

Regelrådet är ett särskilt beslutsorgan inom Tillväxtverket vars ledamöter utses av regeringen. Regelrådet ansvarar för sina egna beslut. Regelrådets uppgifter är att granska och yttra sig över kvaliteten på konsekvensutredningar till författningsförslag som kan få effekter av betydelse för företag.

Näringsdepartementet

Yttrande över förslag till EU-direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen m.m.

Inledning

Regelrådet har i uppdrag att på begäran bistå regelgivare med att granska konsekvensutredningar till sådana förslag från EU-kommissionen som bedöms ha stor påverkan på företag i Sverige och lämna råd om vad en svensk konsekvensutredning bör innehålla.

Innehållet i förslaget

EU-kommissionen har tagit fram ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer.

I artikel 1 anges att direktivet syftar till att fastställa minimikrav som ska stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män och förbudet mot könsdiskriminering genom insyn i lönesättningen och skärpta efterlevnadsmekanismer medan det i artikel 2 fastställs direktivets tillämplighet på personer, dvs vem som kan åberopa de rättigheter som direktivet ger och i artikel 3 fastställs termer och begrepp och förtydligar redan från början hur de bör tolkas inom ramen för det föreslagna direktivet.

Termerna och begreppen omfattar berörda befintliga definitioner i det omarbetade direktivet (lön, direkt diskriminering, indirekt diskriminering) och dessutom införs nya begrepp med särskild koppling till rätten till lika lön, såsom lönenivå, löneskillnad, medianlöneskillnad, lönekvartil och arbetstagarkategori. Begreppet "lön" anges omfatta den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagarna får, direkt eller indirekt (de sistnämnda nedan kallade lönetillägg eller varierande ersättningar), av sin arbetsgivare på grund av anställningen. Detta omfattar även alla ytterligare förmåner såsom bonusar. Det anges vidare att könsdiskriminering i lönesättningen kan bero på intersektionalitet mellan olika diskrimineringsgrunder, diskriminering på grund av kön å ena sidan, och å andra sidan till exempel på grund av ålder, etniskt ursprung eller andra diskrimineringsgrunder definierade i EU-rätten. Den nya definitionen anges syfta till att förtydliga att man vid bedömningen av könsdiskriminerande lönesättning bör ta hänsyn till sådana kombinationer.

Artikel 4 avser lika eller likvärdigt arbete. Respekten för principen om lika lön som stadfästs i fördraget kräver att arbetsgivarna tillämpar lönestrukturer som säkerställer att kvinnor och män får lika lön för samma eller likvärdigt arbete. För att arbetstagare och arbetsgivare ska kunna bedöma vad som är arbete av lika värde åläggs medlemsstaterna genom bestämmelsen att fastställa verktyg och metoder som ska göra det möjligt att bedöma och jämföra arbetets värde med hjälp av objektiva kriterier som omfattar krav på utbildning, arbetslivserfarenhet och fortbildning, färdigheter, arbetsinsats och ansvarsområden, arbetsresultat och arbetets karaktär. Denna bestämmelse anges också innehåller två förtydliganden som gjorts i Europeiska unionens domstols rättspraxis. För det första har domstolen förklarat att man för att fastställa om arbetstagare är i jämförbara situationer inte nödvändigtvis måste begränsa jämförelsen till situationer där kvinnliga och manliga anställda har samma arbetsgivare. Arbetstagare kan befina sig i en jämförbar situation även om de inte har samma arbetsgivare, om lönevillkoren kan tillskrivas en och samma källa som fastställer dessa villkor. För det andra har domstolen meddelat att bedömningen inte ska begränsas enbart till arbetstagare anställda samtidigt som kändanden.

Om det inte finns någon faktiskt jämförbar person, bör det vidare vara tillåtet att jämföra med en hypotetisk person eller använda andra bevismedel (statistik eller annan tillgänglig information) som kan underbygga misstanken om diskriminering. Jämförelse med en hypotetisk person kommer att öka arbetstagarnas möjligheter att påvisa att de inte fått samma behandling som en jämförbar person av annat kön.

Artikel 5 gäller insyn i lönesättningen före anställning. Enligt den föreslagna bestämmelsen krävs att arbetsgivarna ska ange ingångslön eller löneintervall (som bygger på objektiva och könsneutrala kriterier) för presumtiva arbetstagare. Informationen kan lämnas i en platsannons eller på annat sätt före anställningsintervjun, så att den sökande inte behöver be om den (till exempel i kallelsen till intervju eller direkt från arbetsmarknadens parter). Bestämmelsen förbjuder även arbetsgivarna att fråga presumtiva arbetstagare om lönehistorik från tidigare anställningar.

Artikel 6 avser insyn i löne- och karriärutvecklingspolicy och det anges att för att könsneutral lönesättning och karriärutveckling ska kunna säkerställas krävs det enligt denna bestämmelse att arbetsgivarna ska förse arbetstagarna med en beskrivning av de könsneutrala kriterier som används för lönesättning och karriärutveckling. För att inte lägga orimliga bördor på mikroföretag samt på små och medelstora företag anges arbetsgivaren i förekommande ha visst handlingsutrymme i fråga om hur skyldigheten ska fullgöras, med hänsyn till företagets storlek och antalet anställda.

Artikel 7 gäller rätt till information och syftet med denna bestämmelse anges vara att ge arbetstagarna tillgång till den information som behövs för att avgöra om deras lön är icke diskriminerande, jämfört med andra anställda i samma organisation som utför lika eller likvärdigt arbete - och att vid behov kunna åberopa sin rätt till lika lön. Genom bestämmelsen ges arbetstagare rätt att begära uppgift från arbetsgivaren om sin egen lönenivå och om de genomsnittliga lönenivåerna, som visar könsfördelningen i lönesättningen för kategorier av anställda som utför samma eller likvärdigt arbete. Arbetsgivaren är skyldig att varje år informera alla arbetstagare om deras rätt att få ut sådan information och tillhandahålla de begärda upplysningarna inom rimlig tid, samt på begäran i en form som arbetsgivare med funktionshinder kan ta del av. Bestämmelsen ger även arbetstagarna möjlighet att begära

informationen via sina företrädare eller ett jämställdhetsorgan. Bestämmelsen förbjuder också sekretessklausuler, om löneuppgifterna begärs ut för att åberopa rätten till lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Å andra sidan får arbetsgivare begära att de lämnade uppgifterna bara används för att åberopa rätten till lika lön.

