



Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

2021-03-24

YTTRANDE: EU FÖRSLAG DIREKTIV OM ÅTGÄRDER FÖR TRANSPARENS I LÖNESÄTTNING

DIK är fackförbundet för alla som arbetar eller studerar inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor. DIK är en del av Saco och organiserar cirka 20 000 medlemmar inom arbetsmarknadens alla sektorer.

Jämställdhet i EU

Principen om jämställda löner mellan kvinnor och män har funnits med i EU:s fördrag sedan Romfördraget 1957 men arbetsmarknaden i EU är fortfarande långt ifrån jämställd. Traditionellt kvinnodominerade yrken värderas lägre än mansdominerade yrken genom lägre löner och sämre löneutveckling, och även när män och kvinnor arbetar inom samma yrke kvarstår oförklarade löneskillnader. Konsekvenser av ojämställdheten ses bland annat i kvinnors lägre pensioner, att kvinnor utför större del av det obetalda hemarbetet och tar större ansvar för barn och familj. Att Kommissionen nu går fram med ett direktiv om transparens i lönesättning måste ses ur det perspektivet, vi har fortfarande lång väg kvar till en jämställd arbetsmarknad.

DIK ställer sig därför positiv till ett direktiv på området.

Kommissionens förslag

DIK välkomnar direktivförslaget om lönetransparens då de initiativ som tagits hittills inte har varit tillräckliga för att komma närmare jämställda löner i EU. Det är positivt att direktivet måste genomföras i dialog med parterna, att strejk- och förhandlingsrätten inte ska påverkas och att medlemsstaterna kan överlåta till parterna att genomföra direktivet. Men vi ställer oss kritiska till vissa delar som riskerar att försvaga partsmodellen och incitamenten till kollektivavtalsförhandlingar.

DIK ansluter sig till det svar som Saco lämnat men vill även särskilt lyfta två övergripande frågor.

Fackförening i stället för arbetstagarrepresentanter

Genomgående i direktivförslaget skrivs 'workers representatives' och inte 'trade unions'. Nuvarande ordval öppnar upp för såväl gula fackföreningar som representanter utsedda av företagsledningen. Skrivningen försvagar fackens roll i löneprocessen och är ett hot mot den svenska lönemodellen där löner sätts mellan parterna på arbetsmarknaden. Den slutgiltiga skrivningen behöver stärka den

sociala dialogen i medlemsstaterna och inte försvaga den, vilket nuvarande ordval riskerar att göra.

Gränsen på 250 arbetstagare

Direktivet ska enbart gälla arbetsgivare med 250 anställda eller fler. En så högt satt gräns kommer utesluta drygt två tredjedelar av samtliga anställda i EU och därmed få mycket begränsad effekt.

Flera medlemsländer har idag gränser för vilka arbetsgivare som ska göra lönekartläggning mm och i flera fall ligger redan gränsen lägre än kommissionens förslag.

Anna Troberg
Förbundsordförande, DIK

Stina Hamberg
Handläggare, DIK