

Regelrådet är ett särskilt beslutsorgan inom Tillväxtverket vars ledamöter utses av regeringen. Regelrådet ansvarar för sina egna beslut. Regelrådets uppgifter är att granska och yttra sig över kvaliteten på konsekvensutredningar till författningsförslag som kan få effekter av betydelse för företag.

Arbetsmarknadsdepartementet

## Yttrande över Genomförande av Lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)

### Regelrådets ställningstagande

Regelrådet bedömer att konsekvensutredningen inte uppfyller kraven i 6 och 7 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning.

Den 6 maj 2024 trädde förordningen (2024:183) om konsekvensutredningar i kraft. För kommittéer och särskilda utredare som har tillkallats före nämnda ikraftträdande tillämpas förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning.

### Motivering till Regelrådets ställningstagande

Betänkandet innehåller förslag som syftar till att genomföra lönetransparensdirektivet i svensk rätt. Som framgår av yttrandet har förslagsställaren beskrivit vissa delar, som exempelvis bakgrund och syfte på ett godtagbart sätt.

Regelrådet kan konstatera att det finns brister i beskrivningen av alternativa lösningar. För förslag som i det nu remitterade ärendet bör olika alternativ beskrivas och beräknas, eller i vart fall uppskattas beloppsmässigt. Någon sådan beskrivning finns inte i konsekvensutredningen. Även för det föreslagna alternativet har Regelrådet funnit brister i beskrivningen av förslagets påverkan på företagens kostnader, tidsåtgång och verksamhet. Det hade även behövts utförligare beskrivningar av förslagets effekter för små företag.

Utöver det nämnda hade Regelrådet gärna sett en beskrivning av hur andra EU-länder, och särskilt våra nordiska grannländer, avser att genomföra direktivet. Detta är alltid relevant, men särskilt när det gäller förslag som kan komma att påverka svenska företags konkurrensförhållanden negativt.

Omfattningen av förslaget och dess effekter kan till följd av nämnda brister i konsekvensutredningen inte bedömas. Regelrådet anser därför att konsekvensutredningen inte uppfyller kraven.

### Innehållet i förslaget

Betänkandet innehåller förslag till nya och ändrade regler i diskrimineringslagen (2008:567) och i lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen.

I diskrimineringslagen föreslås ett nytt kapitel, 3 a, som rör insyn i lönesättningen och lönekartläggning. Följande föreslås:

- Arbetsgivaren ska lämna information till en arbetssökande om ingångslön eller ingångslöneintervall för den befattning som ska tillsättas. Information ska även lämnas om tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser. Informationen ska lämnas i sådan tid att en informerad löneförhandling kan ske.
- Arbetsgivaren får inte fråga den som söker arbete hos arbetsgivaren om dennes lön från en anställning hos en annan arbetsgivare.
- Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om bestämmelser och praxis om löner som tillämpas hos arbetsgivaren. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.
- Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig information om arbetstagarens lön samt den genomsnittliga lönen, uppdelad efter kön, som tillämpas på andra arbetstagare hos arbetsgivaren som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens. Informationen ska lämnas så snart som möjligt, och senast inom två månader från det att arbetsgivaren fick begäran. Om informationen är ofullständig eller felaktig ska arbetsgivaren utan dröjsmål lämna fullständig och korrekt information samt, om arbetstagaren begär det, lämna en förklaring till bristerna i den information som har lämnats. Arbetsgivaren ska varje år informera arbetstagarna om deras rätt att begära ut information.
- Arbetsgivaren får begära att arbetstagare inte använder informationen som nämns ovan i andra syften än att utöva sin rätt till lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Det gäller inte information om den egna lönen.
- Den information som arbetsgivaren ska lämna ska tillhandahållas i ett tillgängligt format för personer med funktionsnedsättning.
- Arbetsgivaren får inte hindra en arbetstagare att lämna uppgift till annan om sin lön.
- I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera
  - 1) bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren och
  - 2) löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.
- Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan
  - 1) kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,
  - 2) en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat,
  - 3) en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre, och
  - 4) kvinnors och mäns löneutveckling i samband med sådan ledighet som regleras i föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, och

löneutvecklingen för arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt och som inte tagit ut motsvarande ledighet.

- Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.
- En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 10 eller fler arbetstagare ska under året upprätta en skriftlig lönekartläggning. Den skriftliga lönekartläggningen ska innehålla
  - 1) en redovisning av andelen manliga respektive kvinnliga arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt,
  - 2) en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8-10 §§,
  - 3) en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,
  - 4) en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,
  - 5) en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, och
  - 6) en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 12 § fullgörs.
- I arbetet med lönekartläggningen ska arbetsgivare och arbetstagare samverka. Vid utformningen av kriterier för arbetsvärdering och kriterier för att motivera löneskillnader ska samverkan ske med den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal.
- Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med lönekartläggningen och vid utformningen av kriterier för arbetsvärdering och kriterier för att motivera löneskillnader. Om arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal alls och en arbetstagarorganisation med medlem på arbetsplatsen begär att få samverka i arbetet med lönekartläggning, ska arbetsgivaren förse organisationen med den information som behövs för samverkan. Detta gäller inte om arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal.
- Arbetsgivare som sysselsätter 250 eller fler arbetstagare ska årligen sammanställa en lönerapport. Arbetsgivare som sysselsätter mellan 100 och 249 arbetstagare ska sammanställa en lönerapport var tredje år. Lönerapporteringen ska göras i samverkan med arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal.
- Lönerapporten ska innehålla uppgift om
  - 1) löneskillnader mellan kvinnor och män,
  - 2) löneskillnader mellan kvinnor och män med avseende på lönetillägg eller rörliga ersättningar,
  - 3) medianlöneskillnader mellan kvinnor och män,
  - 4) medianlöneskillnader mellan kvinnor och män med avseende på lönetillägg eller

