



JURIDISKA FAKULTETEN

VID LUNDS UNIVERSITET

Elsa Axelsson

# Lönetransparensdirektivet – att hjälpa eller stjälpa svenskt jämställdhetsar- bete?

*En rättsvetenskaplig undersökning av de rättsliga utmaningar i  
fråga om aktiva åtgärder, insyn och lönekartläggning som följer  
vid en implementering av direktivförslaget om lönetransparens*

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet

30 högskolepoäng

Handledare: Mia Rönnmar

Termin: VT 2023

# Innehåll

Summary .....	4
Sammanfattning .....	6
Förord.....	8
Förkortningar.....	9
1 Inledning.....	11
1.1 Utgångspunkter.....	11
1.2 Syfte, frågeställningar och begrepp.....	12
1.3 Avgränsningar .....	13
1.4 Metod och material.....	13
1.5 Forskningsläge.....	17
1.6 Disposition.....	18
2 EU:s jämställdhets- och diskrimineringsrätt.....	20
2.1 Rättsutveckling.....	20
2.2 Diskrimineringsförbuden.....	22
2.3 Likalöneprincipen och förbudet mot lönediskriminering....	25
2.3.1 Likalöneprincipen och dess syfte.....	25
2.3.2 EU-domstolens praxis på området för likalöneprincipen och lönediskriminering .....	26
3 Svensk jämställdhets- och diskrimineringsrätt.....	30
3.1 Rättsutveckling.....	30
3.2 Diskrimineringslagens ändamål och funktion.....	33
3.3 Diskrimineringsförbuden.....	34
3.4 Aktiva åtgärder och regler om lönekartläggning.....	36
3.5 Bevisbörderegler, tvistelösning och sanktioner.....	40
3.6 Likalöneprincipen och förbudet mot lönediskriminering....	42
3.6.1 Framväxten av likalöneprincipen.....	42
3.6.2 Något om Arbetsdomstolens tillämpning av likalöneprincipen.....	44
4 Den svenska modellen för lönebildning och kollektivavtal .....	46
4.1 Grundläggande karaktärsdrag i den svenska arbetsmarknads- och kollektivavtalsmodellen .....	46
4.2 Kollektivavtalens innehåll och verkan .....	48
4.3 Kollektivavtalssystemet och lönebildningen.....	49
5 EU:s direktivförslag om lönetransparens.....	52
5.1 Bakgrund .....	52
5.2 Direktivförslagets syfte och önskade effekt .....	54

5.3	Direktivförslagets bestämmelser .....	56
5.3.1	Insyn i lönesättningen .....	56
5.3.2	Krav på efterlevnad .....	59
5.3.3	Implementering genom lag eller kollektivavtal .....	60
5.4	Ett omdebatterat direktivförslag .....	61
5.4.1	Debatt på EU-nivå.....	61
5.4.2	Debatt i Sverige.....	63
5.5	Lagstiftningsprocessen och det slutgiltiga direktivet .....	67
6	Direktivförslaget i förhållande till svensk lagstiftning och modellen för kollektivavtal och lönebildning .....	70
6.1	Rättslig inverkan på svensk lagstiftning i fråga om könsdiskriminering, lönediskriminering, aktiva åtgärder och lönekartläggning .....	70
6.2	Rättslig inverkan på den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning .....	74
6.3	Sammanfattande slutsatser .....	77
	Källförteckning .....	79

## Summary

The principle of equal pay for equal work for women and men has been part of EU law since the 1975 Treaty of Rome. Nowadays, the principle and the prohibition of discrimination based on sex are found in both primary and secondary legislation. However, the pay gap between women and men remains high in EU member states and the EU has therefore identified the need for further legislation to reduce the gender pay gap. In March 2021, a proposal for a directive on pay transparency was presented. The proposed directive aims to reduce the pay gap between women and men by establishing requirements for, among other things, transparency in pay setting and pay reporting.

This essay intends to examine the legal challenges than an implementation of the proposed directive may give rise to in Sweden in terms of legislation as well as the Swedish model of collective agreements and pay formation. Of particular relevance to the purpose of this essay is to investigate how the provisions of the Discrimination Act regarding active measures align with the provisions of the proposed directive regarding pay transparency.

The Swedish legal system in the area of labor law differs somewhat from many other EU member states in light of the importance and position of collective agreements in the labor market. It is the social partners who govern the area of pay formation and pay setting. However, the parties and employers must comply with the legislation that exists in this area.

The Swedish Discrimination Act establishes both a prohibition against discrimination and obligations for employers to counteract discrimination through active measures. The provisions of the Discrimination Act partially align with the provisions of the proposed directive. However, certain provisions in the proposed directive appear foreign in relation to Swedish law. For instance, the proposed directive requires employers to publicly report pay levels and make them available to potential employees during recruitment processes.

The proposed directive has given rise to debate, both at EU level and in Sweden. The social partners in the labor market have expressed criticism of the proposed directive, citing that the regulations contain detailed and extensive provisions that undermine the Swedish model of collective agreements and pay formation.

The essay concludes that the Swedish law, when implementing the proposed directive, is likely to undergo a series of legislative changes. The current Swedish Discrimination Act does not fully comply with several provisions stipulated in the proposed directive. The existing purpose of the Discrimination Act differs from the purpose outlined in the proposed directive. The divergent purposes of the regulations permeate how the provisions of the perspective

regulations are formulated. In order for Swedish law to comply with the proposed directive, it is likely that legislative amendments will be required concerning both the provisions on active measures in the Discrimination Act and its purpose. In the proposed directive, the central purpose is to strengthen the application of the principle of equal pay between women and men, which underscore the necessity of attributing paramount significance to this purpose within the Swedish Discrimination Act.

Furthermore, the essay concludes that the proposed directive also will give rise to changes that challenge the Swedish model of collective agreements and pay formation. The Swedish pay formation tends to be decentralized and the pay setting individualized. Several provisions of the proposed directive regarding pay transparency, for instance, stipulate that the employer should provide and apply specific criteria for pay setting and pay progression to employees.

# Sammanfattning

Principen om lika lön för lika arbete för kvinnor och män har varit en del av EU-rätten sedan Romfördraget från 1975. Numera återfinns principen och förbudet mot diskriminering på grund av kön i såväl primär- som sekundär-rätt. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män är emellertid fortsatt stora i EU:s medlemsstater varpå EU har bedömt att det finns ett behov av ytterligare lagstiftning i syfte att minska löneskillnaderna mellan könen. I mars 2021 lades ett direktivförslag om lönetransparens fram. Direktivförslaget ämnar reducera löneskillnader mellan kvinnor och män genom att uppställa krav på bland annat insyn i lönesättningen och lönerapportering.

Uppsatsen avser undersöka vilka rättsliga utmaningar som en implementering av direktivförslaget kan ge upphov till för svenskt vidkommande i fråga om såväl lagstiftning som den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning. Av särskild relevans för uppsatsens syfte är att utreda hur diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder förhåller sig till direktivförslagets regler om insyn i lönesättningen.

Den svenska rättsordningen på arbetsrättens område skiljer sig något från många andra medlemsstater mot bakgrund av kollektivavtalens centrala betydelse och ställning på arbetsmarknaden. Det är arbetsmarknadens parter som styr på området för lönebildning och lönesättning. Parterna och arbetsgivarna måste emellertid förhålla sig till den lagstiftning som finns på området.

Diskrimineringslagen uppställer dels ett förbud mot diskriminering, dels skyldigheter för arbetsgivare att genom aktiva åtgärder motverka diskriminering. Bestämmelserna i diskrimineringslagen överensstämmer i viss utsträckning med direktivförslagets bestämmelser. Vissa bestämmelser i direktivförslaget framstår emellertid främmande i förhållande till den svenska rätten. Direktivförslaget ställer exempelvis krav på att arbetsgivare offentligt ska redovisa lönenivåer och att dessa ska finnas tillgängliga för potentiella arbetstagare i rekryteringsprocesser.

Direktivförslaget har gett upphov till debatt, såväl på EU-nivå som i Sverige. Arbetsmarknadens parter ställer sig kritiska till direktivförslaget med hänvisning till att regleringen innehåller detaljerade och omfattande bestämmelser som sätter den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning ur spel.

Utredningen visar att den svenska rätten vid en implementering av de regler som direktivförslaget uppställer sannolikt kommer att behöva genomgå en rad lagändringar. Den nuvarande svenska diskrimineringslagen lever inte upp till flera av de bestämmelser som direktivförslaget föreskriver. Diskrimineringslagens nuvarande syfte skiljer sig från det syfte som direktivförslaget om lönetransparens föreskriver. Regleringarnas skilda syften genomsyrar hur bestämmelserna i respektive reglering är utformade. För att den svenska rätten

ska överensstämma med direktivförslaget kommer troligtvis lagändringar att föräledas både vad gäller diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder och dess syfte. I direktivförslaget är det centrala syftet att stärka likalöneprincipen varpå detta syfte även bör ges en central betydelse i den svenska diskrimineringslagen.

Vidare visar utredningen att direktivförslaget även kommer att föräleda förändringar som utmanar den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning. Den svenska lönebildningen är ofta decentraliserad och lönesättningen i hög utsträckning individuell. Flera av direktivförslagets bestämmelser om insyn i lönesättning föreskriver exempelvis att arbetsgivaren till arbetstagare ska tillhandahålla och tillämpa bestämda kriterier vid lönesättning och löneutveckling.

# Förord

Det är nästan svårt att förstå att studietiden genom detta arbete har nått sitt slut. Med stor glädje, lättnad och melankoli ställer jag mig nu på Juridicums trappa och kastar ut mitt examensarbete i luften. Det som framför allt glädjer mig är att jag kommer att minnas tiden som juriststudent i Lund med ett stort leende på läpparna.

Innan det är dags för mig att ge mig ut på mitt äventyr i arbetslivet hade jag velat tacka några personer lite extra.

Tack till min handledare Mia Rönömar som med den största av entusiasm har väglett mig genom mitt skrivande. Du ska också ha ett stort tack för att du har påmint mig om att det finns andra viktiga saker i livet utöver examensarbetet.

Tack mamma, Ida och Elias för ert tålamod och era hejarop i stunder av hopplöshet, men också i stunder av glädje.

Slutligen vill jag tacka alla fantastiska människor jag har mött under min studietid i Lund. Ni har gjort de här åren till de mest minnesvärda jag har upplevt hittills.

Nu börjar resten av livet!

*Elsa Axelsson*

Lund den 23 maj 2023



## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Amsterdamfördraget	Amsterdamfördraget om ändring av fördraget om Europeiska unionen, fördragen om upprättandet av Europeiska gemenskaperna och vissa akter som hör samman med dem
Direktivförslaget	Förslag till Europaparlamentet 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
DiskL	Diskrimineringslag (2008:567)
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
FEU	Fördraget om Europeiska unionen
ETUC	Europafacket
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
FN	Förenta nationerna
FN-stadgan	Förenta nationernas stadga och stadga för den internationella domstolen
HD	Högsta domstolen
ILO	Internationella Arbetsorganisationen
JämO	Jämställdhetsombudsmannen
Likabehandlingsdirektivet	Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet
Minimilönedirektivet	Europaparlamentet och Rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen
NJA	Nytt juridiskt arkiv
Prop.	Proposition

Recastdirektivet	Europaparlamentets och Rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning)
Romfördraget	Fördraget om upprättande av europeiska ekonomiska gemenskapen
Rättighetsstadgan	Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
Skr.	Skrivelse
SWD	Commission staff working document

# 1 Inledning

## 1.1 Utgångspunkter

Rätten till lika lön för kvinnor och män vilka utför lika eller likvärdigt arbete har varit en fundamental princip i EU-rätten sedan den stadfästes i Romfördraget 1957.<sup>1</sup> Denna grundläggande princip har sedan Romfördraget återfunnits i flera fördrag och direktiv. Numera återfinns regleringen om lika lön mellan kvinnor och män i såväl artikel 157 FEUF som i direktivet om genomförande av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, det så kallade *recastdirektivet*.<sup>2</sup> För svenskt vidkommande är rätten till lika lön för lika arbete för kvinnor och män reglerad i diskrimineringslagen (2008:567). Där fastställs ett diskrimineringsförbud samt en rad skyldigheter för arbetsgivare vad gäller lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män.<sup>3</sup>

Medlingsinstitutet fastställer årligen rapporter avseende löneskillnader mellan kvinnor och män. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män uppgick 2021 till 9,9 procent.<sup>4</sup> Således är lönerna i Sverige inte jämställda ännu. Samtliga år mellan 2007 och 2019 minskade dock löneskillnaderna.<sup>5</sup> Den oförklarade löneskillnaden uppgår till 4,5 procent.<sup>6</sup> Oförklarad löneskillnad innebär att skillnaden inte kan förklaras med de variabler som statistiken erbjuder. Medlingsinstitutet framhåller att den oförklarade löneskillnaden kan vara av både diskriminerande och icke-diskriminerande karaktär.<sup>7</sup> Den största orsaken till att det finns löneskillnader mellan kvinnor och män menar Medlingsinstitutet är att kvinnor och män arbetar inom olika sektorer. Kvinnodominerade sektorer tenderar att ha lägre löner jämfört med de mansdominerade sektorerna.<sup>8</sup> Detta syns bland annat vid beräkning av löner för specifika yrkesgrupper. När beräkningen av löner tar hänsyn till yrkestillhörighet minskar den oförklarade löneskillnaden avsevärt.<sup>9</sup> Ur ett europeiskt perspektiv är Sverige emellertid i framkant vad gäller jämställda löner. Den genomsnittliga löneskillnaden i EU ligger nämligen på ungefär 13 procent.<sup>10</sup>

---

<sup>1</sup> Artikel 119 Romfördraget.

<sup>2</sup> Direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (nedan ”Recastdirektivet”).

<sup>3</sup> 3 kap. 8–10 §§ Diskrimineringslag.

<sup>4</sup> Medlingsinstitutet (2021) s. 7.

<sup>5</sup> Se Medlingsinstitutet (2021) s. 7 där det framgår att löneskillnaderna mellan kvinnor och män ökade med 0,2 procentenheter 2021 vilket tros ha samband med pandemin som drabbade de kvinnodominerade sektorerna särskilt hårt.

<sup>6</sup> Medlingsinstitutet (2021) s. 15.

<sup>7</sup> Medlingsinstitutet (2021) s. 53.

<sup>8</sup> Medlingsinstitutet (2021) s. 49; se även Medlingsinstitutet (2023b) s. 48 ff.

<sup>9</sup> Medlingsinstitutet (2021) s. 22.

<sup>10</sup> Eurostat (2023).

År 2014 antog EU-kommissionen en rekommendation om insyn i lönesättningen i syfte att minska löneskillnaderna och stärka likalöneprincipen.<sup>11</sup> Rekommendationen gav emellertid inte upphov till de förändringar som EU-kommissionen önskade. Såväl Europaparlamentet som Rådet har efterlyst EU-rättsliga åtgärder för att stärka efterlevnaden av likalöneprincipen. I juni 2019 fick EU-kommissionen därför till uppgift av Rådet att ta fram konkreta åtgärder i syfte att öka insynen i lönesättningen och stärka likalöneprincipen. I mars 2021 lades ett direktivförslag om lönetransparens<sup>12</sup> fram och i slutet av april 2023 antogs ett slutgiltigt direktiv.<sup>13</sup>

Direktivförslaget är den enda text som har varit tillgänglig under hela uppsatsarbetet. Den 15 december 2022 nåddes en preliminär politisk överenskommelse vilket innebar att det var sannolikt att ett direktiv skulle komma att antas. Överenskommelsen var emellertid varken slutlig eller bindande eftersom fler förhandlingar och möjliga förändringar återstod. Några säkra slutsatser angående hur och när processen skulle komma att avslutas har därför inte kunnat dras. De olika stegen i lagstiftningsprocessen har noterats men någon analys av de olika versionerna av rättsakten har inte gjorts. Mot denna bakgrund fokuserar uppsatsen på direktivförslaget. Rådet kom att anta direktivet den 24 april 2023 varpå den slutgiltiga direktivtexten publicerades i Europeiska unionens officiella tidning (EUT) den 17 maj 2023. Det slutgiltiga direktivets innehåll har beaktats något i uppsatsens avsnitt 5.5 och kapitel 6. Avsnittet innehåller en övergripande analys av de få skillnader av relevans för uppsatsen som föreligger vid en jämförelse av direktivförslaget och det slutgiltiga direktivet. Det bör emellertid poängteras att det slutgiltiga direktivet i förhållande till direktivförslaget inte innehåller några större materiella förändringar av de regler som står i fokus i förevarande uppsats. Således står direktivförslaget i huvudsaklig överensstämmelse med det slutgiltiga direktivet.

## 1.2 Syfte, frågeställningar och begrepp

Uppsatsen syftar till att undersöka vilka rättsliga utmaningar som en implementering av direktivförslaget om lönetransparens kan komma att innebära för svenskt vidkommande, särskilt vad gäller insyn i lönesättningen och diskrimineringsrättens krav på aktiva åtgärder. De rättsliga utmaningarna kommer dels att belysas mot bakgrund av den svenska modellen för kollektivavtal

---

<sup>11</sup> Kommissionens rekommendation 2014/124/EU av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn, punkt 1.

<sup>12</sup> Förslag till Europaparlamentet 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, COM(2021) 93 final s. 1 (nedan ”Direktivförslaget”).

<sup>13</sup> Europaparlamentet och Rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (nedan ”Lönetransparensdirektivet”).

och lönebildning, dels mot bakgrund av svensk lagstiftning. Följande frågeställningar kommer att besvaras;

- Hur regleras likalöneprincipen och förbudet mot köns- och lönediskriminering i EU-rätten?
- Hur regleras likalöneprincipen, förbudet mot köns- och lönediskriminering samt kravet på aktiva åtgärder i den svenska rätten?
- Vad är syftet med och innehållet i direktivförslaget om lönetransparens?
- Hur kan direktivförslaget om lönetransparens komma att påverka de svenska reglerna om aktiva åtgärder och den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning?

I förevarande uppsats kommer begreppet jämställdhetsrätt att användas. Begreppet uppfattas traditionellt som en del av arbetsrätten och är en översättning av det engelska begreppet "gender equality law".<sup>14</sup> Jämställdhetsrätt ska i denna uppsats förstås som den del av diskrimineringsrätten som syftar till att öka jämställdheten mellan könen i form av förbud mot könsdiskriminering, förbud mot lönediskriminering och övrig reglering vilken ämnar stärka likalöneprincipen.

### 1.3 Avgränsningar

Uppsatsens omfång är begränsat och det är därmed nödvändigt med ett antal avgränsningar. Direktivförslaget har varit omdebatterat av flera olika skäl. Uppsatsen kan av utrymmesskäl inte belysa samtliga diskussioner. Den diskussion som avser huruvida EU-kommissionens har behörighet att lagstifta på lönebildningsområdet enligt artikel 153.5 FEUF har därmed fått ge vika i syfte att ge utrymme åt annat innehåll.

Uppsatsen kommer särskilt att fokusera på de regler i direktivförslaget som avser insyn i lönesättningen. Bestämmelserna i direktivförslaget om efterlevnad och rättslig prövning kommer därför att behandlas mer överskådligt i syfte att möjliggöra en mer djupgående analys av bestämmelserna om insyn i lönesättningen.

### 1.4 Metod och material

I förevarande uppsats används en rättsanalytisk metod. Metoden har nära koppling till den rättsdogmatiska metoden. Utöver att fastställa gällande rätt tillåter den rättsanalytiska metoden att gällande rätt även analyseras och

---

<sup>14</sup> Norberg (2007) s. 11.

kritiseras. Således kan ett brett material beaktas utöver de vedertagna rättskällorna.<sup>15</sup>

Uppsatsen syftar dels till att redogöra för gällande rätt på såväl svensk som EU-rättslig nivå vad gäller jämställdhetsrätt, dels till att beskriva modellen för kollektivavtal och lönebildning och dels undersöka hur den svenska rätten kan påverkas vid en implementering av direktivförslaget om lönetransparens. Uppsatsens syfte korresponderar därför väl med den rättsanalytiska metoden och öppnar upp för analyser av material så som lagförslag på EU-nivå, remissyttranden, rekommendationer och rapporter från arbetsmarknadens parter.<sup>16</sup> I den del uppsatsen behandlar den debatt som präglad direktivförslaget kommer detta material huvudsakligen bestå i uttalanden från olika arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer.

Den rättsanalytiska metoden ger stor frihet vad gäller potentiella legitima lösningar vid komplicerade juridiska frågor.<sup>17</sup> Uppsatsens analysdel, där direktivförslagets rättsliga påverkan på den svenska rätten undersöks, gynnas därför av den rättsanalytiska metodens tillåtande karaktär. Mot bakgrund av att direktivet antogs en månad före uppsatsens färdigställande och därmed inte har implementerats i någon nationell rättsordning är konsekvenserna av en implementering svåra att förutse. Därmed får arbetstagar- och arbetsgivarorganisationers uttalanden och initiala analyser ge en vägledande hand i de rättsliga utmaningar som kan följa vid en implementering.

Utöver uppsatsens rättsanalytiska metod tillämpas i stor utsträckning den EU-rättsliga metoden. Denna metod används för att skapa, tolka och tillämpa EU-rätt. Ett sätt att studera EU:s juridiska element på är att betrakta EU utifrån dess grundläggande mål. Genom detta betraktelsesätt kan EU:s juridiska arbete enklare förstås.<sup>18</sup> Den EU-rättsliga metoden öppnar således upp för en granskning av aktuellt direktivförslag där det ses i ljuset av annan EU-lagstiftning, främst primärrätten i form av artikel 157 FEUF och andra grundläggande bestämmelser på diskrimineringsrättens område. Direktivförslaget är nära sammankopplat till det recastdirektiv som antogs 2006. Direktivförslaget behöver följaktligen även ses i ljuset av det för att ge en förståelse för syftet av och bakgrunden till direktivförslaget.

Primärrätten utgör grunden för EU:s existens varpå dess legitimitet inte kan ifrågasättas.<sup>19</sup> Fördragen fastställer unionens befogenheter och mål. Således skapas ramar för hur EU-rätten ska utvecklas och tillämpas.<sup>20</sup> Funktionsfördraget är en kompetenskatalog vilken föreskriver vilka kompetenser som EU har. EU är följaktligen begränsad till att handla inom de befogenheter som

---

<sup>15</sup> Sandgren (2021) s. 53 f.

<sup>16</sup> Sandgren (2021) s. 54.

<sup>17</sup> Sandgren (2021) s. 54.

<sup>18</sup> Reichel (2018) s. 112 ff.

<sup>19</sup> Hettne & Eriksson (2011) s. 42.

<sup>20</sup> Hettne & Eriksson (2011) s. 40 ff.

återfinns i funktionsfördraget.<sup>21</sup> Det är med stöd av fördragsbestämmelserna som EU har rätt att utfärda närmare bestämmelser i syfte att genomföra särskilt föreskrivna mål. Genom bemyndiganden kan anges vilka mål som särskilt ska uppfyllas. Sekundärrätten är sådana rättsakter vilka utfärdas med stöd av fördragen. Inom EU-rätten är det förordningar, direktiv och beslut som är av bindande för medlemsstaterna.<sup>22</sup>

I EU-rätten tillmäts EU-domstolens praxis stor betydelse. Även i den svenska rättsordningen är emellertid rättspraxis av stor betydelse. Det som skiljer de två rättsordningarna åt är att den svenska rätten bygger på att rätten är skriven, medan gällande rätt för EU-rättens vidkommande till stor del kan härledas ur rättspraxis.<sup>23</sup> EU-domstolen har tilldelats exklusiv kompetens att uttolka EU-rättsakter enligt artikel 19.1 FEU och har därmed en drivande roll i rättsordningen utveckling.<sup>24</sup> Avgörandena från EU-domstolen är bindande för medlemsstaterna. Likt andra EU-rättsakter ska dessa genomföras effektivt i medlemsstaterna.<sup>25</sup> Medlemsstaterna har således en skyldighet att i sina nationella rättsordningar genomföra EU-rätten och säkerställa dess efterlevnad. Vad avser EU-direktiv tenderar dessa att vara tekniska och detaljerade till sin karaktär. Problem kan således uppstå när medlemsstaterna ska införliva dessa så nära ordalydelsen som möjligt mot bakgrund av det krav som EU-rätten uppställer på effektivt genomförande.<sup>26</sup>

EU-domstolen använder en tolkningsmetod som är ändamålsenligt orienterad, en så kallad teleologisk tolkningsmetod. Denna metod blir emellertid endast aktuell vid oklarheter kring en bestämmelses lydelse eller dess kontextuella sammanhang. Den teleologiska tolkningsmetoden kan sägas ha tre olika syften. Det ena syftet är att främja det syfte som en viss bestämmelse eftersträvar att ha. Ett annat syfte med tolkningsmetoden är att motverka en bokstavstolkning vars konsekvenser blir orimliga mot bakgrund av annan unionsrätt. Det tredje syftet med den teleologiska tolkningsmetoden är att fylla de luckor som finns i EU-lagstiftningen. Den teleologiska tolkningsmetoden blir framför allt aktuell när fördragsbestämmelserna, som är något oprecisa och desto mer målinriktade, inte har kompletterats med någon sekundärrättslig lagstiftning.<sup>27</sup>

När svensk gällande rätt undersöks i uppsatsen tas huvudsaklig utgångspunkt i diskrimineringslagen och dess regler om diskrimineringsförbud och aktiva åtgärder. Reglerna om lönekartläggning i diskrimineringslagen är tämligen allmänt hållna varpå doktrin och förarbeten har studerats för att skapa en mer djupgående förståelse för hur reglerna ska förstås. Det saknas praxis från

---

<sup>21</sup> Reichel (2018) s. 113.

<sup>22</sup> Hettne & Eriksson (2011) s. 42.

<sup>23</sup> Hettne & Eriksson (2011) s. 40 f.

<sup>24</sup> Reichel (2018) s. 115 f.

<sup>25</sup> Hettne & Eriksson (2011) s. 49.

<sup>26</sup> Reichel (2018) s. 134.

<sup>27</sup> Hettne & Eriksson (2011) s. 168 f.

Arbetsdomstolen avseende diskrimineringslagens regler om lönekartläggning i 3 kap. 8–10 §§. Ledning har i stället har sökts i Arbetsdomstolens praxis på området för lönediskriminering i syfte att förstå domstolens tolkning av bland annat begreppen lika och likvärdigt arbete, vilka får sägas spela en central roll även i lönekartlägningsbestämmelserna.

Vad avser gällande rätt på EU-nivå tas utgångspunkt huvudsakligen i artikel 157 FEUF, recastdirektivet, rekommendationen från 2014 och direktivförslaget om lönetransparens. Rekommendationen ger en tydlig bakgrund till varför EU har valt att lagstifta ytterligare på området för likalöneprincipen trots redan existerande lagstiftning. Mot denna bakgrund ges i uppsatsen en förhållandevis ingående redogörelse av rekommendationen i syfte att kontextualisera direktivförslaget. Vad avser direktivförslaget har även detta redogjorts för tämligen ingående. Särskilt direktivförslagets preambel har lyfts fram. Preambeln kan i det närmaste jämföras med den funktion som svenska lagförarbeten har. Direktivförslagets bestämmelser har kompletterats med viss doktrin. Mängden doktrin på området är emellertid tämligen begränsad sett till att ett slutgiltigt direktiv först antogs i slutet av april 2023.

