

Stockholm den 30 september 2024

DNR: A2024/00792

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 Stockholm

YTTRANDE betänkandet Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)

Ledarna är Sveriges chefsorganisation, med fler än 100 000 medlemmar och är den första organisation i Sverige som bildades av chefer för chefer. Detta skedde år 1905. Grundidén är lika giltig nu som då: chefer hjälper chefer till framgång.

Hos oss får chefer stöd både i rollen som chef och som anställd – ett dubbelt perspektiv som bara Ledarna erbjuder. Vi stärker den enskilde chefen genom att utgå från individuella behov och önskemål. Vi gör chefer säkrare och mer framgångsrika i sitt ledarskap. Vi arbetar för att chefer ska ha avtal och villkor som är väl anpassade för chefsrollen. Vi för också chefs talan i samhällsdebatten och lyfter fram ledarskapets betydelse.

Ledarna är partipolitiskt obundet, men tvekar inte att driva sakpolitiska frågor som har ett uttalat chefsintresse.

Ledarna är den enda fackliga organisation som arbetar bara för chefer.

Ledarnas syn på lön

Ledarna anser att implementeringen av lönetransparensdirektivet kan påverka lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden. I förlängningen kan det ha verkan på Ledarnas sätt att arbeta med lönebildning och lönesättning. Ledarnas syn på lön vilar på uppfattningen att lönen ska grunda sig på prestation, måloppfyllelse, resultat och hur ledarskapet utövas. I över 30 års tid har vi verkat för en lönebildningsmodell med centrala, ej siffersatta processlöneavtal som har en organisations- och företagsnära lönebildning som utgångspunkt som vi kallar Ledaravtalet. En lokal lönebildning utan centralt angivet löneutrymme där individen och verksamheten sätts i fokus och de ekonomiska förutsättningarna skapas på den enskilda arbetsplatsen. Lönesättningen ska

utgöra en motivations- och produktivitetsskapande verksamhetsprocess. Lönerna ska bestämmas där kunskapen om vad som påverkar verksamhetens resultat finns. Dialogen mellan chef och medarbetare är metoden och nyckeln till en tillitsfull, trovärdig och jämställd löneprocess.

Ledarna – Sveriges chefsorganisation har som remissinstans valt att skicka in följande synpunkter på betänkandet Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40).

Sammanfattning

- Ledarna arbetar aktivt för en jämställd arbetsmarknad, där chefer och medarbetare behandlas, bedöms och lönesätts på samma grunder, oavsett kön. Ledarna delar därför EU-kommissionens bedömning att mer behöver göras för jämställda löner inom EU-länderna.
- Ledarna menar att direktivet och betänkandet med dess ökade krav på transparens, skärpta efterlevandemekanismer och en större detaljstyrning ökar risken för en förändrad syn på den svenska lönebildningsmodellen. Ledarna är angelägna om att bibehålla goda förutsättningar för en lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning där löneskillnader alltid ska vara sakliga och motiverade.
- Ledarna anser att utredningen med sitt betänkande, utifrån sitt uppdrag, har verkat för ett minimalistiskt införande av direktivet. Trots detta befarar Ledarna att det finns en risk att konsekvenserna blir större än vad utredningen har redovisat i sina konsekvensanalyser. Bland annat vad avser fler lönediskrimineringsprocesser, ökade samverkanskrav, framtagandet och offentliggörandet av lönerapporten för företag med 100 eller fler arbetstagare.
- Ledarna delar utredningens uppfattning att det svenska regelsystemet ska upprätthållas så långt som möjligt vid genomförandet av direktivet. Det är en fördel om frågor om lönekartläggning även fortsatt regleras i diskrimineringslagen och att Diskrimineringsombudsmannen (DO) utövar tillsyn. Ledarna ställer sig bakom utredningens förslag till ett utökat uppdrag och ansvar för DO.

Ledarnas övergripande synpunkter på betänkandet

Ledarna delar EU-kommissionens bedömning att mer behöver göras för jämställda löner inom EU-länderna. Ledarna arbetar aktivt för en jämställd arbetsmarknad, där chefer och medarbetare behandlas, bedöms och lönesätts på samma grunder, oavsett kön. Ledarna anser att den lagstiftning och de verktyg som idag finns för att motverka diskriminering och osakligt grundade löneskillnader mellan kvinnor och män är fungerande, under förutsättning att de tillämpas fullt ut.