Artikel 8 avser rapportering om löneskillnader mellan kvinnor och män och enligt denna bestämmelse krävs det att arbetsgivare med minst 250 arbetstagare ska göra viss information allmänt tillgänglig och åtkomlig, däribland information om löneskillnader mellan kvinnor och män i organisationen, även med avseende på lönetillägg och varierande ersättningar, såsom bonusar, utöver den fasta grundlönen.

Som ett alternativ till att kräva lönerapportering från arbetsgivarna får medlemsstaterna, i synnerhet för att lätta den eventuella administrativa bördan förknippad med sådan rapportering, anförtro befintliga organ uppgiften att sammanställa den begärda informationen utifrån administrativa uppgifter, exempelvis sådana som arbetsgivarna lämnat till skatte- eller socialförsäkringsmyndigheter, och ställa informationen till förfogande i arbetsgivarnas ställe.

Med utgångspunkt i den lämnade informationen anges arbetstagare och deras företrädare, yrkesinspektion och jämställdhetsorgan ha rätt att begära att arbetsgivaren ytterligare ska förtydliga och komplettera sådan information, till exempel förklara eventuella skillnader i lön mellan könen. Arbetsgivaren anges vara skyldig att besvara sådana förfrågningar inom rimlig tid genom att lämna ett motiverat svar. Om löneskillnader mellan könen inte kan motiveras med hänvisning till objektiva och könsneutrala kriterier är arbetsgivaren skyldig att avhjälpa situationen i nära samverkan med arbetstagarföreträdare, yrkesinspektion och/eller jämställdhetsorgan.

Artikel 9 avser gemensam lönebedömning och där anges att om lönerapporteringen enligt artikel 8 påvisar åtminstone fem procents skillnad i genomsnittslönen för kvinnor och män i företaget i någon arbetstagarkategori som utför samma eller likvärdigt arbete, utan att skillnaderna kan motiveras med hänvisning till objektiva och könsneutrala kriterier, ska den berörda arbetsgivaren vara skyldig att göra en lönebedömning. Arbetsgivaren måste kunna motivera eventuella löneskillnader i alla arbetstagar kategorier, även skillnader som är mindre än fem procent, med hjälp av objektiva och könsneutrala kriterier och avhjälpa situationen i enlighet med artikel 8.7. Den gemensamma lönebedömningen bör göras av arbetsgivarna i samverkan med arbetstagarföreträdare. Om arbetstagarerna inte har några formella företrädare i organisationen bör arbetsgivaren utse en eller flera arbetstagare för detta ändamål.

Skillnader i genomsnittlig lönenivå mellan kvinnor och män i varje anställningskategori som utför samma eller likvärdigt arbete måste kunna motiveras objektivt, på ett sätt som gemensamt fastställts av arbetstagarföreträdarna och arbetsgivaren. Om skillnaderna inte kan motiveras med hänvisning till objektiva kriterier, är arbetsgivaren skyldig att vidta avhjälpande åtgärder. Om tidigare bedömningar gjorts måste arbetsgivaren även lämna en rapport om hur effektiva eventuella åtgärder med anledning av tidigare bedömningar varit. Åtgärderna ska vidtas i nära samverkan med arbetstagarföreträdare, yrkesinspektion och/eller jämställdhetsorgan och bör omfatta införandet av en könsneutral arbetsutvärdering och arbetsindelning för att säkerställa att man utesluter all direkt eller indirekt lönediskriminering på grund av kön.

Artikel 10 avser skydd av personuppgifter och genom denna bestämmelse föreskrivs bland annat att eventuell behandling och/eller utlämning av personuppgifter med anledning av åtgärderna för insyn i lönesättningen enligt detta direktiv bör göras i enlighet med den allmänna dataskyddsförordningen (EU) 2016/679.34

Artikel 11 behandlar dialog mellan arbetsmarknadens parter. Där föreskrivs att medlemsstaterna, utan att inskränka handlingsfriheten för arbetsmarknadens parter och i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, ska säkerställa att de rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv diskuteras med arbetsmarknadens parter. Detta kan uppnås genom olika policyåtgärder som syftar till att utveckla en aktiv samverkan mellan arbetsmarknadens parter.

Artikel 12 behandlar tillvaratagande av rättigheter och enligt artikeln åläggs medlemsstaterna att säkerställa att det finns rättsliga förfaranden för att åberopa de rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv. I artikel 13 behandlas förfaranden för eller till stöd för arbetstagare och enligt denna bestämmelse krävs det att sammanslutningar, organisationer, jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare eller andra rättsliga organ med befogat intresse av att säkerställa jämställdheten mellan könen får delta i alla rättsliga eller administrativa förfaranden avseende efterlevnaden av de skyldigheter som följer av förslaget. De ska ha rätt att, med arbetstagarens godkännande, agera vid sådana förfaranden för arbetstagarens räkning eller till stöd för denne. Bestämmelsen ger även jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare rätt att föra mer än en arbetstagares talan, med deras godkännande. Möjligheten att väcka grupptalan begränsas till erkända organ, såsom jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare. Artikel 14 avser rätt till kompensation och genom denna bestämmelse åläggs medlemsstaterna att säkerställa att alla arbetstagare som lidit skada på grund av en överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen har rätt att begära och få full kompensation för den åsamkade skadan på ett sätt som är avskräckande och står i proportion till liden skada. Artikel 15 avser övriga rättsmedel och anges säkerställa denna bestämmelse att domstolar eller behöriga myndigheter får utfärda förelägganden som fastställer överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete, vilket ska stoppa fortsatta överträdelser. Vidare är det viktigt att domstolarna eller behöriga myndigheter kan ålägga svaranden att göra strukturella eller organisatoriska förändringar för att fullgöra sina skyldigheter när det gäller likalöneprincipen. För att säkerställa att skyldigheterna efterlevs så fort som möjligt får domstolarna eller behöriga myndigheter förelägga en återkommande straffavgift.