På området för lönebildning och lönesättning är lagstiftningen restriktiv mot bakgrund av kollektivavtalens betydande roll på området. I avsnittet om den svenska modellen för lönebildning och kollektivavtal tar materialet främst utgångspunkt i den doktrinära behandlingen och de bestämmelser i Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL), som behandlar ramar för kollektivavtal. Även en rad avgöranden från Arbetsdomstolen illustreras i detta avsnitt. Arbetsdomstolens roll på området för kollektivavtal får anses betydande mot bakgrund av dess verkan som prejudikatinstans. Särskilt på området för kollektivavtal har vissa essentiella rättsatser sitt ursprung i Arbetsdomstolens praxis. Ett sådant exempel är principen om kollektivavtals normerande verkan.

Slutligen bör något nämnas om de metodologiska risker som uppsatsen möter. Uppsatsens syfte är att undersöka vilka rättsliga utmaningar som kan följa för svenskt vidkommande vid en implementering av direktivförslaget. Det slutgiltiga direktivet kom första att antas av Rådet den 24 april 2023 och EU:s medlemsstater ska därför först ha implementerat direktivet inom tre år. Mot denna bakgrund är rättsläget alltså oprövat. En analys av de rättsliga utmaningar som kan följa av direktivförslaget är därmed beroende av att en granskning har gjorts av den svenska lagstiftningen som finns på området för lönetransparens och hur reglerna i övrigt ser ut på området för lönebildning och kollektivavtal. En sådan granskning menar jag både är nödvändig och lämplig för att i analysen kunna dra några slutsatser angående framtida rättsliga utmaningar.

Vidare bör även poängteras att uppsatsen i vissa delar använder relativt gamla rättskällor i form av doktrin och rättspraxis. Risken finns således att dessa kan



brista i relevans för det fall att rättsläget sedan publiceringen eller avgörandet har ändrats. Det har därför gjorts efterforskning i syfte att säkerställa att rättskällorna åtnjuter relevans även i förhållande till dagens rättsläge. Äldre rättsfall har använts i uppsatsen i den utsträckning de refereras till i nyare doktrin, för att säkerställa att avgörandet alltjämt är relevant. Ett exempel på detta är EU-domstolens avgöranden i Defrenne-målen från 1976 respektive 1978 som refereras till i doktrin från 2022.

## 1.5 Forskningsläge

Det finns förhållandevis omfattande litteratur rörande könsdiskriminering, likalöneprincipen och kollektivavtalens betydelse för rättsbildningen. Lena Svenaeus har bedrivit forskning kring diskrimineringslagstiftningens roll och utveckling inom arbetslivet samt skyddet mot lönediskriminering i förhållande till den svenska modellen. Svenaeus diskuterar i sin avhandling<sup>28</sup> hur löneskillnader mellan kvinnor och män skapas och återskapas trots kollektivavtals och lagreglers förbud mot löne- och könsdiskriminering. Svenaeus ställer sig mycket kritisk till likalöneprincipens utveckling. Hon menar att det trots lagstiftning och andra åtgärder på området sedan sent 70-tal har varit en förhållandevis långsam utveckling i Sverige på lönediskrimineringens område där domstolars tillämpning av lagstiftningen har varit särskilt hämmande för utvecklingen.

Susanne Fransson gör i sin avhandling<sup>29</sup> en arbetsrättslig studie av könsdiskriminerande löneskillnader mellan kvinnor och män och lyfter de konflikter som kan uppstå mellan lag och kollektivavtal. Fransson framhåller i sin avhandling att det finns en särskild problematik kring jämförbarheten mellan kvinnor och mäns arbetsuppgifter då nationella domstolars bedömningar ofta leder till en rättsligt legitimerad särbehandling av kvinnor med effekten att löneskillnaderna mellan kvinnor och män består. Fransson intar således ett kritiskt perspektiv gentemot det snäva utrymme domstolar alltjämt ger förbudet mot lönediskriminering. Det går därmed att se likheter i Franssons och Svenaeus ståndpunkter då de båda ställer sig kritiska till lagstiftningens genomslag i praktiken.

Även Lotta Lerwall har bidragit till forskningen och fokuserar i sin avhandling<sup>30</sup> särskilt på vad som avses med könsdiskriminering i såväl den svenska som EU-rättsliga regleringen. Undersökningen ämnar därmed utreda de likheter och skillnader som föreligger vid en jämförelse av EU-rättslig och svensk reglering på området för könsdiskriminering. Ett av avhandlingens huvudsyften är att utreda under vilka förutsättningar ett handlande står i strid med könsdiskrimineringsförbudet. Lerwall är av uppfattningen att undantag från förbudet mot könsdiskriminering måste säkerställas och att undantag från

---

<sup>28</sup> ”Konsten att upprätthålla löneskillnader mellan kvinnor och män”.

<sup>29</sup> ”Lönediskriminering”.

<sup>30</sup> ”Könsdiskriminering – en analys av nationell och internationell rätt”.

detta förbud konsekvent måste bedömas i förhållande till diskrimineringsförbudets mål, i syfte att detta inte ska kunna kringgås.

Vidare bör Laura Carlson insatser till forskningen på jämställdhetsrättens område framhållas. Carlson undersöker den svenska rätten i ljuset av EU-rätten och betonar särskilt avsaknaden av ”access to justice”, tillgång till rättslig prövning<sup>31</sup>, för svenskt vidkommande i fråga om könsdiskriminering.<sup>32</sup> Carlson intar ett kritiskt förhållningssätt till huruvida rättigheterna i realiteten garanteras individer, eller om rättigheterna alltjämt förblir teoretiska rättigheter vilka är svåra att garanteras i praktiken.

Vad avser direktivförslaget om lönetransparens som är i fokus i denna uppsats är doktrinen av uppenbara skäl ännu sparsam. Carlson har emellertid skrivit två artiklar<sup>33</sup> vilka problematiserar direktivförslaget i förhållande till svensk rätt. Carlson menar att direktivförslaget utmanar den svenska modellen mot bakgrund av EU:s utveckling mot en mer individfokuserad diskrimineringsrätt. Fokus för Carlsons ståndpunkt är även här ”access to justice” och de efterlevnadsmekanismer som direktivförslaget om lönetransparens stadgar. Vad gäller ”access to justice” och efterlevnadsmekanismer kommer detta inte att behandlas i någon större utsträckning i förevarande uppsats, men ändå belysas.

Vad avser forskning inom ämnet på EU-rättslig nivå bör Catherine Barnard nämnas. Barnard är professor vid Cambridge University och är en av Europas främsta experter på området för EU-rättslig arbetsrätt. Hennes forskning avser såväl arbetsrätt som diskrimineringsrätt.<sup>34</sup> Barnard har bland annat undersökt utvecklingen av EU:s jämställdhetsrätt och likalöneprincipen.

## 1.6 Disposition

Uppsatsens inleds i kapitel 2 med en genomgång av den diskriminerings- och jämställdhetsrätt som finns på EU-nivå. Vidare belyses en rad avgöranden från EU-domstolen i syfte att skapa en förståelse för hur de centrala bestämmelserna ska tillämpas i praktiken. Kapitel 3 redogör för den svenska reglering som finns på området för diskriminerings- och jämställdhetsrätt. Särskilt lyfts diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder. Kapitel 2 och 3 ämnar ge läsaren en förståelse för utvecklingen och framväxten av jämställdhetsrätt av relevans för lönediskrimineringsrätt och likalöneprincipen. Detta är väsentligt att belysa eftersom det möjliggör en contextualisering av

---

<sup>31</sup> ”Tillgång till rättslig prövning” är en översättning av ”access to justice” som är ett begrepp som används både internationellt och i Sverige.

<sup>32</sup> ”Searching for equality – Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparisons to EU, UK and US Law”.

<sup>33</sup> ”Unravelling equal pay – The EC’s pay transparency proposal in a Swedish context; The EU pay transparency proposed directive – general overview and some comments on the rules on enforcement and sanctions”.

<sup>34</sup> Se t.ex. ”EU Employment Law”.

direktivförslaget och skapar en förståelse för det rättsliga landskap som direktivförslaget landar i.

I kapitel 4 redogörs för den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning i syfte att belysa hur den svenska arbetsmarknadsmodellen fungerar och förhåller sig till lagstiftning. Det är arbetsmarknadens parter som har det huvudsakliga ansvaret för lönebildning och övriga villkor på arbetsmarknaden vilket föranleder att svensk lagstiftning endast utgör ett ramverk inom vilket parterna har att förhålla sig. En redogörelse för väsentliga delar av den svenska arbetsmarknadsmodellen, särskilt vad avser modellen för lönebildning och reglering kring lönesättning, är därför nödvändig för att skapa en förståelse för den svenska kontexten vid införlivandet av ett direktivförslag av detta slag.

Kapitel 5 redogör för direktivförslaget om lönetransparens. Inledningsvis behandlas direktivförslagets bakgrund och syfte. Därefter redogörs för direktivförslagets bestämmelser där särskilt fokus kommer att riktas mot reglerna om insyn i lönesättningen. Kapitlet avslutas med att presentera delar av den debatt som direktivförslaget har gett upphov till. Särskilt kommer ståndpunkter från arbetsmarknadens parter att lyftas.

Slutligen innehåller kapitel 6 uppsatsens analysdel. Kapitlet analyserar vilka rättsliga utmaningar som en implementering av direktivförslaget kan ge upphov till. Analysen sker både i förhållande till nuvarande svensk lagstiftning och den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning. Särskilt kommer diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder att diskuteras i förhållande till direktivförslagets regler om insyn i lönesättningen. Kapitlet avslutas med sammanfattande slutsatser.

## 2 EU:s jämställdhets- och diskrimineringsrätt

Sverige som ett av EU:s medlemsländer är skyldig att införa och tillämpa EU-rätten. EU-rätten har haft avgörande betydelse för den svenska rättsutvecklingen på området för diskriminerings- och jämställdhetsrätt.<sup>35</sup> Sveriges inträde i EU 1995 kom starkt att påverka den svenska arbetsrätten då arbetsmarknadens parter och staten tidigare ensamt hade reglerat arbetsmarknaden. I och med Sveriges inträde i EU förband sig Sverige att följa det regelsystem som EU stadgade och sedan dess har så gott som alla förändringar i den svenska arbetsrätten haft sitt ursprung i EU-rätten.<sup>36</sup> Vad gäller diskrimineringsförbuderna har utformningen av dessa förbud ändrats vid ett flertal tillfällen mot bakgrund av Sveriges skyldighet att följa EU-rätten.<sup>37</sup> En redogörelse för EU-rätten får därför anses nödvändig för skapa en förståelse för det svenska regelverkets framväxt och samband med EU-rätten.

### 2.1 Rättsutveckling

Som ett resultat av andra världskriget och den tragedi som kriget innebar skapades en universell vilja att stärka mänskliga rättigheter och principen om alla människors lika värde. Tidigare hade synen på mänskliga rättigheter varit av mer nationell karaktär då det sågs som en nationell angelägenhet snarare än en internationell angelägenhet. Kort efter andra världskrigets slut bildades FN. Genom FN-stadgan fastslogs för första gången de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna. Principen om icke-diskriminering fastslås i FN-stadgans första artikel där det stadgas att ett av FN:s ändamål är att främja mänskliga rättigheter och grundläggande friheter för alla människor oavsett ras, kön, språk eller religion.

Även FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna som antogs 1948 stadgar principen om icke-diskriminering, tillsammans med andra grundläggande universella fri- och rättigheter.<sup>38</sup> Förklaringen om de mänskliga rättigheterna antogs i syfte att öka rättvisan och jämställdheten i världens alla länder. Förklaringen är visserligen inte juridiskt bindande, men har bildat en utgångspunkt för andra juridiskt bindande fördrag, konventioner och lagar. Den andra artikeln i förklaringen stadgar ett diskrimineringsförbud genom att förklara att var och en är berättigad till de rättigheter och friheter i förklaringen, utan åtskillnad på grund av exempelvis kön.

---

<sup>35</sup> Sigeman & Sjödin (2022) s. 226.

<sup>36</sup> Nyström (2021) s. 19 ff.

<sup>37</sup> Fransson & Stüber (2021) s. 74 f.

<sup>38</sup> Övriga diskrimineringsgrunder i artikeln är ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt.

Några år efter att FN-stadgan antogs skapades även Europakonventionen, EKMR, vilken i sin artikel 14 stipulerar ett diskrimineringsförbud. EKMR och dess artiklar ingår i unionsrätten som allmänna principen vilket fastslås i artikel 6.3 FEU.<sup>39</sup> Artikel 14 EKMR innehåller ett förbud mot diskriminering där en av diskrimineringsgrunderna är kön.<sup>40</sup> Artikel 14 förklarar emellertid inte vad som utgör diskriminering utan stadgar endast att fri- och rättigheterna som anges i EKMR ska säkerställas utan diskriminering.<sup>41</sup> Således föranleder artikel 14 EKMR att en enskild inte får diskrimineras på grund av sitt kön när domstolen bedömer om en kränkning enligt en annan konventionsbestämelse, till exempel rätten till respekt för privatlivet enligt artikel 8, har ägt rum.

Inom EU-rätten är principerna om icke-diskriminering och fri rörlighet fundamentala. Fri rörlighet för arbetstagare har varit en grundläggande princip sedan EU bildades. Principen om fri rörlighet innebär bland annat att all diskriminering på grund av nationalitet ska avskaffas vad gäller anställning, lön och övriga arbets- och anställningsvillkor. Diskrimineringsförbuden utgör således en garanti för att den fria rörligheten ska kunna utnyttjas.<sup>42</sup> Den första diskrimineringsgrunden inom EU-rätten var emellertid kön.<sup>43</sup> Jämställdhet mellan könen och diskrimineringsrätt anses vara ett av de mest utvecklade områdena inom EU och ett område där EU varit särskilt framträdande.<sup>44</sup>

Genom Romfördraget, det första fördraget som etablerade den Europeiska gemenskapen, kom principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete att för första gången stadgas i artikel 119. Artikel 119 har sin nuvarande motsvarighet i artikel 157 FEUF. Att EU ska bygga på principen om jämställdhet mellan kvinnor och män framgår av artikel 2 och 3 FEU. Artikel 2 FEU fastslår att EU ska bygga på värden så som jämlikhet och respekt för de mänskliga rättigheterna och att jämställdhet mellan kvinnor och män ska värnas. Jämställdhet ska således enligt unionsfördraget ligga till grund för all den politik som EU genomför.

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, *Rättighetsstadgan*, utgör primärrätt och innehåller bestämmelser om enskildas grundläggande rättigheter.<sup>45</sup> Rättighetsstadgan är bindande för EU:s institutioner och äger även tillämplighet i medlemsstaterna när de tolkar och tillämpar EU-rätten. Rättighetsstadgan antogs 2000 men blev inte rättsligt bindande förrän 2009 då Lissabonfördraget trädde i kraft. Syftet med rättighetsstadgan är att

---

<sup>39</sup> Nyström (2021) s. 99.

<sup>40</sup> Övriga diskrimineringsgrunder enligt art. 14 EKMR är ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åsikt, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt.

<sup>41</sup> Lerwall (2001) s. 130.

<sup>42</sup> Bernitz & Kjellgren (2022) s. 296 ff; se även Lappalainen (2021) s. 94 f.

<sup>43</sup> Barnard (2012) s. 337 ff.

<sup>44</sup> Glavå & Hansson (2020) s. 227.

<sup>45</sup> Nyström (2021) s. 49 f.

rättigheter så som jämställdhet och förenings- och förhandlingsrätt ska garanteras av staten. Genom ett statligt garanterande av dessa rättigheter ska enskildas levnadsstandard höjas och den sociala välfärden värnas.<sup>46</sup> Rättighetsstadgan ger en rätt för enskilda att klaga på medlemsländers tillämpning av EU-rättslig lagstiftning.<sup>47</sup> Artikel 21 i rättighetsstadgan innehåller ett förbud mot diskriminering där kön är en av de diskrimineringsgrunder som framhålls. Artikel 23 i rättighetsstadgan fastställer att jämställdhet mellan kvinnor och män ska säkerställas. Jämställdhet ska garanteras på samtliga områden även om anställning, arbete och lön särskilt framhålls.

Genom Amsterdamfördraget vidgades möjligheten att lagstifta på likabehandlingens område.<sup>48</sup> Rådet fick då enligt fördragets artikel 13 behörighet att vidta åtgärder i syfte att bekämpa diskriminering. Lämpliga åtgärder fick vidtas för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion och övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.<sup>49</sup> Som ett resultat av Rådets utökade behörighet tog ett aktivt arbete fart på diskrimineringsrättens område.<sup>50</sup>

EU-rätten har som känt företrädare framför all nationell rätt. Principen har sin grund i *Costa mot E.N.E.L*<sup>51</sup> men kodifierades först genom Lissabonfördraget. HD har i NJA 2014 s. 79 uttalat att svenska domstolar och myndigheter är förpliktigade att tolka en bestämmelse beslutad på EU-nivå så att dess innehåll eller effekt inte ändras. Vidare uttalade HD att domstolarna är bundna av EU-domstolens tolkning av EU-rätten.<sup>52</sup> Således har principen om unionsrättens företrädare starkt inflytande över länders nationella lagstiftning och rättstillämpning.<sup>53</sup>

## 2.2 Diskrimineringsförbuden

Diskrimineringsrättens funktion är att tillgodose att alla människor får lika och rättvisa möjligheter. Diskrimineringsförbuden återfinns i såväl primärrätt som sekundärrätt. EU har flera lagar och direktiv som är avsedda att bekämpa könsdiskriminering och främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Några av de viktigaste reglerna så som funktionsfördraget, unionsfördraget och rättighetsstadgan innehåller flera bestämmelser som adresserar könsdiskriminering.<sup>54</sup>

EU-domstolen har haft stor påverkan vad gäller utformningen av diskrimineringsbegreppen. Enligt EU-domstolen kan diskriminering både bestå i att

---

<sup>46</sup> Fransson (2000) s. 180.

<sup>47</sup> Svenaeus (2017) s. 213.

<sup>48</sup> Nyström (2021) s. 196.

<sup>49</sup> Carlson (2007) s. 43.

<sup>50</sup> Davies (2012) s. 142.

<sup>51</sup> C-6/64.

<sup>52</sup> NJA 2014 s. 79 p. 15.

<sup>53</sup> Nyström (2021) s. 40 f.

<sup>54</sup> Nyström (2017) s. 194 ff.

olika regler tillämpas i jämförbara situationer och att samma regel tillämpas i olika situationer. Denna uppfattning har EU-domstolen benämnt vara fast rättspraxis.<sup>55</sup>

I recastdirektivet är könsdiskrimineringsförbudet centralt. Av artikel 1 framgår att direktivets syfte är att säkerställa att principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet genomförs. Artikel 4 stadgar att alla former av direkt och indirekt diskriminering ska avskaffas vid lika och likvärdigt arbete. Vidare anger artikeln att det vid användningen av arbetsvärderingssystem krävs att lönen baseras på samma kriterier för kvinnor och män i syfte att utesluta all könsdiskriminering. Artikel 14 i recastdirektivet stadgar ett förbud mot direkt och indirekt könsdiskriminering i den offentliga och privata sektorn. Av artikel 2 framgår vad som i direktivet avses med direkt och indirekt diskriminering.<sup>56</sup> Definitionen av vad som avses med direkt och indirekt diskriminering är överensstämmande i samtliga direktiv som finns på diskrimineringsrättens område.<sup>57</sup>

Med direkt diskriminering avses att en person på grund av kön behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Det är emellertid nödvändigt för den som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering att identifiera en jämförelseperson. Jämförelsepersonen kan både vara verklig och hypotetisk. Det viktiga är att denna jämförelseperson ska ha blivit bättre behandlad än den som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering.<sup>58</sup>

Recastdirektivet föreskriver i artikel 19.1 en bevisregel. EU:s bevisbörderegeln har växt fram genom EU-domstolens praxis men blev sedan kodifierad genom bevisbördedirektivet.<sup>59</sup> Bevisbördedirektivet är emellertid inte gällande längre varpå samma formulering av bevisregeln i stället återfinns i recastdirektivets artikel 19. Det stadgas att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att svaranden åläggs en skyldighet att bevisa att det inte föreligger något brott mot likabehandlingsprincipen. Skyldigheten föranleds av att en person har lagt fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering.<sup>60</sup> Det framhålls emellertid att medlemsstaterna står fria att införa bevisregler som är än mer fördelaktiga för käranden.<sup>61</sup>

---

<sup>55</sup> Se C-394/96 p. 30 där det hänvisas till C-342/93.

<sup>56</sup> Notera att artikeln även definierar andra diskrimineringsförbud vilka emellertid inte är av relevans i förevarande uppsats.

<sup>57</sup> Jfr Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett ras eller etniska ursprung; Barnard (2012) s. 353.

<sup>58</sup> Barnard (2012) s. 277 f.

<sup>59</sup> Rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering; Glavå & Hansson (2020) s. 258.

<sup>60</sup> Recastdirektivet art. 19.1.

<sup>61</sup> Recastdirektivet art. 19.2.

Genom målet *Firma Feryn*<sup>62</sup> utvidgades tillämpningsområdet för direkt diskriminering genom att begreppet missgynnande kom att få en vidare innebörd. EU-domstolen konstaterade att det för direkt diskriminering inte krävs att det finns en faktisk identifierbar person som i praktiken har blivit missgynnad.<sup>63</sup> I fallet hade en arbetsgivare offentligt uttalat att personer med ett visst etniskt ursprung inte var aktuella att anställa. EU-domstolen menade att ett uttalande av detta slag kan medföra att arbetssökande personer avskräcks från att anmäla sitt intresse för ett arbete. Detta kan i förlängningen utgöra ett hinder för deras tillträde på arbetsmarknaden.<sup>64</sup> Att direkt diskriminering kan föreligga trots att någon identifierbar person i praktiken inte har blivit missgynnad motiverar domstolen bland annat med att hänvisa till skälen rasdirektivet.<sup>65</sup> Av skäl 8 framgår att direktivet syftar till att utveckla förutsättningarna för en arbetsmarknad som främjar social integrering. Syftet att utveckla förutsättningarna för en arbetsmarknad som främjar social integrering menar EU-domstolen hade motverkats om det hade krävts att en faktiskt missgynnad person väckte talan i domstol för att direkt diskriminering skulle anses föreligga.<sup>66</sup>

Indirekt diskriminering föreligger när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medel för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.<sup>67</sup> Förbudet mot indirekt diskriminering är således konstruerat för att komma åt handlingar vars effekt är diskriminerande. Någon skillnad i behandling är därmed inte nödvändig.<sup>68</sup>

Beträffande könsdiskriminering är ett typexempel på indirekt diskriminering att ett till synes könsneutralt kriterium i praktiken missgynnar kvinnor i högre utsträckning än män.<sup>69</sup> Således ska det röra sig om något typ av krav som alla omfattas av. I likhet med vad som gäller vid direkt diskriminering krävs det att ett jämförelseobjekt kan identifieras i syfte att påvisa att en grupp gynnas och en annan grupp missgynnas. EU-domstolen uttalade i målet *Kalliri* att ett längdkrav om minst 170 cm för antagande till polisutbildningen var att anse som indirekt diskriminering eftersom långt fler kvinnor än män missgynnades

---

<sup>62</sup> C-54/07.

<sup>63</sup> C-54/07 p. 21 & 27; jfr även C-507/18 där EU-domstolen återigen bekräftar att direkt diskriminering kan föreligga även utan en identifierbar klagande.

<sup>64</sup> C-54/07 p. 25.

<sup>65</sup> Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

<sup>66</sup> C-54/07 p. 24.

<sup>67</sup> Se C-7/12 p. 39 och därtill refererade avgöranden där det framgår att detta är fast praxis.

<sup>68</sup> Barnard (2012) s. 278.

<sup>69</sup> Se t.ex. C-226/98 p. 29 f.



av kravet. Lagstiftningen var inte heller var ägnad eller nödvändig för att säkerställa förverkligandet av det eftersträvade legitima målet.<sup>70</sup>

## 2.3 Likalöneprincipen och förbudet mot lönediskriminering

### 2.3.1 Likalöneprincipen och dess syfte

Till en början var syftet med likalöneprincipen främst av ekonomisk karaktär. I Frankrike, till skillnad från flera andra medlemsländer, var likalöneprincipen en del av den nationella rätten. Kvinnor i Frankrike tjänade därmed betydligt mer än kvinnor i andra europeiska länder.<sup>71</sup> Frankrike hävdade att andra medlemsländers icke-reglering av lika lön för kvinnor och män drabbade dem negativt mot bakgrund av Frankrikes jämförelsevis höga produktionskostnader.<sup>72</sup> Således var det ursprungliga syftet med artikel 119 i Romfördraget av ekonomisk karaktär och ett medel för att nå en fungerande inre marknad.<sup>73</sup> Likalöneprincipen kunde främja fri konkurrens mellan medlemsstaterna och hämma de problem som orsakades av låga kvinnlöner.<sup>74</sup>

Historiskt sett har *Defrennemålen* varit de mest vägledande avgörandena på likalöneprincipens område. Likalöneprincipen hade emellertid varit en del av EU-rätten sedan EU grundades, men det var inte förrän *Defrenne* II-målet som principen prövades i domstol. EU-domstolen har genom *Defrenne* II-målet fastslagit att artikel 119 Romfördraget, numera artikel 157 FEUF, har direkt effekt såväl horisontellt som vertikalt.<sup>75</sup> Vertikal direkt effekt innebär att en enskild i nationell domstol kan åberopa bestämmelsen gentemot staten.<sup>76</sup> Bestämmelsen kan således åberopas gentemot såväl offentliga som privata arbetsgivare. Domstolen motiverade ställningstagandet med att bestämmelsen utgör ett socialt mål inom gemenskapen där förbättrade levnads- och arbetsvillkor ska säkerställas.<sup>77</sup> Således fastslogs att bestämmelsen utöver dess ekonomiska syfte även tjänade ett socialt syfte. Artikelns ekonomiska syfte hade varit uttalat sedan tidigare men det var genom *Defrenne* II-målet som EU-domstolen uttalade att principen om lika lön är en grundläggande EU-rättslig princip.<sup>78</sup> I *Schröder*-målet, drygt 30 år efter *Defrennemålen*, vidgade EU-domstolen artikelns sociala syfte ytterligare och uttalade att artikelns primära syfte är socialt och att dess ekonomiska syfte endast är sekundärt. Likt EU-domstolens uttalande i *Defrenne* II-målet uttryckte de i *Schröder*-målet att

---

<sup>70</sup> C-409/16 p. 32 ff.

<sup>71</sup> Carlson (2007) s. 37 f.

<sup>72</sup> Barnard (2012) s. 254 f.; Fransson (2000) s. 182.

<sup>73</sup> Glavå & Hansson (2020) s. 471.

<sup>74</sup> Nyström (2021) s. 203.

<sup>75</sup> C-43/75 p. 40.

<sup>76</sup> Bernitz & Kjellgren (2022) s. 117.

<sup>77</sup> C-43/75 *Defrenne* II, punkt 10 ff.

<sup>78</sup> C-43/75 *Defrenne* II, punkt 12.

likalöneprincipen och rätten att inte bli diskriminerad på grund av kön utgör en av de grundläggande mänskliga rättigheterna.<sup>79</sup>

Likalöneprincipen gäller inte enbart vid fråga om arbete av lika värde. Sedan antagandet av Amsterdamfördraget från 1999 gäller principen enligt artikel 141 även vid likvärdigt arbete.<sup>80</sup> Sedan 1999 återfinns likalöneprincipen i artikel 157 FEUF vilket är en del av det nu gällande Lissabonfördraget.

