



EKONOMI-  
HÖGSKOLAN

# Lönetransparensdirektivet – är det nu vi får jämställda löner?

*En analys av lönetransparensdirektivet och dess potentiella påverkan på det svenska rättsläget om könsrelaterad lönediskriminering*

**Helene Marion Holmgren och Meral Nasufovska Zrmanjac**

INSTITUTIONEN FÖR HANDELSRÄTT

Kandidatuppsats - arbetsrätt

15 högskolepoäng

HARH16

HT 2023

Handledare: Ann-Christine Hartzén



# Sammanfattning

Könsrelaterade löneskillnader har försökt bekämpas på EU-nivå genom likalöneprincipen som stadgas i artikel 157 FEUF och är konkretiserad i Recastdirektivet. Bestämmelserna verkar inte vara tillräckliga för att eliminera problemet. Utöver lönediskrimineringsförbud, har arbetsgivare i Sverige en skyldighet att arbeta med aktiva åtgärder. Trots att löneskillnader minskat på den svenska arbetsmarknaden uppgår lönegapet mellan könen till 9,9%, varav en växande del är oförklarad. Genom lönetransparensdirektivet har EU tagit initiativ för att säkerställa efterlevnaden av likalöneprincipen samt försöka motverka de oförklarade löneskillnaderna.

Uppsatsens syfte är att synliggöra de potentiella effekterna av lönetransparensdirektivet i svensk rätt, samt undersöka om direktivets införande kan hjälpa att motverka könsrelaterad lönediskriminering i Sverige. Vår ambition är att bidra med en tydlig bild av hur lönediskriminering på grund av kön hanteras i nuvarande svensk rätt, samtidigt som vi eftersträvar att ge en gedigen tolkning av direktivet.

Insynen kan tänkas medföra begränsade positiva effekter i svensk rätt. Sverige har redan liknande processer i arbetet med lönekartläggning. Uppsatsen skapar också insikt över vilka mekanismer som negativt kan påverka jämställda löner på den svenska arbetsmarknaden. Den svenska modellen är en viktig utmaning som identifierats.

**Nyckelord:** lön, löneskillnader, könsrelaterad lönediskriminering, lönetransparensdirektivet, insyn.

# Abstract

The EU has tried to combat the gender pay gap through the principle of equal pay. Article 157 TFEU and the Recast Directive alone cannot eradicate the issue. According to the Discrimination Act, employers in Sweden shall both comply with the ban on discrimination and work with active measures. Although the gender pay gap has decreased in the labour market, it reaches 9,9%. Besides, the unexplained pay gap is growing. The EU has taken an initiative to enforce the principle of equal pay and prevent the unexplained pay gap through the Pay Transparency Directive.

The purpose of this essay is to highlight the EU Pay Transparency Directive's potential consequences on Swedish law and assess whether the directive can contribute to combat gender-based pay discrimination. Our intention is to present a clear picture on how Swedish law addresses this issue. We also aim at interpreting the new directive in a comprehensive way.

Transparency clauses should lead to positive, though limited effects, in Swedish law. Sweden already has similar processes in its salary mapping regulation. This essay also discloses mechanisms that can affect equal pay negatively, among them the Swedish model is emphasized.

**Keywords:** salary, gender pay gap, gender discrimination, the EU Pay Transparency Directive, transparency.

# Innehåll

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>3</b>
<b>Förkortningar .....</b>	<b>7</b>
<b>1 Inledning .....</b>	<b>9</b>
1.1 Ämne och bakgrund .....	9
1.2 Syfte och frågeställningar.....	10
1.3 Metod och material .....	11
1.4 Avgränsningar .....	13
1.5 Disposition .....	13
<b>2 Lönediskriminering - bakgrunden till dagens reglering .....</b>	<b>15</b>
2.1 Likalöneprincipen - en introduktion .....	15
2.2 Likalöneprincipens tillämplighet och konkretisering .....	15
2.3 Bakgrunden till den svenska rätten.....	16
<b>3 Diskrimineringslagen i Sverige .....</b>	<b>18</b>
3.1 Förbud mot direkt och indirekt lönediskriminering.....	18
3.2 Lika eller likvärdigt arbete .....	18
3.3 Regler om lönekartläggning för att upptäcka och åtgärda löneskillnader .....	20
3.3.1 Bakgrunden till aktiva åtgärder och lönekartläggning .....	20
3.3.2 Allmänna bestämmelser om lönekartläggning .....	21
3.3.3 Gruppindelning och analys utifrån lika eller likvärdigt arbete .....	22
3.3.4 Samverkan, informationsskyldighet och dokumentation .....	24
3.4 Bevisbörda .....	26
3.4.1 Bakgrunden till bevisregeln .....	26
3.4.2 Bevisregelns tillämpning i EU-lönediskrimineringsmål .....	26
<b>4 Den svenska arbetsmarknaden och lönediskriminering .....</b>	<b>27</b>
4.1 Statistik om löneskillnader mellan könen.....	27
4.1.1 Beräkning av löneklyftan mellan kvinnor och män.....	27
4.1.2 Statistikens begränsningar i förhållande till lönediskriminering .....	28
4.1.3 Den könssegregerade arbetsmarknaden .....	28
4.2 Arbetsmarknadsparternas autonomi och lönebildning.....	28
4.2.1 Den svenska modellen .....	28
4.2.2 Individuell lönesättning och jämställda löner .....	29
4.3 Arbetsmarknadssituation som sakligt skäl till lönediskriminering .....	30
4.4 Kollektivavtalet som sakligt skäl till lönediskriminering .....	31
<b>5 Lönetransparensdirektivet .....</b>	<b>34</b>
5.1 Bakgrunden till lönetransparensdirektivet.....	34
5.2 Lika eller likvärdigt arbete .....	35
5.3 Insyn i lönesättningen.....	35
5.3.1 Insyn för arbetstagare och arbetsökande.....	35
5.3.2 Arbetsgivarens informationsskyldighet .....	36

5.3.3	Arbetsgivarens rapporteringsskyldighet.....	36
5.3.4	Samverkan mellan arbetsmarknadsparterna.....	37
5.4	Bevisregler .....	38
<b>6</b>	<b>Analys .....</b>	<b>39</b>
6.1	Insynens påverkan på svensk rätt .....	39
6.2	Hinder mot utvecklingen av jämställda löner i Sverige.....	42
<b>7</b>	<b>Slutsats.....</b>	<b>45</b>
	<b>Källförteckning.....</b>	<b>46</b>

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
COM	Förslag till lönetransparensdirektivet
DL	Diskrimineringslagen
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EG	Europeiska gemenskapen (tidigare EEG)
EU	Europeiska unionen
FEG	Fördraget om Europeiska Gemenskapen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
HD	Högsta domstolen
ILO	Internationella arbetsorganisationen
MI	Medlingsinstitutet
NJA	Nytt juridiskt arkiv
Prop.	Proposition
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar





# 1 Inledning

## 1.1 Ämne och bakgrund

Det är sedan gammalt känt att kvinnors och mäns löner skiljer sig åt.<sup>1</sup> En anledning till att löneskillnader förekommer mellan könen är att kvinnor oftare än män tenderar att arbeta deltid, vilket i sin tur påverkar lönen. Kvinnor arbetar även ofta inom traditionella kvinnoyrken som vård och omsorg till skillnad från män. Det råder delade meningar om vad som anses vara könsdiskriminerande löneskillnader. Det har att göra med om en ser på den könssegregerade arbetsmarknaden som en saklig grund till löneskillnader eller inte.<sup>2</sup>

En förklaring till att förbud mot lönediskriminering historiskt sett uppstod var att kvinnor i Europa under andra världskriget hade fått en betydande roll i att vidmakthålla produktion av varor och tjänster. Det var allt svårare att argumentera för att kvinnor och män skulle avlönas olika.<sup>3</sup> Tidigare hade mannen setts som den främsta familjeförsörjaren medan kvinnans roll på arbetsmarknaden hade ansetts vara av kompletterande karaktär, men nu skulle i stället likhet mellan män och kvinnor gälla. Dessa samhälleliga, normativa förändringsprocesser sågs vara en del av förklaringen till att Internationella arbetsorganisationen (ILO) år 1952 antog en likalönekonvention.<sup>4</sup> ILO:s konvention har varit grunden till uppkomsten av EU:s likalöneprincip. År 1957 stadgades likalöneprincipen i Romfördraget (EEG) artikel 119, och artikeln återfinns idag efter förstärkning i EU:s Fördrag om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF) under artikel 157.<sup>5</sup> Principen förtydligas vidare genom direktiv 2006/54/EG (Recastdirektivet), närmare bestämt artikel 4 som formulerar förbudet mot lönediskriminering.

EU-rättsliga bestämmelser om lönediskriminering ska tillämpas i Sverige.<sup>6</sup> I Sverige är det arbetsmarknadsparterna som har ansvaret över lönebildningen, och ingen minimireglering av

---

<sup>1</sup> Lena, Svenaeus. *Konsten att upprätthålla löneskillnader mellan kvinnor och män - En rättssociologisk studie av regler i lag och avtal om lika lön*. Diss., Rättssociologiska institutionen, Lunds universitet, 2017, s.13.

<sup>2</sup> Svenaeus, 2017, ss.14–15.

<sup>3</sup> Susanne, Fransson. *Lönediskriminering - En arbetsrättslig studie av könsdiskriminerande löneskillnader och konflikten mellan kollektivavtal och lag*. Uppsala: Iustus förlag, 2000, s.182.

<sup>4</sup> Susanne, Fransson och Eberhard, Stüber. *Diskrimineringslagen - En kommentar*. Tredje upplagan. Norstedts Juridik, 2021, s.34.

<sup>5</sup> Fransson, 2000, s.170 och s.182.

<sup>6</sup> Svenaeus, 2017, s.13.

löner finns att följa.<sup>7</sup> För att motverka lönediskriminering finns det i den svenska diskrimineringslagen (2008:567) utöver diskrimineringsförbud, även krav på arbete med aktiva åtgärder i form av årlig lönekartläggning och upprättande av handlingsplan gällande jämställda löner.<sup>8</sup> Trots detta fortsätter kvinnor att tjäna mindre jämfört med män, även om löneskillnaderna inte är lika stora idag som tidigare.<sup>9</sup>

Lönetransparensdirektivet, vars syfte är att förstärka likalönsprincipens tillämpning genom att förbättra insynen för lönesättning, utfärdades den 10 maj 2023. Medlemsländerna ska senast den 7 juni 2026 ha implementerat direktivbestämmelserna i nationell rätt.<sup>10</sup> I Sverige ska en särskild utredare enligt regeringens kommittédirektiv senast den 4 maj 2024 redovisa hur lönetransparensdirektivet bör genomföras i svensk rätt.<sup>11</sup> Frågan är om lönetransparensdirektivet kommer att bidra till en positiv förändring i lönehänseende, eller om löneskillnaderna mellan könen fortfarande kommer vara bestående.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att belysa konsekvenser av lönetransparensdirektivet i fråga om utveckling av könsrelaterad lönediskriminering i Sverige. För att kunna göra detta ska det undersökas hur lönetransparensdirektivet kommer att kunna påverka rättsläget i Sverige, och i vilken mån det kan tänkas motverka könsrelaterad lönediskriminering. För att besvara detta har följande frågor ställts.

- Hur ser rättsläget gällande den könsrelaterade lönediskrimineringen ut idag på den svenska arbetsmarknaden, och vad är dess bakgrund?
- Hur kan lönetransparensdirektivet komma att påverka gällande rätt, och kan det ge bättre förutsättningar för att bekämpa könsrelaterad lönediskriminering?

---

<sup>7</sup> Mats, Glavå och Mikael, Hansson. *Arbetsrätt*. Femte upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2023, s.458.

<sup>8</sup> Proposition 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s.134 och s.317.

<sup>9</sup> Medlingsinstitutet. *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2022 - Vad säger den officiella lönestatistiken?* Stockholm: Medlingsinstitutet, 2023, s.7. [Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2022 - Vad säger den officiella lönestatistiken? \(mi.se\)](https://www.mi.se/medlingsinstitutet/nyheter/2023/11/12/loneskillnaden-mellan-kvinnor-och-man-2022-vad-sager-den-officiella-lonestatistiken/) (Hämtad 2023-11-12)

<sup>10</sup> Direktiv (EU) 2023/970. *Om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer*, artikel 1, 34 och 37.

<sup>11</sup> Kommittédirektiv 2023:68. *Genomförande av EU-direktivet om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer*.

### 1.3 Metod och material

I följande uppsats används den rättsdogmatiska metoden, eftersom den anses utgöra en pålitlig utgångspunkt för alla rättsvetenskapliga arbeten. Rättsdogmatiken innebär att en med hjälp av normhierarki utforskar vilka rättskällor som är relevanta till en rättsvetenskaplig utredning och på så vis kan fastlägga "gällande rätt" (*lex lata*).<sup>12</sup> Rättsdogmatiken kan också användas för att föreskriva vilka rättsregler som borde stiftas (*lex ferenda*) på så sätt att den förstärker analysen av gällande rätt.<sup>13</sup>

Rättskällor kan delas in i primära och sekundära rättskällor. Vad gäller primära rättskällor ges EU-fördragen och lagar, i detta fall särskilt artikel 157 FEUF och diskrimineringslagen (DL), företräde framför andra källor.<sup>14</sup> Utöver EU-fördragen, som är en del av EU:s primärrätt granskas lönetransparensdirektivet, som är en del av EU:s sekundärrätt.