rörliga ersättningar,

5) andelen kvinnor och män som får lönetillägg eller rörliga ersättningar och

6) andelen kvinnor och män i varje lönekvartil.

Uppgifterna ska baseras på föregående års årslöneinkomst.

- Arbetsgivare som ska upprätta en lönerapport ska lämna in den till Diskrimineringsombudsmannen. Arbetsgivaren ska tillsammans med lönerapporten lämna uppgifter om löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. I de fall uppgifterna visar en löneskillnad på 5 procent eller mer ska arbetsgivaren även redogöra för hur löneskillnaden kan motiveras med sakliga eller könsneutrala kriterier eller för hur löneskillnaderna ska åtgärdas. Motiveringen och redogörelsen ska tas fram i samverkan med den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal. Arbetsgivaren ska lämna den senast upprättade skriftliga lönekartläggningen till Diskrimineringsombudsmannen om uppgiften i andra stycket visar en löneskillnad på 5 procent eller mer och en sådan skillnad inte motiverats eller åtgärdats inom 6 månader från dagen då lönerapporteringen gjordes.
- Arbetsgivare som ska upprätta en lönerapport ska informera arbetstagare om löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen. Uppgifter om sådana löneskillnader för de fyra föregående åren ska lämnas ut på begäran om sådana uppgifter finns tillgängliga. Om en arbetstagare begär det ska arbetsgivaren lämna ytterligare förtydliganden och uppgifter eller förklaringar avseende eventuella löneskillnader mellan könen. Arbetsgivaren ska vid sådan begäran, lämna information så snart som möjligt. Arbetsgivaren ska ställa den skriftliga lönekartläggningen till förfogande för arbetstagarna. Detta gäller endast om uppgiften enligt ovan visar en skillnad på åtminstone 5 procent mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt och en sådan skillnad inte åtgärdats eller motiverats.
- Arbetsgivare som inte lämnar information till Diskrimineringsombudsmannen ska åläggas att betala en sanktionsavgift till staten. Sanktionsavgiften ska bestämmas till lägst ett halvt och högst åtta prisbasbelopp. Om det finns särskilda skäl kan sanktionsavgiften bestämmas till ett lägre belopp eller helt falla bort. Sanktionsavgiften döms ut av tingsrätt på talan av Diskrimineringsombudsmannen. Talan ska väckas inom ett år från den dag lönerapporten skulle ha lämnats in. Försummas det får talan inte väckas.
- Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar närmare föreskrifter om inlämning av information till Diskrimineringsombudsmannen.
- Diskrimineringsombudsmannen kan biträda en enskild gentemot en arbetsgivare som är skyldig att lämna uppgifter om lön.
- Arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna om insyn i lönesättningen ska betala skadestånd. När skadeståndet bestäms ska hänsyn tas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Om det är skäligt får skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.
- Den som anser sig ha blivit diskriminerad i strid med de föreslagna reglerna får föra talan om att få fastställt att så är fallet.

- En arbetsgivare som inte har fullgjort sina skyldigheter avseende insyn i lönesättningen ska visa att diskriminering i fråga om lön inte har förekommit. Detta gäller inte om arbetsgivaren visar att bristen varit uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär eller om bristen är utan betydelse i målet.
- Anspråk som avser diskriminering i fråga om lön preskriberas tre år efter det att arbetstagaren har fått kännedom om eller rimligen kan förväntas ha fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig, om inte preskriptionen avbryts innan det.

I lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen föreslås följande:

- Diskrimineringsombudsmannen ska följa utvecklingen avseende analytiska verktyg till stöd vid bedömningen av arbetets värde enligt diskrimineringslagen.
- Diskrimineringsombudsmannen är övervakningsorgan i enlighet med Europaparlamentet 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.
- Övervakningsorganets uppgifter omfattar:
  - Att öka medvetenheten bland privatägda och offentligägda företag och organisationer, arbetsmarknadens parter och allmänheten i syfte att främja principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete och rätten till insyn i lönesättningen, inbegripet genom att beakta intersektionell diskriminering med avseende på lika lön för lika eller likvärdigt arbete,
  - Att analysera orsakerna till löneskillnader mellan könen och utarbeta verktyg för att bedöma lönejämligheter,
  - Att ta emot lönerapporter och utan dröjsmål offentliggöra dem,
  - Att sammanställa uppgifter om hur många och vilken typ av klagomål om lönediskriminering som lämnats in till Diskrimineringsombudsmannen och lönediskrimineringsmål som anhängiggjorts vid nationella domstolar, samt
  - Att vartannat år förse Europeiska kommissionen med information som omfattar inlämnade lönerapporter, inlämnade skriftliga lönekartläggningar och sammanställningen av uppgifter om klagomål om lönediskriminering och lönediskrimineringsmål.