Principen om lika lön för lika arbete har utöver dess grund i Romfördraget gett upphov till ett flertal direktiv i syfte att förtydliga principen. Likalönedirektivet från 1975<sup>81</sup> var det första direktiv som antogs på likalöneprincipens område och syftade till att harmonisera medlemsländernas lagar på området.<sup>82</sup> Likalöneprincipen i likalönedirektivet var till skillnad från Amsterdamfördragets likalöneprincip formulerad som ett diskrimineringsförbud.<sup>83</sup> Således skapades genom detta direktiv tvingande förpliktelser för medlemsstaterna att tillämpa likalöneprincipen på lika och likvärdigt arbete.<sup>84</sup> Även likabehandlingsdirektivet från 1976<sup>85</sup> införde i dess artikel 3 ett förbud mot lönediskriminering på grund av kön.

Genom recastdirektivet sammanslöts flera direktiv vilka behandlade likalöneprincipen och likabehandling. Av de tolv direktiv som fanns sedan tidigare omarbetades sju av dem i recastdirektivet. Direktivet består även av en rad rättsprinciper som har utarbetats genom rättspraxis i EU-domstolen, och som sedermera blev kodifierade genom recastdirektivet.<sup>86</sup>

### 2.3.2 EU-domstolens praxis på området för likalöneprincipen och lönediskriminering

Likalöneprincipen i artikel 157 FEUF anger inte uttryckligen något om lönediskriminering. Däremot anges i första punkten att varje medlemsstat ska säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tillämpas. I artikelns andra punkt förtydligas vad som avses med lön. Definitionen är bred och innefattar såväl grund-eller minimilönen som andra förmåner som arbetstagaren erhåller från arbetsgivaren direkt eller indirekt. Lika lön utan könsdiskriminering förklaras som att ackordslön för lika arbete ska fastställas enligt samma beräkningsgrunder och att tidlön ska vara lika för lika arbete. För att avgöra huruvida en kvinnlig arbetstagare har rätt

---

<sup>79</sup> C-50/96 p. 53 ff.

<sup>80</sup> Carlson (2007) s. 43 f.

<sup>81</sup> Rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män.

<sup>82</sup> Ellis (1998) s. 146.

<sup>83</sup> Glavå & Hansson (2020) s. 472.

<sup>84</sup> Fransson & Norberg (2007) s. 81.

<sup>85</sup> Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

<sup>86</sup> Carlson (2007) s. 55.

till samma lön krävs att det finns en jämförelseperson av motsatt kön som innehar eller har innehaft en tjänst av lika eller likvärdigt slag. Vidare krävs att jämförelsepersonen av motsatt kön är anställd i samma organisation eller verksamhet som kvinnan.<sup>87</sup>

Principen om lika lön för lika arbete är en grundläggande princip inom EU-rätten. EU-domstolen har vid flera tillfällen gett vägledning om hur principen ska tolkas och tillämpas. Nedan kommer att redogöras för ett urval av dessa avgöranden.

Lönedefinitionen har varit föremål för EU-domstolens prövning många gånger vilket har föranlett flera förtydliganden. Skillnaden mellan direkt och indirekt lön har varit särskilt svårbedömd för de nationella domstolarna.<sup>88</sup> Genom Defrenne I-målet klargjordes att statligt baserade ålderspensionssystem faller utanför lönebegreppet. Ställningstagandet gjordes mot bakgrund av pensionssystemets socialpolitiska karaktär vilken saknade tydlig koppling till anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivare.<sup>89</sup>

EU-domstolen prövade i målet *Wiener Gebietskrankenkasse*<sup>90</sup> huruvida lika arbete var att jämställa med ”identisk verksamhet”. Målet behandlade en jämförelse mellan psykologer och läkare som bedrev identisk verksamhet men som erhöll olika löner. De flesta läkarna var män och tjänade mer än psykologerna som överrepresenterades av kvinnor. EU-domstolen menade att båda yrkesgrupperna visserligen genomförde identisk verksamhet i fråga om arbetsuppgifterna, men att deras olika utbildning och därmed yrkeskompetenser gjorde att deras arbeten inte kunde betraktas som lika. Således gjorde EU-domstolen i målet *Wiener Gebietskrankenkasse* ett principiellt uttalande att yrkesutbildning ger upphov till ett sakligt skäl för arbetsgivaren att inte betala lika lön.<sup>91</sup>

Ytterligare ett mål där EU-domstolen behandlade likalöneprincipen och gränserna för lika eller likvärdigt arbete var i målet *Royal Copenhagen*.<sup>92</sup> Inledningsvis konstaterade domstolen att ackordslöner faller inom både artikel 119 Romfördraget och likalönedirektivet.<sup>93</sup> Ackordslöner var fastställda genom kollektivavtal. Likt förhållandena i *Wiener Gebietskrankenkasse* hade den grupp som dominerades av kvinnor lägre genomsnittlig ackordslön än den grupp där majoriteten var män. EU-domstolen uttalade att det ska göras en bedömning av arbetena för att se om en jämförbar situation föreligger och om likalöneprincipen respekteras.<sup>94</sup> Bedömningen av arbetet ska utgå från

---

<sup>87</sup> Barnard (2012) s. 302 f.

<sup>88</sup> Blanpain & Nyström (1994) s. 146.

<sup>89</sup> C-80/70 p. 7 ff.

<sup>90</sup> C-309/97.

<sup>91</sup> C-309/97 p. 19.

<sup>92</sup> C-400/93.

<sup>93</sup> C-400/93 p. 12 ff.

<sup>94</sup> C-400/93 p. 32.

arbetets art, utbildningskrav och arbetsvillkor.<sup>95</sup> Om bedömningen föranleder att objektiva skäl ligger till grund för de skilda ackordssatserna föreligger legitima skäl. Om bedömningen i stället visar att de skilda ackordssatserna kan härledas till kön saknas legitima skäl. Således innebär inte skilda genomsnittslöner för kvinnor och män per automatik att könsdiskriminering föreligger.

I målet *Murphy*<sup>96</sup> gjorde EU-domstolen ytterligare ett klargörande av principiell karaktär kring likalöneprincipen. De kvinnliga lagerarbetarna på ett telefonföretag hade lägre lön än de manliga lagerarbetarna, trots att kvinnorna utförde mer kvalificerat arbete. Den nationella domstolen kom till slutsatsen att arbetena inte kunde anses vara lika mot bakgrund av den skilda kvalifikationsnivån på arbetet. EU-domstolen uttalade emellertid att det skulle strida mot artikel 119 i Romfördraget att betala lägre lön för ett mer kvalificerat arbete än ett arbete av lägre kvalifikationsgrad. Ställningstagandet gjordes med motiveringen att likalöneprincipen annars skulle kunna kringgås. Således ansåg EU-domstolen att det i begreppet lika arbete måste innefattas olika arbete i syfte att behålla likalöneprincipens ändamålsenliga verkan.<sup>97</sup>

I målet *Lawrence*<sup>98</sup> uttalade EU-domstolen att det vid fastställandet av om arbetstagare är i jämförbara situationer inte krävs att jämförelsen görs mellan kvinnliga och manliga anställda med samma arbetsgivare. En jämförbar situation kan föreligga även om en kvinnlig och manlig arbetstagare har olika arbetsgivare så länge lönevillkoren kan tillskrivas en och samma källa som fastställer dessa villkor.<sup>99</sup> Ett liknande resonemang har förts av EU-domstolen i *Tesco*-målet från 2021.<sup>100</sup> EU-domstolen uttalade då att lönejämförelser kan göras mellan olika arbetsgivare om de jämförda arbetstagarnas löner i praktiken fastställs av en enda källa. Som ett resultat av detta resonemang öppnas följaktligen möjligheten upp för arbetstagare att rikta likalöneanspråk med hänvisning till en annan arbetsgivares lönesättning, förutsatt att lönerna i realiteten fastställs av en enda källa.<sup>101</sup>

Beträffande likvärdigt arbete och indirekt lönediskriminering genom regler i kollektivavtal har EU-domstolen i målet *Kenny*<sup>102</sup> uttalat att nationella domstolar kan beakta intresset av goda relationer mellan arbetsmarknadens parter även om detta intresse är underordnat förbudet mot lönediskriminering. För att intresset av goda relationer mellan parterna ska beaktas krävs emellertid att det även finns andra skäl eller uppgifter som möjliggör en bedömning av

---

<sup>95</sup> C-400/93 p. 33.

<sup>96</sup> C-157/86.

<sup>97</sup> C-157/86 p. 9 f.

<sup>98</sup> C-320/00.

<sup>99</sup> C-320/00 p. 17 f.

<sup>100</sup> C-624/19.

<sup>101</sup> C-624/19 p. 36 f.

<sup>102</sup> C-427/11.

huruvida löneskillnaderna beror på sakliga skäl som saknar samband med diskriminering.<sup>103</sup>

---

<sup>103</sup> C-427/11 p. 47 ff.

## 3 Svensk jämställdhets- och diskrimineringsrätt

Detta kapitel inleds med en redogörelse för hur den svenska diskrimineringsrätten har vuxit fram genom att belysa milstolpar vilka särskilt har lett utvecklingen framåt. Därefter redogörs för hur nuvarande diskrimineringsrätt är utformad. Särskild tonvikt kommer att läggas på diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder vilka spelar en central roll i förhållande till direktivförslagets påverkan på den svenska rätten vid en implementering.

### 3.1 Rättsutveckling

Fram till Sveriges inträde i EU kunde den svenska lagstiftningen på diskrimineringsrättsens område i stor utsträckning härledas ur internationell rätt. Sverige är anslutna till flera FN-konventioner vilka förbjuder olika typer av diskriminering. En av dem är 1979 års FN-konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, Kvinnokonventionen.<sup>104</sup> Denna konvention är en av FN:s kärnkonventioner på området för mänskliga rättigheter. Sverige var ett av de första länderna i världen som ratificerade konventionen. Konventionen togs fram mot bakgrund av att det förelåg ett behov av att stärka kvinnors rättigheter och förbudet mot könsdiskriminering. FN hade 1946 inrättat en kvinnokommission vars syfte var att uppmärksamma och driva jämställdhetsfrågor. Kvinnokommissionen spelade en stor roll för utvecklandet av kvinnokonventionen.<sup>105</sup>

Den första artikeln i kvinnokonventionen anger en definition av diskriminering. Konventionens andra artikel stadgar en skyldighet att avskaffa diskriminering av kvinnor samt främja jämställdhet i den nationella lagstiftningen. FN:s kvinnokommitté<sup>106</sup> har till uppgift att granska huruvida de länder som har ratificerat kvinnokonventionen lever upp till de åtaganden som konventionen kräver. De ratificerade länderna åtar sig att vart fjärde år redovisa på vilket sätt de uppfyller de krav som konventionsartiklarna uppställer. Redovisningen sker genom en rapport till FN:s kvinnokommitté.

Det första skyddet på diskrimineringsrättsens område i Sverige var genom regeringsformens andra kapitel från 1975. Där anges skyddet för de mänskliga rättigheterna och även ett diskrimineringsförbud.<sup>107</sup> Sveriges första jämställdhetslag, Lag (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, trädde i kraft 1980. Lagen var bland annat ett resultat av den rekommendation som år 1975 antogs på FN:s kvinnokonferens i Mexiko.

---

<sup>104</sup> Kvinnokonventionen brukar förkortas "CEDAW" vilket står för Convention on the Elimination of Discrimination against Women.

<sup>105</sup> Svenaeus (2017) s. 152 ff.

<sup>106</sup> Committee on the Elimination of Discrimination against Women.

<sup>107</sup> 2 kap. 12–13 §§ regeringsformen.

Rekommendationen var en del av en världsaktionsplan som skulle öka jämställdheten mellan kvinnor och män.<sup>108</sup>

Sveriges första jämställdhetslag begränsades till arbetslivet och innehöll bestämmelser om såväl förbud mot könsdiskriminering som aktiva åtgärder i syfte att öka jämställdheten.<sup>109</sup> Jämställdhetslagen var den första svenska lagen med ett diskrimineringsförbud och banade väg för flera andra diskrimineringslagar inom arbetslivet.<sup>110</sup> Utredningen till det som kom att bli jämställdhetslagen påbörjades 1976.

Utredningen från 1976 var emellertid inte den första utredning som gjordes i syfte att bedöma huruvida Sverige skulle anta lagstiftning på området för könsdiskriminering. Den första utredningen lades fram redan 1975.<sup>111</sup> Slutsatsen blev att det fanns fler argument mot än för att könsdiskrimineringsförbud i lag skulle införas. Ett lagstiftat könsdiskrimineringsförbud riskerade att hämma jämställdhetsarbetet på så sätt att ett diskrimineringsförbud kunde motverka de aktiva åtgärder som syftade till att öka jämställdheten. Detta ställningstagande motiverades med att män, med hänvisning till diskrimineringsförbudet, kunde hävda att de hade blivit diskriminerade när aktiva åtgärder genomfördes för att stärka kvinnors position.<sup>112</sup> Vid remissbehandlingen var det ingen av representanterna för arbetsmarknadens parter som ställde sig positiv till att införa ett könsdiskrimineringsförbud i lagen. Bristen på jämställdhet förklarades som ett resultat av den könssegregerade arbetsmarknaden.<sup>113</sup>

Regeringen gav därefter 1976 återigen Jämställdhetskommittén till uppgift att utreda huruvida Sverige skulle införa lagstiftning på området för könsdiskriminering.<sup>114</sup> Det presenterades flera lagförslag men den som slutligt antogs var SFS 1979:1118, den första jämställdhetslagen, vilken byggde på propositionen 1978/79:175. De flesta remissinstanserna ställde sig vid denna tidpunkt positiva till att införa ett diskrimineringsförbud i en jämställdhetslag. Däremot vidhöll de att jämställdhetsarbete, och särskilt arbete med aktiva åtgärder, skulle överlämnas åt arbetsmarknadens parter i stället för att regleras i lag.<sup>115</sup>

---

<sup>108</sup> Prop. 1979/80:56 s. 7.

<sup>109</sup> Prop. 1978/79:175 s. 4 f.

<sup>110</sup> Se bl.a. lag (1986:442) mot etnisk diskriminering, lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder.

<sup>111</sup> Svenaeus (2017) s. 163.

<sup>112</sup> Ds Ju 1975:7 PM till frågan om lagstiftning mot könsdiskriminering; Svenaeus (2017) s. 164.

<sup>113</sup> Svenaeus (2017) s. 164.

<sup>114</sup> SOU 1978:38.

<sup>115</sup> Svenaeus (2017) s. 169 ff.

Jämställdhetslagens ändamål var att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet.<sup>116</sup> Ett diskrimineringsförbud infördes och stadgade ett förbud för arbetsgivare att missgynna en arbetstagare eller arbetssökande på grund av dennes kön.<sup>117</sup> Utöver att ange ett antal situationer där missgynnande på grund av kön förelåg angavs i den första jämställdhetslagen även att arbetsgivare är skyldiga att genomföra aktiva åtgärder. Genom de aktiva åtgärderna ålades arbetsgivare en skyldighet att bedriva målinriktat arbete i syfte att aktivt främja jämställdhet i arbetet. Lagstiftaren ville att arbetsgivare aktivt skulle arbeta för att säkerställa att arbetsförhållandena lämpade sig för både kvinnor och män vilket skulle leda till att både kvinnor och män sökte sig till lediga tjänster.<sup>118</sup> Jämställdhetslagen stadgade även ett vitesföreläggande för det fall att arbetsgivaren inte genomförde aktiva åtgärder i syfte att öka jämställdheten.<sup>119</sup>

Samma år som den första jämställdhetslagen trädde i kraft infördes den självständiga myndigheten Jämställdhetsombudsmannen (JämO). JämO:s syfte var att övervaka efterlevnaden av jämställdhetslagen. Denna myndighet verkade fram till 2008 då JämO och tre andra diskrimineringsmyndigheter<sup>120</sup> sammanslogs till Diskrimineringsombudsmannen (DO).

Jämställdhetslagen från 1980 kom att utredas några år senare. Syftet var att bättre effektivisera jämställdhetsarbetet då lagen från 1980 inte hade gett önskad effekt. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män hade trots den första jämställdhetslagen ökat under 80-talet.<sup>121</sup> Vidare hade Arbetsdomstolen bara haft ett enda mål uppe till prövning på lönediskrimineringens område under hela 80-talet. Det fanns således frågetecken kring hur vissa bestämmelser i jämställdhetslagen skulle tolkas.<sup>122</sup> Revideringen av den första jämställdhetslagen ledde till en ny jämställdhetslag som trädde i kraft 1992.<sup>123</sup> Ett av de betänkanden som låg bakom den nya jämställdhetslagen föreslog bland annat ett krav att arbetsgivare med tio eller fler anställda årligen skulle upprätta en plan för jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen.<sup>124</sup>

Under 80-talet pågick en utveckling i Sverige på diskrimineringsförbudens område. Denna utveckling resulterade i att antalet diskrimineringsgrunder utökades. De nya diskrimineringsgrunderna var etnisk diskriminering, diskriminering på grund av sexuell läggning och diskriminering på grund av funktionsnedsättning. EU-rätten hade stort inflytande över Sveriges nya

---

<sup>116</sup> 1 § lag (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

<sup>117</sup> 2 § lag (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

<sup>118</sup> 6 § lag (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

<sup>119</sup> 9 § lag (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

<sup>120</sup> DO, HomO & HO.

<sup>121</sup> Svenaeus (2017) s. 223.

<sup>122</sup> Svenaeus (2017) s. 225.

<sup>123</sup> Jämställdhetslag (1991:433).

<sup>124</sup> AU 2000/01:AU3.



lagstiftning och agerade förebild för rättsutvecklingen i Sverige även om Sverige ännu inte hade gått med i EU.<sup>125</sup>

År 1995 blev Sverige medlem i EU. EU-medlemskapet ställde nya krav på den svenska diskrimineringsrätten. Till skillnad från den svenska modellen var den EU-rättsliga regleringen i stor utsträckning byggd på individuella rättigheter.<sup>126</sup> Sverige genomförde till följd av EU-inträdet lagändringar i syfte att tillgodose de krav som EU-rätten uppställde. Arbetsmarknadens parter hade emellertid fortfarande ett stort inflytande över exempelvis lönesättning och diskrimineringsförbuden vilket medförde att någon större förändring på likalöneprincipens område inte tog fart.<sup>127</sup>

### 3.2 Diskrimineringslagens ändamål och funktion

År 2008 antogs nu gällande diskrimineringslag.<sup>128</sup> Lagen ersatte sju tidigare lagar.<sup>129</sup> Syftet med sammanslagningen var att få lagstiftningen mer enhetlig och på så sätt stärka diskrimineringslagstiftningens genomslag.<sup>130</sup> Utformningen av diskrimineringslagen kom emellertid i stora delar att bli en överföring av reglerna från de tidigare lagarna på diskrimineringsrättens område, varpå äldre praxis i stor utsträckning är alltjämt gällande.<sup>131</sup> Diskrimineringslagen kan sägas bestå av två delar – dels förbudet mot diskriminering, dels arbetsgivarens skyldighet att vidta aktiva åtgärder i syfte att förebygga förekomsten av diskriminering och främja lika möjligheter för individer. Den svenska diskrimineringslagen är starkt präglad av EU-rätten. Den EU-lagstiftning som har tillkommit sedan Sveriges inträde i EU finns i huvudsak samlad i diskrimineringslagen.<sup>132</sup>

Diskrimineringslagens ändamål är enligt 1 kap. 1 § DiskL att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Ändamålet ämnar värna principen om alla människors lika värde och tillgodose att individers rätt att bli behandlade på samma villkor.<sup>133</sup> Genom diskrimineringsförbuden och de aktiva åtgärderna ska diskriminering motverkas. De diskrimineringsgrunder som finns i diskrimineringslagen är enligt 1 kap. 1 § DiskL kön,

---

<sup>125</sup> Svenaeus (2017) s. 221.

<sup>126</sup> Svenaeus (2017) s. 275 ff.

<sup>127</sup> Svenaeus (2017) s. 243 ff.

<sup>128</sup> Diskrimineringslag (2008:567).

<sup>129</sup> Jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering och lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

<sup>130</sup> SOU 2006:22 s. 213 f.

<sup>131</sup> Glavå & Hansson (2020) s. 234.

<sup>132</sup> Sigeman & Sjödin (2022) s. 208.

<sup>133</sup> Göransson (2013) s. 31.

könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

### 3.3 Diskrimineringsförbuden

Diskrimineringsförbuden stadgas i 1 kap. 4 § DiskL. De diskrimineringsförbud som finns är direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera och bristande tillgänglighet.<sup>134</sup> Begreppen som används inom den svenska diskrimineringsrätten härstammar från EU-rätten och framför allt den praxis som har utarbetats i EU-domstolen.

Med direkt diskriminering avses situationen där någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Definitionen överensstämmer således med den EU-rättsliga definitionen. Vid en jämförelse krävs att det föreligger ett orsakssamband mellan själva missgynnandet och någon av diskrimineringsgrunderna.<sup>135</sup>

Vad gäller missgynnandet är detta en behandling som för den enskilda antingen är till skada eller till nackdel för denne. Lagstiftaren betonar att missgynnandet ska innebära en negativ effekt för den enskilde, oavsett vad orsaken till missgynnandet är. Som exempel i förarbeten anges att ett missgynnande kan vara en situation där en arbetstagare nekas löneförhöjning. Vidare kan den missgynnande behandlingen både bestå i ett aktivt handlande och en underlåtenhet att handla.<sup>136</sup> Således bygger rekvisitet missgynnande på att en individ som omfattas av någon av diskrimineringsgrunderna har lidit skada. En utvidgning av rekvisitet missgynnande har emellertid gjorts genom EU-domstolens dom *Firma Feryn*<sup>137</sup> som behandlas i avsnitt 2.2. EU-domstolen konstaterade att direkt diskriminering kan föreligga även om det i praktiken saknas en faktisk person som anser sig ha blivit diskriminerad.

Det bör uppmärksammas att Firma Feryn-målet väckte vissa frågetecken kring den svenska diskrimineringslagens överensstämmelse med EU-rätten i fråga om diskrimineringsförbudens omfattning. I en artikel från 2010 uttrycker Fransson<sup>138</sup> och Stüber<sup>139</sup> att den svenska diskrimineringslagen bör ändras mot bakgrund av att den enbart omfattar situationer där någon faktisk person missgynnats.<sup>140</sup> Regeringen tillsatte 2018 en särskild utredare som fick

---

<sup>134</sup> Notera att bristande tillgänglighet infördes som en ny självständig form av diskriminering genom lagändringen år 2015 (SFS 2014:958).

<sup>135</sup> Prop. 2007/08:95 s. 98 f.

<sup>136</sup> Prop. 2007/08:95 s. 486 f.

<sup>137</sup> C-54/07.

<sup>138</sup> Docent i rättsvetenskap och verksam forskare och lärare vid Göteborgs universitet.

<sup>139</sup> Senior utredare på Jämställdhetsmyndigheten och tidigare adjunkt vid Göteborgs universitet.

<sup>140</sup> Fransson & Stüber (2010).

till uppgift att utreda behovet av lagändringar beträffande skyddet mot diskriminering vid fall då det inte finns en identifierbar skadelidande.<sup>141</sup> Utredningen föreslår att det ska införas en ny bestämmelse i 4 kap. DiskL om misaktning som har samband med en diskrimineringsgrund. Genom denna bestämmelse ska det bli möjligt att förhindra spridning av diskriminerande uttalanden riktade mot en grupp, utan att det finns någon identifierbar skadelidande. Bestämmelsen ämnar därmed stärka skyddet mot direkt diskriminering.<sup>142</sup> Något lagförslag har emellertid inte presenterats ännu.

I fråga om själva jämförelsen uppställs inget krav på att denna ska göras med en faktisk jämförelseperson. Om det inte är möjligt att jämföra med en verklig person tillåts vid denna bedömning att en jämförelse görs med en hypotetisk person. Frågan som då ska ställas är huruvida en person med exempelvis ett annat kön skulle ha behandlats annorlunda. Om jämförelse görs med en hypotetisk person ska jämförelsen vara rimlig och naturlig för att vara rättvisande. Om så är fallet anses personerna befinna sig i en jämförbar situation. En jämförbar situation föreligger som regel inte när exempelvis två arbetssökandes meriter skiljer sig mycket åt. En jämförelse dem emellan kan följaktligen inte resultera i att diskriminering anses ha skett.<sup>143</sup>

Som ovan nämnts krävs det vid direkt diskriminering att ett orsakssamband föreligger mellan den missgynnande handlingen och diskrimineringsgrunden i fråga. Korrelationen kan vara både stark och svag för att missgynnandet ska utgöra diskriminering. Som starkast är orsakssambandet när det föreligger en avsikt från arbetsgivaren att diskriminera den enskilde. Det krävs emellertid inte att handlingens enda orsak kan hänföras till någon av diskrimineringsgrunderna, utan det är tillräckligt att någon av diskrimineringsgrunderna har varit styrande för arbetsgivarens handlande.<sup>144</sup> Således kan det även finnas andra faktorer som har legat till grund för handlingen.<sup>145</sup>

Beträffande indirekt diskriminering ges följande definition i diskrimineringslagen:

[...] [A]tt någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön [...] såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet [...].<sup>146</sup>

---

<sup>141</sup> SOU 2021:94 s. 52.

<sup>142</sup> SOU 2021:94 s. 122 f.

<sup>143</sup> Prop. 2007/08:95 s. 487.

<sup>144</sup> Källström & Malmberg (2022) s. 87.

<sup>145</sup> Prop. 2007/08:95 s. 488 f; se även AD 2020 nr 53.

<sup>146</sup> 1 kap. 4 § 2 p. DiskL.

Begreppet missgynnande har samma innebörd som vid direkt diskriminering. Det ska handla om tillämpandet av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som vid första anblick framstår vara av neutral karaktär, men som vid en närmare granskning tenderar att missgynna personer som tillhör någon av de grupper som lagen skyddar.<sup>147</sup> Definitionen och innebörden av indirekt diskriminering överensstämmer även den med EU-rätten.

Det krävs vid indirekt diskriminering att den skyddade gruppen får det svårare att uppfylla aktuell bestämmelse, kriterium eller förfaringssätt. En jämförelse ska göras med en annan grupp. Om denna jämförelse ger för handen att den grupp som skyddas av diskrimineringslagen har sämre möjligheter att uppfylla kravet föreligger indirekt diskriminering. Till skillnad från vid direkt diskriminering tillåter jämförelsemomentet vid indirekt diskriminering inte att en jämförelse görs med hypotetiska personer.<sup>148</sup>

En intresseavvägning kan tillåtas när ett kriterium, en bestämmelse eller ett förfarande missgynnar personer som tillhör någon av de grupper som diskrimineringslagen skyddar. Denna intresseavvägning ger följaktligen visst utrymme för att tillämpa ett krav trots att det har en negativ effekt på personer som tillhör någon av de skyddade grupperna. Det krävs dock dels att syftet med kravet eller kriteriet är berättigat och därmed ska ges företräde framför syftet med icke-diskriminering, dels att medlet för att uppnå detta syfte är lämpligt och nödvändigt. Det får således inte finnas några andra icke-diskriminerande sätt att uppnå det önskade syftet på. Om det finns sådana andra lämpliga tillvägagångssätt kan handlingen utgöra indirekt diskriminering.<sup>149</sup> Om det i stället vid intresseavvägningen kan konstateras att både syftet med och sättet att genomföra kravet på är berättigat föreligger ingen indirekt diskriminering.<sup>150</sup>

Arbetsdomstolen har i AD 2005 nr 87 uttalat att ett längdkrav kan utgöra indirekt diskriminering. Ett längdkrav missgynnar kvinnor i högre utsträckning än män varpå svaranden måste visa att längdkravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå kravets syfte. Om svaranden inte kan visa detta föreligger indirekt könsdiskriminering.<sup>151</sup>

### 3.4 Aktiva åtgärder och regler om lönekartläggning

Som nämnt inledningsvis i avsnitt 3.2 ämnar diskrimineringslagen motverka och förebygga diskriminering samt främja lika möjligheter oberoende av en individs tillhörighet till någon av diskrimineringsgrunderna.<sup>152</sup> Redan i den

---

<sup>147</sup> Källström & Malmberg (2022) s. 89.