Bland de sekundära källorna är också förarbeten till Diskrimineringslagen och Jämställdhetslagen (1991:433) av stort intresse för denna uppsats. Lagförarbeten, som har rättskällevärde i Sverige, är användbara för att ta reda på lagens allmänna syfte enligt den teleologiska tolkningsmetoden och hur de olika bestämmelserna har tänkt tillämpas.<sup>15</sup> Förarbeten som används i denna uppsats är framför allt propositioner, eftersom de i princip anses vara de mest väsentliga förarbetena.<sup>16</sup>

På EU-nivå används även Förslaget från Europeiska kommissionen om lönetransparensdirektivet (COM 2021) för att hitta preciseringar om de utvalda artiklarna som analyseras i direktivet.<sup>17</sup> Däremot sägs EU:s förarbeten inte ha samma rättsliga källvärde som svenska förarbeten på grund av EU:s lagstiftningsprocess komplexitet och svårigheten att

---

<sup>12</sup> Frantzeska, Papadopoulou och Björn, Skarp. *Juridikens nycklar - Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. Första upplagan. Stockholm: Wolters Kluwer, 2017, ss.133–134.

<sup>13</sup> Bert, Lehrberg. *Praktisk juridisk metod*. Trettonde upplagan. Uppsala: Iusté, 2021, s.203 samt Claes, Sandgren. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare - ämne, material, metod, argumentation och språk*. Femte upplagan, Stockholm: Norstedts juridik, 2021, s.52.

<sup>14</sup> Joel, Samuelsson och Jan, Melander. *Tolkning och tillämpning*. Andra upplagan. Uppsala: 2003, s.155.

<sup>15</sup> Samuelsson och Melander, 2003, s.42 samt Håkan, Hyden och Therese, Hyden. *Rättsregler: en introduktion till juridiken*. Åttonde upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2019, s.113.

<sup>16</sup> Samuelsson och Melander, 2003, s.44.

<sup>17</sup> COM 2021/93/final. *Förslag till Europaparlamentets 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*.

identifiera lagstiftarens ändamål.<sup>18</sup> Trots detta anser vi att COM 2021 innehåller viktig bakgrundsinformation och därför används den i följande studie.

En ytterligare viktig sekundärkälla som använts är doktrin, inklusive en rättsvetenskaplig artikel, en festskrift och en avhandling. Doktrin utgör ett bra verktyg för att tolka de primära rättskällorna.<sup>19</sup> Doktrin anses också vara gångbar för att skapa en överblick av olika relevanta rättsfall både på nationell och EU-nivå. Urvalet täcker "traditionella" författare såsom Glavå och Nyström, men också specialiserade författare som Svenaeus och Fransson som avsevärt bidragit till litteratur om lönediskriminering i Sverige. Vi är dock medvetna att det inte än finns någon litteratur som kommenterar det nya lönetransparensdirektivet, vilket gör att en del av vårt arbete bygger på egna antaganden vad gäller att förutsäga potentiella lagändringar och dess konsekvenser på löneskillnader i praktiken.

Vad gäller EU-praxis har förhandsavgöranden sökts i doktrin och genom databasen Juno, varav de mest tongivande har valts ut och använts i uppsatsen.<sup>20</sup> Vad gäller svenska prejudikat utgår denna uppsats från Svenaeus avhandling, där hon påstår att endast tio mål som kopplas till likalöneprincipen har prövats i Arbetsdomstolen sedan Jämställdhetslagen.<sup>21</sup> För att säkerställa att det inte missats något avgörande har också databasen Juno använts med följande nyckelord: "lönediskriminering" och "lönediskriminering på grund av kön". Även om prejudikat inte teoretiskt sett anses bindande i svensk rätt, tar svenska jurister ändå hänsyn till det i praktiken.<sup>22</sup> Därför är det viktigt att beakta alla svenska lönediskrimineringsmål.

Empiriskt material, såsom statistik, utgör en del av uppsatsen som kompletterar den gällande rättens analys.<sup>23</sup> Detta kan bidra till att sätta rätten i en samhällsrelaterad kontext och skapa bättre förståelse för det rättsliga som undersökts. Statistiken ger en översikt över könsrelaterade löneskillnader, trots begränsningar av metoderna som använts.

---

<sup>18</sup> "EU:s rättskällor" i Hettne, Jörgen och Eriksson, Ida Okten (red.). *EU-rättslig metod - teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. Andra upplagan. Stockholm: Norstedts Juridik, 2011, s.114.

<sup>19</sup> Samuelsson & Melander, 2003, s.157.

<sup>20</sup> Fransson, 2021, Glavå och Hansson, 2023, Nyström, 2021, Svenaeus, 2017, samt Databas Juno Rättskällor - EU-rätt - Praxis - sökord: "lönediskriminering på grund av kön".

<sup>21</sup> Svenaeus, 2017, s.15.

<sup>22</sup> Samuelsson och Melander, 2003, s.39

<sup>23</sup> Sandgren, 2021, s.57-58.

## 1.4 Avgränsningar

Följande uppsats berör endast den svenska diskrimineringslagen och tar inte hänsyn till föräldraledighetslagen (FLL), även om det kan finnas en koppling till FLL 16 §. Såväl könsdiskriminering som missgynnande vid föräldraledighet kan föreligga parallellt.<sup>24</sup> Därmed kan det vara svårt att avskilja könsbaserad lönediskriminering från ett missgynnande under föräldraledighet om hänsyn även tas till FLL i uppsatsen.

Fokus ligger på lönediskriminering i förhållande till arbetslivet vilket innebär att uppsatsen endast fokuserar på förhållandet arbetsgivare/arbetstagare samt arbetssökande. Vidare syftas med diskrimineringsgrunden kön på man och kvinna i ett biologiskt hänseende.<sup>25</sup> Artiklarna som granskas i lönetransparensdirektivet är de som enligt oss anses ha mest potential att förebygga lönediskriminering samt de som handlar om bevis, eftersom bevisning oftast är föremål för analys i doktrinen gällande lönediskrimineringspraxis. Däremot exkluderas sanktioner och rättegångskostnader som regleras i lönetransparensdirektivet från denna uppsats eftersom de inte diskuteras i samma utsträckning i doktrinen.

## 1.5 Disposition

EU-rätt har prioritet över nationell rätt enligt företrädesprincipen, som fastställts av EU-domstolens praxis.<sup>26</sup> Principen kommer delvis att avspeglas i dispositionen eftersom uppsatsen utgår från en av EU:s primära källor - FEUF. Uppsatsen försöker dock främst återge samspelet som finns mellan EU- och svensk rätt.

Det första kapitlet förser läsaren med en ram genom att presentera bakgrunden till ämnet, syftet och frågeställningarna samt metoden och avgränsningarna som gjorts. Det andra kapitlet beskriver likalöneprincipen samt hur den avses tillämpas i nationell rätt. Det tredje kapitlet handlar om att lyfta fram de viktigaste elementen som utformats för att motverka könsrelaterad lönediskriminering i svensk rätt. Det fjärde kapitlet bjuder läsaren på en avstämning med verkligheten med hjälp av statistik och den svenska arbetsmarknadens påverkan på lönediskriminering. Det femte kapitlet belyser de viktigaste punkterna i det nya

---

<sup>24</sup> Glavå och Hansson, 2023, s.505.

<sup>25</sup> Håkan Gabinus, Göransson och Naiti, Del Sante. *Diskrimineringslagen - En lärobok*. Första upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, 2018, ss.31.

<sup>26</sup> Mattias, Derlén, Staffan, Ingmansson och Johan, Lindholm. *Grundläggande EU-rätt*. Andra upplagan. Stockholm: Liber, 2021, ss.34–35.

lönetransparensdirektivet. I det sista kapitlet jämförs dessa punkter med det motsvarande svenska regelverket. Det undersöks vidare om de nya kraven möjligtvis kan leda till bättre premisser för att bekämpa lönediskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Slutligen sammanfattas våra viktigaste reflektioner kring problemet.

## 2 Lönediskriminering - bakgrunden till dagens reglering

### 2.1 Likalöneprincipen - en introduktion

År 1957 stadgades likalöneprincipen i Romfördragets artikel 119.<sup>27</sup> EU-domstolen hade i Defrenne-målet framlagt att artikeln hade två syften, ett socialt och ett ekonomiskt. Det sociala syftade till att röja undan könsdiskriminering och upprätta den grundläggande rätten till likabehandling, och det ekonomiska handlade om att motverka att andra länder genom låga kvinnolöner kunde få konkurrensfördelar. Med tiden hade domstolen i Telecom-målet förklarat att det ekonomiska syftet kom i andra hand. År 1999 förstärktes artikeln och fick nummer 141 FEG. Likalöneprincipen omfattade efter förstärkningen utöver lika arbete, även likvärdigt arbete som redan tidigare hade uppkommit i EU-praxis.<sup>28</sup> Idag har artikel 141 övergått till att heta artikel 157 FEUF.

Artikel 157.1 stadgar att alla medlemsstater ska säkra att likalöneprincipen tillämpas för lika eller likvärdigt arbete. Dessutom definieras begreppet lön i artikel 157.2 FEUF. Lön omfattar, förutom grundlön eller minimilön, alla former av förmåner som arbetstagaren direkt eller indirekt får på grund av sin anställning från arbetsgivaren. Kontanter och naturaförmåner räknas in här.<sup>29</sup>

### 2.2 Likalöneprincipens tillämplighet och konkretisering

EU-domstolen har fastställt att artikel 157 FEUF både har direkt horisontell och vertikal effekt oavsett om det gäller direkt- eller indirekt lönediskriminering genom lag, kollektivavtal eller anställningsavtal.<sup>30</sup> Detta innebär att likalöneprincipen kan åberopas inför en nationell domstol trots att den inte har införlivats i den nationella lagstiftningen, samt att den gäller mellan privatpersoner eller mellan en enskild och en nationell eller europeisk institution.<sup>31</sup>

---

<sup>27</sup> Birgitta, Nyström. *EU och arbetsrätten*. Sjätte upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, 2021, s.195.

<sup>28</sup> Nyström, 2021, s.203 samt C 43/75 Defrenne och C 50/96 Telecom.

<sup>29</sup> Susanne, Fransson och Eberhard, Stüber. *Diskrimineringslagen - En kommentar*. Andra upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, 2015, s.184 samt artikel 157 FEUF.

<sup>30</sup> Nyström, 2021, s.204.

<sup>31</sup> Nyström, 2021, s.42.

Även om artikeln är direkt tillämplig, konkretiserades principen i likalönedirektivet (75/117/EEG), som blev en del av Recastdirektivet.<sup>32</sup> Recastdirektivets mål är att säkra att såväl principen om lika möjligheter som likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, även gällande arbetsvillkor såsom lön, förverkligas. För följande uppsats är artikel 4, som innehåller ett förbud mot både direkt och indirekt lönediskriminering på grund av kön, av särskilt intresse.<sup>33</sup>

Därutöver får artikel 157 FEUF en begränsning eftersom det endast kan göras jämförelse mellan arbetstagare som har samma arbetsgivare. Med andra ord är det inte möjligt att jämföra arbetstagare som har olika arbetsgivare även om arbetstagarna i frågan jobbar på samma arbetsplats.<sup>34</sup> Däremot kan jämförelsen ske med en person som tidigare varit anställd hos arbetsgivaren. Detta preciserades i Macarthys-målet, där EU-domstolen fastslog att jämförelsen inte begränsas till sådana omständigheter där män och kvinnor samtidigt utför lika arbete för samma arbetsgivare.<sup>35</sup> Dessutom klargör EU-domstolen i Tesco-målet att jämförelsepersoner kan finnas på alla arbetsplatser som tillhör arbetsgivaren.<sup>36</sup>

### **2.3 Bakgrunden till den svenska rätten**

För att motverka diskriminering, och understödja likabehandling och lika möjligheter gällande bland annat kvinnor och män i arbetslivet, har Sverige ratificerat flera internationella konventioner från Förenta nationerna (FN) och deras fackorganisation ILO.<sup>37</sup> ILO hade med redan år 1919 principen om lika lön för samma arbete i sina stadgar. År 1951 antog de likalönekonventionen nr. 100, som Sverige ratificerade år 1962.<sup>38</sup>

Sveriges diskrimineringslagstiftning följer ILO-konventionen och EU-rättens utveckling. Den svenska rätten kring diskriminering är formad av tvingande bestämmelser från FEUF och diverse EU-direktiv, som artikel 157 FEUF och Recastdirektivet.<sup>39</sup> Den första

---

<sup>32</sup> Glavå, 2023, s.459.

<sup>33</sup> Direktiv 2006/54/EG. *Om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning)*, artikel 1 och 4.

<sup>34</sup> Nyström, 2021, s.205 samt mål C-256/01 Allonby.

<sup>35</sup> Nyström, 2021, s.204 samt mål C-129/79 Macarthys's Ltd.

<sup>36</sup> Mål C-624/19, punkt 14.

<sup>37</sup> Göransson och Del Sante, 2018, s.22.

<sup>38</sup> Fransson, 2000, s.170 samt Fransson och Stüber, 2021, s.26.

<sup>39</sup> Fransson, 2015, s.27.



diskrimineringslagen i Sverige var 1979 års jämställdhetslag (1979:1118) om kvinnors och mäns jämställdhet i arbetslivet. Sedan dess har lagen ändrats och stärkts flertalet gånger och har blivit dagens nuvarande diskrimineringslag (DL).<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Fransson, 2021, s.48.