Artikel 16 behandlar omvänd bevisbörda och det anges att i en situation som vid första anblicken ger sken av könsdiskriminering, ska det åligga svaranden att bevisa att det inte förekommit någon överträdelse av likalöneprincipen. Enligt artikel 17 ska nationella domstolar eller behöriga myndigheter ha befogenhet att förelägga svaranden att yppa relevant bevisning i dennes besittning vid talan om könsdiskriminerande lönesättning. Artikel 18 behandlar preskriptionstid och där fastställs gemensamma normer för preskriptionstiden för talan om könsdiskriminerande lönesättning. Direktivet föreskriver att preskriptionstiden för att väcka talan enligt föreliggande förslag ska uppgå till minst tre år och inte börja löpa innan överträdelsen av likalöneprincipen eller överträdelser av andra rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv har upphört och kändan har fått vetskap om överträdelserna. Enligt den föreslagna artikel 19 anges gälla att en kändan vars talan om lönediskriminering

bifallits har rätt att få ersättning från svaranden för sina utlägg för arvoden till jurister och experter samt rättegångskostnader. Samtidigt preciseras att svarande vilkas talan i mål om lönediskriminering bifallits inte ska ha någon motsvarande rätt, dvs. de ska inte ha rätt att få ersättning från käranden för utlägg för arvoden till jurister och experter eller rättegångskostnader, förutom i fall där talan väckts i ond tro, varit uppenbart ogrundad eller om utebliven ersättning bedöms vara orimlig med tanke på de särskilda omständigheterna i målet (till exempel om ärendet gäller mikroföretag i ekonomiska svårigheter).

Artikel 20 behandlar bestämmelser om sanktioner vid överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för samma eller likvärdigt arbete. Artikel 21 behandlar lika lön vid offentlig upphandling och koncession. Det anges att i enlighet med direktiv 2014/23/EU³⁶, direktiv 2014/24/EU³⁷ och direktiv 2014/25/EU³⁸ bör medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att de ekonomiska aktörerna (och deras underleverantörer) vid offentlig upphandling eller koncession efterlever sina skyldigheter i fråga om lika lön för kvinnor och män. Detta anges innebära att medlemsstaterna framför allt bör säkerställa att de ekonomiska aktörerna tillämpar en lönesättningspolicy som inte ger upphov till löneskillnader mellan manliga och kvinnliga arbetstagare som inte kan motiveras med könsneutrala kriterier för alla arbetstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete.

Artikel 22 behandlar skydd mot repressalier och mindre förmånlig behandling och det anges att medlemsstaterna på nationell nivå bör vidta åtgärder för att skydda arbetstagare och arbetstagarföreträdare mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida efter ett klagomål eller rättsliga förfaranden som syftar till att säkerställa efterlevnaden av någon av de rättigheter och skyldigheter som avser lika lön för samma eller likvärdigt arbete.

Artikel 23 behandlar det föreslagna direktivets förhållande till direktiv 2006/54/EG med avseende på efterlevnadsåtgärder. Sådana åtgärder i detta direktiv ska tillämpas på förfaranden som avser. Enligt artikel 24 om skyddsnivå tillåts medlemsstaterna att tillämpa en högre skyddsnivå än den som fastställs i direktivet. Där förbjuds även medlemsstaterna att försämra skyddsnivån när det gäller lika lön för kvinnor och män för samma eller likvärdigt arbete.

Artikel 25 behandlar jämställdhetsorgan och där fastställs att nationella jämställdhetsorgan även bör vara behöriga i frågor som ingår i det föreslagna direktivets tillämpningsområde. Vidare åläggs medlemsstaterna att aktivt vidta åtgärder för att säkerställa ett nära samarbete och samordning mellan landets jämställdhetsorgan och yrkesinspektioner och för att säkerställa att jämställdhetsorganen har tillräckliga resurser för att kunna fullgöra sitt uppdrag i fråga om rätten till lika lön. Enligt Artikel 26 om tillsyn och ökad medvetenhet bör medlemsstaterna inrätta ett särskilt jämställdhetsorgan för att säkerställa lämplig tillsyn av hur rätten till lika lön för kvinnor och män som utför samma eller likvärdigt arbete tillämpas. Detta organ kan ingå i ett redan befintligt organ med liknande syften, men bör ha särskilda uppgifter avseende genomförandet av de planerade åtgärderna för insyn i lönesättningen enligt det nu föreslagna direktivet och ska samla in vissa uppgifter för att bevaka ojämlik lönesättning och verkan av åtgärderna för insyn i lönesättningen.

Artikel 27 behandlar förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder och anges bekräfta att direktivet inte alls ska påverka den rätt arbetsmarknadens parter har att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal samt att vidta kollektiva åtgärder. Genom artikel 28 som behandlar statistik blir det obligatoriskt att årligen sammanställa uppgifter om löneskillnaderna mellan könen för att få en fullständig uppsättning uppgifter varje år. Det anges att enligt den redan gällande rådets förordning (EG) nr 530/1999 ska medlemsstaterna vart fjärde år sammanställa statistik över lönestrukturer på mikronivå som ger harmoniserade uppgifter som underlättar en beräkning av löneskillnaderna mellan könen. I fyraårsintervallet mellan varje sammanställning av statistik över lönestrukturer överlämnar medlemsstaterna idag på frivillig grund varje år uppgifter om löneskillnader mellan könen, fördelat per kön, bransch, arbetstid (heltid/deltid), typ av ekonomisk kontroll (offentligt eller privat ägarskap) och ålder. Även om lönediskriminering bara är en av orsakerna till löneskillnaderna mellan könen anges att dessa uppgifter bör tas fram oftare för att möjliggöra en årlig bevakning

Artikel 29 handlar om informationsspridning och syftet med denna bestämmelse anges vara att säkerställa att man i medlemsstaterna ökar medvetenheten om de rättigheter som fastställs i direktivet, liksom om övriga befintliga rättigheter på området.

I Artikel 30, som handlar om genomförande anges det vara tillåtet att medlemsstaterna överlåter åt arbetsmarknadens parter att genomföra relevanta bestämmelser i direktivet, förutsatt att man kontinuerligt kan säkerställa att direktivet får önskad verkan. Artikel 31 handlar om fristen för införlivandet i nationell lagstiftning som fastställs till två år efter direktivet trätt i kraft. Senast åtta år efter ikraftträdandet ska medlemsstaterna rapportera till kommissionen om hur direktivet tillämpas (artikel 32) så att kommissionen kan se över denna tillämpning. Artikel 33 och 34 är standardbestämmelser om ikraftträdande och adressater för direktivet.

I anslutning till förslaget till EU-direktiv har EU-kommissionen tagit fram en konsekvensanalys. Regelrådets yttrande fokuserar i det följande på denna analys.

Alternativa lösningar

Övergripande konstateras i remissen att de politiska åtgärdsalternativ som beskrivs i EU-kommissionens konsekvensanalys avser att ge enskilda arbetstagare insyn, skapa öppenhet på arbetsgivarnivå och underlätta tillämpningen och efterlevnaden av det befintliga rättsliga regelverket. Alternativen är olika och spänner över allt från maximal intervention (avseende vilken personal och vilka företag som omfattas) till minimala ingrepp (som väger arbetstagarnas grundläggande rätt till lika lön mot de planerade åtgärdernas möjliga administrativa bördor och merkostnader för arbetsgivarna).