<sup>148</sup> Prop. 2007/08:95 s. 490 f.

<sup>149</sup> Prop. 2007/08:95 s. 491.

<sup>150</sup> Prop. 2007/08:95 s. 492.

<sup>151</sup> Jfr C-409/16 i avsnitt 2.2 där EU-domstolen argumenterar på ett liknande sätt som Arbetsdomstolen i AD 2005 nr 87.

<sup>152</sup> 3 kap. 1 § DiskL.

första jämställdhetslagen fanns regler som stadgade att arbetsgivare skulle bedriva ett målinriktat arbete i syfte att aktivt främja jämställdhet. Idag beskrivs detta arbete som aktiva åtgärder vilka återfinns i diskrimineringslagens kapitel 3. Nuvarande reglering om aktiva åtgärder utgör i det närmaste ett övergripande ramverk.<sup>153</sup> Tanken bakom reglerna om aktiva åtgärder är enligt lagstiftaren inte att de ska tillämpas i det enskilda fallet. Tanken är i stället att de ska vara av mer generell natur och ha en framåtsyftande verkan. Syftet är att bestämmelserna ska mana till ökad ansträngning hos arbetsgivare att motverka diskriminering.<sup>154</sup> Reglerna om aktiva åtgärder kan därför ses som ett komplement till diskrimineringsförbuden.<sup>155</sup> Till skillnad från vid diskrimineringslagen tillkomst 2008 omfattas sedan 2017 samtliga sju diskrimineringsgrunder<sup>156</sup> av kravet på aktiva åtgärder.<sup>157</sup>

Av 3 kap. 2 § DiskL framgår hur arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas. Arbetet med aktiva åtgärder kan sägas bestå av fyra faser vilka är kartläggningsfasen, analysfasen, åtgärdsfasen och uppföljningsfasen. Visserligen anges inte konkreta åtgärder vilka arbetsgivaren ska genomföra, men det stadgas en arbetsprocess vilken utgör ett övergripande ramverk inom vilket arbetsgivaren kan ta utgångspunkt i.<sup>158</sup> Bestämmelsen anger bland annat att arbetsgivare är skyldiga att undersöka huruvida det finns risker för diskriminering eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter. Vidare stadgas att risker och hinder som upptäcks ska analyseras för att identifiera orsaken till och risken för diskriminering. Arbetsgivaren har även en skyldighet enligt samma bestämmelse att vidta förebyggande och främjande åtgärder som kan krävas, och även följa upp och utvärdera detta arbete. Kraven på att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp tillkom genom 2017 års lagändringar på området för aktiva åtgärder. Lagstiftaren ansåg att det var nödvändigt med en klar och tydlig förklaring av vad arbetet med aktiva åtgärder innebär i syfte att göra regleringen enklare att tillämpa.<sup>159</sup> I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagare samverka enligt 3 kap. 11 § DiskL.

3 kap. 5 § DiskL reglerar inom vilka områden arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas inom. De områden som arbetsgivaren har en skyldighet att genomföra aktiva åtgärder inom är:

1. Arbetsförhållanden
2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

---

<sup>153</sup> Sigeman & Sjödin (2022) s. 239.

<sup>154</sup> Prop. 2007/08:95 s. 317.

<sup>155</sup> Prop. 2015/16:135 s. 26.

<sup>156</sup> Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

<sup>157</sup> Prop. 2015/16:135 s. 33.

<sup>158</sup> Fransson & Stüber (2021) s. 443.

<sup>159</sup> Prop. 2015/16:135 s. 28 f.

3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Denna bestämmelse knyter an till 3 kap. 2 § DiskL på så sätt att det inom dessa områden finns en skyldighet för arbetsgivaren att genomföra de fyra steg som stadgas i 3 kap. 2 § DiskL. Inom vart och ett av områdena i 3 kap. 5 § DiskL ska arbetsgivaren således undersöka, analysera, åtgärda och följa upp.<sup>160</sup>

Genom 3 kap. 7 § DiskL stadgas att arbetsgivaren inom ramen för arbetet med aktiva åtgärder även ska främja en jämn könsfördelning på arbetsplatsen. Nytt sedan lagändringarna 2017 är att det i bestämmelsen uttryckligen anges att främjandearbetet även ska avse ledande positioner. Lagstiftaren framhåller dock att främjandearbetet även före lagändringen 2017 innebar att arbetsgivaren hade en skyldighet att främja jämn könsfördelning på ledande positioner, även om detta uttryckligen inte angavs i lagtexten.<sup>161</sup>

För att en arbetsgivare ska uppfylla kraven om aktiva åtgärder krävs det att de dokumenterar arbetet. 3 kap. 13 § DiskL stadgar att arbetsgivare med 25 eller fler anställda skriftligt ska dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. Detta gäller såväl arbetet med lönekartläggning som de andra bestämmelserna i 3 kap. 2–10 §§ DiskL. Arbetsgivare med färre än 25 anställda men mer än 10 anställda är enligt 3 kap. 14 § DiskL endast skyldiga att bedriva lönekartlägningsarbete. Dessa arbetsgivare undantas således från kravet på arbete med aktiva åtgärder på andra områden.

3 kap. 8–10 §§ DiskL behandlar arbetsgivarens skyldighet att bedriva lönekartlägningsarbete. Sedan 1994 har det funnits en regel om årlig lönekartläggning för arbetsgivare med minst tio anställda, även om liknande bestämmelser som lönejämförelse har funnits sedan tidigare.<sup>162</sup> Bestämmelsen gav emellertid inte upphov till önskad effekt och lagändringar gjordes 2001 vilket ökade det praktiska genomslaget av reglerna om lönekartläggning.<sup>163</sup> Arbetsgivare med tio eller fler anställda har en skyldighet att skriftligt dokumentera arbetet med lönekartläggningen enligt 3 kap. 13–14 §§ DiskL. För arbetsgivare med 25 eller fler anställda följer en mer omfattande dokumentationsskyldighet enligt 3 kap. 13 § DiskL då fler bestämmelser om aktiva åtgärder, utöver lönekartlägningsbestämmelserna, ska dokumenteras.

---

<sup>160</sup> Fransson & Stüber (2021) s. 449.

<sup>161</sup> Prop. 2015/16:135 s. 88.

<sup>162</sup> Fransson & Stüber (2021) s. 459.

<sup>163</sup> Fransson & Stüber (2021) s. 461.

Enligt 3 kap. 8 § DiskL ska lönekartläggning ske årligen. Ändamålet är enligt bestämmelsen att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Av förarbeten framgår att bestämmelsen syftar till att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män och därmed stärka möjligheterna till lika rättigheter och möjligheter för kvinnor och män. Lönekartläggningsskyldigheten kan således verka för att stärka kvinnors position på arbetsmarknaden och därmed även deras ekonomiska självständighet.<sup>164</sup> Regeln är framåtsyftande på så sätt att osakliga skillnader i lön och anställningsvillkor ska motverkas genom att de varken upprätthålls eller återskapas på nytt.<sup>165</sup>

Lönekartläggningsskyldigheten enligt 3 kap. 8 § DiskL innebär att arbetsgivare dels ska kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, dels analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Innan 2017 års ändringar i diskrimineringslagen var kravet att denna kartläggning skulle ske vart tredje år.<sup>166</sup> Numera ska kartläggningen ske varje år. Lagstiftaren menar att det alltjämt finns ett behov av att komma till bukt med de osakliga löneskillnaderna mellan könen och att en årlig kartläggning medför att de osakliga löneskillnaderna snabbare kan upptäckas åtgärdas.<sup>167</sup> Det finns emellertid en risk för att den administrativa bördan för arbetsgivare blir påtaglig när kartläggningen ska ske varje år. En annan risk som framhålls är att årlig kartläggning inte per automatik medför att löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskas.<sup>168</sup>

När arbetsgivaren har kartlagt och analyserat förekommande löneskillnader mellan kvinnor och män har de enligt 3 kap. 9 § DiskL även en skyldighet att undersöka huruvida löneskillnaderna har ett direkt eller indirekt samband med kön. Här anger lagstiftaren en rad specifika löneskillnader som särskilt ska undersökas. Arbetsgivaren ska bland annat analysera hur löner bland skilda grupper av arbetstagare, men där arbetet alltjämt kan anses vara likvärdigt, förhåller sig till varandra. Två grupper som lagstiftaren särskilt framhåller ska analyseras är arbetstagargrupper som utför arbete som anses vara kvinnodominerat, jämfört med arbetstagargrupper som utför arbete som inte anses vara kvinnodominerat men som ändå är likvärdigt. Arbetsgivaren ska särskilt analysera dessa två gruppers löneskillnader för det fall att den icke kvinnodominerade gruppen erhåller högre lön än den kvinnodominerade gruppen.

En definition av vad som är att anse som likvärdigt arbete ges i 3 kap. 10 § DiskL. Bedömningen av vad som är att anse som likvärdigt arbete ska särskilt ta avstamp i de krav som arbetet ställer i form av kunskap, färdigheter, ansvar

---

<sup>164</sup> Prop. 2007/08:95 s. 49.

<sup>165</sup> Prop. 2007/08:95 s. 342.

<sup>166</sup> Prop. 2007/08:95 s. 340.

<sup>167</sup> Prop. 2015/16:135 s. 49 f.

<sup>168</sup> Prop. 2015/16:135 s. 50.

och ansträngningar. Vidare ska bedömningen ta avstamp i arbetets natur så som arbetsförhållandena.

Lönekartläggningsbestämmelserna tar sikte på att upptäcka, åtgärda och förhindra löneskillnader som är osakliga. Om en lönekorrigeringsåtgärd föranleds mot bakgrund av en genomförd lönekartläggning görs ingen prövning av huruvida löneskillnaden utgör lönediskriminering. Det är således fullt möjligt att korrigera lönen ur ett jämställdhetsperspektiv utan att något brott mot likalöneprincipen har begåtts.<sup>169</sup>

Diskrimineringsombudsmannen (DO) bedriver tillsyn över de aktiva åtgärderna och kan förelägga arbetsgivare att fullgöra de förpliktelser som följer av reglerna om aktiva åtgärder.<sup>170</sup> Rollen som DO har kan därför i det närmaste betraktas som ett kontrollorgan vad gäller att säkerställa diskrimineringslagstiftningens efterlevnad.<sup>171</sup>

Det första steget i DO:s tillsynsprocess är enligt 4 kap. 3 § DiskL att förelägga en arbetsgivare att uppfylla de skyldigheter som stadgas i 2–3 kap. DiskL om diskrimineringsförbudet och aktiva åtgärder. Någon konstaterad brist behöver emellertid inte föreligga. För det fall att arbetsgivaren inte rättar sig efter DO:s begäran om uppgiftsskyldighet kan DO enligt 4 kap. 4 § DiskL förelägga arbetsgivaren att vid vite fullgöra sin skyldighet. Skyldigheten kan exempelvis bestå i att inge lönekartläggning för det fall att DO saknar detta från arbetsgivaren.<sup>172</sup>

För det fall att en arbetsgivare brister i efterlevnaden av diskrimineringslagens bestämmelser vad gäller aktiva åtgärder kan denne föreläggas att åtgärda detta enligt 4 kap. 5 § DiskL. Föreläggandet kan förenas med vite. Det är DO som ansvarar för att meddela Nämnden mot diskriminering om en arbetsgivares bristfälliga genomförande varpå Nämnden mot diskriminering ska vända sig till arbetsgivaren med föreläggandet. I förarbeten framhålls att bestämmelsen kan bli aktuell i situationer då arbetsgivaren exempelvis underlåter att genomföra en undersökning eller inte utvärderar risker som har identifierats.<sup>173</sup>

Enligt de årsredogörelser som Nämnden mot diskriminering publicerar årligen framgår att det sedan 2016 inte har inkommit eller beslutats om några vitesförelägganden i enlighet med 4 kap. 4–5 §§ DiskL.<sup>174</sup>

### 3.5 Bevisbörderegler, tvistelösning och sanktioner

---

<sup>169</sup> Prop. 1999/00:143 s. 78 f.

<sup>170</sup> Glavå & Hansson (2020) s. 262.

<sup>171</sup> Sigeman & Sjödin (2022) s. 239.

<sup>172</sup> Fransson & Stüber (2021) s. 510.

<sup>173</sup> Prop. 2015/16:135 s. 80.

<sup>174</sup> Se Nämnden mot diskriminerings hemsida för publicerade årsredogörelser från åren 2009–2022.



Bevisbörderegeln i 6 kap. 3 § DiskL har en stark EU-rättslig bakgrund och överensstämmer med recastdirektivets bevisbörderegeln. Vid diskrimineringsmål gäller delad bevisbörda. Till skillnad från många andra civilrättsliga bevisbörderegler anger diskrimineringslagens bevisbörderegeln med vilken styrka som bevisningen ska föras. Det stadgas att den som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering ska visa omständigheter som ger anledning att anta att denne har blivit diskriminerad. Om detta kan visas ska svaranden i sin tur visa att diskriminering inte har förekommit. Således syftar bestämmelsen till att ge en bevislättning för den som anser sig ha blivit diskriminerad.<sup>175</sup>

Det har emellertid varit omstritt hur bevisbörderegeln i svensk rätt ska förstås. Högsta domstolen uttalade i NJA 2006 s. 170 att regeln ska förstås som en presumtionsregel. Detta synsätt, att det i diskrimineringsmål föreligger en presumtionsregel, skiljer sig delvis från EU-rätten. Recastdirektivet och lika-behandlingsdirektivet<sup>176</sup> stadgar att bevisbördan är delad och nämner inte något om en presumtionsregel.

Om någon anser sig ha blivit utsatt för direkt diskriminering kan omständigheterna exempelvis vara att svaranden har behandlat käranden sämre än svaranden har behandlat någon annan av motsatt kön. För det fall att käranden bevisar detta skapas en presumtion. Presumtionen består i att det mellan missgynnande och diskrimineringsgrunden föreligger ett orsakssamband. Det åligger då svaranden, för att undgå ansvar, att motbevisa den uppstådda presumtionen. Presumtionen kan exempelvis brytas genom att svaranden bevisar att omständigheterna som käranden presenterar inte hade något samband med kärandens kön.<sup>177</sup>

Beträffande orsakssamband har arbetsdomstolen uttalat att det förhållandet att arbetstagaren kunnat bevisa att det förelåg ett nära tidssamband mellan missgynnandet och arbetsgivarens kännedom om diskrimineringsgrunden kan indikera att ett orsakssamband föreligger.<sup>178</sup>

Något annorlunda ter det sig vid indirekt diskriminering. I påstådda fall av indirekt diskriminering åligger det käranden att styrka omständigheter till stöd för att exempelvis ett neutralt kriterium har missgynnat en viss könstillhörighet. Således ska käranden styrka att något har lett till en diskriminerande effekt i realiteten. Om käranden kan styrka detta övergår bevisbördan på svaranden. Det åligger då svaranden att bevisa att kriteriet objektivt sett kan motiveras av ett berättigat syfte. Vidare krävs att svaranden bevisar att medlen

---

<sup>175</sup> Fransson & Stüber (2021) s. 593.

<sup>176</sup> Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

<sup>177</sup> Fransson & Stüber (2021) s. 595.

<sup>178</sup> AD 2011 nr 2; se även AD 2005 nr 32.

som har använts för att uppnå det berättigade syftet är lämpliga och nödvändiga.<sup>179</sup>

Brott mot diskrimineringsförbuden kan föranleda ogiltighet och ekonomisk kompensation. I och med diskrimineringslagens tvingande karaktär är bestämmelser i anställningsavtal eller kollektivavtal som står i strid med diskrimineringslagen utan verkan. Den diskriminerande bestämmelsen kan angripas både av avtalslutande parter och av den som har blivit missgynnad av bestämmelsen.<sup>180</sup>

Den som utsätts för diskriminering kan även begära ekonomisk kompensation i form av diskrimineringsersättning och ekonomiskt skadestånd. Diskrimineringslagens kapitel 5 behandlar ersättning vid brott mot diskrimineringsförbuden. 5 kap. 1 § DiskL stadgar att den som bryter mot förbuden mot diskriminering ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelserna har inneburit. Vidare anges uttryckligen i bestämmelsen att det vid bestämmandet av ersättningen särskilt ska beaktas att syftet med bestämmelsen är att motverka överträdelser av lagen. Bestämmelsen syftar dels till att ersätta den kränkning som överträdelserna har inneburit, dels till att verka preventivt och därmed avskräcka från diskriminering.<sup>181</sup> I NJA 2014 s. 499 I uttalade HD att det preventiva ersättningspåslaget ska vara lika stort som upprättelseersättningen.<sup>182</sup> Mot bakgrund av EU-rättens krav på att sanktionerna ska vara effektiva, proportionerliga och avskräckande har denna särskilda form av kränkingsersättning i form av diskrimineringsersättning instiftats.<sup>183</sup>

Vidare finns en särskild bestämmelse i 5 kap. 3 § DiskL som stadgar att den som utsätts för diskriminering genom en bestämmelse i ett individuellt avtal eller kollektivavtal kan begära att avtalsbestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig. Genom diskrimineringslagens möjlighet att ogiltigförklara och jämka avtal, samt dess möjlighet till ersättning, anses den svenska rätten leva upp till EU-rättens krav på effektiva sanktioner.<sup>184</sup>

## 3.6 Likalöneprincipen och förbudet mot lönediskriminering

### 3.6.1 Framväxten av likalöneprincipen

Principen om lika lön för lika arbete har varit en del av den internationella rätten i över 100 år. Principen har sedan 1919 och ILO:s bildande ingått i dess stadgar och program. Sverige anslöt sig 1951 till ILO-konvention nummer

---

<sup>179</sup> Prop. 2007/08:95 s. 561.

<sup>180</sup> Källström & Malmberg (2022) s. 107.

<sup>181</sup> Fransson & Stüber (2021) s. 543.

<sup>182</sup> NJA 2014 s. 499 I p. 35.

<sup>183</sup> Källström & Malmberg (2022) s. 108.

<sup>184</sup> Prop. 2007/08:95 s. 417.

100, Likalönekonventionen, vilken var den första konventionen som ställde krav på medlemsstaterna. Likalönekonventionen ratificerades emellertid inte förrän 1962 i Sverige.<sup>185</sup> Ratifikationen hade mött stort motstånd från arbetsmarknadens parter. Mot bakgrund av den könssegregerade arbetsmarknaden i Sverige fick principen om lika lön för samma arbete tämligen begränsat genomslag. Visst genomslag gavs principen inom de yrken där kvinnor utförde samma arbete som männen, men desto mindre betydelse fick principen inom de kvinnodominerade branscherna.<sup>186</sup>

Fram till 1994 bestod innehållet i jämställdhetslagen av dels bestämmelser om aktiva åtgärder, dels bestämmelser om diskrimineringsförbud. Genom införandet av nya bestämmelser 1994 tillkom en skyldighet för arbetsgivare att genomföra lönekartläggning. Lönekartläggningen skulle ske årligen och belysa löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och för olika kategorier av arbetstagare.<sup>187</sup> Några närmare preciseringar av hur kartläggningen skulle gå till gjordes inte. Kravet på lönekartläggning kom att skärpas 2001. Löneskillnaderna hade inte minskat trots lönekartläggningskyldigheten från 1994. Det fanns följaktligen ett behov av att revidera reglerna för att få ett större genomslag.<sup>188</sup>

Regeringen tillsatte 1991 en löneskillnadsutredning med syfte att utreda orsakerna till löneskillnader mellan kvinnor och män och hur denna lönediskriminering kan avhjälpas.<sup>189</sup> Två år senare presenterades utredningen.<sup>190</sup> Utredningen framhöll att det finns en löneskillnad som inte går att förklara och denna uppgår till allt mellan en och åtta procent. Denna löneskillnad kan följaktligen inte besvaras utifrån fördelningen mellan kvinnor och män vad gäller ålder, yrke och utbildning.<sup>191</sup> Utredningen poängterar emellertid att den största orsaken till löneskillnaderna mellan kvinnor och män består i kvinnor och mäns olika fördelning vad gäller yrkesnivå och arbetets svårighetsgrad.<sup>192</sup> Löneskillnaderna mellan kvinnor och män tenderar att vara mindre i de yrkesgrupper som domineras av kvinnor.<sup>193</sup> Utredningen kom även till slutsatsen att jämställdhetslagen inte hade önskvärt genomslag i praktiken. Som exempel lyfter utredningen att det krav på rättvisa löner som jämställdhetslagen stadgar inte är tillräckligt känt och att det är nödvändigt att öka kunskapen om lagen och dess innehåll för att stärka kvinnor och mäns rätt till lika löner.<sup>194</sup> Utredningen föreslog att det ska införas en skyldighet för arbetsgivare med tio eller fler anställda att årligen kartlägga löneskillnaderna mellan kvinnor

---

<sup>185</sup> Fransson (2000) s. 174.

<sup>186</sup> Fransson (2000) s. 143 ff.

<sup>187</sup> 9 a § jämställdhetslag.

<sup>188</sup> Prop. 1999/00:143 s. 62 f.

<sup>189</sup> Kommittédirektiv 1991:61.

<sup>190</sup> SOU 1993:7.

<sup>191</sup> SOU 1993:7 s. 8.

<sup>192</sup> SOU 1993:7 s. 153.

<sup>193</sup> SOU 1993:7 s. 195 f.

<sup>194</sup> SOU 1993:7 s. 285.

och män. Vidare skulle lönekartläggningen innehålla en analys eller bedömning av vad som ska anses vara lika eller likvärdigt arbete. Kartläggningen kunde även genomföras med hjälp av systematisk arbetsvärdering för att utredna vad som är lika eller likvärdigt arbete. För det fall att denna bedömning, analys eller värdering visade på löneskillnader ålades arbetsgivaren ett ansvar att analysera huruvida löneskillnaderna har samband med lönediskriminering.<sup>195</sup>

### 3.6.2 Något om Arbetsdomstolens tillämpning av likalöneprincipen

Begreppet likvärdigt arbete kommer till uttryck i både 3 kap. 8 § och 3 kap. 9 § DiskL. En central del av arbetsgivarens lönekartlägningsarbete är således att bedöma vilka arbeten som ska bedömas lika eller likvärdiga. Ledning i tolkningen av begreppen ges i 3 kap. 10 § DiskL. Hur begreppet likvärdigt arbete ska tillämpas har även förtydligats genom praxis från Arbetsdomstolen. Av särskild relevans har varit det uppmärksammade *Barnmorskemålet* där förhandsavgörande kom att inhämtas från EU-domstolen.<sup>196</sup> I målet undersöktes huruvida lönediskriminering hade ägt rum. En jämförelse gjordes mellan en barnmorskas och en klinikingenjörs arbete varpå Arbetsdomstolen fann att arbetena var att betrakta som likvärdiga. Likväl ansågs någon diskriminering inte ha ägt rum mot bakgrund av att arbetsgivaren, enligt Arbetsdomstolen, hade visat på godtagbara skäl för löneskillnaderna. I sin bedömning fäster Arbetsdomstolen vikt vid det faktum att löneskillnaderna har sin grund i kollektivavtal.

I AD 2013 nr 64, *Visionmålet*, var frågan huruvida en kvinnlig arbetstagare hade blivit diskriminerad då hon hade erhållit lägre lön än en manlig kollega. Arbetsgivaren hävdade att arbetstagarna inte hade befunnits sig i en jämförbar situation mot bakgrund av att den manliga arbetstagaren utöver de ordinarie arbetsuppgifterna hade ett särskilt uppdrag. Det särskilda uppdraget den manliga arbetstagaren hade var att etablera en ny utredningsmodell i organisationen. Därmed menade arbetsgivaren att de två arbetstagarna inte kunde anses utföra lika eller likvärdigt arbete eftersom den kvinnliga arbetstagaren inte hade något liknande åtagande som mannen. Vision, som företrädde den kvinnliga arbetstagaren, menade att arbetsgivaren genom att ge de två arbetstagarna olika löner hade gjort sig skyldig till könsdiskriminering och åldersdiskriminering. AD menade att de två arbetstagarna befann sig i en jämförbar situation mot bakgrund av att de hade utfört lika eller likvärdigt arbete, trots den manliga arbetstagarens särskilda uppdrag. Därefter konstaterade domstolen att presumtionsregeln var uppfylld och att arbetsgivaren därmed hade att visa att diskriminering inte förekommit. Domstolens slutsats var att lönerevisionerna hade tagit sin grund i kollektivavtal och att bolagets lönepolicy

---

<sup>195</sup> SOU 1993:7 s. 269 f.

<sup>196</sup> AD 2001 nr 13.

grundat sig på sakliga, objektiva och köns- och ålderneutrala lönekriterier. Följaktligen hade varken köns- eller åldersdiskriminering ägt rum.

Arbetsdomstolen resonerar i AD 2013 nr 64 på ett liknande sätt som de gjorde i AD 2001 nr 51. Genom AD 2001 nr 51 fastslog Arbetsdomstolen att EU-rätten inte får anses utgöra något hinder mot att ge olika lön till en man och en kvinna som utför likvärdigt arbete om detta kan motiveras av marknadsskäl. En lönesättning som styrs av marknadsmässiga skäl måste emellertid vara sakligt och rationellt motiverad för att inte strida mot likalöneprincipen.<sup>197</sup> Löneskillnaden, för att inte strida mot likalöneprincipen, ska således ha sin bakgrund i ett verkligt behov och utgöra en nödvändig faktor för att uppnå det önskade resultat.

Svenaesus framhåller att Arbetsdomstolen i lönediskrimineringsmål tenderar att fästa stor vikt vid arbetsmarknadens parter värderingar, i stället för att se till EU-rätten. Kollektivavtalen tillmäts enligt Svenaesus avgörande betydelse vid bedömningen av arbetenas likvärdighet, marknadens betydelse och samband till diskrimineringsgrund.<sup>198</sup>

---

<sup>197</sup> Jfr EU-domstolens dom i mål C-127/92 för vidare utveckling av hur bedömningen ska göras av arbetsgivarens lönesättning i förhållande till marknadsskäl.

<sup>198</sup> Svenaesus (2017) s. 303 ff.

## 4 Den svenska modellen för lönebildning och kollektivavtal

För att kunna bedöma i vilken mån den svenska rätten är förenlig med direktivförslaget om lönetransparens och hur den svenska rätten kommer att påverkas krävs utöver kunskap om direktivförslaget och dess innehåll även kunskap om den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning. Kapitlet ämnar därför redogöra för de grundläggande karaktärsdragen i den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning samt hur lönesättning fungerar på den svenska arbetsmarknaden.