## 3 Diskrimineringslagen i Sverige

### 3.1 Förbud mot direkt och indirekt lönediskriminering

Begreppet lönediskriminering förtydligas inte direkt av den nuvarande lagtexten, men i förarbeten till lagen framgår det att förbudet mot diskriminering omfattar samtliga situationer som kopplas till arbetet som kan förekomma mellan arbetstagare och arbetsgivare. Arbetsgivarens sätt att hantera löner- och anställningsvillkor räknas in i detta förbud.<sup>41</sup> Lönediskriminering faller därmed under diskrimineringsförbudet och kan åberopas som direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön med stöd i paragraferna DL 1:4 1st., 1:5 1. samt 2:1.<sup>42</sup> För att kunna tillämpa direkt diskriminering måste rekvisiten missgynnande, orsakssamband och jämförbar situation uppfyllas.<sup>43</sup> Jämförelsen kan göras mellan två eller fler arbetstagare av motsatt kön som arbetar för samma arbetsgivare. Jämförelsen kan dessutom göras mot en faktisk eller en hypotetisk person och förutsätter att de jämförda arbetena i fråga bedöms som lika eller likvärdiga.<sup>44</sup> Vad gäller indirekt diskriminering ska kraven missgynnande, jämförelse (som ofta innefattar statistiskt material) och intresseavvägning vara uppfyllda.<sup>45</sup>

### 3.2 Lika eller likvärdigt arbete

Begreppet “lika eller likvärdigt arbete” har sitt ursprung i artikel 157 FEUF utan att vara definierad. Dessutom förknippas begreppet med direkt och indirekt könsdiskriminering genom Recastdirektivet.<sup>46</sup> Det har i EU-praxis fastställts att det ankommer på de nationella domstolarna att utvärdera om två eller fler arbeten är likvärdiga.<sup>47</sup>

När det gäller jämförelseperson kan det finnas otydlighet i hur EU respektive Sverige formulerar möjligheten att använda sig av en hypotetisk person. Utifrån ett EU-rättsligt perspektiv har det i Macarthys-målet framgått att det vid en jämförelse inte alltid finns krav på

---

<sup>41</sup> Prop., 2007/08:95, s.498.

<sup>42</sup> Göransson och Del Sante, 2018, ss.71–72.

<sup>43</sup> Glavå och Hansson, 2023, s.235.

<sup>44</sup> Göransson och Del Sante, 2018, s.72.

<sup>45</sup> Göransson och Del Sante, 2018, ss.46–47.

<sup>46</sup> Direktiv 2006/54/EG, artikel 4.

<sup>47</sup> Mål C-127/92 Enderby, punkt 11–12 samt mål C-381/99 Brunnhofer, punkt 49.

en faktisk jämförelseperson, vilket tyder på att domstolen inte velat utesluta en hypotetisk jämförelseperson. I förarbeten till Jämställdhetslagen 2000 påpekades att Sverige skulle använda sig av ett starkare skydd än EU och inkludera hypotetisk jämförelseperson genom att använda formuleringen “skulle ha” i lagtexten vad gäller jämförbar situation.<sup>48</sup> Därefter implementerades formuleringen i DL 1:4 1pt. I Recastdirektivets artikel 2.1a har detta formulerats på samma sätt.<sup>49</sup>

I svensk rätt definieras likvärdigt arbete i DL 3:10. Att diskrimineringsförbudet kopplas till “likvärdiga” arbeten utöver “lika” arbeten möjliggör en jämförelse mellan yrken som helt är annorlunda.<sup>50</sup> Exempelvis har Arbetsdomstolen i AD 2001 nr 13 dragit slutsatsen att två barnmorskor och en klinikingenjör som var anställda hos ett landsting utförde arbete som kunde betraktas som likvärdiga. På samma sätt har Arbetsdomstolen i AD 2001 nr 76 funnit att det förekommer likvärdigt arbete mellan en kvinnlig intensivvårdssjuksköterska och en manlig medicinteknisk ingenjör hos ett landsting.

Att kombinera begreppet “likvärdigt arbete” med indirekt diskriminering anses dessutom ge möjlighet att komma åt strukturella löneskillnader mellan könen. Med andra ord borde båda insatserna bidra till att kämpa mot djupt förankrade negativa värderingar av kvinnodominerade yrken.<sup>51</sup> Vi ser det som att indirekt diskriminering genom statistik kan utvidga jämförelsebasen utan att behöva finna en relevant jämförelseperson.

Bedömningen om “likvärdigt arbete” kan göras på två olika sätt. Om det redan finns ett arbetsvärderingssystem för att bestämma lönen på företaget, kan detta system enbart användas om dess kriterier inte leder till könsdiskriminering.<sup>52</sup> Arbetsvärderingssystemet är dock inte längre ett krav för att kunna bedöma om vissa arbeten är likvärdiga eller inte.<sup>53</sup> Om det inte finns ett arbetsvärderingssystem ska bedömningen göras baserat på kriterierna kunskap, färdigheter, ansvar och ansträngning.<sup>54</sup> Dessa huvudkriterier preciserades ursprungligen i förarbeten till Jämställdhetslagen och har inte ändrats vid införandet av Diskrimineringslagen.

---

<sup>48</sup> Proposition 1999/2000:143. *Ändringar i jämställdhetslagen m.m.*, s.33, s.38 och s.110 samt Mål 129/79 Macarthy’s Ltd.

<sup>49</sup> Direktiv 2006/54/EG, artikel 2.1.

<sup>50</sup> Glavå, 2023, s.240, ss.244–245 och s.459.

<sup>51</sup> Glavå och Hansson, 2023, s.459.

<sup>52</sup> Direktiv 2006/54/EG, artikel 4.2 och Göransson och Del Sante, 2018, s.73.

<sup>53</sup> Proposition 1990/91:113. *Om en ny jämställdhetslag*, s.88.

<sup>54</sup> Göransson och Del Sante, 2018, s.73 och DL 3:10.

Att bedöma “kunskap” och “färdigheter” (tidigare “kunskap” och “förmåga”) innebär att utvärdera den utbildning och de praktiska erfarenheter som krävs för att kunna utföra ett visst arbete. “Ansträngning” (tidigare “arbetsinsats”) relateras till både psykiska och fysiska ansatser. Ansvar kopplas inte bara till det traditionella arbetsledningsansvaret utan gäller också det ekonomiska ansvaret, informationshantering samt ansvaret för människors hälsa. Slutligen handlar arbetsförhållanden mycket om arbetsmiljö. Dessa kriterier kan kompletteras med ytterligare kriterier så länge de inte orsakar någon form av direkt eller indirekt könsdiskriminering. Däremot rör sig samtliga kriterier inte om arbetstagarens meriter eller skicklighet, även om de sistnämnda kan beaktas vid individuell lönesättning.<sup>55</sup>

### **3.3 Regler om lönekartläggning för att upptäcka och åtgärda löneskillnader**

#### **3.3.1 Bakgrunden till aktiva åtgärder och lönekartläggning**

Den nuvarande diskrimineringslagens tredje kapitel innehåller bestämmelser om aktiva åtgärder. I DL 3:1 beskrivs aktiva åtgärder som ett förebyggande och främjande arbete för att verka för lika rättigheter och möjligheter, samt för att motverka diskriminering inom verksamheter.

Begreppet “aktiva åtgärder” infördes i samband med att 1979 års jämställdhetslag kom till.<sup>56</sup> Det föreligger en koppling mellan bestämmelserna om aktiva åtgärder och diskrimineringsförbud, och samtliga regler bör ses som en enhet.<sup>57</sup> Bestämmelserna har förts över till 2008 års diskrimineringslag,<sup>58</sup> och är inte tänkta att i första hand tillämpas i det enskilda fallet, utan är framåtsyftande och av kollektiv natur.<sup>59</sup>

Arbetet med aktiva åtgärder innefattar att fortlöpande undersöka risker för diskriminering, analysera orsakerna till det som upptäcks, vidta åtgärder som är främjande och förebyggande, samt att följa upp och sedan utvärdera det arbete som gjorts. Arbetsgivarens arbete gällande aktiva åtgärder gäller alla diskrimineringsgrunder och ska bland annat omfatta bestämmelser

---

<sup>55</sup> Proposition 1993/94:147. *Jämställdhetspolitiken: Delad makt, delat ansvar*, ss.52–54.

<sup>56</sup> Fransson, 2021, s.446.

<sup>57</sup> Proposition 1978/79:175. *Med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m.m.*, s.79.

<sup>58</sup> Fransson, 2021, s.447.

<sup>59</sup> Prop., 2007/08:95, s.317.

om löner, praxis och andra anställningsvillkor.<sup>60</sup> Gällande kön finns det särskilda bestämmelser om lönekartläggning och analys i DL 3:8-10, som anses vara det viktigaste verktyget för att motverka löneskillnader mellan kvinnor och män.<sup>61</sup> Kartläggningsreglerna kan förklaras ha uppstått som ett resultat av en löneskillnadsutredning som gjordes år 1991.<sup>62</sup> Det konstaterades att där förekom en löneskillnad mellan en till åtta procent, som inte gick att förklara.<sup>63</sup> Ett förslag om en årlig lönekartläggning lades fram, och den första lönekartläggningsbestämmelsen trädde i kraft år 1994 i jämställdhetslagen. I samband med 2001 års lagändring preciserades lönekartläggningens syfte; att upptäcka, åtgärda och förhindra skillnader i löner som är osakliga mellan könen.<sup>64</sup>

Lönekartläggning ger arbetsgivare möjlighet att ur jämställdhetssynpunkt rätta löner utan att det skett ett brott mot likalöneprincipen. Arbetsgivaren kan exempelvis välja att minska lönegap mellan en kvinnodominerad grupp och en mansdominerad grupp även om de inte har likvärdigt arbete. Att en lön justeras i avseende att åstadkomma jämställda löner innebär därmed inte att arbetsgivaren rättat till en lagstridig lön.<sup>65</sup> Detta ser vi som ett väldigt viktigt förebyggande arbete för att minimera risken att lönediskriminering sker.

### **3.3.2 Allmänna bestämmelser om lönekartläggning**

Arbetsgivarens skyldigheter gällande lönekartläggning regleras i DL 3:8. Arbetsgivaren ska årligen kartlägga och analysera löner, praxis och andra anställningsvillkor som tillämpas hos denne, samt gå igenom arbetstagarnas löner och kartlägga och analysera löneskillnader mellan de två olika könen som utför arbete som kan betraktas som lika eller likvärdigt. Lönekartläggningsreglerna i paragrafen gäller samtliga arbetsgivare.<sup>66</sup> Alla arbetstagare omfattas, oavsett vilken ställning de har på arbetsplatsen och anställningsform, och oavsett om arbetet sker inom eller utom arbetsgivarens lokaler.<sup>67</sup>

---

<sup>60</sup> DL 3:2, 3:3 och 3:5:2.

<sup>61</sup> Göransson och Del Sante, 2018, s.72 samt s.101.

<sup>62</sup> Fransson, 2021, s.459.

<sup>63</sup> SOU 1993:7. *Löneskillnader och lönediskriminering - Om kvinnor och män på arbetsmarknaden*, ss.153–154.

<sup>64</sup> SOU 1993:7, s.269 och Fransson, 2021, s.459.

<sup>65</sup> Prop., 1999/2000:143, s.81.

<sup>66</sup> Proposition 2015/16:135. *Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter*, ss.49–50 och Prop., 2007/08:95, s.539.

<sup>67</sup> Prop., 1999/2000:143, s.69.

Målet med lönekartläggningen och analysen är att få fram information om arbetsplatsens relevanta lönebestämmelser som kan finnas i kollektivavtal eller vara bestämda på ett annat sätt. Lönekartläggning innefattar vidare vilka lönerutiner och löneformer som används. Även löneförmåner i form av bonussystem, rese- eller bostadsförmåner eller tjänstebil ska ingå i kartläggningen. Kartläggningen ska också innehålla sammanställd information om klassificering av svårighetsgraden av arbetet, och kriterier för att bedöma individens prestationer och kvalifikationer. All relevant fakta för samtliga arbetstagares anställningar, som ålder, utbildning och kön, ska samlas in. Lönesättningen ska vara transparent och möjlig att förstå för att kunna bedöma om en löneskillnad mellan könen är saklig eller inte, oavsett hur lönesystemet är utformat.<sup>68</sup> Arbetsgivarens lönepolitik bör därmed visa vilka kriterier som återfinns för att bedöma arbetets svårighetsgrad, och om dessa kriterier tillämpas i praktiken vid fastställandet av löner, samt om kvinnors och mäns arbete värderas på ett lika detaljerat sätt i kriterierna för lönesättning.<sup>69</sup>

Efter kartläggningen ska det genomföras en analys av lönesystemet baserat på gruppindelning utifrån lika och likvärdigt arbete. Analysen ska göras med ett jämställdhetsperspektiv, och kan hjälpa till att upptäcka om det förekommer bestämmelser som inte är könsneutrala.<sup>70</sup>

### **3.3.3 Gruppindelning och analys utifrån lika eller likvärdigt arbete**

För att kunna göra lönejämförelser mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete måste gruppindelningar göras.<sup>71</sup> Gruppindelningarna är också viktiga för att arbetsgivarna ska kunna bedöma om förekommande löneskillnader är sakliga när det gäller lika eller likvärdigt arbete.<sup>72</sup>

De som anses utföra lika arbete placeras i en grupp baserat på arbetsuppgifterna.<sup>73</sup> Enligt DL 3:9:1 ska arbetsgivare analysera om löneskillnader som förekommer mellan kvinnor och män som utför lika arbete, direkt eller indirekt har med kön att göra. Analysen ska betona vad de eventuella skillnaderna mellan de olika könen löner beror på. En bedömning ska göras

---

<sup>68</sup> Prop., 1999/2000:143, s.68-69.