Författningsändringarna föreslås träda i kraft den 1 juni 2026.

## Bedömning av delasppekter

### Bakgrund och syfte med förslaget

I betänkandet anges att lönetransparensdirektivet<sup>1</sup> antogs den 10 maj 2023 och ska vara genomfört senast den 7 juni 2026. Syftet med direktivet är att stärka tillämpningen av

---

<sup>1</sup> 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.

principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete (likalöneprincipen), bland annat genom att öka insynen i lönesättningen, fastställa minimikrav för regelverket kring förbudet mot lönediskriminering och skärpa efterlevnadsmekanismerna.

Utredningens uppdrag har varit att ta ställning till hur lönetransparensdirektivet ska genomföras i svensk rätt.

Regelrådet finner att beskrivningen av bakgrund och syfte med förslaget är godtagbar.

## **Alternativa lösningar och effekter av om ingen reglering kommer till stånd**

I konsekvensutredningen anges följande. Lönetransparensdirektivet måste till följd av Sveriges medlemskap i EU genomföras i svensk rätt. Direktivet innehåller regler som inte har någon motsvarighet i gällande svensk rätt. Det saknas därför utrymme för att lämna rättsläget oförändrat eftersom Sverige då skulle bryta mot sina förpliktelser enligt EU-rätten. Möjligheten att föreslå alternativa lösningar har varit begränsad. Enligt kommittédirektiven ska utredningen med utgångspunkt i den svenska arbetsmarknadsmodellen, arbetsmarknadens parter autonomi och diskrimineringslagens (2008:567) systematik ta ställning till och motivera vad som är nödvändigt för att lönetransparensdirektivet ska genomföras i Sverige, och i förslagen så långt det är möjligt upprätthålla det svenska regelsystemet. Uppdraget har varit att endast lämna sådana förslag som är nödvändiga för att direktivet ska genomföras i svensk rätt. Utredningen har uppfattat det som att förslagen, när det är möjligt, ska komplettera den gällande lagstiftningen.

Vidare anges att det mot bakgrund av att lönetransparensdirektivet måste genomföras i svensk rätt inte har varit ett alternativ att av kostnadsskäl avstå från att lägga fram förslag om lagändringar. Utredningen kan inte av kostnadsskäl föreslå ett genomförande som inte lever upp till kraven i direktivet. Kostnaden för att inte genomföra direktivet på ett korrekt sätt kan bli större än den kostnad som hade kunnat sparas in med ett bristfälligt genomförande. Utredningen anger att man så långt som möjligt har försökt att begränsa den administrativa bördan för arbetsgivarna. För att underlätta för arbetsgivarna ska det exempelvis vara möjligt att hämta den information som ska lämnas arbetsökande och arbetstagare från en väl genomförd lönekartläggning, vilket skapar synergi mellan reglerna och begränsar kostnaderna för den individuella insynen. Utredningen anges även ha, när det varit möjligt, valt att inte detaljstyra hur arbetsgivare ska fullgöra skyldigheterna. Det anges att utredningen löpande har samrått med sakkunniga och experter kring vilka sätt som är mest lämpliga när det gäller att genomföra direktivet, både såvitt avser de föreslagna reglernas tillämplighet och deras förenlighet med EU-rätten.

Slutligen anges att i den mån gällande svensk rätt bedöms uppfylla direktivets krav lämnas inga förslag. Där så är fallet bedöms direktivet därför inte medföra några konsekvenser. I enstaka fall lämnas inga författningsförslag, men utredningen gör bedömningen att svensk rätt måste tolkas i ljuset av unionsrätten. Den direktivkonforma tolkningen kan medföra konsekvenser jämfört med hur reglerna i praktiken har tillämpats.

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Beskrivningen av effekter av om någon reglering inte kommer till stånd kan godtas i detta ärende. Regelrådet kan konstatera att förslagsställaren, till följd av överordnad EU-rätt samt uppdragsbeskrivningen i kommittédirektivet, har haft vissa ramar att förhålla sig till i genomförandet. Regelrådet noterar också att förslagsställaren anger att man i vissa avseenden gått utöver minimikraven i direktivet. Utifrån effekterna för företag, och det som åläggs arbetsgivare i och med

regelverket, hade det varit behövt med beskrivningar och i den mån det är möjligt, åtminstone beloppsmässiga uppskattningar, av hur olika alternativ påverkar företag liksom motivering till varför alternativen har avfärdats. På så sätt går det att se om det förordade alternativet är att se som kostnadseffektivt i förhållande till det syfte som ska uppnås, särskilt mot bakgrund av att det i kommittédirektiven framhålls att företagens regelbörda samt administrativa och andra kostnader ska begränsas. Avsaknaden av sådana beskrivningar medför att konsekvensutredningen är ofullständig i denna del.

Regelrådet finner att beskrivningen av alternativa lösningar är bristfällig.

Regelrådet finner att beskrivningen av effekter av om någon reglering inte kommer till stånd är godtagbar.