### 4.1 Grundläggande karaktärsdrag i den svenska arbetsmarknads- och kollektivavtalsmodellen

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare regleras i flera lagar. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger emellertid på att det i stor utsträckning kan göras avsteg från lagstiftning genom kollektivavtal. Det finns en stark tradition i Sverige av att statens inblandning på arbetsmarknaden ska vara förhållandevis liten medan parternas inflytande ska vara desto större. År 2021 var 88 procent av löntagarna i Sverige i åldern 16–64 år omfattade av kollektivavtal samtidigt som den fackliga organisationsgraden låg på närmare 70 procent. Statistiken visar på den starka ställning som kollektivavtal har på den svenska arbetsmarknaden trots att det i svensk lagstiftning inte finns någon möjlighet att allmängiltigförklara kollektivavtal.<sup>199</sup>

Under 1970-talet tillkom betydande lagstiftning på det arbetsrättsliga området. Detta område hade tidigare varit helt styrt av kollektivavtalen.<sup>200</sup> Det infördes då regler om både anställningsskydd, medbestämmande och semester. En stor del av dessa regler är emellertid semidispositiva vilket innebär att parterna kan göra överenskommelser i kollektivavtal. Kollektivavtalen kan följaktligen både ersätta och komplettera det som stadgas i lagstiftning.<sup>201</sup>

Som ett resultat av Sveriges inträde i EU blev de arbetsrättsliga EU-reglerna en del av den svenska rätten vilket medförde att det tillkom än mer reglering på arbetsmarknadens område. Inför inträdet i EU försäkrades att de svenska kollektivavtalen skulle respekteras och att den praxis som fanns etablerad på arbetsmarknadens område i Sverige inte skulle behöva ändras.<sup>202</sup> När Sverige inför EU-regler i den svenska lagstiftningen blir dessa EU-dispositiva. Det innebär att avsteg från lagen genom kollektivavtal är tillåtet så länge reglerna

---

<sup>199</sup> Medlingsinstitutet (2023a) s. 148 f.

<sup>200</sup> Nyström (2021) s. 67.

<sup>201</sup> Karlson (2014) s. 32.

<sup>202</sup> Holke & Zandén (2007) s. 71; Notera att EG-domstolen i målet *Kommissionen mot Belgien*, mål 215/83, godtog implementering av direktivet om kollektiva uppsägningar genom ett allmängiltigförklarat kollektivavtal som tillämpas för alla anställda inom en bransch.

inte görs mindre förmånliga än vad som stadgas i EU-rätten. Det krävs att kollektivavtalet är såväl bindande som tvingande för parterna och att avtalet gäller alla arbetstagare som täcks av EU-direktivet. Vidare krävs att det vidtas effektiva åtgärder under de perioder då kollektivavtal inte gäller vilket till exempel kan vara under perioder då arbetstagarna inte är täckta av kollektivavtal eller när det inte finns något kollektivavtal på plats.<sup>203</sup>

Artikel 153.3 FEUF stadgar att en medlemsstat på begäran från arbetsmarknadens parter kan överlåta åt parterna att genomföra EU-direktiv. Medlemsstaten ska då tillförsäkra att arbetsmarknadens parter i samförstånd har vidtagit nödvändiga åtgärder och att de rättigheter och det skydd som direktivet föreskriver efterföljs. EU-domstolens rättspraxis visar dock att implementering av direktiv på det sätt som Sverige vanligen gör kan vara oacceptabelt mot bakgrund av att direktivets regler måste vara gällande även vid ett kollektivavtalslöst tillstånd.<sup>204</sup> Det krävs för en implementering av direktiv genom kollektivavtal att de materiella bestämmelserna som framgår av direktivet omfattar alla arbetstagare vid ett införlivande. Om detta uppnås är det således upp till medlemsstaten att avgöra på vilket sätt direktivet ska införlivas.<sup>205</sup> Möjligheten att genomföra EU-rätt genom kollektivavtal på det arbetsrättspolitiska området framgår även av artikel 288 FEUF. Artikel 288 föreskriver att ett direktiv är bindande vad gäller det resultat direktivet ska uppnå, men att medlemsstaterna har viss frihet att bestämma på vilket sätt som reglerna ska implementeras på. Mot bakgrund av att det finns arbetstagare i Sverige som inte är omfattade av kollektivavtal har EU-domstolen fastslagit att en implementering av tvingande minimiregler genom kollektivavtal inte är tillåtet. I målet *Kommissionen mot Sverige* konstaterade EU-domstolen att det fanns brister i Sveriges införlivande av arbetstidsdirektivet<sup>206</sup> eftersom det svenska kollektivavtalssystemet inte omfattar samtliga arbetstagare.<sup>207</sup>

Kollektivavtal är inte tillräckligt för att ensamt uppfylla EU-rätten såvida det inte beslutas av regering eller myndighet om kollektivavtal som omfattar en hel bransch eller region. Det finns emellertid direktiv<sup>208</sup> som särskilt föreskriver att direktivbestämmelserna får införlivas i den nationella rätten genom kollektivavtal. I sådant fall krävs att medlemsstaterna villkorslöst kan garantera det resultat som ett direktiv ska ge. Nyström anser att det torde fordras någon form av bakomliggande lagstiftning för att medlemsstaterna ska garantera att de uppfyller EU-rätten.<sup>209</sup>

---

<sup>203</sup> Nyström (2017) s. 67 ff.

<sup>204</sup> Se t.ex. Mål 143/83 *Kommissionen mot Danmark* p. 7 ff; se även Nyström (2017) s. 67.

<sup>205</sup> Holke & Zandén (2007) s. 71 ff.

<sup>206</sup> Rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

<sup>207</sup> C-287/04 p. 6 f.

<sup>208</sup> Se t.ex. dir. 92/85/EG.

<sup>209</sup> Nyström (2017) s. 68 ff.

## 4.2 Kollektivavtalens innehåll och verkan

Några av huvuddragen i den svenska arbetsmarknadsmodellen är att lagstiftningen i det närmaste utgör ett ramverk där parterna har möjligheten att i kollektivavtal bestämma de särskilda villkoren. I kollektivavtalen uppställs normer vilka gäller i anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstägaren. I regel reglerar kollektivavtal bland annat lön, arbetstid och semester.<sup>210</sup> Kollektivavtal kan därmed användas för att anpassa lagstiftningen till en specifik bransch eller ett specifikt företag. Karakteristiskt för den svenska arbetsmarknadsmodellen är även att tvister i regel löses genom förhandling, vilket MBL ställer upp villkoren för.

En legaldefinition av kollektivavtal ges i 23 § MBL där det uppställs tre formkrav som samtliga måste vara uppfyllda för att ett avtal ska anses vara ett kollektivavtal. Med kollektivavtal avses ett skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisationer eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Det skriftliga avtalet ska dels innehålla anställningsvillkor för arbetstägare, dels förhållanden i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstägare. Förhållanden i övrigt kan avse exempelvis förhandlingar mellan parterna, men även medbestämmande för arbetstagarorganisationen.

Genom Arbetsdomstolens praxis har klargjorts att det även uppställs ett krav på avtalsavsikt från parternas sida för att ett kollektivavtal ska kunna göras gällande. Arbetsdomstolen uttalade i AD 2011 nr 27 att ledning bland annat kan sökas i avtalets ordalydelse för att utreda huruvida det föreligger en partsavsikt.

Ett kollektivavtal får inte innehålla regler som står i strid med tvingande lagstiftning. Avsteg från denna princip får endast göras då aktuell lagreglering utgör minimireglering och kollektivavtalet uppställer bestämmelser som är mer gynnsamma än det som stadgas i lagen.<sup>211</sup>

Om ett avtal faller in under legaldefinitionen av kollektivavtal följer ett antal rättsverkningar. En rättsverkning är att medlemsbundenhet inträder enligt 26 § MBL. För det fall att en medlem väljer att utträda ur den fackliga organisationen är arbetstägaren emellertid fortfarande bunden av kollektivavtalet.<sup>212</sup> En viktig aspekt av kollektivavtalen är den normerande verkan som uppstår. Normerande verkan innebär att arbetsgivaren är skyldig att tillämpa de anställningsvillkor som följer av kollektivavtalet även på arbetstägare som inte är medlem i den avtalsslutande organisationen, så kallade oorganiserade eller utanförstående arbetstägare. Arbetsdomstolen har uttalat att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare ska tillämpa kollektivavtalet på alla arbetstägare som utför sådant arbete som framgår av avtalet, oavsett om en arbetstägare är

---

<sup>210</sup> Sigeman & Sjödin (2022) s. 95.

<sup>211</sup> Ahlström (2013) s. 44.

<sup>212</sup> Sigeman & Sjödin (2022) s. 157.



medlem i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen eller inte.<sup>213</sup> Således ges en utfyllande verkan på så sätt att kollektivavtalet blir en del av det enskilda anställningsavtalet.<sup>214</sup> Vanligtvis innehåller dock kollektivavtal en bestämmelse som stadgar att arbetsgivaren är skyldig att tillämpa samma anställningsvillkor på utomstående arbetstagare som på medlemmar. Om en sådan uttrycklig bestämmelse inte finns anses detta framgå implicit. Arbetsdomstolen har uttalat att detta utgör en princip som ska utgöra huvudregel.<sup>215</sup> Vidare medför kollektivavtal enligt 27 § MBL att en tvingande verkan uppstår på så sätt att arbetsgivare och arbetstagare inte med giltig verkan kan träffa överenskommelser som strider mot kollektivavtalet. Således ges kollektivavtalet företräde framför det enskilda anställningsavtalet.

Kollektivavtalets normerande verkan ger således upphov till att kollektivavtal även ska tillämpas på utanförstående arbetstagare. Skyldigheten för arbetsgivaren föreligger emellertid i förhållande till den avtalsslutande parten vilket är den organisation som arbetstagaren tillhör. För att den utanförstående arbetstagaren ska ges en utkrävbar rätt krävs att kollektivavtalet blir en del av dennes enskilda anställningsavtal. Arbetsdomstolen har uttalat att kollektivavtalet kan bli en del av den utanförstående arbetstagarens enskilda anställningsavtal om det görs hänvisningar till ett kollektivavtal.<sup>216</sup>

### 4.3 Kollektivavtalssystemet och lönebildningen

Kollektivavtal sluts huvudsakligen på tre olika nivåer. Det finns nationella branschöverskridande avtal, nationella branschspecifika förbundsavtal och avtal på lokal eller företagsnivå. De nationella branschöverskridande avtalen ingås antingen mellan huvudorganisationerna LO, SACO och TCO eller mellan förhandlingskarteller så som PTK respektive Svenskt Näringsliv. Dessa avtal utgör ofta huvud- eller samarbetsavtal och uppställer spelregler för avtalsförhandlingarna. De branschspecifika förbundsavtalen är vanligtvis av omfattande karaktär och reglerar anställningsförhållandet som sådant. Följaktligen finns i förbundsavtalen ofta bestämmelser om exempelvis lön, semester och uppsägningstider. Dessa avtal sluts mellan arbetsgivarorganisationer och rikstäckande fackförbund. Förbundsavtalen präglades tidigare av detaljrikedom. Numera ger avtalen ett större utrymme för avvikelser på lokal nivå. Vad gäller de lokala kollektivavtalen sluts dessa mellan lokala arbetstagarorganisationer och arbetsgivare vilka är ansluta till förbundsavtal. De lokala kollektivavtalen reglerar bland annat hur de branschspecifika förbundsavtalen ska tillämpas i ett visst företag.<sup>217</sup>

Det är arbetsmarknadens parter som har ansvaret för lönebildningen. Tillsammans tecknar arbetsgivarorganisationer och fackförbund totalt omkring 650

---

<sup>213</sup> Se t.ex. AD 2014 nr 31.

<sup>214</sup> AD 2020 nr 4.

<sup>215</sup> Se t.ex. AD 2022 nr 12 & AD 2014 nr 31.

<sup>216</sup> Se t.ex. AD 2018 nr 30.

<sup>217</sup> Källström, Malmberg & Öman (2016) s. 79.

kollektivavtal som reglerar lön och andra allmänna anställningsvillkor.<sup>218</sup> Lagen stadgar regler om förenings- och förhandlingsrätt i syfte att understödja parternas roll i lönebildningen. Det saknas i den svenska lagstiftningen, till skillnad från många andra rättsordningar, regler om minimilön och sätt för lönebetalning. Sverige har tidigare haft en historia av centralt styrd lönebildning. Numera är lönebildningen huvudsakligen decentraliserad med individuell lönesättning.<sup>219</sup>

Lönebildning är den process som bestämmer lönerna på arbetsmarknaden. Kollektivavtalen spelar en central roll för lönebildningen. Lönebildningen kan vara både centraliserad och lokal eller en blandning av båda. Både inom den privata och offentliga sektorn är dock utgångspunkten att lönebildningen ska vara lokal.<sup>220</sup>

Med lönesättning avses hur lönen bestäms i det enskilda fallet. Lönesättningen kan vara både individuell och standardiserad. En individuell lönesättning präglas av utvecklings- och lönesamtal och system av kriterier för lönesättning. Det är vid lönesättning vanligt att hänsyn tas till faktorer så som den anställdas kompetens, befattning och arbetsuppgifter. Ytterligare en parameter i lönesättningen kan vara hur marknadsläget ser ut i form av utbud och efterfrågan. Lönesättningen är starkt påverkad av lönebildningen och likväl av kollektivavtalen. I branscher där kollektivavtalen är centraliserade saknas i regel möjlighet att ta hänsyn till lokala förhållanden eller individuella kompetenser vid lönesättningen.<sup>221</sup>

Spelreglerna för lönebildningen förändrades genom EU-kommissionen antagande av minimilönedirektivet.<sup>222</sup> Sverige har tillsatt en utredning, vilken ska redovisas senast den 23 juni 2023, i syfte att undersöka hur direktivet ska genomföras i Sverige.<sup>223</sup> Medlemsstaterna ska senast den 15 november 2024 ha implementerat direktivet. Direktivet har mött starkt motstånd från såväl arbetstagarorganisationer som arbetsgivarorganisationer. Kritiken består bland annat i att direktivet underminerar den svenska kollektivavtalsmodellen där parterna har det primära ansvaret för att reglera villkoren för lönebildningen och lönesättningen.<sup>224</sup>

En stor händelse på lönebildningens område skedde 1997 då Industriavtalet ingicks. Avtalet, och den modell som följde, var att den konkurrensutsatta industrin skulle bestämma de årliga lönekostnadsökningarna och därmed ”sätta märket”. Rent konkret innebär modellen att det är industrins parter som

---

<sup>218</sup> Medlingsinstitutet (2023a) s. 27.

<sup>219</sup> Karlson (2014) s. 31 ff.

<sup>220</sup> Källström & Malmberg (2022) s. 221 f.

<sup>221</sup> Karlson (2014) s. 13 ff.

<sup>222</sup> Europaparlamentet och Rådets direktiv 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen.

<sup>223</sup> Kommittédirektiv 2022:140.

<sup>224</sup> Se t.ex. LO, PTK & Svenskt Näringsliv (2020).

genom att ingå avtal först ska verka normerande för resterande parter lönekostnadsökningar. Industrimärket ställer krav på att en välfungerande samordning sker på central nivå mellan parterna på arbetsgivar- och arbetstagar- sidan, trots de olika branschernas och gruppernas förutsättningar.<sup>225</sup> Industrimärket och dess normerande verkan för resterande parter lönekostnadsökningar har emellertid blivit kritiserad ur ett jämställdhetsperspektiv. Framför allt riktas kritiken mot att de kvinnodominerade sektorerna kan drabbas negativt av märket eftersom lönerna i de kvinnodominerande sektorerna tenderar att vara lägre.<sup>226</sup>

Sedan 1990-talet har Sverige upplevt en mer decentraliserad och individualiserad förhandlingstrend. Större tonvikt läggs på lokala och individualiserade förhandlingar vilket har resulterat i något som kan kallas en organiserad decentralisering.<sup>227</sup>

---

<sup>225</sup> Karlson (2014) s. 34 f.

<sup>226</sup> Rönmmar & Iossa (2022) s. 43.

<sup>227</sup> Rönmmar & Iossa (2022) s. 3; jfr även Kjellberg (2023) s. 16 ff.

## 5 EU:s direktivförslag om lönetransparens

I detta kapitel redogörs för bakgrunden till och syftet med direktivförslaget om lönetransparens samt vilka skyldigheter för arbetsgivare respektive rättigheter för arbetstagare som förslaget ger upphov till. Kapitlet avslutas med en redogörelse för den debatt som har präglat direktivförslaget i syfte att öka förståelsen för hur en implementering av förslaget kan komma att påverka den svenska rätten.

### 5.1 Bakgrund

År 2020 antog EU-kommissionen en jämställdhetsstrategi för 2020–2025.<sup>228</sup> Ett av målet i jämställdhetsstrategin är att främja en jämställd och välfungerande samhällsekonomi. För att uppnå denna målsättning menar EU-kommissionen att det är nödvändigt att minska klyftorna på arbetsmarknaden, uppnå jämlikt deltagande i alla delar av ekonomin och åtgärda löne- och pensionsgapet mellan könen.<sup>229</sup> Som ett led i arbetet att uppnå ett mer jämställt EU i enlighet med jämställdhetsstrategin togs direktivförslaget om lönetransparens fram för att stärka likalöneprincipen.

EU-kommissionen antog 2014 en rekommendation om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn.<sup>230</sup> I rekommendationen framhävs att löneskillnaden mellan kvinnor och män i EU uppgår till 16,2 procent. EU-kommissionen drog slutsatsen att arbetet i att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män går för långsamt trots den reglering som har införts på området genom åren.<sup>231</sup> Som diskuterat i uppsatsens inledningskapitel<sup>232</sup> görs en distinktion mellan förklarad och oförklarad löneskillnad. Den oförklarade löneskillnaden behöver inte bestå i lönediskriminering. Däremot ger den en indikation på att löneskillnaden inte kan förklaras med lönerrelevanta faktorer vilket kan tolkas som en indikation på att löneskillnaden inte är saklig.<sup>233</sup>

Det finns således ett behov av att ytterligare stärka likalöneprincipen trots att principen är stadfäst i flera fördrag, direktiv och stadgor.<sup>234</sup> Mot bakgrund av principens bristande genomslag och efterlevnad i praktiken ansåg EU-kommissionen att en rekommendation som särskilt fokuserar på insyn i lönesättningen kan bidra till att likalöneprincipen tillämpas mer effektivt. I syfte att

---

<sup>228</sup> COM(2020) 152 final.

<sup>229</sup> COM(2020) 152 final s. 7 ff.

<sup>230</sup> Kommissionens rekommendation av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn (2014/124/EU).

<sup>231</sup> Kommissionens rekommendation av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn (2014/124/EU) skäl 7–8.

<sup>232</sup> Se avsnitt 1.1.

<sup>233</sup> Granqvist & Regnér (2003) s. 1, 10–11.

<sup>234</sup> Se t.ex. art. 157 FEUF & art. 23 rättighetsstadgan.

förbättra tillämpningen av likalöneprincipen på nationell nivå ansåg EU-kommissionen att EU-rättsliga åtgärder var nödvändigt.<sup>235</sup> Rekommendationen kom huvudsakligen att fokusera på arbetstagarens rätt till information om löner respektive arbetsgivarens skyldighet att kartlägga löner.<sup>236</sup>

En rekommendation är emellertid inte bindande för medlemsstaterna.<sup>237</sup> Rekommendationer och annan soft law från EU:s institutioner kan antas mot bakgrund av flera syften. Soft law kan både användas som ett instrument för att ge komplement till bindande lagstiftning och som ett medel för att främja en enhetlig rättstillämpning bland medlemsstaterna. Således är soft law ett verktyg som EU:s institutioner kan använda sig av för att framföra åsikter och förslå åtgärder till medlemsstaterna.<sup>238</sup> Några rättsliga konsekvenser kan dock inte föräntas vid en medlemsstats uteblivna tillämpning av rekommendationer. Inte heller kan en rekommendation ge upphov till rättigheter eller förpliktelser för enskilda medborgare.<sup>239</sup>

Rekommendationen från 2014 är särskilt inriktad på insyn i lönesättningen. Insyn anses vara ett effektivt medel för att stärka likalöneprincipen då insynen möjliggör ett avslöjande av lönediskriminering. Om möjligheten att identifiera lönediskriminering förbättras stärks även möjligheterna att bekämpa lönediskriminering. Det påpekas emellertid att rekommendationen endast ämnar verka som en verktygslåda där medlemsstaterna själva ges möjlighet att skraddarsy lösningar för att öka insyn i lönesättningen.<sup>240</sup> Rekommendationen framhåller även att det finns ett värde i att arbetsmarknadens parter uppmuntras att ägna särskild uppmärksamhet åt likalöneprincipen. Detta kan exempelvis göras i kollektiva förhandlingar.<sup>241</sup>

Utöver rekommendationens fokus på insyn i lönesättningen uppmuntras arbetsgivare och arbetsmarknadens parter att vidta åtgärder för att stärka insyn i lönepolitiken, lönernas sammansättning och lönestrukturer. Åtgärderna bör dock ligga i linje med medlemsstatens etablerade förutsättningar och värderingar.<sup>242</sup> Vidare föreslås att anställda ska ha rätt att ta del av information om lönesättningen. Anställda bör kunna efterfråga statistik kring

---

<sup>235</sup> Kommissionens rekommendation av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn (2014/124/EU) skäl 14.

<sup>236</sup> Kommissionens rekommendation av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn (2014/124/EU) skäl 15.

<sup>237</sup> Art. 288.5 FEUF.

<sup>238</sup> Bernitz & Kjellgren (2022) s. 210 f; se även Rönmar (2015) s. 271.

<sup>239</sup> Landelius (2001) s. 86.

<sup>240</sup> Kommissionens rekommendation av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn (2014/124/EU) skäl 15.

<sup>241</sup> Kommissionens rekommendation av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn (2014/124/EU) skäl 19.

<sup>242</sup> Kommissionens rekommendation av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn (2014/124/EU) art. 2.

könsfördelningen i lönesättningen för de som utför lika eller likvärdigt arbete.<sup>243</sup> På samma spår förslås att företag och organisationer med minst 50 anställda kontinuerligt ska informera anställda och arbetsmarknadens parter om genomsnittslönen för olika befattningar. På så sätt kan könsfördelningen för varje kategori av anställda eller befattning belysas.<sup>244</sup>

Kommissionen gjorde 2020 en utvärdering av bland annat 2014 års rekommendation och recastdirektivet.<sup>245</sup> Utvärderingen konstaterade att likalöneprincipen alltså inte tillämpas på ett ändamålsenligt sätt och inte heller efterlevs i praktiken. Trots rekommendationen från 2014 var det många medlemsstater som ännu inte hade reglerat insyn i lönesättningen.<sup>246</sup> En av orsakerna till rekommendationens bristande genomslag och effekt ansågs ligga i rekommendationens status som icke bindande.<sup>247</sup> Även definitionerna av begreppen ”lön” och ”arbete av lika värde” framhölls återigen som en av orsakerna till rekommendationens och likalöneprincipens bristande genomslag eftersom det inte finns någon enhetlig uppfattning av dessa begrepps innebörd. Utvärderingen framhåller vidare att ett förtydligande från EU-domstolen i denna fråga hade gynnat en verkningsfull tillämpning av likalöneprincipen.<sup>248</sup> Ytterligare synpunkter som framhålls är att bristande insyn i lönesättningen riskerar att drabba den enskilda arbetstagaren negativt såtillvida att denne ges sämre förutsättningar att driva talan i domstol. Bättre insyn i lönesättningen ger motsatsvis upphov till förbättrade möjligheter att identifiera pågående lönediskriminering i företag och organisationer. I förlängningen bidrar det även till att öka förutsättningarna för arbetsgivare och arbetsmarknadens parter att utveckla och stärka arbetet med aktiva åtgärder i syfte att stärka likalöneprincipen.<sup>249</sup>

## 5.2 Direktivförslagets syfte och önskade effekt

Direktivförslaget bygger dels på recastdirektivet, dels på rekommendationen från 2014. Därutöver återfinns nya och mer ingående bestämmelser som ämnar säkerställa efterlevnaden av likalöneprincipen. Att göra ändringar i recastdirektivet bedömandes inte vara en lämplig åtgärd för att stärka likalöneprincipen då recastdirektivet anses ha en bredare målsättning i form av att motverka könsdiskriminering. Den utvärdering som gjordes 2020 kom till slutsatsen att det krävs ett direktivförslag på EU-nivå för att förbättra medlemsstaternas arbete för att åstadkomma lika lön för kvinnor och män. En

---

<sup>243</sup> Kommissionens rekommendation av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn (2014/124/EU) art. 3.

<sup>244</sup> Kommissionens rekommendation av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn (2014/124/EU) art. 4.

<sup>245</sup> SWD(2020) 50 final.

<sup>246</sup> European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (2022) s. 48 ff.

<sup>247</sup> SWD(2020) 50 final s. 53.

<sup>248</sup> SWD(2020) 50 final s. 67; jfr även direktivförslaget s. 6.

<sup>249</sup> Direktivförslaget skäl 7.

samordnad hållning på området var nödvändig på det sätt som föreskrivs i artikel 157 FEUF.<sup>250</sup>

Direktivförslaget ingår i ett större åtgärds- och förslagspaket<sup>251</sup> som syftar till att motverka de bakomliggande faktorerna till löneskillnader mellan könen.<sup>252</sup> Jämställdhet mellan könen och rätten till lika lön utgör även en av de 20 principer som kommer till uttryck i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Pelaren är ett riktmärke i EU:s arbete att förbättra levnads- och arbetsvillkoren för EU-medborgarna och därmed bana väg för ett rättvisare Europa.<sup>253</sup>

Artikel 1 i direktivförslaget definierar direktivets syfte och innehåll.

I detta direktiv fastställs minimikrav för att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete som stadfästs i artikel 157 i EUF-fördraget och diskrimineringsförbudet som stadfästs i artikel 4 i direktiv 2006/54/EG, i synnerhet med hjälp av insyn i lönesättningen och skärpt efterlevnad.<sup>254</sup>

I direktivförslagets preambel framhålls att direktivet syftar till att åstadkomma en bättre och mer verkningsfull tillämpning av likalöneprincipen genom införandet av gemensamma minimikrav. Minimikraven ska tillämpas på alla företag och organisationer inom hela EU.<sup>255</sup>

Det framhålls i motiveringen till direktivförslaget att den oförklarade löneskillnaden uppgår till två tredjedelar av den totala löneskillnaden mellan kvinnor och män.<sup>256</sup> Minimikraven i direktivförslaget ämnar stärka den praktiska tillämpningen av likalöneprincipen och förbudet mot könsdiskriminering genom att förse anställda med medel att hävda sin rätt till lika lön. Brisande insyn i lönesättningen konstateras vara ett överhängande hinder för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Vid stor löneskillnad mellan könen riskerar kvinnors livskvalité att bli sämre.<sup>257</sup>

Syftet ska genomföras med hjälp av insyn i lönesättningen och ökade skyldigheter för företag att tillhandahålla information om lönenivåer. Det betonas särskilt i skälen till direktivförslaget att det är viktigt att regleringen om insyn i lönesättningen blir bindande för att ge en effektiv verkan hos företag och organisationer. Medlemsstaterna kommer därför tvingas att införa metoder eller verktyg för att analysera och motverka osakliga löneskillnader mellan

---

<sup>250</sup> Direktivförslaget s. 4.

<sup>251</sup> Se t.ex. Europaparlamentets och Rådets direktiv 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare.

<sup>252</sup> Direktivförslaget s. 3.

<sup>253</sup> Direktivförslaget s. 5; Direktivförslaget skäl 5.

<sup>254</sup> Direktivförslaget art. 1.

<sup>255</sup> Direktivförslaget skäl 50.

<sup>256</sup> Direktivförslaget s. 3.

