är likvärdiga föreslår kommissionen att man ska ta fram neutrala kriterier som exempelvis utbildning och arbetserfarenhet. Men tjänstemannayrken är numer komplexa konstruktioner och innehåller ofta stora inslag av eget ansvarstagande och krav på initiativ.

Sveriges Ingenjörer 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.

Vad gäller direktivets förslag till preskriptionstider är det oklart vilken inverkan det skulle få på partsmodellen i Sverige då diskrimineringslagen är knuten till MBL. Direktivet saknar den semidispositivitet som tillämpas i viss svensk lagstiftning.

Sveriges Ingenjörer

Stockholm den 24 mars 2021

Elisabeth Arbin

Tf chef Politikutveckling och Opinion

Jenny Grensman

internationell sekreterare/
sakkunnig