<sup>69</sup> Fransson, 2021, s.465.

<sup>70</sup> Prop., 2007/08:95, s.539.

<sup>71</sup> Prop. 1999/2000:143. s.75.

<sup>72</sup> Prop., 2007/08:95, s.539.

<sup>73</sup> Prop., 2007/08:95, s.539.

avseende de löneskillnader som förekommer mellan könen *inom* de fastställda grupperna, och måste kunna förklara hela löneskillnaden på ett sakligt sätt.<sup>74</sup> Analyskravet beror på hur lönesystemet ser ut. Vid individuell lönesättning måste arbetsgivaren på individnivå kunna bevisa att hela löneskillnaden är sakligt motiverad. Vid tarifflönesystem ska arbetsgivaren kontrollera om samtliga villkor är lika tillämpade oavsett kön.<sup>75</sup>

Vid gruppindelningen gällande likvärdiga arbeten, ska en sammantagen bedömning göras utifrån de fyra kriterierna i DL 3:10. Kriterierna *kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning* fokuserar på vad arbetet kräver, medan kriteriet *arbetsförhållanden* inriktas mot arbetets natur. Ställning ska tas till hur krävande de olika arbetena är jämfört med varandra. Ansvar för tillvägagångssättet och utformningen av metoder för att jämföra hur kraven ska utformas ligger på arbetsmarknadsparterna och i sista hand på arbetsgivarna.<sup>76</sup>

Vid likvärdiga arbeten ska jämförelse av lönerna göras *mellan* grupperna, med syftet att upptäcka strukturell undervärdering som kan förknippas med de arbetsuppgifter som oftast, typiskt, utförs av kvinnor. Enligt DL 3:9:2 ska arbetsgivaren analysera om det finns ett direkt eller indirekt samband med kön vid förekommande skillnader i lön mellan en grupp som utför kvinnodominerat arbete och en grupp som inte utför kvinnodominerat arbete men vars arbeten betraktas som likvärdiga. Ett arbete anses vara kvinnodominerat om fler än 60 procent av arbetstagarna som utför arbetet är kvinnor. Enligt DL 3:9:3 ska arbetsgivaren även analysera om det finns ett direkt eller indirekt samband med kön vid förekommande löneskillnader mellan en grupp av arbetstagare som har kvinnodominerat arbete och en grupp som inte har kvinnodominerat arbete men får högre lön trots att kraven i deras arbeten bedöms vara lägre. Analysen kan innefatta lönespridning, lönenivåer och andra lämpliga jämförelser.<sup>77</sup> Det finns dock ingen vidare förtydligande om vad dessa “andra lämpliga jämförelser” innebär. Bestämmelsen i DL 3:9:3 kan hänvisas till Murphy-målet.<sup>78</sup> EU-domstolen har uttalat att det är i strid med nuvarande artikel 157 FEUF att betala lägre lön för arbete som har högre värde, förutsatt att jämförelsen görs mellan män och kvinnor. Enligt EU-domstolen skulle en motsatt tolkning betyda att likalöneprincipen fråntas sin ändamålsenliga verkan. Domstolen har vidare

---

<sup>74</sup> Prop., 2007/08:95, ss.539-540.

<sup>75</sup> Prop., 1999/2000:143, ss.76–77.

<sup>76</sup> Prop.,1999/2000:143, ss. 70–71 och Fransson, 2021, s.466.

<sup>77</sup> Prop., 2007/08:95, s.540.

<sup>78</sup> Prop., 2015/16:135, s.52.

uttryckt att det är könsdiskriminerande om en arbetstagare oavsett kön får lägre lön på grund av att arbetet är kvinnodominerat, även om arbetstagaren utför ett mer kvalificerat arbete.<sup>79</sup>

### **3.3.4 Samverkan, informationsskyldighet och dokumentation**

Enligt DL 3:11 ska arbetsgivare och arbetstagare samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Samverkan kan beskrivas som att arbetsgivar- och arbetstagarparterna ömsesidigt arbetar för att aktivt driva frågor om lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatserna.<sup>80</sup> Arbetsgivarens skyldighet att samverka gäller samtliga delar i arbetet med aktiva åtgärder, och samverkansskyldigheten gäller normalt mot de fackliga organisationer som finns på arbetsplatsen eller hos arbetsgivaren. Parterna får genom exempelvis kollektivavtal komma överens om de närmare formerna för samverkan. Arbetsgivaren ansvarar över hur arbetstagare på bästa sätt kan samverka om det på arbetsplatsen saknas facklig representation.<sup>81</sup> Samverkan gällande lönekartläggning ska lämpligen inledas med att arbetsgivaren samråder med arbetstagersidan om hur kartläggningen ska organiseras, och arbetstagersidan ska också ha möjlighet att delta i både kartläggning och analys av löneskillnader och lönesystem, samt i den avslutande delen gällande lönejusteringar eller andra nödvändiga åtgärder som behöver vidtas.<sup>82</sup>

I DL 3:12 regleras vilken information som måste tillhandahållas arbetstagarorganisationen vid samverkan. Enligt lagtexten och förarbeten gäller arbetsgivarens informationsskyldighet mot kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer. Det har däremot i förarbeten även framlagts att arbetsgivaren är fri att tilldela information även till andra arbetstagarföreträdare.<sup>83</sup> Arbetsgivarens informationsskyldighet innebär inte att arbetstagersidan får ta del av generell information om samtliga arbetstagers löner. Att ha rätt till att få information om enskilda arbetstagers löner gäller främst vid analys inom en grupp med lika arbeten. Vid likvärdiga arbeten har det inte ansetts vara lika nödvändigt. Informationskyldigheten gäller mot de som befinner sig i en samverkansgrupp som utsetts som representanter, för att vara med i kartläggningen och analysen, och dokumentera om detta enligt DL 3:13.<sup>84</sup> DL 3:12 innehåller

---

<sup>79</sup> Mål 157/86 Murphy och prop., 2015/16:135, s.52.

<sup>80</sup> Prop., 2007/08:95, s.324.

<sup>81</sup> Prop., 2015/16:135, s.104.

<sup>82</sup> Fransson, 2021, s.476.

<sup>83</sup> Prop., 1999/2000:143, s.85–86.

<sup>84</sup> Fransson, 2021, s.478 och prop., 1999/2000:143 s.90.



också bestämmelser om tystnadsplikt och skadestånd som gäller vid uppgifter om enskilda arbetstagares löner eller andra förhållanden. Dessa bestämmelser gäller inte i det allmänna verksamheten, utan stycket hänvisar till bestämmelser i offentlighets- och sekretesslagen. Fransson lyfter fram att offentliganställdas löner och anställningsvillkor enligt praxis är offentliga. Även arbetskamrater på den egna arbetsplatsen har rättighet att få ta del av sina arbetskamraters löneuppgifter.<sup>85</sup> Detta tolkar vi som att arbetstagarna kan se lönerna, men inte kriterierna kring lönesättningen.

I DL 3:13 påträffas reglerna om arbetsgivarens skyldighet att skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. De arbetsgivare som vid ingående av ett kalenderår sysselsatte fler än tjugofem anställda har dokumentationskrav. För att tillsynsmyndigheten ska kunna följa arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder bör dokumentation ske löpande enligt förarbeten.<sup>86</sup>

Andra stycket i 3:13 förklarar i punktform vad dokumentationen ska innehålla. Punkt tre till sju i paragrafen är av relevans för följande uppsats. Dokumentationen ska enligt punkt tre innehålla en redovisning av resultatet av arbetsgivarens kartläggning samt analys. Enligt punkt fyra ska det göras en redovisning av vilka åtgärder och lönejusteringar som behöver vidtas för att ta itu med löneskillnader som förekommer, som har direkt eller indirekt samband med kön. Enligt femte punkten ska en kostnadsberäkning och en tidsplanering genomföras, där mål sätts upp för de lönejusteringar som behöver ske, och det ska utföras så fort som möjligt men senast inom tre år. Punkt sex förklarar att en redovisning och utvärdering ska göras som visar hur förra årets åtgärder som planerades har genomförts. Slutligen behöver enligt punkt sju en redogörelse göras för hur samverkansskyldigheten genomförts.

För de arbetsgivare som sysselsatt mellan tio och tjugofyra arbetstagare, finns bestämmelser i DL 3:14, där det anges att dokumentation av lönekartlägningsarbetet ska ske enligt punkt 3–6 i DL 3:13, samt att arbetsgivaren ska redogöra för hur man fullgjort samverkansskyldigheten under arbetet med lönekartläggningen.

---

<sup>85</sup> Fransson, 2021, s.481.

<sup>86</sup> Prop., 2015/16:135 s.59.

## 3.4 Bevisbörda

### 3.4.1 Bakgrunden till bevisregeln

Bevisregeln i DL 6:3 har sitt ursprung i bevisbördsdirektivet 97/80/EG som inkorporerats i Recastdirektivets artikel 19.<sup>87</sup> Enligt artikel 19.4 kan bestämmelserna om bevisbörda även tillämpas på de förhållanden som omfattas av dagens artikel 157 FEUF. Denna regel anför att svaranden ska bevisa att det inte skett brott mot likalöneprincipen, när käranden framlagt fakta som tyder på att likalöneprincipen inte tillämpats och att det därmed skett direkt eller indirekt diskriminering. Medlemsstaterna har också rätt att införa mer fördelaktiga bevisregler för käranden.<sup>88</sup>

Bevisregeln har också beskrivits i NJA 2006 s. 170 av Högsta domstolen (HD) och diskuterats i diskrimineringslagens förarbete. Enligt HD ska bevisregeln tolkas som en presumtionsregel med ett första och andra led. I första ledet ska käranden lägga fram omständigheter som skapar en presumtion om att diskriminering föreligger, och i andra ledet är det svarandes ansvar att försöka bryta presumtionen genom bevisning och motargument.<sup>89</sup>

### 3.4.2 Bevisregelns tillämpning i EU-lönediskrimineringsmål

I EU-domstolens förhandsavgöranden har bevisregelns tillämpning belysts i bland annat Danfoss-målet och Enderby-målet om lönediskriminering. I Danfoss-målet visade en statistisk undersökning att män tjänade mer än kvinnor. EU-domstolen ansåg att arbetsgivaren vid ett stängt lönesystem skulle bevisa att kriterierna som användes inte var könsdiskriminerande, samt tillgängliggöra lönesystemet för insyn.<sup>90</sup> I Enderby-målet uttalade EU-domstolen att bevisbördan kan flyttas från arbetstagaren till arbetsgivaren när det finns en tydlig diskriminering. Argumentet för detta var att arbetstagare inte ska fräntas varje effektivt medel för att bevara respekten för likalönedirektivet.<sup>91</sup>

---

<sup>87</sup> Prop., 2007/08:95, ss.442–443 och ss.446–446.

<sup>88</sup> Direktiv 2006/54/EG, art. 19.

<sup>89</sup> Prop., 2007/08:95, s.443 och NJA 2006 s.170.

<sup>90</sup> C-109/88 Danfoss p.15 och Fransson, 2021, s.600.

<sup>91</sup> C-127/92 Enderby.

## 4 Den svenska arbetsmarknaden och lönediskriminering

### 4.1 Statistik om löneskillnader mellan könen

#### 4.1.1 Beräkning av löneklyftan mellan kvinnor och män

Eurostat som ansvarar för EU:s statistik, konstaterar att löneskillnaderna mellan män och kvinnor i EU ständigt minskat sedan 2015. År 2021 var mäns löner 12,7% högre än kvinnors jämfört med 12,9% 2020.<sup>92</sup>

I Sverige ansvarar MI för den officiella lönestatistiken.<sup>93</sup> MI:s roll innebär bland annat att analysera löneutvecklingen utifrån ett jämställdhetsperspektiv. För detta ändamål använder sig MI av lönestrukturstatistik, som baseras på en årlig undersökning som utgår från individuella uppgifter. Genom lönestrukturstatistiken kan MI presentera information om arbetsmarknadens lönestruktur som är jämförbar.<sup>94</sup> Den totala löneskillnaden mellan kvinnor och män var 9,9 procent både 2022 och 2021.<sup>95</sup>

En ytterligare metod som används av MI är standardvägning.<sup>96</sup> Genom standardvägning, som beaktar olika faktorer som kvinnor och män kan påverkas av, såsom yrken, sektorer, utbildningsnivå, arbetstid och ålder, kan den oförklarade skillnaden beräknas.<sup>97</sup> Den oförklarade löneskillnaden är den löneskillnad som inte går att förklara genom dessa tillgängliga variabler. Den uppgår till 4,7% 2022 jämfört med 4,5% 2021, vilket visar att en ökning i oförklarade löneskillnader skett.<sup>98</sup>

---

<sup>92</sup>Eurostat. *Gender pay gap in unadjusted form*. Uppdaterat 1 mars 2023.

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en> (Hämtad 2023-11-15)

<sup>93</sup> Medlingsinstitutet, 2023, s.7.