Ledarna ser att betänkandet med dess ökade krav på transparens, skärpta efterlevandemekanismer och en större detaljstyrning ökar risken för en förändrad syn på den svenska lönebildningsmodellen. Ledarna anser att genomförandet av direktivet inte ska påverka de framförhandlade kollektivavtalen om lönebildning och lönesättning. Chefers rätt att lönesätta och bli lönesatta utifrån objektiva, könsneutrala och opartiska kriterier såsom prestation och kompetens är viktig. Vi är angelägna om att bibehålla goda förutsättningar för en individuell och differentierad lönesättning och därmed sakligt grundade och motiverade löneskillnader. Där idag företag, organisationer och myndigheter verkar för lokal lönebildning och individuell lönesättning så kan det i framtiden skapas en annan lönesättningskultur med ett större fokus på löneavtal där graden av lokalt och individuellt inflytande minskar. Där resultatet riskerar att bli minskade skillnader i lönenivåer och där lönespridningen inte speglas av sakliga skillnader i prestation, resultat och ansvar. Vilket i sin tur kan medföra att lönerna blir mindre konkurrenskraftiga och att det bland annat blir svårare att rekrytera kompetent personal. En minskad rörlighet och konkurrenskraft kan få negativa konsekvenser för samhällsekonomin.

Utredningen har enligt sitt uppdrag verkat för ett minimalistiskt införande av direktivet. Trots detta befarar Ledarna att det finns en risk att konsekvenserna blir större än vad utredningen har redovisat i sina konsekvensanalyser. Bland annat vad avser fler lönediskrimineringsprocesser, ökade samverkanskrav, framtagandet och offentliggörandet av lönerapporten speciellt kopplat till företag med 100 eller fler arbetstagare. Ledarna anser att det är väsentligt att genomförandet av direktivet leder

till så liten påverkan som möjligt för företag, organisationer och myndigheter gällande administrativa, ekonomiska och rättsliga åligganden. Ansvar för detta är i det dagliga arbetet delegerat till cheferna. För att chefer ska kunna fokusera på ett närvarande ledarskap som är hållbart över tid är det viktigt att cheferna har tid och organisatoriska förutsättningar för att utöva ett gott ledarskap.

Ledarna delar utredningens uppfattning att det svenska regelsystemet ska upprätthållas så långt som möjligt vid genomförandet av direktivet. Det är en fördel om frågor om lönekartläggning även fortsatt regleras i diskrimineringslagen och att Diskrimineringsombudsmannen (DO) utövar tillsyn. Ledarna ställer sig bakom utredningens förslag till ett utökat uppdrag och ansvar för DO.

Ledarnas kommentarer till utredningens föreslagna åtgärder

Lönestrukturer

Direktivet fastslår att arbetsgivarna ska ha lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Utredningen anser att sådana lönestrukturer säkerställs genom att alla arbetsgivare ska genomföra en årlig lönekartläggning.

Ledarna delar betänkandets vida syn på begreppet "lönestruktur" och hur utredningen resonerar kring hur begreppet förhåller sig till kollektivavtalen och de olika lönemodeller som finns på den svenska arbetsmarknaden. Arbetsgivarna ges flexibilitet samtidigt som lönekartläggningen utgör en kontroll av att de lönestrukturer, lönekriterier och bedömningar som gjorts hos svenska arbetsgivare är könsneutrala och säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Rätt till viss insyn i lönesättningen och information till arbetssökande och arbetstagare

Direktivet fastslår att arbetssökande och arbetstagare ska ha rätt till viss insyn i lönesättningen. Utredningen menar att en väl genomförd lönekartläggning ska bidra till

såväl att osakliga löneskillnader upptäcks och åtgärdas som att ge arbetsgivare underlag för att uppfylla direktivets insynsregler.

Ledarna tycker att det är lämpligt att lönekartläggningen blir stommen i insynsreglerna och att arbetsgivare ska kunna använda sig av informationen till att förse arbetssökande och arbetstagare med den information de har rätt till. Ledarna anser att rätten till viss insyn i lönesättningen kan komma att påverka chefernas möjlighet till att fullt ut använda individuell- och differentierad lönesättning som utgår från individens prestation och verksamhetens utveckling.

Lönerapportering, lönebedömning och justeringar i lönekartläggningen

Utredningen för fram att det i svensk rätt inte finns någon motsvarighet till lönetransparensdirektivets krav på lönerapportering. Den nya lönerapporteringen syftar till att öka transparensen i lönesättningen inom företag och organisationer, samt hos myndigheter. Arbetsgivare som sysselsätter 250 eller fler arbetstagare ska göra en lönerapportering varje år. Arbetsgivare som sysselsätter mellan 100 och 249 arbetstagare ska göra en lönerapportering var tredje år. De flesta av uppgifterna i rapporten ska offentliggöras av en svensk myndighet, förslagsvis DO.

Ledarna tycker att utredningens förslag till förändringar i diskrimineringslagstiftningen kopplat till lönekartläggningskraven och kraven kring den nya gemensamma lönebedömningen i direktivet är rimliga. Det är bra att dessa två delar har likheter med nuvarande krav kring lönekartläggning.

