



Lagstiftning

## Inlägg från: Biltrafikens arbetsgivareförbund

### Inläggets referens

F2353025

### Skickat den

03 Juni 2021

### Inskickat av

Maria LINDH

### Typ av användare

Icke-statlig organisation

### Organisation

Biltrafikens arbetsgivareförbund

### Organisationens storlek

Mellanstor (50-249 anställda)

### Id-nummer i öppenhetsregistret

139453015929-65 (<http://ec.europa.eu/transparencyregister/public/consultation/displaylobbyist.do?id=139453015929-65&locale=sv>).

## Land

Sverige

## Initiativ

Löneskillnader mellan könen – lönetransparens ([/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Loneskillnader-mellan-konen-lonetransparens\\_sv](/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Loneskillnader-mellan-konen-lonetransparens_sv)).

Transportföretagen ser med oro på utvecklingen där Kommissionen lägger allt fler detaljreglerade lagstiftningsförslag på arbetsrättens område. Förslagen innebär en stor administrativ börda på företagen och strider mot subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna.

Det är en självklarhet att arbetstagare ska ha lika lön för lika arbete. Det uppnås inte genom en rättsakt från EU med bindande lönetransparensåtgärder. Sverige har provat den vägen men vid svenska riksrevisionens utvärdering (Riksrevisionen är en grundlagsskyddad oberoende svensk myndighet med uppgift att granska vad statens pengar går till, hur de redovisas och hur effektivt de används) har det visat sig att lönekartläggning har en begränsad möjlighet att påverka löneskillnaderna mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden.

Målet med lika lön för lika arbete uppnås bäst genom åtgärder anpassade efter varje medlemslands förutsättningar.

I Sverige beror löneskillnaderna mellan könen inte på att Sverige saknar centralt styrda lönebildningsregler. De huvudsakliga skälen till löneskillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden är inte lönediskriminering utan könssegregeringen på arbetsmarknaden och skillnader i arbetstid.

Direktivet har utformats så att det kan förutses bli mycket tvistedrivande. Det gäller de föreslagna informations- och rapporteringsskyldigheterna, men framförallt de föreslagna bestämmelserna om rättsmedel och efterlevnad.

Det som skulle få betydligt bättre effekt är att underlätta för arbetsgivare att arbeta med rekrytering, kompetensutveckling och karriär, ledarskap och medarbetarskap samt arbetsplatskultur och arbetsorganisation. Detta sköts bäst på nationell nivå.

Förslaget är alltför detaljrikt och ingående på alla nivåer.

### ARTIKEL 2 ARBETSTAGARBEGREPPET

Det är av yttersta vikt att arbetstagarbegreppet definieras på nationell och inte på europeisk nivå. Detta måste tydliggöras i direktivet.

### ARTIKEL 4 LIKA ELLER LIKVÄRDIGT ARBETE

En kodifiering enligt artikel 4.4 riskerar att begreppet "samma källa" utvecklas än mer av EU-domstolen. Det innebär att begreppet i direktivförslaget är oklart och svårt att tillämpa för arbetsgivarna. Förslaget innebär även att EU-domstolen kommer att tolka nationella kollektivavtal. Denna rätt ska förbehållas de nationella domstolarna.

## ARTIKEL 5 INSYN I LÖNESÄTTNINGEN FÖRE ANSTÄLLNING

Det är mycket olämpligt att detaljstyra vad en arbetsgivare får fråga vid en anställningsintervju. Frågan styrs i dag av diskrimineringslagstiftningen. En sådan bestämmelse kan vara i strid mot informationsfriheten i artikel 11 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

## ARTIKEL 7 RÄTT TILL INFORMATION

Regeln innebär att enskildas löner i privat sektor kan avslöjas. Detta är ur integritetssynpunkt oacceptabelt.

Förslaget skulle skapa omfattande diskussioner bland medarbetarna och inget talar för att dessa skulle begränsas till att handla om lön för kvinnor och män. Publicering av medellön har erfarenhetsmässigt en starkt likriktande kraft. Det är viktigt att lön får sättas utifrån prestation.

## ARTIKEL 16 OMVÄND BEVISBÖRDA

Det är oacceptabelt att eventuella formaliafel i ett eventuellt lönebedömningsarbete skulle utgöra en presumtion för att lönediskriminering förekommit utan att käranden behövt göra antagligt att diskriminering skett, särskilt när samtliga kvarstående tveksamheter ska bedömas till kärandens fördel. Artikeln är tvistedrivande, rättsosäker och oskälig i sin nuvarande utformning.

## ARTIKEL 18 PRESKRPTIONSTIDER

Den förlängda preskriptionsfrist som i praktiken innebär att preskriptionsfristen kan bli flera år längre än tre år är oacceptabel.

## ARTIKEL 19 ARVODEN OCH RÄTTEGÅNGSKOSTNADER

Regeln är oskälig, rättsosäker och riskerar att bli starkt tvistedrivande.

Rapportera inlägget ([/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Loneskillnader-mellan-konen-lonetransparens/F2353025/report\\_sv](/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Loneskillnader-mellan-konen-lonetransparens/F2353025/report_sv)).

[Alla inlägg](#)

De synpunkter och åsikter som framförs här är skribenternas egna och speglar inte kommissionens officiella ståndpunkt. Kommissionen kan inte garantera att uppgifterna är korrekta. Varken kommissionen eller någon som agerar på kommissionens vägnar ansvarar för de inlägg som skickas in. Inlägg som strider mot kommissionens regler kommer att tas bort.