

Arbetsmarknadsdepartementet

Via e-post till:

arbetsmarknadsdepartementet.registrator  
@regeringskansliet.se

## Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)

### Bakgrund

Senast den 7 juni 2026 ska Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (lönetransparensdirektivet) vara implementerat i svensk rätt och utredaren föreslår att det ska ske genom ett helt nytt 3a kapitel i diskrimineringslagen (2008:567).

De övergripande syftena med lagstiftningen är, förenklat, att tillförsäkra den av likalöneprincipen skyddade gruppen sådan information om arbetsgivares lönesättning som kan förbättra förhandlingspositionen vid löneförhandling och att förbättra möjligheterna till framgång i rättsprocesser om lönediskriminering genom bättre insyn i arbetsgivarens lönepraxis. Sådan insyn säkerställs bland annat genom att information som följer av arbetsgivarens arbete med lönekartläggning och lönerapporter tillgängliggörs. Arbetsgivaren åläggs flera nya skyldigheter i själva informationsprocessen som kopplas till nya sanktioner i form av skadestånd och sanktionsavgift.

Utredarens uppdrag har varit begränsat till att medföra så få ingrepp som möjligt i den partsstyrda modell som länge tjänat den svenska arbetsmarknaden väl. Oaktat dessa ambitioner innebär skrivningar i direktivet att omfattande förändringar måste genomföras, med rättsliga konstruktioner som är främjande för svensk rätt och arbetsmarknadens parter.

### Om Naturvetarna

Naturvetarna är fackförbundet för akademiker inom naturvetenskap. Våra drygt 35 000 medlemmar är utbildade inom livsvetenskaperna, de fysiska vetenskaperna, matematik och it. Medlemmarna finns på arbetsmarknadens alla sektorer och många arbetar inom life science, miljö, lant- och skogsbruk. Bland våra medlemmar finns flera starkt specialiserade professioner och en stor andel forskare. Naturvetarna är facklig företrädare för flera akademiska professioner som till numerären är små och vi har därför god insyn i vilka utmaningar som kan uppstå vid bedömningen av vilka arbetstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete (arbetsvärdering).

### Naturvetarnas synpunkter

*Naturvetarna ser positivt på ambitionen att förstärka och förbättra skyddet mot lönediskriminering och ser den föreslagna lagstiftningens potential att utgöra ett verktyg för att få bukt med osakligt grundande löneskillnader. Ett särskilt välkommet tillskott är att arbetsgivarnas arbete med lönekartläggning enligt förslaget ska innefatta en analys av hur föräldraledighet, ledighet för vård av närstående eller ledighet av trängande familjeskäl påverkar löneutvecklingen. Naturvetarna kan konstatera att löneutvecklingen ofta påverkas av kringliggande omständigheter, exempelvis av vem som är tillgänglig för arbete på kvällar, vem som har varit närvarande på arbetsplatsen för informella möten och så*

vidare. Föräldraledighet kan utgöra en faktor som får sådan indirekt påverkan på arbetstagares löneutveckling.

Förslagen reglering ska säkerställa att arbetssökande får tillgång till information om löneintervall för tjänsten under rekryteringsprocessen för att kunna förhandla sin ingångslön på ett mer informerat sätt och därmed motverka diskriminering på grund av kön vid lönesättning. Det är något helt nytt som stramar upp en tidigare förhållandevis fri förhandlingssituation på arbetsmarknaden. Stramare tyglar kan slå både åt det ena och åt det andra hållet vad gäller olika gruppers löneutveckling på arbetsmarknaden. *Naturvetarna förespråkar sifferlösa avtal eftersom de ger bäst möjlighet för akademiker att få en löneutveckling som motsvarar deras utbildning, erfarenhet, kompetens och prestation och ser därför en risk att för att krav på arbetsgivarens transparens om löneintervall leder till sammanpressade lönestrukturer.* Arbetsgivaren kan uppfatta sig bunden av det uppgivna intervallet och därför begränsa sig att erbjuda konkurrenskraftig lön utifrån de individuella förutsättningarna. Naturvetarna anser att lagstiftaren bör klargöra att föreslagen skyddslagstiftning, som tar sikte på att motverka diskriminerande lönesättning med stöd i aktiva verktyg, inte ska motverka parternas möjligheter att hitta branschspecifika lönemodeller genom kollektivavtal, såsom processlöneavtal.

