

# Svenska fack enade bakom ny EU-reglering

LAG & AVTAL 2021-02-10 [Calle von Scheele](#)

I början av mars släpper EU-kommissionen sitt direktiv om lönetransparens. En ökad öppenhet om lönenivåer ska minska lönegapet mellan könen. Denna gång står de nordiska facken enade bakom en bindande reglering på EU-nivå, sedan TCO har justerat sin uppfattning.

En av de prioriterade frågorna för den nuvarande EU-kommissionen är jämställdheten. När Ursula von der Leyen blev vald till ordförande lovade hon i sitt politiska program att införa bindande regler för lönetransparens på EU-nivå.

Syftet är att minska lönegapet mellan män och kvinnor. Inom EU tjänar kvinnorna i genomsnitt 15 procent mindre än männen.

I ett första svar till EU-kommissionen var TCO skeptiskt till ett bindande direktiv och ville inte se ytterligare regleringar av frågan på Europainivå. Efter fördjupade diskussioner i medlemsförbunden är TCO:s ståndpunkt emellertid att bindande regler bör tillämpas över hela arbetsmarknaden, men med respekt för parternas avtalsfrihet i denna fråga.

– Vårt första svar var preliminärt, förklarar man på TCO.

Till skillnad från striden kring direktivet om minimilöner står denna gång facken i de tre nordiska EU-länderna enade. De emotsätter sig inte heller Europafackets starka stöd till förslaget.

Däremot är arbetsgivarna mer skeptiska. I en krönika i Lag & Avtal skriver Edel Karlsson Håål, Svenskt Näringsliv, att den svenska lönebildningsmodellen och kollektivavtalen hotas av det kommande förslaget ([https://www.lag-avtal.se/asikter/eu-s-lonetransparens-ar-overstatligt-och-byrakatiskt-7008450](https://www.lag-avtal.se/asikter/eu-s-lonetransparens-ar-overstatligt-och-byrokratiskt-7008450)).

Sveriges kommuner och regionen, SKR, är lika skeptiska, Det finns inget behov av ytterligare lagstiftning på EU-nivå, säger SKR.

På de svenska fackens Brysselkontor följer Carl-Albert Hjelm born frågan noga.

– I våra underhandskontakter har kommissionen varit extremt tydlig i att detta inte handlar om lönesättning, utan ska slå fast gällande rättspraxis, säger han till Lag & Avtal.

I direktiv från 2006 och uppföljande EU-råd 2014 finns regler om insyn i lönesättningen och uppmaningar till medlemsländerna att inrätta jämställdhetsorgan som kan motverka lönediskriminering.

I Sverige finns detta på plats genom till exempel regler om lönekartläggningar och Diskrimineringsombudsmannens arbete. Det nya direktivet riktar sig framför allt till medlemsstater som har brister på detta område, konstaterar Hjelm born.

De svenska facken ser stora skillnader mellan denna reglering och direktivet om minimilöner.

– Ja, detta är betydligt mindre genomgripande än minimilönepförslaget, som går rakt in i kärnan på lönesättningen där EU inte har befogenheter, säger Carl-Albert Hjelm born.

Lönetransparens handlar inte om lönesättning, utan om öppen information om skillnader i lön mellan könen, konstaterar han.

I Finland välkomnar facket både detta direktiv och EU-regleringen av minimilönerna.

– Vår inställning är att lagstiftning på EU-nivå är okej när det gäller grundläggande skydd och minimiregler. Rekommendationer har inte samma verkan, säger Maria Häggman, chef på den internationella enheten på STTK, som motsvarar TCO.

Även om det kommande förslaget till direktiv om lönetransparens handlar om en mer öppen redovisning av löner sker EU-kommissionens arbete under stort hemlighetsmakeri.

Det är fortfarande oklart vilka krav som kommer att ställas mot arbetsgivare och myndigheter eller vilka rättigheter fack och enskilda löntagare får.

Kommissionen vill inte lämna ut någon information om sitt arbete.

– Vi arbetar intensivt med detta. Kvalitet sätts framför snabbhet, säger kommissionens talesman till Lag & Avtal.

Av EU-kommissionens agenda framgå däremot att förslaget publiceras den 3 mars.