<sup>257</sup> Direktivförslaget s. 10.

könen.<sup>258</sup> Likalöneprincipen kommer även att stärkas genom att motverka direkt och indirekt diskriminering. Förslaget betonar emellertid att tillämpningen av likalöneprincipen kan tillåta att arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete ges olika lön om detta får anses berättigat utifrån objektiva, könsneutrala och opartiska kriterier.<sup>259</sup>

## 5.3 Direktivförslagets bestämmelser

### 5.3.1 Insyn i lönesättningen

Artiklarna 5–11 i direktivförslaget behandlar insyn i lönesättningen. Artikel 5 uppställer en rättighet för den som söker anställning att få information om ingångslön eller löneintervall av den presumtiva arbetsgivaren. Informationen ska avse den tjänst som ska tillsättas och bygga på objektiva och könsneutrala kriterier. Det åligger arbetsgivaren att ge denna information. Vidare föreskriver artikeln att dessa uppgifter bör anges i den offentligtgjorda platsannonsern, alternativt på annat sätt till de sökande innan anställningsintervjun. I samma artikel föreskrivs även ett förbud för arbetsgivaren att efterfråga den sökande om lönehistorik från tidigare anställningar. Det anges i motiveringen till direktivförslaget att denna artikel emellertid inte innebär något förbud för arbetstagarna, arbetsgivarna eller arbetsmarknadens parter att förhandla om lön som går utanför angiven intervall. Syftet är att arbetstagarna ska ges tillräcklig information för att kunna genomföra en rättvis initial löneförhandling. Sammantalet ämnar denna artikel säkerställa att lönediskriminering eller särbehandling förhindras redan vid anställningsavtalets ingående.<sup>260</sup>

I artikel 4 uppställs en skyldighet för medlemsstaterna att säkerställa att arbetsgivare inför lönestrukturer som garanterar att kvinnor och män får lika lön för lika eller likvärdigt arbete.<sup>261</sup> Om det krävs ska verktyg och metoder inrättas vilka kan bedöma och jämföra arbetets värde, exempelvis system för könsneutral arbetsvärdering och arbetsledning.<sup>262</sup> Syftet med dessa verktyg och metoder är att möjliggöra en bedömning av huruvida arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation. För det fall att ingen faktisk jämförbar person kan fastställas tillåts att en jämförelse görs med en hypotetisk person. Enligt bestämmelsen tillåts att bedömningen och jämförelsen görs mellan arbetstagare med olika arbetsgivare. Då krävs dock att det är en och samma källa som fastställer lönevillkoren.<sup>263</sup> Så kan vara fallet om lönevillkoren fastställs i kollektivavtal eller lag.<sup>264</sup>

---

<sup>258</sup> Direktivförslaget skäl 9.

<sup>259</sup> Direktivförslaget skäl 10.

<sup>260</sup> Direktivförslaget s. 12.

<sup>261</sup> Direktivförslaget art. 4.1.

<sup>262</sup> Direktivförslaget art. 4.2.

<sup>263</sup> Direktivförslaget art. 4.3–4.

<sup>264</sup> Direktivförslaget s. 11.



Artikel 6 stadgar att arbetsgivaren har en skyldighet att säkerställa att arbetstagare lätt kan få tillgång till en beskrivning av kriterier som används för att fastställa de anställdas lönenivåer och karriärsutveckling. Vidare föreskriver artikeln ett krav på att kriterierna som arbetsgivaren använder sig av ska vara könsneutrala.

Arbetstagare ges även en rätt enligt artikel 7 att få information om såväl sin egen lönenivå som de genomsnittliga lönenivåerna. Tanken är att informationen ska visa könsfördelningen i lönesättningen för de kategorier av anställda som utför samma eller likvärdigt arbete.<sup>265</sup> Syftet med bestämmelsen är enligt EU-kommissionen att arbetstagare ska ges tillräcklig information för att kunna avgöra huruvida deras lön är diskriminerande eller icke diskriminerande, samtidigt som de ges tillräcklig information för att vid behov åberopa sin rätt till lika lön.<sup>266</sup> Vidare föreskriver artikeln att arbetsgivare årligen har en skyldighet att informera de anställda om att de har rätt att begära ut information om löner.<sup>267</sup> I EU-kommissionens konsekvensanalys lyfts att arbetsgivaren inte har någon skyldighet att ge ut information till en anställd om dennes lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna såvida en anställd inte begär detta. Således minskar den administrativa bördan för arbetsgivare genom att inte uppställa något krav på att arbetsgivaren aktivt ska informera var och en av de anställda om deras lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna årligen.<sup>268</sup>

Artikel 8 föreskriver en skyldighet för arbetsgivare med minst 250 anställda att årligen göra viss information allmänt tillgänglig och enkelt åtkomlig i form av en lönerapport.<sup>269</sup> Förslagsvis anges att lönerapporten kan publiceras på arbetsgivarens webbsida.<sup>270</sup> Lönerapporten ska bland annat innehålla information om skillnader i medianlön, andelen kvinnor respektive män som erhåller rörlig ersättning och information om skillnaderna i lönen mellan kvinnor och män som anses utföra samma eller likvärdigt arbete.<sup>271</sup> Syftet är att ge en helhetsbild av potentiella könsskillnader i lönesättningen vilket kan bidra till diskussion om löneskillnader. Arbetsgivare ges incitament att arbeta aktivt med att motverka löneskillnader samtidigt som arbetstagare ges möjlighet att jämföra olika arbetsgivare och deras lönesättning.<sup>272</sup> Artikeln föreskriver emellertid ett alternativ för medlemsstaterna att låta arbetsgivaren sammanställa informationen själva med hjälp av administrativa uppgifter som arbetsgivaren har lämnat till myndigheter.<sup>273</sup>

---

<sup>265</sup> Direktivförslaget art. 7 p. 1.

<sup>266</sup> Direktivförslaget s. 12.

<sup>267</sup> Direktivförslaget art. 7 p. 2.

<sup>268</sup> SWD(2021) 41 final s. 46.

<sup>269</sup> Direktivförslaget art. 8.1.

<sup>270</sup> Direktivförslaget art. 8.2.

<sup>271</sup> Direktivförslaget art. 8.1.

<sup>272</sup> Direktivförslaget s. 13.

<sup>273</sup> Direktivförslaget art. 8.4.

EU-kommissionen föreskriver i artikel 9 en skyldighet för arbetsgivare att genomföra en lönebedömning för det fall att lönerapporten enligt artikel 8 påvisar minst fem procents skillnad i genomsnittslönen för kvinnor och män.<sup>274</sup> I konsekvensanalysen påpekas att gränsen på fem procent ger en tillförlitlig indikation på att fenomenet är mer än en tillfällighet.<sup>275</sup> Om arbetsgivaren kan visa att löneskillnaderna kan motiveras av objektiva eller könsneutrala kriterier behövs någon lönebedömning emellertid inte genomföras.<sup>276</sup> I lönebedömningen ska bland annat redovisas hur stor del av kvinnor och män som utför samma eller likvärdigt arbete, deras löner och vilka löneskillnader som finns. Vidare uppställs en skyldighet för arbetsgivare vid lönebedömningen att ange vilka åtgärder som ska vidtas för att avhjälpa skillnaderna och vilken effekt som förväntas ges av dem.<sup>277</sup>

I konsekvensanalysen lyfts att gränsen på arbetsgivare med 250 eller fler anställda anses legitim mot bakgrund av den förhållandevis tunga bördan som åläggs arbetsgivare vid en lönebedömning i enlighet med artikel 9. Det är emellertid endast 33 procent av de anställda inom EU och 0,2 procent av EU:s företag som faller in under artikeln och därmed gränsen på 250 anställda.<sup>278</sup>

Genom artikel 10 uppställs regler för hur skyddet av personuppgifter ska genomföras. Arbetsgivaren får inte använda de personuppgifter som samlas in i samband med uppfyllandet av artikel 7, 8 och 9 för något annat syfte än att genomföra likalöneprincipen.<sup>279</sup>

I artikel 11 uppställs en skyldighet för medlemsstaterna att säkerställa att de rättigheter och skyldigheter som följer av direktivförslaget diskuteras med arbetsmarknadens parter. Diskussionerna ska ske i enlighet med den nationella lagstiftning och praxis som finns i medlemsstaten. Att direktivet ställer krav på att diskussion ska ske med arbetsmarknadens parter motiveras med att parterna innehar en viktig roll i arbetet med att upprätta könsneutrala metoder för exempelvis arbetsutvärdering. Vidare framhålls att parterna är duktiga på att identifiera åtgärdernas fördelar och nackdelar på både nationell, regional och lokal nivå vilket är viktigt i arbetet med att främja jämställdhet mellan könen.<sup>280</sup>

Slutligen bör nämnas att direktivförslaget om lönetransparens är det första direktiv som innehar en artikel som erkänner intersektionell diskriminering.<sup>281</sup> Utöver att lönediskriminering enligt direktivet omfattar missgynnande på grund av kön anger artikel 1.3 att diskriminering även kan föreligga

---

<sup>274</sup> Direktivförslaget art. 9.1.

<sup>275</sup> SWD(2021) 41 final s. 60.

<sup>276</sup> Direktivförslaget art. 9.1.

<sup>277</sup> Direktivförslaget art. 9.2-4.

<sup>278</sup> SWD(2021) 41 final s. 59.

<sup>279</sup> Direktivförslaget art. 10.2.

<sup>280</sup> Direktivförslaget s. 15.

<sup>281</sup> Tidigare har intersektionell diskriminering endast berörts kortfattat i premlar.

vid ett missgynnande som består i en kombination av kön och någon annan diskrimineringsgrund. Med någon annan diskrimineringsgrund avses antingen diskrimineringsförbudet i rasdirektivet<sup>282</sup> eller arbetslivsdirektivet<sup>283</sup>.

### 5.3.2 Krav på efterlevnad

För att uppnå direktivets mål att stärka likalöneprincipen uppställer direktivet en rad regler om efterlevnadsmekanismer. En starkt efterlevnad beskriver EU-kommissionen i konsekvensbedömning kommer att förbättra tillgången till rättslig prövning.<sup>284</sup>

Artiklarna 12–22 berör just rättsmedel och efterlevnad. Artikel 12 föreskriver att medlemsstaterna ska säkerställa att det finns rättsliga förfaranden som gör det möjligt att åberopa de rättigheter och skyldigheter som stadgas i direktivet. Enligt artikel 13 ska sammanslutningar, jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare med ett intresse av att säkerställa jämställdhet ha möjligheten att delta i rättsliga förfaranden i syfte att säkerställa de krav som följer av likalöneprincipen. Vidare ska medlemsstaterna säkerställa att nyss nämnda organ och sammanslutningar ges rätten att företräda enskilda arbetstagare som blivit utsatt för ett regelbrott mot likalöneprincipen. Artiklarna 14 och 15 föreskriver en rätt till kompensation för arbetstagare som lidit skada på grund av en överträdelse som följer av likalöneprincipen.

I syfte att stärka arbetstagares ställning och därtill sin rätt enligt likalöneprincipen föreskriver artikel 16 en omvänd bevisbörda till förmån för arbetstagare. När arbetstagaren har visat det antagligt att lönediskriminering har ägt rum är det svaranden som ska bevisa att denna inte brutit mot likalöneprincipen.<sup>285</sup> Denna del av direktivförslagets bevisbörderegler är överensstämmande med den bevisbörderegler som anges i recastdirektivets artikel 19. Carlson framhåller att många länder har tillämpat denna bevisregel som en delad bevisbörda vilken ställer höga beviskrav på käranden innan bevisbördan går över på svaranden.<sup>286</sup> För att ytterligare stärka arbetsgivares incitament att följa direktivförslaget och stärka likalöneprincipen föreskrivs i artikeln även en annorlunda bevisregel för det fall att det står klart att arbetsgivaren inte har uppfyllt någon av direktivets skyldigheter. I ett sådant fall ska en omvänd bevisbörda tillämpas där arbetsgivaren ges full bevisbörda.<sup>287</sup> Det ställs då inget krav på att arbetstagaren först visar att något ägt rum som vid första anblick framstår som lönediskriminerande.<sup>288</sup> Carlson lyfter det anmärkningsvärda i direktivförslagets bevisbörda. I många medlemsstater används

---

<sup>282</sup> Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

<sup>283</sup> Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

<sup>284</sup> Direktivförslaget s. 9.

<sup>285</sup> Direktivförslaget art. 16.1.

<sup>286</sup> Carlson (2022) s. 8.

<sup>287</sup> Direktivförslaget art. 16.2.

<sup>288</sup> Direktivförslaget s. 16.

en delad bevisbörda i likhet med den som föreskrivs i recastdirektivet. Carlson menar att den omvända bevisbördan enligt direktivförslaget innebär en stor bevislättning för käranden.<sup>289</sup>

Utöver en för arbetstagaren förmånlig bevisbörderegler stadgas i direktivförslagets artikel 19 även en arbetstagarvänlig bestämmelse i fråga om rättegångskostnader. För det fall att arbetstagarens talan bifalles har denne utöver rätt till kompensation för rättegångskostnaderna även rätt till ersättning för rimliga utlägg i fråga om arvode till jurister och experter. Samma rätt föreligger inte för en arbetsgivare vars talan har bifallits. EU-kommissionen påpekar att regeln innebär en avsevärd fördel för arbetstagar sett till att de ekonomiska riskerna förenade med att väcka talan reduceras genom denna regel. För arbetstagarens vidkommande kan en förlust i en diskrimineringsprocess innebära stora kostnader vilket kan hämma en arbetstagar incitament att väcka talan.<sup>290</sup>

Carlson menar att access to justice, tillgång till rättslig prövning, gör förhållandet mellan arbetstagar och arbetsgivare mer likbördigt. Carlson framhåller att förhållandet mellan arbetstagar och arbetsgivare tenderar att vara obalanserat såtillvida att arbetsgivaren har bättre förutsättningar att vinna rättsliga tvister sett till deras större juridiska och ekonomiska kapital. Vidare har arbetstagar i många fall sämre tillgång till och information om arbetsgivarens rutiner och beslut vilket ytterligare kan försvåra arbetstagar möjligheter att vinna framgång i en rättslig tvist.<sup>291</sup>

### 5.3.3 Implementering genom lag eller kollektivavtal

Direktivförslaget stadgar i dess artikel 30 att medlemsstaterna kan överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra direktivet. Det krävs i sådant fall att arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa önskad effekt av direktivförslaget. Således finns en möjlighet för medlemsstaterna att välja hur direktivet ska genomföras - antingen genom lag eller genom kollektivavtal. Genom denna artikel visas hur EU-kommissionen tar hänsyn till de olika arbetsmarknadsmodeller som finns i medlemsstaterna. Vissa medlemsstater har arbetsmarknadsmodeller där arbetsmarknadens parter har stort inflytande över åtgärder för insyn i lönesättning, varpå ett genomförande av direktivförslaget genom kollektivavtal får anses vara mer lämpligt än genom lagstiftning.<sup>292</sup> EU-kommissionen framhåller att arbetsmarknadens parter har en särskilt viktig roll inte bara vid ett eventuellt genomförande av direktivförslaget genom kollektivavtal, utan även vid kollektivavtalsförhandlingar generellt. Vid

---

<sup>289</sup> Carlson (2022) s. 8 f.; se även Carlson JT (2021) s. 331 f.

<sup>290</sup> SWD(2021) 41 final s. 65 f.

<sup>291</sup> Carlson (2022) s. 8.

<sup>292</sup> Direktivförslaget skäl 51; jfr även direktivförslaget s. 5.

kollektivavtalsförhandlingar ska särskild uppmärksamhet ägnas åt likalöneprincipen genom till exempel utvecklandet av könsneutrala system.<sup>293</sup>

Vad avser förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder stadgas i artikel 27 att direktivförslaget inte ska påverka dessa rättigheter. Direktivförslaget ska inte heller påverka arbetsmarknadens parter rätt att ingå eller tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell rätt eller praxis. Återigen tar EU-kommissionen här hänsyn till de skilda arbetsmarknadsmodeller som finns i medlemsstaterna och därvid även vilken roll som arbetsmarknadens parter har i fråga om de frågor som direktivförslaget behandlar.

## 5.4 Ett omdebatterat direktivförslag

### 5.4.1 Debatt på EU-nivå

Alcidi<sup>294</sup> och Ounnas<sup>295</sup> lyfter att många av medlemsstaterna i EU även innan direktivförslaget om lönetransparens kom hade infört regler i sina nationella rättsordningar om insyn i lönesättningen.<sup>296</sup> Flera länder har dessutom mer långtgående regler än de som uppställs i direktivförslaget. Alcidi och Ounnas menar mot bakgrund av detta att det finns en risk för att direktivförslaget endast kommer att ge marginell effekt i medlemsstaterna som redan har etablerade regler om insyn i lönesättningen. Störst effekt menar de kommer att uppstå i medlemsstater som ännu inte har reglerat insyn i lönesättningen. Vidare framhåller Alcidi och Ounnas att det ligger en viss problematik i att endast organisationer med fler än 250 anställda omfattas av lönerapporteringskyldigheten. Vissa medlemsstater så som Grekland och Italien domineras av små- till medelstora företag varpå direktivförslagets lönerapporteringskyldighet inte kommer att omfatta dem. Alcidi och Ounnas framhåller att det dessutom är små- till medelstora företag som tenderar att ha ett förhållandevis stort lönegap mellan kvinnor och män.<sup>297</sup> Det finns således en risk för att direktivförslaget inte kommer att ge önskad effekt på områden där löneskillnaderna mellan män och kvinnor är som störst.

Vidare har det lyfts i debatten kring direktivförslaget att förslaget inte kommer åt de utmaningar som följer av att lönesättningen i EU:s medlemsstater blir alltmer prestationsbaserad, vilket särskilt riskerar att missgynna kvinnor.<sup>298</sup> Arabadjieva och Zwysen framhåller i en rapport från European Trade Union Institute (ETUI) att användningen av prestationsbaserad lönesättning troligtvis kommer att öka ytterligare i EU:s medlemsstater varpå frågan bör

---

<sup>293</sup> Direktivförslaget skäl 31.

<sup>294</sup> Forskningschef på CEPS (Centre for European Policy Studies) som är ett oberoende politiskt forskningsinstitut vars syfte är att bedriva forskning som leder till konstruktiva lösningar vad avser de utmaningar som Europa står inför.

<sup>295</sup> Forskare på CEPS.

<sup>296</sup> Alcidi & Ounnas (2022).

<sup>297</sup> Alcidi & Ounnas (2022) s. 7 f.; se även Frey (2021) s. 24.

<sup>298</sup> Arabadjieva & Zwysen (2022).

belysas och problematiseras i större utsträckning. I jämställdhetsstrategin för 2020–2025 nämns exempelvis inte något om den problematik som prestationsbaserad lönesättning kan och ger upphov till. De menar att effektiva lösningar som främjar transparenta lönesystem, genom exempelvis kollektivavtal och lagstiftning, bör utvecklas på såväl EU-nivå som i de nationella rättsordningarna. Detta arbete menar Arabadjieva och Zwysen måste ske parallellt med ökade insatser för att ta itu med orsakerna till löneskillnaderna mellan könen, vilka ligger till grund för den ojämlika effekt som kan uppstå vid prestationsrelaterad lönesättning. Som exempel anger Arabadjieva & Zwysen att orsakerna till att kvinnor och män tenderar att arbeta inom olika yrken och att kvinnor i högre utsträckning än män arbetar deltid bör undersökas för att komma till bukt med löneskillnaderna.<sup>299</sup> Arabadjieva och Zwysen lyfter att de kvinnodominerade sektorerna i lägre utsträckning använder sig av prestationsbaserad lönesättning och att kvinnor därmed kan gå miste om möjligheten att få sin lön höjd sett till deras prestation. Vidare framhåller de att kvinnor i mindre utsträckning än män arbetar i företag. I stället arbetar en stor andel av kvinnor inom den offentliga sektorn. Företag tenderar att använda sig av prestationsbaserad lönesättning i större utsträckning än vad den offentliga sektorn gör, varpå kvinnors möjlighet att dra nytta av prestationsbaserad lönesättning minskar.<sup>300</sup>

Arbetsmarknadens EU-råd<sup>301</sup> intar ett kritiskt förhållningssätt gentemot direktivförslaget och menar att förslaget hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen. Särskilt framhåller Arbetsmarknadens EU-råd att artikel 5 och 8–9 i direktivförslaget är problematiska i förhållande till den svenska regleringen. Artikel 5 uppställer bland annat ett förbud mot att fråga den arbetssökande om dennes lönehistorik vilket enligt Arbetsmarknadens EU-råd framstår som en detaljreglering som är helt främmande i såväl den svenska lagstiftningen som i kollektivavtalen. Vidare menar de att den rättighet för arbetstagare att innan intervjuutlämningen ta del av lönespannet för tjänsten, som uppställs i artikel 5 i direktivförslaget, inte överensstämmer med de svenska kollektivavtalen. Kollektivavtalen bygger ofta på individuell lönesättning varpå reglering av lönenivåer och löneintervaller ofta saknas i kollektivavtalen. Artikel 8 och 9 menar Arbetsmarknadens EU-råd är alltför detaljerade på så sätt att hänsyn inte tas till arbetsmarknadens parter roll och autonomi. Avslutningsvis riktar Arbetsmarknadens EU-råd skarp kritik mot den nya bevisbörderegeln som stadgas i direktivförslaget.<sup>302</sup>

Europafacket ser mycket positivt på att direktivförslaget i dess artikel 4 öppnar upp för att en jämförelse kan göras med en hypotetisk person. De menar att direktivförslagets genomslag och framgång kommer att vara beroende av att jämförelser i arbete kan göras mellan kvinnodominerade sektioner och

---

<sup>299</sup> Arabadjieva & Zwysen (2022) s. 1 f.

<sup>300</sup> Arabadjieva & Zwysen (2022) s. 4.

<sup>301</sup> Arbetsmarknadens EU-råd består av Svenskt Näringsliv, LO och PTK.

<sup>302</sup> Arbetsmarknadens EU-råd (2021).

mansdominerade sektorer, om dessa arbeten kräver samma kompetens, kvalifikationer och ansvar. Europafacket menar emellertid att direktivförslaget, genom att tillåta arbetsgivare att ensamt bestämma vilka arbeten som får jämföras, eliminerar chansen för att direktivförslaget ger upphov till en verklig förändring i medlemsstaterna. När arbetsgivare ensamt får styra över bedömning av vilka arbeten som ska jämföras, utan inblandning från fackföreningar, finns en risk att arbetsvärderingar och motiven till skilda lönenivåer inte ifrågasätts.<sup>303</sup> Vidare lyfter Europafacket det problematiska i att 67 procent av alla arbetstagare i EU:s medlemsstater inte kommer att omfattas av direktivförslaget. Utöver att underminera direktivets inverkan på många av EU:s kvinnliga arbetstagare menar Europafacket att gränsen på 250 anställda inte ligger i linje med unionsfördraget då unionsfördraget inte gör något undantag för rätten till lika lön baserat på arbetsgivarens storlek.<sup>304</sup>

#### 5.4.2 Debatt i Sverige

I det remissvar som DO har lämnat framhålls att artiklarna i direktivförslaget tenderar att ha en utformning som gör dem svårbedömda. DO menar att förklaringarna till artiklarna förefaller anmärkningsvärt kortfattande varpå en bedömning av huruvida den svenska lagstiftningen kommer att behöva ändras förefaller svår.<sup>305</sup>

Regeringen har framhållit att direktivförslaget av allt att döma kommer innebära att Sverige tvingas instifta nya regler för att leva upp till direktivbestämmelserna om lönekartläggning. Sverige har emellertid genom diskrimineringslagen redan regler om aktiva åtgärder och särskilt lönekartläggning. Där emot är de inte lika omfattande och detaljerade som de regler som uppställs i direktivförslaget. Regeringen framhåller särskilt att direktivförslaget går längre än vad nuvarande svensk reglering gör sett till att det i svensk rätt inte uppställs någon rättighet för arbetstagare att ta del av uppgifter som lönenivåer, varken som arbetssökande eller anställd. I svensk rätt uppställs inget krav på att löneanalyserna eller lönerapporterna ska publiceras varpå nya lagbestämmelser om detta kan bli nödvändigt för att uppfylla direktivförslaget. Regeringen betonar att lönestatistik dock finns tillgängligt via Medlingsinstitutet. Denna statistik kan emellertid inte visa lönenivåer för en viss arbetsplats. Vidare är rapporteringskraven för arbetsgivare med minst 250 anställda än mer detaljerade än diskrimineringslagens regler om lönekartläggning i 3 kap. 8–10 §§.<sup>306</sup>

I den preliminära ståndpunkt som regeringen ger betonas särskilt att EU-kommissionen genom direktivförslaget inte tar tillräcklig hänsyn till medlemsstaternas olika lönebildningsmodeller. Den svenska modellen för lönebildning innebär att lönesättningen i hög grad är individuell. Den detaljrikedom och

---

<sup>303</sup> ETUC (2021) s. 2.

<sup>304</sup> ETUC (2021) s. 3.

<sup>305</sup> Diskrimineringsombudsmannen remissvar (2021).

<sup>306</sup> 2020/21:FPM91 s. 5 f.

brist på flexibilitet som präglar direktivförslaget går inte i linje med svenska arbetsmarknadensmodellen. En viktig del av arbetet med att motverka osakliga löneskillnader menar regeringen är partsgemensamma satsningar och lösningar genom kollektivavtal varpå detta arbetssätt kan motverkas av direktivförslaget.<sup>307</sup>

Arbetsdomstolen framhåller i sitt remissyttrande att det förefaller svårt att bedöma hur ett genomförande av direktivförslaget ska ske i den svenska rätten. Direktivförslaget kan antingen implementeras i form av en ny lag eller genom att ändra befintlig lagstiftning. Av allt att döma menar Arbetsdomstolen, likt den bedömning som regeringen gör, att stora förändringar i den svenska lagstiftningen kommer att vara nödvändigt för att uppfylla direktivförslaget. Vad avser artikel 6 och 7 i direktivförslaget, som liknar diskrimineringslagens regler om lönekartläggning i 8–9 §§, framhåller Arbetsdomstolen att syftet med dessa bestämmelser skiljer sig från det syfte som reglerna om lönekartläggning har i diskrimineringslagen. Direktivförslagets artikel 6 och 7 syftar till att ge arbetstagare ökade möjligheter till att driva enskilda lönediskrimineringsprocesser medan diskrimineringslagens lönekartlägningsbestämmelser är ett led i ett förebyggande och främjande arbete.<sup>308</sup> Beträffande direktivförslagets artikel 5 och 6 om insyn i lönesättningen och lönepolicy före anställningen menar Arbetsdomstolen att lagstiftning med anledning av dessa artiklar kommer att vara nödvändig. Förbudet för arbetsgivare att inhämta information om den sökandes lönehistorik menar Arbetsdomstolen är i direkt strid med den svenska grundlagsskyddade informationsfriheten.<sup>309</sup> Slutligen bör nämnas att Arbetsdomstolen riktar kritik mot direktivförslagets bestämmelse om en omvänd bevisbörda. Enligt Arbetsdomstolen står delar av denna artikel i direkt strid med den fria bevisprövning som tillämpas i domstolen.<sup>310</sup>

Svenskt Näringsliv ställer sig starkt kritiska till direktivförslaget. De menar att den svenska decentraliserade lönebildningen kommer att påverkas negativt av direktivförslagets krav på att bestämda kriterier ska ligga till grund för att värdera arbeten. Särskilt hårt kommer direktivförslaget att drabba företag där lönerna är individualiserade och ofta bygger på hur arbetstagaren utför sitt arbete. Svenskt Näringsliv menar att direktivförslaget kommer att bryta ner den svenska modellen och att tillräcklig hänsyn inte tas till medlemsstaternas olika arbetsmarknadsmodeller.<sup>311</sup>

Arbetsgivarorganisationen SKR, Sveriges kommuner och regioner, ställer sig även dem kritiska till direktivförslaget om lönetransparens. Kritiken framförs huvudsakligen mot bakgrund av att direktivförslaget hotar den svenska kollektivavtalsmodellen och den tradition som finns av att lönebildningen styrs

---

<sup>307</sup> 2020/21:FPM91: s. 8.

