

Till: Arbetsmarknadsdepartementet
Diarienummer: A2024/00792
Remissyttrande från: Sveriges Kvinnliga Läkares Förening
Datum och ort: 2024-10-05, Stockholm

Sveriges Kvinnliga Läkares Förenings yttrande över betänkandet Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)

Ställningstaganden

Sveriges Kvinnliga Läkares Förening tillstyrker flertalet av utredningens förslag, däribland att löneutvecklingen under föräldraledighet ska beaktas i lönekartläggningen och att arbetstagares rätt till insyn stärks. Lönetransparensdirektivet anger att arbeten ska värderas och grupperas i *arbetstagarkategorier*, dessa krav innebär ökat och utvecklat fokus på lika lön för *likvärdigt* arbete, dock ger utredningen tyvärr inga ytterligare svar om hur arbetsvärderingen i praktiken ska gå till, exempelvis inom traditionellt likvärdigt kodade arbeten som för läkare inom olika specialiteter. Diskrimineringsombudsmannen eller Jämställdhetsmyndigheten bör få i uppdrag att tillhandahålla verktyg för arbetsvärdering och arbetsindelning. Vidare saknas förtydligande kring när det kan anses vara motiverat med löneskillnader i likvärdiga arbeten. Det bör preciseras att arbetsgivare har en skyldighet att på begäran informera om lönenivåer i både lika och likvärdiga arbeten och hur indelningen gjorts bör ingå i offentliga uppgifter till DO.

Att större arbetsgivare ska rapportera löneskillnader mellan könen till Diskrimineringsombudsmannen (DO) och att underlåtenhet att så göra sanktioneras är viktiga steg i rätt riktning men inga tydliga tillägg görs om hur vilket gör diskrimineringslagen fortsatt kraftlös och sanktionerna fortsatt obetydliga för arbetsgivarna. Diskrimineringsombudsmannens tillsynsarbete och sanktionsmöjlighet bör stärkas för att leva upp till kraven i direktivet genom tillsättning av resurser och borttagande av frivillighet i diskrimineringslagen. Utredningen menar att deras uppdrag enbart har handlat om åtgärder som krävs för att genomföra lönetransparensdirektivet, och inte om att lagen i stort ska vara effektiv, vi beklagar att utredningens uppdrag varit så begränsat.

Att utredningen föreslår så minimala förändringar som möjligt leder fram till att direktiven är svåra att följa och systemet onödigt komplicerat. Nytt är att arbetsgivare med över 100 anställda även ska skicka in en *lönerapport* med information om genomsnittliga löneskillnader m.m. till DO. Om löneskillnaderna är större än 5 procent ska en *lönebedömning* genomföras, men denna är snarlik och kan i vissa fall utgöras av *lönekartläggningen* som ibland också kan komma att skickas in. Här delges alltså olika krav i olika situationer, där det sista steget är detsamma som det första. Istället för dessa omständliga omsvep hade det varit mer rimligt att föreslå ändringar som bibehåller ett enhetligt och lättförståeligt system och innebär steg framåt utifrån den position som Sverige befinner sig i. Detta kan åstadkommas genom att de uppgifter som ska ingå i lönetransparensdirektivet lönerapporter och lönebedömningar läggs till i lönekartläggningarna och att det sedan är dessa som skickas in till DO. Kravet på 5 procent insinuerar även att löneskillnader på 5 procent accepteras vilket är beklagligt, alla löneskillnader bör rapporteras och förklaras.

För Sveriges Kvinnliga Läkares Förening

Sofia Kühner

Ordförande

Tel: 0702520555

Kvinnliga läkares förening är en ideell och partipolitisk obunden förening som sedan 1916 arbetar för jämställda arbetsvillkor och jämställd vård.