Det anges finnas två specifika målsättningar med det remitterade förslaget. För det första syftar det således till att *ge anställda makt att driva igenom sin rätt till likvärdig lön*. Det avses ske genom att möjliga fall av lönediskriminering ska bli kända genom att lönesättningen görs mer transparent. Information ska ges till de anställda, i synnerhet anställda kvinnor, som gör det möjligt för dem att agera gentemot lönediskriminering. Denna målsättning anges också kunna stödjas genom att svårigheter som följer av att grundläggande begrepp som likvärdig lön kan vara rättsligt otydliga och att möjligheterna att driva rättsprocesser är alltför begränsade. För det andra syftar förslaget till att *åtgärda systematisk undervärdering av*

kvinnors arbete på arbetsgivarnivån. Detta avses uppnås genom ökad transparens som kan korrigerar snedvridningar (bias) i lönesättningsmekanismerna som bidrar till att undervärderingen av kvinnors arbete består. Sådan undervärdering anges förekomma när kvinnors förmågor inte värderas, eller värderas alltför lågt i lönestrukturerna. Även denna målsättning anges kunna stödjas genom att hantera de problem som rör tillämpningen av rättsliga nyckelbegrepp med koppling till lön och otillräckliga möjligheter att driva processer rättsligt.

I EU-kommissionens konsekvensanalys beskrivs följande alternativ för att uppnå målsättningarna. *Nollalternativet*, eller baseline, anges vara att EU agerar inom ramen för tidigare (år 2014) lämnad rekommendation. Detta skulle kunna kompletteras med att EU-kommissionen lämnade specifika rekommendationer till enskilda medlemsstater. Det anges att i princip kan sådana landspecifika rekommendationer ha en potential att påverka lönegapet. Rekommendationerna kan stödja åtgärder i medlemsstaterna för att stärka balans mellan arbete och fritid, motverka segregation mellan olika sektorer och även föreslå åtgärder för ökad transparens vid lönesättning. EU-kommissionen bedömer emellertid att det är osannolikt att detta skulle leda till att målen med det remitterade förslaget nås.

De övriga alternativen, som samtliga innebär en aktiv och direkt intervention från EU-nivån, beskrivs på en övergripande nivå enligt följande.

- *Alternativ 1 ska på olika sätt bidra till transparens på den enskilde anställdes nivå vilket i sin tur syftar främst till att ge den anställde ökat inflytande och/eller förmåga att hävda sin rätt. Det innehåller två möjliga delalternativ, 1A och 1B. Delalternativet 1A anges ha en högre ambitionsnivå än 1B.*

- *Alternativ 2 ska på olika sätt bidra till transparens på arbetsgivarens nivå, med det huvudsakliga syftet att åtgärda den strukturella undervärderingen av kvinnors arbete. Detta alternativ inbegriper fyra delalternativ med olika ambitionsnivå. Delalternativen 2A och 2B andas således innebära en högre ambitionsnivå medan alternativen 2C och 2D innebär en lägre.*

- *Alternativ 3 syftar till att underlätta att det befintliga regelverket tillämpas fullt ut och därigenom bidra till båda målsättningarna för det föreslagna direktivet.*

Delalternativen inom alternativ 1

Mer specifikt anges att **delalternativ 1A** innebär att *de anställdas position ska stärkas genom att de garanteras en rätt att få information om lönesättning.* Delalternativet innehåller några olika åtgärder. **Åtgärd 1** anges vara att det ska finnas transparent information om löner före anställningen. Därigenom väntas den anställdes förhandlingsstyrka öka. Åtgärden ska även öka förståelsen för vad andra anställda inom organisationen som utför samma eller likvärdigt arbete har för lön. Vidare ingår att det skulle bli förbjudet för den presumtive arbetsgivaren att fråga den arbetssökande om vad den sistnämnde har haft för lönenivå tidigare och det skulle inte vara tillåtet för arbetsgivare att kräva att en arbetssökande skriver under ett sekretessavtal om sin lön vid anställningen. Åtgärden skulle tillämpas för alla arbetsgivare. **Åtgärd 2** inom ramen för 1A skulle vara en plikt för alla arbetsgivare att förse anställda med individuell information om hur den aktuella lönen förhåller sig till vad som betalas för anställda inom samma kategori. Det anges att enligt befintlig EU-rätt krävs att arbetsgivare har

lönestrukturer som säkerställer att kvinnor och män får lika lön för samma eller likvärdigt arbete. För att efterleva dessa bestämmelser bör arbetsgivarna gruppera anställda inom företaget utifrån vilka som utför samma arbete eller likvärdigt arbete. Den föreslagna åtgärden skulle ställa krav på att information om genomsnittliga lönenivåer inom sådana grupper görs tillgänglig för anställda i den utsträckning som de berörs. Det skulle handla om information om genomsnittliga lönenivåer, och hur dessa fördelar sig på olika kön, i den kategori som den anställde själv tillhör inom organisationen. Baserat på denna information skulle de anställda, i enlighet med de krav som ställts upp av EU-domstolen, kunna utvärdera om de är, eller inte är, föremål för lönediskriminering utifrån sin könstillhörighet. Denna information skulle ges av arbetsgivarna till arbetstagarna periodvis (exempelvis synkroniserat med årliga utvärderingar av arbetet) utan att de anställda skulle behöva begära det särskilt. Undantag: åtgärden skulle inte tillämpas för arbetsgivare med färre än 50 anställda. (Anställda i organisationer med färre anställda skulle fortfarande kunna få sådan information, på egen begäran). Om en arbetsgivare *inte* lever upp till sina åligganden om transparens i lönesättningen enligt förslaget skulle bevisbördan automatiskt ligga på arbetsgivaren om en anställd hävdar att lönediskriminering råder.

När det gäller **delalternativ 1B** anges följande. Även detta alternativ innehåller två åtgärder, varav den första avser transparent löneinformation före anställningen, på samma sätt som i delalternativ 1A. Åtgärd 2 i detta alternativ innebär en rätt för varje anställd att få individuell information om lön jämförd med andra i den anställdes kategori, på begäran. Det skulle således avse samma slags information, men det skulle krävas att den anställde efterfrågar informationen för att arbetsgivaren ska ge den. Begäran skulle också kunna riktas till arbetsgivaren från facklig organisation eller jämställdhetsorgan. Denna åtgärd föreslås gälla för alla arbetsgivare, utan undantag.