<sup>94</sup> Medlingsinstitutet, 2023, ss.7–8.

<sup>95</sup> Medlingsinstitutet, 2023, s.6.

<sup>96</sup> Medlingsinstitutet, 2023, s.10.

<sup>97</sup> Medlingsinstitutet, 2023, s.15.

<sup>98</sup> Medlingsinstitutet, 2023, s.10 och s.6.

### 4.1.2 Statistikens begränsningar i förhållande till lönediskriminering

Den oförklarade skillnaden ska inte förväxlas med “osakliga skillnader”, dvs. skillnader i utfall som endast beror på kön. Genom standardvägning är det omöjligt att bedöma om det finns osakliga löneskillnader. Därmed är det även omöjligt att bedöma om det föreligger lönediskriminering i enlighet med diskrimineringslagen.<sup>99</sup> Detta kan förklaras av att lagen endast fokuserar på enskilda arbetsgivare, medan statistiken belyser löneskillnaderna på en mer allmän nivå.<sup>100</sup> Det finns också kritik om standardvägning, som gör att skillnaderna i lön mellan män och kvinnor verkar vara mindre. Därför är det väsentligt att understryka de faktiska skillnader som inverkar på kvinnors och mäns löner, för att få chans att vidta åtgärder.<sup>101</sup>

### 4.1.3 Den könssegregerade arbetsmarknaden

Att arbetsmarknaden är könssegregerad är enligt MI en väsentlig anledning till att kvinnors och mäns löner avviker från varandra. Kvinnor och män jobbar i stor omfattning i olika yrken med olika lönenivåer samt inom olika sektorer och branscher.<sup>102</sup> Vad gäller sektorer visar SCB:s arbetskraftsundersökningar att över 60 procent av de anställda i privat sektor var män 2021, jämfört med 27 procent i kommunerna. Att verksamheten drivs baserat på helt annorlunda syften - vinst eller välfärd - påverkar lönerna i den privata respektive den offentliga sektorn. Att gå med vinst ger ett större utrymme för löneökningar i den privata sektorn.<sup>103</sup> Kvinnodominerade yrken, såsom barnskötare, karakteriseras av lägre lön. Exempelvis fick barnskötare i genomsnitt 25 800 kronor i månaden 2022. Tvärtom kännetecknas mansdominerade yrken av högre lön. Exempelvis uppgick företagssäljares genomsnittliga lön till 46 700 kronor månadsvis 2022.<sup>104</sup>

## 4.2 Arbetsmarknadsparternas autonomi och lönebildning

### 4.2.1 Den svenska modellen

Den svenska modellen karaktäriseras av arbetsmarknadsparternas kapacitet att förhandla och uppnå överenskommelser på ett relativt självständigt sätt.<sup>105</sup> Arbetsmarknadsparternas

---

<sup>99</sup> Medlingsinstitutet, 2023, s.12.

<sup>100</sup> Medlingsinstitutet, 2023, s.28.

<sup>101</sup> Medlingsinstitutet. *Röster om lönebildning och medling*. Stockholm: Medlingsinstitutet, 2011, s.61. [Röster om lönebildning och medling - Medlingsinstitutet \(mi.se\)](#) (Hämtad 2023-11-03)

<sup>102</sup> Medlingsinstitutet, 2023, s.13 och s.24.

<sup>103</sup> Medlingsinstitutet, 2023, s.24.

<sup>104</sup> Medlingsinstitutet, 2023, s.14.

<sup>105</sup> Glavå och Hansson, 2023, s.68.

förhållanden regleras främst genom kollektivavtal som antas parterna emellan.<sup>106</sup> Redan i Saltsjöbadsavtalet 1938 uttrycktes viljan att begränsa statens inblandning på arbetsmarknaden samt att ge arbetsmarknadsparterna ett större ansvar, särskilt vad gäller lönebildning.<sup>107</sup> I Sverige finns det inga lagstadgade minimilöner eller erga omnes, det vill säga en allmängiltigförklaring av kollektivavtal.<sup>108</sup> Industriavtalet som ingicks mellan arbetsmarknadsparterna inom industri 1997 har skapat en ram för lönebildningen sedan dess.<sup>109</sup> Under avtalsrörelsen sätts "märket" för löneökningstakten. Det innebär att löneökningstakten som förhandlas av parterna inom den svenska exportindustrin kommer att påverka andra sektorer på arbetsmarknaden. Det rådande systemet har dock ifrågasatts. Fokuset på industrinormen sägs hämma löneutjämningen mellan kvinnodominerade, lågavlönade yrken och mansdominerade, högre avlönade yrken.<sup>110</sup>

#### 4.2.2 Individuell lönesättning och jämställda löner

Lönebildning har gradvis gått igenom en decentralisering med individuell lönesättning.<sup>111</sup> Runt nittio procent av alla anställda i Sverige täcks av kollektivavtal varav nittio procent karakteriseras av någon form av individuell lönesättning.<sup>112</sup> Även om löner till en viss utsträckning kan förhandlas på företagsnivå, är möjligheterna till lönejustering mellan olika arbetstagargrupper begränsade.<sup>113</sup> I en rapport från 2009 lyfte fackföreningen Unionen fram att lönebildning på lokal nivå inte fungerade på ett tillfredsställande sätt. Även om individuell lönesättning och lönesamtal är viktiga för att uppnå jämställda löner, kritiserade Unionen starkt individuell lönesättning när den används tillsammans med sifferlösa avtal. Sifferlösa avtal utgör den högsta nivån av lokal och individuell lönesättning på den svenska arbetsmarknaden.<sup>114</sup> En möjlig anledning till detta kan vara att sifferlösa avtal inte skapar en ram för jämställda löner utan kan tendera att gynna män mer än kvinnor.

---

<sup>106</sup> Glavå och Hansson, 2023, s.439.

<sup>107</sup> Glavå och Hansson, 2023, s.27.

<sup>108</sup> Glavå och Hansson, 2023, s.439.

<sup>109</sup> Kent, Källström, Jonas Malmberg och Sören Öman. *Den kollektiva arbetsrätten - en lärobok*. Tredje upplagan. Uppsala: Iustus, 2022, s.48.

<sup>110</sup> Medlingsinstitutet, 2011, s.177.

<sup>111</sup> Fransson, Suzanne och Stüber, Eberhard "Lönediskriminering i ett system med normlösa avtal och individuell lönesättning - en kommentar till målet AD 2013 nr 74" i Persson, Annina H och Ryberg-Wellander, Lotti (red.). *Festskrift till Catharina Calleman - i rättens utkanter*, Iustus, 2014, s.114.

<sup>112</sup> Medlingsinstitutet, 2023, s.27.

<sup>113</sup> Källström, Malmberg och Öman, 2022, s.46.

<sup>114</sup> Fransson och Stüber i Calleman (red.) 2014, s.115 samt SACO. *Sifferlösa avtal och andra avtalskonstruktioner*. 2016, s.3.Uppdaterad 21 oktober 2016. [Sifferlösa avtal och andra avtalskonstruktioner - Saco](#) (Hämtad 2023-12-08)

### 4.3 Arbetsmarknadssituation som sakligt skäl till lönediskriminering

Svensk praxis om könsrelaterad lönediskriminering är relativt begränsad. Det har vid två tillfällen kunnat bevisas att lönediskriminering föreligger. I AD 1995 nr 158 lyckades inte arbetsgivaren bevisa att det fanns saklig grund för att ge en manlig ekonom högre lön än en kvinnlig ekonom. I AD 1996 nr 79 prövade Arbetsdomstolen fyra perioder, varav lönediskriminering ansågs föreligga endast under perioderna 3 och 4. I majoriteten av andra svenska fall har antingen likvärdigt arbete inte ansetts föreligga, eller så har marknadssituationen lyckats bryta presumtionen.

I tidigare mål såsom AD 1984 nr 140 och AD 1996 nr 41 ansåg Arbetsdomstolen att arbetena i fråga inte var likvärdiga. Däremot bedömdes arbetena i AD 2001 nr 13, 51, 76 som likvärdiga.<sup>115</sup> Att arbetena betraktas lika eller likvärdiga är ett viktigt steg i lönediskrimineringsmål, annars föreligger det ingen presumtion för lönediskriminering vad gäller direkt diskriminering. När presumtion för diskriminering föreligger flyttas bevisbördan till arbetsgivaren.<sup>116</sup> Ett återkommande argument som sedan 2001 använts av arbetsgivaren för att bryta presumtionen för direkt diskriminering är *marknadssituation*. Arbetsdomstolen har tills nu varken definierat eller prövat marknadssituation på ett noggrant sätt. Arbetsdomstolen har till och med bedömt arbetsmarknadsargumentet som sakligt skäl till könsrelaterade löneskillnader.<sup>117</sup> Därmed bryts med detta argument enkelt den presumtion som arbetstagarparten har lyckats skapa.

Redan i AD 1991 nr 62 användes marknadskrafterna som sakligt argument för att bryta presumtionen om lönediskriminering. I Barnmorskemålet II, som hänvisar till EU-rätten genom Enderby-målet, har Arbetsdomstolen givit sig rätten att själv bestämma arbetsmarknadssituationens innebörd i lönediskrimineringstvister.<sup>118</sup> I Enderby-målet observerade EU-domstolen att marknadsskäl i form av svårigheten att rekrytera kan utgöra ett sakligt skäl för arbetsgivaren att tillämpa en viss löneskillnad mellan kvinnor och män. Det ankommer dock på den nationella domstolen att utreda omständigheterna för att bedöma om

---

<sup>115</sup> Fransson och Stüber i Calleman (red.) 2014, s.116.

<sup>116</sup> Glavå, 2023, ss.249–250, s.461.

<sup>117</sup> Fransson och Stüber i Calleman (red.) 2014, s.127.

<sup>118</sup> Lena, Svenaeus, "Marknaden - könsneutral prislapp på arbetskraft eller kvitto på etablerad lönediskriminering?" i Fransson, Susanne (red.). *Marknaden saklig grund för lönesättning? En fråga tio svar*. Första upplagan. Stockholms: Nordstedts Juridik, 2007, s.112–113 med hänvisning till AD 2001 nr 13 samt mål C-127/92.

marknadsargumentet är en saklig förklaring för att motivera en löneskillnad vid lönesättning samt att tillämpa proportionalitetsprincipen.<sup>119</sup> Däremot är det otydligt i Barnmorskemålet II om vilken bevisstyrka som behöver tillämpas vad gäller bevisning om marknadsargument från arbetsgivarens sida. Å ena sidan hänvisar Arbetsdomstolen till den svaga bevispresumtion som har gällt till 2001. Å andra sidan ska Arbetsdomstolen följa EU-domstolens rättspraxis som ställer mycket hårdare krav på bevisningen. Slutligen verkar det krav som ställts i Barnmorskemålet ganska lågt eftersom arbetsgivaren inte alls bevisat att det var nödvändigt att betala den manliga ingenjören mer för att anställa honom samt för att behålla honom.<sup>120</sup> På samma sätt finns det låga krav i Socialkonsulentmålet vad gäller arbetsgivarens bevisbörda. Svenaeus drar slutsatsen att Arbetsdomstolen fortfarande tillämpar en svag bevispresumtion trots ändringen i bevisreglerna.<sup>121</sup>

I AD 2013 nr 64 fanns det inte heller någon detaljerad vägledning om vad arbetsmarknadsargumentet innebär. Argumentationen baserades endast på den manliga arbetstagarens speciella kompetens jämfört med det utbud som fanns på arbetsmarknaden. Bolaget var i behov av de kunskaper och den erfarenhet som mannen hade, vilket motiverade både en högre ingångslön och lönerrevision. Att analysera rekryteringsprocessen samt att ifrågasätta den speciella kompetens den manliga arbetstagaren hade var det ingen fråga om.<sup>122</sup>

#### **4.4 Kollektivavtalet som sakligt skäl till lönediskriminering**

Enligt förarbeten till den första jämställdhetslagen skulle lönediskrimineringsförbudet inte kunna medföra ett ingripande varken i arbetsmarknadens sätt att värdera arbetsuppgifter eller övriga normer för lönesättning, så länge dessa normer inte var könsdiskriminerande.<sup>123</sup> I AD 1997 nr 68 bekräftades detta synsätt. Målet rörde en manlig och två kvinnliga civilingenjörer som anställdes som gymnasielärare. Mannen hade fått högre lön än kvinnorna vid rekryteringstillfället för han hade en speciell datakompetens som skolan var i behov av. Eftersom kunskapen inte hade använts som tänkt, ansåg AD inte att det förelåg några sakliga skillnader mellan kvinnorna och mannen för arbetet. Förbundet träffade ändå kollektivavtal

---

<sup>119</sup> Fransson och Stüber i Calleman (red.) 2014, s.126.

<sup>120</sup> Svenaeus i Fransson (red.) 2007, ss.112–113 med hänvisning till AD 2001 nr 13 samt mål C-127/92.

<sup>121</sup> Svenaeus i Fransson (red.) 2007, s.116 med hänvisning till AD 2001 nr 51.

<sup>122</sup> Fransson och Stüber i Calleman (red.) 2014, ss.127–128.