## Förslagets överensstämmelse med EU-rätten

I konsekvensutredningen anges följande gällande det handlingsutrymme som finns i förhållande till EU-rätten. Utredningens uppdrag har varit att med utgångspunkt i den svenska arbetsmarknadsmodellen, arbetsmarknadens parters autonomi och diskrimineringslagens systematik ta ställning till vad som är nödvändigt för att lönetransparensdirektivet ska genomföras i Sverige. Därför har handlingsutrymmet varit begränsat, både när det gäller vad som föreslås och hur det ska göras. I några fall har utredningen landat i en utformning av förslagen som ligger nära direktivet. I andra fall har utredningen ansett att det är mer lämpligt att avvika från hur direktivet är utformat. Till exempel gällande förslaget om att arbetsgivare ska informera arbetstagare om bestämmelser och praxis om löner som tillämpas hos arbetsgivaren. Ordalydelsen anges bättre överensstämma med de nuvarande reglerna i diskrimineringslagen men innebär i likhet med direktivet att arbetsgivare ska informera om de kriterier för lönesättning som tillämpas.

Vidare anges att i vissa avseenden har utredningen valt att gå längre än vad direktivet kräver. Det gäller bestämmelserna om lönekartläggning samt tillämpningen av förslagen om fastställsetalan, omvänd bevisbörda och preskriptionstid. Förslaget om ändringar i reglerna om lönekartläggning har lagts fram för att upprätthålla den nuvarande systematiken i diskrimineringslagen och för att inte försämra skyddet för arbetstagarna. Vid utformningen av förslagen om fastställsetalan, omvänd bevisbörda och preskriptionstid har utredningen beaktat krav från EU-domstolen om möjlighet till fastställsetalan, att det framstår som omotiverat att göra en åtskillnad mellan de olika diskrimineringsgrunderna och att direktivet omfattar diskriminering som grundar sig på en kombination av kön och en eller flera grunder, så kallad intersektionell diskriminering. Slutligen anges att utredningens bedömning är att förslagen är förenliga med direktivet och Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

I betänkandet i övrigt anges följande gällande förslagets överensstämmelse med EU-rätten. De föreslagna ändringarna i reglerna om lönekartläggning innebär att fler arbetsgivare än de som anges i direktivet kommer att behöva göra det som i direktivet kallas för gemensam lönebedömning. Utredningen anger att man har gjort en avvägning mellan att bevara diskrimineringslagens systematik rörande lönekartläggning och att undvika en alltför stor administrativ börda för arbetsgivarna. Utredningen bedömer att förslaget är förenligt med direktivet eftersom medlemsstaterna får införa och behålla bestämmelser som är

förmånligare för arbetstagare än de som fastställs i direktivet. Det anges att genomförandet av direktivet inte heller får utgöra skäl för att försämra skyddsnivån för arbetstagarna.<sup>2</sup>

Vidare anges att förslaget om att det ska vara möjligt att väcka talan vid domstol för att få fastställt att diskriminering har skett föreslås tillämpas på samtliga diskrimineringsförbud och för samtliga diskrimineringsgrunder. Eftersom direktivet endast avser rättigheter till följd av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete bedömer utredningen att det förslag som läggs går längre än vad direktivet kräver. Förslaget bedöms följa EU-domstolens praxis.

Det anges att förslaget om att en arbetsgivare som inte har fullgjort sina skyldigheter avseende insyn i lönesättningen som utgångspunkt ska ha bevisbördan för att lönediskriminering inte har förekommit, föreslås tillämpas oavsett vilken diskrimineringsgrund som görs gällande. Detsamma gäller förslaget som innebär att anspråk som avser lönediskriminering preskriberas tre år efter det att arbetstagaren fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till. Dessa förslag går längre än direktivet som endast kräver att bestämmelserna ska tillämpas på anspråk som avser lönediskriminering på grund av kön. Förslagen i betänkandet bedöms vara förenliga med lönetransparensdirektivet och med EU-rätten i övrigt, däribland Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.<sup>3</sup>

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Regelrådet noterar att det finns beskrivningar av förslagets överensstämmelse med EU-rätten. Regelrådet noterar vidare att det i vissa avseenden föreslås ett genomförande som går utöver minimikraven i direktivet. Enligt Regelrådet kan det påverka svenska företags konkurrensförhållanden, se utförligare vid *Påverkan på konkurrensförhållandena för berörda företag*. Mot bakgrund av det hade det varit värdefullt med en jämförelse hur andra EU-länder, och särskilt våra närmaste nordiska grannar, avser att genomföra direktivet. Regelrådet noterar också att det i kommittédirektivet anges att utredaren särskilt ska följa genomförandet av direktivet i andra nordiska länder.<sup>4</sup> En sådan beskrivning hade synliggjort effekterna för svenska företag, i jämförelse med andra EU-länder. Avsaknaden av en sådan beskrivning medför att konsekvensutredningen är ofullständig i denna del.

Regelrådet finner att beskrivningen av förslagets överensstämmelse med EU-rätten är bristfällig.