Delalternativen inom alternativ 2

Beträffande **delalternativ 2A** anges följande. Detta delalternativ skulle innebära en *lika lön-certifiering*. Det anges att detta delalternativ skulle innebära att det blev obligatoriskt för arbetsgivare att från ett ackrediterat certifieringsorgan gå igenom en process för att bli certifierade enligt Standard IST 85:2012-Equal Pay Management System – Requirements and Guidance. Certifieringen anges avse, ex ante, att arbetsgivarens lönestruktur är genusneutral. Vidare säkerställs att skillnaden i genomsnittlig lön för kvinnor och män som utför samma eller likvärdigt arbete (bedömt av arbetsgivaren enligt standard) enbart kopplas till objektiva faktorer. Fyra huvudsakliga kriterier anges, bl.a. expertis/kompetens, och ansvarstagande. Varje arbetsplats måste sedan på egen hand definiera vad som ingår i dessa kriterier. Delalternativ 2A anges skilja sig väsentligt från samtliga andra delalternativ inom alternativ 2, på så sätt att alla de andra alternativen begränsas till åtgärder ex post. Undantag: Delalternativ 2A skulle (om det skulle väljas) inte omfatta arbetsgivare med fler än 50 anställda.

När det gäller **delalternativ 2B** anges att denna skulle göra det obligatoriskt att genomföra en partsgemensam lönebedömning. En sådan partsgemensam lönebedömning (som också skulle kunna utföras av en extern revisionsfirma) skulle innehålla en beskrivning av arbetsgivarens lönestruktur och eventuella förekommande löneskillnader baserade på kön. Målet skulle vara att identifiera genusrelaterade löneskillnader som inte kan motiveras. Om sådana löneskillnader skulle identifieras, skulle de behöva åtgärdas. Det anges att

delalternativet skulle få arbetsgivarna att systematiskt överväga i vilken utsträckning som deras egen lönepolicy och praxis – medvetet eller omedvetet – är snedvriden eller diskriminerar och hur de därigenom själva kan bidra till lönegapet, till skillnad från faktorer som ligger utanför arbetsgivarens kontroll. Syftet anges vara att demaskera en ofta omedveten systematisk undervärdering av kvinnors arbete. Den viktigaste skillnaden mellan delalternativen 2B och 2A anges vara att 2B innebär att alla åtgärder vidtas på den enskilda arbetsgivarens nivå, utan någon obligatorisk extern certifiering eller dylikt. Undantag: det anges att delalternativ 2B inte skulle tillämpas för arbetsgivare med färre än 50 anställda.

Beträffande **delalternativ 2C** anges följande. Delalternativet avser *grundläggande lönerapportering i kombination med partsgemensam lönebedömning*. Det anges vara ett mindre ambitiöst alternativ än 2B som begränsar kravet på en partsgemensam lönebedömning till arbetsgivare med många anställda, i kombination med ett mer begränsat krav baserat på lättillgängliga data riktat till arbetsgivare med medelstort antal anställda. Åtgärd 1 är således partsgemensam lönebedömning, som skulle genomföras på ett liknande sätt som inom delalternativ 2B. Bedömningen skulle emellertid kunna göras något mindre regelbundet, vart tredje år. Undantag: kravet på en partsgemensam lönebedömning skulle inom ramen för delalternativ 2C inte tillämpas för arbetsgivare med färre än 250 anställda. Åtgärd 2 anges inom detta delalternativ avse en plikt för arbetsgivare att rapportera om genomsnittliga löneskillnader mellan kvinnor och män anställda inom organisationen. Det ska ge en bild av hur sådana skillnader är fördelade inom organisationen och om skillnaden avser grundläggande lön och/eller andra komponenter i ersättning såsom bonusar och motsvarande. Det anges att sådan information på en mer aggregerad nivå enkelt kan hanteras av arbetsgivare utifrån tillgängliga data. Det skulle inte krävas precis information om kategorier av anställda som utgör samma arbete eller likvärdigt arbete och ingen specifik åtgärd från arbetsgivarna skulle krävas. Information som togs fram inom ramen för denna åtgärd skulle delas med nationella myndigheter, som i sin tur skulle kunna använda den till att följa upp aggregerade data och eventuellt ta fram skräddarsydda policyinitiativ. Det skulle också vara möjligt för medlemsstaterna att göra det aktuella delalternativet mindre betungande för de enskilda arbetsgivarna genom att sammanställa informationen genom administrativa data (enligt Regelrådets tolkning avses här det som brukar benämnas registerdata). Undantag: åtgärd 2 skulle inte krävas från arbetsgivare med färre än 50 anställda.

Avseende **delalternativ 2D** anges att detta innebär en *förstärkt lönerapportering och krav på gemensam lönebedömning i fall där löneskillnader identifieras som inte kan förklaras med objektiva, icke-genusrelaterade faktorer*. Detta delalternativ anges ytterligare minska kostnader och börda för arbetsgivare genom att kravet att göra den partsgemensamma lönebedömningen enbart träffar den arbetsgivare som har ett konstaterat problem med lönediskriminering i sin organisation. Åtgärd 1 i detta fall skulle vara en plikt för arbetsgivare att rapportera om genomsnittlig löneskillnad bland kvinnliga och manliga anställda indelade i kategorier anställda som utför samma arbete eller likvärdigt arbete. Det anges ge förutsättningar för en mer utvecklad analys av möjlig lönediskriminering i organisationen. Sådan information skulle enbart göras tillgänglig för anställda och deras organisationer (och jämställdhetsorgan och yrkesinspektioner på begäran). Detta anges bero på att kategoriseringen i grupper av anställda som utför samma eller likvärdigt arbete baseras på en kombination och vägning av kriterier som är relevanta för den specifika arbetsgivaren. Det anges mer lämpligt att sådan information stannar internt hos den aktuella arbetsgivaren (med

angivna undantag). Löneskillnaden på övergripande nivå för organisationen skulle emellertid offentliggöras, som inom delalternativ 2C. Undantag: åtgärd 1 skulle inte tillämpas för arbetsgivare med färre än 250 anställda. När det gäller åtgärd 2 inom delalternativ 2D anges att denna avser en partsgemensam lönebedömning i de fall som lönerapporteringen (enligt åtgärd 1) visar löneskillnader som inte kan motiveras med objektiva, genusneutrala faktorer. Det anges att en partsgemensam lönebedömning enbart skulle bli aktuell om rapportering enligt åtgärd 1 visar en genomsnittlig löneskillnad mellan kvinnliga och manliga anställda på 5 procent inom någon kategori av anställda som utför samma eller likvärdigt arbete. Om det skulle råda oenighet mellan anställdas och arbetsgivarens representanter om behovet av en partsgemensam lönebedömning anges att det skulle kunna bli aktuellt att åtgärden drivs igenom genom en insats från ansvariga myndigheter. Undantag: åtgärd 2 skulle inte avse arbetsgivare med färre än 250 anställda.

