

Arbetsmarknadsdepartementet

A2024/00792 a.remissvar@regeringskansliet.se

Kopia: a.mrd@regeringskansliet.se

Stockholm den 4 oktober 2024

Remissyttrande av betänkandet Genomförandet av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)

Arbetsgivaralliansen har genom remiss den 4 juni 2024 beretts tillfälle att avge yttrande över betänkandet Genomförandet av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40).

Arbetsgivaralliansen organiserar cirka 3200 arbetsgivare inom ideell och idéburen verksamhet. Vi har kollektivavtal inom branscherna idrott, trossamfund och ekumeniska organisationer, utbildning och folkbildning, vård och omsorg, upplevelse och kultur, samt övriga ideella och idéburna organisationer. Vår särart är att vi har branschanpassade avtal till arbetsgivare med ideellt och idéburet engagemang, som har en begränsad vinstutdelning till ägarna och återinvesterar huvuddelen av vinsterna i verksamheten. Vi har också nära relationer med de fackliga motparterna. Vi är partipolitiskt och religiöst obundna.

Arbetsgivaralliansen har tagit del av betänkandet Genomförandet av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40), och lämnar här våra synpunkter på utredningens slutsatser och förslag.

De fackliga organisationer som är medlemmar i Arbetsgivaralliansen lämnar egna remissyttrandena och inkluderas därför inte i nedan angivna synpunkter.

Sammanfattning

Arbetsgivaralliansen delar lönetransparensdirektivets syfte att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Löneskillnader som beror på kön ska inte förekomma.

Givet utredningens uppdrag att föreslå ett genomförande av direktivet, delar Arbetsgivaralliansen i flera delar utredningens bedömningar av hur detta bör göras. Utredningen gör en relativt

balanserad analys och har uppenbarligen bedrivit utredningsarbetet i dialog med arbetsmarknadens parter. I kommittédirektiven anges att utredningen i sitt förslag, så långt det är möjligt, ska upprätthålla det svenska regelsystemet, däribland diskrimineringslagen. Utredningen ska inte föreslå andra åtgärder eller lägga andra författningsförslag än vad som är nödvändigt för att direktivet ska kunna genomföras.

Enligt Arbetsgivaralliansens bedömning har utredningen i sina slutsatser och förslag försökt hörsamma dessa utgångspunkter. Men utredningen verkar dock i stort ha glömt bort att direktivet medger att uppgifter kan överlätas till arbetsmarknadens parter. Det är också olyckligt att utredningen i vissa delar går längre än vad direktivet kräver, vilket riskerar att i onödan öka regelbördan och administrativa kostnader för framförallt mindre verksamheter till egentligen ingen nytta. Regeringen bör därför inte genomföra alla delar av förslaget. Regeringen bör också titta på möjligheten att låta parterna genomföra i vart fall delar av direktivet genom kollektivavtalsförhandlingar. Detta kan göras genom att göra det nya regelverket dispositivt. Detsamma bör regeringen försvara de preskriptionsbestämmelser som redan finns i den arbetsrättsliga lagstiftningen och i arbetsmarknadens parter förhandlingsordningar. Utredningens förslag medför tyvärr fler regler och sannolikt ökade kostnader.

Kravet på lönekartläggning innebär att Sverige säkerställer att svenska arbetsgivare har lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete (6.3.1)

Utredningen konstaterar att kravet på årlig lönekartläggning för alla arbetsgivare säkerställer att Sverige har lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Arbetsgivaralliansen anser, eftersom direktivet kräver införande av omfattande lönerapportering för arbetsgivare med fler än 100 medarbetare, att Sverige kan välja att underlätta för de mindre företagen. Detta kan bland annat göras genom att ta bort kravet på lönekartläggning eller i vart fall återgå till den ordning som gällde tidigare, det vill säga krav på lönekartläggning vart tredje år. Arbetsgivaralliansens medlemmar är ju huvudsakligen mindre verksamheter och för dessa arbetsgivare kommer de nya reglerna oavsett bli ett stort problem. Dessa verksamheter har ju mycket sällan en HR-ansvarig eller en ekonomi för att kunna ha de moderna personalsystem som behövs för att kunna leva upp till de nya regelkraven. Det finns därför anledning att underlätta för de små verksamheterna.

Precis som konstateras i utredningens förslag baseras lönestrukturen hos svenska arbetsgivare som regel på de lönesättningskriterier som fastställs i de av parterna på arbetsmarknaden framförhandlade kollektivavtalen. Dessa lönesättningskriterier ska bland annat säkerställa att löneskillnader som beror på kön inte ska förekomma.

Kravet på att samtliga arbetsgivare i Sverige årligen ska genomföra en lönekartläggning är en onödig överimplementering av direktivet. Det är inte nödvändigt att behålla alla de regler som funnits i svensk lagstiftning och därutöver införa samtliga nya krav som uppställs i direktivet.

Diskrimineringsombudsmannen bör få i uppdrag att följa utvecklingen avseende analytiska verktyg för arbetsvärdering (6.3.2)

Utredningen konstaterar att det inte behöver vara en myndighetsuppgift att ta fram och tillhandahålla lönekartlägningsverktyg till stöd för bedömningen av arbetets värde och föreslår endast att DO ska följa utvecklingen avseende analytiska lönekartlägningsverktyg.

Direktivet föreskriver dock att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att analytiska verktyg eller metoder görs tillgängliga och är lättillgängliga som stöd och vägledning vid bedömningen och jämförelsen av arbetets värde.