## **Särskild hänsyn till tidpunkt för ikraftträdande och behov av speciella informationsinsatser**

I konsekvensutredningen anges följande. Enligt artikel 34.1 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna ha genomfört reglerna i direktivet och börjat tillämpa dem senast den 7 juni 2026. Undantag gäller för lönerapporteringen som ska genomföras av arbetsgivare med 100 eller fler arbetstagare. Dessa regler ska börja tillämpas senast den 7 juni 2027 av arbetsgivare med 150 eller fler arbetstagare och senast den 7 juni 2031 av arbetsgivare med

---

<sup>2</sup> Artikel 27 i lönetransparensdirektivet.

<sup>3</sup> Betänkandet avsnitt 17.

<sup>4</sup> Betänkandet sida 359.



mellan 100 och 149 arbetstagare (artikel 9 punkter 2-4 i direktivet). Något handlingsutrymme beträffande ikraftträdandedag finns inte.

Det föreslås att ändringarna i diskrimineringslagen och lagen om Diskrimineringsombudsmannen träder i kraft den 1 juni 2026. Enligt övergångsbestämmelserna ska arbetsgivares skyldighet avseende lönerapportering fullgöras första gången 2027 för arbetsgivare som sysselsätter 150 eller fler arbetstagare och 2031 för arbetsgivare som sysselsätter mellan 100 och 149 arbetstagare. Det föreslås även övergångsbestämmelser för ändringarna i förbudet mot repressalier, lönekartläggningen och preskriptionstiden samt för möjligheten till fastställsetalan. Övergångsbestämmelserna innebär att bestämmelsen om förbud mot repressalier ska tillämpas i dess lydelse före ikraftträdandet om repressalierna ägt rum då, att äldre bestämmelser ska gälla i fråga om lönekartläggning som har eller skulle ha genomförts före ikraftträdandet och att bestämmelserna om fastställsetalan och preskriptionstid inte ska tillämpas på diskriminering som har ägt rum före ikraftträdandet. Anpassningarna har gjorts för att skapa förutsägbarhet och ge arbetsgivarna möjlighet att förhålla sig till de nya reglerna.

Gällande behovet av speciella informationsinsatser anges följande. Det kommer att finnas behov av särskilda informationsinsatser, framför allt i samband med att ändringarna träder i kraft och i samband med att nya uppgifter ska genomföras för första gången, till exempel arbetsgivarnas arbete med lönerapportering. Det föreslås att det avsätts resurser för att Diskrimineringsombudsmannen ska kunna fullgöra uppgiften att informera, utbilda, överlägga och ha andra kontakter med myndigheter, företag, enskilda och organisationer med anledning av de föreslagna ändringarna. Det kommer också finnas behov av extra informationsinsatser från arbetsmarknadens parter riktade till arbetsgivare och arbetstagare.

Regelrådet finner att beskrivningen av om särskild hänsyn behöver tas till tidpunkt för ikraftträdande, liksom behovet av speciella informationsinsatser, är godtagbar.

## **Berörda företag utifrån antal, storlek och bransch**

Regelrådet har inte kunnat utläsa en beskrivning av berörda företag utifrån antal, storlek och bransch i konsekvensutredningen, och vill med anledning av det framföra följande. Utifrån förslagets karaktär blir samtliga företag som har anställda berörda. Samtliga branscher påverkas därmed. En uppgift om totala antalet svenska företag med anställda, och hur många anställda, borde ha funnits med i konsekvensutredningen. Delar av förslaget påverkar endast större företag. I delar av förslaget har dock förslagsställaren gått utöver minimikraven i direktivet. Ett synliggörande av hur många fler företag som i och med det nämnda kommer att omfattas av förslaget, hade också varit värdefull information.

Regelrådet finner att en utelämnad beskrivning av berörda företag utifrån bransch kan godtas i detta ärende.

Regelrådet finner att beskrivningen av berörda företag utifrån antal och storlek är bristfällig.

## **Påverkan på berörda företags kostnader, tidsåtgång och verksamhet**

I konsekvensutredningen anges följande. Förslagen innebär en ökad administrativ börda och ökade kostnader för alla arbetsgivare. I uppdraget ingår att värna företagens konkurrenskraft och tillväxtförmåga, med särskild hänsyn till mindre företag, och så långt det är möjligt begränsa företagens regelbörda samt administrativa och andra kostnader. Mot det ställs

uppdraget att så långt det är möjligt upprätthålla det svenska regelsystemet, med diskrimineringslagens regler om lönekartläggning.

Vidare anges att ett problem som finns i avvägningen mellan en ökad administrativ börda och kostnad för företag respektive ett upprätthållande av det nuvarande regelsystemet är att de svenska reglerna om lönekartläggning är långtgående i jämförelse med reglerna i lönetransparensdirektivet. Stora delar av det som i direktivet kallas för gemensam lönebedömning motsvarar arbetet med den svenska lönekartläggningen. En gemensam lönebedömning ska enligt direktivet genomföras om arbetsgivarens lönerapport visar en viss löneskillnad mellan kvinnor och män som därefter inte har motiverats eller åtgärdats av arbetsgivaren. Lönekartläggningen ska genomföras varje år av alla arbetsgivare i Sverige.