När det gäller alternativ 3 anges följande. Alternativet består av tre *åtgärder som avses underlätta och förbättra tillämpning av det befintliga regelverket*. När det gäller åtgärd 1 inom detta alternativ anges således detta avse att underlätta tillämpningen av nyckelbegreppen "lön" och "likvärdigt arbete". Åtgärden anges i synnerhet säkerställa ett gemensamt förhållningssätt till hur EU-rättsliga regler om lika lön. Den skulle inkludera de främsta riktlinjerna och objektiva kriterier som anges i CJEU119 (rättsfall från Europeiska unionens domstol) i lagstiftningen. Att tillämpa sådana kriterier anges underlätta efterlevnaden av det befintliga kravet att säkerställa att lönestrukturer för alla anställda är utformade så att de upprätthåller lika lön för kvinnor och män som utför samma arbete eller likvärdigt arbete. Preciseringsen av lön anges innebära att det fastställs att begreppet inte enbart inbegriper den ordinarie lönen utan även kompletterande delar som förmåner (monetära eller icke monetära) som de anställda får av arbetsgivaren till följd av sin anställning. När det gäller begreppet "likvärdigt arbete" anges att EU-domstolen har betonat att jämförelsen ska göras utifrån objektiva kriterier som utbildning, professionella och andra krav, insats och ansvarstagande m.m. Det anges att den befintliga lagstiftningen skulle förbättras genom att exemplifieringar av detta slag infördes i författningstexten. Det anges vara väsentligt att notera att jämförelsen av "likvärdigt" arbete i befintliga rättsfall har avsett arbete hos samma arbetsgivare och inte jämförelser mellan sektorer. Det aktuella direktivförslaget avser inte att förändra ett sådant förhållningssätt. Vidare anges att den praktiska tillämpningen av begrepp som likvärdigt arbete kan underlättas genom verktyg som tas fram på EU-nivå och nationell nivå. Exempel på sådana verktyg anges vara genusneutral arbetsutvärdering och genusneutrala klassificeringsmetoder.

Beträffande åtgärd 2 inom alternativ 3 anges denna handla om förbättrad tillgång till rättslig prövning för den som drabbas av lönediskriminering. Jämställdhetsorgan och fackliga organisationer skulle ges rätt att agera inte enbart till stöd för men också å de diskriminerades vägnar i rättsliga och administrativa förfaranden. Syftet med detta anges vara att minska behovet av att en enskild förfördelad anställd själv reser att anspråk, med tanke på att denne kan befinna sig i en sårbar situation och frukta motåtgärder för det fall att rättsprocessen inte blir framgångsrik. Det skulle exempelvis bli möjligt för jämställdhetsorgan eller fackliga organisationer att addera ett större antal individuella ärenden för att föra talan för samtliga som i dessa fall vill göra gällande att diskriminering ägt rum. Ett sådant förfarande anges både kunna utgöra ett stöd för den potentiellt diskriminerade i det enskilda fallet men också tydliggöra och potentiellt åtgärda systematisk diskriminering i lönestrukturer. Åtgärden omfattar också att stärka de befintliga möjligheterna till kompensation för den som

drabbats av lönediskriminering. Det anges handla om att befintliga mer generellt formulerade riktlinjer specificeras till minimistandarder som kan tillämpas för de fall som täcks av direktivförslaget. Det som ska uppnås anges vara att den anställde hamnar i ett läge som denne skulle ha befunnit sig i om ingen oberättigad löneskillnad hade funnits. Vidare föreslås att det ska sättas minimistandarder för hur kort en preskriptionstid får vara. (Medlemsstaterna föreslås fortfarande få avgöra när en sådan period ska anses starta m.m. För en mer utförlig beskrivning hänvisas till sida 37 i kommissionens konsekvensanalys). Principen för betalning av rättegångskostnader föreslås vara att den anställde som vinner en process avseende lönediskriminering får rätt att få sina rättegångskostnader betalda men om processen motsatsvis skulle utmynna i bedömningen att diskriminering inte skett har arbetsgivaren likväl inte rätt att få sina rättegångskostnader täckta av sin motpart. Det anges att en sådan ordning också skulle innehålla en reservation för att om det visar sig att anspråk som riktats är uppenbart grundlösa eller om ett ekonomiskt ansvar för den som väckt anspråken vore orimligt under förutsättningarna kan undantag tillämpas.

Åtgärd 3 inom alternativ 3 avser *andra åtgärder för att främja en bättre tillämpning* och skulle bland annat omfatta ekonomiska sanktioner. Det skulle krävas att medlemsstaterna etablerar administrativa eller straffrättsliga sanktioner som syftar till att de rättigheter och skyldigheter som gäller efterlevs. Det anges att nivån på sådana sanktioner ska vara effektiv, proportionerlig och avskräckande. Vidare förespråkas att arbetsmarknadens parter m.fl. (i remissen benämns aktörerna social partners, av sammanhanget framgår enligt Regelrådets tolkning att det i vart fall avser arbetsmarknadens parter men skulle i förekommande fall även kunna avse fler aktörer) ska engageras. Det anges att dessa parter spelar en väsentlig roll för att säkerställa att rätten till lika lön kommer att gälla i medlemsstaterna. Det anges att det föreslagna initiativet, med vederbörlig hänsyn till parternas oberoende och i överensstämmelse med medlemsstaterna nationell rätt och praxis, skulle kräva att medlemsstaterna vidtar lämpliga åtgärder för att säkerställa att genomförandet av direktivet ska diskuteras med parterna. Detta anges kunna ske på olika sätt.

Den lösning som EU-kommissionen förordar

I konsekvensanalysen jämförs de olika alternativ och delalternativ som refererats ovan med avseende på ändamålsenlighet (effektivitet), kostnadseffektivitet (efficiency) och förenlighet med annan EU-rätt och målsättningar inom unionen (coherence). Denna analys resulterar i att EU-kommissionen förordar ett åtgärds paket som inbegriper delalternativen 1B, 2D och alternativ 3 (samtliga åtgärder) enligt ovan.