Vad gäller lönerapporteringen så är det en helt ny företeelse och till största delen består den av uppgifter som idag inte samlas in.

Ledarna anser att det är bra att utredningen inte föreslår någon utvidgning av direktivet kring lönerapporteringen utan att den begränsas till de trösklar som anges i direktivet. Ledarna ser en risk med att offentliggörandet av eventuella löneskillnader samt i tillämpningen av 5% löneskillnad mellan könen i lönebedömningen kan skapa en

förändrad lönesättningskultur med ett större fokus på löneavtal och en lönesättning där graden av lokalt- och individuellt inflytande minskar. Där resultatet riskerar att bli minskade skillnader i lönenivåer där lönespridningen inte speglas av sakliga skillnader i prestation, resultat och ansvar. Vilket i sin tur kan medföra att lönerna blir mindre konkurrenskraftiga och att det bland annat blir svårare att rekrytera kompetent personal. En minskad rörlighet och konkurrenskraft kan få negativa konsekvenser för samhällsekonomin.

Samverkan

Ledarna bedömer att det redan åligger arbetsgivaren ett stort lagstadgat ansvar att samverka i frågor av olika slag. Med genomförandet av direktivet och utredningens förslag så kommer detta att öka. Det saknas idag lokal facklig närvaro på framförallt mindre arbetsplatser vilket kan göra det svårare att leva upp till kraven på samverkan från arbetsgivaren samtidigt som den fackliga sidan inte får tilltänkt inflytande.

Rättegången i mål om lönediskriminering

Tillgång till domstolsförfaranden och frågor om bevisning

Utredningen bedömer att svensk rätt i stort uppfyller kraven på tillgång till domstol för enskilda och organisationer, samt rätt till stöd för enskilda vid domstolsförfaranden.

En ny bestämmelse föreslås i diskrimineringslagen med syfte att klargöra att det är möjligt att föra en fastställsetalan om diskriminering förekommit. Bestämmelsen föreslås vara tillämplig på alla former av diskriminering.

Direktivet innehåller också bestämmelser om bevisbördans placering, vilken bevisning som får åberopas och arbetstagares tillgång till bevisning i mål om lönediskriminering. Utredningen bedömer att svensk rätt i stort uppfyller de krav som direktivet ställer i frågor om bevisning.

Ledarna anser att utredningens bedömning att svensk rätt redan idag i stort uppfyller de krav som direktivet ställer på tillgång till domstolsförfaranden samt i frågor om bevisning

är positiv. Vi ser också ett värde i att den nya bestämmelsen kring möjligheten att föra en fastställsetalan är tillgänglig gentemot alla diskrimineringsformer.

Preskriptionsfrister och rättegångskostnader

Ledarna värdesätter utredningens bedömning av att delar av Arbetstvistlagen uppfyller direktivets krav kopplat till rättegångskostnader.

Ledarna bedömer också att förlängda preskriptionsfrister kan ge arbetstagare bättre möjligheter att ta upp diskrimineringsfall, men det ökar också osäkerheten för arbetsgivare, som kan behöva hantera äldre ärenden där dokumentation kan saknas. Ledarna ser även att förlängda preskriptionsfrister kan skapa fler diskrimineringsärenden och därigenom öka administration och kostnader för företag och organisationer. Direktivets tvingande bestämmelser om ändrad preskriptionstid kan även få konsekvenser på förhandlingsordningar i kollektivavtalen.

Efterlevandemekanismer

Sanktioner

Direktivet innehåller regler om enskildas rätt till kompensation. Kompensationen ska vara avskräckande och proportionell. Två nya sanktionsformer, skadestånd och sanktionsavgift föreslås i diskrimineringslagen.

Ledarna anser att sanktioner mot arbetsgivare som inte följer kraven på lönetransparens är nödvändiga för att säkerställa efterlevnad, men de måste vara rättvisa och proportionerliga. Ledarna anser att sanktionerna ska utformas så att de i första hand främjar efterlevnad genom att ge arbetsgivare möjlighet att korrigera brister innan mer ingripande åtgärder vidtas.

Utökat uppdrag för DO

Ledarna har inget att erinra vad gäller betänkandets slutsats att DO bör utses till övervakningsorgan och att man ska samverka med Jämställdhetsmyndigheten samt Medlingsinstitutet när så är lämpligt. Vi vill dock trycka på vikten av att DO fortsatt

informerar, utbildar, överlägger och har andra kontakter med myndigheter, företag enskilda och organisationer inom sitt verksamhetsområde för fullgörandet av direktivets intentioner. Behovet av stöd är stort och då inte minst till chefer på små- och medelstora företag och organisationer.

Ledarna – Sveriges chefsorganisation

Andreas Miller
Förbundsordförande Ledarna