



Bryssel den 11 juni 2021
(OR. en)

9053/2/21
REV 2

**Interinstitutionellt ärende:
2021/0050(COD)**

SOC 313
EMPL 226
GENDER 35
ANTIDISCRIM 32
CODEC 749
IA 99

NOT

från:	Ordförandeskapet
till:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper)/rådet
Ärende:	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 – Lägesrapport

I. INLEDNING

Den 4 mars 2021 lade kommissionen fram sitt 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. Förslaget är ett svar på rådets uppmaning från juni 2019 till kommissionen att utarbeta konkreta åtgärder för att öka insynen i lönesättningen¹.

¹ ST 10349/19 – ”Att överbrygga lönegapet mellan könen: centrala strategier och åtgärder” – rådets slutsatser (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor, 13 juni 2019).

Förslaget syftar till att

- ge arbetstagarna egenmakt att åberopa sin rätt till lika lön genom en uppsättning bindande åtgärder för insyn i lönesättningen,
- stärka insynen i lönesättningen,
- förbättra allmänhetens förståelse av de relevanta rättsliga begreppen,
- stärka efterlevnaden av rättigheter och skyldigheter i fråga om lika lön.

De flesta delegationer har välkomnat förslaget i princip och den breda majoriteten har bekräftat vikten av att bekämpa löneskillnader mellan könen i arbetslivet som ett gemensamt socialt värde inom EU.

Samtidigt som ett antal delegationer betonade vikten av att bekämpa löneskillnader mellan könen har de ifrågasatt kommissionsförslagets detaljerade nivå, som de anser strider mot nationella befogenheter i vissa frågor, särskilt när det gäller de roller som arbetsmarknadsparterna och den sociala dialogen spelar i fråga om att fastställa och genomdriva löner, som eventuellt inte respekterar subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna. Några delegationer framhöll i stället vikten av att bibehålla förslagets ambitionsnivå.

Ett antal delegationer har begärt förtydliganden både om rätten till lika lön i allmänhet och om bestämmelserna i det föreslagna direktivet. De uttryckte också farhågor om i synnerhet bristande rättssäkerhet, fördelningen av befogenheter och förslagets praktiska, finansiella och administrativa konsekvenser, särskilt för små och medelstora företag.

Alla delegationer vidhåller en allmän reservation mot förslaget.

De nationella parlamenten i fyra medlemsstater (DK, PT, ES, IT) har lämnat in motiverade yttranden om förslaget. De mottogs alla inom den åtta veckor långa tidsfristen för samråd med nationella parlament, i enlighet med artikel 6 i protokoll nr 2² som fogats till fördragen.

Europeiska ekonomiska och sociala kommittén antog sitt yttrande vid plenarsammanträdet den 9 juni 2021³.

Europaparlamentet har ännu inte avgett något yttrande vid första behandlingen.

II. RÅDETS ARBETE UNDER DET PORTUGISISKA ORDFÖRANDESKAPET

Arbetsgruppen för sociala frågor inledde sin behandling av förslaget den 22 mars, mindre än tre veckor efter offentliggörandet av förslaget. Kommissionen presenterade då sitt 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, och delegationerna fick tillfälle att komma med inledande allmänna synpunkter. I april och maj höll ordförandeskapet ytterligare fyra möten i arbetsgruppen för sociala frågor, vilket gav tillräckligt med tid för att ingående diskutera alla artiklar i de två första kapitlen och deras respektive skäl. Under dessa möten gav kommissionen detaljerade svar på delegationernas frågor och önskemål om förtydliganden.

Förmiddagens möte i arbetsgruppen för sociala frågor den 13 april ägnades åt granskningen av konsekvensbedömningen. Före mötet skickade ordförandeskapet ut en checklista som stöd för analysen av konsekvensbedömningen. Många delegationer lämnade sina synpunkter skriftligen.

² Protokoll (nr 2) om tillämpning av subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna, EUT C 115, 9.5.2008, s. 206.

³ EUT C , , s. .

Diskussionen om artiklarna i kapitel I och II (artiklarna 1–11) var inriktade på följande:

- Delegationerna bad särskilt om ett klargörande av innehållet i ”lönstillägg och varierande ersättningar” av lönen (artikel 3.1 a) och om nödvändigheten av att använda båda begreppen ”löneskillnad” (artikel 3.1 c) och ”medianlöneskillnad” (artikel 3.1 e).
- Kommissionen besvarade ett antal frågor om principerna om lika eller likvärdigt arbete (artikel 4) och om vilken typ av skyldigheter som artikeln medför, särskilt för små och medelstora företag. Kommissionen redogjorde också för hur den sociala dialogen, kollektivavtal och befintlig lagstiftning uppfyller dessa nya skyldigheter. Ett antal delegationer begärde ändå ytterligare klargöranden om det nationella genomförandet av denna bestämmelse.
- Delegationerna kommenterade arbetsgivarnas skyldighet att varje år informera arbetstagarna om deras rätt att begära information om sin lön (artikel 7.2). De begärde också ytterligare klargörande om möjligheten för arbetstagare att begära information om sin egen lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna via sina företrädare eller ett jämställdhetsorgan (artikel 7.4).
- En annan diskussionspunkt var den tröskel på 250 anställda som utlöser arbetsgivarnas skyldighet att tillhandahålla information om organisationen (artikel 8). Ett antal delegationer efterfrågade ytterligare klargörande av metoden för att beräkna de olika klyftorna mellan könen, medan andra undrade hur de insamlade uppgifterna ska kunna bidra till att röja de underliggande orsakerna till de strukturella löneskillnaderna.

- Kommissionen uppmanades att förtydliga arbetsgivarens skyldighet att göra en gemensam lönebedömning när en löneskillnad på åtminstone fem procent för lika eller likvärdigt arbete inte kan motiveras av objektiva kriterier (artikel 9.1 a och b). Inom ramen för den gemensamma lönebedömningen begärde delegationerna ytterligare klargöranden om yrkesinspektionernas och jämställdhetsorganens roll (artikel 9.3) och om tvistlösningsmekanismen i de fall då det inte föreligger någon överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna (artikel 9.4). Medlemsstaterna kommenterade också tröskelvärdet på fem procent.
- Många delegationer behövde mer information om kopplingen mellan dataskyddsbestämmelserna i förslaget och den allmänna dataskyddsförordningen (artikel 10). De ställde även frågor om åtgärder för att skydda personuppgifter.

III. SLUTSATS

Konkreta framsteg har gjorts när det gäller den tekniska granskningen av förslaget och av konsekvensbedömningen. Den första behandlingen av kapitlen I och II samt av de relevanta skälen har slutförts. Det portugisiska ordförandeskapet ägnade tillräckligt med tid åt att diskutera artiklarna och gav därmed delegationerna möjlighet att bättre förstå bestämmelserna i förslaget. Det krävs ytterligare tekniskt arbete och diskussioner innan överläggningarna om en allmän riktlinje kan inledas.