<sup>123</sup> Prop., 1978/79:175, s.74.

med kommunen utan att kräva att kvinnornas lön skulle höjas på samma nivå<sup>124</sup>, vilket Arbetsdomstolen tog hänsyn till i sin bedömning. Därmed anser vi att detta kollektivavtal var ett godtagbart skäl för löneskillnaderna. Även i AD 2001 nr 13 konstaterade domstolen att hänsyn bör tas till kollektivavtalet vad gäller frågor om lönesättning, även om kollektivavtalet inte automatiskt är presumtionsbrytande.<sup>125</sup>

Detta resonemang har sin utgångspunkt i EU-rätten, som har konstaterat att förbudet mot lönediskriminering i artikel 157 FEUF både ska tillämpas på lönesättning som är lagstiftat, och på individuellt eller kollektivt förhandlade löner.<sup>126</sup> I Royal Copenhagen-målet konstaterade EU-domstolen att den nationella domstolen kan ta hänsyn till kollektivavtalsförhandlade löner, så länge löneskillnaderna är icke könsdiskriminerande och baserade på objektiva faktorer.<sup>127</sup> Att lönerna fastställdes i olika förhandlingar (även om det gällde ett och samma kollektivavtal) är inte ett undantag från likalöneprincipens tillämpning.<sup>128</sup> I Enderby-målet låg två olika, i sitt område, könsneutrala kollektivavtal som grund för jämförelsepersonerna. Domstolen fastslog däremot att detta inte var en godtagbar ursäkt för löneskillnaderna, utan det skulle kunna vara ett sätt att kringgå likalöneprincipen. Kollektivavtalsförhandlade löner skulle i sig inte automatiskt innebära att lönediskriminering inte skett.<sup>129</sup>

I det pågående förhandsavgörandet Stavla mot Air Nostrum där det potentiellt föreligger indirekt diskriminering, har kabinpersonal, som främst är kvinnor, fått en lägre ersättning för resekostnader i förhållande till piloter, som främst är män, i enlighet med de bestämmelser som reglerar traktamente och som kommer från två separata kollektivavtal.<sup>130</sup> Det finns tvivel om att två olika kollektivavtal som arbetsgivaren slutit med två fackföreningar utgör ett godtagbart skäl för löneskillnader. I tidigare EU-praxis var olika kollektivavtalsförhandlingar som gjordes med samma fackförbund inte tillräckligt för att utgöra sakligt skäl för löneskillnader.<sup>131</sup>

---

<sup>124</sup> AD 1997 nr. 68 och Fransson, 2015, s.194.

<sup>125</sup> AD 2001 nr. 13 och Fransson, 2015, s.194.

<sup>126</sup> Fransson, 2015, s.195.

<sup>127</sup> C-400/93 Royal Copenhagen, p.45 och Fransson 2015, s.195.

<sup>128</sup> Nyström, 2021, s.210.

<sup>129</sup> C-127/92 Enderby och Fransson, 2015, s.194.

<sup>130</sup> C-314/23 Air Nostrum.

<sup>131</sup> C-127/92 Enderby och C-400/93 Royal Copenhagen.



Det är också värt att återkomma till AD 2013 nr 64, där två behandlingssekreterares lönesättning prövades. Mannen som var yngre och nyanställd fick högre lön än kvinnan som var äldre och hade lång erfarenhet inom företaget. AD fastslog att lönesättningen och lönerevisionen hade bestämts i kollektivavtalet med sakliga och objektiva kriterier, och därmed förelåg ingen lönediskriminering.<sup>132</sup> Enligt Fransson lyfter fallet särskilt fram att den lokala fackföreningen hade varit passiv gällande lönekriterierna i kollektivavtalet, därför att den låtit arbetsgivarsidan bestämma kriterierna i kollektivavtalet.<sup>133</sup> Enligt vår mening visar detta vikten av parternas samverkan och engagemang vid fastställande av kollektivavtalsbestämmelser, framför allt lokalt. Fallet är ett typexempel på att arbetsgivarsidan enkelt kunnat bryta presumptionen om lönediskriminering eftersom avtalsparterna gemensamt godkänt avtalet. Hade facket agerat annorlunda när kollektivavtalet hade slutits, hade det kanske kunnat sluta till arbetstagsidans fördel.

---

<sup>132</sup> AD 2013 nr. 64.

<sup>133</sup> Fransson, 2015, s.196.

## 5 Lönetransparensdirektivet

### 5.1 Bakgrunden till lönetransparensdirektivet

År 2014 antogs en rekommendation av den europeiska kommissionen, vars syfte var att stärka likalöneprincipen och motarbeta lönediskriminering och resterande löneskillnader genom bättre insyn i lönesättningen.<sup>134</sup> Rekommendationen kompletterade Recastdirektivets krav på säkerställandet av lika lön, men innehållet ansågs fortfarande vara svårt att tillämpa och efterleva i praktiken i EU. Bristen på insyn i lönesättningen var ett av hindren. I juni 2019 uppmanades kommissionen att ge förslag till konkreta åtgärder för att förbättra lönesättningsinsynen.<sup>135</sup> År 2021 presenterades ett förslag till *lönetransparensdirektivet*.<sup>136</sup> Direktivförslaget bygger på artikel 157.3 FEUF, och har som syfte att komma till rätta med bristerna i efterlevnaden, säkerställandet och respekten av rätten till lika lön. Målen är tänkta att uppnås genom bestämmelser om insyn i företags lönesättningar, genom att centrala begrepp som "lön" blir enklare att tillämpa för likalöneprincipen, och genom stärkande av efterlevnadsmekanismer. Direktivet inriktar sig på de bakomliggande anledningarna till löneskillnaden mellan könen, med fokus på de "oförklarade" löneskillnaderna.<sup>137</sup> Lönetransparensdirektivet är vidare ett minimidirektiv, vilket innebär att EU-medlemsstaterna får introducera och kvarhålla nationella bestämmelser som är mer fördelaktiga än de som finns i direktivet. Däremot kan staterna inte alls behålla bestämmelser som erbjuder sämre skydd.<sup>138</sup>

I enlighet med subsidiaritetsprincipen har EU ansett att medlemsländerna själva inte i tillräcklig utsträckning kan uppnå målet om förbättrad löneinsyn, varför en samordnad hållning på EU-nivå därmed ansetts behövas. EU har vidare ansett att de bindande rättsliga bestämmelserna har utformats efter målet om att stärka likalöneprincipens tillämpning, utan att överskrida vad som är tillräckligt för att uppnå målet, och att de därmed är förenliga med proportionalitetsprincipen.<sup>139</sup>

---

<sup>134</sup> Rekommendation 2014/124/EU. *Om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn*, punkt 1 och 2.

<sup>135</sup> COM/2021/93 final, ss.1–2 och s.5.

<sup>136</sup> COM/2021/93 final, s. 3 och direktiv (EU) 2023/970.

<sup>137</sup> COM/2021/93 final, ss. 2–4.

<sup>138</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 1 och 27 samt skäl 60.

<sup>139</sup> COM/2021/93 final, ss.4–6.

## 5.2 Lika eller likvärdigt arbete

Lika eller likvärdigt arbete återfinns i direktivets fjärde artikel som stadgar att det av medlemsländerna ska säkerställas att arbetsgivarna tillämpar lönestrukturer som tillförsäkrar lika lön för arbete som är lika eller likvärdigt.<sup>140</sup> Lönestrukturerna är tänkta att möjliggöra jämförelser mellan olika arbetens värden inom samma organisation, och ska bygga på könsneutrala, objektiva kriterier som arbetsgivaren tillsammans med arbetstagarföreträdare kommit överens om. Kriterierna får varken direkt eller indirekt ha sin grund i könstillhörighet. De ska omfatta arbetsförhållanden, ansvar, ansträngning och färdigheter och eventuellt annat som är relevant för ett specifikt arbete. Även mjuka färdigheter av relevans ska beaktas.<sup>141</sup> Definitionen till likvärdigt arbete hittas i artikel 3 som hänvisar till de nyss nämnda kriterierna.<sup>142</sup>

Medlemsländerna ska efter att ha samrått med jämställdhetsorganen företa nödvändiga handlingar för att tillförsäkra att analytiska metoder eller verktyg tillgängliggörs som vägledning och stöd vid jämförelse av ett arbetes värde enligt kriterierna. Metoderna och verktygen ska för arbetsmarknadsparterna eller arbetsgivare möjliggöra att enkelt bestämma och använda arbetsindelings- och arbetsvärderingssystem som är könsneutrala och icke-diskriminerande.<sup>143</sup> Utvecklingen av metoderna eller verktygen kan enligt direktivet överlåtas till arbetsmarknadsparterna.<sup>144</sup> Det bör även nämnas att arbetsgivare kan ge de som utför lika eller likvärdigt arbeten olika löner baserat på exempelvis kompetens och prestation, så länge hänsyn tas till kriterierna ovan.<sup>145</sup>

## 5.3 Insyn i lönesättningen

### 5.3.1 Insyn för arbetstagare och arbetssökande

Löntransparensdirektivets andra kapitel reglerar bestämmelserna om insyn, informationsskyldighet, rapportering och samverkan. Fördelar som poängterats gällande insyn är att arbetstagarnas rättigheter om lika lön skyddas, samtidigt som arbetsgivarnas administrativa bördor och merkostnader minskar. Arbetssökanden kan via insynen gynnas

---

<sup>140</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 4.1.

<sup>141</sup> Direktiv (EU) 2023/970, skäl 26 och artikel 4.1 och 4.4.

<sup>142</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 3g.

<sup>143</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 4.2.

<sup>144</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 33a och skäl 30.

<sup>145</sup> Direktiv (EU) 2023/970, skäl 17.

genom att deras förhandlingsposition förbättras via innehavande av löneinformation. Insynen ses också kunna förhindra en diskriminerande och undervärderande lönesättning i förhållande till erfarenhet och kompetens.<sup>146</sup> Bestämmelserna om insyn omfattar både arbetstagare hos arbetsgivaren och arbetssökande.<sup>147</sup> De sistnämnda ska ha rätt till tillgång av ingångslöneintervall eller ingångslön avseende den tilltänkta tjänst som ska tillsättas. Informationen kan ges i en offentlig platsannons som är icke-diskriminerande och könsneutral, för att säkerställa att en öppen och informerad löneförhandling sker. Det finns också ett förbud för arbetsgivare att fråga arbetssökande om sina nuvarande och tidigare löner.<sup>148</sup> Arbetsgivare har skyldighet att för arbetstagarna göra de kriterier som används vid fastställandet av arbetstagarnas löner, löneutveckling och lönenivåer lättillgängliga. Dessa kriterier kan innefatta tjänstgöringstid, kompetensutveckling och individuella prestationer. Arbetsgivare med mindre än 50 anställda kommer kunna undantas från skyldigheten gällande löneutveckling.<sup>149</sup>

### **5.3.2 Arbetsgivarens informationskyldighet**

Arbetsgivarna har en årlig skyldighet att informera arbetstagarna om deras rätt att begära ut information om deras löner, och hur de kan utöva sin rätt. Arbetstagarnas rätt till information inkluderar deras egna lönenivåer men också de genomsnittliga lönenivåerna som är könsuppdelade för de kategorier som utför lika eller likvärdigt arbete som arbetstagarna. De kan själva begära ut informationen eller göra detta genom sina arbetstagarföreträdare eller jämställdhetsorgan, och arbetsgivaren måste tillhandahålla informationen inom två månader.<sup>150</sup>

### **5.3.3 Arbetsgivarens rapporteringsskyldighet**

Arbetsgivare med minst 100 arbetstagare har lönerapporteringsskyldighet och det är landets övervakningsorgan som på ett insynsvänligt och lämpligt sätt ska offentliggöra informationen. Även mindre arbetsgivare med färre än 100 anställda får frivilligt välja att lämna information enligt direktivet. Arbetsgivarna får också själva offentliggöra denna information i sin förvaltningsberättelse eller på sina webbplatser.<sup>151</sup> Informationen som de är skyldiga att rapportera om är fastställda i direktivets nionde artikel.<sup>152</sup> Denna information behöver

---

<sup>146</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 6 och skäl 32 och 34.

<sup>147</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 2.3, 5 och 6.

<sup>148</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 5 och skäl 33.

<sup>149</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 6 och skäl 35.

<sup>150</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 7 och skäl 36.

<sup>151</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 9 och skäl 39.

<sup>152</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 9.

arbetsgivarna lämna till samtliga arbetstagare och arbetstagarföreträdare. Arbetstagare, deras företrädare och jämställdhetsorgan eller arbetsinspektionen får också begära att få del av ytterligare uppgifter som löneskillnader mellan könen.<sup>153</sup>

Intervallet på rapporteringen skiljer sig åt beroende på hur många arbetstagare en arbetsgivare har. De som har mer än 250 arbetstagare har en årlig skyldighet att rapportera, medan arbetsgivare med 100–150 arbetstagare har rapporteringsskyldighet vart tredje år. Informationen som ska rapporteras ska av ledningen bekräftas som korrekt efter att samråd skett med arbetstagarföreträdare. De sistnämnda ska också ha tillgång till arbetsgivarnas metoder som tillämpats vid bedömning av arbetets värde som lyfts fram i direktivets artikel 4.<sup>154</sup>

#### **5.3.4 Samverkan mellan arbetsmarknadsparterna**

De arbetsgivare som har lönerapporteringsskyldighet enligt 9 artikeln, är skyldiga att utföra en gemensam lönebedömning med sina arbetstagarföreträdare om specifika villkor är uppfyllda enligt artikel 10. Om det saknas arbetstagarföreträdare bör arbetstagarna kunna utnämna sådana. Samverkan ska ske om lönerapporteringen visar en löneskillnad på minst 5% i den genomsnittliga lönenivån mellan könen. Detta gäller om skillnaden inte kan förklaras genom könsneutrala, objektiva kriterier och om arbetsgivaren inte rättat till denna ogrundade löneskillnad inom sex månader räknat från dagen då lönerapporteringen lämnats in.<sup>155</sup>

Syftet med den gemensamma lönebedömningen är att *”identifiera, åtgärda och förhindra”* de omotiverade löneskillnaderna mellan könen. Bedömningen ska bland annat omfatta en analys av andelen män och kvinnor i varje arbetskategori, uppgifter om deras genomsnittliga löner, rörliga ersättningar eller lönetillägg. Även alla skillnader och skälen till skillnaderna i de genomsnittliga lönerna ska bedömas gemensamt. Vidare ska en utvärdering av tidigare åtgärders effektivitet göras. Arbetsgivaren ska utifrån de gemensamt införda åtgärderna inom en rimlig tid rätta till oberättigade löneskillnader i enlighet med praxis och nationella rätt, samt i samarbete med arbetstagarföreträdarna. Åtgärdernas genomförande ska innefatta en analys av de nuvarande systemen gällande könsneutral arbetsindelning och arbetsvärdering, eller genom

---

<sup>153</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 9.