Arbetsgivaralliansen anser därför precis som Jämställdhetsmyndigheten och parter på arbetstagsarsidan att DO återigen får i uppdrag att tillhandahålla ett sådant verktyg. Det stämmer så som anges i utredningen att det förvisso finns en marknad för tjänster för lönekartläggning. En stor del av Arbetsgivaralliansens medlemmar är som sagt mindre verksamheter som har knappa ekonomiska resurser med begränsad möjlighet att köpa in dessa tjänster. Därför bör DO återigen få i uppdrag att tillhandahålla ett sådant verktyg för att underlätta för små arbetsgivare. Allra helst om utredningens förslag att mindre verksamheter fortsättningsvis måste göra en årlig lönekartläggning fullföljs.

Genomförandet kräver nya bestämmelser om rätt till insyn i lönesättningen (7.3.1)

Utredningen föreslår att arbetsgivaren ska lämna information till en arbetssökande om ingångslön eller ingångslöneintervall för den befattning som ska tillsättas. En ny paragraf ska reglera denna rätt.

Arbetsgivaralliansen är osäker på hur stor effekt en sådan bestämmelse har för att bidra till att löneskillnader som beror på kön inte ska förekomma. Oavsett är det ytterst olyckligt att använda sig av begrepp som hitintills inte har använts i svensk arbetsrätt och mellan parterna på svensk arbetsmarknad. Begreppen ingångslön och ingångslöneintervall används inte i Sverige.

Precis som utredning konstaterar är det ovanligt om inte till och med obefintligt att svenska arbetsgivare tillämpar en ordning med fasta ingångslöner eller ett tydligt uttryckt ingångslöneintervall. Svenska arbetsgivare förhåller sig till minimilöner som framförhandlats i kollektivavtalen eller individuell och differentierad lönesättning. Det sistnämnda baseras som regel på uppställda lönesättningskriterier i kollektivavtalen. För arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer i

Sverige är ju överens om individuell och differentierad lönesättning, där lönen sätts utifrån individens kompetens och prestation. Därutöver påverkas lönen dessutom av marknadskrafter. Lönesättningen i Sverige är heller inte reglerad för olika yrken/befattningar.

Det är därför högst relevant att ställa den fråga som utredning framför, det vill säga vilka uppgifter en arbetsgivare ska lämna till en arbetssökande. Utredningen föreslår att arbetsgivaren kan hänvisa till ett intervall som arbetsgivaren i praktiken har tillämpat i liknande anställningsavtal under de senaste åren. Detta kan dock bli ett problem för en hel del av Arbetsgivaralliansens medlemmar som är små arbetsgivare med endast några få anställda. Det är vanligt förekommande att arbetsgivare inte haft någon personalomsättning på en överskådlig tid och därför inte har anställt någon i liknande position på väldigt många år. Den arbetsgivaren kommer då inte kunna uppge vad arbetsgivaren i praktiken tillämpat i liknande anställningsavtal under de senaste åren. Frågan är då vilken löneuppgift som arbetsgivaren ska uppge till den arbetssökande så att uppgiften överhuvudtaget ska bli relevant för den arbetssökande och så att arbetsgivaren inte ska anses ha brutit mot bestämmelsen och riskerar att bli skadeståndsskyldig. Det är högst troligt att framförallt små arbetsgivare endast kommer kunna hänvisa till de minimilöner och lönesättningskriterier som uppställs på arbetsplatsen i gällande kollektivavtal.

Arbetsgivaralliansen anser att det är angeläget att det ska finnas möjlighet att genom kollektivavtal komma överens om lösningar som reglerar hur och vad arbetsgivaren ska lämna för information till en arbetssökande.

Arbetsgivaralliansen anser också att det är olyckligt att utredningen inte utnyttjar den möjlighet som finns enligt direktivet att undanta arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare från skyldigheten i fråga om löneutvecklingen. Det kanske kan tyckas vara en obetydlig fråga men all form av ytterligare administrativt arbete är betungande och en kostnadsökning för mindre arbetsgivare.

I övrigt delar Arbetsgivaralliansen utredningens konstaterande att det sällan är möjligt att beskriva en framtida löneutveckling på annat sätt än genom en beskrivning av de processer som tillämpas vid en lönerevision eftersom löneutvecklingen på svensk arbetsmarknad väsentligen styrs av kollektivavtalen som träffas för ett eller ett par år.

Svensk lagstiftning behöver anpassas (12.3.1)

Utredningen föreslår en ny paragraf som fastställer preskriptionstiden till tre år för talan rörande lika lön, samt fastställer när preskriptionstiden börjar löpa och hur preskriptionsavbrott sker.

Arbetsgivaralliansen delar inte utredarens bedömning i denna del. Det är ett stort problem med de långa preskriptionstiderna i direktivet och utredaren föreslår därutöver en överimplementering i den delen. Det riskerar bara att medföra att tvister mellan arbetstagare och arbetsgivare kan pågå i många år. Det gynnar ingen.

Det finns i dag väl fungerande preskriptionsbestämmelser i de arbetsrättsliga lagstiftningarna och i förhandlingsordningar som är framförhandlade av arbetsmarknadens parter. Det framgår av direktivet att det inte på något sätt ska påverka rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal. Regeringen bör därför försvara gällande preskriptionsregler, framförallt eftersom det inte finns någon anledning att kritisera dem. Och allra helst eftersom utredningens förslag tyvärr kommer medföra fler regler och högst sannolikt ökade kostnader.

Hans-Göran Elo
/Förbundsdirektör

Handläggare Chefsjuristen Madeleine Wagemyr, madeleine.wagemyr@arbetsgivaralliansen.se
Tel 070-688 13 17