Vidare anges att kravet på lönekartläggning har sedan länge varit en del av det svenska jämställdhetsarbetet och motiveras av att det fortfarande finns oförklarade löneskillnader mellan kvinnor och män. Det ingår inte i uppdraget att minska på kraven på arbetsgivarnas arbete för jämställda löner, tvärtom ska förslagen enligt kommittédirektiven upprätthålla det nuvarande regelsystemet, samt att artikel 27 i direktivet anger att genomförandet inte får utgöra skäl till att försämra skyddsnivån för arbetstagarna. Det anges att därför hanteras hur de nya reglerna på bästa sätt kan genomföras i den systematik som finns i diskrimineringslagen utan att det påverkar arbetstagares skyddsnivå negativt.

Enligt utredningens bedömning kommer de föreslagna ändringarna i reglerna om samverkan och enskildas rätt till insyn i lönesättningen kunna fungera som en kontroll av att lönekartläggningarna utförs. Det innebär att arbetsgivare som inte har följt reglerna om lönekartläggning kommer behöva göra mer än tidigare när det gäller arbetet mot osakliga löneskillnader. En följd av förslagen skulle enligt utredningen kunna vara att fler arbetsgivare kommer att göra det som de redan skulle ha gjort enligt nu gällande regler. Utredningen har dock inte sett det som att denna möjliga effekt medför ökade kostnader för företag. I uppdraget ingår det endast att beräkna kostnaderna för de uppgifter som tillkommer till följd av förslagen.

De föreslagna reglerna om insyn i lönesättningen för arbetssökande och arbetstagare samt de tillkommande uppgifterna i arbetet med lönekartläggning ska tillämpas av samtliga arbetsgivare. Kravet på en skriftlig lönekartläggning ska tillämpas av arbetsgivare som sysselsätter 10 eller fler arbetstagare. Reglerna om lönerapportering träffar arbetsgivare som sysselsätter 100 och fler arbetstagare.

Det anges följande om förslagets påverkan på företagens kostnader och verksamhet. Arbetsgivarorganisationerna har framhållit att förslagen kommer att medföra ett administrativt merarbete som tar tid och kostar pengar för alla arbetsgivare men att det inte är möjligt att beräkna kostnaderna. Förslagen om insyn i lönesättningen och ändringar i lönekartläggningen kommer innebära fler administrativa uppgifter och därmed ökade kostnader för arbetsgivarna. Det avser personalkostnader för att ta fram och tillgängliggöra information, samt att besvara förfrågningar från arbetstagare. Informationen som ska tillgängliggöras ska kunna hämtas från en väl genomförd lönekartläggning, vilket skapar synergi mellan reglerna och begränsar kostnaderna för den individuella insynen.

I konsekvensutredningen finns det inte någon beräkning av personalkostnaden för arbetsgivarna. De föreslagna ändringarna i diskrimineringslagen ska, med undantag för förslaget om lönerapportering, tillämpas av alla arbetsgivare. Det vore enligt förslagsställaren missvisande att beräkna personalkostnaderna utifrån en uppskattad timlön som inte kan

anses vara representativ för alla arbetsgivare. Gällande företag anges att för större företag kommer uppgiften att hanteras av en handläggare på HR-avdelningen, medan förutsättningarna ser helt annorlunda ut för mindre företag som saknar personal som ägnar sig helt åt personalfrågor. De ekonomiska konsekvenserna för dessa företag riskerar att bli större eftersom de arbetsuppgifter som följer av förslagen kommer ta tid från kärnverksamheten. Det anges att mot bakgrund av att utrymmet för alternativa lösningar har varit begränsat och kostnadsaspekten inte har kunnat vara avgörande för vilka förslag som har lagts fram, har utredningen inte ansett att det vore proportionerligt att ta tid från utformningen av förslagen till att beräkna kostnaderna utifrån olika arbetsgivares förutsättningar.

Följande anges om de specifika kraven<sup>5</sup>:

### *Information till arbetssökande*

Det anges att det kommer ta uppskattningsvis en timme inom ramen för ett rekryteringsförfarande. Det anges att parterna på arbetsgivarsidan eller deras medlemmar inte har kunnat uppge hur stor tidsåtgången beräknas bli för denna uppgift.

### *Information om bestämmelser och praxis om löner*

Det anges att informationen kan hämtas från lönekartläggningen om den är väl genomförd. Tidsåtgången för uppgiften bör kunna begränsas till arbetet att göra informationen tillgänglig för arbetstagarna. Uppgiften beräknas ta 30 minuter. Det anges att parterna på arbetsgivarsidan eller deras medlemmar inte har kunnat uppskatta tidsåtgången.