<sup>154</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 9 och skäl 39.

<sup>155</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 10 och skäl 43.

att arbetsgivarna inför sådana system.<sup>156</sup> Trots att direktivet uppger förfarandet, beskrivs inte detaljer kring hur exempelvis en analys ska utföras.

Direktivets trettonde artikel om social dialog lyfter att medlemsländerna ska säkerställa att arbetsmarknadsparternas roll främjas, och att parterna uppmantras till att förhandla om och fokusera på frågor gällande lönediskriminering och åtgärder kring bekämpningen av det.<sup>157</sup>

## 5.4 Bevisregler

Löntransparensdirektivet kräver att en delad bevisbörda ska användas vid lönediskrimineringsmål vid nationella domstolar. Baserat på tidigare praxis kunde bevisbördan flyttas direkt från arbetstagaren till arbetsgivaren utan att arbetstagaren först skapat en presumtion om diskriminering när det fanns en tydlig diskriminering.<sup>158</sup> Nu blir det enligt vår mening ännu tydligare med direktivet att omvänd bevisbörda ska tillämpas om arbetsgivaren inte uppfyllt sina skyldigheter om insyn i lönesättning.

Vad gäller bevis för lika eller likvärdigt arbete behöver arbetstagare av visst kön inte längre ha samma arbetsgivare som en annan arbetstagare av det andra könet för att båda ska kunna bedömas vara i en jämförbar situation. Det ska räcka att lönevillkoren kan kopplas till en och samma lönekälla som reglerar dessa villkor, exempelvis när lönevillkoren regleras i lag eller kollektivavtal som används av flera företag, eller när de regleras på central nivå för fler organisationer inom ett konglomerat.<sup>159</sup> Därutöver ska det vara möjligt att jämföra med en hypotetisk person eller använda sig av statistik för att bevisa att en presumtion om diskriminering föreligger,<sup>160</sup> vilket redan anses gälla i både EU-rätt och svensk rätt.<sup>161</sup> Orsaken till detta är att begränsningen till konkreta personer kan hindra personer som utsatts för könsrelaterad lönediskriminering från att väcka talan i domstol.<sup>162</sup>

---

<sup>156</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 10 och skäl 43.

<sup>157</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 13.

<sup>158</sup> C-127/92 Enderby och direktiv (EU) 2023/970, artikel 18 samt COM/2021/93 final, s.40.

<sup>159</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 19 och skäl 29 samt COM/2021/93 final, s.11.

<sup>160</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 19 och skäl 28 samt COM/2021/93 final, s.11.

<sup>161</sup> Göransson och Del Sante, 2018, s.46 och s.72.

<sup>162</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 19 och skäl 28 samt COM/2021/93 final, s.11.

## 6 Analys

Uppsatsens syfte har varit att belysa konsekvenser av lönetransparensdirektivet i fråga om utveckling av könsrelaterad lönediskriminering i Sverige. Uppsatsens första frågeställning om hur det svenska rättsläget gällande lönediskriminering ser ut har besvarats under arbetets gång i kapitel 2–4. Andra frågeställningen om hur direktivet kan påverka den gällande rätten, och om den kan ge bättre förutsättningar för att bekämpa den könsrelaterade lönediskrimineringen, kommer att diskuteras och besvaras nedan i följande analys.

Det har funnits skiljaktiga åsikter om hur direktivet kommer motverka lönediskriminering på grund av kön. Enligt Selberg och Sjödin kommer direktivet helt sannolikt att ge lönediskriminering en ny anda genom att ändra den rättsliga kontexten, särskilt i förhållande till arbetsdomstolens praxis.<sup>163</sup> Dessutom kommer direktivet att ge mindre utrymme för nationella särlösningar, och ge mer detaljreglering om hur reglerna ska tillämpas i praktiken. Medlemsstaterna förväntas förtydliga begrepp såsom lön och likvärdigt arbete vidare, samt vidta bindande åtgärder för att säkerställa direktivets efterlevnad.<sup>164</sup> Edel Karlsson Håål har däremot kritiserat direktivet genom att påstå att den äventyrar den svenska modellen.<sup>165</sup>

### 6.1 Insynens påverkan på svensk rätt

I uppsatsen har det identifierats att Sverige länge försökt motverka lönediskriminering genom införande av förebyggande- och aktiva åtgärder.<sup>166</sup> Förslaget om lönekartläggning som lades fram i Sverige hade sin bakgrund i de oförklarade löneskillnaderna, precis som lönetransparensdirektivet har,<sup>167</sup> vilket är ett tydligt exempel på att Sverige redan varit ett steg före med införande av tvingande bestämmelser.

---

<sup>163</sup> Edel, Karlsson Håål, *EU-direktiv kan ge ny praxis om lönediskriminering*. Publicerad 21 juni 2023. <https://www.lag-avtal.se/nyheter/eu-direktiv-kan-ge-ny-praxis-om-lonediskriminering/3687114> (Hämtad 2023-12-15)

<sup>164</sup> Direktiv (EU) 2023/970, skäl 16.

<sup>165</sup> Karlsson Håål, 2023.

<sup>166</sup> Fransson, 2021, s.446–447.

<sup>167</sup> Fransson, 2021, s.459 och COM/2021/93 final, s.3.

Något som idag inte finns inom den svenska rätten är att arbetstagare ska ha rätt till insyn i kriterierna gällande löner, löneutveckling och lönenivåer.<sup>168</sup> Detta ser vi som den främsta förändringen som kommer ske i svensk rätt genom direktivet, med förhoppning om att det kan leda till minskade löneskillnader. Genom insyn tror vi att arbetstagare kan vara mer förberedda inför löneförhandlingar, genom att veta vilken lön de har rätt till. Detta kan bidra till att de inte blir underbetalda. Ännu en förändring som kommer behöva föras in i svensk rätt är att arbetssökanden ska ha rätt till insyn i ingångslöneintervall eller ingångslön före anställning. Informationen ska gälla tjänsten som är tilltänkt att tillsättas.<sup>169</sup> Vår bedömning är att denna bestämmelse kan gynna arbetssökande som är i början av sin karriär och inte har många års erfarenhet, genom att inte få en lägre ingångslön än vad de egentligen har rätt till. När det däremot gäller arbetssökande som har mer arbetslivserfarenhet och har högre löner, tror vi inte att information om ingångslöner kommer att tillföra något speciellt.

Att arbetssökanden inte heller kommer få bli tillfrågade om tidigare och nuvarande löner<sup>170</sup> ser vi som en fördel. Att bli tillfrågad om lön kan möjligen leda till att arbetssökanden blir erbjudna en lägre lön om lönen tidigare varit eller idag är låg, än vad de kanske hade blivit erbjudna om de inte uppgivit det. Denna bestämmelse om förbud mot att fråga om nuvarande och tidigare löner, i kombination med bestämmelsen om rätt till insyn i ingångslöner, hoppas vi kunna ge arbetssökanden bättre förutsättningar inför löneförhandlingen.

Den svenska rättens lönekartläggningsbestämmelser kan kännas igen i mycket av det som direktivet lyfter upp. Direktivets artikel om likvärdigt arbete och lönestrukturer som ska bygga på objektiva, könsneutrala kriterier,<sup>171</sup> ser likadant ut i dagens svenska rätt, därför att samma fyra kriterier används. Däremot beskriver direktivet vikten av att kriterierna måste vara icke-diskriminerande och könsneutrala, vilket inte framkommer i lagtexten utan i förarbetena. Precis som direktivet tillåter, är det i Sverige redan arbetsmarknadsparterna som har ansvaret för att exempelvis utforma metoder för att jämföra olika krav i arbeten, varför inga större ändringar bör ske genom denna bestämmelse.<sup>172</sup>

---

<sup>168</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 6.

<sup>169</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 5.

<sup>170</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 5.

<sup>171</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 4.

<sup>172</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 33a och Prop., 1999/2000:143, s.70–71.



Det som däremot kommer behöva införas i svensk rätt är bestämmelser om arbetsgivarens informationsskyldighet och rapporteringsskyldighet, och arbetstagarnas rätt till att få ta del av sina egna lönenivåer, och de genomsnittliga lönenivåerna för arbetstagar­kategorier delat i kön, för de som utför lika eller likvärdigt arbete.<sup>173</sup> Idag kan endast de offentliganställda begära ut sina egna och sina kollegors löner.<sup>174</sup> Däremot tror vi inte att de får ta del av detaljer kring lönesättningen. Vi anser därmed att bestämmelserna i direktivet om tillgången till information om löner kan öppna upp för mer transparens och större möjlighet till en jämförelse av löner, både för offentlig- och privatanställda.

Rapporteringsskyldigheten kan å andra sidan jämföras med dagens dokumentationskrav som arbetsgivarna har.<sup>175</sup> Även i detta tror vi att en utvidgning behöver ske i svensk rätt genom att det dokumenterade också rapporteras in. Sverige kräver dock dokumentation av hela lönekartläggningsprocessen inklusive redovisning av vilka lönejusteringar som behöver göras, och redovisning av hur samverkansskyldigheten fullgjorts, medan direktivet inte har samma preciseringar i rapporteringen.<sup>176</sup> Detta anser vi som svagare jämfört med svensk rätt. DO hade redan uttryckt tvivel i sitt remissvar till direktivförslaget om att kraven i direktivet skulle vara högre än de som redan fanns i Diskrimineringslagen.<sup>177</sup>

Gällande samverkan är vår bedömning att Sverige redan involverar arbetsmarknadsparterna i lönekartläggningsprocessen från början till slut, vilket speglar den svenska modellen. Till skillnad mot vad direktivet anger, gäller bestämmelserna om samverkan i svensk rätt inte bara när vissa villkor uppfylls.<sup>178</sup> Detta tyder på att samverkansbestämmelsen i direktivet inte lär göra en större skillnad gällande lönediskriminering i svensk rätt. Vad gäller analysen av löneskillnader anser vi att både svensk rätt och direktivet inte har tydliga beskrivningar på *hur* en analys ska utföras. Direktivet upplevs däremot ha mer detaljerad information om vad analysen ska innehålla jämfört med svensk rätt.<sup>179</sup>

---

<sup>173</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 7, 9 och 10.

<sup>174</sup> Fransson, 2021, s. 481.

<sup>175</sup> DL 3:13 och 3:14.

<sup>176</sup> DL 3:13 och 3:14 och direktiv (EU) 2023/970, artikel 9.

<sup>177</sup> DO. *DO: Lönetransparensdirektivet positivt i flera delar men klargöranden behövs*. Publicerad 22 april 2021. <https://www.do.se/om-do/pressrum/aktuellt/2021/2021-04-22-do-lonetransparensdirektivet-positivt-i-flera-delar-men-klargoranden-behovs> (Hämtad 2023-12-10)

<sup>178</sup> DL 3:11-12, Fransson, 2021, s. 476 och direktiv (EU) 2023/970, artikel 10.

<sup>179</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 9.2.

Vi är vidare positivt inställda till att det kommer behöva införas en bestämmelse i svensk rätt om att arbetstagare inte kommer behöva ha samma arbetsgivare som personen som de jämförs med vid påstådd lönediskriminering. Istället kommer en och samma lönekälla som reglerar lönevillkoren vara tillräckligt. Exempelvis kan lönevillkor regleras i ett centralt kollektivavtal som täcker olika företag i samma konglomerat.<sup>180</sup> Detta ger arbetstagare möjlighet att kunna jämföra sig med arbetstagare som arbetar för vissa andra arbetsgivare. Däremot är det frågan om vad som händer ifall en arbetsgivare har tecknat hängavtal och en annan arbetsgivare omfattas av ett lokalt kollektivavtal. Kan då båda anses ha samma lönekälla? I sådana fall skulle detta betyda att en arbetstagare som täcks av ett lokalt kollektivavtal i ett företag skulle kunna jämföras med en arbetstagare som täcks av ett centralt kollektivavtal i ett annat företag.