Lönebildning, eller lönesättning (jfr s. 69 ff i utredningen) är mycket riktigt kärnan i det avtals- och förhandlingssystem som arbetsmarknadens parter upprätthåller, vilket lägger grunden för villkoren på den svenska arbetsmarknaden. Utredarens beskrivning av den svenska lönebildningsmodellen (s. 73–75 i utredningen) återger inte vilka överväganden som ligger bakom lönepolitiken som förs av olika förbund och inte heller analyseras orsaken till att helt sifferlösa avtal omfattar drygt 25 procent av de anställda. Avsaknaden av lönepolitiska perspektiv kan försvåra uppföljning av den föreslagna lagstiftningens effekter för lönebildningsmodeller och för löneutvecklingen i stort. Kännetecknande för arbetsmarknadens parter är att det finns skilda uppfattningar om vilken lönepolitik som bäst gagnar deras respektive medlemskollektiv. *Naturvetarna efterlyser således akademikerfackliga perspektiv på lönepolitik i övervägandena kring den föreslagna lagstiftningens effekter för lönebildningen.*

Förslaget ger arbetstagarföreträdare rätt att delta i arbetsgivarens arbete med att utforma de objektiva, könsneutrala kriterier som ska tillämpas vid arbetsvärdering. *Naturvetarna ser positivt på att facklig part får större möjlighet att säkerställa att arbetsvärderingen verkligen utgår från arbetstagares utbildning, erfarenhet, prestationsförmåga och flexibilitet men vill samtidigt påpeka att det kan finnas särskilda utmaningar vid arbetsvärderingen av numerärt små och okända professioner.*

Det är viktigt att den som arbetsvärderar har tillräcklig kunskap om den som utför arbetet och dennes förutsättningar. *Naturvetarna har erfarit att sämre kunskap om enskilda arbetstagares situation kan påverka arbetsvärderingen så att den brister i nyans och saklighet.* Det kan exempelvis ta sig uttryck vid arbetsvärderingen av arbete som utförs av arbetstagare inom specialiserade och ovanliga professioner genom felaktig kategorisering och tillämpning av kollektivavtalade statistikkoder som AID och BESTA i strid med löneavtal. *Naturvetarna bevakar frågan och ser risker för indirekt diskriminering och osaklig behandling i detta förfarande* Förhoppningsvis kan implementeringen av

lönetransparensdirektivet motverka denna problematik eftersom det ger facklig part bättre möjligheter att agera som följd av ökad insyn i lönesättningsprocessen i allmänhet.

En del av reformen som kan bli svårhanterlig för arbetsmarknadens parter är den nya tvingande preskriptionsfristen på tre år som endast avser lönediskriminering, inte andra former av diskriminering. I verkligheten kommer tvisterna ofta samlade och är svåra att särskilja från varandra. Fackliga företrädare har i regel kort om tid på sig att bedöma åtgärder och det kan vara oklart vad som faktiskt har hänt. Ett tänkbart scenario är att en arbetstagare efter en period av sänkt lön plötsligt blir hemskickad och frångången nycklar till arbetsplatsen, kanske under en förevändning som anspelar på arbetstagarens kön, etniska tillhörighet eller funktionsnedsättning. En sådan situation kan bedömas som ett skiljande från anställning, men det finns också utrymme för att bedöma den uteblivna lönen inom ramen för förbudet mot lönediskriminering. Fristen för att påkalla tvist och yrka ogiltigförklaring är två veckor efter det att avskedandet eller uppsägningen skedde (40 § lagen (1982:80) om anställningsskydd), utredning av de bakomliggande förhållandena får kanske ske rudimentärt på grund av tidsbristen.

Att som facklig företrädare navigera i den uppsjö med tvister och frister som kan aktualiseras i detta inledande läge är svårt, redan i nuläget. *Naturvetarna har förståelse för att diskrimineringsförbudets särart ger grund för en tvingande, längre preskriptionsfrist, men föreslår att den ska omfatta diskrimineringslagen i sin helhet.* Det är för svårt att i verkliga förhållanden särskilja lönediskriminering från andra former av diskriminering inom ramen för ett och samma händelseförlopp. Om förslaget går igenom kommer de senare omfattas av förhandlingsordningen medan de förra omfattas av den föreslagna tvingande treårsfristen. Det är önskvärt att lagstiftaren klargör möjligheterna för den enskilda arbetstagaren att senare begära prövning av frågan om lönediskriminering avseende samma händelseförlopp, om den fackliga företrädaren skulle ha brustit i att uppmärksamma att den uteblivna lönen kunde ha bedömts som lönediskriminering. *Som Naturvetarna ser det finns risk för res judicata med effekten att senare prövning inte är möjligt vilket kan undergräva betydelsen av en längre preskriptionsfrist.*