<sup>308</sup> Arbetsdomstolen remissvar (2021) s. 1 f.

<sup>309</sup> Arbetsdomstolen remissvar (2021) s. 4.

<sup>310</sup> Arbetsdomstolen remissvar (2021) s. 6.

<sup>311</sup> Karlsson Håål, Svenskt Näringsliv (2023); se även Mattias Dahls uttalande i von Scheele (2022).



av arbetsmarknadens parter. SKR menar att direktivförslaget inte står i linje med den individuella lönesättning som arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer i Sverige är överens om ska gälla. I Sverige baseras löner på individens kompetens och prestation, i stället för att bestämmas utifrån olika yrken och befattningar. Metoden menar SKR är väl fungerande och att något behov av förändring av lagstiftningen inte är nödvändig för att motverka osakliga löneskillnader. SKR välkomnar emellertid att arbete och åtgärder genomförs i syfte att belysa och bekämpa strukturella löneskillnader mellan kvinnor och män, exempelvis genom partsgemensamma insatser.<sup>312</sup>

Beträffande direktivförslagets artikel 4, om lika eller likvärdigt arbete, menar SKR att denna bestämmelse är alltför långtgående och oklar till sin mening. Enligt SKR är det oklart hur skillnader i lön som kan tillskrivas en och samma källa ska förstås i förhållande till den lokala lönesättning som sker i Sverige.<sup>313</sup> Vidare framhåller SKR det problematiska i att direktivförslagets regler om insyn i lönesättningen i artiklarna 5–11 ställer krav på att kommunikationen ska ske med de anställda. Den svenska diskrimineringslagen och regleringar i kollektivavtal föreskriver i stället att sådan kommunikation antingen ska ske med arbetstagarorganisationer eller DO. Således inskränks grundläggande regler i kollektivavtal och lagstiftning på ett alltför ingripande sätt. Mot bakgrund av det stora kompetensförsörjningsbehov som föreligger inom kommunernas och regionernas verksamhetsområden menar SKR att artikel 5 i direktivförslaget kan försvåra rekryteringar. De kollektivavtal som finns inom kommuner och regioner bygger på individuell lön för att kunna behålla personal. Följaktligen saknas i kollektivavtalen reglering av lönenivåer eller löneintervall för särskilda yrken och befattningar. Mot denna bakgrund menar SKR att reglerna i artikel 5 kan bli svårhanterade och hämma effektiv rekrytering. Vad gäller artiklarna 7–9 framhåller SKR att dessa riskerar att bli onödigt tvistedrivande i kombination med direktivförslagets regler om efterlevnadsmekanismer.<sup>314</sup> Ytterligare en bestämmelse som SKR menar kommer vara påtagligt tvistedrivande är bevisbörderegeln i direktivförslagets artikel 16. Den svenska bevisbörderegeln i diskrimineringslagen innebär redan som det är en bevislättning för käranden som endast behöver göra det antagligt att diskriminering skett innan bevisbördan övergår till svaranden. Direktivförslagets bevisbörderegeln innebär att endast ett formaliafel i ett lönebedömningsarbete kan utgöra en presumtion för att lönediskriminering har förekommit. Således krävs inte enligt direktivförslaget, till skillnad från i den svenska diskrimineringslagen, att käranden först behöver göra det antagligt att diskriminering har ägt rum.<sup>315</sup>

Ledarna, vilket är en facklig organisation som arbetar för chefer, uttrycker stor oro för direktivförslagets inverkan på den svenska modellen för

---

<sup>312</sup> Svenska Kommuner och Regioner remissvar (2021) s. 1 f.

<sup>313</sup> Svenska Kommuner och Regioner remissvar (2021) s. 4.

<sup>314</sup> Svenska Kommuner och Regioner remissvar (2021) s. 6.

<sup>315</sup> Svenska Kommuner och Regioner remissvar (2021) s. 7.

kollektivavtal och lönebildning. De menar att direktivförslaget är tvistedrivande mot bakgrund av bland annat artikel 19 som stadgar att arbetstagaren aldrig ska behöva stå för arbetsgivarens rättegångskostnader vid en tvist i domstol. Ledarna menar att de tvistedrivande bestämmelserna kommer att slå särskilt hårt mot företag som är små till medelstora. Vidare anser Ledarna att direktivförslaget som helhet kommer att ge upphov till en hämmande effekt på förutsättningarna för individuell lönesättning mot bakgrund av att lönesättning enligt direktivförslaget utgår från administrativa kategorier snarare än individuell prestation.<sup>316</sup>

Centralorganisationen TCO ser positivt på att satsningar görs på EU-nivå i syfte att stärka likalöneprincipen och insyn i lönesättningen. Däremot menar de, likt de ståndpunkter som anförts ovan, att direktivförslagets bestämmelser är alltför detaljerade och ingriper i den svenska arbetsmarknadsmodellen och där tillhörande lönebildningssystem.<sup>317</sup> Vad avser artiklarna 5–7 i direktivförslaget, vilka behandlar arbetstagares och arbetssökandes rätt till information om bland annat lönesättning och lönepolicy, framhåller TCO att Sverige sannolikt kommer att behöva införa ny lagstiftning i syfte att nå upp till artiklarnas skyddsnivå. I den svenska diskrimineringslagen är reglerna om aktiva åtgärder mer inriktade på att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader genom att arbetsgivare ska kartlägga och analysera löneskillnader. Således menar TCO, likt den ståndpunkt som Arbetsdomstolen lämnat, att diskrimineringslagen saknar det element av individuella rättigheter för arbetstagare och arbetssökande som direktivförslagets artikel 5–7 ställer krav på.<sup>318</sup>

Forsell<sup>319</sup> från TCO problematiserar hur ett direktiv om lönetransparens kan verka för att skapa mer jämställda livsinkomster. TCO:s ståndpunkt är att en semidispositiv regel behöver infogas i direktivförslaget. Det måste vara möjligt att avvika från direktivbestämmelserna genom att arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer ingår kollektivavtal och i dessa stadgar lösningar som är anpassade till förhållandena som råder i den specifika branschen. För att bättre lyckas i arbetet med att minska löneskillnaderna mellan könen framhåller Forsell att det även bör införas en semidispositiv regel i diskrimineringslagens avsnitt om aktiva åtgärder. Forsell menar att det är ett viktigt element att sådana bestämmelser anpassas efter branschen i syfte att underlätta och effektivisera möjligheterna att arbeta för jämställda löner. Forsell framhåller emellertid att TCO upplever att arbetsgivarsidan ständigt avvisar möjligheten att sluta kollektivavtal som främjar lika rättigheter och möjligheter. Detta då arbetsgivarsidan menar att sådana bestämmelser kan innebära en risk för dubbla sanktioner.<sup>320</sup>

---

<sup>316</sup> Ledarna remissvar (2021).

<sup>317</sup> Tjänstemännens centralorganisation remissvar (2021) s. 1.

<sup>318</sup> Tjänstemännens centralorganisation remissvar (2021) s. 2.

<sup>319</sup> Åsa Forsell är jämställdhetsutredare på TCO.

<sup>320</sup> Forsell (2022).

## 5.5 Lagstiftningsprocessen och det slutgiltiga direktivet

Den 13 juni 2019 antog Rådet slutsatser om hur löneskillnaderna mellan kvinnor och män skulle utjämnas. Slutsatserna föranledde att medlemsländerna och EU-kommissionen uppmanades att utreda och förbättra tillgängliga åtgärder samt införa nya åtgärder för att främja likalöneprincipen och jämställdheten på arbetsplatser. Arbetet kom att resultera i det direktivförslag som uppsatsen bygger på. Direktivförslaget lades fram av EU-kommissionen den 4 mars 2021. Den 6 december 2021 enades Rådet om en allmän riktlinje innehållande en uppsättning av bindande åtgärder för insyn i lönesättningen. Ett drygt år senare, den 15 december 2022, nåddes en preliminär överenskommelse mellan Europaparlamentet och Rådet om regler om insyn i lönesättningen. Slutligen kom Rådet den 24 april att anta direktivet. Den slutgiltiga direktivtexten publicerades den 17 maj 2023 i EUT.<sup>321</sup>

Det slutgiltiga innehållet i direktivet står i huvudsaklig överensstämmelse med det direktivförslag som uppsatsen bygger på då några större materiella förändringar inte har genomgått vid en jämförelse av texterna.

Vid en jämförelse av direktivförslaget och det slutgiltiga direktivets artikel 1 framgår att någon ändring vad gäller innehåll och syfte inte har gjorts. Syftet är fortsatt att stärka tillämpningen av likalöneprincipen och diskrimineringsförbuden med hjälp av insyn i lönesättningen och skärpt efterlevnad. Vad gäller kategorier av regler är detta alltjämt likadant i form av allmänna bestämmelser, insyn i lönesättning, rättsmedel och efterlevnad samt övergripande bestämmelser.

Vad avser specifikt reglerna om insyn i lönesättningen, som uppsatsen särskilt fokuserar på, har några större förändringar inte gjorts vid en jämförelse av direktivförslaget och det slutgiltiga direktivet. I artikel 5, som behandlar insyn i lönesättningen före anställning, har det adderats en rätt för arbetssökande att få information om relevanta bestämmelser i kollektivavtal utöver rätten att få information om ingångslön och löneintervall.

Vad avser rätt till information enligt artikel 7 har en punkt adderats som stadgar att medlemsstaterna får undanta arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare från skyldigheten att ha kriterier om löner tillgängliga för arbetstagare.

Den centrala ändring som gjorts i det slutgiltiga direktivet jämfört med direktivförslaget är att tröskelreglerna avseende arbetsgivarens storlek har modifierats. I direktivförslaget och dess artikel 8 om rapportering om löneskillnader mellan kvinnor och män omfattas arbetsgivare med minst 250 anställda av

---

<sup>321</sup> För utförlig redogörelse för lagstiftningsprocessen se European Council & Council of the European Union (2023) <<https://www.consilium.europa.eu/en/policies/pay-transparency/timeline-pay-transparency/>>.

skyldigheten. Det slutgiltiga direktivet anger i dess artikel 9, som behandlar rapportering om löneskillnader mellan kvinnor och män, annorlunda tröskelregler jämfört med direktivförslagets motsvarande regel. I det slutgiltiga direktivet görs åtskillnad i arbetsgivarens skyldighet att rapportera om löneskillnader beroende på hur många anställda arbetsgivaren har. Artikel 9 i det slutgiltiga direktivet är utformad på följande sätt:

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare lämnar följande information om organisationen, i enlighet med denna artikel:

- a) Löneskillnader mellan könen.
- b) Löneskillnader mellan könen med avseende på lönetillägg eller rörliga ersättningar.
- c) Medianlöneskillnader mellan könen.
- d) Medianlöneskillnader mellan könen med avseende på lönetillägg eller rörliga ersättningar.
- e) Andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får lönetillägg eller rörliga ersättningar.
- f) Andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje lönekvartil.
- g) Löneskillnader mellan könen i varje arbetstagarkategori, fördelat på ordinarie grundlön samt lönetillägg eller rörliga ersättningar.

2. Arbetsgivare med minst 250 arbetstagare ska senast den 7 juni 2027 och därefter varje år tillhandahålla den information som avses i punkt 1 avseende det föregående kalenderåret.

3. Arbetsgivare med 150–249 arbetstagare ska senast den 7 juni 2027 och därefter vart tredje år tillhandahålla den information som avses i punkt 1 avseende det föregående kalenderåret.

4. Arbetsgivare med 100–149 arbetstagare ska senast den 7 juni 2031 och därefter vart tredje år tillhandahålla den information som avses i punkt 1 avseende det föregående kalenderåret.

5. Medlemsstaterna får inte hindra arbetsgivare med färre än 100 arbetstagare från att frivilligt tillhandahålla den information som anges i punkt 1. Medlemsstaterna får i nationell rätt kräva att arbetsgivare med färre än 100 arbetstagare tillhandahåller information om löner.<sup>322</sup>

Således kommer samtliga arbetsgivare med 100 eller fler anställda att omfattas av direktivets rapporteringsskyldighet. Medlemsstaterna tillåts även kräva att arbetsgivare med färre än 100 anställda tillhandahåller information om

---

<sup>322</sup> Lönetransparensdirektivet art. 9.

löner även om direktivet inte föreskriver någon sådan skyldighet. Beroende på arbetsgivarens storlek följer av artikeln även att implementeringstiden varierar, samt hur ofta rapporteringen ska äga rum.

## 6 Direktivförslaget i förhållande till svensk lagstiftning och modellen för kollektivavtal och lönebildning

Detta kapitel ämnar analysera vilka rättsliga utmaningar som Sverige står inför vid en implementering av direktivförslaget om lönetransparens. Inledningsvis kommer rättsliga utmaningar i fråga om inverkan på den svenska lagstiftningen att belysas. Särskilt kommer rättsliga utmaningar i förhållande till diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder att belysas. Därefter undersöks vilka rättsliga utmaningar som direktivförslaget innebär i fråga om den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning. Den debatt kring direktivförslaget som föregående kapitel belyste kommer i viss mån att återkopplas till i detta kapitel. Detta görs i syfte att analysera de olika infallsvinklar som finns i fråga om de rättsliga utmaningar som direktivförslaget kan komma att innebära för svenskt vidkommande.

### 6.1 Rättslig inverkan på svensk lagstiftning i fråga om könsdiskriminering, lönediskriminering, aktiva åtgärder och lönekartläggning

I uppsatsens avsnitt 5.4 presenteras den debatt som direktivförslaget har gett upphov till. Vad avser de ståndpunkter som arbetsmarknadens parter, Arbetsdomstolen och regeringen presenterar kan konstateras att så gott som samtliga av dessa uttryckligen framhåller att lagändringar kommer att vara nödvändiga vid en implementering av direktivförslaget. Arbetsdomstolen, å ena sidan, konstaterar att det ter sig oklart huruvida lagändringar kommer att behöva genomföras genom att instifta en ny lag eller om det är tillräckligt att nuvarande lagar genomgår ändringar. Regeringens yttrande, å andra sidan, torde snarare tolkas som att någon ny lag inte behöver instiftas utan att det är tillräckligt att nuvarande lagstiftning ändras och byggs ut i syfte att leva upp till direktivförslagets bestämmelser. Sett till övriga remissyttranden som har presenterats i avsnitt 5.4 ligger de flesta främst i linje med den ståndpunkt som regeringen ger, det vill säga att en implementering högst troligt kommer att genomföras genom ändringar i befintlig lagstiftning. Sammantaget kan sägas att direktivförslaget i vart fall föreskriver en mer omfattande och detaljerad reglering än vad den svenska diskrimineringslagen uppställer. Således påkallas lagändringar i någon form.

Vad avser specifikt reglerna om aktiva åtgärder och lönekartläggning i den svenska diskrimineringslagen kommer ändringar högst sannolikt att påkallas. Inledningsvis bör något nämnas om det syfte som diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder har, respektive det syfte som direktivförslaget och särskilt reglerna om insyn i lönesättning har. På ett övergripande plan har både reglerna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen och direktivförslaget om

lönetransparens till syfte att motverka diskriminering och minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Vid en närmare granskning av diskrimineringslagens respektive direktivförslagets syfte upptäcks dock skillnader av ett inte obetydligt slag. Direktivförslagets centrala syfte är att stärka likalöneprincipen genom att föreskriva regler som säkerställer att principen efterlevs. Vid en granskning av syftet med reglerna om aktiva åtgärder i den svenska diskrimineringslagen är detta att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Reglerna om aktiva åtgärder ska ses som ett komplement till diskrimineringsförbuden. Vidare syftar reglerna om aktiva åtgärder till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oberoende av kön. Sammantaget kan därmed konstateras att syftet att stärka likalöneprincipen finns underliggande i de svenska reglerna. I direktivförslaget är detta syfte i stället centralt. Mot denna bakgrund torde krävas att den svenska diskrimineringslagen, för att leva upp till direktivförslaget, preciserar likalöneprincipens centrala betydelse.

Beträffande direktivförslagets krav på att såväl presumtiva arbetstagare som befintliga anställda ska ha rätt att ta del av information om lönerna på arbetsplatsen saknas motsvarighet i den svenska diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder. Detta är något som både regeringen och TCO lyfter. Ingen av bestämmelserna i 3 kap. DiskL stadgar en rättighet för arbetstagare att ta del av information om lönenivåer eller löneintervaller. Bestämmelserna är i stället inriktade på att uppställa skyldigheter för arbetsgivaren att genomföra åtgärder i syfte att motverka diskriminering och löneskillnader mellan kvinnor och män. Någon individuell rättighet för arbetstagare uppställs således inte. Visserligen stadgar 3 kap. 11 § DiskL att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Det går emellertid inte att i denna bestämmelse om samverkan tolka in att arbetstagare även ges en rätt att ta del av lönenivåer och löneintervaller. I vart fall framstår det som ytterst osannolikt. Även om detta stadgande om samverkan ses i ljuset av diskrimineringslagens syfte och ändamål förefaller det svårt att komma till slutsatsen att en arbetstagare med stöd av 3 kap. 11 § DiskL kan åberopa en rätt att ta del av lönenivåer och löneintervaller. Syftet med de aktiva åtgärderna är som beskrivit inte att ge enskilda arbetstagare individuella rättigheter, utan reglerna om aktiva åtgärder är av mer framåtsyftande karaktär och ska verka underlättande i arbetsgivarens arbete att motverka diskriminering. Således kommer den svenska diskrimineringslagen sannolikt att behöva infoga nya regler vilka skyddar de rättigheter som direktivförslaget föreskriver i fråga om arbetstagarens rätt att ta del av lönenivåer och löneintervaller.

Ytterligare en artikel som sannolikt kommer att ge upphov till ändring av den svenska diskrimineringslagen är artikel 8 i direktivförslaget. Artikeln kräver att lönerapporter årligen ska publiceras på en webbsida eller dylikt, i syfte att de ska bli allmänt och enkelt tillgängliga. Något sådant stadgande saknas i den svenska diskrimineringslagen. På ett liknande sätt föreskriver direktivförslaget i artikel 5 en rättighet för arbetstagare att innan en

anställningsintervju få tillgång till information om ingångslön eller löneintervall. Denna information ska publiceras i offentliggjord annons eller på annat sätt lämnas till de sökande. Även denna typ av stadgande saknas i den svenska diskrimineringslagen varpå lagändringar förefaller nödvändiga.

Likt det som Arbetsdomstolen framhåller i sitt remissvar framstår direktivförslagets stadgande att arbetsgivaren inte får inhämta information om den arbetssökandes lönehistorik främmande i den svenska rätten, och även i direkt strid med den svenska grundlagsskyddade informationsfriheten. Hur en implementering av detta förbud ska ske i den svenska rätten är därmed svårförutsägbart.

Något som så gott som samtliga remissvar framhåller som ytterst problematiskt med direktivförslaget är den omvända bevisbörda som stadgas i artikel 16. Bevisregeln är främmande i den svenska rätten. Den svenska bevisregeln i 6 kap. 3 § DiskL, som stämmer överens med exempelvis den bevisregel som stadgas i recastdirektivet, innebär i nuvarande utformning redan en bevislättning för käranden. Det bör emellertid framhållas att den bevisbörderegeln som stadgas enligt direktivförslagets artikel 16 innehåller olika bevisbördor för olika typer av situationer, vilket inte framgår särskilt tydligt i de remissvar som presenteras i avsnitt 5.4. Den bevisbörda som remissvaren menar är problematisk, det vill säga arbetsgivarens fulla bevisbörda för det fall att någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av artikel 5–9 inte har följts enligt artikel 16.2, gäller inte i sådana fall då en arbetstagare anser att brott mot likalöneprincipen har begåtts. I det senare fallet stadgas enligt direktivförslagets artikel 16.1 en sådan bevisbörda som återfinns i såväl 6 kap. 3 § DiskL som i recastdirektivet. Bevisregeln i den svenska diskrimineringslagen kommer således inte att behöva ändras helt och hållet. Däremot kommer den att behöva ändras på så sätt att de situationer som omfattas av artikel 16.2 i direktivförslaget föranleder den bevisbörda som samma artikel stadgar.

Den kritik som framförs i remissvaren kring denna nya bevisregel får i någon mån anses befogad eftersom artikel 16.2 i direktivförslaget stadgar en bevisbörderegeln som är helt främmande i den svenska rätten. Däremot bör framhållas, likt de tankar som Carlson lyfter och som presenteras i avsnitt 5.3.2, att den nya bevisbörderegeln ligger i linje med tanken att göra förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare mer likbördigt. Det finns förhållandevis få avgöranden från Arbetsdomstolen på området för lönediskriminering och likalöneprincipen. Likväl verkar förhållandevis få avgöranden vara till arbetstagarens fördel. Någon säker slutsats härom kan emellertid inte dras sett till att uppsatsen inte presenterar tillräckligt med underlag i denna fråga. Svenaeus menar, vilket lyfts i avsnitt 3.6.2, att Arbetsdomstolen i lönediskrimineringsmål ger förhållandevis stort utrymme till de värderingar som arbetsmarknadens parter har. Dessa värderingar tillsammans med kollektivavtalens betydelse vid Arbetsdomstolens bedömning av likvärdigt arbete och marknadens betydelse menar Svenaeus bidrar till att Arbetsdomstolen inte ser till



EU-rätten i den mån de bör. Det är emellertid svårt att se att den nya bevisbörderegeln som stadgas i direktivförslagets artikel 16.2, och som kommer att behöva implementeras i den svenska rätten, kommer att påverka just detta som Svenaeus lyfter som problematiskt i Arbetsdomstolens arbete. Den nya bevisbörderegeln i artikel 16.2 kan möjligen ge upphov till fler avgöranden från Arbetsdomstolen sett till den bevislättning för kändaren som regeln innebär. Däremot påverkar inte den nya bevisbörderegeln Arbetsdomstolens arbetssätt varpå den kritik och önskan om förändrat arbetssätt i Arbetsdomstolen som Svenaeus lyfter sannolikt inte kommer att påverkas.

Som lyft i avsnitt 3.4 framgår det av de årsredogörelser som Nämnden mot diskriminering publicerar att det inte har inkommit eller beslutats om några vitesförelägganden sedan 2016. Det förefaller svårt att dra några slutsatser kring varför det så sällan sker vitesförelägganden i enlighet med 4 kap. 5 § DiskL. Något anmärkningsvärt menar jag dock att det får anses vara mot bakgrund av att det alltså finns anmärkningsvärda löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige. Reglerna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen är ett medel för att bekämpa dessa varpå DO har en viktig funktion i att bedriva tillsyn över dessa regler, och sedermera rapportera till Nämnden mot diskriminering om ett vitesföreläggande är påkallat. Huruvida direktivförslaget på detta område kommer att medföra lagändringar som kan ge upphov till fler ärenden hos DO och Nämnden mot diskriminering synes svårbesvarad. Däremot är det önskvärt att säkerställa att arbetsgivares arbete med aktiva åtgärder, och särskilt arbetet med lönekartläggning, sker på ett effektivt och ändamålsenligt sätt, i syfte att minska befintliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Vad avser vilka arbetsgivare som omfattas av det slutgiltiga direktivet bestämmelser om kartläggning av löner respektive diskrimineringslagens bestämmelser om kartläggning av löner skiljer sig de båda åt.<sup>323</sup> Enligt det slutgiltiga direktivet ska arbetsgivare med 100 eller fler anställda omfattas av lönerapporteringskravet i enlighet med artikel 9 i det slutgiltiga direktivet. Diskrimineringslagen går därmed längre än vad det slutgiltiga direktivet gör sett till att de arbetsgivare som omfattas av lönerapporteringskyldigheten är de med 25 eller fler anställda. Eftersom det slutgiltiga direktivet är just ett direktiv tillåts emellertid medlemsstaterna att föreskriva regler som är än mer förmånliga än de som stadgas i direktivet. Någon ändring av den svenska diskrimineringslagen är därmed inte nödvändig i teorin. Det förefaller därmed svårt att dra någon slutsats kring huruvida Sverige kommer att ändra kravet på antalet anställda hos arbetsgivaren för att omfattas av lönekartläggningsbestämmelserna. Om en enbart ser till remissvaren och den kritik som riktas mot direktivförslagets detaljerade och omfattande bestämmelser, vilka går längre än vad diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder gör, torde det dock

---

<sup>323</sup> Se avsnitt 5.5. där det framgår att det slutgiltiga direktivet föreskriver att arbetsgivare med 100 eller fler anställda ska omfattas, till skillnad från direktivförslaget som föreskriver att arbetsgivare med 250 eller fler anställda ska omfattas.

svårmotiverat att behålla den gräns på 25 anställda som nuvarande reglering uppställer. Direktivförslagets krav på lönekartläggningsarbete är till exempel mer omfattande än diskrimineringslagens krav på lönekartläggningsarbete varpå en oförändrad gräns på vilka arbetsgivare som omfattas av kravet sannolikt kommer att möta motstånd från i vart fall arbetsmarknadens parter.

Vid en sammantagen bedömning kan konstateras att direktivförslaget både uppställer fler och mer omfattande regler än vad de svenska reglerna i diskrimineringslagens kapitel 3 om aktiva åtgärder gör. Som redogjort för i inledningen till detta avsnitt har direktivförslaget och diskrimineringslagen skilda syften vilket även lyser igenom i respektive lagstiftnings bestämmelser. Direktivförslaget är inriktat på att uppställa individuella rättigheter för arbetstagare medan diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder huvudsakligen tar sikte på att uppställa skyldigheter för arbetsgivare. Det kommer således att vara nödvändigt med en rad ändringar i den svenska diskrimineringslagen för att tillgodose den nivå som direktivförslaget föreskriver. Likväl lär den svenska diskrimineringslagen och särskilt reglerna om aktiva åtgärder behöva tydliggöra att syftet med bestämmelserna är att säkerställa efterlevnaden av likalöneprincipen, i likhet med det syfte som direktivförslaget har.

## 6.2 Rättslig inverkan på den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning

Inledningsvis kan konstateras att mycket av den kritik mot direktivförslaget som lyfts i avsnitt 5.4 berör direktivförslagets inverkan på den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning. Som anförts i kapitel 4 skiljer sig den svenska arbetsmarknadsmodellen från många andra medlemsstaters arbetsmarknadsmodeller. I den svenska rätten på området för lönebildning har kollektivavtalen en oerhört central ställning vilket även medför att lagstiftningen i någon mån kan sägas vara sekundär då den i huvudsak uppställer vissa spelregler inom vilka kollektivavtalen och lönebildningen ska hålla sig.