### *Information om genomsnittlig lön*

Det anges att varken parterna på arbetsgivar- eller arbetstagersidan har kunnat uppskatta hur ofta uppgifterna kommer att begäras ut eller hur stora kostnaderna kommer bli för arbetsgivarna. Det har från arbetsgivarsidan uttryckts en oro för att förslaget kommer medföra återkommande förfrågningar och en stor administrativ börda för arbetsgivarna. Eftersom det är svårt att beräkna hur ofta arbetstagare kommer begära ut informationen får kostnaderna beräknas som en engångskostnad per utlämningstillfälle. Större delen av arbetet utförs även i detta fall av arbetsgivarna redan i samband med arbetet med lönekartläggningen. Avsikten är att det i normalfallet ska vara tillräckligt att arbetsgivarna hämtar uppgifterna från lönekartläggningen. Det är endast siffror som ska lämnas ut och i normalfallet bör det enligt förslagsställaren inte ta mer än 15-20 minuter i anspråk. Det kan dock finnas anledning att ta höjd för att det uppstår frågor om personlig integritet. Om informationen har brister eller inte är komplett ska arbetsgivaren på eget initiativ lämna fullständig och korrekt information samt om arbetstagaren begär det, lämna en förklaring till bristerna. Detta kommer ta mer tid i anspråk, men det är inte möjligt att säga hur mycket tid eftersom det beror på vad det har varit för brister. Skyldigheten att lämna information är skadeståndssanktionerad. Det föreslås inte någon begränsning av hur ofta en arbetstagare får begära ut information. När en arbetstagare som redan har fått korrekt och fullständig information begär ut samma information på nytt, bör dock arbetsgivaren inte bli skadeståndsskyldig för en underlåtenhet att lämna informationen. Förslaget innebär även att arbetsgivare en gång om året ska informera arbetstagarna om deras rätt att begära ut information. I förslaget anges inget om

---

<sup>5</sup> Betänkandet s 292-298.

hur detta ska göras. Informationen kan lämnas muntligen i samband med lönesamtal eller på arbetsplatsens intranät, tidsåtgång och kostnaden bedöms som försumbar.

## *Arbete med lönekartläggningarna*

Det anges att arbetsgivarsidan och deras medlemmar inte har kunnat uppskatta kostnaderna för ändringarna i reglerna om lönekartläggning. Reglerna består till stor del av en process för att analysera lönesättningen och åtgärda osakliga löneskillnader. Processen är tänkt att vara flexibel och möjlig att anpassa till bransch och arbetsplats, vilket gör det svårt att uppskatta en kostnad som gäller för alla arbetsgivare.

## *Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer*

Det anges att de nya regler som föreslås gäller arbetstagarorganisationernas samverkan. Arbetsgivaren ska redan idag förse arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att samverka. Bestämmelsen föreslås att förenas med skadestånd istället för med vite som är det som gäller idag.

Vidare anges att samverkan kan se väldigt olika ut beroende på arbetsplats och bransch, samt på vilka kollektivavtalsbestämmelser som gäller, varför det inte går att uppskatta vilka kostnader som de nya kostnaderna för samverkan innebär.

## *Lönerapportering som redovisar löneskillnader mellan kvinnor och män*

Det anges att förslagsställaren har samrått med leverantörer av lönesystem på den svenska arbetsmarknaden. Enligt leverantörerna ska det vara möjligt att programmera om lönesystemen för att arbetsgivare lätt ska kunna få fram de uppgifter som krävs till lönerapporten. De närmare formerna för hur och när lönerapporten ska lämnas in till DO får regleras i föreskrifter. När lönesystemen väl är uppdaterade bör inte arbetet med att sammanställa uppgifterna till lönerapporten vara särskilt tidskrävande. De arbetsgivare som enligt förslaget ska lämna in lönerapport till DO ska ges tillfälle att kommentera de löneskillnader som rapporten visar. Det har bedömts som viktigt för företag och andra arbetsgivare att det finns möjlighet att förklara de uppgifter som DO offentliggör. I kravspecifikationen för de tekniska lösningar som arbetsgivare ska använda för att lämna information, ska arbetsgivares administrativa börda beaktas och det bör eftersträvas en lösning som inte bidrar till att öka den bördan. Vidare föreslås att närmare föreskrifter ska utfärdas för när och hur information ska lämnas vilket också kan bidra till att minska bördan. Det anges att det är svårt att beräkna tidsåtgång och kostnader innan en mer detaljerad reglering har tagits fram.

## *Övriga förslag*

Enligt förslagen får arbetsgivare inte fråga en arbetssökande om dennes lön från en anställning hos en annan arbetsgivare eller hindra en arbetstagarare att lämna uppgift till annan om sin lön. Förslagen bedöms inte ha några konsekvenser för de arbetsgivare som följer reglerna. Detsamma gäller förslaget till ändring i bestämmelsen om förbud mot repressalier. Inte heller förslagen om sanktioner bedöms få några konsekvenser för de arbetsgivare som följer reglerna. Förslagen om omvänd bevisbörda, fastställsetalan och preskriptionstid bedöms, mot bakgrund av att det såvitt utredningen kan bedöma är ovanligt med tvister om lönediskriminering, inte medföra några betydande ekonomiska konsekvenser för arbetsgivarna.

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Regelrådet noterar att det finns kvalitativa beskrivningar av förslagets effekter för företagen. Regelrådet uttalar sig inte om utredningens val av prioritering att det mot bakgrund av att utrymmet för alternativa lösningar har varit begränsat och kostnadsaspekten inte har kunnat vara avgörande för vilka förslag som har lagts fram, har utredningen inte ansett att det vore proportionerligt att ta tid från utformningen av förslagen till att beräkna kostnaderna utifrån olika arbetsgivares förutsättningar. Regelrådet kan samtidigt konstatera att de förväntade regelkostnaderna helt saknar kvantifiering. När det gäller branschövergripande förslag som påverkar många företag med olika förutsättningar, bör förslagsställaren enligt Regelrådet ta fram uppskattningar för hur det kan se ut för olika exempelföretag. I de delar som förslag går utöver minimikrav enligt överordnad rätt, och som i och med det medför extra kostnader för företagen, bör en avvägning mellan olika alternativ och dess kostnadsmässiga effekter finnas med i konsekvensutredningen. Det nu remitterade förslaget är omfattande och mot bakgrund av det hade även effekterna på företagets verksamhet till följd av förslaget behövt beskrivas utförligare.

