



Kommunstyrelseförvaltningen
HR-avdelningen

Yttrande - Remiss av SOU 2024:40 Genomförande av lönetransparensdirektivet Diarienummer: A2024/00792

Härnösands Kommuns svar

Inledning

Kommunen delar utredningens förslag om att implementering av lönetransparensdirektivet, bör genomföras genom att utveckla och att utgå ifrån dagens regler för den årliga lönekartläggningen enligt diskrimineringslagens samt värna den svenska partsmodellen.

Det är positivt att de förändringar som föreslås utgår ifrån redan befintliga regelstrukturer i nu gällande lagstiftning. Det underlättar för kommunen som arbetsgivare att vidareutveckla nuvarande arbetssätt och förenklar för kommunen att uppfylla de nya kraven.

Vidare att delar kommunen utredningens syn på att en lönekartläggning med god kvalitet och den information som framkommer i den ska kunna användas för att uppfylla direktivets krav på insyn och information.

En ökad insyn på hela arbetsmarknaden gällande faktiska lönespann och principer för lönesättning bedöms var positivt för att minska strukturella löneskillnader på svensk arbetsmarknad mellan kvinno- och mansdominerade sektorer och yrken.

För kommunen som offentlig arbetsgivare är många av de uppgifter som utredningen föreslår ska vara tillgänglig för arbetssökande och arbetstagare, redan tillgängliga för både medborgare, arbetssökande och arbetstagare som offentliga handlingar.

Dock är det viktigt att den kommunala sektorns lönebildningsmodell fortsatt bestäms av parterna och utvecklas på det sätt som parterna önskar utifrån sektorns unika förutsättningar. Regelförändringarna i lagen utifrån direktivet får inte ha effekten att framtida avtal och lönebildningsprocesser styrs mot vissa lönebildningsmodeller t.ex. tarifflönesystem, reglerade ingångslöner eller centralt styrda nivåer i kollektivavtal.

Kommunen värnar att lönebildningen ska ske lokalt och att individuell och differentierad lönesättning ska råda. Detta så att goda prestationer hos medarbetare kan premieras oavsett kön.

Utöver detta lämnas också följande synpunkter och medskick till utredningen.

Information till arbetssökande

Reglerna för att öka insynen måste balanseras så att det inte leder till ökad administration eller en omfattning som inte leder mot direktivets och lagens ändamål.

Syftet med reglerna i §1 kap 3a är att den potentiella kandidaten ska kunna göra en informerad löneförhandling. Alla arbetssökande i en rekrytering är normalt inte aktuella för den aktuella tjänsten, av olika anledningar. Det kan bero pga bristande formell kompetens eller behörighet. Normalt väljs ett fåtal kandidater ut för vidare steg i rekryteringsprocessen t.ex. intervjuer, arbetsprover, referenstagning. I slutet av processen får någon av kandidaterna ett erbjudande om anställning och det är då en informerad löneförhandling ska kunna ske.

Rätten för den enskilda att få informationen om lönenivå på den aktuella tjänsten bör således inte omfatta alla som har skickat in en ansökan på den aktuella tjänsten. Alla som har sökt tjänsten kommer inte vara aktuella för den eller ens få ett erbjudande om anställning. Således hamnar aldrig vissa arbetssökande i en situation, där de kommer behöva göra en informerad löneförhandling. Detta bör framkomma tydligare i reglerna.

För att en informerad löneförhandling ska kunna ske kräver det en förståelse för den lönesättningsmodell som råder hos den rekryterande arbetsgivaren. Det kan till viss del uppnås igenom information om tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser ges till den arbetssökande enligt förslaget.

Utredningen tar upp att det inom t.ex. tjänstemannayrkena är väldigt ovanligt med ingångslöner eller ingångslöneintervall. Där tillämpas normalt lönespann och individuell och differentierad lönesättning. Det bör framgå tydligare av reglerna vilken information som arbetsgivaren är skyldig att ge i dessa fall.

Den skrivning som finns i utredningens förslaget kan leda till att arbetssökande förutsätter att det ska finnas en ”ingångslön” eller att de har rätt till en särskild nivå på lönen trots att det inte finns någon sådan nivå i avtal eller praxis. Vilket då inte leder till att uppnå en informerad löneförhandling. Individuell och differentierad lönesättning kan innebära att en nyanställd kommer hamna i, eller utgöra toppen eller botten av ett rådande lönespann.

Information till Arbetstagare

I kraven som framkommer i §4 kap 3a gällande att arbetsgivaren på begäran av arbetstagare ska lämna skriftlig information om dennes lön och genomsnittliga löner uppdelat per kön så bör det kravet anses vara uppfyllt om arbetsgivaren har meddelat detta på ett digitalt sätt: T.ex. lämnat dessa uppgifter via ett mail. Det bör inte kunna krävas eller finnas formkrav på att det ska lämnas ut t.ex. fysiskt på papper.

Vidare bör arbetsgivaren bör ha ansetts informerat arbetstagarna årligen enligt §4 kap 3a sista stycket, i de fall den informationen finns tillgänglig och ajourhålls på intranät, personalhandbok eller liknande. I likhet med reglerna skrivning som framkommer i §3 kap 3a

Det är klokt att i §5 kap 3a begränsa användningen av de utlämnade uppgifterna till annan anledning än just jämställdhetsperspektivet, för att undvika att uppgifterna används på ett otillbörligt sätt.