## 6.2 Hinder mot utvecklingen av jämställda löner i Sverige

Utifrån uppsatsen ser vi att det i Sverige fortfarande finns mekanismer som hindrar utvecklingen mot jämställda löner trots EU:s försök att rätta till kvarvarande brister gällande tillämpningen av likalöneprincipen. En rättslig mekanism som måste beaktas för att fler lönediskrimineringsfall kan bli fällande i framtiden är bevisbördan. Den omvända bevisbördan som ska tillämpas enligt artikel 18 i lönetransparensdirektivet är enligt vår mening inte tillräcklig för att skapa förutsättningar som verkligen gynnar arbetstagarna vid svenska mål om lönediskriminering. Visserligen kan omvänd bevisbördan komma att tillämpas enklare om arbetsgivaren underlåtit sina skyldigheter om insyn enligt direktivet. På detta sätt kan bevisbördan tydligare hamna hos arbetsgivaren efter direktivets införande. Å andra sidan har arbetsmarknadssituation bedömts som godtagbart skäl för att bryta presumtionen i det andra ledet vid prövning om direkt diskriminering.<sup>181</sup> Detta förblir förmodligen det största rättsliga hindret. Det finns också en diskrepans mellan EU-rätt och svensk rätt i detta avseende, eftersom svensk rätt fortfarande tillämpar ett svagt beviskrav.<sup>182</sup>

En ytterligare begränsning är inte rättslig utan samhällsrelaterad och belyses av svensk statistik. Även om den totala könsrelaterade löneskillnaden har stått stilla under de senaste två åren har den oförklarade skillnaden ökat med 0,2%. Vad beror det på? Med MI:s lönestatistik kan det inte dras slutsats i att diskriminering föreligger i diskrimineringslagens mening, dvs att det finns

---

<sup>180</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 19 och COM/2021/93 final, s.11.

<sup>181</sup> Fransson och Stüber i Calleman (red.) 2014, s.127.

<sup>182</sup> Svenaeus i Fransson (red.) 2007, s.116.

osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. En orsak till detta är att metoder som används såsom standardvägning endast kan visa ett samband mellan kön och löneutveckling, men inte ren kausalitet. Det enda som MI lyckas förklara är att löneskillnader orsakas av den könssegregerade arbetsmarknaden.<sup>183</sup>

Ett vidare hinder har sina rötter i den svenska politisk-ekonomiska bakgrunden och kan relateras till den svenska modellen. Å ena sidan försöker direktivet involvera arbetsmarknadsparterna i aktiva åtgärder för att motverka lönediskriminering.<sup>184</sup> Å andra sidan kritiserar Edel Karlsson Håål EU för att tvinga Sverige att nedmontera sin modell som kännetecknas av partsautonomi och decentraliserad lönebildning.<sup>185</sup> Frågan är då om den svenska modellen i sig är ett hinder för jämställda löner.

Nycander har påpekat att jämställdhetsfrågan, inklusive undanröjandet av osakliga löneskillnader, borde vara arbetsmarknadsparternas uppgift i Sverige.<sup>186</sup> Vi kan ifrågasätta detta. För det första anses industrinormen med märket påverka löneutjämningen negativt mellan kvinnor och män.<sup>187</sup> För det andra kan individuell lönesättning motverka jämställda löner när den kombineras med sifferlösa avtal.<sup>188</sup> För det tredje kan kollektivavtal bli en anledning till att Arbetsdomstolen avslår en talan om lönediskriminering eftersom fackförbundet som kärke underlåter att uttrycka sin oenighet om vissa lönekriterier under kollektivavtalsförhandlingar.<sup>189</sup> Här finns det återigen ett gap mellan EU-rätt och svensk rätt, i den bemärkelsen att EU-praxis tydligt påpekat att kollektivavtal inte kan bli den enda orsaken till att presumtionen för diskriminering bryts.<sup>190</sup>

Enligt Selberg och Sjödin kan det nuvarande rättsläget sammanfattas som att lönebildning som regleras i kollektivavtal, som påverkas av marknadsskäl och branschpraxis sällan leder till att diskriminering föreligger i Diskrimineringslagens mening fastän det finns löneskillnader

---

<sup>183</sup> Medlingsinstitutet, 2023, s.6 och s.12.

<sup>184</sup> Direktiv (EU) 2023/970, artikel 13.

<sup>185</sup> Karlsson Håål, 2023.

<sup>186</sup> Svante, Nycander. *Makten över arbetsmarknaden*. Tredje upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2017, s.389.

<sup>187</sup> Medlingsinstitutet, 2011, s.177.

<sup>188</sup> Fransson och Stüber i Calleman (red.) 2014, s.115.

<sup>189</sup> Fransson, 2015, s. 196.

<sup>190</sup> C-127/92 Enderby samt Fransson, 2015, s.194.

mellan kvinnor och män och att rekvisitet “likvärdigt arbete” är uppfyllt.<sup>191</sup> Detta har bekräftats under uppsatsens gång. Lönetransparensdirektivet erbjuder tyvärr inte några lösningar för att ta itu med dessa mekanismer.

---

<sup>191</sup> Niklas, Selberg och Erik, Sjödin. *EU-direktiv kan ge ny praxis om lönediskriminering*. Lag & avtal. Publicerad 21 juni 2023. <https://www.lag-avtal.se/nyheter/eu-direktiv-kan-ge-ny-praxis-om-lonediskriminering/3687114> (Hämtad 2023-12-10)

## 7 Slutsats

I denna studie har vi jämfört lönetransparensdirektivet i förhållandet till nuvarande svensk rätt samt försökt förutsäga om de nya villkoren kan bidra till att undanröja könsrelaterad lönediskriminering. Fokus har särskilt lagts på bestämmelserna om insyn. Det har konstaterats att Sverige redan har en bra process angående lönekartläggning, dokumentation och samverkan. Vissa regler i direktivet kan ge bättre förutsättningar för arbetssökande och arbetstagare vid löneförhandling. Däremot saknas konkreta metoder i lönekartläggningens analysdel såväl i EU-rätt som i svensk rätt. Sammantaget är vår bedömning att lönetransparensdirektivet inte kommer att leda till betydliga förändringar i svensk diskrimineringsrätt gällande lönefrågor.

Vi bedömer vidare att lönetransparensdirektivet endast skrapar på ytan av lönediskrimineringsfrågan. Problemet är komplext och beroende av flera olika mekanismer som inte endast är rättsliga. Samhälleliga och ekonomisk-politiska mekanismer har också visats begränsa likalöneprincipens tillämplighet i Sverige. Vi anser inte att den könssegregerade arbetsmarknaden ensamt kan motivera förekommande löneskillnader mellan könen. Vi håller även med kritiken om att den svenska modellen kan utgöra ett hinder för löneutjämning mellan könen. Frågan är då vad som väger tyngst: bevara parternas stora inflytande och bestämmanderätt med nuvarande modellen, där märket är viktigt och gör det svårt att utjämna löneskillnader mellan könen, eller att säkerställa jämställda löner *på riktigt?*

# Källförteckning

## Litteratur

Derlén, Mattias, Ingmanson, Staffan och Lindholm, Johan. *Grundläggande EU-rätt*. Andra upplagan. Stockholm: Liber, 2021.

Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard. *Diskrimineringslagen - En kommentar*. Tredje upplagan. Stockholm: Norstedts Juridik, 2021.

Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard. *Diskrimineringslagen - En kommentar*. Andra upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, 2015.

Fransson, Suzanne och Stüber, Eberhard "Lönediskriminering i ett system med normlösa avtal och individuell lönesättning - en kommentar till målet AD 2013 nr 74" i Persson, Annina H och Ryberg-Wellander, Lotti (red.). *Festskrift till Catharina Calleman - i rättens utkanter*, Iustus, 2014.

Fransson, Susanne. *Lönediskriminering - En arbetsrättslig studie av könsdiskriminerande löneskillnader och konflikten mellan kollektivavtal och lag*. Uppsala: Iustus förlag, 2000.

Glavå, Mats och Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. Femte upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2023.

Göransson, Håkan Gabinus och Del Sante, Naiti. *Diskrimineringslagen - En lärobok*. Första upplagan: Norstedts Juridik, 2018.

"EU:s rättskällor" i Hettne, Jörgen och Eriksson, Ida Okten (red.). *EU-rättslig metod - teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. Andra upplagan. Stockholm: Norstedts Juridik, 2011.

Hyden, Håkan och Hyden, Therese. *Rättsregler: en introduktion till juridiken*. Åttonde upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2019.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas och Öman, Sören. *Den kollektiva arbetsrätten - en lärobok*. Tredje upplagan. Uppsala: Iustus, 2022.

Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. Trettonde upplagan. Uppsala: Iusté, 2021.

Nycander, Svante. *Makten över arbetsmarknaden*. Tredje upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2017.

Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. Sjätte upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, 2021.

Papadopoulou, Frantzeska och Skarp, Björn. *Juridikens nycklar - Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. Första upplagan. Stockholm: Wolters Kluwer, 2017.

Samuelsson, Joel och Melander, Jan. *Tolkning och tillämpning*. Andra upplagan. Uppsala, 2003.

Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare - ämne, material, metod, argumentation och språk*. Femte upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, 2021.

Svenaesus, Lena. *Konsten att upprätthålla löneskillnader mellan kvinnor och män - En rättssociologisk studie av regler i lag och avtal om lika lön*. Diss., Rättssociologiska institutionen, Lunds universitet, 2017.

Svenaesus, Lena. "Marknaden - könsneutral prislapp på arbetskraft eller kvitto på etablerad lönediskriminering?" i Fransson, Susanne (red.). *Marknaden saklig grund för lönesättning? En fråga tio svar*. Första upplagan. Stockholms: Norstedts Juridik, 2007.

## **Elektroniska källor**

DO. *DO: Lönetransparensdirektivet positivt i flera delar men klargöranden behövs*. Publicerad 22 april 2021. <https://www.do.se/om-do/pressrum/aktuellt/2021/2021-04-22-do-lonetransparensdirektivet-positivt-i-flera-delar-men-klargoranden-behovs> (Hämtad 2023-12-10)

Eurostat. *Gender pay gap in unadjusted form*. Uppdaterad 1 mars 2023.  
<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en> (Hämtad 2023-11-15)

Karlsson Håål, Edel. *EU-direktiv riskerar skada svensk lönebildning*. Publicerad 1 februari 2023. [https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsgivarsamverkan/eu-direktiv-riskerar-skada-svensk-lonebildning\\_1194863.html](https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsgivarsamverkan/eu-direktiv-riskerar-skada-svensk-lonebildning_1194863.html) (Hämtad 2023-12-15)

Medlingsinstitutet. *Röster om lönebildning och medling*. Stockholm: Medlingsinstitutet, 2011.  
[Röster om lönebildning och medling - Medlingsinstitutet \(mi.se\)](https://www.mil.se/om-losenbildning-och-medling) (Hämtad 2023-11-03)

Medlingsinstitutet. *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2022 - Vad säger den officiella lönestatistiken?* Stockholm: Medlingsinstitutet, 2023. [Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2022 - Vad säger den officiella lönestatistiken? \(mi.se\)](https://www.mil.se/om-losenbildning-och-medling) (Hämtad 2023-11-12)

SACO. *Sifferlösa avtal och andra avtalskonstruktioner*. 2016. Uppdaterad 21 oktober 2016.  
[Sifferlösa avtal och andra avtalskonstruktioner - Saco](https://www.saco.se/om-saco) (Hämtad 2023-12-08)

Selberg, Niklas och Sjödin, Erik. *EU-direktiv kan ge ny praxis om lönediskriminering*. Lag & avtal. Publicerad 21 juni 2023. <https://www.lag-avtal.se/nyheter/eu-direktiv-kan-ge-ny-praxis-om-lonediskriminering/3687114> (Hämtad 2023-12-10)

## Offentligt tryck

### Sverige

Proposition 1978/79:175. *Med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet*, m.m.

Proposition 1990/91:113. *Om en ny jämställdhetslag*, m. m.

Proposition 1993/94:147. *Jämställdhetspolitiken: Delad makt, delat ansvar*.

Proposition 1999/2000:143. *Ändringar i jämställdhetslagen m.m.*

Proposition 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*.

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



SOU 1993:7. *Löneskillnader och lönediskriminering - Om kvinnor och män på arbetsmarknaden.*

Kommittédirektiv 2023:68. *Genomförande av EU-direktivet om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer.*

## **Europeiska unionen**

Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (konsoliderad version), avdelning X, artikel 157.

Direktiv (EU) 2023/970. *Om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer.*

Direktiv 2006/54/EG. *Om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning).*

Direktiv 97/80/EG. *Om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering.*

COM 2021/93/final. *Förslag till Europaparlamentets 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.*

Rekommendation 2014/124/EU. *Om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn.*

## **Rättsfallsförteckning**

### **Högsta domstolen**

NJA 2006 s. 170

### **Arbetsdomstolen**

AD 1984 nr 140

AD 1991 nr 62

AD 1995 nr 158

AD 1996 nr 41  
AD 1996 nr 79  
AD 1997 nr 68  
AD 2001 nr 13  
AD 2001 nr 51  
AD 2001 nr 76  
AD 2013 nr 64

**EU-domstolens förhandsavgöranden**

Mål C-43/75 Defrenne  
Mål C-129/79 Macarthy's Ltd  
Mål C-109/88 Danfoss-målet  
Mål C-157/86 Murphy  
Mål C-400/93 Royal Copenhagen  
Mål C-127/92 Enderby  
Mål C-50/96 Telecom  
Mål C-381/99 Brunnhofer  
Mål C-256/01 Allonby  
Mål C-624/19 Tesco  
Mål C-314/23 Air Nostrum (begäran av förhandsavgörande)