



Arbetsmarknadsdepartementet
a.remissvar@regeringskansliet.se

Remissvar SOU 2024:40 Genomförande av lönetransparensdirektivet

Er beteckning: A2024/00792.

Länsstyrelsen Västernorrland yttrar sig över betänkande
Genomförande av lönetransparensdirektivet SOU 2024:40.

Generella synpunkter

Länsstyrelsen Västernorrland delar och stödjer lönetransparensdirektivet grundsyfte att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Det är viktigt arbete som det idag redan arbetas med aktivt.

Länsstyrelsen har synpunkter på direktivets föreslagna åtgärder. Den sammantagna bilden är att genomförandet av lönetransparensdirektivet kommer att innebära en ökad administrativ belastning och merkostnader. Detta då det ställs ökade krav på åtgärder och insatser i löneanalysarbetet. Redan idag är arbetet med den årliga lönekartläggningen ett omfattande arbete både för arbetsgivare och fackliga parter, då det genomförs partsgemensamt. Länsstyrelsen har svårt att se att de ökade kraven skulle ha någon större påverkan på löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv.

Idag finns en lagstiftning med krav på lönekartläggning och handlingsplaner vid osakliga löneskillnader. Det finns idag också på den statliga sidan ett gemensamt utvecklat metodstöd för analys av löneskillnader mellan kvinnor och män (BESTA-vägen), som används systematiskt som ett stöd i lönekartläggningen. Syftet med metodstödet är just att säkerställa att det inte uppstår osaklighet i lönesättningen på grund av kön.

Länsstyrelsen har därutöver följande synpunkter på utredningens förslag

Länsstyrelsen anser att direktivet är mer utformat utifrån en lönesättning baserad på tarifflöner och inte individuell lönesättning. Detta skulle försvåra det fortsatta arbetet med de statliga centrala

löneavtalens intentioner att löner ska vara individuell och differentierad.

När det gäller att arbetsgivaren ska lämna information till en arbetssökande om den ingångslön eller det ingångslöneintervall, samt de kollektivavtalsbestämmelser, som arbetsgivaren tillämpar för den befattning som ska tillsättas, så är vi kritiska till att detta sker i en offentliggjord platsannons som var ett av alternativen. Det motsäger dels principen om individuell lönesättning, dels skulle det kunna påverka antalet sökande.

När det gäller den fördjupade analysen i lönekartläggningen, som även ska omfatta en jämförelse mellan kvinnors och mäns löneutveckling i samband med bl.a. föräldraledighet med löneutvecklingen för arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt och som inte har tagit ut motsvarande ledighet – måste det förtydligas för att kunna genomföras och få effekt. Det måste framgå kriterier för föräldraledighetens omfattning och längd, om det är heltid eller deltid som avses. Annars finns det risk för att arbetsgivare jämför utifrån olika förutsättningar.

Den lönerapportering som föreslås ska ske till Diskrimineringsombudsmannen (DO) tillsammans med en redogörelse för hur löneskillnader på fem procent eller mer, kan motiveras eller hur de kan åtgärdas - kräver ett merarbete för oss, vilket vi är kritiska till. Om det finns löneskillnaderna och hur de kan motiveras eller åtgärdas arbetar vi redan med idag och vi har svårt att se hur en inrapportering i sig skulle få effekt. Om det genomförs krävs tydliga och enkla inrapporteringsmallar som bygger på lagstiftningens krav.

Sammantaget är vår uppfattning att vi i stora delar redan arbetar enligt direktivets syfte och betonar vikten av att direktivet inte leder till mer omfattande åtgärder än vad som är absolut nödvändigt för att uppfylla grundsyftet med direktivet.

De som medverkat i beslutet

Beslutet har fattats av länsråd Daniel Gustafsson med HR-chef Elisabeth Edmark Lundgren som föredragande.

Denna handling har godkänts digitalt och saknar därför namnunderskrift.

Kopia till

a.mrd@regeringskansliet.se