Det är positivt att det tydlig framkommer i §7 kap 3a att arbetsgivaren inte får hindra en arbetstagare att lämna uppgift till annan om sin lön. Det är dock viktigt enligt kommunen att denna paragraf inte övertolkas. En uppgift om någons lön kan vara en känslig fråga i en arbetsgrupp. Reglerna får inte övertolkas så att medarbetare ställer krav på varandra att få uppgift om den andres lön. I de fall en begäran inkommer om att ta del av löneuppgifter som allmän handling, så finns i kommunen upparbetade rutiner för att hantera en begäran och lämna ut en allmän handling.

Det bör tydliggöras att regeln ger en rättighet för medarbetaren att lämna ut uppgift om sin lön och inte en skyldighet att göra det utifrån de föreslagna reglerna.

Lönerapportering till Diskrimineringsombudsmannen (DO)

Allmänt

I §14 kap 3a föreslår utredningen en skillnad på rapporteringsintervall. Arbetsgivare med mer än 250 anställda ska rapportera varje år och arbetsgivare med mellan 100 och 249 anställda ska rapportera var tredje år.

Kommuner, regioner och de flesta offentliga arbetsgivare har minst 250 medarbetare. De innebär att de arbetsgivare som troligtvis kommer falla in i intervallet 100 – 249 medarbetare och rapportera var tredje år, kommer utgöras av privata arbetsgivare. 99,9 % av Sveriges företag är små eller medelstora företag och har mindre än 250 anställda.¹

Det nuvarande förslaget kommer i princip leda till att arbetsgivare inom offentliga sektor, som är kvinnodominerad² kommer rapportera in uppgifter

¹ URL:

<https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/statistikochanalys/statistikomforetag/foretagande/basfaktaomforetag.1719.html> Senast hämtad 2024-09-13

² SKR (2023) *Personalen i Välfärden – Personalstatistik för kommuner och regioner 2022*

till DO en gång per år, medans stora delar av den privata sektorn som är mansdominerad kommer rapportera till DO vart tredje år.

För att korrekta jämförelser och analyser ska kunna göras bör de inrapporterade lönerna vara i samma års lönenivå. Även vid en tillämpning av en uppräkningsfaktor eller indexreglering för det de arbetsgivare som rapporterar vart tredje år till DO så blir det två olika typer av dataunderlag, vilket försämrar jämförbarheten och ökar risken för felkällor.

Utredningsförslaget i den delen bedömer kommunen kommer leda till minskad jämförbarheten mellan kommunal och privat sektor och inte bidra till en ökad lönetransparens för att motverka strukturella löneskillnader på svensk arbetsmarknad.

Beräkningar och bearbetning av underlag inför inlämningen av uppgifter
Den kommunala verksamheten är bred och diversifierad, utifrån att det kommunala uppdraget berör många olika samhällsområden. Det föranleder att inom sektorn finns flertalet olika typer av arbetstidsmodeller t.ex. lärarnas arbetstid eller arbetstidsmodeller för personal inom vård och omsorg.

Förslaget kommer innebära en ökad administrativ börda för arbetsgivaren vilket också utredningen tar upp. Utredning belyser vidare problemet att rörliga ersättningar som utbetalas vid t.ex. sjukfrånvaro eller föräldraledighet kan ge en missvisande bild i timlöneinkomsten beroende på hur timlöneinkomsten ska beräknas.

Beroende på olika kollektivavtalskonstruktioner för t.ex. föräldrapenningtillägg så kan det enligt kommunen påverka jämförbarheten mellan olika sektorer negativt.

Begreppen ”årslöneinkomst” och ”timlöneinkomst” är nya begrepp i lagstiftningen. För att underlätta implementering av de nya reglerna behövs vidare förtydligande och stöd för arbetsgivarna. Stödet behöver utformas så det blir tydligare på vilket sätt kommunen som arbetsgivaren förväntas beräkna årslöneinkomsten och timlöneinkomsten. Det behövs vägledande principer för hur beräkningar ska göras vid olika typer av arbetstidsmodeller och vad som anses utgöra arbetade timmar enligt förslaget.

Att genomföra lönekartläggningen och rapportera in till DO kräver att arbetsgivaren hanterar stora datamaterial och bearbetar dem på ett strukturerat sätt, för att kunna göra beräkningar och bedömningar. Det kommer inte vara möjligt att utföra den bearbetningen med kvalitet utan stöd av digitala verktyg.

Utifrån omvärldsläget och ökade IT-attacker mot offentliga aktörer eller mot leverantörer av löne- och ekonomisystem så finns en inbyggd sårbarhet ur ett beredskapsperspektiv. För att uppfylla reglerna så förutsätter det i princip ett digitalt arbetssätt och i de flesta fall också tillgång till internet.

Förfarandet vid inrapportering av uppgifter till DO

Kommunen delar utredningens förslag att i §19 kap 3a inte ge närmare detaljreglering i lagen för inlämningen av information till DO. Den typen av praktiska regleringar hör mer hemma i myndighetsföreskrifter som regelstruktur. Föreskriften kan också lättare ändras utifrån den tekniska utvecklingen i samhället.

Det är i synnerhet viktigt i framtagande av myndighetsföreskriften och införandet av reglerna med anledningen av direktivet sker med god framförhållning och förutsägbarhet för arbetsgivarna. Utifrån de nya reglerna kan kommunen t.ex. behöva kravställa utifrån befintliga avtal eller upphandla nya funktioner eller tjänster från leverantörer av löne- och ekonomisystem.

Den praktiska uppgiftsinlämningen till DO vara genomtänkt och enkelt för arbetsgivaren. Reglerna måste utarbetas med fokus på enkelhet och effektivitet för arbetsgivarna Så att inte inrapportering leder till merarbete och onödiga administrativa kostnader för kommunen som arbetsgivare.

Härnösand 2024-09-18

Andreas Sjölander (S)
Kommunstyrelsens ordförande
Härnösands kommun