

Till
ArbetsmarknadsdepartementetDatum
2024-08-21Ert diarienummer
A2024/00792Diarienummer
«Diariern»

Yttrande över arbetsmarknadsdepartementets remiss: Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)

Sammanfattande inställning

Kungsbacka kommun har fått möjlighet att yttra sig över Arbetsmarknadsdepartementets betänkande *Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)*.

Kommunen anser att de författningsförslag som utredningen lämnar i huvudsak är relevanta. Dock ser kommunen en risk med att förslaget kring lönekartläggning och lönetransparens kommer att bidra till ytterligare administration i de skyldigheter och sanktioner som betänkandet föreslår.

Kungsbacka kommun anser att en lokal, individuell, differentierad och jämställd lön är ett viktigt verktyg i att vara en attraktiv arbetsgivare för dagens och morgondagens medarbetare.

Redan i dagsläget finns möjlighet till insyn i lönesättningen och lönestruktur i kommunal verksamhet vilket innebär att förändringar inte kommer att innebära några större skillnader utifrån offentlighetsprincipen och den transparens som redan finns i dag.

Kommunens inställning i detalj

Bakgrund och allmänna synpunkter

Kungsbacka kommun anser att de nuvarande reglerna om lönekartläggning uppfyller lönetransparensdirektivets krav på att säkerställa att arbetsgivarna har könsneutrala lönestrukturer för lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

I Kungsbacka kommun är lönesättningen individuell och differentierad. Lönen sätts utifrån varje medarbetares kompetens och prestation och lönenivåerna är inte reglerad för olika yrken/befattningar. Även om lönenivåerna för respektive befattning finns inom en lönestruktur finns en risk att betänkandets förslag om detaljerad styrning begränsar den individuella lönesättningen och att effekten blir ett mer styrt och traditionellt lönetariffsystem.

För Kungsbacka kommun är det viktigt att vara en attraktiv arbetsgivare där en lokal, individuell, differentierad och jämställd lön ett viktigt verktyg för att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare.

Redan i dagsläget finns möjlighet till insyn i lönesättningen och i kommunens lönestatistik genom offentlighetsprincipen. Betänkandets föreslagna förändringar kommer därför inte att innebära några större skillnader utifrån den transparens som finns i dag. En medarbetare eller en arbetssökande kan till exempel ta del av lönenivåerna för en befattning.

Inom kommuner och regioner finns sedan länge en partsgemensam lönestatistik för sektorns olika yrken, där parterna har enats om begrepp och definitioner. Den partsgemensamma statistiken levereras till SCB och ingår därmed i Sveriges officiella lönestatistik. Statistiken från kommunerna ligger till grund för Medlingsinstitutets officiella årliga rapporter som följer upp löneskillnader mellan kvinnor och män. Arbetsgivare och myndigheter har enats om nationella begrepp och definitioner för lönestatistiken och det finns en enhetlighet i hur vi arbetar med statistik vilket riskerar att ändras med betänkandets förslaget, vilket i sin tur kan leda till en ökad arbetsbörda.

En fördel som ett rapporteringskrav till DO kan medföra är möjligtvis en större möjlighet att jämföra lönenivåer mellan olika arbetsgivare i Sverige men också mellan olika länder i Europa.

Ökad administrativ börda och praktiska konsekvenser

Betänkandets förslag innebär en ökad administrativ, praktisk och eventuellt ekonomisk börda för arbetsgivaren i jämförelse med nuvarande svenska regelverk, särskilt med avseende på de detaljerade krav som ställs på rapportering och insyn vad gäller till exempel historiska löner 5 år bakåt i tiden. Det är önskvärt att svensk lagstiftning inte går längre i krav på lönekartläggning och lönetransparens än vad EU direktivet anger.