EU-kommissionens konsekvensanalys

Aktörer som berörs av förslaget

Det anges (på standardiserat sätt) i direktivets 34:e artikel att det riktar sig till medlemsstaterna. Av remissen framgår att inom medlemsstaterna berörs ansvariga myndigheter och domstolsväsendet. Vidare berörs enskilda arbetstagare och arbetsgivare samt deras organisationer. Som förslaget är utformat påverkas alla arbetsgivare av de åtgärder som avser att stärka arbetstagarnas rätt att tillvarata sina rättigheter genom tillgång till bättre information och transparens (enligt delalternativ 1B). Det innebär också att alla anställda hos dessa arbetsgivare påverkas av den delen av åtgärds paketet. När det gäller

åtgärderna på organisationsnivå (där delalternativ 2D förordas i förslaget) anges tillämpningen avse arbetsgivare med minst 250 anställda för båda de ingående åtgärderna. Avseende åtgärder inom ramen för alternativ 3, som också ingår, avser den samtliga anställda som skulle anse sig vara diskriminerade och i någon form vilja driva en rättslig process till följd av detta. Vidare berörs samtliga arbetsgivare som skulle kunna bli föremål för en sådan process samt olika organisationer som på skilda sätt skulle kunna medverka eller beröras av processerna.

Analyser av effekter för företag

Det anges i konsekvensutredningen att det av EU-kommissionen förordade åtgärdspaketet skulle ge följande effekter. Enligt förslagsställaren skulle det ge anställda en stärkt förmåga att kräva sin rätt till lika lön och kunna innebära ett visst incitament till att mer systematiskt bedöma genusbaserade snedvridningar och diskriminering i lönestrukturer. Även om delalternativet 2D enbart berör arbetsgivare med minst 250 anställda skulle alla anställdas rättigheter garanteras genom den generella rätten för anställda att efterfråga information om lönesättningen. Detta anges ytterligare understödjas genom utökad tillgång till möjligheter att driva rättsprocess. Det anges att sådana målsättningar skulle uppnås på det mest proportionerliga sättet (jämfört med de andra alternativ som analyserats) genom att de nås till en så låg kostnad som möjligt.

Det anges inte vara möjligt att uppskatta en total kostnad för det förordade åtgärdspaketet. När det gäller kostnaden för individuella anställdas rätt att få information på begäran, beror kostnaden för arbetsgivaren på hur många anställda som begär informationen. Det anges att en enskild begäran om information skulle kosta 20 euro eller drygt 200 kr att besvara. Den lönerapportering som krävs enligt förslaget, och som träffar arbetsgivare med minst 250 anställda, anges för alla arbetsgivare uppgå till omkring 26 miljoner och 50 miljoner euro eller mellan drygt 260 miljoner kr och drygt 500 miljoner kr. Per arbetsgivare anges det variera mellan som minimum 379 – 508 euro och som mest 721 – 890 euro, beroende på organisationens storlek. (Enligt Regelrådets uppskattning motsvarande knappt 3800 kr – knappt 5100 kr som minimum respektive som mest drygt 7200 kr – drygt 8900 kr). I de fall där en genusberoende löneskillnad inte finns eller är liten skulle det inte följa något krav på partsgemensam lönebedömning. En sådan bedömning – i de fall där den skulle vara aktuell – anges kosta minst 1180 – 1724 euro och som mest 1911 – 2266 euro. (Enligt Regelrådets uppskattning mellan drygt 11800 kr och drygt 17200 kr som minimum respektive mellan drygt 19100 kr och knappt 22700 kr som mest). Det antas att kostnaderna för bedömningen blir lägre efter att den har gjorts några gånger.

Någon kostnadsuppskattning till följd av de föreslagna åtgärderna inom alternativ 3, det vill säga de åtgärder som syftar till en effektivare tillämpning av befintligt regelverk, anges inte.

I Annex 5 till EU-kommissionens konsekvensanalys finns tabeller som visar underliggande bedömningar och beräkningar av kostnader fördelat på arbetsgivare/organisationer i olika medlemsstater. I tabell avseende delalternativ 2D, (se sid 164 i EU-kommissionens konsekvensanalys) som ingår i paketet, anges kostnaden för svenska arbetsgivare bli noll. Det anges att befintliga åtgärder beaktats vid beräkningarna. Det finns inte någon tabell avseende kostnader för delalternativ 1B. I en annan tabell (sid 165) görs en kvalitativ bedömning av de föreslagna åtgärderna inom delalternativ utifrån deras relevans för olika

medlemsstater. I tabellen anges att förtydligande av begrepp som lika lön är begränsat relevant för Sverige. Åtgärderna avseende stärkt tillgång till rättsprocess anges vara måttfullt relevant för Sverige. Betydelsen av en omvänd bevisbörda anges vara av begränsad relevans för Sverige. Att främja, utveckla och använda genusneutrala arbetsutvärderingar anges vara måttfullt relevant för Sverige och slutligen anges förtydliganden när det gäller jämställdhetsorgans inflytande m.m. vara begränsat relevant för Sverige.

Regelrådets bedömning av EU-kommissionens konsekvensanalys

Regelrådets synpunkter på EU-kommissionens konsekvensanalys

Regelrådet gör följande bedömning avseende EU-kommissionens konsekvensanalys av förslaget. Det finns en redogörelse för vilket problem som EU-kommissionen uppfattar finns och vilka alternativ som bedöms finnas för att åtgärda detta problem. Beskrivningen av alternativa lösningar är generellt att se som tydlig. Det är inte möjligt för Regelrådet att avgöra om det hade kunnat finnas andra sätt att genomföra åtgärder på unionsnivå som inte har tagits upp. Regelrådet kan konstatera att ett nollalternativ som indirekt skulle innebära att medlemsstaterna ges utrymme att själva åtgärda möjliga problem har tagits upp i konsekvensanalysen. Det är EU-kommissionens bedömning att detta inte skulle vara tillräckligt. Det framgår inte på något tydligt sätt om en sådan lösning skulle ha haft särskilda för- eller nackdelar för företag som inte blir aktuella om man i stället väljer att genomföra det förslag som EU-kommissionen förordar.