Ytterligare en svårhanterlig aspekt är relationen mellan diskrimineringsgrunden kön och övriga diskrimineringsgrunder. Trots att lönetransparensdirektivet (skäl 25) påkallar att det i samband med lönediskriminering på grund av kön bör vara möjligt att beakta intersektionalitet, innebär utredarens förslag att diskrimineringsgrunden kön får ett särskilt skydd i svensk lagstiftning. *Naturvetarna anser att samtliga diskrimineringsgrunder ska omfattas av den nya lagstiftningen i alla delar.* En principiell utgångspunkt för diskrimineringslagen är att all diskriminering är oacceptabel oavsett diskrimineringsgrund och att det inte finns någon rangordning mellan diskrimineringsgrunder och mellan samhällsområden (prop. 2007/08:95 s. 84:85). Enligt förarbetena till diskrimineringslagen ska diskrimineringsgrunderna behandlas lika så långt möjligt (Ibid).

Likalöneprincipen grundas på en separat fördragsbestämmelse som tar sikte på likabehandling mellan könen (TFEUF 157). Den svenska lagstiftaren behöver inte göra på samma sätt. Den struktur som diskrimineringslagen tillhandahåller, med ett förhållandevis enhetligt skydd mot diskriminering på alla grunder, utgör en god förutsättning för att beakta intersektionella perspektiv vid enskilda fall av diskriminering. Utredarens förslag innebär att splittra skyddet genom ett nytt kapitel 3a som endast rör grunden kön. Detta kan försämra förutsättningarna för att beakta intersektionella perspektiv.

Naturvetarna ställer sig frågande till utredarens bedömning att nuvarande reglering i 5 kap. 1 § diskrimineringslagen uppfyller lönetransparensdirektivets krav på rätt till kompensation genom att ta hänsyn till graverande faktorer som intersektionell diskriminering (s. 241). Arbetsdomstolen har avgjort mål som rör intersektionell diskriminering, bland annat AD 2010 nr 91 rörande en arbetssökande som diskriminerats på grund av kön och ålder genom att dels inte kallas till intervju, dels inte erbjudas anställning. Arbetsdomstolen uttryckte att det varken var möjligt eller meningsfullt att bedöma de båda överträdelserna skilda från varandra och inte heller fanns grund för att särskilt väga in det förhållandet att den ena överträdelsen haft samband med kön och ålder och den andra enbart ålder. Domstolen bedömde inte att kvinnan utsattes för intersektionell diskriminering som en graverande faktor vid tillämpningen av 5 kap. 1 § diskrimineringslagen, diskrimineringsersättning om 75 000 kr dömdes ut. Det krävs en ändring eller ett tydliggörande av hur intersektionella perspektiv ska påverka domstolarnas bedömning vid tillämpning av 5 kap. 1 § diskrimineringslagen för att lönetransparensdirektivets krav på kompensation ska vara uppfyllt.

Om samtliga diskrimineringsgrunder omfattas av ny lönetransparenslagstiftning kan ny reglering enklare inordnas i nu existerande kapitel 2 och 3 i diskrimineringslagen. Tadelningen mellan ett kapitel (2) som innehåller bestämmelser om den enskildes civila rättigheter och ett annat kapitel (3) som innehåller bestämmelser som arbetsgivarens offentlighetsrättsliga skyldigheter är pedagogisk och bidrar till bättre förståelse av lagstiftningen. Det föreslagna 3a kapitlet är svårt att navigera i eftersom det innehåller en blandning av enskilds civila rättigheter och arbetsgivarens offentlighetsrättsliga skyldigheter, inte minst för en facklig representant som inte kan förväntas ha en juridisk utbildning. Naturvetarna uppmanar lagstiftaren att överväga alternativ som innebär tydligare lagstiftning.

Den föreslagna lagstiftningen innebär att arbetstagarföreträdare på arbetsplatserna får helt nya uppdrag. I en svensk kontext betyder det att våra lokalt förtroendevalda snabbt måste sätta sig in i lagstiftningen och göra sig redo för dessa uppdrag. Naturvetarna välkomnar nya uppdrag för våra förtroendevalda, men vill upplysa lagstiftaren om att stora resurser kommer tas i anspråk hos fackförbunden för att tillse att de förtroendevalda har tillräcklig kunskap om ny lagstiftning. Det är därför viktigt att det färdiga förslaget är så begripligt och anpassat efter nuvarande förhållanden som möjligt.

Naturvetarna har tagit del av remissvaret som Sveriges universitetslärare och forskare (SULF) har tagit fram och ansluter sig till SULF:s uppfattning i sin helhet.


NATURVETARNA



Frida Lawenius  
Förbundsdirektör



Sofia Söderberg  
Chefsjurist



Per Sjödin  
Förhandlingschef



Marita Teräs  
Förbundssekreterare