



Länstyrelsen
Norrbotten

Yttrande

1 (3)

Datum
2024-10-03

Diarienummer
9018-2024

Arbetsmarknadsdepartementet
a.remissvar@regeringskansliet.se

Yttrande över betänkandet Genomförandet av lönetransparensdirektiv (SOU 2024:40)

Er beteckning: A2024/00792

Sammanfattning

Länstyrelsen i Norrbotten instämmer i lönetransparensdirektivets grundsyfte att stärka tillämpningen av likalöneprincipen och förbudet mot lönediskriminering och därmed åstadkomma jämställda löner mellan kvinnor och män. Detta är viktigt och en del av Länstyrelsens arbete redan idag.

Länstyrelsen anser att föreslagna förändringar kommer att medföra en både kort- och långsiktigt ökad administrativ belastning och därmed ökade kostnader för myndigheten både i lönekartläggningsarbetet och med löpande lönearbete. Därför är det viktigt att genomförandet av direktivet inte leder till mer omfattande åtaganden för arbetsgivarna än vad som är behövs för att direktivet ska uppfyllas.

Nedan utvecklas Länstyrelsens yttrande.

6.2.2 Arbetsgivarna ska genomföra en årlig lönekartläggning

Länstyrelsen anser att direktivet kommer att ha en liten påverkan på myndighetens löneutveckling ur ett jämställdhetsperspektiv. Detta då myndigheten redan arbetar systematiskt med lönekartläggning och löneanalysarbete utifrån nuvarande lagstiftning. Det finns idag 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.

Om utredningens förslag fastställs, är det viktigt att utveckla lönekartläggning så att den tillkommande information som behövs

för att uppfylla direktivet, ingår i den nya lagstiftningen kring lönekartläggning och därmed lägger grunden för de uppgifter som arbetsgivaren behöver lämna löpande under ett år.

7.1.6 Information om genomsnittliga lönenivåer för arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete

Om de uppgifter som behövs för genomsnittliga lönenivåer, finns med i den årliga lönekartläggningen, så bör arbetsgivaren lämna dessa vid begäran för att på så sätt inte lägga mer arbete på arbetstagarföreträdarna vilket ligger i linje med de löneuppgifter som redan idag kan begäras ut.

7.3.1 Genomförandet kräver nya bestämmelser om rätt till insyn i lönesättningen

Länsstyrelsen anser att direktivet mer är utformat utifrån en lönesättning baserad på en kollektiv lönesättning än individuell lönesättning vilket inte ligger i linje med de centrala löneavtalens intentioner att löner ska vara individuell och differentierad. Det kan också skapa en mer sammanpressad lönestruktur i myndigheterna. På det statliga avtalsområdet har parterna i de centrala löneavtalen enats om gemensamma löneprinciper som anger vad som är sakliga kriterier i lönesättningen.

Det innebär att uppgifter om och att använda begreppet ingångslöner riskerar att påverka den individuella och differentierade lönesättningen.

Vidare så motsätter vi oss att ingångslöner eller ingångsintervall ska anges i en offentliggjord platsannons som är ett av alternativen. Det motsäger dels principen om individuell lönesättning, dels skulle det kunna påverka antalet sökande för de arbetsgivare på mindre orter som ofta har lägre lönelägen och nivåer än storstäder eller rikstäckande arbetsgivare.

8.3.2 En ny rubrik om särskilda regler för arbetsgivare som sysselsätter 100 eller fler arbetstagare införs

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.

8.3.4 Reglerna om lönekartläggning revideras för att uppfylla direktivets krav

När det gäller den fördjupade analysen i lönekartläggningen, som även ska omfatta en jämförelse mellan kvinnors och mäns löneutveckling i samband med bland annat 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.

De som medverkat i beslutet

Beslutet har fattats av landshövding Lotta Finstorp med avdelningschef Susanne Nilsson som föredragande.

Kopia:

a.mrd@regeringskansliet.se