Det går inte att på något enkelt sätt särskilja företag från den större population av arbetsgivare som beskrivs i konsekvensanalysen. Däremot går det att sluta sig till att alla företag som har anställda kan beröras av delar av förslaget. De delar av förslaget som handlar om löneinformation till den enskilde anställde skulle såvitt Regelrådet kan förstå kunna beröra alla svenska företag i deras roll som arbetsgivare. Det faktum att det endast finns en uppgift om vad en enskild begäran om löneinformation skulle kosta innebär att det inte går att utläsa vad kostnaden per företag skulle kunna bli, utifrån vad EU-kommissionen angett. Det är möjligt att sluta sig till att EU-kommissionen har bedömt att lönerapporteringskraven enligt delalternativ 2D inte skulle medföra några kostnader för svenska företag men det är inte tydligt för Regelrådet hur denna bedömning har gjorts mer specifikt.

I annex 4 till konsekvensanalysen anges att konsekvensanalysen bygger dels på erfarenheter från några medlemsstater (som anges vara få) som har genomfört åtgärder av det slag som föreslås. Det framstår utifrån ovan nämnda tabeller i annex 5 som att någon form av justering görs med hjälp av statistik från respektive medlemsstat och information om befintliga regler på nationell nivå i medlemsstaterna. Det är inte tydligt för Regelrådet till hur stor del som EU-kommissionens analys är att se som en ren aggregering av erfarenheterna från de nyss nämnda medlemsstaterna. Det är oklart hur mycket och på vilket sätt som hänsyn har tagits till att förutsättningarna skulle kunna skilja sig mellan medlemsstaterna, även om det framgår att någon sådan bedömning har gjorts. Detta kan ha betydelse för hur rättvisande de kostnadsbedömningar som görs i konsekvensanalysen kan antas vara.

En kostnadspåverkan som inte kvantifieras är de kostnader för rättsliga processer som eventuellt kan bli aktuella. Det är inte heller klart om det finns en kostnadspåverkan eller andra konsekvenser för berörda företag till följd av andra åtgärder inom ramen för det som benämnts alternativ 3.

För såvitt Regelrådet har kunnat finna finns ingen redovisning av påverkan på konkurrensförhållandena för berörda företag, utöver mer generella överväganden om att det förordade alternativet väljs eftersom det bedöms vara mer förenligt med arbetsgivares återhämtning efter pandemin än andra alternativ.

Rekommendationer avseende en kompletterande svensk konsekvensutredning

Enligt Regelrådet skulle en svensk kompletterande konsekvensutredning med fördel kunna omfatta följande punkter:

- Ge en bild av om de bedömningar som görs i EU-kommissionens konsekvensanalys av möjliga kostnadseffekter för arbetsgivare rättvisande för svenska företag. Är det troligt att kostnaden för svenska företag till följd av begäran om information skulle medföra kostnader på den nivå (ca 200 kr per förfrågan) som EU-kommissionen har bedömt eller skulle kostnaden kunna avvika från detta? Går det att på ett meningsfullt sätt göra exempelberäkningar av vad effekten skulle kunna bli under olika förutsättningar och vad ger i så fall detta för resultat?
- I EU-kommissionens konsekvensanalys bedöms att kraven på lönerapportering och i förekommande fall partsgemensam lönebedömning inte skulle medföra några kostnader för svenska företag. Är detta en riktig bedömning? Om det finns förutsättningar då det inte skulle stämma, vad betyder det för företagets kostnader?
- Det saknas uppgifter om möjliga kostnadsförändringar till följd av de åtgärder som föreslås för att befintligt regelverk ska tillämpas mer effektivt och / eller tillämpas fullt ut (åtgärder enligt det som i konsekvensanalysen benämns alternativ 3). Är dessa åtgärder kostnadsneutrala för svenska företag eller medför de någon form av kostnadsförändringar? Vad blir effekten om en kostnadspåverkan finns?
- Det är oklart utifrån EU-kommissionens konsekvensanalys om det kan finnas någon påverkan på konkurrensförhållandena för svenska företag till följd av förslaget. Finns det något som talar för att en sådan påverkan och vilken effekt kan i sådant fall förväntas? Här kan noteras att påverkan på konkurrensförhållanden i princip kan avse konkurrensförhållandena mellan företag i samma bransch, mellan företag i olika branscher och mellan företag i olika länder. Den sistnämnda aspekten, internationell konkurrens, omfattar inte nödvändigtvis enbart konkurrensförhållandena på den europeiska inre marknaden utan även, om relevant, relativ konkurrenskraft gentemot företag i tredje land.

Regelrådet vill också, apropå det pågående lagstiftningsärendet, notera följande. Det som för närvarande föreligger är EU-kommissionens förslag och den konsekvensanalys som har tagits fram till denna. I fortsatta förhandlingar om rättsakten kan det, såvitt Regelrådet kan

förstå, bli aktuellt med ändringsförslag både inom rådet och från Europaparlamentet. Regelrådet noterar att enligt det interinstitutionella avtalet, mer specifikt punkt 15-17 (se EUR-Lex - 32016Q0512(01) - EN - EUR-Lex (europa.eu)) har rådet och parlamentet åtagit sig att göra kompletterande konsekvensanalyser vid betydande förändringar av kommissionens förslag. Om det i den fortsatta förhandlingsprocessen skulle aktualiseras sådana ändringar som bedöms vara betydande, finns möjligheten för Sveriges representanter att hänvisa till att kompletterande analyser då bör göras. Såvitt Regelrådet kan förstå skulle det exempelvis kunna bli väsentligt annorlunda konsekvenser om rättsakten ändrades så att krav som enligt kommissionens förslag enbart ska träffa företag (och andra arbetsgivare) med minst 250 anställda i stället skulle omfatta väsentligt fler eller alla företag. Detta slags förändringar borde, såvitt Regelrådet kan bedöma, motivera att en kompletterande konsekvensanalys på EU-nivå görs.

Sammanfattning

Regelrådet finner att EU-kommissionens konsekvensanalys tydligt visar att förslaget berör arbetsgivare inom EU, inklusive företag i deras roll som arbetsgivare. Det är svårt att utifrån underlaget dra säkra slutsatser om den samlade effekten för svenska företag även om viss information finns. Det vore därför motiverat med en kompletterande svensk analys som i möjligaste mån skulle belysa i vart fall punkterna ovan.

Regelrådet behandlade ärendet vid sammanträde den 27 oktober 2021.

I beslutet deltog: Samuel Engblom, ordförande, Cecilia Gunne, Hans Peter Larsson, Claes Norberg och Lennart Renbjer.

Ärendet föredrogs av: Per Högström



Samuel Engblom
Ordförande



Per Högström
Föredragande