Regelrådet finner att beskrivningen av förslagets påverkan på berörda företags kostnader, tidsåtgång och verksamhet är bristfällig.

## **Påverkan på konkurrensförhållandena för berörda företag**

I konsekvensutredningen anges följande. Lönetransparensdirektivets regler omfattar alla arbetsgivare inom EU. Vissa av reglerna träffar endast arbetsgivare med 100 eller fler arbetstagare. Det talar för att konkurrensförhållandena inte bör påverkas i någon större utsträckning. Mindre företag är dock mer sårbara för ökade kostnader, vilket kan påverka deras konkurrensförmåga. Transparens i företags lönesättning kan också påverka företags konkurrensförmåga. Det kan framför allt träffa arbetsgivare med 100 eller fler arbetstagare som genom lönerapporteringen kommer få uppgifter offentliggjorda på ett sådant sätt att jämförelser kommer kunna göras mellan företag.

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Det framgår att det svenska genomförandet av lönetransparensdirektivet går utöver minimikraven i direktivet. Som framgår ovan kommer det medföra kostnader för svenska företag, kostnader som inte är kvantifierade i konsekvensutredningen. Konkurrensförhållandena för svenska företag som konkurrerar på den inre marknaden riskerar därmed att påverkas negativt, när de konkurrerar med företag från andra EU-länder som eventuellt genomför direktivet på miniminivån, eller annan lägre nivå än Sverige. Regelrådet har inte återfunnit en beskrivning av sådana effekter i konsekvensutredningen, vilket hade varit behövlig information.

Regelrådet finner att beskrivningen av förslagets påverkan på konkurrensförhållandena för berörda företag är bristfällig.

## **Regleringens påverkan på företagen i andra avseenden**

I konsekvensutredningen anges att förslagsställaren inte har funnit att förslagen medför någon påverkan i andra avseenden.

Då Regelrådet har funnit flera andra företagsaspekter som bristfälligt beskrivna i konsekvensutredningen, kan Regelrådet inte utesluta att regleringen kan medföra en påverkan på företagen även i andra avseenden.

Regelrådet finner att beskrivningen av regleringens påverkan på företagen i andra avseenden är bristfällig.

## **Särskilda hänsyn till små företag vid reglernas utformning**

I konsekvensutredningen anges följande. De flesta av lönetransparensdirektivets bestämmelser ska tillämpas på alla arbetsgivare oavsett storlek. Det finns några bestämmelser som endast ska tillämpas på arbetsgivare med 100 eller fler arbetstagare. Medlemsstaterna får utsträcka dessa bestämmelser till en större krets arbetsgivare. I förslaget har de flesta av dessa bestämmelser begränsats till arbetsgivare med 100 eller fler arbetstagare, vilket innebär det genomförande som är nödvändigt för att uppfylla direktivets krav.

Vidare anges att några av de bestämmelser som i direktivet endast behöver tillämpas på stora arbetsgivare har i förslagen sträckts ut till att omfatta en större grupp. Det avser förslagen om ändringar i lönekartläggningen. I de fall följer förslagen de trösklar som redan finns i diskrimineringslagens bestämmelser om lönekartläggning. Förslagen innebär vissa förändringar i den kartläggning och analys som ska göras. Sådana ändringar innebär, åtminstone inledningsvis, en kostnad som riskerar vara mer betungande för små arbetsgivare. Samtidigt föreslås DO få en tydligare uppgift och mer resurser för att stötta företag med fortbildning och tekniskt bistånd. Slutligen anges att förslagen innebär en avvägning mellan intresset av att begränsa små företags kostnader och av att upprätthålla systematiken i diskrimineringslagen och skapa regler som är enkla att tillämpa.

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Som framgår ovan har berörda företag utifrån storlek bedömts som bristfälligt beskrivet. Förslagets kostnads-, verksamhets- och konkurrenspåverkan har likaså bedömts som bristfälligt beskrivet. Regelrådet noterar att det i kommittédirektivet framhålls att förslagen ska värna företagets konkurrenskraft och tillväxtförmåga med särskild hänsyn till små företag. Mot den bakgrunden anser Regelrådet att den beskrivning som finns i konsekvensutredningen hade behövt utvecklas ytterligare.

Regelrådet finner att beskrivningen av om särskilda hänsyn kan tas till små företag vid reglernas utformning är bristfällig.

Regelrådet behandlade ärendet vid sammanträde den 25 september 2024.

I beslutet deltog Anna-Lena Bohm, ordförande, Helena Fond, Hans-Peter Larsson, Lennart Renbjer och Lars Silver.

Ärendet föredrogs av Katarina Garinder Eklöv.



Anna-Lena Bohm  
Ordförande



Katarina Garinder Eklöv  
Föredragande