För kommuner, där samverkan med ett stort antal fackförbund redan är komplext, innebär detta att arbetsbördan riskerar att öka ytterligare. Det finns även farhågor om att de nya reglerna kan bli tvistedrivande, med fler rättsliga processer kring de omfattande informations- och rapporteringsskyldigheterna.

Arbetstagarorganisationens inflytande

En aspekt av betänkandet är att arbetstagarorganisationernas inflytande kommer att öka, särskilt när det gäller att delta i fastställandet av kriterier för arbetsvärdering. Detta innebär en mer aktiv roll för fackliga organisationer i att kunna påverka hur lönestrukturer och arbetsvärdering utformas.

En skillnad jämfört med vad som gäller idag från svenskt perspektiv är att enligt förslaget ska kommunikationen primärt ske med de anställda som informationsmottagare, och inte främst i samverkan med arbetstagarorganisationen eller med DO som vår svenska partsmodell och diskrimineringslag utgår ifrån.

Begränsad effekt på lönediskriminering

Förslagen i betänkandet, såsom insyn i lönesättning och krav på lönekartläggningar, kan leda till att fler osakliga löneskillnader identifieras och förhoppningsvis åtgärdas vilket kan minska lönediskrimineringen och främja jämställdhet. Troligen kommer dock konsekvenserna för löneskillnaderna att bli begränsade och effekten på lönediskriminering kommer sannolikt att vara små.

Kungsbacka kommun delar betänkandets uppfattning att ett problem är att kvinnor inom kvinnodominerade yrken ofta har lägre löner jämfört med män i likvärdiga arbeten inom mansdominerade yrken. Undervärderingen av kvinnodominerade yrken och en mindre lönespridning inom dessa yrken bidrar till att kvinnor inte får samma ekonomiska belöning för sina prestationer som

män i motsvarande arbeten. Därmed behövs åtgärder för att minska en könssegregerad arbetsmarknad. I Kungsbacka kommun genomförs årliga lönekartläggningar utifrån lika och likvärdiga löner. De senaste åren har kvinnors löner på en övergripande nivå legat på ca 97% av männens löner. Om vi däremot delar upp befattningarna i grupper med likvärdiga arbeten så har stora förändringar skett. I Kungsbacka kommun delas samtliga befattningar upp i 10 nivåer av likvärdiga arbete utifrån svårhetsgrad, komplexitet och ansvar och från år 2017 till 2023 har kvinnors och mäns medianlöner markant utjämnats. År 2017 var kvinnors medianlön lägre än mäns medianlön i sju av de 10 grupperna, år 2023 så har kvinnor en högre medianlön eller samma lönenivå som män i 7 av grupperna. I 3 av grupperingarna har männen fortfarande en högre medianlön än kvinnorna 2023. Troligen har många kommuner haft en liknande utveckling som Kungsbacka kommun och med det som bakgrund finns anledning att fundera över om alla arbetsgivare i Sverige ska ha lika stor skyldighet att bearbeta, samverka, analysera och rapportera löneuppgifter. Kan det vara rimligare att koncentrera arbetet på de arbetsgivare och sektorer som uppvisar större löneskillnader mellan könen?

Påverkan på svensk lönebildning och partsmodell

Detaljeringsgraden i betänkandet riskerar att påverka den lokala lönebildningen. Den svenska modellen, där arbetsgivare och arbetstagarorganisationer tillsammans förhandlar om lönesättning, kan komma att påverkas av förslagen. Det skulle kunna leda till mer centraliserad och mindre flexibel lönebildning, vilket strider mot kommunens behov av att anpassa lönesättningen efter lokala förhållanden.

Sammanfattande bedömning

Kungsbacka kommun anser att lönetransparens och lönekartläggning är ett av verktygen för att motverka osakliga löneskillnader mellan könen. Vi ser dock att betänkandet, i sin nuvarande utformning, medför risk för ökad byråkrati, inskränkningar i individuell lönesättning och begränsade effekter på lönediskriminering.

Kungsbacka kommun