Kollektivavtalen spelar en central roll för lönebildningen och lönesättningen. Lönebildningen i Sverige blir alltmer decentraliserad och lönesättningen individuell varpå det i många kollektivavtal saknas information om lönenivåer och löneintervaller. Direktivförslagets regler angående insyn i lönesättningen går därmed inte i linje med den svenska modellen för lönebildning och lönesättning. Både artikel 5 och 6 i direktivförslaget bygger på att det hos arbetsgivaren finns information om ingångslön, löneintervall och kriterier vilka avser den tjänst som ska tillsättas eller redan är tillsatt. Sett till att lönebildningen i Sverige i hög utsträckning är decentraliserad och att lönesättningen dessutom ofta är individuell, utmanas den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning av direktivförslaget. En individuell lönesättning präglas av att hänsyn tas till faktorer vilka har samband med den enskilda arbetstagaren, så som dennes kompetens, befattning och arbetsuppgifter. Vilka faktorer som blir avgörande i den individuella lönesättningen kan därmed variera

eftersom några fasta kriterier inte alltid tillämpas eller över huvud taget finns. Vidare är det inte ovanligt att hänsyn tas till marknadsläget vid individuell lönesättning. Denna form av lönesättning försvåras genom direktivförslagets bestämmelser i artikel 5 och 6. Likt den ståndpunkt som SKR intar, vilken presenteras i avsnitt 5.4.2, tar direktivförslaget inte hänsyn till medlemsstaternas olika modeller för lönesättning. Lönerna i Sverige bestäms inte utifrån olika yrken och standardiserade befattningar på det sätt som direktivförslaget föreskriver. Mot denna bakgrund kan direktivförslaget utmana de traditioner som har skapats i den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning på ett inte obetydande sätt.

För att kollektivavtalen ska leva upp till det som direktivförslaget föreskriver kommer sannolikt en rad kollektivavtal att behöva ändras. Den kritik som presenteras i avsnitt 5.4 är tämligen samstämmig i att det utrymme som arbetsmarknadens parter har i lönebildningen väsentligen kommer att minska genom direktivförslaget. Med beaktande av föregående avsnitt om vilken inverkan som direktivförslaget kan komma att ge på den svenska lagstiftningen kan dessutom konstateras att lagändringar mest sannolikt kommer att vara nödvändiga. Denna slutsats som sådan föranleder att den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning även den kommer att påverkas av direktivförslaget. Instiftandet av nya lagregler på området för lönebildning och lönesättning innebär i förlängningen att det utrymme som arbetsmarknadens parter har att avtala om minskar. Lönebildningen och lönesättningen har sedan länge varit en fråga för arbetsmarknadens parter, men som genom direktivförslaget riskerar att till viss del sättas ur spel.

Som framhålls i uppsatsens kapitel 4 är en viktig del av den svenska arbetsmarknadsmodellen att tvister i regel löses genom förhandling. MBL uppställer ramarna för denna tvistelösning. I övrigt är det parterna som genomför förhandlingar. De processuella regler som direktivförslaget uppställer ligger inte i linje med den svenska traditionen av att lösa tvister genom förhandling. Således kan parternas roll att i samförstånd lösa tvister till viss del sättas ur spel för att tillgodose direktivförslaget.

Vid en genomgång av de remissvar som lämnades med anledning av direktivförslaget har noterats att det framför allt är arbetsgivarorganisationer som ställer sig särskilt kritiska till direktivförslaget. TCO är något mer sparsam i sin kritik mot direktivförslaget och framhåller att det är positivt att satsningar görs på EU-nivå i syfte att stärka likalöneprincipen, även om de regler som direktivförslaget uppställer inte ligger helt i linje med den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning. Att det är arbetsgivarorganisationerna som är särskilt kritiska mot direktivförslaget kan sägas ligga i linje med det som Forsell framför. Som belyst i avsnitt 5.4.2 menar Forsell att arbetsgivarorganisationerna tenderar att avvisa möjligheten att sluta kollektivavtal som främjar lika rättigheter och möjligheter. Även om direktivförslaget innebär att den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning till viss del sätts ur

spel menar jag att förslaget i vart fall torde kunna bidra i arbetet mot mer jämställda löner. Den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning har bevisligen haft en viktig roll i arbetet med minskade löneskillnader i Sverige sett till att Sveriges löneskillnader mellan kvinnor och män är lägre än EU-genomsnittet. Ändock kvarstår faktum att löneskillnaderna uppgår till närmare 10 procent. Om det är så som Forsell framhåller att arbetsgivarorganisationer tenderar att verka hämmande i arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter kan ett nytt arbetssätt, även om det inte är ett sådant som föreskrivs enligt direktivförslaget, möjligen ge upphov till ett mer effektivt arbete i att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Något som enligt min mening bör lyftas är hur Industrimärket förhåller sig till direktivförslaget om lönetransparens och arbetet med att stärka likalöneprincipen. Industrimärket spelar en central roll för lönesättningen då märket är ett verktyg som används för att skapa en stabil löneökning över tid. Industrimärket är visserligen inte lagreglerat och ska inte heller utgöra något tak vid lönesättning. Däremot ger märket som diskuterat i avsnitt 4.3 en normerande verkan för resterande branschers lönesättning. Medlingsinstitutet framhåller, vilket presenteras i avsnitt 1.1, att den största orsaken till löneskillnader mellan könen är att kvinnor och män i Sverige tenderar att arbeta inom olika sektorer. Mot bakgrund av Industrimärkets normerande verkan tillsammans med det faktum att kvinnor och män tenderar att arbeta inom olika sektorer ter det sig oklart huruvida, och i vilken utsträckning, direktivförslaget kan bidra till att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män i Sverige. Sett till att de kvinnodominerade sektorerna i regel har lägre löner än vad andra sektorer har finns en risk att lönesättningen, med hänsyn till Industrimärket, har svårt att nå upp till de löner som andra sektorer har. Vid likartade löneökningar i samtliga sektorer finns en risk att de kvinnodominerade sektorerna alltjämt fortsätter att ligga under de lönenivåer som existerar i icke-kvinnodominerade sektorer. Direktivförslaget kan möjligen också ha svårt att lösa denna problematik. Visserligen tillåter direktivförslaget att bedömningen i artikel 4, om lika och likvärdigt arbete, att en jämförelse görs mellan arbetstagare som har olika arbetsgivare. Lönevillkoren ska dock fastställas av en och samma källa i form av exempelvis ett kollektivavtal.

Vilken reell inverkan som direktivförslaget kan få i arbetet med att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män förefaller svårt att besvara. Artikel 9 i direktivförslaget föreskriver att en lönebedömning ska göras för det fall att lönerapporteringen enligt artikel 8 påvisar åtminstone 5 procents skillnad i genomsnittslönen för kvinnor och män. För svenskt vidkommande, där löneskillnaderna enligt Medlingsinstitutet i hög grad beror på att kvinnodominerade sektorer har lägre löner än andra sektorer, kan ifrågasättas hur direktivförslaget kan komma att främja en bättre efterlevnad av likalöneprincipen. Det torde finnas en risk att lönerapporter i enlighet med direktivförslagets artikel 8 inte kommer att påvisa några anmärkningsvärda löneskillnader i kvinnodominerade sektorer just för att dessa domineras av kvinnor vilka alla

riskerar att erhålla förhållandevis låga löner i jämförelse med lönerna i icke-kvinnodominerade sektorer. Om löneskillnaderna inte uppgår till 5 procent krävs inte att arbetsgivaren genomför den lönebedömning som stadgas i direktivförslagets artikel 9. Det finns följaktligen en risk att existerande löneskillnader vid en jämförelse av kvinnodominerade respektive icke-kvinnodominerade sektorer inte kommer att avhjälpas med hjälp av direktivförslagets regler om lönerapportering och lönebedömning. Någon säker slutsats kan emellertid inte dras härom, men det bör åtminstone uppmärksammas att det för svenskt vidkommande även efter en implementering av direktivförslaget kan kvarstå osakliga löneskillnader, framför allt för det fall att olika sektorer jämförs.

För svenskt vidkommande kan således löneskillnader, som beror på att kvinnor och män arbetar inom olika sektorer, riskera att inte avhjälpas genom direktivförslaget. Direktivförslagets krav på att löneskillnaderna ska ha sin grund i en och samma källa riskerar att inte uppfyllas sett till att olika sektorer sannolikt tillämpar olika kollektivavtal. Följaktligen torde både den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning, sett till det normerande Industrimärket, likväl som direktivförslaget ha svårt att komma till bukt med löneskillnaderna mellan könen i Sverige. Denna slutsats kan även ses i ljuset av det som Europafacket framför och som redovisas i avsnitt 5.4.1. Europafacket ställer sig kritiska till att arbetsgivare enligt direktivförslaget tillåts att ensamt styra över bedömningen av vilka arbeten som får jämföras i en arbetsvärdering. Europafacket menar sådana värderingar inte borde genomföras utan inblandning från fackföreningar eftersom det annars finns en risk att motiven till skilda lönenivåer inte ifrågasätts. Direktivförslaget öppnar dock upp för att jämförelser inte nödvändigtvis behöver göras mellan arbetstagare på samma arbetsplats, men detta riskerar att till viss del sättas ur spel när arbetsgivaren enligt direktivförslaget ensamt ges möjlighet att göra kartläggningen. Mot denna bakgrund, tillsammans med vad som i övrigt framkommit i detta avsnitt, förefaller det svårt att veta huruvida direktivförslaget kan komma att ge upphov till minskade löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige.

### 6.3 Sammanfattande slutsatser

Sammantaget kan konstateras att den svenska lagstiftningen sannolikt kommer att behöva genomgå en rad lagändringar vid en implementering av direktivförslaget om lönetransparens. Vad avser diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder korresponderar dessa inte tillräckligt väl med direktivförslagets bestämmelser om insyn i lönesättningen. För det första har de olika reglerna syften som till viss del skiljer sig åt. För att den svenska diskrimineringslagen ska överensstämma med direktivförslaget om lönetransparens torde dess syfte ändras på så sätt att det tydliggörs att likalöneprincipen är central, likt hur syftet i direktivförslaget föreskrivs. För det andra torde det krävas en rad lagändringar vad avser de materiella bestämmelser i diskrimineringslagens kapitel om aktiva åtgärder. Diskrimineringslagens nuvarande regler om aktiva åtgärder är i hög utsträckning formulerade som skyldigheter

för arbetsgivare att bedriva arbete i syfte att motverka diskriminering. Direktivförslagets regler är i stället utformade som individuella rättigheter för arbetstagare. Således föranleder en implementering av direktivförslaget att ändringar görs i diskrimineringslagen vilka tillgodoser de individuella rättigheter som direktivförslaget stipulerar. För det tredje krävs att en ändring genomförs av den bevisbörderegeln som stadgas i diskrimineringslagen. Direktivförslaget föreskriver en omvänd bevisbörda där arbetsgivaren får full bevisbörda för det fall att arbetsgivaren inte har levt upp till någon av direktivförslagets regler om insyn i lönesättning. En sådan bevislättning för kändare är främmande i den svenska diskrimineringslagen varpå en lagändring av diskrimineringslagens bevisbörderegeln påkallas. Sammantaget kan konstateras att den svenska rätten står inför en rad rättsliga utmaningar vid en implementering av direktivförslaget.

Vad avser rättsliga utmaningar till följd av en implementering av direktivförslaget i förhållande till den svenska modellen för kollektivavtal och lönebildning kan följande konstateras. För det första utmanas den svenska modellen på så sätt att direktivförslaget försvårar den svenska traditionen av decentraliserad lönebildning och individuell lönesättning. Flera bestämmelser i direktivförslaget förutsätter att arbetsgivaren har standardiserade löneintervaller och ingångslöner vilka den individuella arbetstagaren har rätt att få tillgång till. Den individuella lönesättning som är vanligt förekommande i Sverige saknar i regel element av standardiserade faktorer vid bestämmandet av lön. Således kan konstateras att direktivförslagets bestämmelser om insyn i lönesättningen försvårar den svenska traditionen av individuell lönesättning och därmed kommer förändra dessa arbetssätt på ett inte obetydande sätt. För det andra kan det konstateras att det är oklart huruvida direktivförslaget om lönetransparens för svenskt vidkommande kan bidra till en lönesättning som mer effektivt tillgodoser likalöneprincipen. Det framstår exempelvis svåröversäglbart huruvida direktivförslaget kan bidra till att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män i Sverige mot bakgrund av att löneskillnader särskilt tenderar att föreligga vid en jämförelse av olika sektorer. Det finns således en risk att de kvinnodominerade sektorerna alltför ofta kommer att ha svårt att nå upp till de lönenivåer som icke-kvinnodominerade sektorer har, även vid en implementering av direktivförslaget. Därtill finns det svenska Industrimärket vilket riskerar att hämma utvecklingen mot minskade löneskillnader mellan kvinnor och män ytterligare.

Avslutningsvis vill jag framhålla att det ska bli spännande att följa hur det slutgiltiga direktivet, vilket nu har antagits, kommer att implementeras i den svenska rätten. Den svenska lagstiftningen och modellen för kollektivavtal och lönebildning kommer visserligen att utmanas, men min förhoppning är att dessa förändringar kan bidra till att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

*Sverige*

### Departementsserien

Ds Ju 1975:7 PM till frågan om lagstiftning mot könsdiskriminering.

### Kommittédirektiv

Kommittédirektiv 1991:61 Utredning om löneskillnader mellan kvinnor och män.

Kommittédirektiv 2022:140 Genomförande av direktivet om tillräckliga minimilöner.

### Utredningsbetänkanden

SOU 1978:38 Jämställdhet i arbetslivet.

SOU 1993:7 Löneskillnader och lönediskriminering.

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2000/01:AU3 Ändringar i jämställdhetslagen m.m.

SOU 2006:22 En sammanhållen diskrimineringslagstiftning.

SOU 2021:94 Ett utökat skydd mot diskriminering.

### Faktapromemorior

2020/21:FPM91 Direktiv om åtgärder för transparens i lönesättningen.

### Propositioner

Prop. 1978/79:175 med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m.m.

Prop. 1979/80:56 med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m.m.

Prop. 1999/00:143 Ändringar i jämställdhetslagen m.m.

Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering.

Prop. 2015/16:135 Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter.

*Europeiska unionen*

#### Rekommendationer

Kommissionens rekommendation 2014/124/EU av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn.

#### Europeiska kommissionen

Commission staff working document evaluation of the relevant provisions in the directive 2006/54/EC implementing the treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value (SWD (2020) 50 final).

Proposal for a directive of the European parliament and the of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (COM(2021) 93 Final).

Commissions staff working document impact assessment accompanying the document proposal for a directive of the European parliament and the of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (SWD (2021) 41 Final).

Communication from the commission to the European parliament, the Council, the European economic and social committee of the regions, A union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025 (COM(2020) 152 final).

#### **Rättspraxis**

##### Högsta domstolen

NJA 2006 s. 170.

NJA 2014 s. 79.

NJA 2014 s. 499.

##### Arbetsdomstolen

AD 2001 nr 13.

AD 2001 nr 51.



AD 2005 nr 32.

AD 2005 nr 87.

AD 2011 nr 2.

AD 2011 nr 27.

AD 2013 nr 64.

AD 2014 nr 31.

AD 2018 nr 30.

AD 2020 nr 4.

AD 2020 nr 53.

AD 2022 nr 12.

#### EU-domstolen

Mål 143/83 Kommissionen mot Danmark, EU:C:1985:34.

Mål 215/83 Kommissionen mot Belgien, EU:C:1985:146

C-6/64 Costa mot ENEL, EU:C:1964:66.

C-80/70 Gabriel Defrenne mot Belgien, EU:C:1971:55.

C-43/75 Gabrielle Defrenne mot Société anonyme belge de navigation a rienne Sabena, EU:C:1976:56.

C-157/86 Mary Murphy m.fl. mot An Bord Telecom Eireann, EU:C:1988:62.

C-127/92 Dr. Pamela Mary Enderby mot Frenchay Health Authority och Secretary of State for Health, EU:C:1993:859.

C-400/93 Specialarbejderforbundet i Danmark mot Dansk Industri, EU:C:1995:155.

C-342/93 Joan Gillespie m.fl. mot Northern Health and Social Services Boards, EU:C:1996:46.

C-394/96 Mary Brown mot Rentokil Ltd., EU:C:1998:331.

C-50/96 Deutsche Telekom AG mot Lilli Schröder, EU:C:2000:72.

C-309/97 Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse mot Wiener Gebietskrankenkasse, EU:C:1999:241.

C-226/98 Birgitte Jørgensen mot Foreningen af Speciallæger och Sygesikringsens Forhandlingsudvalg, EU:C:2000:191.

C-320/00 A.G. Lawrence m.fl. mot Regent office Care Ltd, Commercial Catering Group, Mitie Secure Services Ltd, EU:C:2002:498.

C-287/04 Kommissionen mot Sverige, EU:C:2005:330.

C-54/07 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mot Firma Feryn NV, EU:C:2008:397.

C-427/11 Margaret Kenny m.fl. mot Minister of Justice m.fl., EU:C:2013:122.

C-7/12 Nadežda Riežniece mot Zemkopības ministrija, Lauku atbalsta dienests, EU:C:2013:410.

C-409/16 Ypourgos Esoterikon, Ypourgos Paideias kai Thriskevmaton mot Maria-Eleni Kalliri, EU:C:2017:767.

C-507/18 NH mot Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI - Rete Lenford, EU:C:2020:289.

C-624/19 K m.fl. mot Tesco Stores Ltd., EU:C:2021:429.

### **Litteratur och forskning**

Ahlström, Kristina (2013), *Kollektivavtal: formalia, giltighet och tolkning*, Norstedts juridik, Stockholm.

Alcidi, Cinzia & Ounnas, Alexandre (2022), "Can the Pay Transparency Directive close the gender pay gap?", *CEPS Policy Insights*, no. 2022-06.

Arabadjieva, Kalina & Zwysen, Wouter (2022), *Gender inequality in performance-related pay: a gap in the EU equal pay agenda*, European Trade Union Institute (ETUI), Policy Brief 2022.03, no. 3.

Barnard, Catherine (2012), *EU employment law*, 4 uppl., Oxford University Press, Oxford.

Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders (2022), *Europarättens grunder*, 7 uppl., Norstedts juridik, Stockholm.

Blanpain, Roger & Nyström, Birgitta (1994), *EG/EU - arbetsrätt och arbetsmarknad*, Fritze, Stockholm.

Carlson, Laura (2007), *Searching for equality: sex discrimination, parental leave and the Swedish model with comparisons to EU, UK and US law*, Iustus, Diss. Stockholm: Stockholms universitet, Uppsala.

Carlson, Laura (2021), "Unravelling equal pay – The EC's pay transparency proposal in a Swedish context", *Juridisk Tidskrift*, nr 2 2021/2022 s. 320-343.

Carlson, Laura (2022), "The EU pay transparency proposed directive – general overview and some comments on the rules on enforcement and sanctions", *European equality law review – European network of legal experts on gender equality and non-discrimination*, issue 2 / 2022.

Davies, Anne (2012), *EU labour law*, Elgar, Cheltenham.

Ellis, Evelyn (1998), *EC sex equality law*, 2 uppl., Clarendon Press, Oxford.

European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (2022), *A comparative analysis of gender equality law in Europe 2021*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Fransson, Susanne (2000), *Lönediskriminering: en arbetsrättslig studie av könsdiskriminerande löneskillnader och konflikten mellan kollektivavtal och lag*, Iustus, Diss. Göteborg: Univ., Uppsala.

Fransson, Susanne & Norberg, Per (2007), *Att lagstifta om diskriminering*, SNS förlag, Stockholm.

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard (2010), "Nu måste lagen ändras – den tillåter diskriminering", *Lag & Avtal*, nr 8 2010.

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard (2021), *Diskrimineringslagen: en kommentar*, 3 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael (2020), *Arbetsrätt*, 4 uppl., Studentlitteratur, Lund.

Göransson, Håkan Gabinus (2013), *Diskrimineringslagen*, 3 [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm.

Hettne, Jörgen & Otken Eriksson, Ida (red.) (2011), *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2 omarb. uppl., Norstedts juridik, Stockholm.

Holke, Dan & Zandén, Margareta (2007), *Parterna & EU*, Bilda förlag, Stockholm.

Karlson, Nils (2014), *Lönebildning i verkligheten: kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft*, Studentlitteratur, Lund.

Kjellberg, Anders (2023), *The Nordic Model of Industrial Relations: comparing Denmark, Finland, Norway and Sweden*, New Trends and Challenges in Nordic Industrial Relations, Cologne, Germany.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören (2016), *Den kollektiva arbetsrätten: en lärobok*, 1 uppl., Iustus, Uppsala.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2022), *Anställningsförhållandet*, 6 uppl., Iustus, Uppsala.

Landelius, Ann-Charlotte (2001), *Om soft law på det sociala skyddsområdet: en EG-rättslig studie*, Norstedts juridik, Stockholm.

Lappalainen, Paul (2021), "The Transformation of EU Equality Law: From a Vommon Market Issue to a Fundamental Right", *Europarättslig tidskrift*, nr 1 2021 s. 89–112.

Lerwall, Lotta (2001), *Könsdiskriminering: en analys av nationell och internationell rätt*, Iustus, Diss. Uppsala: Univ., Uppsala.

Norberg, Per (2007), *Marknadsbegreppet i konkurrensrätten och i jämställdhetsrätten: om hur olika marknadsbegrepp påverkar rättstillämpningen i lönediskrimineringsmål*, Iustus, Uppsala.

Nyström, Birgitta (2017), *EU och arbetsrätten*, 5 uppl., Wolters Kluwer, Stockholm.

Reichel, Jane (2018), "EU-rättslig metod", i: Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 2 uppl., Studentlitteratur, Lund.

Rönmar, Mia (2015), "Det svenska arbetsrätts- och arbetsmarknadssystemet i EU – Samspel och konflikt under 20 år", *Europarättslig Tidskrift*, nr 2 2015 s. 267–291.

Rönmar, Mia & Iossa, Andrea (2022), CODEBAR, *Comparisons in Decentralised Bargaining: Towards New Relations between Trade Unions and Works Councils?*, Swedish Country Report.

Sandgren, Claes (2021), *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod, argumentation och språk*, 5 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm.

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik (2022), *Arbetsrätten: en översikt*, 8 uppl., Norstedts juridik, Stockholm.

Svenaesus, Lena (2017), *Konsten att upprätthålla löneskillnader mellan kvinnor och män: en rättssociologisk studie av regler i lag och avtal om lika lön*, Department of Sociology of Law, Lund University, Lund.

## Remissvar

Arrhenius, Lars, Diskrimineringsombudsmannen (2021), *EU-kommissionens förslag till direktiv om åtgärder för transparens i lönesättning med mera*.

Forsell, Åsa & Lidén, Jens, Tjänstemännens centralorganisation (2021), *TCO:s inledande ståndpunkter om EU-kommissionen förslag till lönetransparensdirektiv*.

Knape, Anders, Sveriges Kommuner och Regioner (2021), *EU-kommissionens 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*, COM(2021) 93 final, Ärendenr 21/00331.

Ledarna (2021), *Yttrande: Förslag till stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män*.

Lilja Hansson, Cathrine, Arbetsdomstolen (2021), *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*, COM(2021) 93 final, Dnr 20/2021, Saknr 121.

## Övrigt

Arbetsmarknadens EU-råd (2021), *EU-rådets gemensamma inställning till EU-kommissionens 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* COM(2021) 93 final, tillgänglig på [www.ptk.se/wp-content/uploads/2021/10/EUradets-installning-till-forslag-om-lonetransparens-sep-2021.pdf](http://www.ptk.se/wp-content/uploads/2021/10/EUradets-installning-till-forslag-om-lonetransparens-sep-2021.pdf) (besökt 2023-05-10).

ETUC (2021), *ETUC Response to the EU Commission Proposal for a Directive to Strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanism*, tillgänglig på <[www.etuc.org/system/files/document/file2021-03/EN-Adopted%20ETUC%20Response%20to%20the%20EU%20Commission%20Proposal%20.pdf](http://www.etuc.org/system/files/document/file2021-03/EN-Adopted%20ETUC%20Response%20to%20the%20EU%20Commission%20Proposal%20.pdf)> (besökt 2023-05-11).

Eurostat (2023), *Gender pay gap in unadjusted form*, tillgänglig på <[ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_20/default/table?lang=en](http://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en)> (besökt 2023-02-16).

European Council & Council of the European Union (2023), *Timeline Pay Transparency*, tillgänglig på <[www.consilium.europa.eu/en/policies/pay-transparency/timeline-pay-transparency/](http://www.consilium.europa.eu/en/policies/pay-transparency/timeline-pay-transparency/)> (besökt 2023-05-17).

Forsell, Åsa (2022), TCO:s blogg, *Mer krävs för jämställda livsinkomster*, tillgänglig på <[tco.se/fakta-och-politik/jamstalldhet/mer-kravs-for-jamstallda-livsinkomster](http://tco.se/fakta-och-politik/jamstalldhet/mer-kravs-for-jamstallda-livsinkomster)> (besökt 2023-05-18).

Granqvist, Lena & Regnér, Håkan (2003), *Löneskillnader mellan kvinnor och män – Vad kan vi lära oss av ekonomisk forskning?*, rapport från SACO, tillgänglig på <[www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2003\\_forskningsoversikt.pdf](http://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2003_forskningsoversikt.pdf)> (besökt 2023-05-03).

Karlsson Håål, Edel, Svenskt Näringsliv (2023), *EU-direktiv riskerar skada svensk lönebildning*, tillgänglig på <[www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsgivarsamverkan/eu-direktiv-riskerar-skada-svensk-lonebildning\\_1194863.html](http://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsgivarsamverkan/eu-direktiv-riskerar-skada-svensk-lonebildning_1194863.html)> (besökt 2023-05-14).

LO, PTK & Svenskt Näringsliv (2020), *Analys – Partsgemensam rättslig analys av EU-kommissionens förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner*, tillgänglig på <[www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_partsgemensam\\_rattslig\\_analys\\_direktiv\\_mimimilon\\_pdf/\\$File/partsgemensam\\_rattslig\\_analys\\_direktiv\\_mimimilon.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_partsgemensam_rattslig_analys_direktiv_mimimilon_pdf/$File/partsgemensam_rattslig_analys_direktiv_mimimilon.pdf)> (besökt 2023-05-01).

Medlingsinstitutet (2021), *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021 – Vad säger den officiella lönestatistiken?*, tillgänglig på <[www.mi.se/app/uploads/Loneskillnaden-mellan-kvinnor-och-man-2021.pdf](http://www.mi.se/app/uploads/Loneskillnaden-mellan-kvinnor-och-man-2021.pdf)> (besökt 2023-03-15).

Medlingsinstitutet (2023a), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022 – Medlingsinstitutets årsrapport*, tillgänglig på <[www.mi.se/app/uploads/arsrapport-avtalsrorelsen-och-lonebildningen-2022.pdf](http://www.mi.se/app/uploads/arsrapport-avtalsrorelsen-och-lonebildningen-2022.pdf)> (besökt 2023-04-27).

Medlingsinstitutet (2023b), *Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden – Förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden*, tillgänglig på <[jamstalldhetsmyndigheten.se/media/zo0j4rhc/underlagsrapport-2023-08-analys-av-den-konssegregerade-arbetsmarknaden-23-04-27.pdf](https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/zo0j4rhc/underlagsrapport-2023-08-analys-av-den-konssegregerade-arbetsmarknaden-23-04-27.pdf)> (besökt 2023-04-28).

Nämnden mot diskriminering (u.å), *Årsredogörelser*, tillgänglig på Nämnden mot diskriminering hemsida <[namndenmotdiskriminering.se/arsredogorelser](https://namndenmotdiskriminering.se/arsredogorelser)> (besökt 2023-04-20).

von Scheele, Carl (2022), *EU-parlamentet vill skärpa direktivet om lönetransparens*, Arbetsvärlden, tillgänglig på <[www.arbetsvarlden.se/eu-parlamentet-vill-skarpa-direktivet-om-lonetransparens/](https://www.arbetsvarlden.se/eu-parlamentet-vill-skarpa-direktivet-om-lonetransparens/)> (besökt 2023-05-18).